



Evangelische
Hochschule
Nürnberg



*Institut für
Praxisforschung
und Evaluation*

Evaluation der Landesstellenplanung (LStPI 2020)

Abschlussbericht

Auftraggeber:

Evang.-Luth. Kirche in Bayern

Evangelische Hochschule Nürnberg
Institut für Praxisforschung und Evaluation
Bärenschanzstraße 4 | 90429 Nürnberg
Tel.: 0911 / 27253 – 710
FAX: 0911 / 27253-717
evaluation@evhn.de
www.evhn.de

Wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. Joachim König
Projektleitung: Diakon Dietmar Maschke
Wissenschaftliche Mitarbeiterin: Anna Maria Schröder

Evaluation der Landesstellenplanung (LStPI 2020)
Evang.-Luth. Kirche in Bayern

Evangelische Hochschule Nürnberg
© Institut für Praxisforschung und Evaluation
Nürnberg 2024

Hinweis Auf- und Abrundungen

Im Allgemeinen ist ohne Rücksicht auf die Endsummen auf- bzw. abgerundet worden. Deshalb können sich bei der Summierung von Einzelangaben geringfügige Abweichungen zu den ausgewiesenen Endsummen ergeben. Bei der Aufgliederung der Gesamtheit in Prozent kann die Summe der Einzelwerte wegen Rundens vom Wert 100 % abweichen. Eine Abstimmung auf 100 % erfolgt im Allgemeinen nicht.

Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort	9
2 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse	10
3 Methodischer Aufbau der Untersuchung	16
3.1 Forschungsfragen.....	16
3.2 Forschungsdesign: Erhebungsinstrumente und Datenbasis.....	16
3.2.1 Phase I Exploration (2020/21)	18
3.2.2 Phase II Zwischen-Befragung während der laufenden Umsetzung (2022).....	18
3.2.3 Phase III: Abschluss-Befragung summativ und retrospektiv (2023/24)	19
3.3 Datenauswertung.....	23
3.4 Hinweise zur Darstellung	23
4 Qualitative Interviews mit Dekan*innen und Präsidenten	25
4.1 ‚Region‘ – zwischen Goldstandard und Minimallösung.....	25
4.1.1 ‚Regionenorientierung‘ als inhaltliches Verteilungskriterium.....	25
4.1.2 Arbeiten mit dem Begriff ‚Region‘	27
4.2 Kriterien für Verteilungsentscheidungen und die Frage nach Gerechtigkeit.....	28
4.2.1 Kriterien der Verteilungsentscheidungen neben inhaltlichen.....	28
4.2.2 Gerechtigkeitsfragen	30
4.2.3 „Wer sich jetzt nicht bewegt, wird überflüssig sein“ – Chancen und Grenzen der Kürzungshypothese.....	31
4.3 Ideelle Veränderungen im Bild von Kirche	33
4.3.1 Kirche als ‚work in progress‘	33
4.3.2 Theologie im Change – die Grundsatzfrage nach dem Warum.....	34
4.3.3 Kultur des Miteinanders und Demokratiedebatten	35
4.3.4 Dekan*innen als Schlüsselfiguren des Prozesses	37
4.4 Rolle der Öffnung bestehender Regelungen	38
5 Quantitative Befragung Phase III: Abschluss DB/PFR	40
5.1 Prozess.....	41
5.1.1 Zufriedenheit	41
5.1.2 Wenn Sie den Weg mit Ihrer heutigen Erfahrung noch einmal planen würden, würden Sie etwas anders machen?	43
5.1.3 Hatte theologische Reflexion in Ihrem Prozess der Landesstellenplanung ausreichend Platz?.....	45
5.2 Unterstützung	46
5.2.1 Welche Unterstützung haben Sie genutzt?.....	46
5.2.2 Wie hilfreich haben Sie diese Unterstützung erlebt?.....	47
5.2.3 Welche Unterstützung wünschen Sie sich in der nächsten Landesstellenplanung?.....	48

5.3 Dekan*in.....	49
5.3.1 Wie hilfreich war die Leitung durch den Dekan / die Dekanin?	49
5.3.2 Wodurch hat der Dekan / die Dekanin den Entscheidungsprozess unterstützt?	49
5.3.3 Hätten Sie vom Dekan / von der Dekanin Anderes gebraucht?	51
5.3.4 Welche Kompetenzen benötigt der/die Dekan*in in der Zukunft?	52
5.4 Regeln zur Umsetzung.....	53
5.4.1 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung halten Sie nach den Erfahrungen in Ihrem Prozess für praktikabel und welche haben Sie bislang genutzt?	53
5.4.2 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung halten Sie nach den Erfahrungen in Ihrem Prozess für praktikabel?	55
5.4.3 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung haben Sie bislang genutzt?	56
5.4.4 Wie schätzen Sie die Begrenzung / Möglichkeit der berufsgruppenübergreifenden Einsätze im Umfang von 20% aller Stellen im Dekanatsbezirk ein?	57
5.4.5 Was würden Sie an den oben genannten Regeln für 2025 ändern?	57
5.5 Zusammenarbeit.....	58
5.5.1 Welche neuen Strukturen der Zusammenarbeit haben sich entwickelt?	58
5.5.2 Für wie zukunftsfähig halten Sie diese neuen Strukturen der Zusammenarbeit?	59
5.5.3 Falls sich Kooperationen mit Nachbargemeinden ergeben: Wäre eine spätere Pfarreigründung vorstellbar?	60
5.5.4 Wäre eine spätere Fusion von Kirchengemeinden vorstellbar?	60
5.5.5 Falls ja: Welcher Mehrwert ergibt sich durch Kooperation?	61
5.5.6 Welche Lösungen für die Herausforderungen der Landesstellenplanung haben Sie gefunden, die sich als tragfähig erwiesen haben? (strukturell und inhaltlich)	62
5.5.7 Wenn Sie insgesamt auf den Prozess der Landesstellenplanung in Ihrem Verantwortungsbereich schauen, wie würden Sie die Stimmung beurteilen?	63
5.6 Ressourcen und Belastung.....	64
5.6.1 Wie lange hat der Prozess (erste Information über Stellenrahmen bis Beschlussfassung) bei Ihnen ungefähr gedauert?	64
5.6.2 In welchem zeitlichen Rahmen verlief Ihr Entscheidungsprozess?	64
5.6.3 Halten Sie diesen zeitlichen Rahmen für angemessen?	65
5.6.4 Wie schätzen Sie den zeitlichen Aufwand für die Mitglieder der Gremien (KV, DA) ein?	66
5.6.5 Wie gut sind Ihrer Einschätzung nach die Gremien in der Lage, die notwendigen Entscheidungen im Prozess zu treffen?	66
5.6.6 Fanden Sie das Maß an Verantwortung, das Sie mit Ihren Entscheidungen im Gremium übernommen haben, angemessen?	67
5.6.7 Falls nicht oder zu gering: Was hätten Sie benötigt?	67
5.6.8 Haben die Erfahrungen, die Sie in diesem Prozess gemacht haben, Auswirkungen auf die Motivation, in Ihrem Gremium zu arbeiten?	68
5.6.9 Hat die Landesstellenplanung Auswirkungen auf die Gewinnung von neuen Kirchenvorständen?	69
5.7 Zufriedenheit.....	71
5.7.1 Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis Ihres Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung?	71
5.7.2 Wollen Sie uns darüber hinaus noch etwas mitteilen?	72

5.8 Struktur-Daten / Datenbasis	73
5.8.1 In welcher Funktion beantworten Sie diesen Fragebogen?.....	73
5.8.2 Ihr Kirchenkreis?	73
5.8.3 In welchem Umfeld befindet sich Ihre Pfarrei?	73
5.8.4 Wie viele Mitglieder hat Ihre Pfarrei?	74
5.8.5 Wie ist das Umfeld Ihrer Pfarrei / Ihres Dekanats konfessionell geprägt?	74
5.8.6 Wie alt war der/die Pfarramtsführer*in / Dekan*in im Jahr 2022?.....	75
5.8.7 Vakanzen	75
6 Befragung der Dekanatsweiten Dienste (DWD).....	76
6.1 Prozess.....	78
6.1.1 Beteiligung	78
6.1.2 Unterstützung	82
6.1.3 Dekan*in.....	87
6.1.4 Regionenbildung	90
6.1.5 Konzeptionen	94
6.2 Ergebnis	101
6.2.1 Verhältnis von DWD und Gemeinden	101
6.2.2 Berufsgruppen-Zusammensetzung.....	105
6.2.3 Verlagerung in den Dekanatsweiten Dienst	108
6.2.4 Zufriedenheit: Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis Ihres Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung?	112
6.2.5 Wollen Sie uns über das Bisherige hinaus noch etwas mitteilen?.....	112
7 Parallelisierte Fragestellungen: DB/KG und DWD	114
7.1 Prozess.....	114
7.1.1 Zufriedenheit	114
7.1.2 Wenn Sie den Weg mit Ihrer heutigen Erfahrung noch einmal planen würden, würden Sie etwas anders machen?	115
7.2 Unterstützung	116
7.2.1 Welche Unterstützung haben Sie genutzt?.....	116
7.2.2 Wie hilfreich haben Sie diese Unterstützung erlebt?.....	117
7.2.3 Wie hilfreich war die Leitung durch den Dekan / die Dekanin?	118
7.2.4 Hätten Sie vom Dekan / von der Dekanin Anderes gebraucht?	119
8 Vergleich: Zwischen-Befragung 2022 und Abschluss-Befragung 2024	120
8.1 Prozess.....	120
8.1.1 Zufriedenheit	120
8.1.2 Wenn Sie den Weg mit Ihrer heutigen Erfahrung noch einmal planen würden, würden Sie etwas anders machen?	121
8.2 Unterstützung	122
8.2.1 Welche Unterstützung haben Sie (bisher) genutzt?.....	122
8.2.2 Wie hilfreich haben Sie diese Unterstützung erlebt?.....	123

8.3 Dekan*in	124
8.3.1 Wie hilfreich war die Leitung durch den Dekan / die Dekanin?	124
8.3.2 Hätten Sie vom Dekan / von der Dekanin Anderes gebraucht?	124
8.4 Regeln zur Umsetzung.....	125
8.4.1 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung halten Sie nach den Erfahrungen in Ihrem Prozess für praktikabel und welche haben Sie bislang genutzt?	125
8.4.2 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung halten Sie nach den Erfahrungen in Ihrem Prozess für praktikabel?	127
8.4.3 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung haben Sie bislang genutzt?	128
8.4.4 Wie schätzen Sie die Begrenzung / Möglichkeit der berufsgruppenübergreifenden Einsätze im Umfang von 20% aller Stellen im Dekanatsbezirk ein?	129
8.5 Zusammenarbeit.....	129
8.5.1 Welche neuen Strukturen der Zusammenarbeit haben sich entwickelt?	129
8.5.2 Falls sich Kooperationen mit Nachbargemeinden ergeben: Wäre eine spätere Pfarreigründung vorstellbar?	131
8.5.3 Wenn Sie insgesamt auf den Prozess der Landesstellenplanung in Ihrem Verantwortungsbereich schauen, wie würden Sie die Stimmung beurteilen?	131
8.6 Ressourcen und Belastung	133
8.6.1 In welchem zeitlichen Rahmen verlief Ihr Entscheidungsprozess?	133
8.6.2 Halten Sie diesen zeitlichen Rahmen für angemessen?	134
8.6.3 Wie schätzen Sie den zeitlichen Aufwand für die Mitglieder der Gremien (KV, DA) ein?	135
8.6.4 Wie gut sind Ihrer Einschätzung nach die Gremien in der Lage, die notwendigen Entscheidungen im Prozess zu treffen?	135
8.6.5 Haben die Erfahrungen, die Sie in diesem Prozess gemacht haben, Auswirkungen auf die Motivation, in Ihrem Gremium zu arbeiten?	136
8.7 Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis Ihres Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung?	136
9 Phase II: Zwischen-Bericht im Hesselberg-Reader 2022	137
9.1 Forschungsfragen.....	137
9.2 Erhebungsinstrumente, Datenerhebung und Rücklauf	138
10 Phase II (Umsetzung) Fazit / Zentrale Ergebnisse.....	141
10.1 Quantitative Evaluation	141
10.2 Qualitative Ergebnisse	141
10.3 Gesamteindruck aus den qualitativen und quantitativen Ergebnissen.....	142

11 Phase II (Umsetzung): Ergebnisse im Überblick.....	143
11.1 <i>Quantitative Evaluation</i>	143
11.2 <i>Qualitative Ergebnisse</i>	145
11.2.1 Einordnung der qualitativen Ergebnisse	145
11.2.2 Gesamteindruck aus den Offenen Texteingaben	145
12 Phase II: (Umsetzung): Quantitative Befragung	149
12.1 <i>Design und Datenbasis</i>	149
12.2 <i>Aktuelle Arbeit an der Landesstellenplanung / Prozess</i>	150
12.2.1 Wie weit sind Sie in Ihrem Gesamtprozess?.....	150
12.2.2 Wann planen Sie etwa, die Verteilung beschlossen zu haben?	151
12.2.3 Wie sehr sind Sie im Moment mit der Landesstellenplanung befasst?	151
12.2.4 Wo und wie sehr ist Ihrer Wahrnehmung nach die LStPI 2020 im Moment Thema? ..	152
12.3 <i>Welche Erfahrungen machen Sie im Moment mit Ihrem Weg hin zu einer neuen Stellenverteilung im Dekanatsbezirk?</i>	156
12.3.1 Zufriedenheit	156
12.3.2 Beteiligung	169
12.3.3 Welche Bedeutung hat in Ihrem Entscheidungsprozess der Kirchenkreis?.....	176
12.3.4 Dekan*in.....	177
12.3.5 Ressourcen und Belastung.....	181
12.3.6 Unterstützung	191
12.4 <i>Welche Erfahrungen machen Sie mit den Regeln und Rahmenbedingungen seitens der ELKB?</i>	198
12.4.1 Formel	198
12.4.2 Regeln zur Umsetzung	202
12.5 <i>Welche Ergebnisse zeichnen sich für Ihren Dekanatsbezirk ab?</i>	212
12.5.1 Ziel-Erreichung / Kriterien	212
12.5.2 Zusammenarbeit	216
12.6 <i>Wollen Sie uns darüber hinaus noch etwas mitteilen?</i>	223
12.7 <i>Struktur-Daten / Datenbasis</i>	224
12.7.1 In welcher Funktion beantworten Sie diesen Fragebogen?.....	224
12.7.2 Ihr Kirchenkreis?	224
12.7.3 In welchem Umfeld befindet sich Ihre Kirchengemeinde?	224
12.7.4 Wie viele Mitglieder hat Ihre Gemeinde?	225
12.7.5 Wie ist das Umfeld Ihrer Gemeinde / Ihres Dekanats konfessionell geprägt?	225

13 Phase I: Exploration	226
13.1 Fazit.....	226
13.2 Forschungsdesign und Datenbasis	226
13.3 Ergebnisse.....	227
13.3.1 Aktuelle Arbeit an der Landesstellenplanung.....	227
13.3.2 PuK-Prozess als Grundlage struktureller und organisatorischer Entscheidungen	231
13.3.3 Gestaltung des Wegs hin zu einer neuen Stellenverteilung im Dekanatsbezirk	233
13.3.4 Klärungs- und Änderungsbedarf am Regelwerk	237
13.3.5 Unterstützung	238
14 Anhang.....	240
14.1 Literaturverzeichnis.....	240
14.2 Fragebogen Phase III: Abschlussbefragung Dekanate & Pfarreien.....	241
14.3 Fragebogen Phase III: DWD Mantelfragebogen an Dekan*innen.....	249
14.4 Fragebogen Phase III: Abschlussbefragung bei DWD	250
14.5 Fragebogen Phase III: Interviewleitfaden	258
14.6 Fragebogen Phase II: Umsetzung.....	261
14.7 Fragebogen Phase I: Exploration.....	272

1 Vorwort

Das Institut für Praxisforschung und Evaluation (IPE) der Evangelischen Hochschule Nürnberg evaluierte die Landesstellenplanung (LStPI 2020) in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern. Dabei wurde ein den Gesamtprozess begleitendes, mehrphasiges, formatives und multiperspektivisches Evaluationsdesign geplant und umgesetzt. Die Zwischenergebnisse sind jeweils unmittelbar in die Weiterarbeit eingeflossen. Relevante Stakeholder wurden mit quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden (Mixed Methods) befragt.

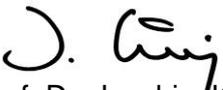
Leitgedanke und Ziel der Evaluation war, von den vor Ort gemachten Erfahrungen zu lernen, um erkannte Fehler in Zukunft zu vermeiden. Es geht um die Optimierung der Abläufe, der Begleitung und der Unterstützungsangebote bei der Landesstellenplanung 2020 und künftigen Landesstellenplanungen. Mit der Evaluation sollten die Akteure vor Ort an den Planungen beteiligt und der Prozess möglichst transparent gestaltet werden.

Im vorliegenden Bericht werden die zentralen Ergebnisse der verschiedenen Befragungen in den einzelnen Phasen dargestellt. Eingangs werden im Summary die zentralen Befunde zusammengefasst und ein Fazit gezogen (Kapitel 2).

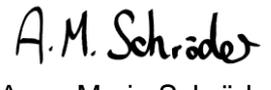
Es folgt der methodische Aufbau der Gesamt-Studie und der einzelnen Untersuchungen (Kapitel 3). In den Kapiteln 4 bis 7 werden die differenzierten quantitativen und qualitativen Ergebnisse von Phase III (Abschluss) dargestellt. Kapitel 8 visualisiert die Entwicklungen zwischen Phase II (2022) und Phase III (2024). Kapitel 9 bis 12 beziehen sich auf Phase II (Umsetzung), Kapitel 13 auf Phase I (Exploration).

Wir wünschen der Evang.-Luth. Kirche in Bayern viel Erfolg bei der Arbeit mit den vorliegenden Ergebnissen. Wir stehen für die gemeinsame Weiterarbeit gerne zur Verfügung.

Nürnberg, im November 2024


Prof. Dr. Joachim König


Dietmar Maschke


Anna Maria Schröder

2 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Im Folgenden werden die zentralen Befunde zusammengefasst dargestellt. Eine differenzierte Darstellung und Visualisierung der Ergebnisse befindet sich in den Kapiteln 4 bis 6.

1) Ergebnisse des Prozesses

Insgesamt werden die Ergebnisse der Landesstellenplanung als gut bis befriedigend bewertet. Die Dekanats-ebene zeigt sich dabei deutlich zufriedener als die Pfarreiebene, die Ebene der Dekanats-weiten Dienste (DWD) liegt dazwischen: Dekanats-ebene 2,1 (Mittelwert), Pfarreiebene 3,1, DWD 2,7. Hier zeigt sich vor allem die Öffentlichkeitsarbeit mit der höchsten Ergebniszufriedenheit (2,1). Das Verhältnis der Stellenanteile zwischen DWD und Gemeinden ist überwiegend (56%) gleichgeblieben. In einem Drittel (33%) der Fälle hat es sich zugunsten der Dienste verändert, in 11% zugunsten der Gemeinden. Besonders stark von diesen Verschiebungen profitiert haben Öffentlichkeitsarbeit und Jugendarbeit. Die Altenheimseelsorge hat mehr verloren als hinzugewonnen.

Die 20%-Regelung zur Berufsgruppen-Zusammensetzung wurde in 40% der DWD genutzt, am häufigsten in Öffentlichkeitsarbeit und Jugendarbeit, am wenigsten in der Kirchenmusik (27%). Darüber hinaus halten 42% der Befragten eine Öffnung für andere Berufsgruppen in ihrem Bereich für wünschenswert bzw. hilfreich. Am höchsten ist die Zustimmung in der Erwachsenenbildung und der Öffentlichkeitsarbeit, am geringsten in der Kirchenmusik.

„Verlust der Dienstwohnung“ und „weniger Vertretung in Gremien“ sind die beiden mit Abstand am deutlichsten thematisierten Auswirkungen. Als besonders positiv werden vor allem die „Profilierung der Stelle“, „mehr dekanatsweite Aktivitäten“ und „mehr öffentliche Sichtbarkeit“ benannt.

Durch die Anbindung von Stellen (KHS, Tourismus, Hochschule, RE) an die Dekanats-ebene hat sich in knapp zwei Drittel der Fälle (64%) bisher nichts verändert. Ein Viertel der Befragten (25%) berichtet, dass Lösungen befördert und die Arbeit verbessert wurden, in 11% der Fälle wurden Lösungen sogar behindert.

2) Prozesszufriedenheit

Die Zufriedenheit der Beteiligten mit dem Prozess insgesamt wird in Pfarreien und Regionen eher mittelmäßig (2,9 - 3,3) bewertet, in den Dekanaten liegt sie deutlich höher (2,1). Gegenüber der Zwischenbefragung 2022 ist die Zufriedenheit auf beiden Ebenen leicht angestiegen. Auf beiden Ebenen bewerten die Hauptamtlichen tendenziell positiver als die Ehrenamtlichen. Beide Tendenzen ziehen sich durch die gesamte Befragung. Die Zufriedenheit der DWD liegt durchschnittlich bei 2,8. Am zufriedensten zeigt sich die Öffentlichkeitsarbeit (1,8), am unzufriedensten die Kirchenmusik (3,1).

Auf allen drei Ebenen (DB, Pfarreien, DWD) würden 40% mit ihrer heutigen Erfahrung bei erneuter Planung etwas anders machen – das lässt auf einen großen Schatz an Lerneffekten schließen. Verändern würde die Dekanats-ebene vor allem die Zeitschiene des Prozesses sowie die Kommunikation. In den Gemeinden und DWD soll stärker auf Beteiligung und Transparenz sowie eine aktivere Gestaltung gesetzt werden. Gegenüber der Befragung 2022 hat sich dabei der Ton der Akteure

deutlich in Richtung konstruktiver Selbstkritik und weg von Fundamentalkritik am Gesamtprozess entwickelt.

Die theologische Reflexion wird auf DB-Ebene befriedigend (3,0), auf KG-Ebene nur ausreichend (4,0) bewertet, allerdings zeigt sich besonders hier eine enorme Streuung der Bewertungen. Dekan*innen und Präsidenten sehen die dekanatsbezogene theologische Klärung des Kirchenbildes als wichtigen Gelingensfaktor für den Prozess der Landesstellenplanung insgesamt, der deshalb gerade auch in der Art und Weise einer Beratung berücksichtigt werden sollte.

3) Prozessbeteiligung der DWD

Sowohl die Intensität der Befassung (3,0) als auch die Beteiligung im Gesamt-Prozess des DB (3,1) werden mittelmäßig bewertet. Am intensivsten war die Befassung in der Jugendarbeit (2,0), weniger intensiv war sie in Kirchenmusik und Krankenhausseelsorge (jeweils 3,4). Die Beteiligung am Gesamt-Prozess war am intensivsten in der Jugendarbeit (2,5), am schlechtesten wurde sie in der Krankenhausseelsorge (3,5) bewertet.

4) Unterstützung im Prozess

Die Unterstützungs-Angebote werden von denjenigen, die sie genutzt haben, durchgängig als gut und hilfreich bewertet – auf DB-Ebene jeweils besser als auf KG-Ebene. Besonders hilfreich erlebt wurden die Beratung der Fachreferent*innen im LKA, die Beratung der Personalabteilung und die Beratung der Gemeindeakademie sowie des Amtes für Gemeindedienst. Dabei wurden die Angebote auf Dekanats-Ebene deutlich stärker genutzt als auf KG-Ebene.

In den DWD standen die Handreichung der Personalabteilung, die Homepage zur Landesstellenplanung sowie die Informationen der Personalabteilung im Vordergrund. Besondere Bedeutung und große Resonanz hatte dabei die fachspezifische Unterstützung durch die jeweiligen Dachverbände, die Fachreferent*innen im LKA und die Fachberatung im Amt für Gemeindedienst und im Amt für Jugendarbeit. Darüber hinaus spielen für die DWD die informelle kollegiale Beratung und die Unterstützung durch die Dekansperson eine wichtige Rolle.

5) Rolle und Bedeutung der Dekan*innen

Auf Dekanatsebene wurde die Leitung durch den/die Dekan*in mit 1,6 deutlich hilfreicher als in den DWD (2,4) und auf Gemeindeebene (2,8) bewertet. Besonders hilfreich erlebte dies die Öffentlichkeitsarbeit (1,8) und die Erwachsenenbildung (2,1).

Entscheidungsprozesse unterstützt haben die Dekan*innen am häufigsten durch die Weitergabe von Informationen, ihre Kommunikationsleistung, die Übernahme der Prozessführung, Transparenz der Entscheidungsfindung und durch Partizipation sowie das Aufzeigen von Alternativen. Die geringsten Rolle spielte dabei die theologische Reflexion. Sowohl auf Pfarrei- als auch auf DWD-Ebene finden sich außerdem Aussagen zu Team- und Delegationsfähigkeit als weitere wichtige Unterstützungsleistungen der Dekan*innen.

Zu den Top-Wünschen, was Anderes gebraucht worden wäre, zählen bei DB, KG und DWD gleichermaßen eine höhere Transparenz des Prozesses und der Entscheidungen, eine bessere

Erreichbarkeit und Kommunikation, eine höhere Prozessbeteiligung, mehr Klarheit in der Prozessführung, mehr Offenheit für die Bearbeitung von Alternativen und innovativen Ideen sowie mehr direktes Engagement in Angelegenheiten vor Ort (KG) bzw. mehr Auseinandersetzung mit einem Arbeitsfeld und seinen Mitarbeitenden (DWD). Auffällig ist trotz teilweise klarer Kritik auch hier der inzwischen gemäßigte, deutlich stärker sachbezogene Ton im Vergleich zur Zwischenbefragung 2022. Die Hauptthemen Kommunikation, Transparenz und Partizipation sind jedoch die gleichen geblieben.

Als die in der Zukunft wichtigsten Kompetenzen der Dekan*innen werden strategisches und zukunftsorientiertes Denken & Handeln, Veränderungsbereitschaft, Prozesskompetenz, Klarheit und Struktur in der Prozessarbeit, Kommunikationsfähigkeit und Empathie, Kooperationsfähigkeit, Teamkompetenz auch mit Ehrenamtlichen, Personalführung und Personalbegleitung und Konfliktfähigkeit / Streitkultur genannt.

Was sich bereits in der Zwischenbefragung 2022 andeutete, hat sich durch die Abschlussbefragung bestätigt: Die Dekan*innen sind die zentralen Akteure im Geschehen der Landesstellenplanung. Die Anforderungen an sie sind nun durch die Abschlussbefragung in ihrer Vielschichtigkeit noch klarer darstellbar. Über die abgefragten Unterstützungsleistungen und zukünftig nötigen Kompetenzen hinaus geben die vorliegenden Befunde einen differenzierten, künftige strategische Planungen in diesem Bereich unterstützenden Einblick in die Rolle der Dekan*innen.

Die Fülle der geforderten Kompetenzen geht an den Dekan*innen jedoch nicht spurlos vorüber. So sehen sie sich selbst in einem prozessimmanenten Rollenkonflikt. Diese Auffassung wird auch von Präsidenten in deren Fremdwahrnehmung geäußert. Einerseits sehen sich die Dekan*innen als Prozessverantwortliche und wollen bzw. sollen Anwält*innen der Struktur- und Kulturveränderung sein. Andererseits sind sie als Dienstvorgesetzte in der Rolle der Begleiter*innen und Seelsorger*innen für die anderen Hauptamtlichen. Dieser Spagat zwischen Prozessführung und Personalbegleitung /-entwicklung stellt sich für die Dekan*innen als belastend dar und gelingt nicht überall. Die Forderung nach Seelsorge von Seiten der Pfarrpersonen spielt dabei eine absolut zentrale Rolle.

6) Bedeutung der Regeln zur Umsetzung für die DekanatsEbene

Als besonders praktikable Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung werden die freie Verfügbarkeit des Stellenkontingents im DB (97%), der berufsgruppenübergreifende Einsatz (95%) und die bis zu 5% „nichtkirchlichen“ Berufsgruppen (90%) empfunden. Die geringste Zustimmung erfährt die Vorgabe zur Ausweisung von lediglich ganzen oder halben Stellen (58%).

Die am häufigsten genutzten Regeln zur Umsetzung sind die freie Verfügbarkeit des Stellenkontingents im DB (92%), Konzepterstellung statt zentraler Vorgabe für einzelne Arbeitsbereiche (91%), berufsgruppenübergreifender Einsatz (88%) und die Vorgabe zur Ausweisung nur von ganzen und halben Stellen (86%).

Die in der Abschlussbefragung 2024 neu hinzugekommene Regel „Einsatz von bis zu 5% ‚nichtkirchliche‘ Berufsgruppen (z.B. Medienfachleute, Architekten, ...)“ wurde von 25% als praktikabel und erfolgreich genutzt rückgemeldet. Sehr hoch (65%) ist dabei der Anteil derjenigen, die dies zwar (noch) nicht genutzt haben, es aber als praktikabel empfinden. Häufig als nicht praktikabel angesehen werden „befristete Sonderbedarfsstellen (in DB mit einer Kürzung von über 15%)“ (31%) und „Tauschbarkeit von Religionsunterricht zwischen den Berufsgruppen“ (29%).

Die Begrenzung der berufsgruppenübergreifenden Einsätze im Umfang von 20% aller Stellen im Dekanatsbezirk schätzen 62% als genau richtig, 31% als zu niedrig und 7% als zu hoch ein.

Auch bezüglich der Regeln gibt es Änderungswünsche für die nächste Landesstellenplanung: Vor allem die Besetzung mit anderen, nicht klassisch kirchlichen Berufsgruppen sowie die berufsgruppenübergreifenden Einsätze sollten vereinfacht und die Anteile erhöht werden. An anderer Stelle äußern auch die DWD genau diese beiden Wünsche sehr deutlich.

Darüber hinaus gibt es bezüglich der Regeländerungen in der Dekanatssebene Wünsche danach, auch andere Stellenanteile als ganze und halbe Stellen zuzulassen, die Erarbeitung von Konzepten schlanker zu gestalten, eine größere Vielfalt an Möglichkeiten zur rechtlichen Anbindung von Stellen zu eröffnen und flexiblere Problemlösungen vor Ort zuzulassen bzw. Dekanatsbezirken generell ein Budget zuzuweisen statt der Stellenkontingente.

7) Bedeutung der Konzeptionen für die DWD

In knapp der Hälfte der DWD (49%) gab es bereits eine Konzeption. 56% dieser Dekanate haben die bereits bestehende Konzeption dann verändert. Dort, wo es noch keine Konzeption gab, ist in 84% eine neue Konzeption entstanden. Die meisten neuen Konzeptionen gab es in der Altenheimseelsorge (100%), der Jugendarbeit (94%), der Krankenhausseelsorge (93%), der Kirchenmusik (91%) und der Öffentlichkeitsarbeit (91%).

Zur Arbeit an den Konzeptionen wurden sieben Prozessvariablen abgefragt und insgesamt sehr positiv bewertet: Aufgaben des Arbeitsfeldes wurden benannt (1,6), wesentliche Akteure aus dem Arbeitsfeld waren beteiligt (1,7), Zielgruppen und Menschen im Sozialraum sind im Blick (1,8) und es wurde kreativ und zukunftsorientiert weitergedacht (1,8).

Die Zufriedenheit mit den Konzeptionen ist bei den DWD insgesamt hoch (2,1), am größten ist sie in der Öffentlichkeitsarbeit (1,7), der Hochschularbeit (1,8) und der Tourismusseelsorge (1,8). Bei den Stellen-Entscheidungen im Dekanatsbezirk wurden die Konzeptionen jedoch nur mittelmäßig (2,9) berücksichtigt. Konzeptionelle Überlegungen haben daher die Stellenverteilung für den DWD in nur 40% verändert. Der größte Effekt zeigt sich dabei in der Öffentlichkeitsarbeit (61%), der Jugendarbeit (56%) und der Altenheimseelsorge (56%).

8) Zusammenarbeit und Regionenbildung

Es haben sich neue Strukturen der Zusammenarbeit entwickelt, v.a. durch Gestaltung regionaler Zusammenarbeit, Absprachen mit Nachbargemeinden und Zusammenschluss von Gemeinden zu Pfarreien. Als großen Mehrwert von Kooperation werden die Organisation von Vertretungen, das gabenorientierte Arbeiten und die Nutzung von Synergien angesehen. Bei fast zwei Dritteln der DWD ist im Rahmen der LStPI regionale Zusammenarbeit innerhalb des DB entstanden. Knapp die Hälfte bemerken jeweils Wechselwirkungen zwischen ihrer eigenen Arbeit und der Entstehung der regionalen Zusammenarbeit.

In 36% der DWD ist auch dekanatsübergreifende Zusammenarbeit entstanden, ganz besonders in der Erwachsenenbildung (49%). Die Sicherung und der Ausbau bestehender Zusammenarbeit sowie die Verstärkung des kollegialen Austauschs scheinen hierbei über alle DWD hinweg zentrale Umsetzungsweisen in der dekanatsübergreifenden Zusammenarbeit zu sein. Auf DB-Ebene hat sich auch in diesem Bereich deutlich mehr entwickelt als auf Gemeinde-Ebene.

Eine spätere Pfarreigründung vorstellen können sich auf DB-Ebene 93% und auf KG-Ebene 70%. Eine spätere Fusion wäre auf DB-Ebene für 73% und auf KG-Ebene für 50% vorstellbar.

Deutlich wurde: Regionenbildung bedarf des Aufbrechens (ur)alter Grenzen und Muster zwischen den Gemeinden. Neue und junge Hauptamtliche können hier besondere Impulse zum Umdenken setzen. Auch DWD's könnten, so die Vermutung, diese Prozesse aufgaben- und themenspezifisch unterstützen sowie positiv beeinflussen und fördern, etwa durch innovative Konzepte für die Jugendarbeit.

Des Weiteren legen Befunde aus den Interviews nahe, dass eine regionenorientierte Herangehensweise im Prozess inhaltlich geleitete Entscheidungen im konkreten Stellenverteilungsgeschehen fördern kann. Allerdings zeigt die Vielzahl an positiven Konnotationen, die Befragte mit dem Begriff ‚Region‘ verknüpfen, auch eine gewisse Unschärfe des Begriffs. So wird eine Skepsis vor allem gegenüber rechtlich verbindlichen Formen von regionaler Zusammenarbeit, wie Pfarreien und Fusionen, deutlich.

Die Bedeutung und Rolle der dekanatlichen Dienste und Arbeitsbereiche bei der Gestaltung der regionalen Zusammenarbeit wird von den DWD selbst sehr unterschiedlich beschrieben. So sieht sich beispielsweise die Jugendarbeit als treibende Kraft hinter regionaler Zusammenarbeit, die Öffentlichkeitsarbeit sieht sich in einer begleitenden, unterstützenden Rolle, die Erwachsenenbildung als bereitwillige Gestalterin regionaler Kooperation in den eigenen Angeboten. Vieles deutet dabei darauf hin, dass einzelne DWD eine Vorreiterrolle bei Regionalisierung und dekanatsübergreifender Zusammenarbeit spielen könnten, v.a. Erwachsenenbildung und Jugendarbeit.

9) Ressourcen und Belastungen in den kirchengemeindlichen und dekanatlichen Gremien

Der Prozess hat auf DB-Ebene im Schnitt insgesamt 23, auf KG-Ebene 20 Monate gedauert. Als zeitlich im Rahmen bewertet dies die Hälfte der Befragten. Bei einem Drittel verlief er länger, nur bei etwa einem Zehntel kürzer als geplant. Den benötigten zeitlichen Rahmen für „genau richtig“ halten 63%. Als „zu lang“ empfinden es 32% auf DB-Ebene und 30% auf KG-Ebene - eine deutliche Zunahme gegenüber der Zwischen-Befragung 2022 (DB 12% / PFR 19%) dar. Den zeitlichen Aufwand für die Mitglieder der Gremien (KV, DA) schätzen beide Ebenen als in der Tendenz eher zu hoch ein. Bei der Zwischenbefragung 2022 lag der Wert noch geringfügig besser. Die Gremien sind jedoch insgesamt gut in der Lage, die notwendigen Entscheidungen zu treffen. Das Maß an Verantwortung, das die Gremien mit ihren Entscheidungen übernommen haben, wurde auf DB-Ebene größtenteils (92%), auf KG-Ebene zu knapp drei Vierteln (73%) als genau richtig empfunden.

Die im Prozess gemachten Erfahrungen wirken sich auf DB-Ebene in der Tendenz eher motivierend, auf KG-Ebene eher leicht demotivierend aus.

In der Textfrage nach den Auswirkungen der Landesstellenplanung auf die Gewinnung von neuen Kirchenvorständen nehmen vor allem die Befragten in den Kirchengemeinden einen Rückgang der Kandidierenden durch fehlende Identifikation mit den Gemeinden wegen Regionalisierungsprozessen wahr. Auch auf der Dekanatsebene gibt es solche negative Befürchtungen. Positiv wird dagegen eine gesteigerte Motivation zur Kandidatur durch Aufbruchsstimmung und größere Gestaltungsmöglichkeiten gewertet. Auf beiden Ebenen dominiert dabei jedoch klar die Beobachtung, dass die Bereitschaft zur (Wieder-)Kandidatur durch zeitliche und inhaltliche Belastung, die gestiegene Verantwortung und den mit dem Amt verbundenen Ärger sinkt.

Andererseits zeigen die quantitativen Befunde aber auch, dass diese Prognosen über alle Befragten hinweg geringer ausfallen als befürchtet: Nur 47% der Befragten auf DB-Ebene und 38% auf KG-Ebene teilen sie.

10) Fazit im Überblick

- Bei gleichbleibend guter oder zumindest mittlerer Zufriedenheit über den gesamten Prozess der Landesstellenplanung hinweg zeigt sich ein zunehmend gemäßiger Ton in der Debatte und auch in der Auseinandersetzung mit kritischen und kontroversen Themen, der auf ein sich gemeinsam Arrangieren mit dem faktisch Gebotenen hindeuten könnte.
- Die deutlich höheren Zufriedenheitswerte auf Dekanatsebene, verbunden mit einer ebenfalls höheren Prozesskonformität könnte als Hinweis dienen, auf diesem Weg Kirchengemeinden und DWD weiter mitzunehmen, zu beteiligen und zu befähigen. Die DWD könnten hier stärker im Prozess mitgedacht und eingebunden werden, insbesondere auch in der Beratung und als Unterstützung.
- Dekan*innen sind die Schlüsselfiguren des Prozesses. Ihre gezielte Weiterbildung in strategisch und auch inhaltlich zentralen Kompetenzen, die für diese spezifischen und herausfordernden Change-Prozesse der Landesstellenplanung benötigt werden, erscheint absolut zentral.
- Die erstmals erprobte Formel neuer Art wird insgesamt betrachtet als eher gerecht, transparent und teilweise auch wegweisend empfunden, auch bei aller Härte, etwa in den Städten. Sie gilt es nachzujustieren¹ und ihre Bedeutung noch besser zu kommunizieren.
- Der berufsgruppenübergreifende Einsatz gewinnt zunehmend an Normalität, hier braucht es eine weitere Flexibilisierung: keine 20% Begrenzung mehr, 5% andere Gruppen, weitere Möglichkeiten können angeboten werden.

¹ Es wurde eine Vielzahl teils kritischer Anmerkungen und Vorschläge gemacht, die Formel weiter zu optimieren.

3 Methodischer Aufbau der Untersuchung

Nachfolgend wird der methodische Aufbau der Untersuchung näher dargestellt. Es wird am Anfang auf die Forschungsfragen der Evaluation eingegangen, um danach das Forschungsdesign, die Befragungsinstrumente und die Datenbasis zu beschreiben. Eine Erörterung methodischer Aspekte zur Datenaufbereitung und Datenauswertung und Hinweise zur Darstellung erfolgen am Ende des Kapitels.

3.1 Forschungsfragen

Zu Beginn der Evaluation lag bereits ein umfangreicher Fragenkatalog vor, der von der zuständigen Fachabteilung im Landeskirchenamt zusammengestellt wurde. Zu den Leitfragen gehörten u.a.:

- Wie gestaltet sich die aktuelle Arbeit an der Landesstellenplanung?
- Welche Themen und Schwerpunkte zeichnen sich im Kontext der PuK-Fragestellungen ab?
- Wie gestaltet sich der Weg hin zu einer neuen Stellenverteilung in Ihrem Dekanatsbezirk?
- Welchen Klärungs- und Veränderungsbedarf gibt es am geplanten Regelwerk?
- Welche Unterstützungs-Angebote wurden bereits genutzt und wie hilfreich werden diese empfunden?

Dieser Fragenkatalog wurde im Verlauf der Evaluation in der Begleitgruppe systematisch ausoperationalisiert, bedarfsorientiert weiterentwickelt und in den passenden Phasen erhoben.

Die betrachteten Dimensionen der Fragen waren jeweils Inhalte, Struktur, Prozess und Ergebnis.

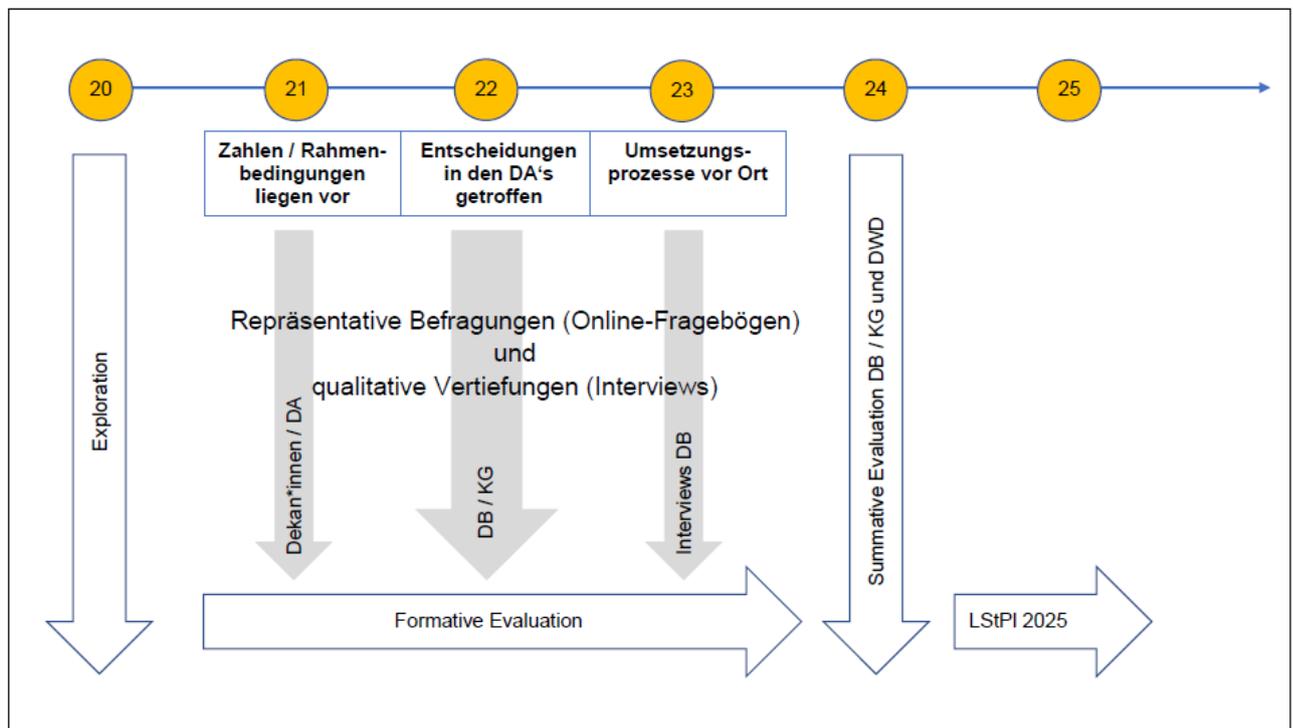
3.2 Forschungsdesign: Erhebungsinstrumente und Datenbasis

Die Evaluation wurde geplant und umgesetzt als ein den Gesamtprozess der Landesstellenplanung 2020 begleitendes, mehrphasiges, formatives und multiperspektivisches Evaluationsdesign. Die Zwischenergebnisse sind jeweils unmittelbar in die Weiterarbeit eingeflossen. Relevante Stakeholder wurden mit quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden (Mixed Methods) befragt.

Leitgedanke und kommuniziertes Ziel der Evaluation war, von den vor Ort gemachten Erfahrungen zu lernen, um erkannte Fehler in Zukunft zu vermeiden. Es geht um die Optimierung der Abläufe, der Begleitung und der Unterstützungsangebote bei der Landesstellenplanung 2020. Mit der Evaluation sollten die Akteure vor Ort eine strukturierte Möglichkeit zur Kritik erhalten, an den Planungen beteiligt werden und der Prozess möglichst transparent gestaltet werden.

Die Entwicklung der eingesetzten Instrumente und die Arbeit mit den (Zwischen-)Ergebnissen erfolgte in einem intensiven und partizipativen Prozess in einer Begleitgruppe, der die zuständigen Referent*innen im Landeskirchenamt, die Leitung der Gemeindeakademie und eine Dekanin (Mitglied der Landessynode) angehörte. Vor Beginn der Datenerhebungen wurden die Fragebögen im Rahmen eines Pretests auf Verständlichkeit und Umfang getestet. Rückmeldungen aus dem Pretest wurden in die finale Version eingearbeitet. Die eingesetzten Fragebögen sind im Anhang des Berichts dokumentiert.

Die Evaluation begann mit Vorbereitungen im Frühjahr 2020 und wurde Ende 2024 abgeschlossen. Geplant waren verschiedene begleitende empirische Zugänge in den verschiedenen Phasen der Landesstellenplanung (2021 Anzahl der zugewiesenen Stellen liegt vor, 2022/23 Entscheidungen in den Dekanatsausschüssen getroffen, 2023 Umsetzungsprozesse vor Ort, 2025 Abschluss).



Die Zugänge bauen inhaltlich aufeinander auf, sodass die Zwischen-Ergebnisse direkt für die laufenden Planungs-Prozesse genutzt, fortgeschrieben und die Grundlage für die weiteren Schritte bilden können. Die Evaluation verlief in drei Phasen:

- 1) Phase I: Exploration (2020/21)
- 2) Phase II: Zwischen-Befragung während der laufenden Umsetzung (2022)
- 3) Phase III: Abschluss-Befragung summativ und retrospektiv (2023/24)

3.2.1 Phase I Exploration (2020/21)

Das Ziel der Exploration war es erste Einblicke und Einschätzungen über den Stand des (an)laufenden Prozesses zu gewinnen und weitere relevante Fragestellungen abzuleiten.

Die standardisierte Online-Befragung wurde im Zeitraum vom 14.11.20 bis 08.02.2021 durchgeführt.

Die Einladung wurde per Email verschickt und enthielt einen individuellen Zugangs-Link.

Erbeten wurde eine Antwort von den Dekan*innen, möglichst gemeinsam mit Vertreter*innen der Dekanatsausschüsse. Aus 76 Dekanaten und Prodekanaten gingen insgesamt 61 Antworten ein. Die Rücklaufquote liegt bei 80,3%.

3.2.2 Phase II Zwischen-Befragung während der laufenden Umsetzung (2022)

Die Befragung wurde mit einem Online-Fragebogen durchgeführt. Zur Vorbereitung vor Ort wurde zusätzlich eine pdf-Version zur Verfügung gestellt. Befragt wurden in den Kirchengemeinden die Vorsitzenden und die Vertrauensleute der Kirchenvorstände und auf Dekanatssebene die Dekan*innen und Dekane und die Mitglieder des Präsidiums der Dekanatsynode.

Nachdem in der ersten Phase (Exploration) lediglich die übergeordnete und hauptamtliche (Dekan*innen-)Perspektive erfragt wurden, sollten in dieser zweiten Phase auch die Kirchengemeinden und die ehrenamtlichen Gremien eine umfassende Möglichkeit zur Partizipation bekommen. Um kleinere Kirchengemeinden nicht zu benachteiligen, erfolgte die Befragung nicht auf Ebene der Pfarreien, sondern auf Ebene der einzelnen Kirchengemeinden.

Da keine persönlichen Adressen der Akteure vorliegen, wurden an die Pfarrämter und Dekanatsbüros jeweils personalisierte und entsprechend gekennzeichnete Einladungen verschickt, mit der Bitte um Weiterleitung. Besonders für Pfarrämter und Vorsitzende, die für viele einzelne Kirchengemeinden zuständig sind, war das eine große Herausforderung.

Der Erhebungszeitraum ging von Ostern bis Pfingsten 2022 (05.04.2022 bis zum 07.06.2022), wobei das Portal bis Ende Juni für Nachzügler offenblieb. Während des Erhebungszeitraums wurde per E-Mail eine Erinnerung an die Befragung versendet. Die Erhebung erfolgte über das am Institut für Praxisforschung und Evaluation (IPE) der Evangelischen Hochschule Nürnberg (EVHN) genutzte Online-Befragungsprogramm „LamaPoll“.

Die Ergebnisse wurden dem Lenkungsausschuss der Landesstellenplanung, auf der Hesselberg-Konferenz und bei einer Konsultation zur Landesstellenplanung (Juli 2023) präsentiert.

Die **Datenbasis** stellt sich folgendermaßen dar:

- KG-Ebene:
 - Die Grundgesamtheit bilden 1.535 Kirchengemeinden in 1.1.04 Pfarreien.
 - Es sind insgesamt 1.015 Antworten eingegangen, 569 von Vorsitzenden des KV und 446 von Vertrauensleuten.
 - Diese Antworten haben eine Reichweite von 786 Kirchengemeinden (51,5%) und 648 Pfarreien (58,7%).
- DB-Ebene:
 - Die Grundgesamt bilden 84 Dekanate, Prodekanate und Regionen
 - Es sind insgesamt 102 Antworten eingegangen, 57 von Dekan*innen und 45 von Präsidien der Dekanatssynode.
 - Diese Antworten haben eine Reichweite von 70 Einheiten (83,3%).
- Eine differenzierte Beschreibung der Datenbasis kann Kapitel 9.2 entnommen werden.

3.2.3 Phase III: Abschluss-Befragung summativ und retrospektiv (2023/24)

Gegenüber dem ursprünglichen Plan wurde die summative Evaluation von 2025 (nach dem Abschluss der LStPI 2020) vorgezogen, damit die Ergebnisse noch in 2024 vorliegen und bereits für die anstehenden Planungen der LStPI 2025 genutzt werden können.

Die abschließende Phase umfasste zwei Bausteine:

- Baustein 1: Befragung der Akteure auf DB-Ebene und KG-Ebene.
- Baustein 2: Befragung der Dekanatsweiten Dienste (DWD)

Baustein 1 (Befragung der Akteure auf DB-Ebene und KG-Ebene) umfasste zwei Schritte:

- **Schritt 1: Qualitative Einzelinterviews mit Dekan*innen und Präsidien**
 - Ziel der Interviews war die Identifikation von Gelingensfaktoren für die LStPI 2020.
 - Forschungsgegenstände waren die entscheidungsleitenden Kriterien in den DB bei der Stellenverteilung, die Rolle der Öffnung der bestehenden Regelungen in der Umsetzung und die Veränderungen von Kirche und im Kirchenbild durch die LStPI 2020.
 - In der Erarbeitung des Interviewleitfadens und in der Datenerhebung wurde in Kooperation mit der Gemeindeakademie gearbeitet, damit die Perspektive und Prozessexpertise der Studienleitungen im komplexen Aufbau der Landesstellenplanung mit in die Evaluation einfließen konnten.

- Die Auswahlkriterien für die teilnehmenden Untersuchungsdekanate wurden aus deren Antworten auf Fragen der Prozesszufriedenheit und der subjektiven Zielerreichung aus der Zwischenbefragung 2022 definiert. Diese Kriterien wurden gekreuzt mit den Kürzungsvorgaben, sodass sich sechs Untersuchungsdekanate ergaben.
 - Zwei Untersuchungsdekanate gehören zu den leicht gekürzten Dekanaten (< 5%)
 - Zwei liegen im mittleren Kürzungsbereich (5%-<15%)
 - Bei zweien handelt sich um stark gekürzte Dekanate (15%-22%)
 - Ein Dekanat wurde ausgewählt als „Sonderfall Großstadt“, um diese besondere Perspektive angemessen zu berücksichtigen.
 - Im Zeitraum vom 22.11.2023 bis 22.01.2024 wurden in sieben Untersuchungsdekanaten insgesamt 14 Interviews, jeweils mit Dekan*innen und Präsidien bzw. anderen Ehrenamtlichen in äquivalenten Positionen, getrennt geführt.
- **Schritt 2: Quantitative Online-Befragung**
- Die Abschluss-Befragung wurde im Zeitraum vom 11.04.24 bis 11.06.24 durchgeführt.
 - Darin wurden die vorläufigen Erkenntnisse der Zwischen-Befragung nach Abschluss des Prozesses über parallelisierte Fragestellungen fortgeschrieben und weitergehende abschließende Bewertungen abgefragt.
 - Auf KG-Ebene wurde die Befragung zur Entlastung vor Ort nicht wieder in allen einzelnen Kirchengemeinden durchgeführt, sondern in Pfarreien mit jeweils einer stellvertretenden Antwort für die gesamte Pfarrei. Wo die Prozesse innerhalb einer Pfarrei unterschiedlich waren, konnten auf Wunsch auch wieder Antworten für die einzelnen Kirchengemeinden eingereicht werden.
 - Die **Datenbasis** stellt sich folgendermaßen dar:
 - Insgesamt sind 998 Antworten eingegangen.
 - Pfarrei-Ebene:
 - Die Grundgesamtheit bilden 989 Pfarreien.
 - Es sind insgesamt 882 Antworten eingegangen, 478 von Vorsitzenden des KV und 404 von Vertrauensleuten.
 - Diese Antworten haben eine Reichweite von 644 Pfarreien (65,1%).
 - DB-Ebene:
 - Die Grundgesamt bilden 85 Dekanate, Prodekanate und Regionen.
 - Es sind insgesamt 116 Antworten eingegangen, 67 von Dekan*innen und 49 von Präsidien der Dekanatssynode.
 - Diese Antworten haben eine Reichweite von 77 Einheiten (90,6%).

Baustein 2: Befragung der Dekanatsweiten Dienste (DWD)

- Um Vergleiche zu ermöglichen, enthielt der Fragebogen neben DWD-spezifischen Fragestellungen auch parallelisierte Fragestellungen, die in der Abschlussbefragung den Dekanaten und Pfarreien ebenso gestellt worden waren.
- Zur Vorbereitung wurde eine vorgeschaltete Mantelbefragung unter den Dekan*innen zur Benennung der richtigen Ansprechpartner*innen bei den einzelnen Diensten vor Ort durchgeführt.
- Dabei wurden insgesamt 339 Ansprechpartner*innen in fast allen Dekanatsbezirken benannt. Diese sind tätig in der Altenheimseelsorge, der Erwachsenenbildung, der Hochschularbeit, der Kinder- und Jugendarbeit, der Kirchenmusik, der Krankenhauseelsorge, der Öffentlichkeitsarbeit, der Tourismusseelsorge und in weiteren Diensten.
- Die Befragung wurde vom 08.02. bis 24.04.2024 als standardisierte Online-Erhebung bei allen von den Dekan*innen benannten Diensten und Ansprechpartner*innen umgesetzt.
- Es gingen insgesamt 283 Antworten ein. Der Rücklauf liegt somit bei insgesamt 83,5%. Durch dekanatsübergreifende Zusammenarbeit und gemeinsame Antworten ergibt sich eine Reichweite von 87,6%. Bei den einzelnen DWD liegt der Rücklauf zwischen 78,6% und 100,0%.

	Dekanatsweiter Dienst	Antworten	Anteil an Stichprobe	Rücklauf / Reichweite beim DWD
DWD	Alle Antworten aus den DWD	283	100,0%	83,5% / 87,6%
AHS	Altenheimseelsorge	19	6,7%	79,2%
EB	Erwachsenenbildung	37	13,1%	68,5% / 92,6%
HS	Hochschularbeit	19	6,7%	100,0%
JA	Kinder- und Jugendarbeit	49	17,3%	84,5% / 86,0%
KM	Kirchenmusik	53	18,7%	89,8%
KHS	Krankenhauseelsorge	38	13,4%	92,7%
ÖA	Öffentlichkeitsarbeit	22	7,8%	78,6%
TS	Tourismusseelsorge	14	4,9%	93,3%
And	Andere Dienste	32	11,3%	78,0%

- Darüber hinaus wurde beim **Dekanatsweiten Dienst (DWD) Kinder- und Jugendarbeit** die vom Amt für Jugendarbeit angebotene **Beratung zur Landesstellenplanung** evaluiert. Von September 2021 bis Anfang 2024 hatten die Dekanatsjugendreferent*innen und die an den Teilsteuierungsgruppen vor Ort beteiligten Ehrenamtlichen (z.B. im Dekanatsausschuss, in der Dekanatsjugendkammer, im Leitenden Kreis oder in Kirchengemeinden) sowie Vertreter*innen von Kirchengemeinden und Jugendverbänden nach Abschluss Ihres Planungsprozesses Gelegenheit zur Rückmeldung zum Prozess und zu ihrer Zufriedenheit mit dem Beratungs-Angebot. Die Ergebnisse wurden den zuständigen Referenten als internes Arbeitsmaterial zur Verfügung gestellt und flossen prozessbegleitend in die Optimierung des Angebots ein.

- Da während der Corona-Pandemie Planungstreffen mit Zielgruppen und Workshops zur Konzeptentwicklung nur eingeschränkt möglich waren, gab es 2021-23 ein **empirisches Unterstützungs-Angebot vom Amt für Jugendarbeit**, das vom IPE umgesetzt wurde. Den Dekanatsjugendwerken wurde dabei ein **Online-Befragungs-Tool** zur Verfügung gestellt, mit dem sie vor Ort verschiedene Zielgruppen (Junge Menschen, Eltern und Vertreter*innen von Kirchengemeinden und Verbänden) zu Aufgaben und Angeboten der Jugendarbeit befragen bzw. interviewen konnten. Der vorgegebene Fragebogen konnte vor Ort jeweils um eigene Fragen ergänzt werden. Das Angebot wurde von 13 Jugendwerken genutzt. Die Ergebnisse wurden den Jugendwerken als Arbeitsmaterial zur Verfügung gestellt.

Übersicht Phase III

Evaluation der Landesstellenplanung (LStPI 2020): Abschluss-Phase

Methoden und Zugänge der drei Bausteine in Phase 3

	Abschlussbefragung DB & Pfarreien	Befragung DWD	Qualitative Interviews
Befragungszeitraum	11.04. – 11.06.24	08.02. – 24.04.24	22.11.23 – 22.01.24
Methode	Standardisierte Online-Befragung	Standardisierte Online-Befragung	Halbstandardisierte Leitfadeninterviews
Auswahlverfahren	Vollerhebung: Vorsitzende und Vertrauensleute der Kirchenvorstände Dekan*innen und Mitglieder des Präsidiums	Vorab von Dekan*in benannte Ansprechpartner*innen in den DWD	Kriterien aus Zwischenbefragung 2022 + Kürzungsvorgaben
Grundgesamtheit	989 Pfarreien (PFR) 85 Dekanate, Prodekanate und Regionen (DB)	339 Ansprechpartner*innen aus fast allen DB	-
Stichprobe	644 Pfarreien (65,1%) 77 Einheiten DB (90,6%)	283 Antworten Rücklauf 83,5% Reichweite 87,6%	14 Interviews (je HA + EA) in 7 Untersuchungsdekanaten

3.3 Datenauswertung

Im Rahmen der Datenauswertung wurden in einem ersten Schritt deskriptive Auswertungen der einzelnen Fragen erstellt. Hierzu wurden Häufigkeitstabellen und Grafiken bei Fragen mit einem nominalen Skalenniveau erstellt, sowie Kennwerte wie das arithmetische Mittel (Mittelwert) und die Standardabweichung bei Fragen mit einem ordinalen und metrischen Skalenniveau berechnet. Die Auswertung erfolgte mit dem Statistikprogramm SPSS und mit Excel. Zunächst wurden Antworten der einzelnen Befragungsgruppen (Hauptamtliche und Ehrenamtliche) differenziert wahrgenommen und verglichen. Um eine klare Abgrenzbarkeit und gleiche Gewichtung der Einheiten (Dekanatsbezirk und Pfarrei bzw. Kirchengemeinde) in der Auswertung zu gewährleisten, wurden die Teil-Antworten aggregiert, dass pro Einheit eine Antwort in die quantitative Auswertung einfließt. In die qualitative Auswertung der offenen Texteingaben wurden alle eingegangenen Antworten einbezogen. Die qualitativen Leitfadeninterviews und die offenen Texteingaben wurden mittels Qualitativer Inhaltsanalyse in Anlehnung an Philipp Mayring und Udo Kuckartz ausgewertet. Dabei kam die Analysesoftware MAXQDA zum Einsatz.

3.4 Hinweise zur Darstellung

Dieser Report gibt einen graphischen und tabellarischen Überblick über die Ergebnisse der Befragung der Projektansprechpartner*innen.

Dabei werden die Bewertungen einzelner Teilgruppen gegenübergestellt.

Die Ergebnisse werden dargestellt als

- **% der Fälle** in der Personengruppe, bei Fragen, bei denen Mehrfachnennungen möglich waren.
- **Häufigkeitsverteilungen** bei skalierten Fragen in gestapelten Balkendiagrammen.
- **Mittelwerte** bei skalierten Fragen. Der Mittelwert wird als arithmetisches Mittel (Durchschnitt) über alle gültigen Antworten berechnet. Da hier die Antworten aller Befragten in einem Wert zusammengefasst sind, bietet er einen schnellen Überblick über die Antworttendenzen. Die Streubreite des Mittelwertes liegt zwischen
 - 1 = „voll und ganz“, also komplette Zustimmung, und
 - 6 = „überhaupt nicht“, also komplette Ablehnung.

Dazwischen konnten die Bewertungen differenziert werden wie bei Schulnoten. Die Analogie zur bekannten Schulnotenskala ist beabsichtigt, um die Beantwortung und Interpretation zu erleichtern. Auf der sechsstufigen Skala liegt die Mitte der Skala bei 3,5. Werte, die kleiner sind als 3,5 drücken eher Zustimmung aus, größere Werte drücken eher Ablehnung aus.

- **% positiv:** Anteil der Bewertungen auf der positiven Skalenhälfte (1 bis 3), die **Zustimmung** zu den getroffenen Aussagen ausdrücken.
- **Standardabweichung:** Als Kennzahl für die Streuung wird die **Standardabweichung** berechnet. Diese gibt an, in welchem Bereich die meisten Antworten der Befragten liegen. Je geringer dieser Wert ist (grüne Kennzeichnung), desto einheitlicher haben die Befragten geantwortet. Je höher diese Werte sind (rote Kennzeichnung), desto mehr gehen die Bewertungen der Befragten auseinander.
 - Die Streuung wird nach dem Ampelprinzip gekennzeichnet:
 - **sehr große Streuung, Standardabweichung > 1,4**
 - **eher große Streuung, Standardabweichung liegt zwischen 1,1 und 1,4**
 - **eher geringe Streuung, Standardabweichung $\leq 1,1$**
- Bei **offenen Textfragen** wurden die Antworten dokumentiert und inhaltsanalytisch bearbeitet. In diesem Bericht werden nur zentrale Befunde und Tendenzen dargestellt. Zahlenangaben sind nicht direkt mit den Prozentangaben der Auswertung der quantitativen Fragen aus der Umfrage vergleichbar, da es sich hier nicht um explizit abgefragte Items, sondern um rekonstruierte Kategorien handelt. Sowohl deduktiv als auch induktiv erstellte Kategorien wurden nur aufgrund des Vorhandenseins von Nennungen erstellt. Bei der Interpretation der Zahlenangaben ist also zu beachten, dass es sich dabei nur um den Anteil an Befragten handelt, der beim Ausfüllen der freien Texteingaben von selbst explizit auf ein Thema zu sprechen kommt.

Alle den dargestellten Ergebnissen zugrundeliegende Antworten, Häufigkeitsverteilungen und Auswertungen wurden umfassend dokumentiert und liegen separat als Appendizes vor.

4 Qualitative Interviews mit Dekan*innen und Präsidenten

4.1 ‚Region‘ – zwischen Goldstandard und Minimallösung

4.1.1 ‚Regionenorientierung‘ als inhaltliches Verteilungskriterium

Nach der Idee der kirchenleitenden Organe sollte „die Landesstellenplanung 2020 viel stärker als bisher zu einem Gestaltungsprozess [werden], in dem inhaltliche Perspektiven und Ressourcen zusammen gedacht werden“ und in dem „die Erkenntnisse aus dem Reformprozess ‚Profil und Konzentration‘ zum Tragen kommen.“ (<https://landesstellenplanung-elkb.de/informieren/landesstellenplanung-was-ist-das/>).

Die zentrale, rein strukturell-mathematische Berechnung der gemeindlichen Stellenanteile wurde aufgegeben zugunsten eines dekanatsinternen Aushandlungsprozesses um zugewiesene Kontingente. Der Entscheidung, wie die errechneten und zugewiesenen Stellenkontingente in den Dekanaten konkret verteilt werden, liegt meist ein komplexer Aushandlungsprozess in den Dekanaten zugrunde.

Die Kriterien, die im Aushandlungsgeschehen eine Rolle spielen und letztlich die Verteilung bestimmen, stellen sich in den Untersuchungsdekanaten höchst unterschiedlich dar. Drei grundsätzliche Herangehensweisen konnten identifiziert werden:

- 1) Mathematisch-strukturelle Lösungssuche
- 2) Regionenorientierte Lösungssuche
- 3) Personenorientierte Lösungssuche

In diesen drei Herangehensweisen und ihren Mischformen bietet sich inhaltlich geleitetes Denken in der Verteilungsentscheidung in unterschiedlich starkem Maße an.

ID	Kürzungsvorgabe	
DB01	niedrig	Fokussierung auf Zahlenverhältnisse (Berufsgruppenenergänzung, t- und tp-Stellen), kirchengemeindliche Struktur (Friedhof, KiTa etc...) und bisheriger Stellenzahl der Gemeinde
DB04	niedrig	Bewahrendes Motto („In der Fläche bleiben“) für den Dekanatsprozess trotz inhaltlichem Prozess, Schwerpunktbildung als Sperrklausel für Kürzungen, Regionenbildung als Hilfestellung für Einsparungsüberlegungen
DB02	mittel	Erarbeitung von Schwerpunkten arbeitsfeldspezifisch und in Regionen, Definition von Zielgruppen und Besonderheiten der Schwerpunkte, strukturelle Verankerung durch Stellenverschiebung in DWD und abgestimmte Gestaltung der Stellen in den Regionen
DB05	mittel	Geringe Rolle neuer inhaltlicher Überlegungen, aber Verschriftlichung der bisherigen Arbeit in Konzepten

		Neuer Schritt: strukturelle Verankerung von vorhandenen Schwerpunkten durch Stellenverlagerung in DWD
DB03	hoch	Regionenbildung an Bedarfen der Gemeindeglieder orientiert, als Vorarbeit für mathematisch machbare Stellenverteilung, Inhalte als Leitplanken für mathematisch-strukturelle Überlegungen Große Skepsis gegenüber inhaltlichen Überlegungen bei Präsidenten
DB06	hoch	Inhaltliche Schwerpunktsetzung Hilfe zur „Mangelverwaltung mit Grundsätzen“ (Sperrklausel für Kürzungen in Schwerpunkten), Große Skepsis gegenüber inhaltlichen Überlegungen bei Präsidenten
DB07	hoch	Intensiver PuK-Prozess als Vorarbeit, Schwerpunkte mit Sperrklausel für Kürzungen in strukturell-mathematischen Entscheidungen, Vorstellung von einer „Nachlieferung“ der Inhalte in folgenden Jahren

Rolle inhaltlich geleiteter Entscheidungen in den Herangehensweisen der Untersuchungsdekanate

Es zeigt sich, dass es in fast allen Untersuchungsdekanaten (neue) inhaltliche Überlegungen im Rahmen der Verteilungsentscheidungen gab, allerdings mit unterschiedlicher Intensität und Herangehensweise. Auch wird deutlich, dass Denken in inhaltlichen Verteilungskriterien und das Denken in Regionen eng zusammenhängt und sich gegenseitig bedingen kann. Regionen haben die Verteilungskriterien für die Stellen in mehreren Untersuchungsdekanaten maßgeblich mitgeprägt. So erleichtert Regionenbildung das Finden spezifischer inhaltlicher Zuspitzungen und gleichzeitig die Zuteilung von geeigneten Stellen, da die Zuteilungseinheit größer gedacht werden kann. Regionen ermöglichen, auch in ihren inhaltlichen Schwerpunktsetzungen, Verteilungsentscheidungen, die klar vom Allgemeinen hinein ins Spezielle strukturiert durchdacht werden können und sich offenbar weniger leicht zu einem frühen Zeitpunkt in Details und einer Vielzahl an mitzudenkenden Einheiten verlieren.

Demzufolge sind Regionen in zweierlei Hinsicht für die Verteilungsentscheidungen relevant. Einerseits als Vorarbeit, um ein Kriterium für eine transparente und breit akzeptierte Stellenverteilung zu schaffen. Andererseits als Arbeitseinheit, die sich auf Basis der bereits verteilten Stellen zusammenfindet. Beispielsweise im hoch gekürzten DB06 erwies sich die erste Herangehensweise als sehr tragfähig und zufriedenheitsstiftend. Die Verknüpfung von geographisch und thematisch gedachter Region scheint hierzu ein wichtiges Element zu sein.

Auffällig ist darüber hinaus, dass vor allem die beiden Untersuchungsdekanate im mittleren Kürzungsbereich die strukturelle Verankerung ihrer inhaltlichen Schwerpunktsetzungen durch Stellenverlagerungen in den DWD vollziehen.²

Ebenfalls zeigt sich, dass beide ehrenamtliche Präsidenten in den stark gekürzten DB03 und DB06 ernüchert von den Kürzungsvorgaben sind und sie daraus eine generelle Skepsis gegenüber inhaltlichen Überlegungen in der Landesstellenplanung ableiten.

„Vielleicht bin ich auch ein praktischer Mensch, wo ich einfach sage ‚realistischer, realistischer.‘ Und das PUK hat uns ein bisschen zum Träumen verführt, habe ich gemerkt. Genau. Wahrscheinlich würde ich jetzt mehr verstehen und würde mehr Veto einlegen.“ (P06³, Pos. 170).

² DB02 und 05 sind beides Flächendekanate bzw. Dekanatsbezirke mit großen Flächenanteilen.

³ Abkürzungen: DB = Dekanatsbezirk; D = Dekan*in; P = Präsidente

4.1.2 Arbeiten mit dem Begriff ‚Region‘

Das Denken in Regionen verfängt in fast allen Untersuchungsdekanaten, bedarf aber teilweise des Aufbrechens (ur)alter Grenzen und Muster zwischen den Gemeinden. Den Erfahrungen von DB04 nach können neue bzw. junge Hauptamtliche hier besondere Impulse zum Umdenken setzen. Auch scheinen dekanatsweite Dienste diese Prozesse aufgaben- und themenspezifisch unterstützen sowie positiv beeinflussen und fördern zu können (z.B. Konzepte für die Jugendarbeit in DB05 und 07).⁴

Es ist zu beobachten, dass regionenorientiertes Denken in den Untersuchungsdekanaten verschiedene Anregungen enthält zu

- inhaltlichen Überlegungen
- Arbeitsfeldorientiertem Denken und
- Strukturveränderungen.

Außerdem ist der Begriff unter den Untersuchungsdekanaten mit einer Vielzahl an positiven Konnotationen verbunden. So steht er für

- Arbeitserleichterung
- Gabenorientierung
- Handlungsfähigkeit
- Flexibilität in der Organisation
- Selbstregulation der Teams
- Erhalt gewachsener und wirklich gelebter Strukturen
- Freiwilligkeit.

Die unterschiedlichen Intentionen, die hinter diesen Konnotationen stehen, machen deutlich, dass der Begriff ‚Region‘ bei aller Zugänglichkeit noch deutliche Unschärfen aufweist. Das Denken in ‚Regionen‘ fällt leicht, gerade weil der Begriff mit subjektiven bzw. dekanatsspezifischen Erwartungen und Arbeitsweisen gefüllt werden kann. Dagegen sind fest strukturierte Formen von ‚Region‘, wie z.B. Pfarreibildungen, für die Untersuchungsdekanate teilweise noch sehr schwer annehmbar bzw. gar nicht andenkbar:⁵

„Also Sie merken schon, dass ich mich für das Thema Pfarrei gar nicht so sehr interessiere. Aber wenn ja, dann wäre es sicher hilfreich. Also ich bin halt einfach eher daran interessiert, dass wir gute regionale Lösungen finden und uns nicht so sehr an diesen juristischen Dingen abarbeiten.“
(D05, Pos. 107).

Die meisten befragten Dekan*innen üben sich in großer Geduld was das Voranschreiten der Regionalisierung, auch in verbindlichen Formen, angeht.

„Wir müssen solchen Prozessen Zeit lassen, wir dürfen die nicht top down runter spielen. Es bilden sich jetzt so die Gedanken raus: ‚Bilden wir nicht da oder dort doch gemeinsame

⁴ Die positive Beeinflussung von Regionenbildung und dekanatsübergreifender Zusammenarbeit stellen auch einige DWD in ihrer Selbstbewertung fest, vgl. hierzu Kapitel 6.1.4 dieses Berichts.

⁵ Die quantitativen Befunde zu diesem Thema weisen in eine ähnliche Richtung, vgl. hierzu Kapitel 5.5 dieses Berichts.

Pfarrämter?’ (...) Ich habe das Thema nie gepusht, weil ich wusste, dass ich mit dem Pushen dieses Themas nur Widerstand auslöse.“ (D06, Pos. 40)

Trotzdem für sie die Akzeptanz momentan nicht veränderbarer Aspekte zu ihrem Leitungshandeln gehört, wurden Möglichkeiten zur Beschleunigung von Regionalisierungstendenzen in den Gesprächen deutlich.

- Möglichkeiten von Pfarreibildung und Fusion auch denen nahebringen, die keine Beratung in Anspruch nehmen: Im Laufe mancher Interviews, die in Kooperation mit Beratern der Gemeindeakademie geführt wurden, entwickelten sich kleine „Beratungseinheiten“. In diesen wurde deutlich, dass teils eine große Scheu vor verbindlichen Schritten herrscht, obwohl die rechtlichen Implikationen weitgehend unbekannt sind.
- Wirklich dekanatsweites Denken der Stellenkontingente verankern: Gerade Gemeinden bzw. Pfarreien denken teilweise immer noch in den ihnen rechnerisch zustehenden Stellen, die Konfrontation dieses Denkens mit dem Herangehen der Landesstellenplanung erfolgte in den Untersuchungsdekanaten meist nicht explizit.

Insgesamt wird die aktuelle Struktur in den meisten Dekanaten als Ausgangspunkt für weiteren Strukturumbau gesehen, kommende stärkere Stellenkürzungen scheinen, zumindest auf der Dekanatssebene, bewusst zu sein.

4.2 Kriterien für Verteilungsentscheidungen und die Frage nach Gerechtigkeit

4.2.1 Kriterien der Verteilungsentscheidungen neben inhaltlichen

Wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben spielen in fast allen Untersuchungsdekanaten inhaltliche Schwerpunktsetzungen eine Rolle als Kriterien in den Verteilungsentscheidungen, wenn auch in unterschiedlicher Intensität und Herangehensweise.

Teilweise mit ähnlichem Gewicht, teilweise mit deutlich größerem, fließen strukturell-mathematische Kriterien in die Entscheidung zur Verteilung der Stellen ein.

Folgende Kriteriencluster sind neben inhaltlichen Schwerpunktsetzungen in den Interviews mit den Untersuchungsdekanaten auffindbar:

- Zahlen / Richtwerte:
 - Pastorationsdichte / Gemeindegliederzahlen
 - Reduktion bis 2035
 - Vorherige LStPI / Stellenzahl pro Gemeinde
 - Proportionalität
 - Zuschnitt auf ganze Stellen

- Struktur:
 - Anforderungen der Strukturräume
 - Struktur der Kirchengemeinde
- Regionen:⁶
 - Gerechte / machbare Stelleverteilung über Regionen
 - Konkurrenz um Innovation in Regionen
- Aktuelle Stelleninhaber*innen:
 - Begabungen / Interessen
 - Keine Halbierung bestehender Stellen
 - Zusicherung einer Stelle im Dekanat
- Stellenzuschnitte:
 - Attraktivität allgemein
 - Machbarkeit der Arbeitsbelastung (auch für BgÜ)
 - Verhältnis t-/tp-Stellen / Berufsgruppenenergänzung
 - Ganze Stellen / Finanzielle Absicherung
- Versorgungslage:
 - Präsenz in Fläche / Volkskirche sein
 - Bedürfnisse von Menschen in Notlagen
 - Faktische Erreichbarkeit von Menschen

Die Verteilungsentscheidungen werden insgesamt so getroffen, dass auch unter Bedingungen des Rückgangs die Arbeitsfähigkeit relativ gleichmäßig verteilt ist, wobei aber nur vereinzelt Personalspitzen in Arbeitsschwerpunkten gesetzt wurden, meist verbunden mit einer Stellenverlagerung in den DWD. In der Mehrheit der Untersuchungsdekanate dagegen wurde in Schwerpunkten nicht gekürzt.

Die gleichmäßige Verteilung der Arbeitsfähigkeit kalkuliert je nach Stärke der Schwerpunktsetzungen ein, dass Arbeitsteilung und der Abschied von Arbeitsbereichen oder der Präsenz in der Fläche nötig werden. Dies ist allerdings erst im mittleren und hohen Kürzungsbereich feststellbar.

Besonders zu betrachten ist das Kriteriencluster „Aktuelle Stelleinhaber*innen“. Während stärker Gabenorientiertes Arbeiten zu inhaltlichen Überlegungen anregt und zu Schwerpunktbildungen führt, kann die Berücksichtigung der Interessen der aktuellen Stelleninhaber*innen auch zu einem schwierigeren Prozessverlauf führen. So werden ‚unzumutbare Härten‘ in den Untersuchungsdekanaten sehr unterschiedlich definiert, von jeglicher Veränderung im Rahmen einer bestehenden Stelle bis hin zur Minimalzusicherung, dass weiterhin eine Stelle im Dekanat verfügbar sein wird. Die Definition ‚unzumutbarer Härten‘ für Stelleninhaber*innen und die Durchsetzung von Veränderungen an besetzten Stellen hängt eng mit dem Leitungshandeln der Dekan*innen zusammen. Auf formaler Ebene ist zu beobachten, dass diejenigen Untersuchungsdekanate, die in der Zwischenbefragung 2022 mit ihrem Prozessverlauf und ihrer Zielerreichung unzufrieden waren, die Landesstellenplanung 2020 unter großer Rücksichtnahme auf aktuelle Stelleninhaber*innen konzipiert haben.

⁶ Vgl. hierzu das vorangegangene Kapitel.

4.2.2 Gerechtigkeitsfragen

In sechs Untersuchungsdekanaten spielten Gerechtigkeitsdiskussionen in Bezug auf die Verteilung der Stellenkontingente durch die Formel kaum eine Rolle.

Die Ausnahme bildet hier das Großstadtdekanat 07. Dort wurde im Dekanatsausschuss sowie in der kirchlichen Öffentlichkeit nach Wahrnehmung der interviewten Akteure eine starke Benachteiligung des rein großstädtischen Kontextes gegenüber dem ländlichen Bereich durch den Flächenfaktor diskutiert. Die beiden Befragten aus DB07 plädieren für einen Ausgleich des Flächenfaktors durch einen ‚Großstadtfaktor‘ (Service für ein säkulares Umfeld) oder für die Berechnung rein nach Gemeindegliederzahlen. D07 unterstellt außerdem dem Faktor, der die Anzahl der Gemeinden in einem Dekanat berücksichtigt, eine bremsende Funktion bei Gemeindefusionen und dadurch eine Bevorzugung kleiner Kirchengemeinden.

Im vorhandenen Sample findet sich diese Erfahrung in DB05. Dort beansprucht eine Kleinstgemeinde weiterhin eine halbe Pfarrstelle mit dem Argument, weniger als eine halbe Stelle könne einer Pfarrei als Zuteilungseinheit nicht zugedacht werden. Gegen Fusionsempfehlungen wehren sie sich in Anbetracht ihrer Argumentation beständig.

Die Erfahrung in DB05 ist nicht als anekdotisch evidente Bestätigung der Aussage von D07 zu missverstehen, sondern macht wiederum deutlich, dass in beiden bzw. allen Fällen ein fundiertes Verständnis der Formel, der rechtlichen Möglichkeiten und des zugrundeliegenden Konzeptes der Landesstellenplanung von Seiten der Dekan*innen (auch in ihrer Funktion als Multiplikator:innen) zentral für das Gelingen des Gesamtprozesses in der ELKB ist.

In den Gesprächen über die konkreten Verteilungsentscheidungen wird ein Mechanismus teils explizit thematisiert, teils latent deutlich: Zahlen und mathematisch-strukturelle Herangehensweisen, insbesondere proportionale Kürzungen in allen Arbeitsbereichen, sind leichter transparent zu machen als komplexe inhaltliche Überlegungen und vermitteln daher stärker und auf einfachere Weise den Eindruck von ‚Gerechtigkeit‘, die innerhalb der Untersuchungsdekanate noch in weiten Teilen als Verteilungsgerechtigkeit (mit Schwerpunktsetzungen in unterschiedlichem Ausmaß) aufgefasst wird. Besonders in der als hart empfundenen Situation der Untersuchungsdekanate im hohen Kürzungsbereich wird von diesem Transparenz-Mechanismus Gebrauch gemacht.

Die interviewten Dekan*innen sind sich einig in der Deutung, dass Gerechtigkeit im dekanatsinternen Vollzug der Landesstellenplanung eine untergeordnete Rolle spielt und, wo vorhanden, vor allem als besitzstandswahrendes Momentum aufzufassen ist. Die Pfarreien, die Gerechtigkeitsanfragen stellen, pflegen weniger den vergleichenden Blick mit anderen Pfarreien, den eine echte Gerechtigkeitsdiskussion ausmachen würde, sondern versuchen vorrangig Gewohntes und Etabliertes möglichst unverändert beizubehalten. Um diese vorhandenen Bestrebungen zu entschärfen, werden verschiedene Strategien genannt:

- Transparente und klare Kommunikation über Prozessenerwartungen an die Pfarreien zu einem frühen Zeitpunkt
- Ernsthaftes Hören der Wünsche und gleichzeitig transparente Kriterien der Entscheidungsfindung sowie Transparenz im Prozess (Gesamtblick des Dekanatsausschusses)
- Pastorationsdichte als besonders einfaches und transparentes Kriterium (nicht für alle DB geeignet)

- Dienstaufträge des DWD für Regionen, dadurch Entstehung des Gefühls ‚Stellen bleiben bei uns‘
- Herstellung von Einigkeit über Denken vom Inhalt bzw. den Menschen her

Zwischen den Kürzungsbereichen finden sich unter den Untersuchungsdekanaten Unterschiede. So sind (vermeintliche) Gerechtigkeitsdiskussionen in den Dekanaten im niedrigen Kürzungsbereich kaum virulent, da die Notwendigkeit zur Veränderung kaum vorliegt. Im mittleren und hohen Kürzungsbereich werden die verschiedenen Strategien zur Beilegung angewandt, jedoch spielen Gerechtigkeitsdiskussionen auch im hohen Kürzungsbereich kaum eine Rolle in Bezug auf den vergleichenden Blick über die Dekanatsgrenzen hinweg.

4.2.3 „Wer sich jetzt nicht bewegt, wird überflüssig sein“ – Chancen und Grenzen der Kürzungshypothese

Aus den Erfahrungen des bisherigen Prozesses der Landesstellenplanung und den Zwischenergebnissen 2022 ergab sich die sogenannte ‚Kürzungshypothese‘, die besagt, dass der Prozess umso vitaler ist, je höher die Kürzung ausfällt. Diese Hypothese wurde nun anhand der Interviewdaten inhaltsanalytisch beleuchtet.

Diese qualitativen Befunde bringen keine eindeutige Bestätigung oder Widerlegung der Hypothese mit sich, sondern stellen weiter differenzierende Einsichten zu Verfügung.

Für die **Bestätigung** der Hypothese sprechen folgende Aspekte:

- DB 01, 03 und 05 im niedrigen und mittleren Kürzungsbereich zeichnen sich durch pragmatische Prozesse mit weniger Bewegung im Strukturumbau und weniger innovative Lösungen aus. P05 expliziert über den Begriff „Schmerz“, dass höhere Kürzung auch Veränderungsbereitschaft motiviert:
„Sonst hätte man vielleicht mit diesem Schmerz, der da vielleicht im Moment auftaucht, die eine oder andere Veränderung erreicht. Also da nötige Schritte schneller auf den Weg zu bringen.“ (P05, Pos. 6)
- Keines der Untersuchungsdekanate musste bisher in Schwerpunkten, die sein Selbstverständnis prägen, Stellen kürzen. Inhaltliche Schwerpunktsetzung kann bisher als Sperrklausel fungieren. Gerade in den Gesprächen mit den Akteuren aus stark gekürzten Dekanaten wird deutlich, dass diese sich bereits Gedanken über kommende Schritte machen und als besondere Herausforderung die Notwendigkeit identifizieren im kommenden Prozess Schwerpunkte auch dann zu gestalten, wenn in diesen Bereichen möglicherweise gekürzt werden muss. Die Logik von Schwerpunktsetzung als Sperrklausel ist dann nicht mehr aufrechtzuerhalten.
- Die Untersuchungsdekanate sehen Landesstellenplanung nicht als ihre eigentliche Kernaufgabe an, sondern eine Art der ‚Verbreitung des Evangeliums‘ und die Seelsorge. Daher

besteht der Wunsch nach einem ‚Normalmodus‘ der inhaltlichen Arbeit, in dem nicht der Landesstellenplanungsprozess im Mittelpunkt allen dekanatlichen Handelns steht. Durch kleine Kürzungsschritte erreicht der Prozess aber möglicherweise nicht die notwendige Geschwindigkeit, um auch Zeiten des ‚Normalmodus‘ zu ermöglichen. Besonders deutlich ist der Wunsch in DB02 vorhanden:

„Aber das Problem ist jetzt, wir fassen jetzt schon scheinbarweise Beschlüsse für die nächste Landesstellenplanung. Und mit jeder Entscheidung habe ich den vollständigen Shitstorm. Ich würde ehrlich gesagt gerne nur noch EINMAL entscheiden und einmal den Shitstorm haben <lacht>, (...) ich will mich aber auf die Inhalte konzentrieren. (...) Aber der Inhalt geht uns verloren an der Stelle und darunter leide ich.“ (D02, Pos. 110).

Für die **Widerlegung** der Hypothese sprechen folgende Aspekte:

- Der Prozess in DB02 kann von der Art der Prozessdurchführung genauso wie aus Perspektive der Ergebnisse als der agilste und vitalste aller Prozesse in den sieben Untersuchungsdekanaten bezeichnet werden. Zu beachten ist dabei, dass DB02 sich nicht im hohen, sondern im mittleren Kürzungsbereich befindet. Den vorhandenen Handlungsspielraum, den die Kürzung zulässt, nutzt DB02 sehr produktiv.
- Dagegen sehen sich die hoch gekürzten Dekanate 03, 06 und 07 stärker in der Notwendigkeit mathematisch-strukturelle Verteilungskriterien einzuführen. Diesen schreiben sie als scheinbar objektiven Kriterien eher das Potenzial zu, Gerechtigkeitsanfragen von betroffenen Akteuren zu besänftigen und Gerechtigkeitsdiskussionen in der harten Kürzungslage zu vermeiden. Ihre Möglichkeiten zur inhaltlichen Arbeit sehen sie stark eingeschränkt:

„Also wir haben sozusagen Mangelverwaltung gemacht. Mangelverwaltung orientiert an Grundsätzen.“ (D06, Pos. 20).

Es wird aus den Interviewdaten heraus deutlich, dass die Vitalität eines dekanatsinternen Landesstellenplanungsprozesses neben der Höhe der Kürzung auch anderen Bedingungen unterliegt.

- Zuvorderst ist hier die Prozesskompetenz der Dekanin oder des Dekans zu nennen.
- Außerdem wurden auch Bedingungen des Strukturraumes genannt, wie die Anzahl der Kommunen (Ansprechpartner) auf dem Dekanatsgebiet oder die Aufgabenfelder im Dekanat (z.B. säkulares Umfeld).
- Auch die Größe des Stellenkontingents spielt eine Rolle. Dekanate mit vielen Stellen verfügen über eine größere „Verschiebungsmasse“ und können flexibler agieren.

4.3 Ideelle Veränderungen im Bild von Kirche

4.3.1 Kirche als ‚work in progress‘

In den Gesprächen mit Dekan*innen und Präsidien wird teils explizit, teils implizit deutlich, dass das Bild von Kirche, das in vielen Untersuchungsdekanaten lange Zeit gültig war, durch die Landesstellenplanung herausgefordert ist. Flächendeckende Versorgung oder der Zuschnitt des Gemeindelebens auf die Hauptamtlichen hin werden als Hauptmerkmale von Kirche in Frage gestellt. Eine aktive Umstrukturierung und neue Wege fordern die Gestaltungsfreude der Akteure heraus.

Die Interviews zeigen durchgängig, dass die Dekanatebene in der Gestaltungsfreude und der Geschwindigkeit, mit der die Veränderungsnotwendigkeit angenommen wird, unterschiedliche Geschwindigkeiten zwischen sich selbst und der Gemeindeebene wahrnehmen. Während meist die Dekanatebene weitergehende Pläne zur Umstrukturierung hat, verwehren sich die Kirchengemeinden dagegen. Dies passiert in unterschiedlichem Ausmaß und mit unterschiedlicher Vehemenz, die Grundtendenz ist aber in allen sieben Berichten ähnlich.

„Aber die, die die Not SPÜREN, die sind bereit mitzumachen. Da, wo noch keine Not ist, da kann ich ja noch meinen Besitz festhalten.“ (P06, Pos. 54).

Besonders ausgeprägt ist dieses Denken in DB05. Dort ist es der Dekansperson nicht gelungen das besitzstandwahrende Denken der Gremien und Pfarrpersonen zu überwinden.

„Aber ich glaube nicht, dass wir bei uns schon so umsetzen könnten in der nächsten Stufe. (...) Also eher, wie Sie gesagt haben, die Salamtaktik: Einen Schritt da noch und wieder noch einen Schritt und dass wir da länger brauchen. Es sei denn, es ist so dramatisch, dass uns kein anderer Weg bleibt.“ (P05, Pos. 103).

Die Gestaltungsfreude im Prozess der LStPI 2020 ist in den Untersuchungsdekanaten ebenfalls verschieden stark ausgeprägt. Planungen bis 2035 mit großräumigem Umbau der Dekanatsstruktur oder aufwendige Synchronisation von Parallelprozessen kommen genauso vor wie pragmatische Minimalveränderungen in der ‚Salamtaktik‘ aufgrund der massiven Notwendigkeit.

Jedoch ist zu beobachten, dass sich die befragten Dekan*innen und Präsidien die Landesstellenplanung 2020 überwiegend als ihren Prozess zu Eigen gemacht haben.

„(...) sondern dass man sagt: Es geht doch um UNS und wie wir KIRCHE leben wollen. Und was brauchen wir? Da kann die Landeskirche nix dafür, dass sich die Welt jetzt verändert, ja.“ (P04, Pos. 59).

Landesstellenplanung wird in den Untersuchungsdekanaten als Aufgabe der mittleren Ebene angenommen und nicht als weitere Aufgabe aus dem Landeskirchenamt abgelehnt. Daher haben die Dekan*innen und Präsidien die Notwendigkeit für Veränderungsprozesse im Sinne der LStPI 2020 deutlich kommuniziert, was als Vorarbeit und beständig begleitende Kommunikation überall

dringend nötig erschien. Nach dem Eindruck der Befragten ist die Notwendigkeit des Prozesses, außer in DB05, überwiegend verstanden worden, auch wenn die Umsetzungsgeschwindigkeit zwischen Gemeinde- und Dekanatssebene divergiert.

Jedoch bedeutet ein grundsätzliches Commitment nicht, dass der Prozess weiterhin linear verläuft. Auch in Dekanaten, in denen die Notwendigkeit deutlich wurde, gibt es mitunter während des Prozesses wieder rückläufige Tendenzen. Das betrifft insbesondere bereits erfolgreich verlaufende Kooperationen und regionale Zusammenarbeit, deren Gemeinden sich dann wieder stärker voneinander abgrenzen (z.B. DB02).

Trotz der deutlichen Verbesserungen im Commitment im Laufe des Landesstellenplanungsprozesses 2020 gibt es auch in den Untersuchungsdekanaten noch grundsätzliche Unsicherheiten. Dieses Gefühl einer grundsätzlichen Erschütterung von Gewissheiten wird auf D02 nicht nur durch die Landesstellenplanung hervorgerufen, sondern auch von den flankierenden Phänomenen wie technischen Problemen in der landeskirchlichen IT.

„Also es fehlt die Sicherheit und Stabilität in den normalen Arbeitsvorgängen. Und damit haben alle Leute das Gefühl, es ist nichts mehr sicher.“ (D02, Pos. 82-83).

Dabei schauen die Dekan*innen grundsätzlich gelassener in die Zukunft als die ehrenamtlichen Präsidien. Deren Blick auf ihre Kirche wurde durch die Mitarbeit an der Landesstellenplanung teilweise skeptischer. Das betrifft beispielsweise folgende Punkte:

- Unsicherheit oder Ängste durch die Kulturveränderung in der ELKB und / oder durch die strukturellen Veränderungen im eigenen DB
- Sorge wegen der abnehmenden Präsenz von Pfarrer*innen und Kirche in der Gesellschaft
- Ahnung von tiefgreifenden Veränderungen, aber aktuell noch Leugnung
- Befürchtungen, dass das eigene Dekanat nicht reformierbar sein könnte
- Wahrnehmung einer zunehmenden Zweiteilung von Kirche in Verwaltungsapparat in München (negativ) und wahrer Kirche im eigenen Dekanat (positiv)

Dass die Kirche nicht statisch ist und beständig Veränderungen gestalten muss, scheint in den Untersuchungsdekanaten zumindest auf der Dekanatssebene klar im Bewusstsein verankert zu sein und mit einer gewissen Pragmatik oder auch Gestaltungsfreude angenommen zu werden.

„Aber es ist ganz spannend, weil Sie Dynamik sagen, ist es doch das Wirken des Geistes. Ja, Dynamis. Ist ja auch ein Begriff für den Geist. Wir müssen vielleicht nur mal theologisch gucken, wann und an welchen Stellen ist er dynamistisch? Und ja, wenn wir paulinischen Geist, also Pneumatologie, einbringen, dann werden wir dynamisch bleiben.“ (D02, Pos. 152).

4.3.2 Theologie im Change – die Grundsatzfrage nach dem Warum

Auffällig ist in den Interviews, dass DB 04 und DB06 grundsätzliche Probleme mit dem Beginn der Arbeit an der Landesstellenplanung hatten. Bevor der Dekanatsausschuss überhaupt arbeitsfähig war, waren Grundsatzfragen zu klären:

„Frage am Anfang des Prozesses war: Was für ein theologisch begründetes Kirchenbild, oder Ekklesiologie, steckt da dahinter? In dieser Vorgabe des PuK-Prozesses. In dem wir oft auf die Horizontale schauen, auf die Bedürfnisorientierung der Menschen.“ (D04, Pos. 74).

Der Rückbezug auf den PuK-Prozess legt nahe, dass die Akteure keinen theologischen Anhaltspunkt im Grundkonzept der Landesstellenplanung ausmachen konnten. Die PuK-Perspektive aber lenkt den Blick aus Sicht dieser Dekanate schnell vom ‚Evangelium‘ auf die Bedürfnisse und Zugänge der Menschen. Bedürfnisunabhängige theologische Grundüberlegungen oder gar daraus abgeleitete ‚Konstanten‘ sind aus Ihrer Sicht in der theologischen Grundlegung von PuK nicht zu finden. Dieser Ansatz erweist sich für die Dekanate, die in ihrer Tradition weniger soziologisch orientiert sind, als nicht ausreichend oder nicht passend. Daraus erwächst ein grundsätzliches Motivationsproblem mit der Arbeit an der Landesstellenplanung zu beginnen, da einerseits der Grund für die Arbeit aus dieser Sicht theologisch unterdefiniert ist und andererseits dieses Desiderat als Kluft zur theologischen Orientierung der Kirchenleitung interpretiert werden kann. Diese theologischen, speziell ekklesiologischen, Anfragen an den Prozess überlagern die Notwendigkeit aus organisationalen Gründen und führen zu einem verzögerten und einem erschwerten Prozess. So waren in DB06 mehrere Runden an Beratung vonnöten, bis eine Arbeitsbasis geschaffen war:

„Und der springende Punkt, bei aller Strukturierung, war, dass die Beratung durch [ein anderes Institut] die geistliche Dimension nicht in einer Zwei-Minuten-Andacht abgefrühstückt hat. Sondern immer wieder auf die Perspektive geschaut: Was macht das mit unserem Auftrag? Wie kommt das Evangelium zur Geltung? Was macht es mit unserem Glauben, wenn wir mit diesen Verlusterfahrungen umgehen müssen? Dies ist gerade für Ehrenamtliche, oder auch für die Sekretärin, wesentlich gewesen. Ansonsten ist es zu viel Sozialtechnologie oder Moderationskoffer. Diese Souveränität hat uns gutgetan.“ (D06, Pos. 127)

Die personellen und organisationalen Gründe für die Veränderungsnotwendigkeit leuchten den Akteuren in den Untersuchungsdekanaten überwiegend ein. Jedoch verbleibt eine grundsätzliche Skepsis dem Prozess gegenüber, wenn er ihnen ekklesiologisch unterbeleuchtet erscheint. Die dekanatsorientierte theologische Klärung ist daher ein wichtiger Gelingensfaktor für den Prozess der Landesstellenplanung und auch in der Beratung zu berücksichtigen.⁷

4.3.3 Kultur des Miteinanders und Demokratiedebatten

Das Miteinander der Mitglieder in den Dekanatsausschüssen der Untersuchungsdekanate hat sich durch die Landesstellenplanung in den untersuchten Dekanaten aus Sicht der Dekan*innen und Präsidien nicht verändert. Diese Aussagen kommen allerdings unter einer Sichtweise zustande, die die Dekansperson nicht als reguläres Mitglied des Dekanatsausschusses denkt.

⁷ Die Frage nach dem Platz für theologische Reflexion im Prozess, der sich aus den Interviews ergeben hat, wurde quantitativ überprüft. Das Ergebnis zeigt, dass der Umfang der theologischen Reflexion auf DB-Ebene als befriedigend (MW 3,0) eingeschätzt wird. Auf KG-Ebene hatte die theologische Reflexion nur ausreichend (MW 4,0) viel Platz und die Bewertungen streuen breit (vgl. Kapitel 4.1.3. dieses Berichts).

Denn das Verhältnis der ehrenamtlichen Dekanatsausschussmitglieder, insbesondere der Präsid*innen, mit den Dekan*innen wurde an vielen Stellen durch die enge und zeitintensive Zusammenarbeit in der Landesstellenplanung vertrauensvoller, z.B. durch gemeinsame operative Arbeit wie Besuche in Gemeinden oder Informationsveranstaltungen. Dies geschah dort, wo die Dekan*innen auf Teamarbeit mit Ehrenamtlichen setzten bzw. setzen konnten.

Dass nicht Einmütigkeit in Gremien das Gelingen des Prozesses sichert, sondern die konstruktive Auseinandersetzung, wird als wichtiger Gelingensfaktor für den Prozess identifiziert:

„Wir haben wirklich auch gestritten, das muss man dazu sagen. Ich glaube ein Gelingensfaktor ist, wir müssen Streit zulassen, wir können nicht mehr diese Konsensbeschlüsse haben. Dann sind halt auch mal welche dagegen.“ (D02, Pos. 22).

Mancherorts wird auch eine Belastung des Verhältnisses zwischen Dekan*in und Dekanatsausschuss durch die Landesstellenplanung sichtbar. Hierzu führen z.B. Ermüdungserscheinungen in der Kommunikation oder unterschiedliche Haltungen zum Prozess.

Es sind zwei widerstreitende Tendenzen im Demokratieverständnis der Akteure feststellbar. Einerseits die Ansicht, bei den anstehenden tiefgreifenden Veränderungen könne nur Partizipation durch Mitsprache aller Akteure Akzeptanz herstellen.

„Die Transparenz, die wir jetzt an den Tag gelegt haben, sie ist erlebt. Und ich glaube, sie wird dann auch ein Stück weit erwartet. Ja, dann wäre es, glaube ich, irgendwo ganz komisch, würden wir sagen: ‚Ach, der Dekanatsausschuss macht sich mal im Kämmerchen Gedanken und wir sagen euch nachher, was bei rausgekommen ist.‘ Das wird nicht funktionieren. Und das wäre auch nicht unser Ansatz.“ (P02, Pos. 152).

Andererseits die Prozesserkennnis, dass bei der bevorstehenden Veränderungsgeschwindigkeit Partizipation stärker durch Information gedeckt werden und eine Kultur etabliert werden muss in der es üblich sei, dass Stellvertreter*innen die Entscheidungen für alle treffen.⁸

„Wir haben keine Basisdemokratie und wir werden viel, viel mehr als bisher Entscheidungen haben, die Andere für Andere fällen. Und wir werden das auch akzeptieren müssen.“ (D02, Pos. 87).

Wie im letzten Zitat angedeutet, hängen die Fragen nach der Informations- und Entscheidungskultur eng mit dem Demokratieverständnis eines Dekanats zusammen. In den Interviews wird immer wieder die Frage relevant: Wie basisdemokratisch muss und sollte ein Dekanat sein? Wie aktiv muss Partizipation gestaltet sein? Ist Information Partizipation?

⁸ Wie sich anhand der Zitatauswahl zeigt, kann diese Demokratiedebatte auch innerhalb eines Dekanats stattfinden bzw. bevorstehen.

4.3.4 Dekan*innen als Schlüsselfiguren des Prozesses

4.3.4.1 Dekan*innen als Teamplayer und Blitzableiter

In den Interviews wird immer wieder, sowohl in der Selbstwahrnehmung als auch in der Fremdwahrnehmung durch Präsidenten, deutlich gemacht, dass sich das Leitungshandeln vieler Dekan*innen durch Teamarbeit mit Stellvertreter*innen, Präsidenten und anderen DA-Mitgliedern auszeichnet. Wo dies nicht der Fall ist, wurde die Prozessführung durch die/den Dekan*in von den Präsidenten oftmals als zu eng empfunden. Trotzdem ist eine starke Prozessführung von Seiten der Dekan*innen erwünscht, wie sich anhand der positiv wahrgenommenen Leitungsaspekte zeigt.⁹

Vor allem die Dekan*innen selbst definieren sich stark als die Person, die letztlich die unangenehmen Seiten des Prozesses auffängt:

„Und wenn's Ärger gibt, dann muss ich halt meine Rübe hinhalten.“ (D01, Pos. 43).

Im Bezug auf die Prozessstruktur gibt es unterschiedliche Herangehensweisen. Einige Dekan*innen sehen sich klar in der Position der Prozessleitung, die letztlich die Verantwortung für das Geschehen im Dekanat trägt. Andere sehen sich stärker in der Rolle der Personalbegleiter*innen, die die Mitarbeitenden auf dem Weg durch den Prozess unterstützt. Diese Herangehensweisen sind nicht streng zu trennen und finden sich bei den meisten Dekan*innen beide in verschiedenem Ausmaß.¹⁰

4.3.4.2 Positive und negative Aspekte von Leitungshandeln

In den Interviews wurden sowohl von Dekan*innen selbst als auch von Präsidenten verschiedene Aspekte geäußert, die als positives Leitungshandeln von Dekan*innen wahrgenommen werden:

- Prozessstrukturierung und klarer Arbeitsmodus
- Motivation der Gremien / Erklärung der Notwendigkeit des Prozesses
- Vorausschauendes, visionäres Arbeiten
- Angemessenes Einbringen einer eigenen Position
- Transparenz und Angreifbarkeit

Als negative Aspekte von Leitungshandeln werden in den Interviews wahrgenommen (Selbst- und Fremdbewertungen):

- Starkes Forcieren von pragmatischen Lösungen ohne Diskussion kreativerer Alternativen
- Manchen Gruppen Unantastbarkeit zugestehen (z.B. Pfarrer*innenzentrierte Planung)
- Motivationshemmnisse für die Gremien aufbauen (Vorarbeiten, die keinen Raum für Diskussionen lassen & fehlende Lust am Gestalten)

⁹ Vgl. Kapitel 4.3.4.2.

¹⁰ Zu den Konsequenzen vgl. Kapitel 4.3.4.3 „Prozessimmanenter Rollenkonflikt der Dekan*innen“.

4.3.4.3 Prozessimmanenter Rollenkonflikt der Dekan*innen

Die Interviews zeigen, dass sich die Dekan*innen in einem prozessimmanenten Rollenkonflikt befinden. Diese Auffassung wird auch von Präsidenten in deren Fremdwahrnehmung geäußert. Einerseits sehen sich die Dekan*innen als Prozessverantwortliche und wollen bzw. sollen Anwält*innen der Struktur- und Kulturveränderung der Landesstellenplanung 2020 sein. Andererseits sehen sie sich als Dienstvorgesetzte in der Rolle der Begleiter*innen und Seelsorger*innen für die anderen Hauptamtlichen. Dieser Spagat zwischen Prozessführung und Personalbegleitung /-entwicklung stellt sich für die Dekan*innen als belastend dar und gelingt nicht in allen Untersuchungsdekanaten.

„Man ist als Leitung, Dekansperson, Moderator in vielen Prozessen, in vielen, vor allen Dingen Konfliktprozessen (...). Man ist gleichzeitig Seelsorger in einer völlig neuen Form (...). Ich bin raus aus der Seelsorge in der Kirchengemeinde, weil das halte ich sonst nicht mehr aus, weil ich habe so eine starke seelsorgerliche Funktion in diesen Veränderungsprozessen für Vertreterinnen und Vertreter, in den Kirchengemeinden, für diese Trauerprozesse für die Hauptamtlichen.“ (D02, Pos. 99).

Im Zitat wird deutlich, dass die Dekansperson sich verantwortlich für Seelsorge in Trauerprozessen sieht, die sie durch den Strukturumbau im Dekanat selbst forciert hat und befürwortet. Der Spagat wird als ‚kaum aushaltbar‘ beschrieben.

Wie stark das Phänomen ‚Dekanin oder Dekan als Seelsorgeperson‘ zahlenmäßig verbreitet ist, kann aus den qualitativen Befunden nicht beantwortet werden.

4.4 Rolle der Öffnung bestehender Regelungen

In der Wahrnehmung der befragten Akteure spielte in ihren Prozessen die Öffnung bestehender Regelungen keine große Rolle. Am ehesten nutzen die Dekanate die berufsgruppenübergreifenden Einsätze. Es zeigt sich, dass dies nicht immer aus Überzeugung von der Kompetenz der Mitarbeitenden geschieht, sondern teilweise auch eher der Pragmatik geschuldet ist.

„Also ich sage es mal, je mehr Not, desto mehr ist man bereit, auch die Stellen anders zu besetzen (...) Also ich würde schon sagen, die Bewegung ist, so lange wir das noch schaffen, auch Theologinnen oder Pfarrer sozusagen besetzen zu können, wird es auch gerne genutzt.“ (D04, Pos. 77).

Lediglich in zwei der befragten Dekanate hätte es bereits zu einem früheren Zeitpunkt Ideen zur Anstellung nichtkirchlicher Berufsgruppen gegeben, die aufgrund der erst später im Prozess eingeführten 5%-Regelung nicht umgesetzt werden konnten, sodass andere Lösungen gefunden werden mussten.

Die komplexen rechtlichen Herausforderungen, die berufsgruppenübergreifende Einsätze mit sich bringen, lassen einige Befragte diesem Konzept noch sehr skeptisch gegenüberstehen. Auch das Risiko, das ein Dekanat als Anstellungsträger für Mitarbeitende von anderen als den klassisch kirchlichen Berufsgruppen trägt, wird als Hindernis für innovativere Lösungen gesehen. Zwar würden

Besetzungen mit anderen Berufsprofilen auch Stellenzuschnitte und damit Aufgabenverteilungen abseits von gängigen Regelungen ermöglichen. Auch seien diese Mitarbeitenden ähnlich vielseitig einsetzbar wie beispielsweise sozialpädagogisches Personal. Jedoch sei das Anstellungsrisiko für die vergleichsweise kleine Einheit eines Dekanats schwierig zu tragen.

Ein weiterer Nachbesserungsbedarf an den geöffneten Regelungen wird von einem Dekanat mit Bezug auf die Budget-Regelung geäußert. Wenn kleine Dekanate auf 5% ihrer Stellen zugunsten eines Budgets verzichten, ergäbe dies keine sinnvoll investierbare Summe. Somit bleibe die Budget-Lösung mit der momentanen Regelung für kleine Dekanate unrealistisch.

Tendenziell wird jedoch eher von positiven Erfahrungen bezüglich der Regelungen berichtet, die eine größere Flexibilität im Landeskirchenamt nahelegen als bei früheren Landesstellenplanungen, es wird „gutes Augenmaß“ (D03, Pos.86) bescheinigt.

5 Quantitative Befragung Phase III: Abschluss DB/PFR

Evaluation der Landesstellenplanung (LStPI 2020): Abschluss-Phase

Steckbrief zur Abschluss-Befragung bei DB & Pfarreien



Befragungszeitraum

11. April 2024 bis 11. Juni 2024



Methode

Standardisierte Online-Befragung

Einladung per Email an Pfarrämter und Dekanatsbüros mit indiv. Zugangs-Links



Auswahlverfahren

Multiperspektivische und differenzierte Vollerhebung
Vorsitzende und Vertrauensleute der Kirchenvorstände
Dekan*innen und Mitglieder des Präsidiums



Grundgesamtheit

989 Pfarreien (PFR)
85 Dekanate, Prodekanate und Regionen (DB)



Stichprobe (Teilnehmende an der Befragung)

KG: 882 Antworten → Reichweite: **644 Pfarreien (65,1%)**

DB: 116 Antworten → Reichweite: **77 Einheiten (90,6%)**

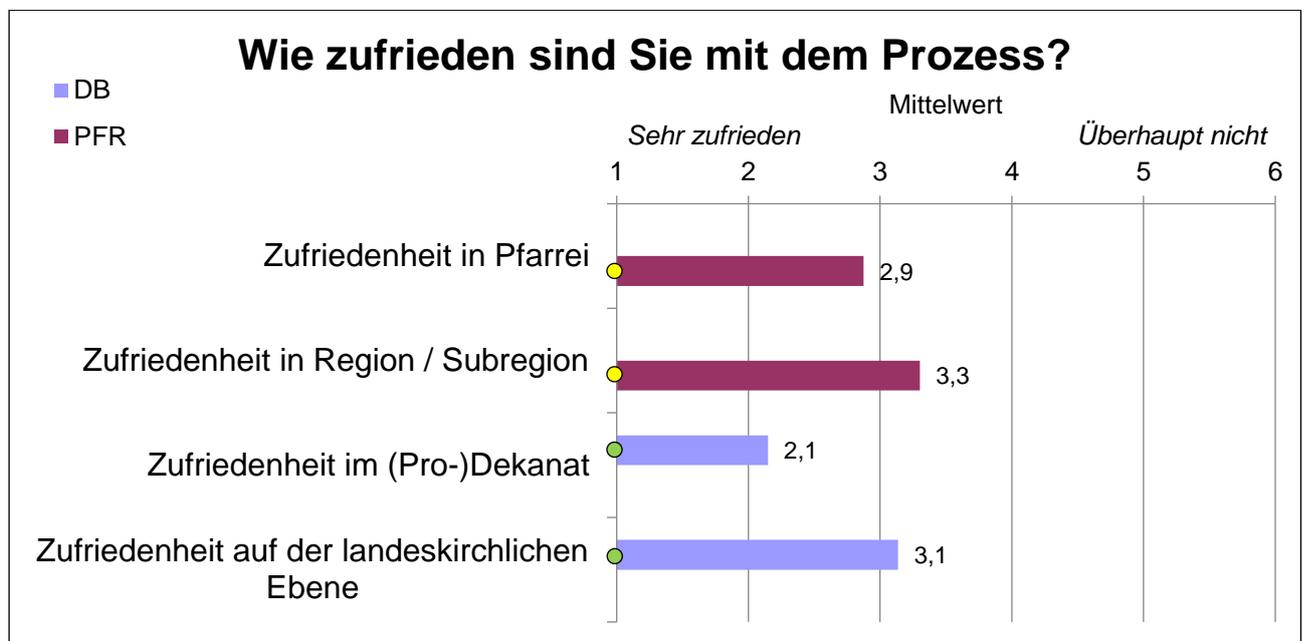
Repräsentative Datenbasis, sehr hohe Zuverlässigkeit der Befunde

5.1 Prozess

5.1.1 Zufriedenheit

5.1.1.1 Wie zufrieden sind Sie mit dem Prozess der Landesstellenplanung?

Die Zufriedenheit der Beteiligten mit dem Prozess insgesamt ist eher mittelmäßig bzw. befriedigend (MW 2,9 in der Pfarrei, 3,3 in der Region und 3,1 aus Sicht des DB auf der landeskirchlichen Ebene). Im (Pro-)Dekanat ist die Zufriedenheit mit dem Prozess deutlich höher (2,1) und die Bewertungen streuen weniger. Gegenüber der Zwischenbefragung 2022 ist die Zufriedenheit leicht gestiegen.



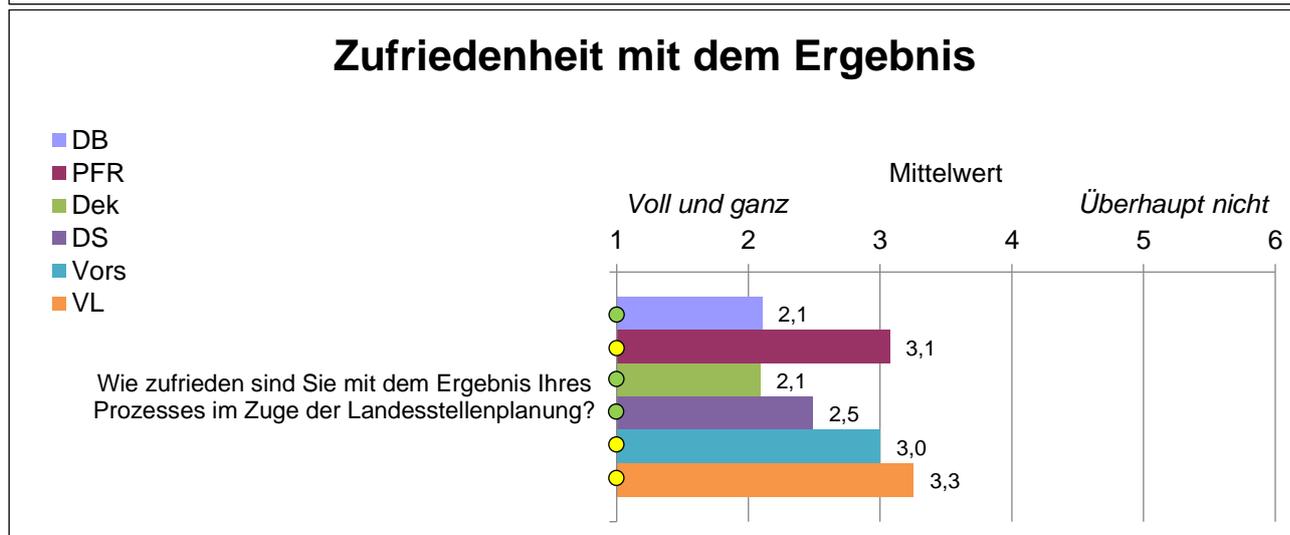
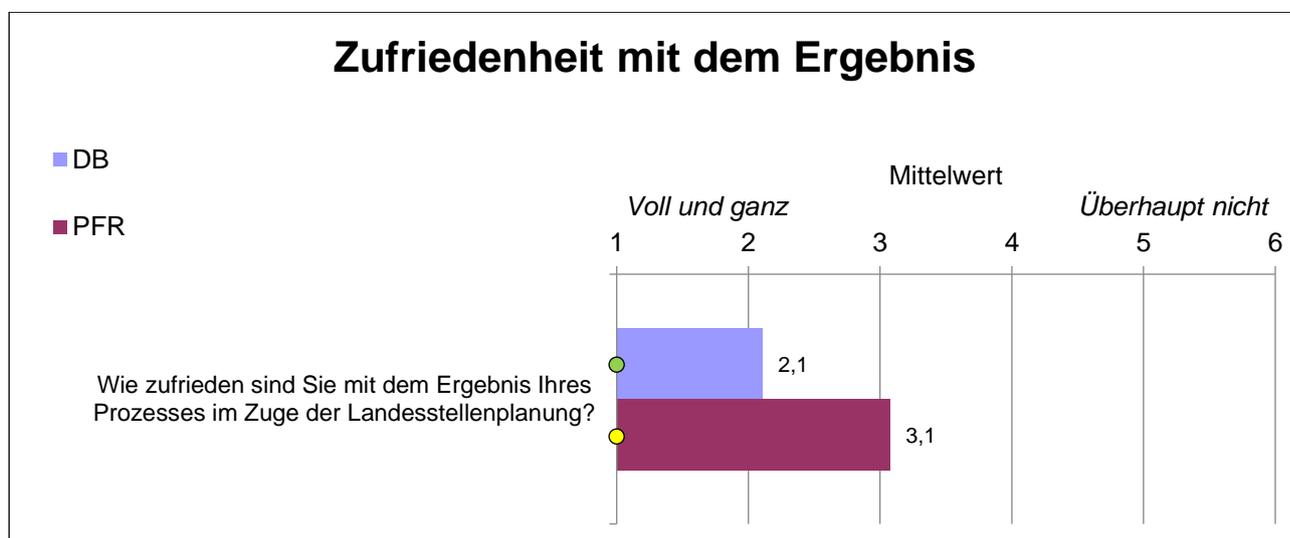
5.1.1.2 Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis Ihres Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung?

Die Zufriedenheit mit dem Ergebnis des eigenen Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung ist auf Dekanats-Ebene noch gut (MW 2,1), auf Gemeinde-Ebene befriedigend (3,1). Gegenüber der Zwischenbefragung 2022 ist die Zufriedenheit mit dem Ergebnis leicht gestiegen (MW -0,1).

Auf beiden Ebenen bewerten die (größtenteils) Hauptamtlichen (Dekan*in und Vorsitzende*r des KV) jeweils etwas positiver als die Ehrenamtlichen (Präsidenten der Dekanatssynode und Vertrauensleute des KV):

- Dekan*in 2,1 (MW) vs. Präsidenten der DS 2,5
- Vorsitzende*r (Vors) 3,0 vs. Vertrauensleute (VL) 3,3

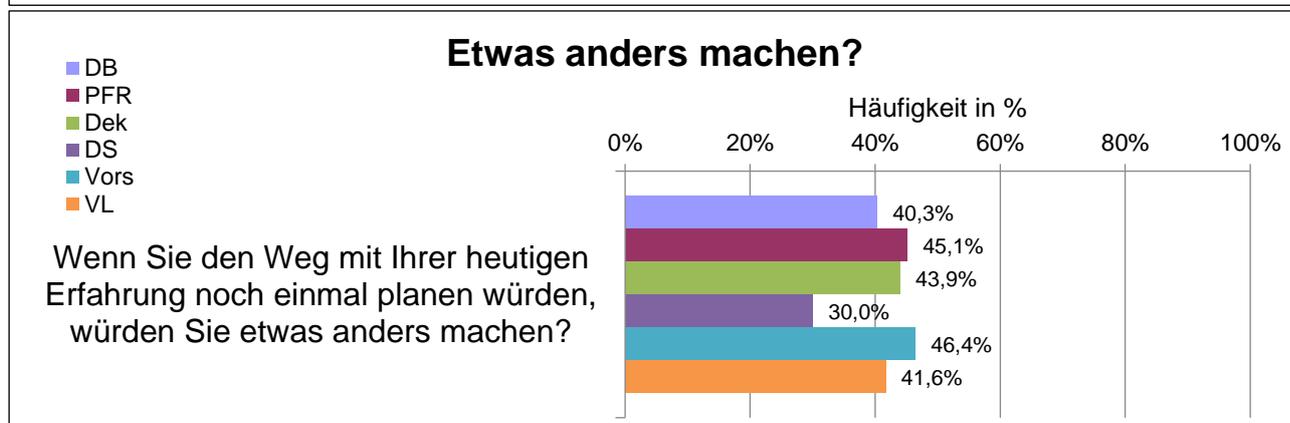
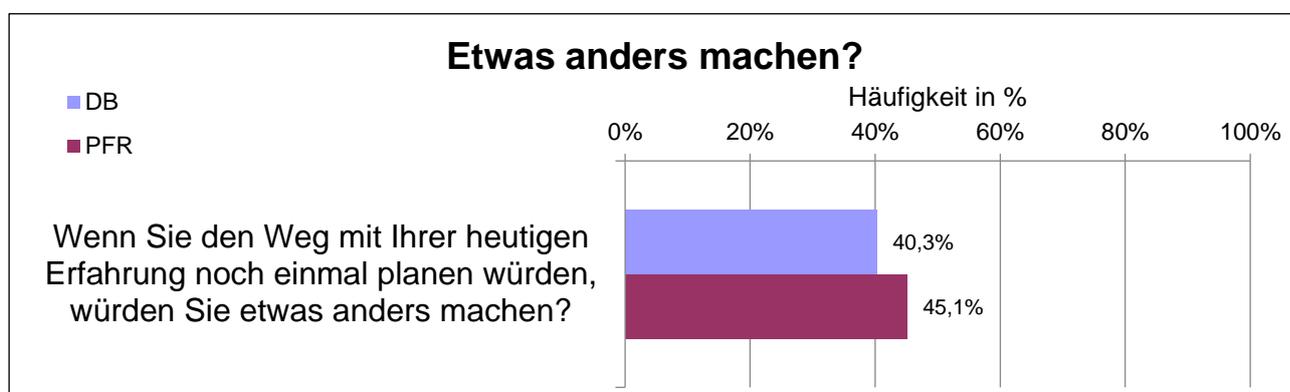
Diese beiden Tendenzen ziehen sich durch die gesamte Befragung.



5.1.2 Wenn Sie den Weg mit Ihrer heutigen Erfahrung noch einmal planen würden, würden Sie etwas anders machen?

Etwas mehr als 40% würden mit ihrer heutigen Erfahrung bei erneuter Planung etwas anders machen – 40,3% auf DB-Ebene und 45,1% auf der KG-Ebene, die gegenüber der Zwischenbefragung 2022 (43,8%) etwas zugenommen hat. Das lässt auf einen großen Schatz an Lerneffekten schließen (vgl. nächstes Unterkapitel).

Bei dieser Frage ist der Unterschied zwischen Dekan*in (43,9%) und Präsidenten der DS (30,0%) besonders groß (13,9%), während sich Vorsitzende (46,4%) und Vertrauensleute (41,6%) nur um 4,8% unterscheiden.



5.1.2.1 Wenn ja: Was würden Sie anders machen?

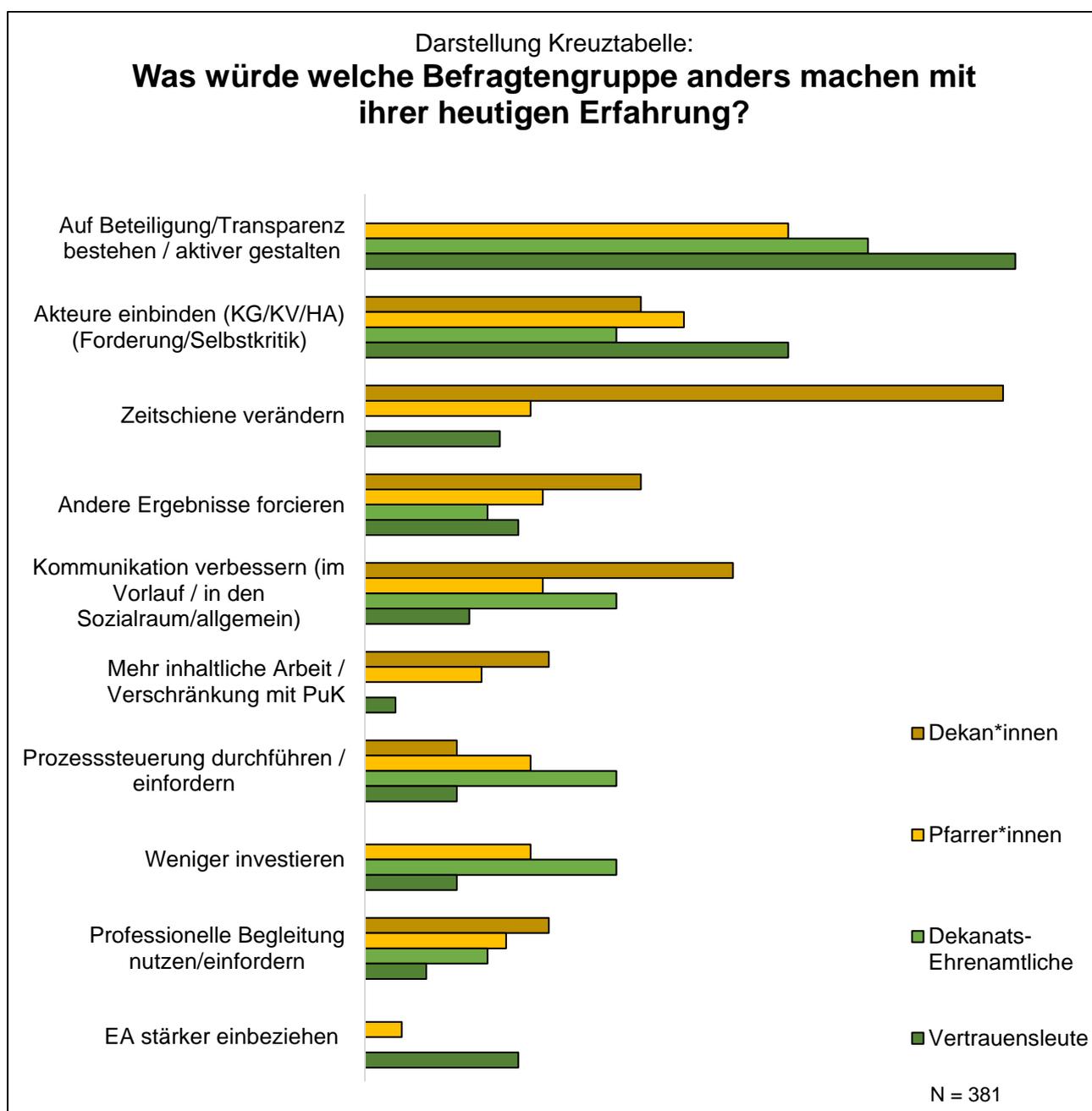
Bei den offen abgefragten Angaben, was die Befragten anders machen würden, ist Kritik an Dekanat bzw. Landeskirche und Selbstkritik teilweise schwer auseinanderzuhalten. Beide Aspekte greifen ineinander, Bring- und Holschuld werden ineinander verwoben thematisiert. Dies stellt einen starken Unterschied zur Zwischenbefragung 2022 dar, in der sich Fundamentalkritik an Dekanat bzw. Landeskirche deutlich ausgeprägter dargestellt hatte.

Die Dekan*innen würden vor allem die Zeitschiene verändern (Straffung des Dekanatsprozesses), die Kommunikation verbessern und die verschiedenen Akteure einbinden.

Die Pfarrer*innen würden stärker auf Beteiligung und Transparenz bestehen bzw. diese selbst aktiver gestalten, ihren KV stärker einbinden sowie Kommunikation verbessern.

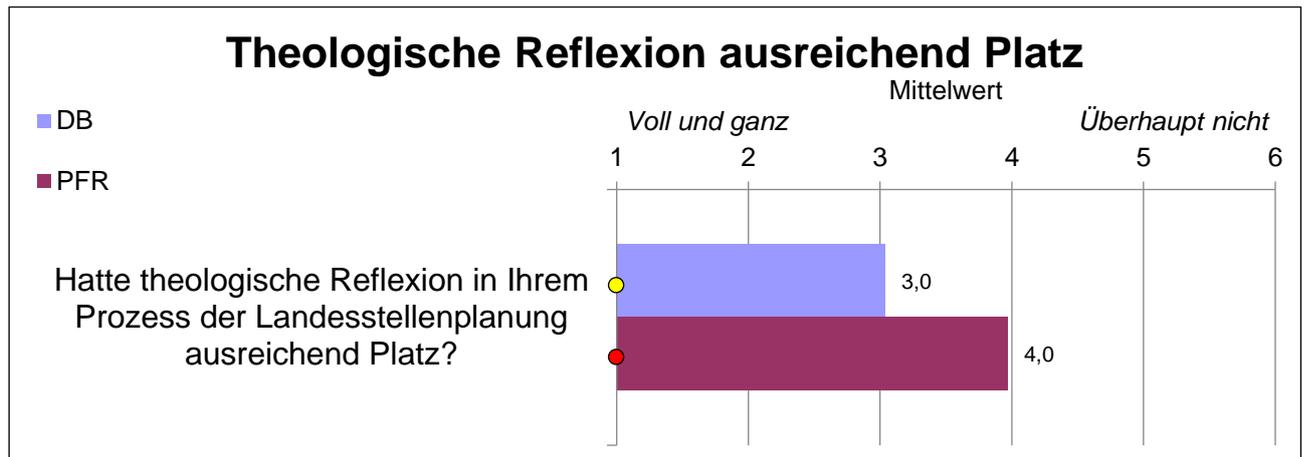
Auch die Ehrenamtlichen in Kirchengemeinden und auf Dekanatssebene würden vorrangig auf mehr Beteiligung und Transparenz bestehen. Gerade die Ehrenamtlichen auf Dekanatsseben würden mehr Prozessteuerung einfordern.

Aus der Kategorie „Weniger investieren“ spricht die subjektive Erfahrung der betreffenden Befragten, dass der Prozess nicht zu verbessern sei und nur Rückzug hilft. Gegenüber der Zwischenbefragung 2022 ist die Vehemenz und zahlenmäßige Ausprägung diese Kategorie in etwa konstant geblieben.



5.1.3 Hatte theologische Reflexion in Ihrem Prozess der Landesstellenplanung ausreichend Platz?

Die Bewertung des Umfangs der theologischen Reflexion ist auf DB-Ebene befriedigend (MW 3,0) und auf KG-Ebene nur ausreichend (MW 4,0), allerdings zeigt sich bei den Bewertungen eine enorme Streuung.

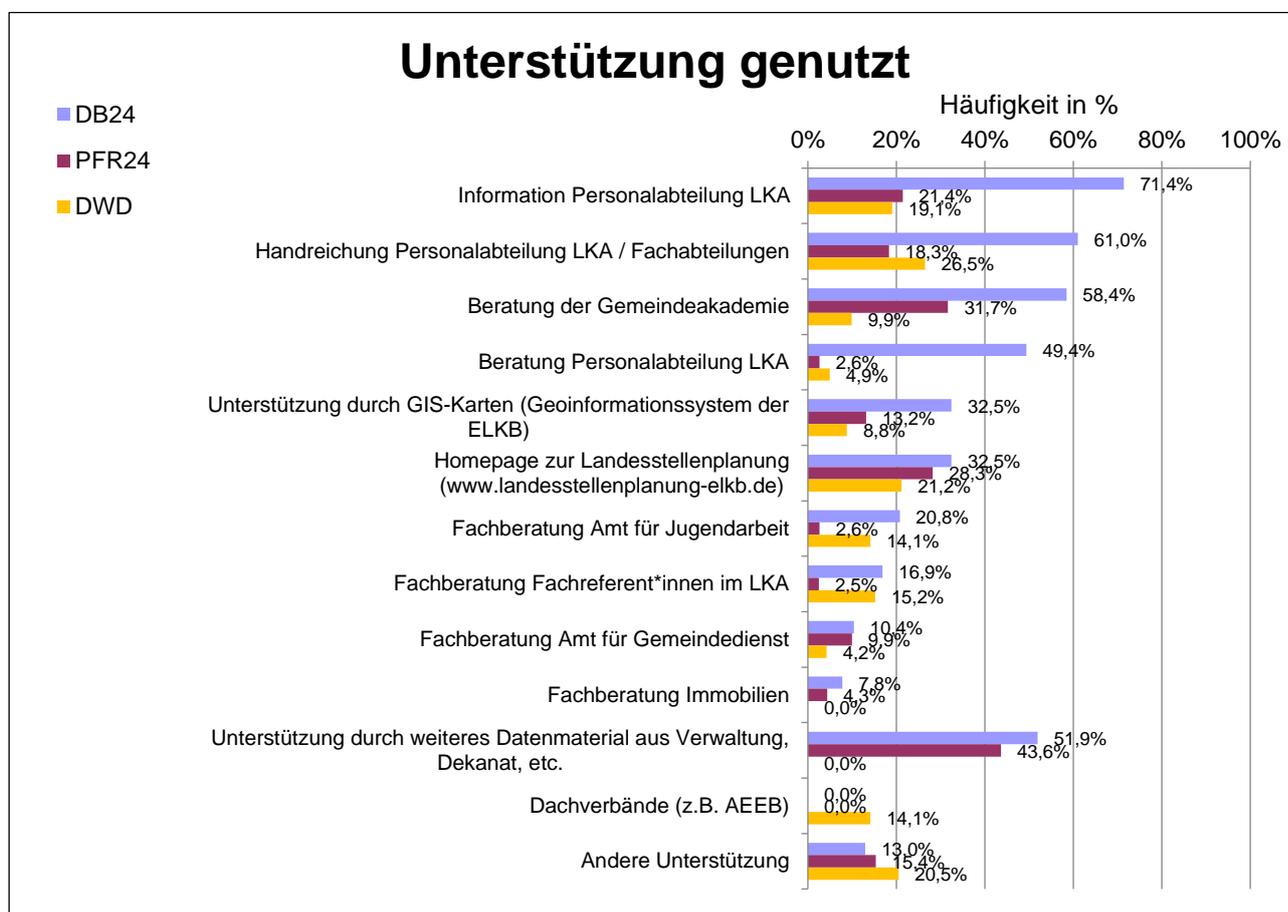


5.2 Unterstützung

5.2.1 Welche Unterstützung haben Sie genutzt?

Von den Unterstützungs-Angeboten am häufigsten genutzt wurden (sortiert nach DB-Ebene) die Informationen der Personalabteilung (DB 71,4% / PFR 21,4%), die Handreichung der Personalabteilung LKA (61,0% / 18,3%), die Beratung der Gemeindeakademie (58,4% / 31,7%), die Beratung durch die Personalabteilung (49,4% / 2,6%), die GIS-Karten (32,5% / 13,2%) und die Homepage zur Landesstellenplanung (32,5% / 28,3%).

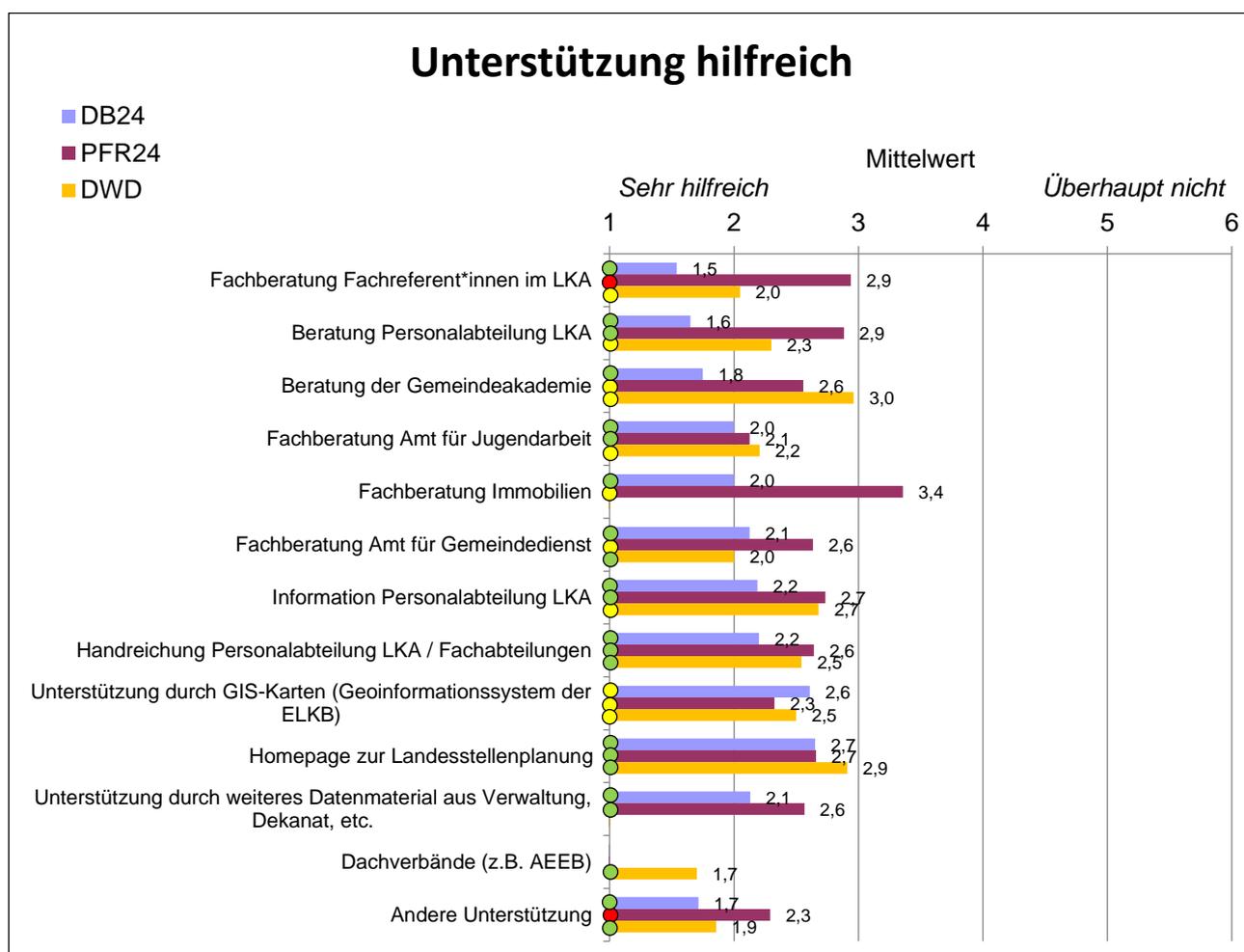
Die Angebote werden auf Dekanats-Ebene deutlich stärker genutzt als auf KG-Ebene.



5.2.2 Wie hilfreich haben Sie diese Unterstützung erlebt?

Die Unterstützungs-Angebote werden denjenigen, die sie genutzt haben, durchgängig als gut und hilfreich bewertet – auf DB-Ebene jeweils besser als auf KG-Ebene.

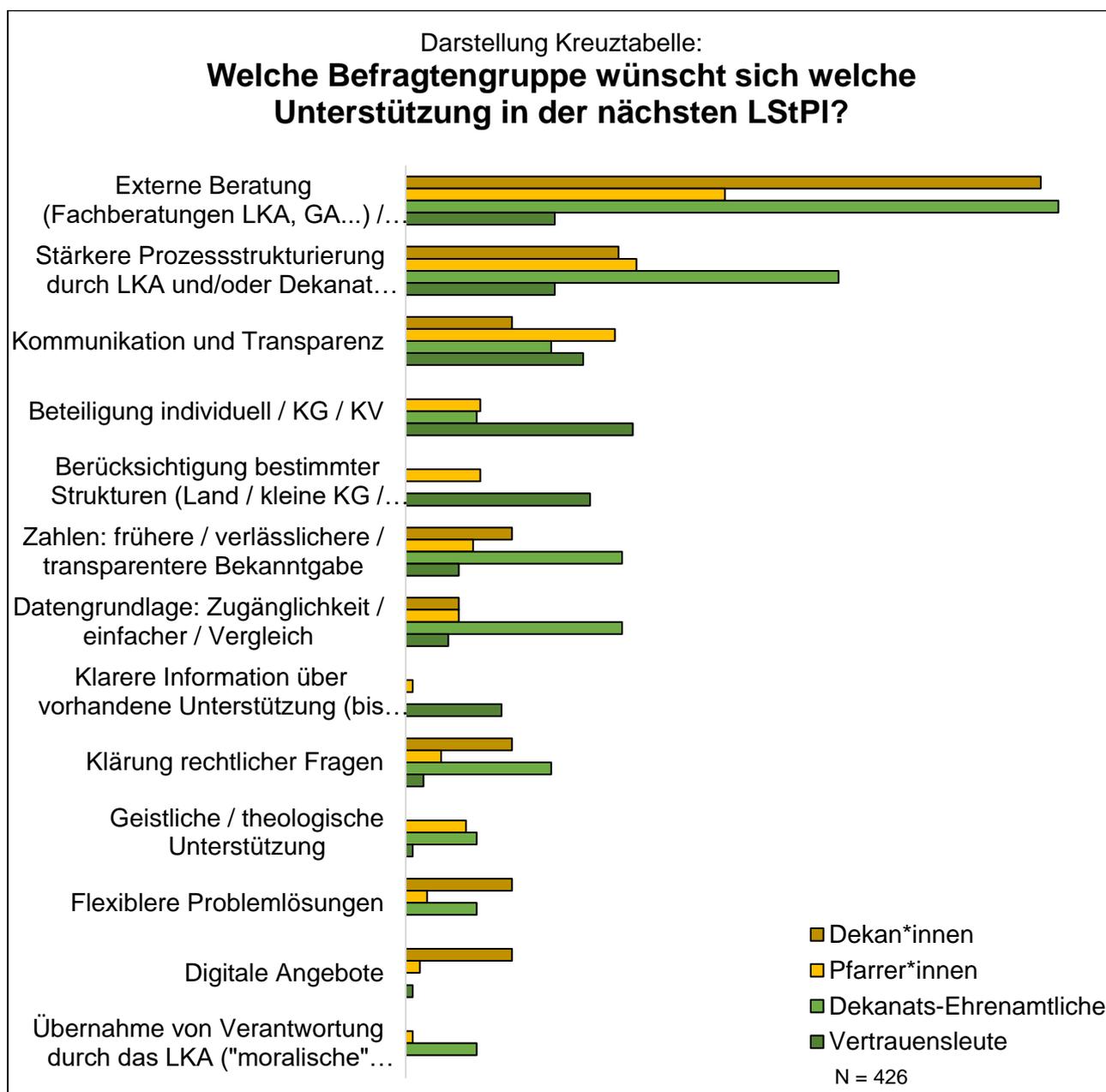
- Besonders hilfreich erlebt wurde die Beratung der Fachreferent*innen im LKA (DB 1,5 / PFR 2,9), die Beratung der Personalabteilung (1,6 / 2,9) und die Beratung der Gemeindeakademie (1,8 / 2,6).
- Es folgen die Fachberatung des Amtes für Jugendarbeit (2,0 / 2,1), die Fachberatung Immobilien (2,0 / 3,4), die Fachberatung des Amtes für Gemeindedienst (2,1 / 2,6) und die Unterstützung durch weiteres Datenmaterial aus Verwaltung, Dekanat, etc. (2,1 / 2,6).



5.2.3 Welche Unterstützung wünschen Sie sich in der nächsten Landesstellenplanung?

Alle Befragten Gruppen, verstärkt aber auf der Dekanatsebene, wünschen sich auch für die nächste Landesstellenplanung externe Beratungsangebote. Auch eine stärkere Prozessstrukturierung von Seiten des Dekanats bzw. der Landeskirche wird als Unterstützung gewünscht. Gelungene Kommunikation und Transparenz stehen an dritter Stelle im Ranking der Unterstützungswünsche für die nächste Landesstellenplanung.

Vor allem die Ehrenamtlichen auf Dekanatsebene wünschen sich unterstützende Maßnahmen im Umgang mit der Datengrundlage von Entscheidungen und Zahlen. Vor allem die Dekan*innen finden digitale Unterstützungsangebote attraktiv.



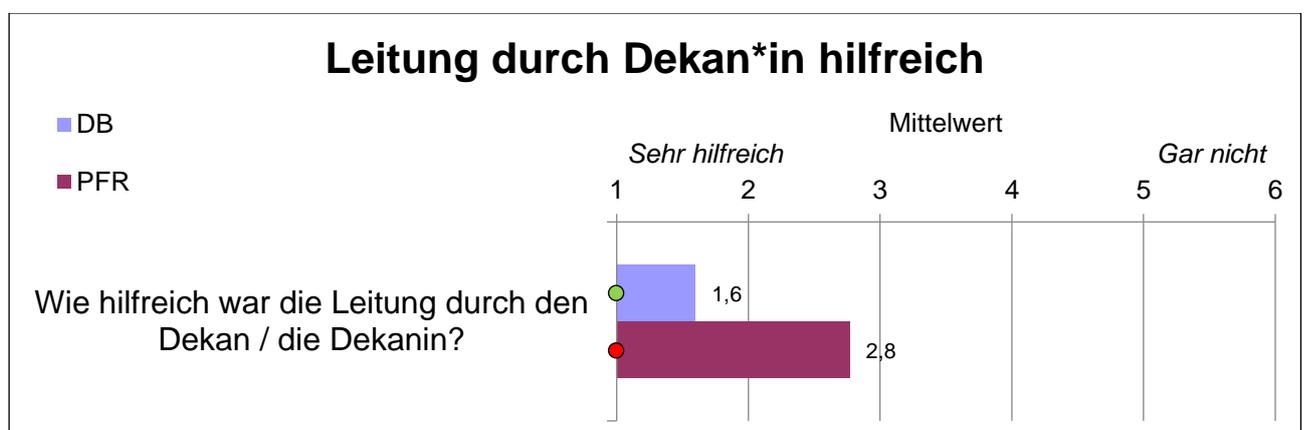
5.3 Dekan*in

[Abschnitt nur an VL, Vorsitzende KV und DS]

5.3.1 Wie hilfreich war die Leitung durch den Dekan / die Dekanin?

Die Dekanats-Ebene (MW 1,6) empfand die Leitung durch den/die Dekan*in deutlich hilfreicher als die Gemeinde-Ebene (MW 2,8).

Es zeigen sich wieder maximale Streuung und Unterschiede auf der Gemeinde-Ebene.



5.3.2 Wodurch hat der Dekan / die Dekanin den Entscheidungsprozess unterstützt?

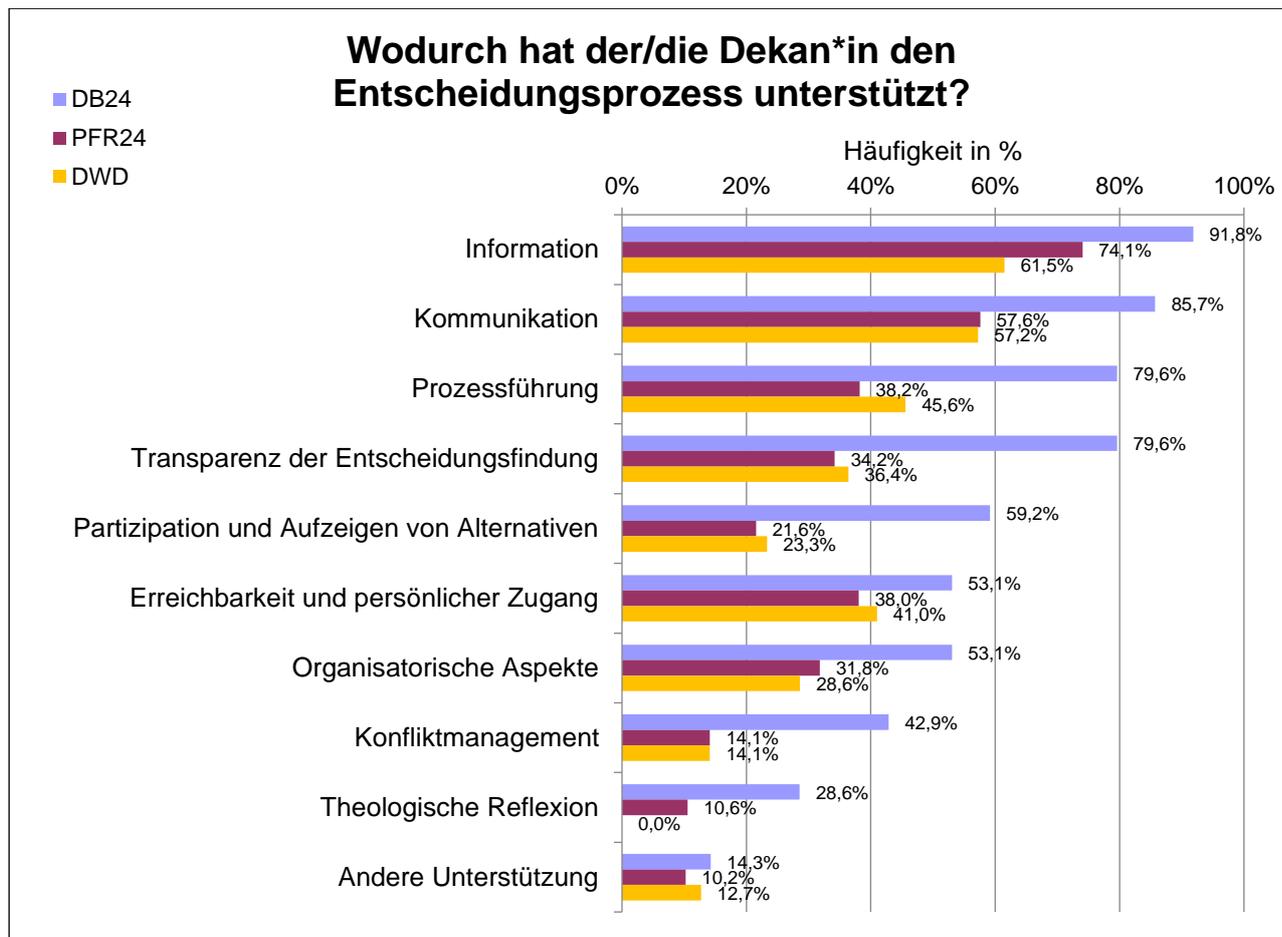
In der Zwischenbefragung 2022 wurde diese Frage offen gestellt. Die damaligen Antworten wurden kategorisiert, hier nun skaliert abgefragt und bestätigt.

Die häufigsten Arten, wie der / die Dekan*in den Entscheidungsprozess unterstützt hat, sind:

- Durch die Weitergabe von Informationen (DB 91,8% / PFR 74,1%)
- durch seine / ihre Kommunikationsleistung (85,7% / 57,6%)
- durch die Übernahme der Prozessführung (79,6% / 38,2%)
- durch Transparenz der Entscheidungsfindung (79,6% / 34,2%)
- durch Partizipation und Aufzeigen von Alternativen (59,2% / 21,6%)

Die geringsten Anteile entfallen auf Theologische Reflexion (28,6% / 10,6%).

Die Quoten sind auf KG-Ebene deutlich geringer ausgeprägt.

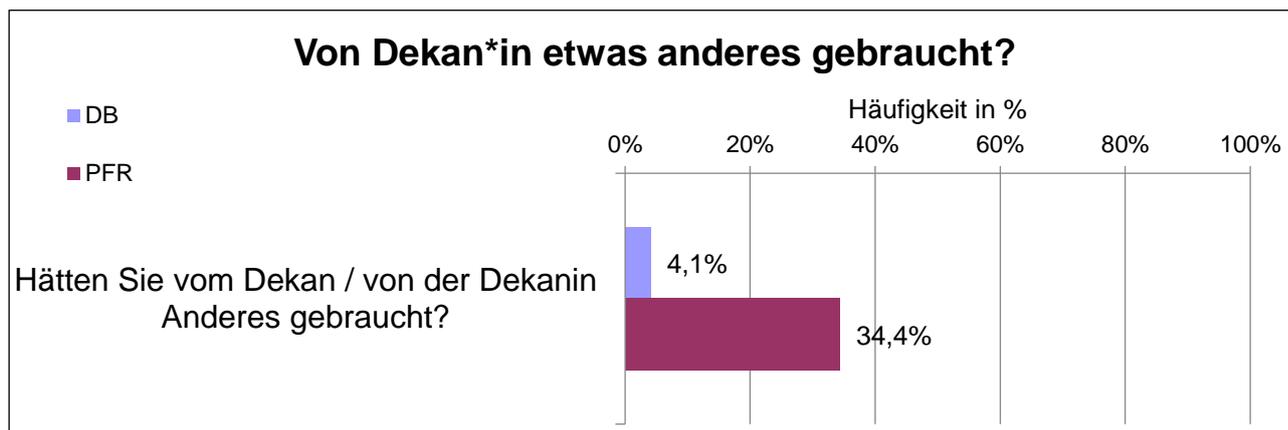


Aus den offenen Eingaben für „Andere Unterstützung“ gehen drei weitere Punkte als Entscheidungsunterstützung der Dekan*innen hervor:

- Teamfähigkeit und Delegationsfähigkeit
- Unterstützung von gemeindlichen oder regionalen Interessen
- Gelassenheit / Vertrauen / Freiheit lassen.

5.3.3 Hätten Sie vom Dekan / von der Dekanin Anderes gebraucht?

Die Dekanats-Ebene hätte zu deutlich geringeren Teilen (DB 4,1% vs. PFR 34,4%) noch etwas anderes der/dem Dekan*in gebraucht. Gegenüber der Zwischenbefragung (DB 15,4%) ist der zusätzliche Bedarf auf DB-Ebene um über 2/3 gesunken.



5.3.3.1 Was hätten Sie vom Dekan / der Dekanin anderes gebraucht?

Top10 der offenen Texteingaben:

1. Transparenz des Prozesses und der Entscheidungen
2. Persönlicher Kontakt (Besuch), Erreichbarkeit und Kommunikation
3. Prozessbeteiligung
4. Klarheit in Prozessführung
5. Direktes Engagement in Angelegenheiten vor Ort / Anerkennen der Gegebenheiten
6. Offenheit / Alternativen bearbeiten / Innovation Raum geben
7. Informationen mehr / besser / früher
8. Konfliktmanagement
9. Theologische Reflexion / Geistlicher Prozess
10. Empathie (teils auch Seelsorge)

Gegenüber der Zwischenbefragung 2022 sind die Hauptthemen Transparenz, Kommunikation und Beteiligung die gleichen geblieben. Der Wunsch nach Konfliktmanagement ist stärker geworden. Allerdings ist eine Veränderung im Duktus gegenüber 2022 feststellbar: Die Kritik an den Dekan*innen ist deutlich stärker sachbezogen und konkret, die Vehemenz hat abgenommen.

5.3.4 Welche Kompetenzen benötigt der/die Dekan*in in der Zukunft?

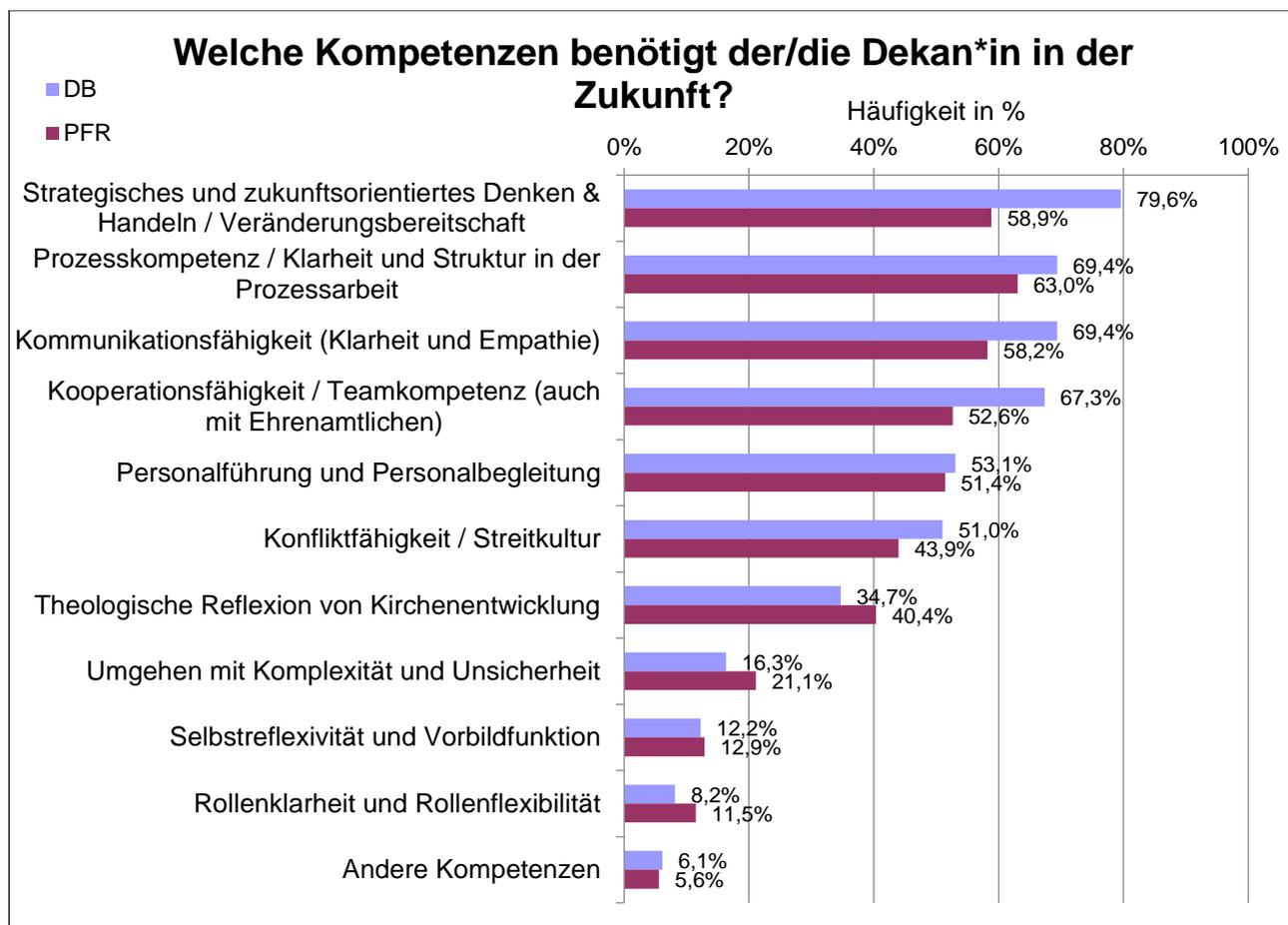
Die in der Zukunft wichtigsten Kompetenzen der/des Dekan*in sind

- Strategisches und zukunftsorientiertes Denken & Handeln / Veränderungsbereitschaft (DB 79,6% / PFR 58,9%),
- Prozesskompetenz / Klarheit und Struktur in der Prozessarbeit (69,4% / 63,0%),
- Kommunikationsfähigkeit (Klarheit und Empathie) (69,4% / 58,2%),
- Kooperationsfähigkeit / Teamkompetenz (auch mit Ehrenamtlichen) (67,3% / 52,6%),
- Personalführung und Personalbegleitung (53,1% / 51,4%),
- Konfliktfähigkeit / Streitkultur (51,0% / 43,9%).

Bei den ersten sechs Kompetenzen sind die Ausprägungen auf DB-Ebene wieder stärker als auf KG-Ebene, aber der Unterschied ist nicht so deutlich wie bei anderen Themen.

Den folgenden, insgesamt weniger stark bewerteten Kompetenzen wird auf KG-Ebene jeweils etwas mehr Bedeutung zugemessen:

- Theologische Reflexion von Kirchenentwicklung (DB 34,7% / PFR 40,4%),
- Umgehen mit Komplexität und Unsicherheit (16,3% / 21,1%),
- Selbstreflexivität und Vorbildfunktion (12,2% / 12,9%),
- Rollenklarheit und Rollenflexibilität (8,2% / 11,5%).



(Auswahl: maximal fünf aus elf Kompetenzen)

5.4 Regeln zur Umsetzung

5.4.1 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung halten Sie nach den Erfahrungen in Ihrem Prozess für praktikabel und welche haben Sie bislang genutzt?

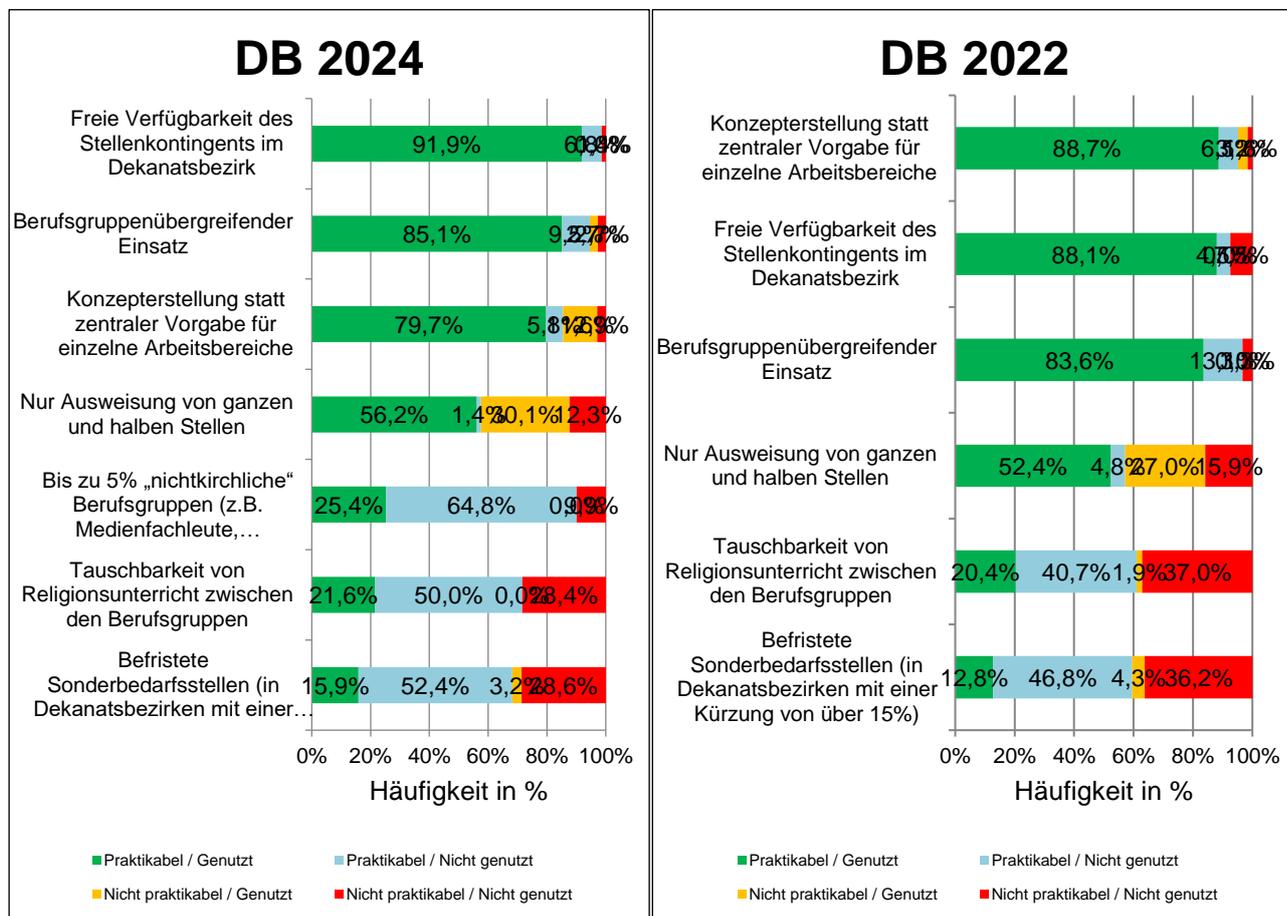
Häufig sowohl als praktikabel empfunden als auch genutzt (positive Passung) wurden

- Freie Verfügbarkeit des Stellenkontingents (2024: 91,9% / 2022: 88,1%),
- berufsgruppenübergreifender Einsatz (85,1% / 2022: 85,1%),
- Konzepterstellung statt zentraler Vorgabe (79,7% / 2022: 88,7% → Rückgang)

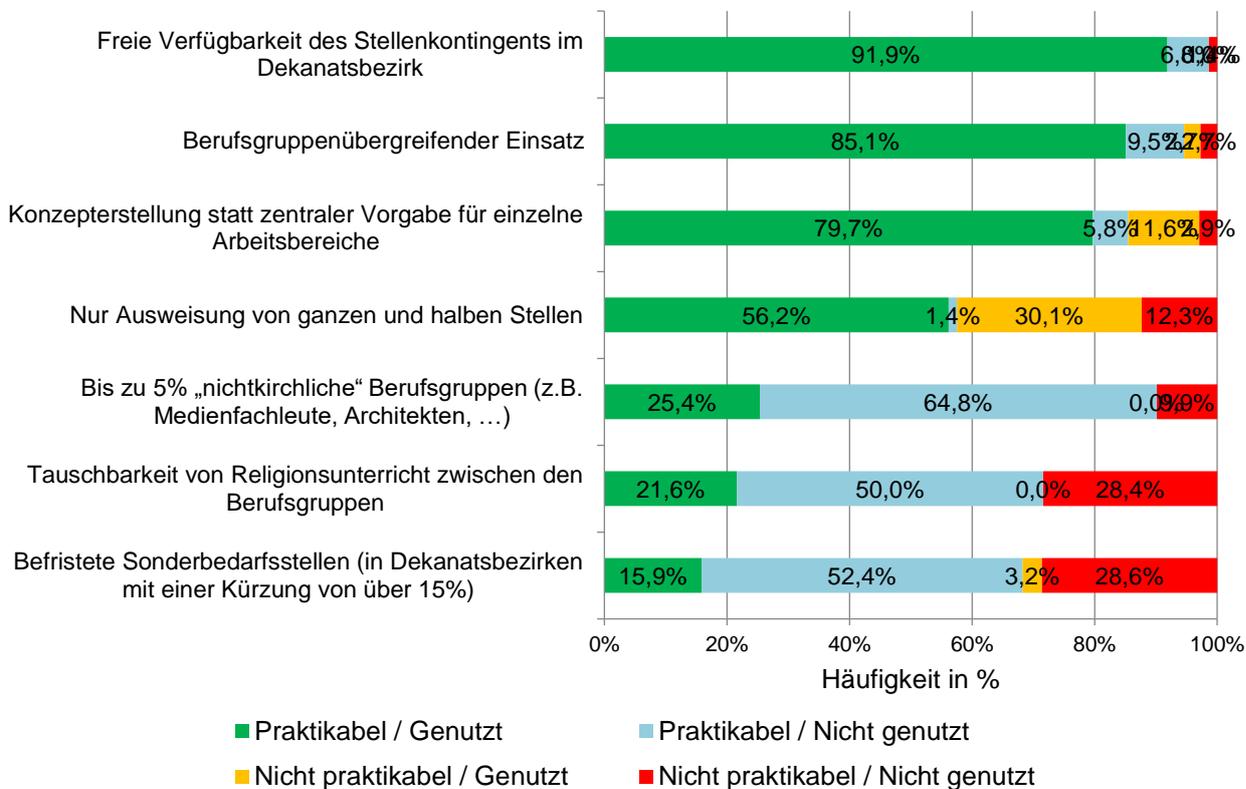
Bei „Nur Ausweisung von ganzen und halben Stellen“ liegt die positive Passung zwar noch knapp über der Hälfte (56,2% / 2022: 52,4%), allerdings empfindet eine große Gruppe (30,1% / 2022: 27,0%) die Regel nach Nutzung als nicht praktikabel.

Die in der Abschlussbefragung 2024 neu hinzugekommene Regel „Bis zu 5% ‚nichtkirchliche‘ Berufsgruppen (z.B. Medienfachleute, Architekten, ...)“ hat einen Anteil von 25,4% bei Einschätzung als praktikable und erfolgter Nutzung. Sehr hoch (64,8%) ist hier Anteil derjenigen, sie zwar (noch) nicht genutzt haben, sie aber als praktikabel empfinden.

Häufig als nicht praktikabel angesehen werden „Befristete Sonderbedarfsstellen (in DB mit einer Kürzung von über 15%)“ (31,8% / 2022: 40,5%) und „Tauschbarkeit von Religionsunterricht zwischen den Berufsgruppen“ (28,4% / 2022: 38,9%).



DB 2024



5.4.2 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung halten Sie nach den Erfahrungen in Ihrem Prozess für praktikabel?

Von den Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung am praktikabelsten empfunden werden

- die freie Verfügbarkeit des Stellenkontingents im DB (97,4%)
- der berufsgruppenübergreifende Einsatz (94,7%)
- bis zu 5% „nichtkirchliche“ Berufsgruppen (90,4%)

Die geringste Zustimmung erfährt die Ausweisung nur von ganzen und halben Stellen (57,9%).



(Nur gültige Antworten, ohne „keine Angabe“)

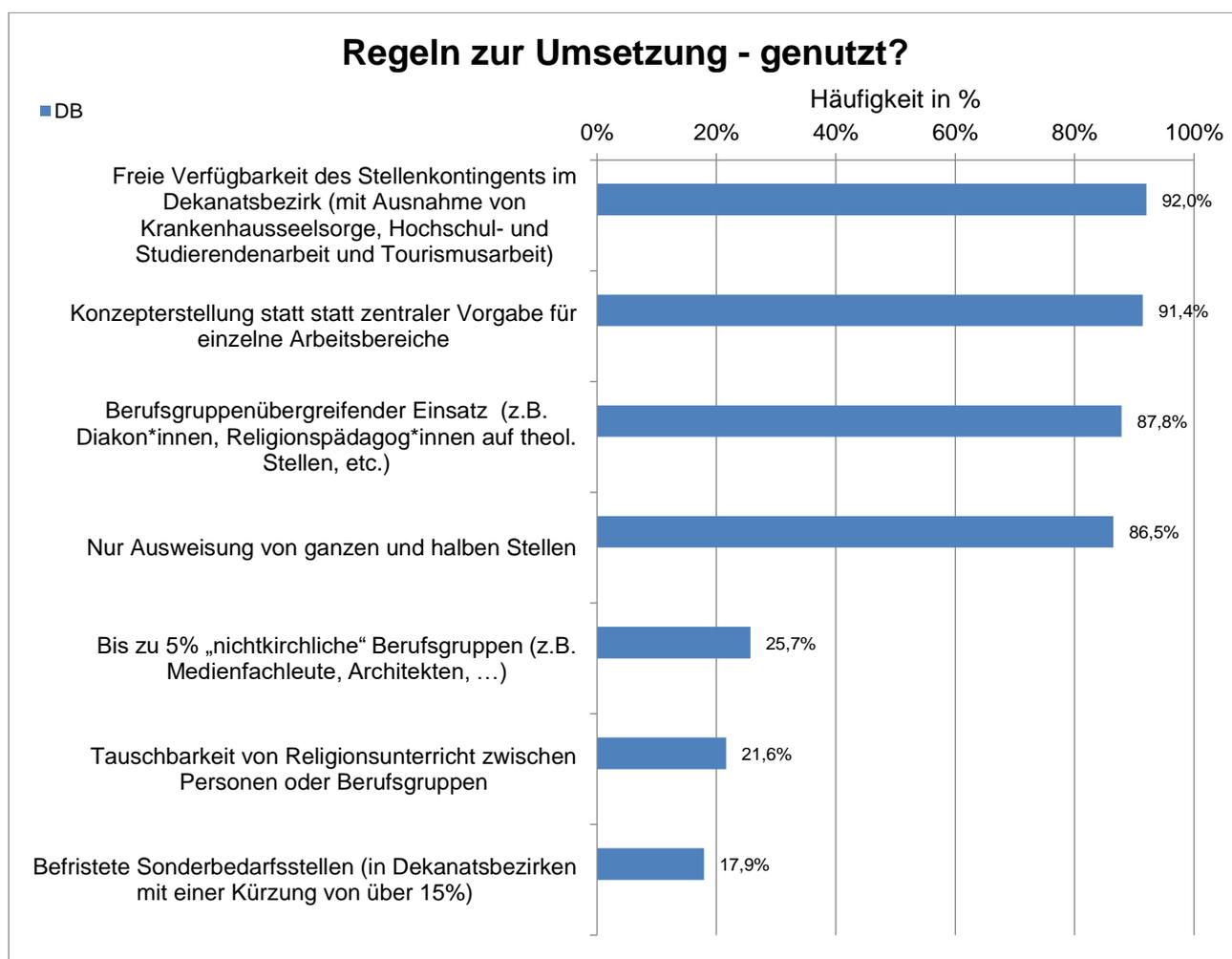
5.4.3 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung haben Sie bislang genutzt?

Die am häufigsten genutzten Regeln zur Umsetzung sind

- Freie Verfügbarkeit des Stellenkontingents im DB (92,0%)
- Konzepterstellung statt zentraler Vorgabe für einzelne Arbeitsbereiche (91,4%)
- Berufsgruppenübergreifender Einsatz (87,8%)
- Nur Ausweisung von ganzen und halben Stellen (86,5%).

Deutlich geringere Nutzung erfahren

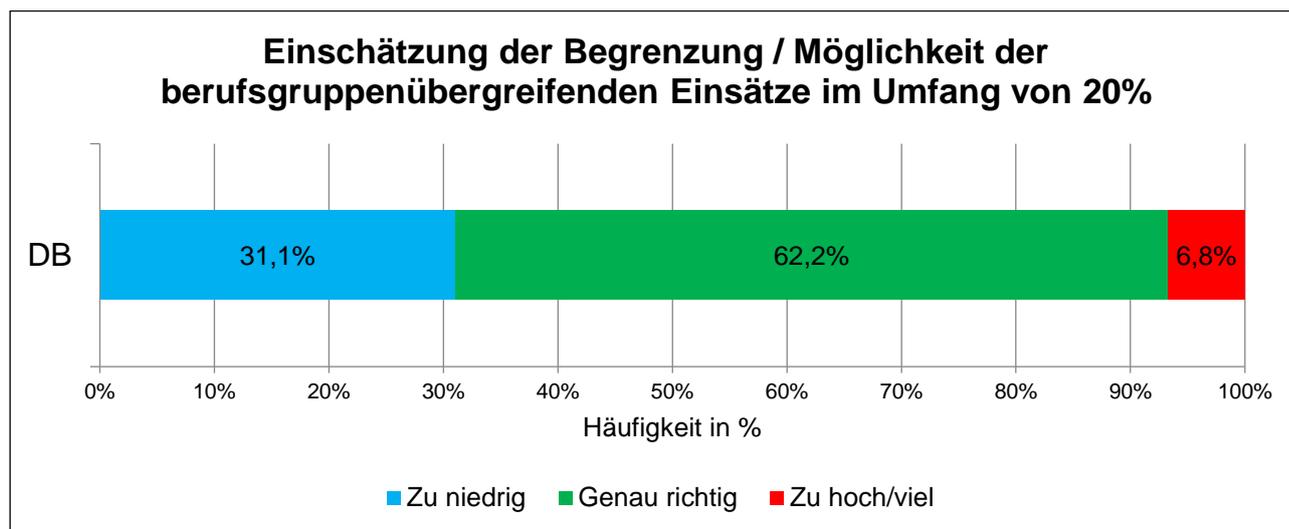
- Befristete Sonderbedarfsstellen (17,9%)
- Tauschbarkeit von Religionsunterricht zwischen Personen oder Berufsgruppen (21,6%)
- Bis zu 25,7% „nichtkirchliche“ Berufsgruppen (25,7%).



(Nur gültige Antworten, ohne „keine Angabe“)

5.4.4 Wie schätzen Sie die Begrenzung / Möglichkeit der berufsgruppenübergreifenden Einsätze im Umfang von 20% aller Stellen im Dekanatsbezirk ein?

Die Begrenzung / Möglichkeit der berufsgruppenübergreifenden Einsätze im Umfang von 20% aller Stellen im Dekanatsbezirk schätzen 62,2% als genau richtig, 31,1% als zu niedrig und 6,8% als zu hoch/viel ein.



5.4.5 Was würden Sie an den oben genannten Regeln für 2025 ändern?

Top 6 der offenen Eingaben zu gewünschten Regeländerungen:

1. Besetzung nichtkirchlicher Berufsgruppen ausbauen (Anteil erhöhen + Vereinfachung)
2. Auch andere Anteile als ganze und halbe Stellen zulassen
3. Berufsgruppenübergreifende Einsätze ausbauen (erhöhen)
4. Konzepterstellung schlanker gestalten
5. Mehr Flexibilität in den Problemlösungen vor Ort zulassen (z.B. durch Zuweisung eines Budgets anstatt eines Stellenkontingents)
6. Größere Vielfalt an Möglichkeiten für die rechtliche Anbindung von Stellen ermöglichen

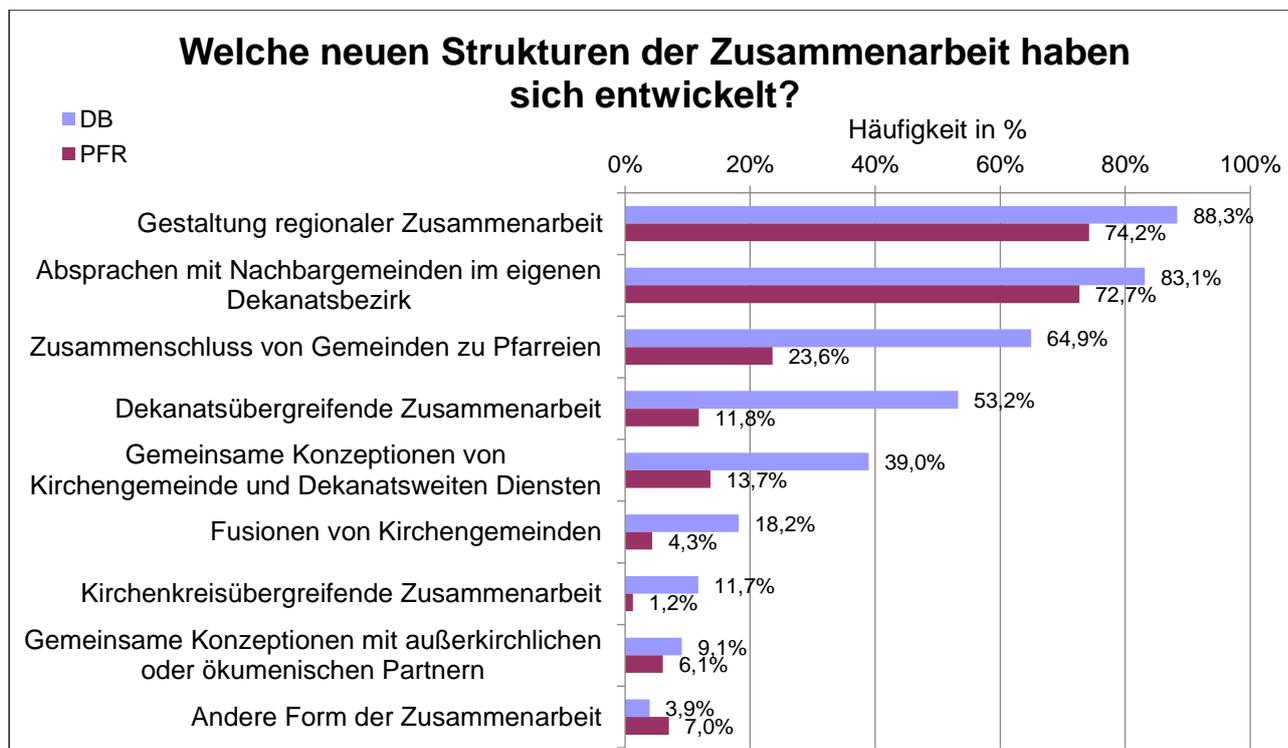
5.5 Zusammenarbeit

5.5.1 Welche neuen Strukturen der Zusammenarbeit haben sich entwickelt?

Neue Strukturen der Zusammenarbeit haben sich v.a. entwickelt in Gestalt von

- Gestaltung regionaler Zusammenarbeit (DB 88,3% / PFR 74,2%)
- Absprachen mit Nachbargemeinden im eigenen DB (83,1% / 72,7%)
- Zusammenschluss von Gemeinden zu Pfarreien (64,9% / 23,6%)
- Dekanatsübergreifende Zusammenarbeit (53,2% / 11,8%)

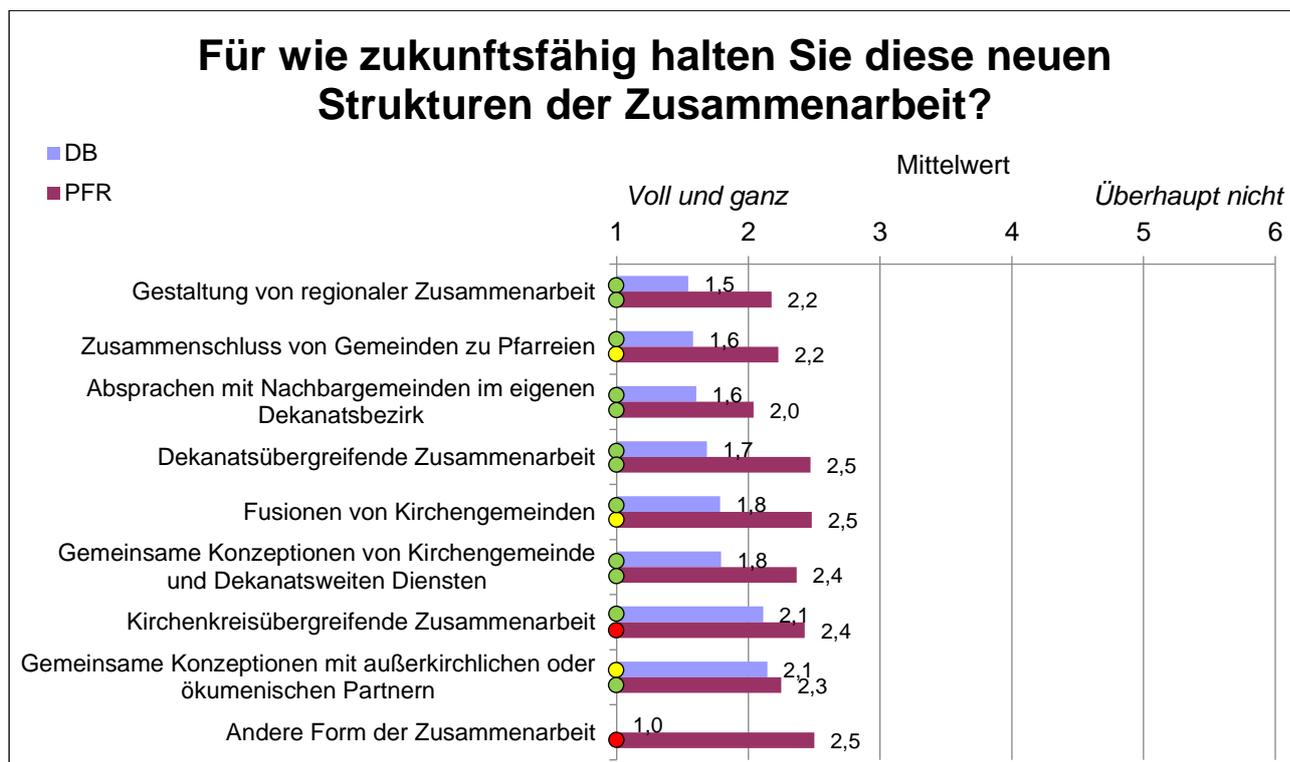
Aus Sicht der DB-Ebene haben sich jeweils deutlich mehr neue Strukturen entwickelt als aus Sicht der Gemeinde-Ebene.



5.5.2 Für wie zukunftsfähig halten Sie diese neuen Strukturen der Zusammenarbeit?

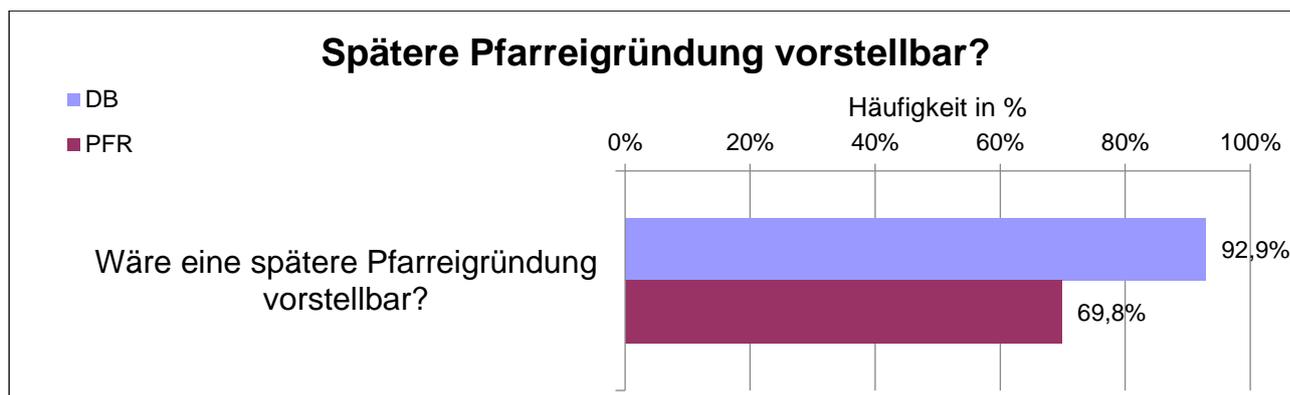
Unter den neuen Strukturen der Zusammenarbeit am zukunftsfähigsten eingeschätzt werden

- Gestaltung regionaler Zusammenarbeit (1,5 / 2,2)
- Zusammenschluss von Gemeinden zu Pfarreien (1,6 / 2,2)
- Absprachen mit Nachbargemeinden im eigenen DB (1,6 / 2,0)
- Dekanatsübergreifende Zusammenarbeit (1,7 / 2,5)
- Fusionen von Kirchengemeinden (1,8 / 2,5)
- Gemeinsame Konzeptionen von Kirchengemeinde und dekanatsweiten Diensten (1,8 / 2,4)
- Gemeinsame Konzeptionen von Kirchengemeinde und dekanatsweiten Diensten (1,8 / 2,4)



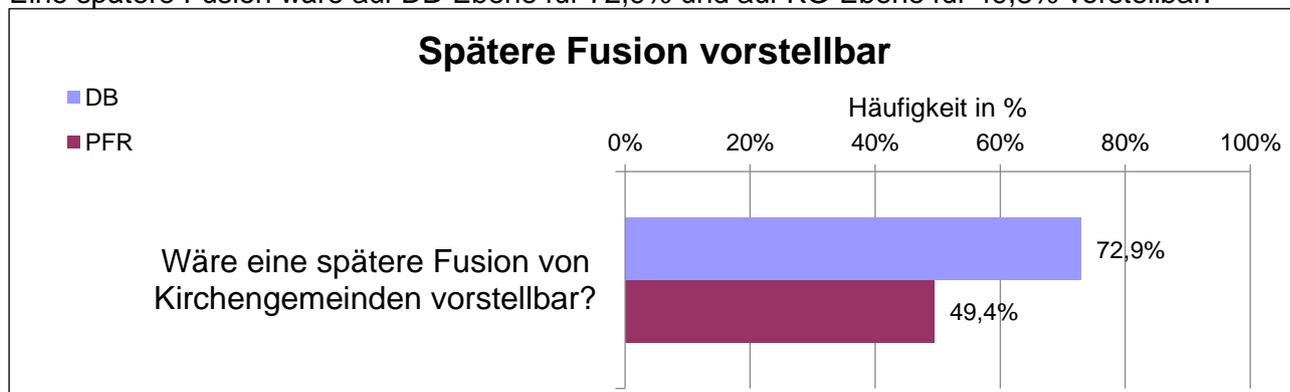
5.5.3 Falls sich Kooperationen mit Nachbargemeinden ergeben: Wäre eine spätere Pfarregründung vorstellbar?

Eine spätere Pfarregründung vorstellen können sich auf DB-Ebene 92,9% und auf KG-Ebene 69,8%. Bei der Zwischen-Befragung 2022 waren die Anteile jeweils noch geringer (DB 87,0% / KG 60,0%).



5.5.4 Wäre eine spätere Fusion von Kirchengemeinden vorstellbar?

Eine spätere Fusion wäre auf DB-Ebene für 72,9% und auf KG-Ebene für 49,8% vorstellbar.

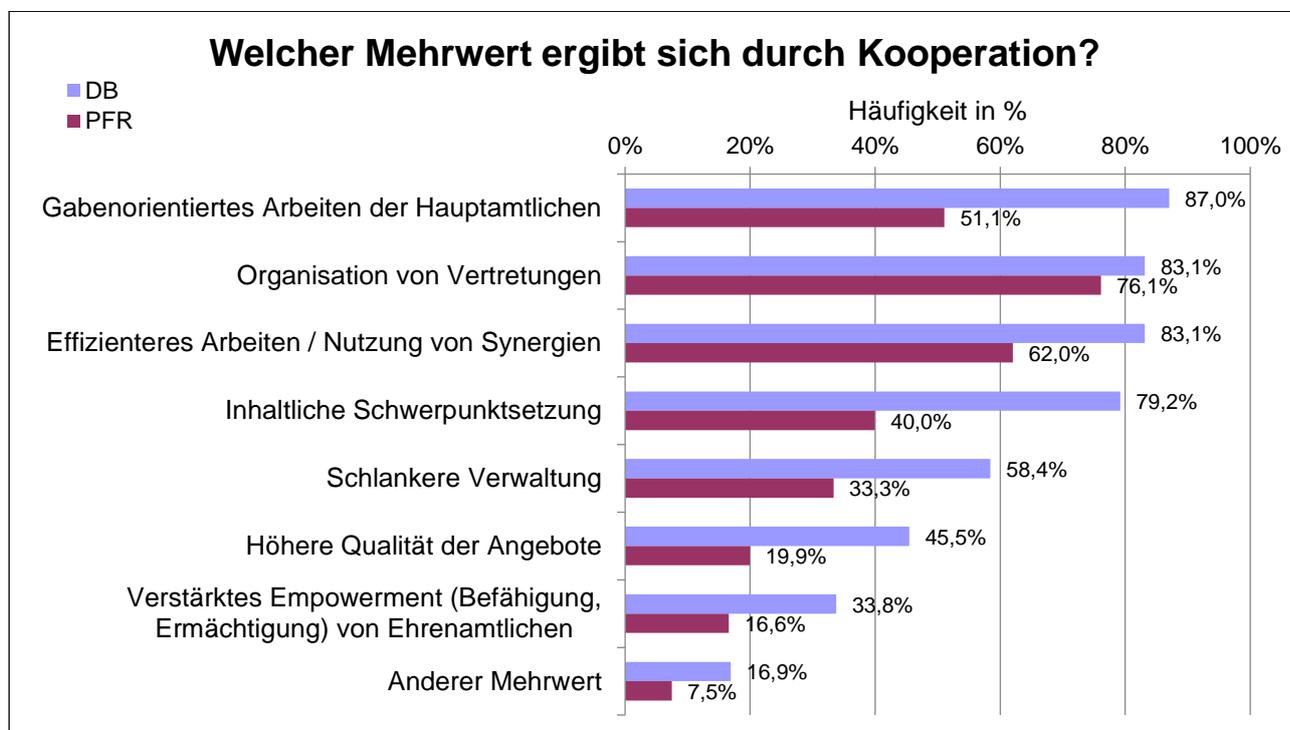


5.5.5 Falls ja: Welcher Mehrwert ergibt sich durch Kooperation?

Als Mehrwert durch Kooperation ergeben sich am häufigsten

- Gabenorientiertes Arbeiten der Hauptamtlichen (DB 87,0% / PFR 51,1%),
- Organisation von Vertretungen (83,1% / 76,1%),
- Effizienteres Arbeiten / Nutzung von Synergien (83,1% / 62,0%) und
- Inhaltliche Schwerpunktsetzung (79,2% / 40,0%).

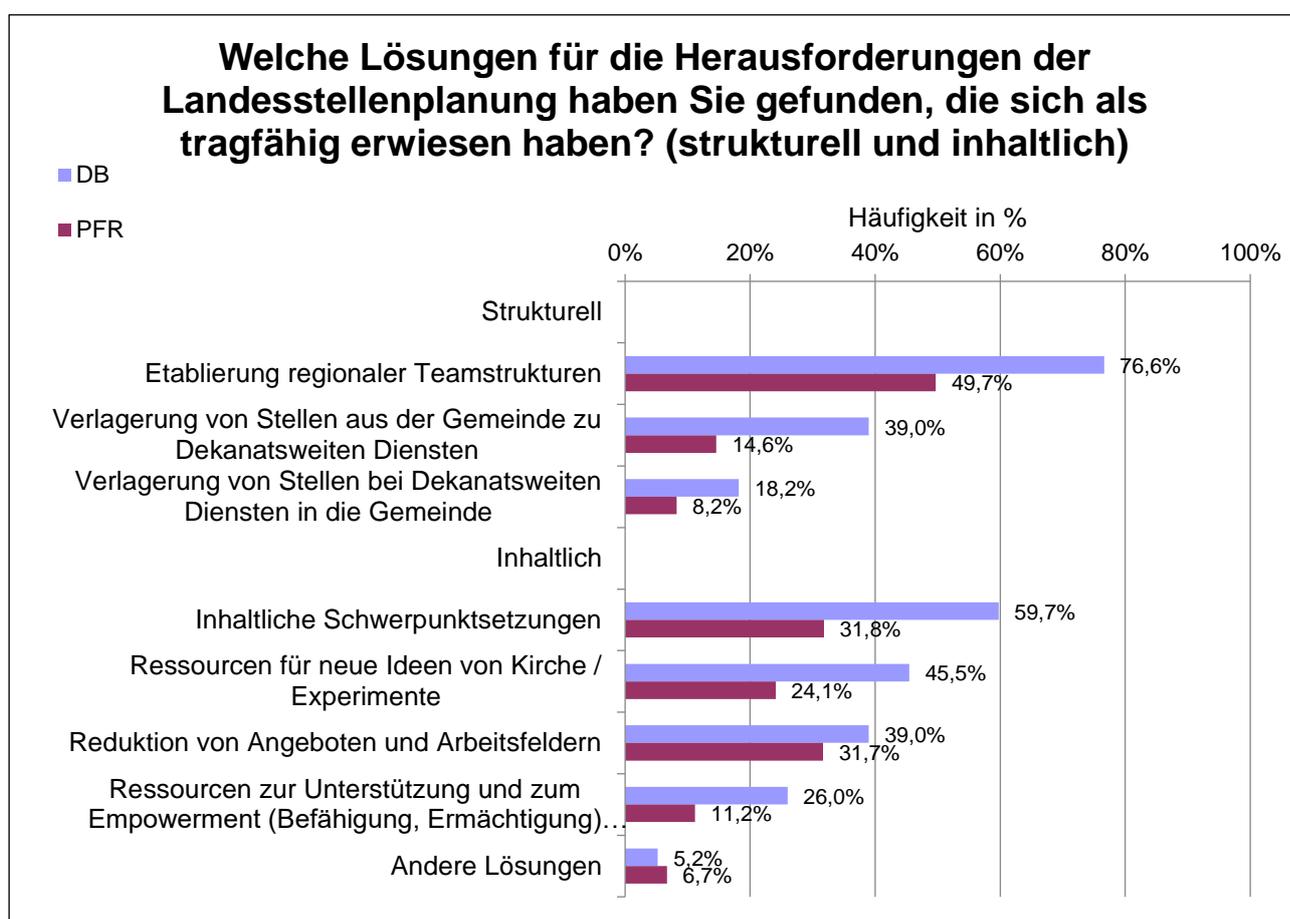
Besonders große Differenzen zwischen den beiden Ebenen zeigen sich bei Inhaltlicher Schwerpunktsetzung (DB 79,2% / PFR 40,0% → 39,2%), Gabenorientiertem Arbeiten der Hauptamtlichen (87,0% / 51,1% → 35,9%), Höherer Qualität der Angebote (45,9% / 19,9% → 26,0%) und Schlanke Verwaltung (58,4% / 33,3% → 25,1%).



5.5.6 Welche Lösungen für die Herausforderungen der Landesstellenplanung haben Sie gefunden, die sich als tragfähig erwiesen haben? (strukturell und inhaltlich)

Bei den Lösungen für die Herausforderungen der Landesstellenplanung wurden strukturelle und inhaltliche Lösungen unterschieden. Als besonders tragfähig eingeschätzt wurden

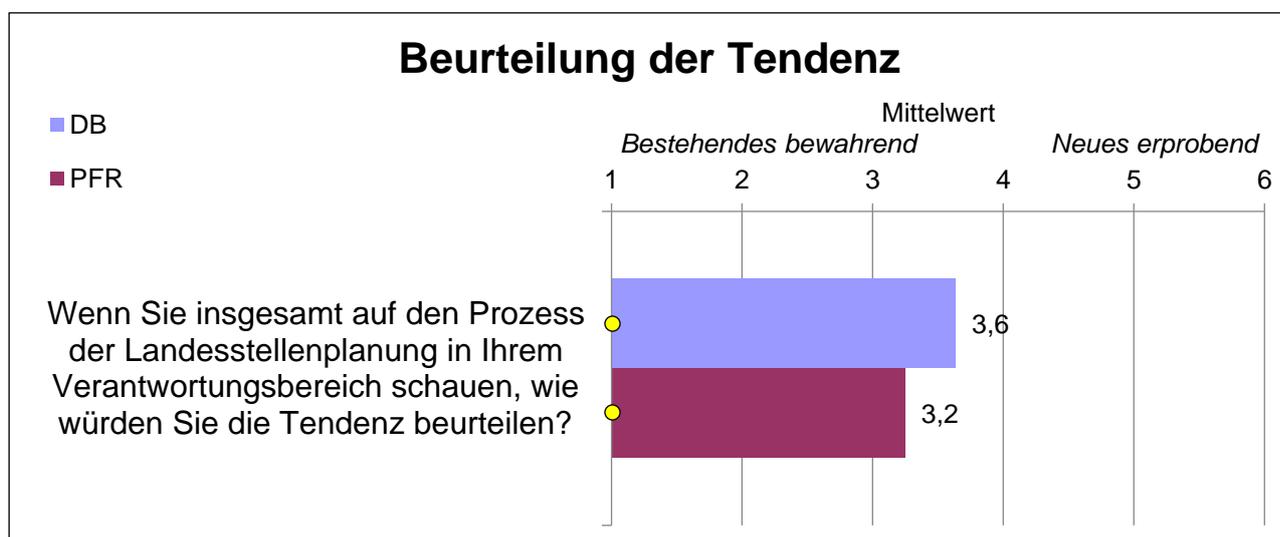
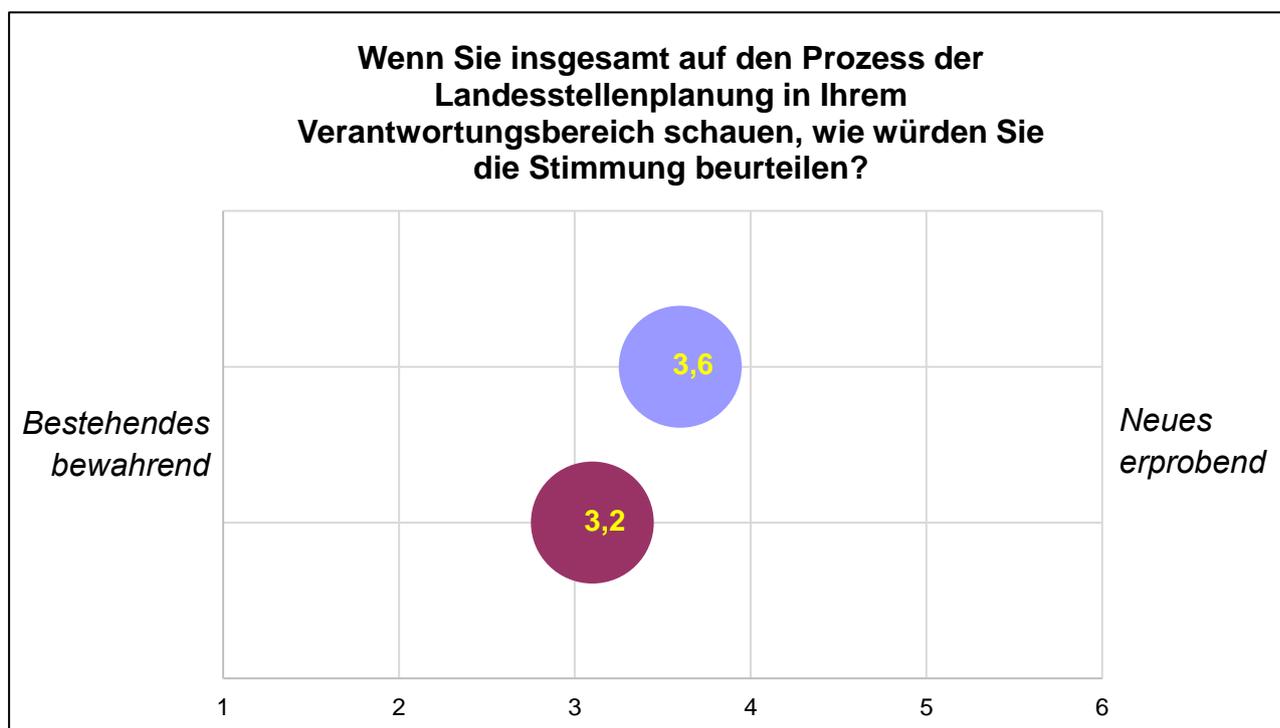
- Strukturell: Etablierung regionaler Teamstrukturen (DB 76,6% / PFR 49,7%) und Verlagerung von Stellen aus der Gemeinde zu Dekanatsweiten Diensten (39,0% / 14,6%),
- Inhaltlich: Inhaltliche Schwerpunktsetzungen (59,7% / 31,8%), Ressourcen für neue Ideen von Kirche / Experimente (45,5% / 24,1%) und Reduktion von Angeboten und Arbeitsfeldern (39,0% / 31,7%).



5.5.7 Wenn Sie insgesamt auf den Prozess der Landesstellenplanung in Ihrem Verantwortungsbereich schauen, wie würden Sie die Stimmung beurteilen?

Zum Abschluss haben wir um eine Einschätzung der Stimmung im Prozess gebeten, auf einer dichotomen Skala mit den Polen „Bestehendes Bewahrend“ und „Neues Erprobend“. Anders als die Schulnoten-Analogie enthält dies keine Wertung.

Die Stimmung im Prozess variiert maximal zwischen den beiden Polen, allerdings auf Dekanats-Ebene (3,6) mit leichter und konstanter Tendenz zu „Neues erprobend“ und auf Gemeinde-Ebene (3,2) mit Tendenz zu „Bestehendes bewahrend“. Gegenüber der Zwischenbefragung 2022 (3,1) hat sich diese Tendenz ganz leicht verringert.



5.6 Ressourcen und Belastung

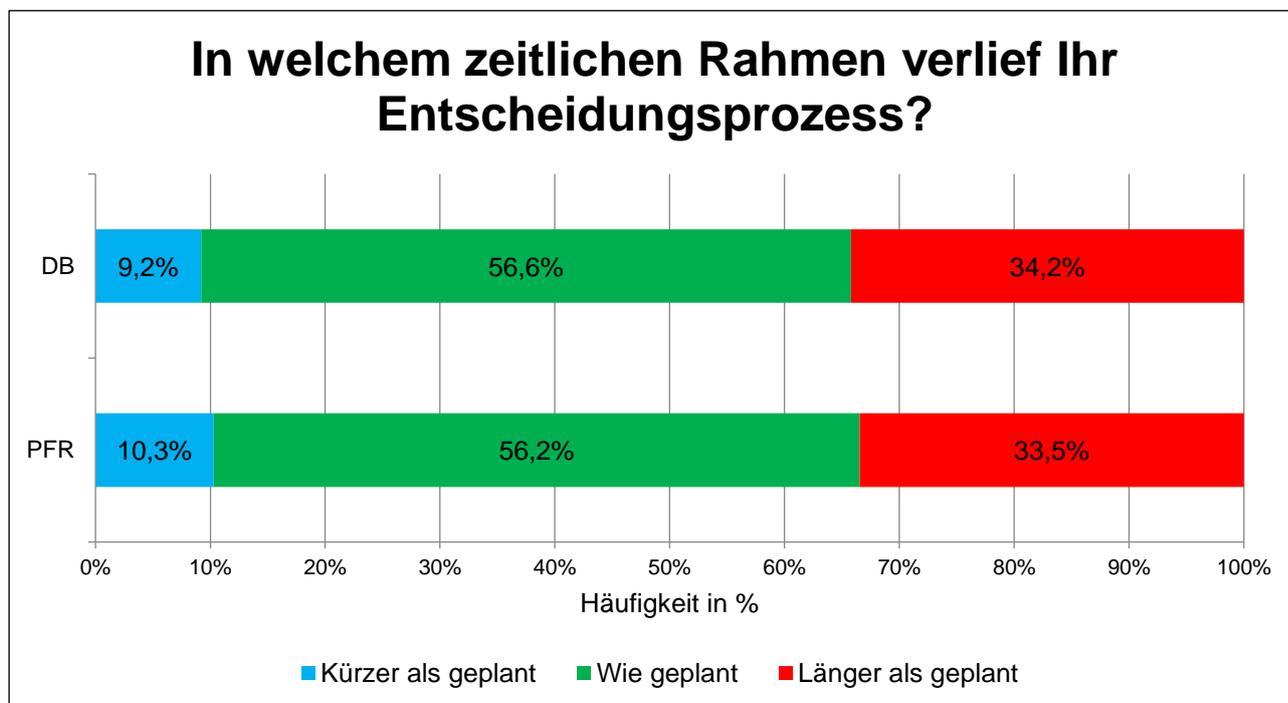
5.6.1 Wie lange hat der Prozess (erste Information über Stellenrahmen bis Beschlussfassung) bei Ihnen ungefähr gedauert?

Der Prozess hat auf DB-Ebene im Schnitt insgesamt 23,3 Monate gedauert, auf KG-Ebene 20,3 Monate.

Dauer (Monate)	Mittelwert	Median	Modus	s	Minimum	Maximum	Summe
DB	23,3	24	24	9,9	3	48	1.721
PFR	20,3	18	24	13,5	0	87	10.427

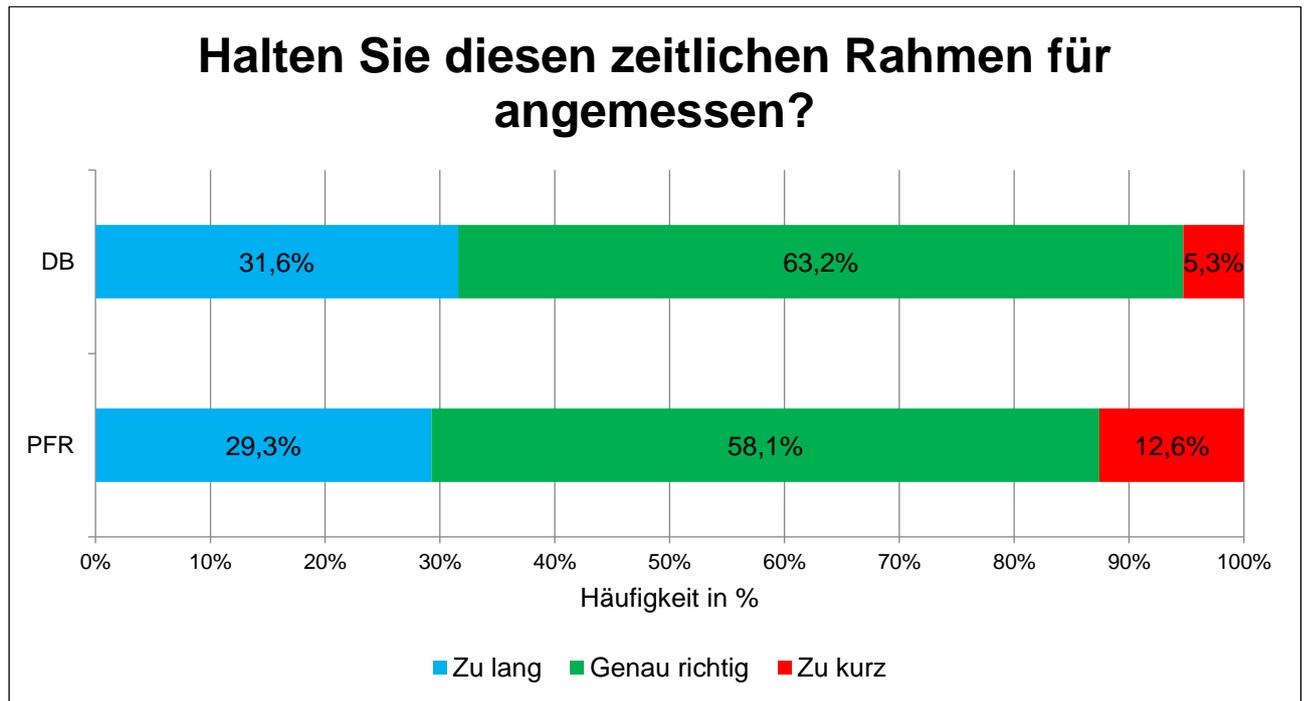
5.6.2 In welchem zeitlichen Rahmen verlief Ihr Entscheidungsprozess?

Der Entscheidungsprozess verlief für mehr als die Hälfte (DB 56,6% / PFR 56,2%) im zeitlichen Rahmen wie geplant. Bei einem Drittel (DB 34,2% / PFR 33,5%) verlief er länger als geplant, nur bei etwa einem Zehntel (DB 9,2% / PFR 10,3%) dauerte er kürzer als geplant.



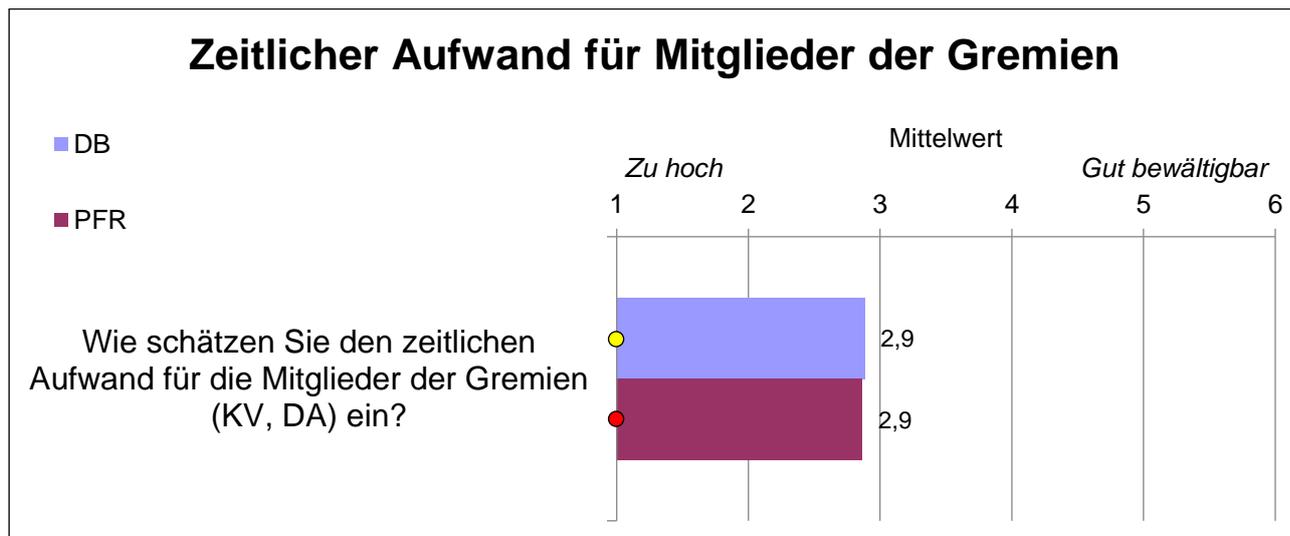
5.6.3 Halten Sie diesen zeitlichen Rahmen für angemessen?

Den benötigten zeitlichen Rahmen für „genau richtig“ halten 63,2% auf DB-Ebene und 58,1% auf KG-Ebene. Als „zu lang“ empfinden es 31,6% auf DB-Ebene und 29,3% auf KG-Ebene, das stellt eine deutliche Zunahme gegenüber der Zwischen-Befragung 2022 (DB 11,6% / PFR 19,3%) dar. Die Einschätzung als „zu kurz“ (DB 5,3% / PFR 12,6%) haben sich gegenüber 2022 etwa halbiert (DB 11,6% / PFR 22,8%).



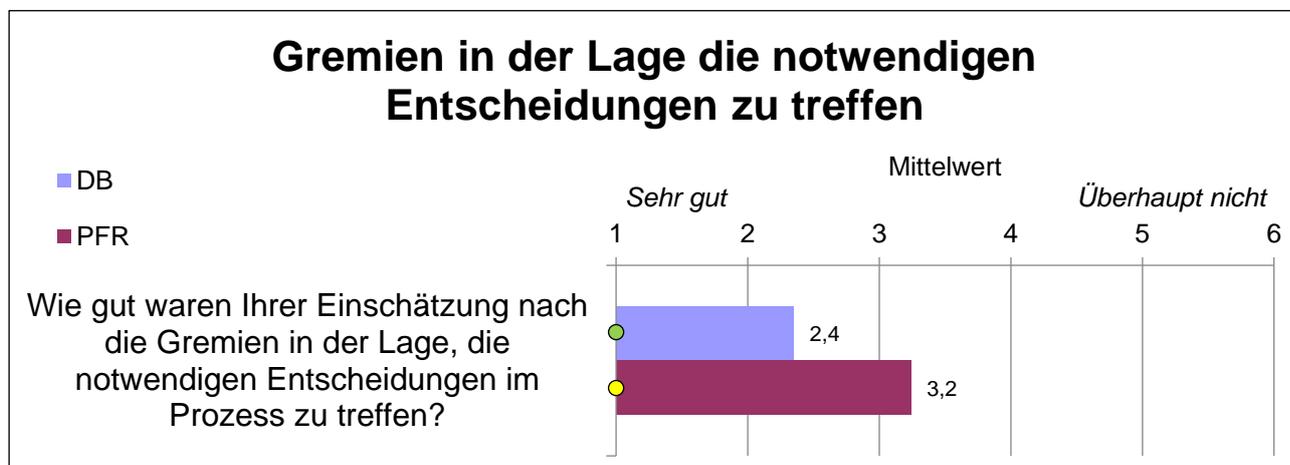
5.6.4 Wie schätzen Sie den zeitlichen Aufwand für die Mitglieder der Gremien (KV, DA) ein?

Den zeitlichen Aufwand für die Mitglieder der Gremien (KV, DA) schätzen beide Ebenen mit 2,9 (MW auf der Skala von „zu hoch“ bis „gut bewältigbar“) als in der Tendenz eher zu hoch ein. Bei der Zwischenbefragung 2022 lag der Wert noch geringfügig besser (DB 3,0 / KG 3,1).



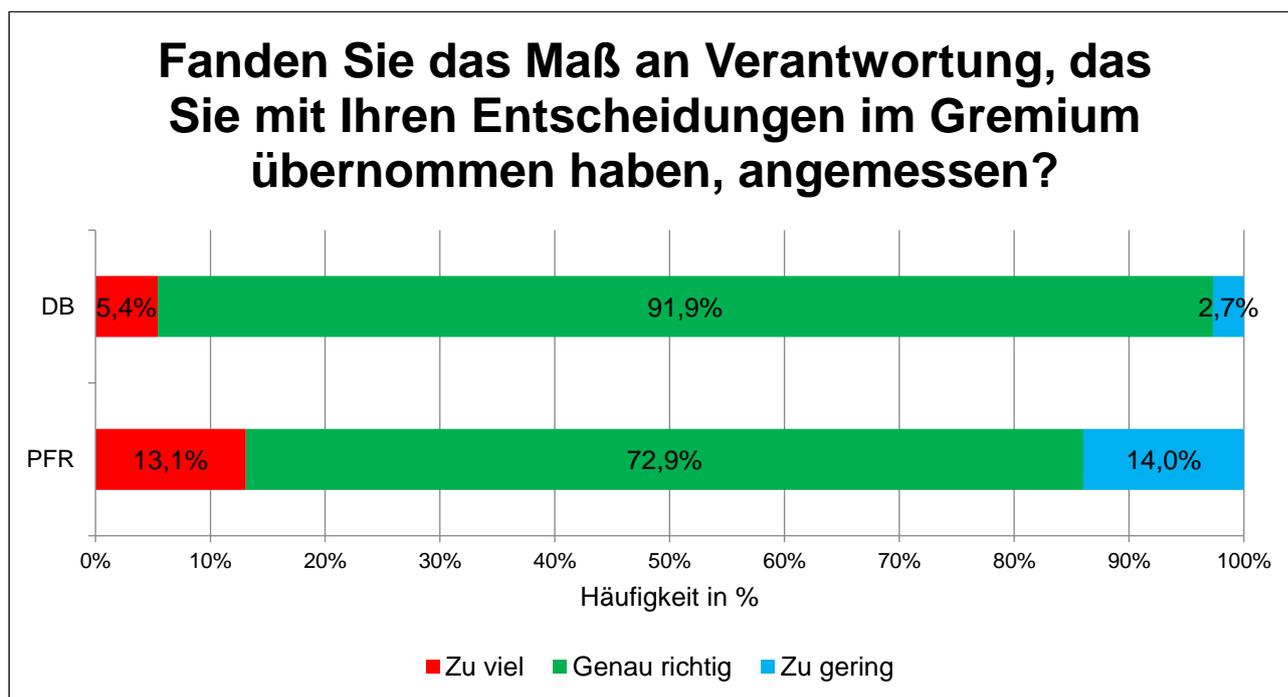
5.6.5 Wie gut sind Ihrer Einschätzung nach die Gremien in der Lage, die notwendigen Entscheidungen im Prozess zu treffen?

Die Gremien sind in gutem (DB 2,4) bis mittlerem (PFR 3,2) Maß in der Lage, die notwendigen Entscheidungen zu treffen. Bei der Zwischenbefragung wurde dies noch etwas besser eingeschätzt (DB 2,1 / PFR 2,9).



5.6.6 Fanden Sie das Maß an Verantwortung, das Sie mit Ihren Entscheidungen im Gremium übernommen haben, angemessen?

Das Maß an Verantwortung, das die Gremien mit ihren Entscheidungen übernommen haben, wurde auf DB-Ebene größtenteils (91,9%), auf KG-Ebene zu knapp drei Vierteln (72,9%) als genau richtig empfunden. Als zu viel empfanden es 5,4% (DB) und 13,1% (PFR), als zu gering 2,7% (DB) und 14,0% (PFR).



5.6.7 Falls nicht oder zu gering: Was hätten Sie benötigt?

Entsprechend den Ergebnissen der geschlossenen Frage meldete sich auch in der offenen Texteingabe vor allem die Kirchengemeindeebene, also Pfarrer*innen und Vertrauensleute, zu Wort.

Ein Befund sticht jedoch für die Dekanatsebene heraus: Unter den Befragten, die ihre Gremienverantwortung als zu gering ansehen, sind es vor allem die Dekan*innen, die sich mehr Spielräume bei weniger Vorgaben wünschen.

Insgesamt über alle Befragten hinweg ergeben sich in der inhaltsanalytischen Bearbeitung der offenen Texteingaben folgende Kategorien:

Diejenigen, die ihre Gremienverantwortung als zu gering ansehen, hätten v.a. gebraucht:

- Beteiligung / Mitsprache / Verständnis
- Recht auf Mitentscheidung (v.a. Vertrauensleute für ihren KV)
- Transparenz / mehr und bessere Informationen

Diejenigen, die ihre Gremienverantwortung als hoch ansehen, hätten v.a. gebraucht:

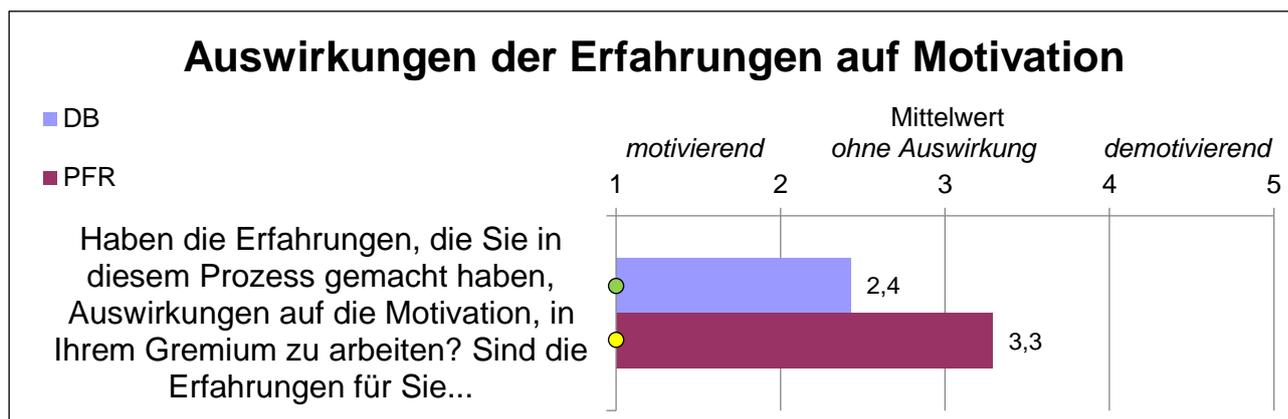
- Befähigung von Ehrenamtlichen für die Entscheidungen bzw. Abnahme der Verantwortung
- Transparenz / mehr und bessere Informationen
- Klare Prozessvorgaben (Zeitschiene, Rollenklarheit, Zuständigkeiten...)
- Mehr Zeit (für weitere Abstimmungen, Gespräche, konzeptionelle und inhaltliche Arbeit...)
- Entscheidungen von übergeordneter Stelle (meist Landeskirche)

Es gibt einige Aspekte, die sowohl diejenigen mit zu gering wahrgenommener als auch diejenigen mit zu hoch wahrgenommener Verantwortung gebraucht hätten:

- Transparenz bzw. mehr/bessere Informationen (über Prozessrichtlinien, Regeln, Möglichkeiten, Alternativen...)
- Klarheit über Ziele / Vision / Perspektive der Landesstellenplanung bzw. des Dekanatsbezirks
- Mehr Spielraum
- Bessere (regionale) Vernetzung in der Planung

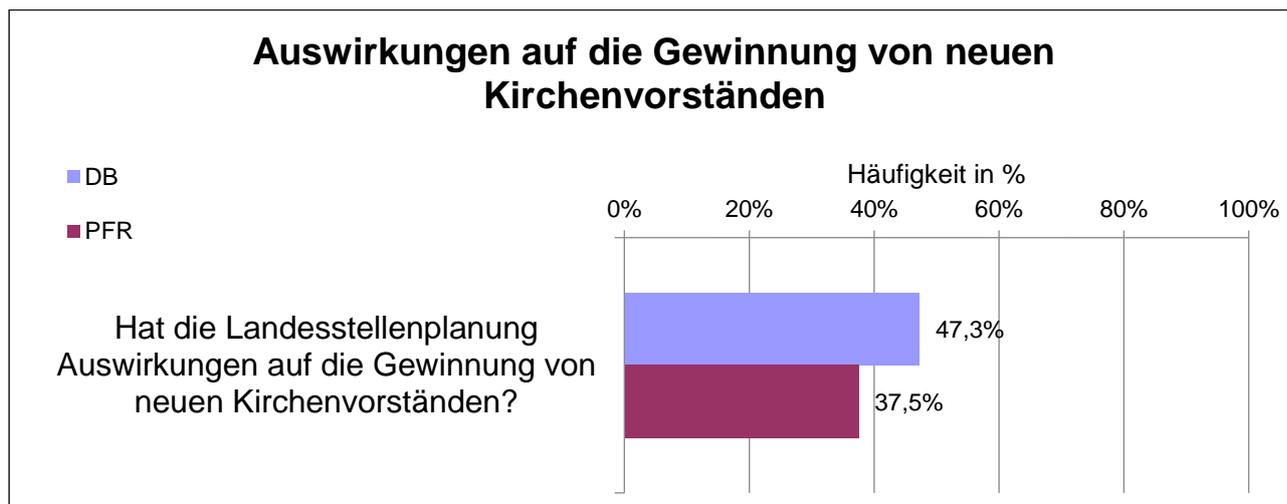
5.6.8 Haben die Erfahrungen, die Sie in diesem Prozess gemacht haben, Auswirkungen auf die Motivation, in Ihrem Gremium zu arbeiten?

Die im Prozess gemachten Erfahrungen wirken sich auf DB-Ebene in der Tendenz eher motivierend aus (MW 2,4 auf der 5stufigen Skala), auf KG-Ebene eher leicht demotivierend (3,3). Auf KG-Ebene zeigt sich eine minimale Verbesserung gegenüber der Zwischen-Befragung 2022 (3,4).



5.6.9 Hat die Landesstellenplanung Auswirkungen auf die Gewinnung von neuen Kirchenvorständen?

Die Landesstellenplanung hat Auswirkungen auf die Gewinnung von neuen Kirchenvorständen in knapp der Hälfte (47,3%) auf DB-Ebene und in 37,5% auf KG-Ebene. Damit fallen die Auswirkungen etwas geringer aus als zuvor befürchtet.



5.6.9.1 Falls ja: Welche?

Vor allem die Kirchengemeindeebene befürchtet fehlende Identifikation mit den Gemeinden durch Regionalisierungsprozesse.

Die Dekanatsebene hegt ebenfalls negative Befürchtungen, sieht jedoch auch stärker als die Kirchengemeindeebene neutrale und positive Auswirkungen wie Faktoren zur Steigerung der Motivation für eine Kandidatur.

Die negativen Befürchtungen überwiegen auf beiden befragten Ebenen die neutralen und positiven Annahmen zur Auswirkung der Landesstellenplanung auf die Gewinnung neuer Kirchenvorstände. Noch stärker als die Hauptamtlichen sehen die Ehrenamtlichen das Problem sinkender Bereitschaft zur (Wieder-)Kandidatur durch zeitliche und inhaltliche Belastung, die gestiegene Verantwortung und den mit dem Amt verbundenen Ärger.

Darstellung der Kreuztabelle zur Frage
**Welche Ebene macht welche Beobachtungen zur
Gewinnung von neuen KV's?**

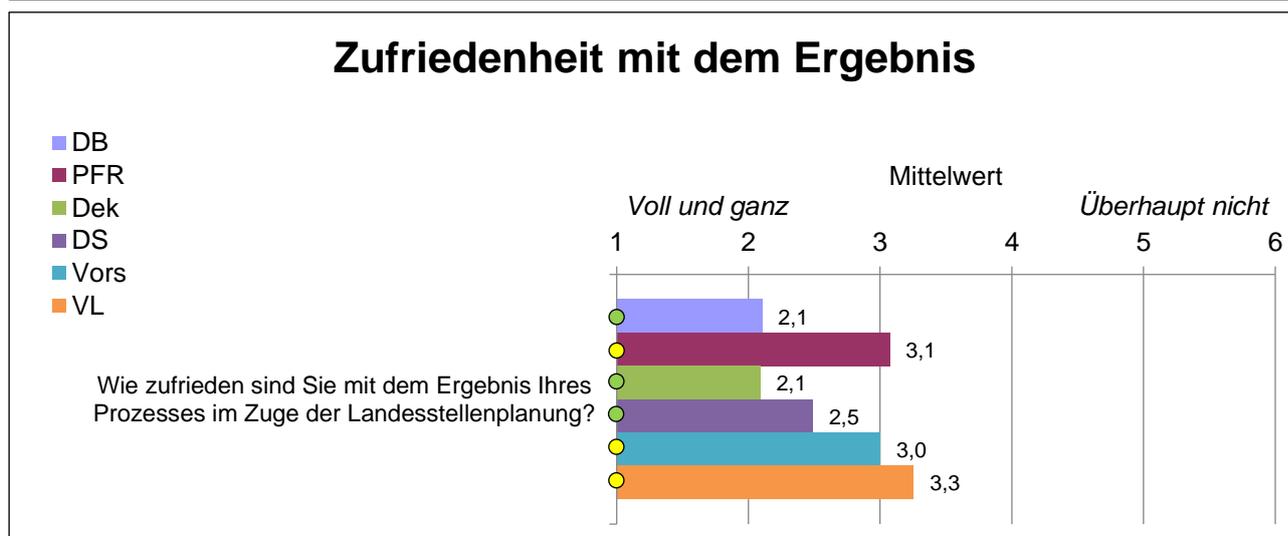
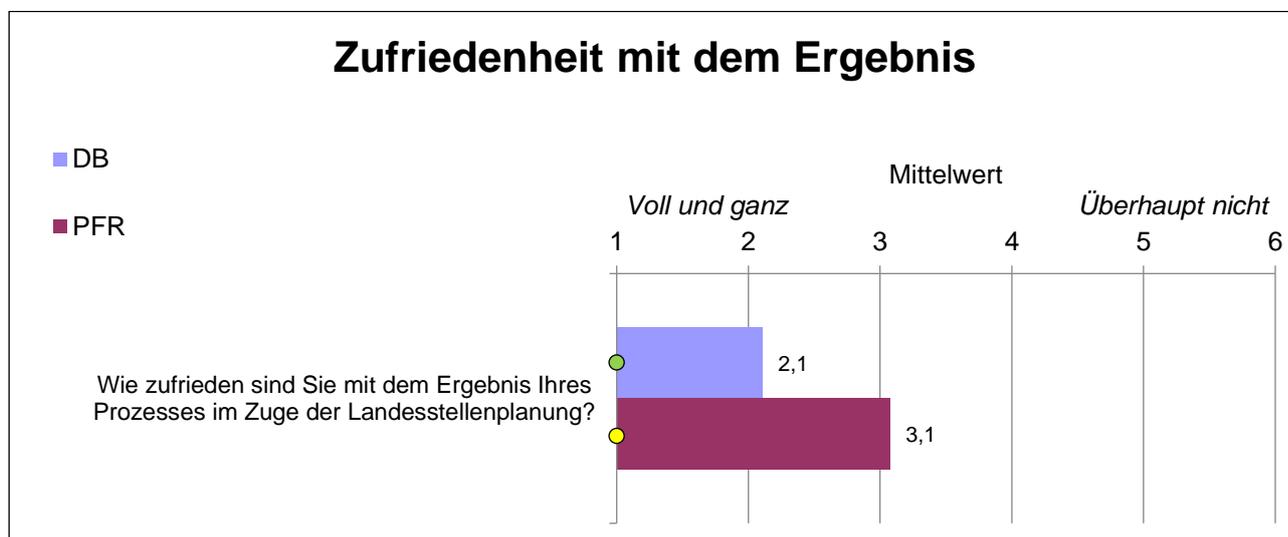


N = 981

5.7 Zufriedenheit

5.7.1 Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis Ihres Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung?

Die Zufriedenheit mit dem Ergebnis des eigenen Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung ist auf Dekanats-Ebene noch gut (MW 2,1), auf Gemeinde-Ebene befriedigend (3,1). Die Zufriedenheit ist gegenüber der Zwischenbefragung 2022 auf beiden Ebenen geringfügig gestiegen (MW -0,1). Bei Hauptamtlichen (Dekan*in 2,1 / Vorsitzende des KV 3,0) ist die Zufriedenheit jeweils etwas höher als bei den Ehrenamtlichen (Präsidenten der DS 2,5 / Vertrauensleute 3,3).



5.7.2 Wollen Sie uns darüber hinaus noch etwas mitteilen?

Etwa 35% der Teilnehmenden nehmen die Möglichkeit für eine offene Rückmeldung am Ende des Fragebogens wahr. Insgesamt ist festzustellen, dass diese offene Abschlussmitteilung stark kritikgenerierend wirkt. In den Aussagen überwiegen deutlich die kritischen Aspekte.

An Kritik werden viele Punkte genannt, die auch im restlichen Fragebogen abgefragt wurden. So sehen antwortende Befragte aus der DekanatsEbene die Faktoren der Formel je nach eigenem Kontext kritisch in ihren Auswirkungen auf Stadt-, Land- oder Diasporagemeinden, berichten von Problemen durch sich verändernde Regelungen im laufenden Prozess und äußern Unverständnis für zeitliche Verzögerungen durch das LKA.

Auf der Ebene der Kirchengemeinden dominiert der Unmut über fehlende Berücksichtigung der eigenen strukturellen Gegebenheiten im Dekanatsprozess, Kommunikations- und Transparenzprobleme mit dem Dekanat / der Dekansperson und die Sorge vor einer zu schnellen zeitlichen Abfolge der Landesstellenplanungen ohne Konsolidierungsphase.

Insgesamt wird in den kritikgenerierenden offenen Abschlussbemerkungen der Prozess als zeitaufwendig und tendenziell überfordernd beschrieben. Dies gilt vor allem in der Selbst- und Fremdbeschreibung von Ehrenamtlichen. Diese seien in ihrer Expertise entweder nicht ausreichend eingebunden oder verfügten nicht über ausreichend Zeit und Wissen, um Entscheidungen adäquat treffen zu können. Für diejenigen Befragten, die sich hier zu Wort melden, ist die Einbeziehung von Ehrenamtlichen in die Landesstellenplanung ein sensibler Bereich, der noch massiv ausbaufähig ist in seinen Strukturen und Unterstützungsmechanismen.

„Es wird den Ehrenamtlichen zu wenig zugetraut, obwohl diese in ihrem normalen Arbeitsleben weit mehr Verantwortung übernehmen müssen und dürfen!“ (Ehrenamtliche Person in KG, 235, Pos. 13-14).

„Ich fühlte mich als hochengagierte Ehrenamtliche zeitlich völlig überfordert. (...) Hätte ich mehr Zeit, würde ich die nächste LStPI ganz anders angehen, mit sehr viel mehr Kommunikation und sehr viel mehr Partizipation der einzelnen Gremien.“ (58, Pos. 7)“ (Ehrenamtliche Person auf DekanatsEbene, 58, Pos. 7).

Die Rückmeldungen an die Evaluation legen nahe, dass nicht alle Befragten darauf vertrauen, dass mit den Evaluationsergebnissen weitergearbeitet wird und diese in die Planung der nächsten Landesstellenplanung einfließen.

Befragte auf der Dekanats- und Kirchengemeindeebene machen sich umfassende Gedanken zum aktuellen Kirchenbild und der Gestalt einer Kirche der Zukunft. Einige Aspekte dieser Überlegungen seien hier genannt:

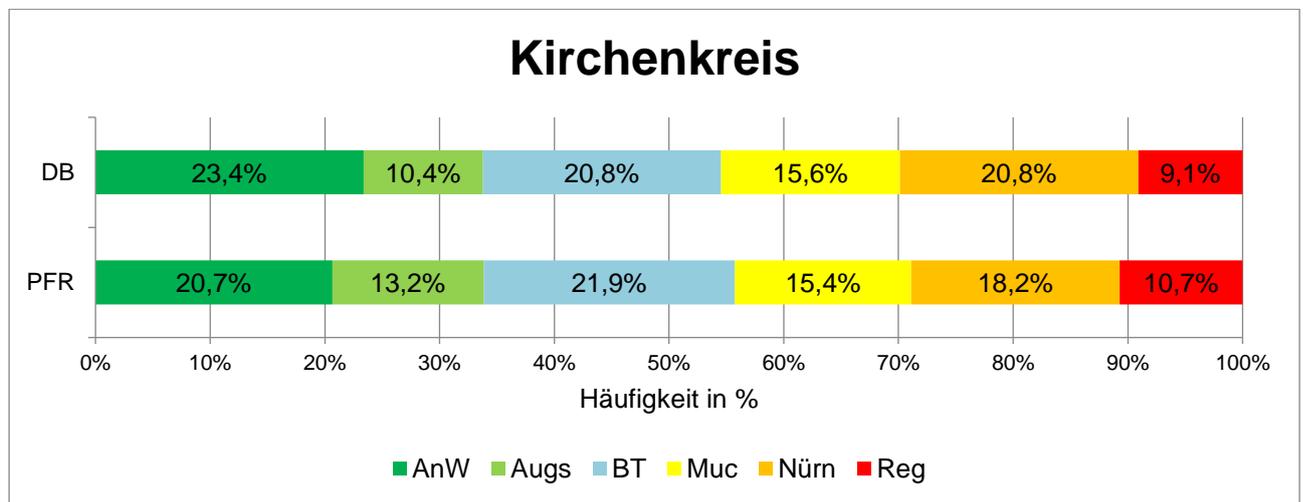
- Die Kirche kann nicht nur Verwaltungsapparat sein. Eine Erhöhung von Effizienz und Transparenz, eine schlankere Verwaltung und weniger Bürokratie sowohl im Landeskirchenamt als auch in den Gemeinden wird als notwendig angesehen.
- Kirche müsse wieder näher an die Lebenswirklichkeit der Menschen heranrücken. Dies könne beispielsweise durch mutige missionale Projekte, moderne Musikformen und Arbeiten an der Basis der Gemeinden bzw. Beziehungsarbeit geschehen.
- Insgesamt sei es wichtig, nicht nur zu planen und zu verwalten, sondern Menschen für die Kirche zu begeistern und ehrenamtliche Arbeit attraktiv zu gestalten.

5.8 Struktur-Daten / Datenbasis

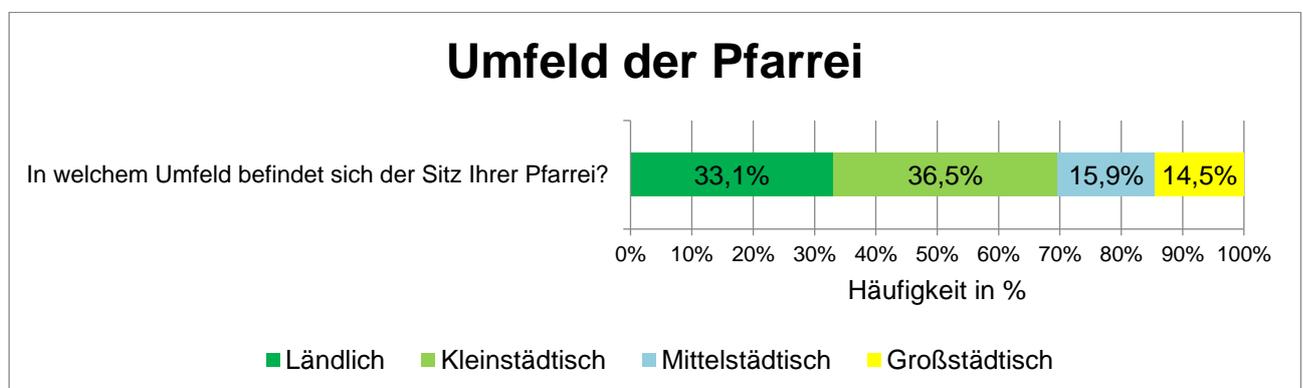
5.8.1 In welcher Funktion beantworten Sie diesen Fragebogen?

Auf Pfarrei-Ebene haben 478 Vorsitzende des Kirchenvorstands und 404 Vertrauensleute geantwortet, auf DB-Ebene 67 Dekan*innen und 49 Präsidenten der Dekanatssynode.
(Vgl. *Methodenkapitel 3.2.3*)

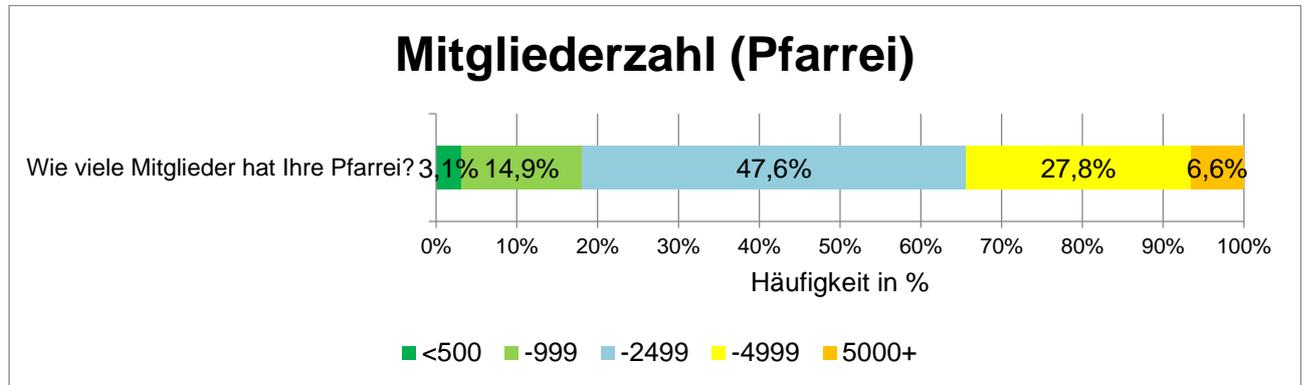
5.8.2 Ihr Kirchenkreis?



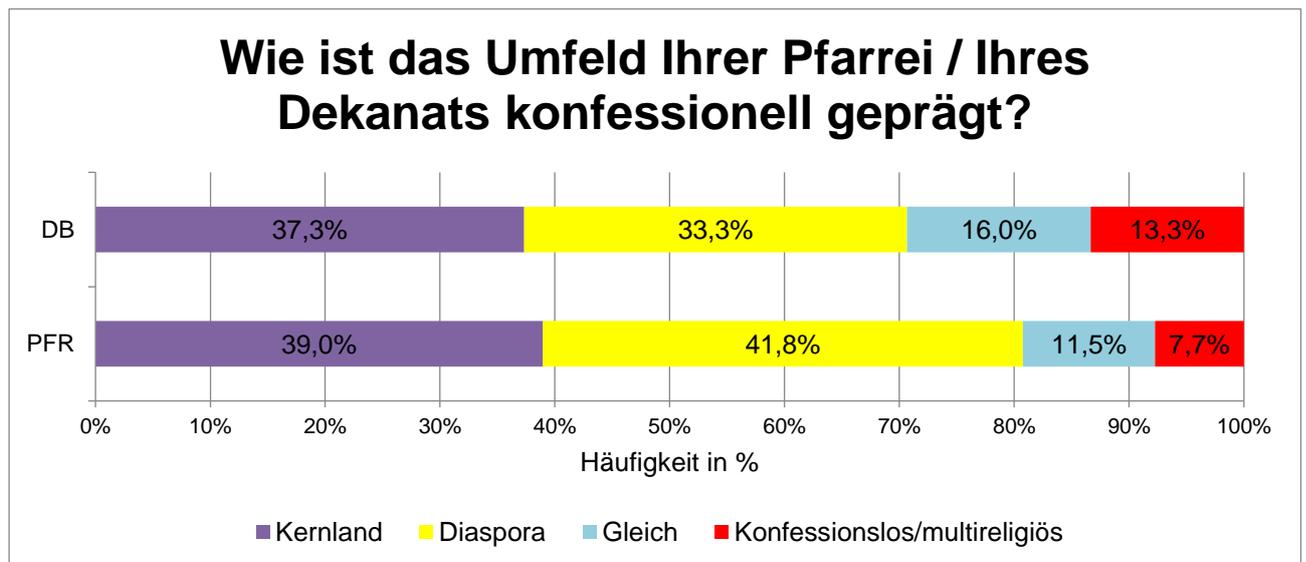
5.8.3 In welchem Umfeld befindet sich Ihre Pfarrei?



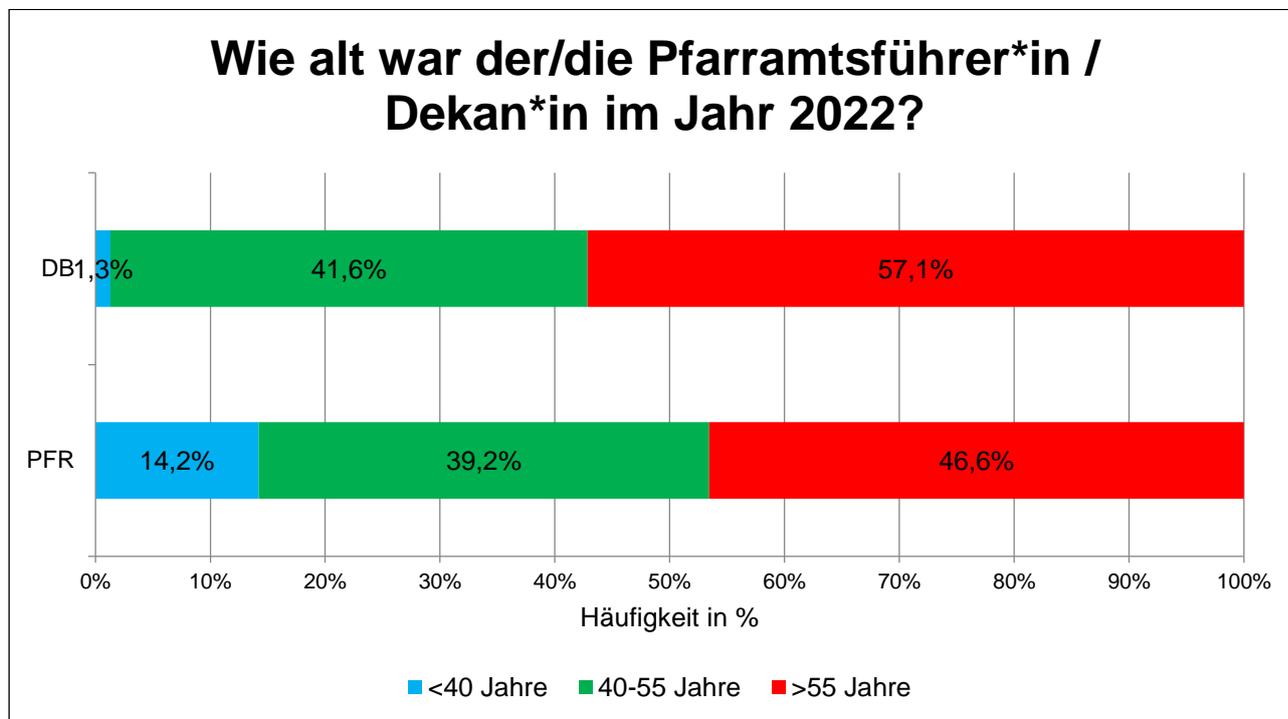
5.8.4 Wie viele Mitglieder hat Ihre Pfarrei?



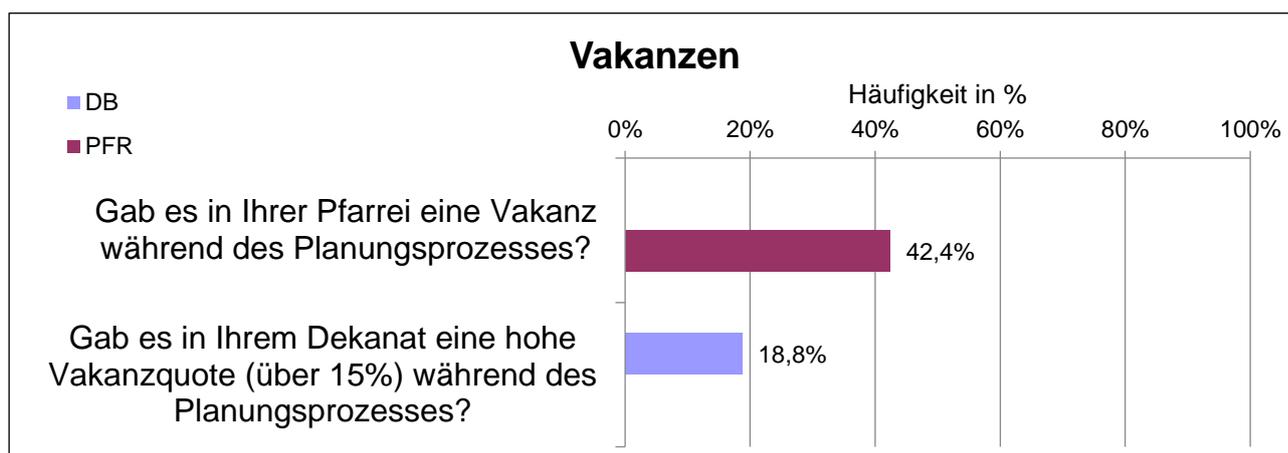
5.8.5 Wie ist das Umfeld Ihrer Pfarrei / Ihres Dekanats konfessionell geprägt?



5.8.6 Wie alt war der/die Pfarramtsführer*in / Dekan*in im Jahr 2022?



5.8.7 Vakanzen



6 Befragung der Dekanatsweiten Dienste (DWD)

Evaluation der Landesstellenplanung (LStPI 2020): Abschluss-Phase

Steckbrief zur Abschluss-Befragung bei DWD



Befragungszeitraum

08. Februar 2024 bis 24. April 2024, zeitlich gestaffelte Einladungen



Methode

Standardisierte Online-Befragung
Einladung per Email an die Akteure mit individuellen Zugangs-Links



Auswahlverfahren

Benennung der Ansprechpartner*innen bei den einzelnen DWD durch die Dekan*innen in vorgeschalteter Panel-Erhebung (Januar bis März 2024)



Grundgesamtheit

339 benannte Ansprechpartner*innen bei den DWD in fast allen DB AHS, EB, HS, JA, KiMu, KHS, ÖA, TS und weitere Dienste

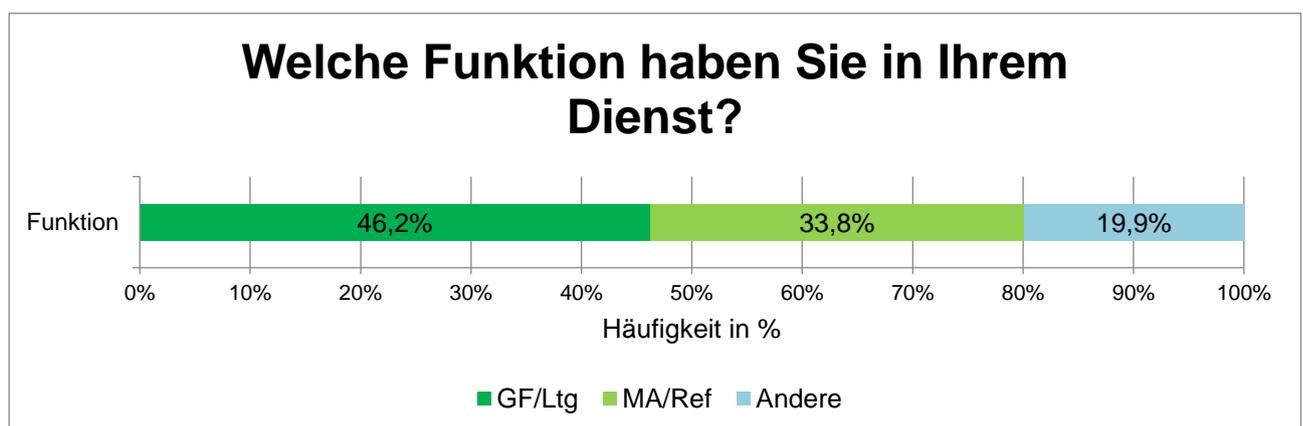
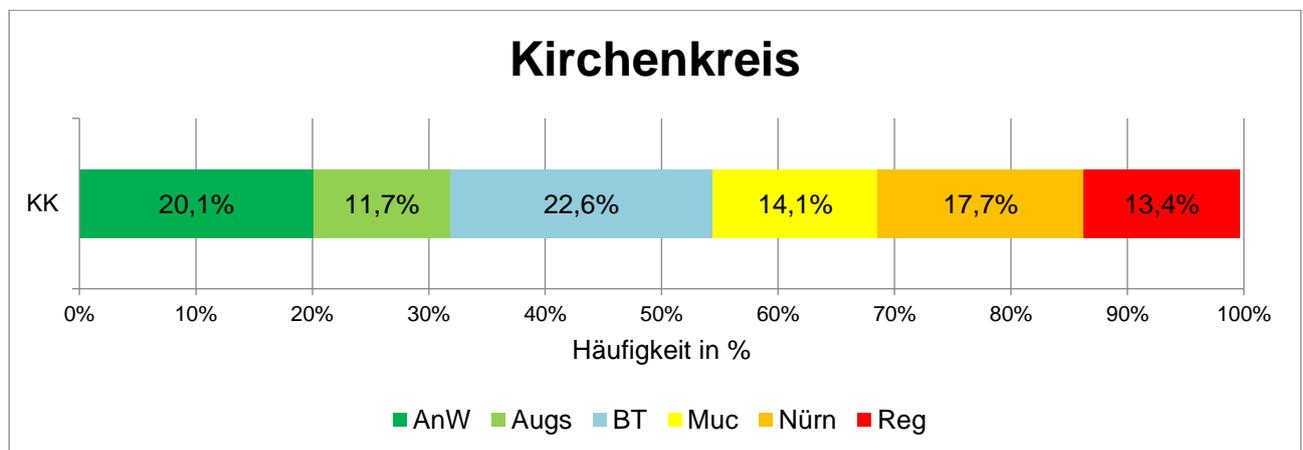
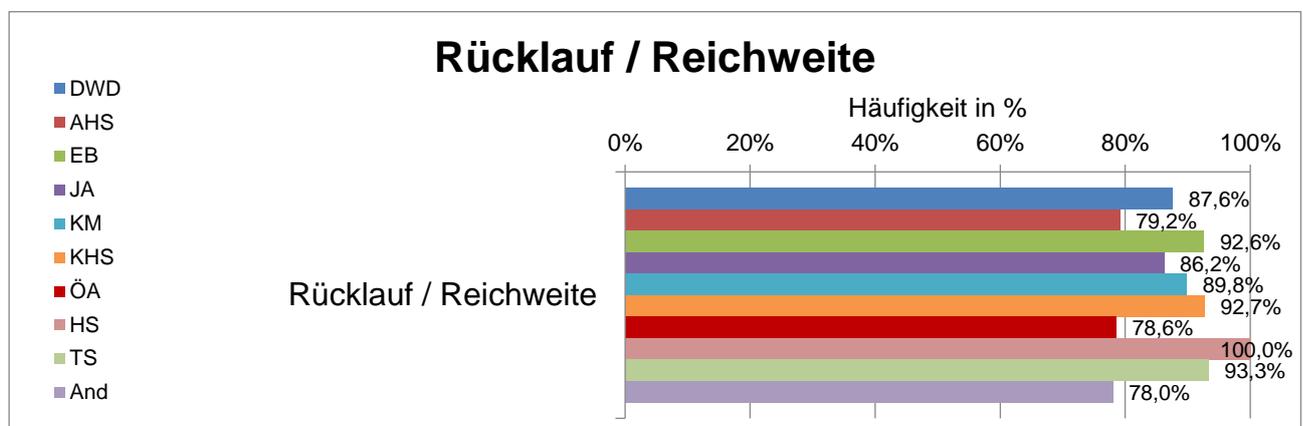
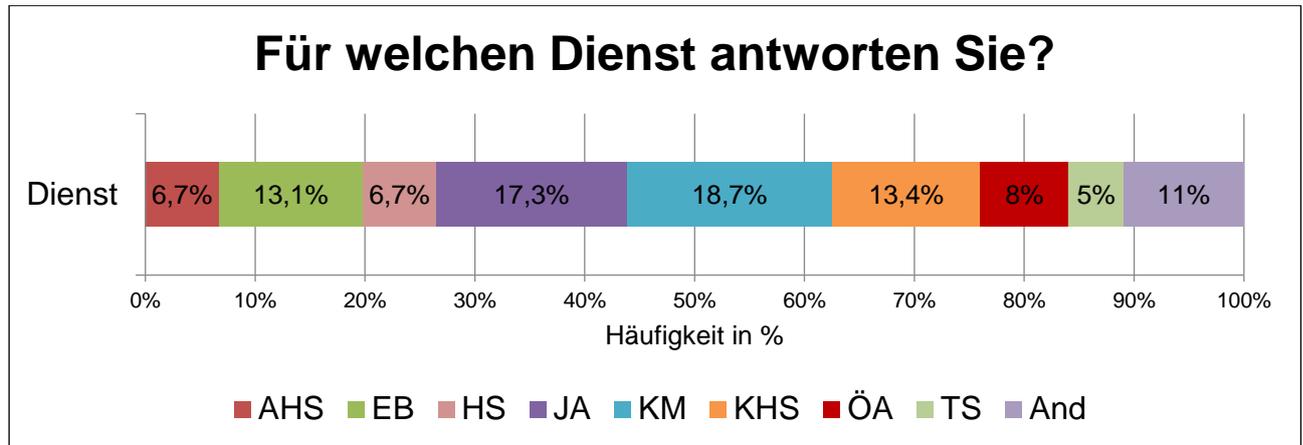


Stichprobe (Teilnehmende an der Befragung)

283 Antworten → Rücklauf 83,5%, **Reichweite 87,6%** (DB-übergreifende Arbeit)
Bei einzelnen DWDs Rücklauf zwischen 78,6% und 100%
Repräsentative Datenbasis, sehr hohe Zuverlässigkeit der Befunde

Die Rücklaufquote liegt insgesamt bei 83,5%. Durch dekanatsübergreifende Zusammenarbeit und gemeinsame Antworten ergibt sich eine Reichweite von 87,6%. Alle Dekanatsweiten Dienste sind angemessen in der Stichprobe vertreten und erzielten sehr zufriedenstellende Rücklaufquoten zwischen 78,6% und 100,0%.

	Dekanatsweiter Dienst	Antworten	Anteil an Stichprobe	Rücklauf / Reichweite beim DWD
DWD	Alle Antworten aus den DWD	283	100,0%	83,5% / 87,6%
AHS	Altenheimseelsorge	19	6,7%	79,2%
EB	Erwachsenenbildung	37	13,1%	68,5% / 92,6%
HS	Hochschularbeit	19	6,7%	100,0%
JA	Kinder- und Jugendarbeit	49	17,3%	84,5% / 86,0%
KM	Kirchenmusik	53	18,7%	89,8%
KHS	Krankenhausseelsorge	38	13,4%	92,7%
ÖA	Öffentlichkeitsarbeit	22	7,8%	78,6%
TS	Tourismusseelsorge	14	4,9%	93,3%
And	Andere Dienste	32	11,3%	78,0%



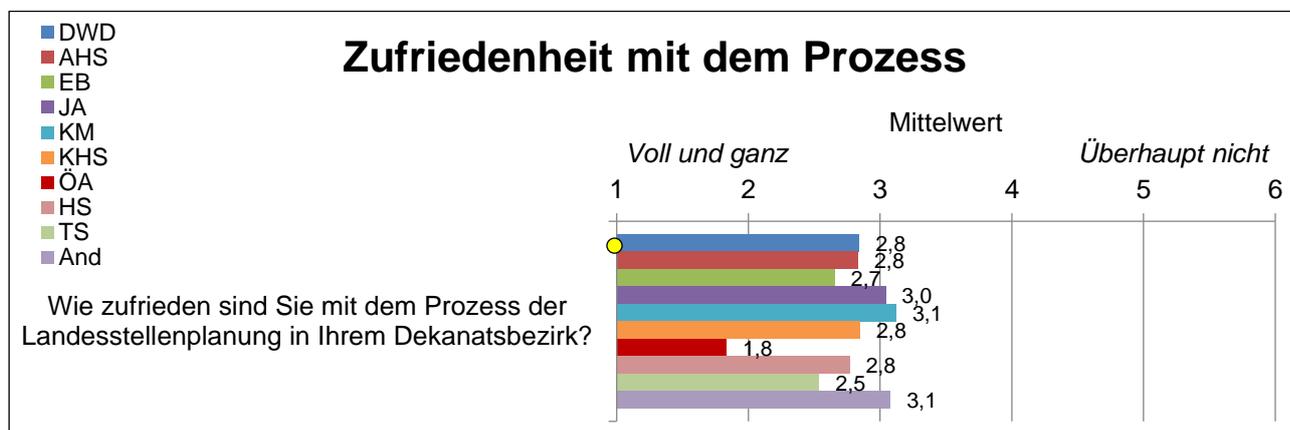
6.1 Prozess

6.1.1 Beteiligung

6.1.1.1 Zufriedenheit: Wie zufrieden sind Sie mit dem Prozess der Landesstellenplanung in Ihrem DB?

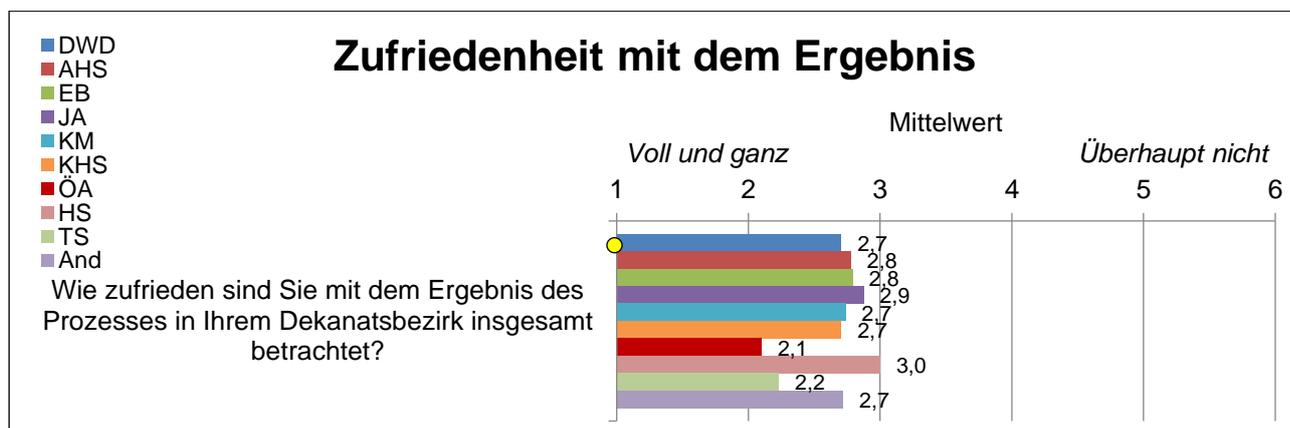
6.1.1.1.1 Wie zufrieden sind Sie mit dem Prozess der Landesstellenplanung in Ihrem DB?

Die Zufriedenheit mit dem Prozess der Landesstellenplanung im DB ist insgesamt – unter allen DWDs – befriedigend (MW 2,8). Die Bewertungen bei den einzelnen Diensten bewegen sich zwischen 1,8 (ÖA) und 3,1 (Kirchenmusik und andere Dienste).



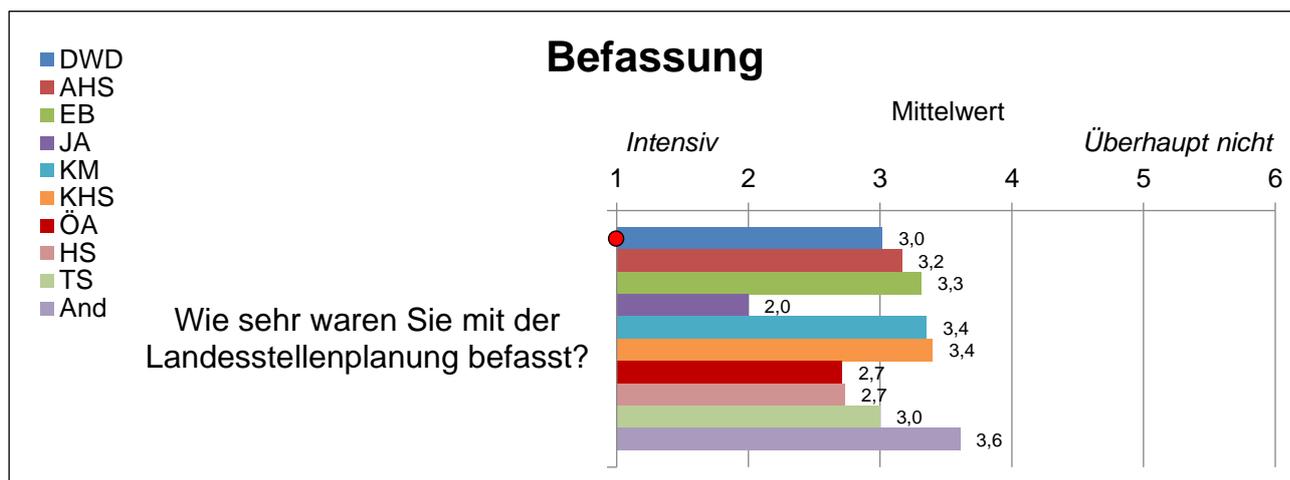
6.1.1.1.2 Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis des Prozesses in Ihrem DB insgesamt betrachtet?

Die Zufriedenheit mit dem Ergebnis des Prozesses im DB liegt insgesamt bei 2,7. Am größten ist die Zufriedenheit mit dem Ergebnis in der Öffentlichkeitsarbeit (2,1) und der Tourismusseelsorge (2,2), am niedrigsten in der Hochschularbeit (3,0).



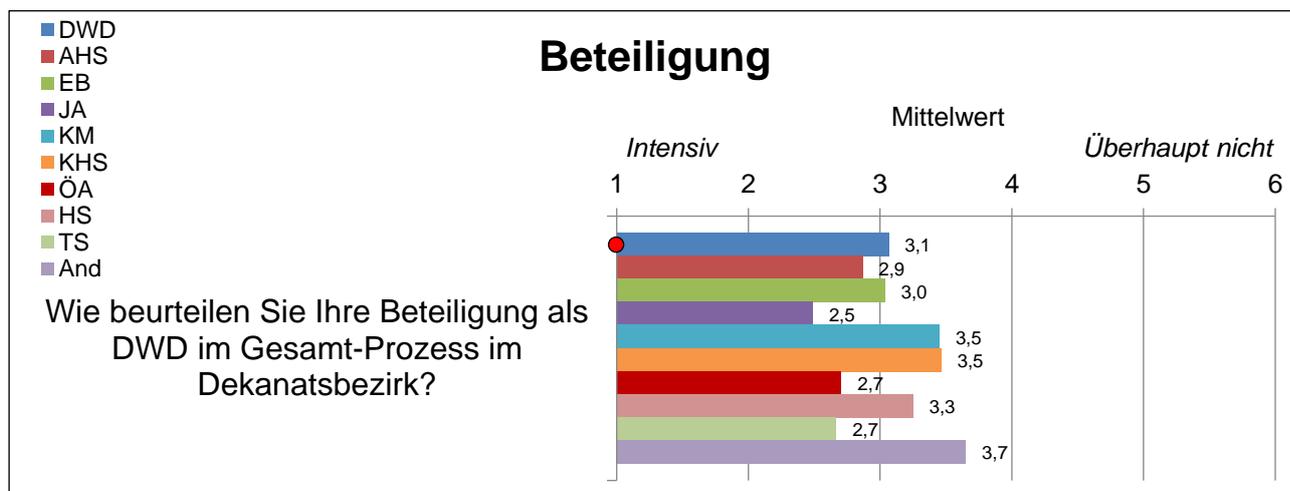
6.1.1.2 Wie sehr waren Sie mit der Landesstellenplanung befasst?

Die Intensität der Befassung wird insgesamt als mittelmäßig (3,0) eingeschätzt. Am intensivsten war die Befassung in der Jugendarbeit (2,0), weniger intensiv war sie in der Kirchenmusik, der Krankenhausseelsorge (jeweils 3,4) und bei anderen Diensten (3,6).



6.1.1.3 Wie beurteilen Sie Ihre Beteiligung als DWD im Gesamt-Prozess im Dekanatsbezirk?

Die Beteiligung als DWD im Gesamt-Prozess im DB wird insgesamt als mittelmäßig (3,1) beurteilt. Am intensivsten war die Beteiligung in der Jugendarbeit (2,5), der Öffentlichkeitsarbeit und der Tourismusseelsorge (jeweils 2,7), weniger intensiv war die Beteiligung in der Kirchenmusik, der Krankenhausseelsorge (jeweils 3,5) und bei anderen Diensten (3,7).



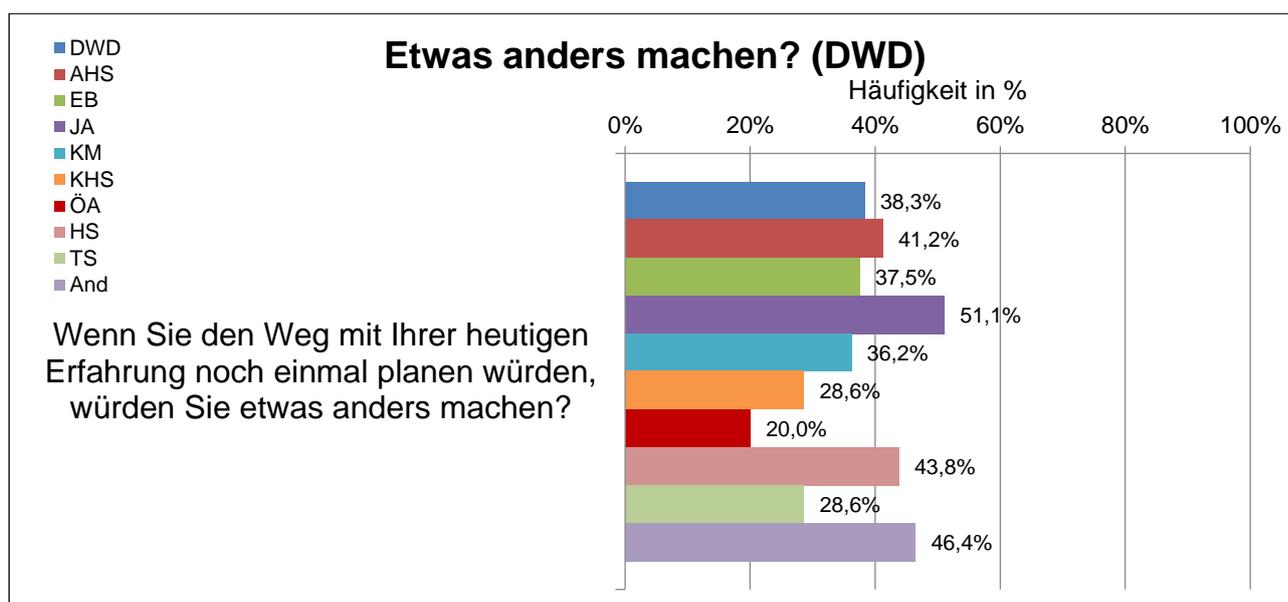
6.1.1.4 Wie wurden Kirchenmusiker vor Ort am Verfahren und an der Lösung beteiligt? [nur Kirchenmusik]

Diese Frage wurde nur im Bereich der Kirchenmusik gestellt. Folgende Beteiligungsformen wurden in der offenen Texteingabe genannt:

- Gespräche / Besprechungen
- Konzepterstellung
- Ausschussgründung / Arbeitskreis
- Einladung zum / Teilnahme am Dekanatsausschuss
- Kein / Wenig Einbezug
- Allgemein ausführlich / eng / von Anfang an
- Information in der Dekanatsynode
- Einladung zu / Teilnahme an Pfarrkonferenzen
- Sammlung der Wünsche der Kirchenmusiker*innen an Dekanatskantorat
- Information in der Dienstbesprechung
- Teilnahme an Kirchenvorstandssitzungen
- Eigenverantwortliche Durchführung der LStPI im Bereich Kirchenmusik

6.1.1.5 Wenn Sie den Weg mit Ihrer heutigen Erfahrung noch einmal planen würden, würden Sie etwas anders machen?

38,3% würden mit der heutigen Erfahrung bei erneuter Planung etwas anders machen. Die Spannweite reicht von 20,0% (Öffentlichkeitsarbeit) und 28,6% (Krankenhausseelsorge) bis 51,1% (Jugendarbeit).



6.1.1.5.1 Wenn ja: Was würden Sie anders machen?

Top 5 der offenen Texteingaben:

1. Auf Beteiligung/Transparenz bestehen / aktiver gestalten
2. Prozesssteuerung einfordern
3. Rahmenbedingungen / Kriterien frühzeitig klären
4. Betroffene Akteure einbinden (ohne KG)
5. Mehr inhaltliche Arbeit / Verschränkung mit PuK

Im Vergleich der verschiedenen DWD untereinander ergibt sich wenig Auffälliges. Vor allem die Kirchenmusik würde ihre Position in Gremien stärken, die Altenheimseelsorge würde noch stärker die bisherige Arbeit bedenken, die Erwachsenenbildung und die Jugend würden dekanatsübergreifende Zusammenarbeit verstärken.

Erwachsenenbildung und Jugendarbeit zeigen sich in ihren Änderungspunkten stärker parallel als andere DWD.

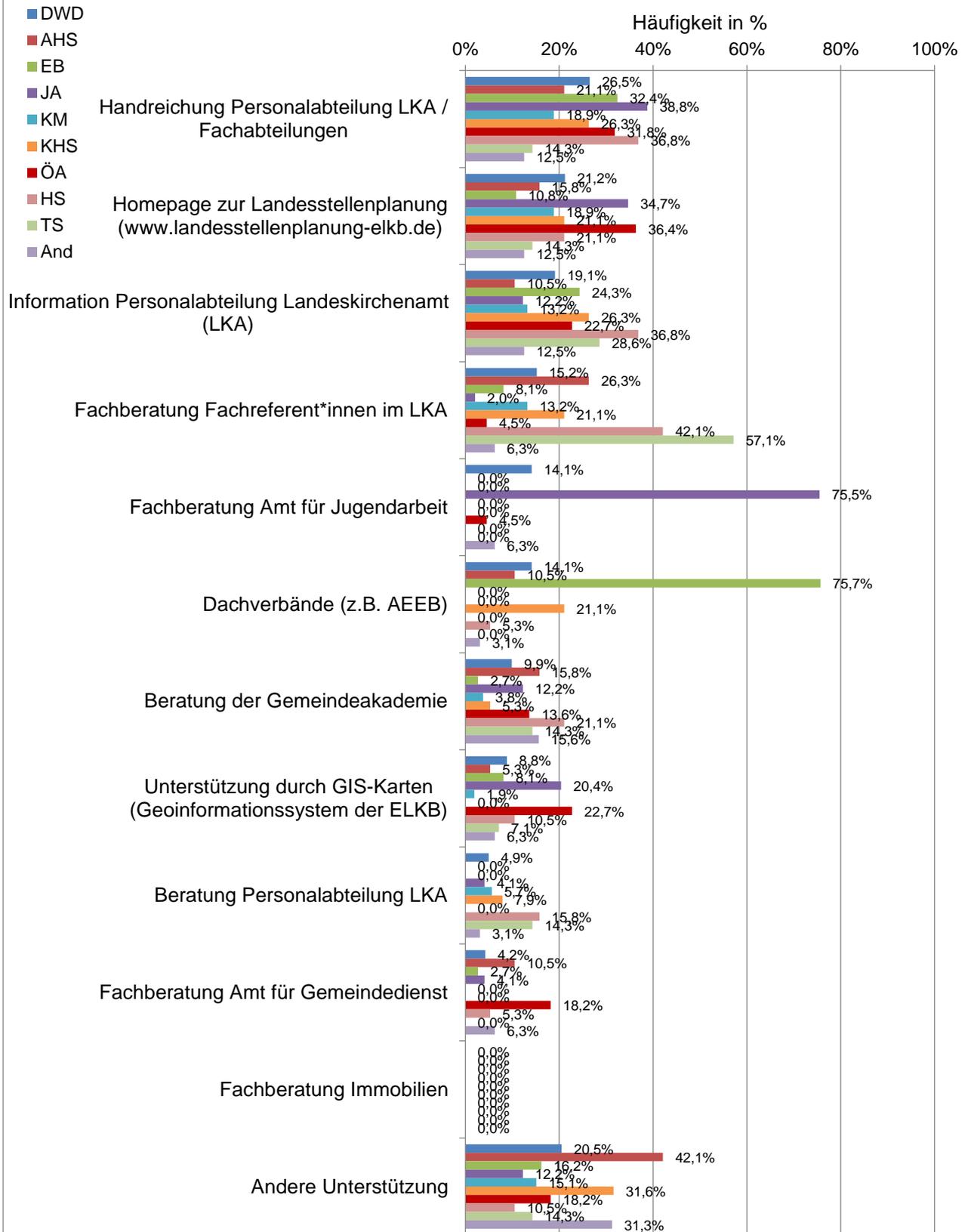
6.1.2 Unterstützung

6.1.2.1 Welche Unterstützung haben Sie genutzt?

Am häufigsten genutzt wurden bei den DWD die Handreichung der Personalabteilung (26,5%), die Homepage zur Landesstellenplanung (21,2%), die Informationen der Personalabteilung (19,1%). Besondere Bedeutung hat fachspezifische Unterstützung, die bei einzelnen Diensten besonders große Resonanz erzielen: Fachberatung durch die Fachreferent*innen im LKA (DWD 15,2% / TS 57,1% / HS 42,1% / AHS 26,3% / KHS 21,1%), Fachberatung im Amt für Jugendarbeit (DWD 14,1% / JA 75,5%) und Dachverbände (DWD 14,1% / EB 75,7% / KHS 21,1%).



Welche Unterstützung haben Sie genutzt?



6.1.2.1.1 Fachberatung Fachreferent*innen im LKA – Welche?

Es zeigt sich, dass die DWD die ihnen thematisch zugeordneten Fachreferent*innen nutzen. Die Erwachsenenbildung und die Jugendarbeit nutzen Fachreferent*innen kaum, da ihr Beratungsbedarf durch die eigenen Einrichtungen abgedeckt wird.

Folgende Fachabteilungen und -referent*innen wurden in der offenen Texteingabe genannt:

- Seelsorge / Hr. Schurig
- Tourismus / Hr. Schaller / Hr. Roßmerkel
- Kirchenmusik / LKMD Knörr / Hr. Böhm
- Altenheimseelsorge / Hr. Thoma
- Hochschularbeit / Fr. Stiehl
- Medien & Erwachsenenbildung / Fr. Hanselmann-Rudolph
- Abteilung D allgemein
- Abteilung C allgemein
- Ökumene / Fr. Stettner
- Recht / Hr. Bermpohl
- Hr. Grünwald
- IT / Digitales
- PuK-Team

6.1.2.1.2 Andere Unterstützung

Es zeigten sich in der offenen Eingabe für andere Unterstützungen vor allem zwei weitere Aspekte:

1. Austausch mit Kolleg*innen
2. Ansprechpartner*in Dekan*in / Dekanat

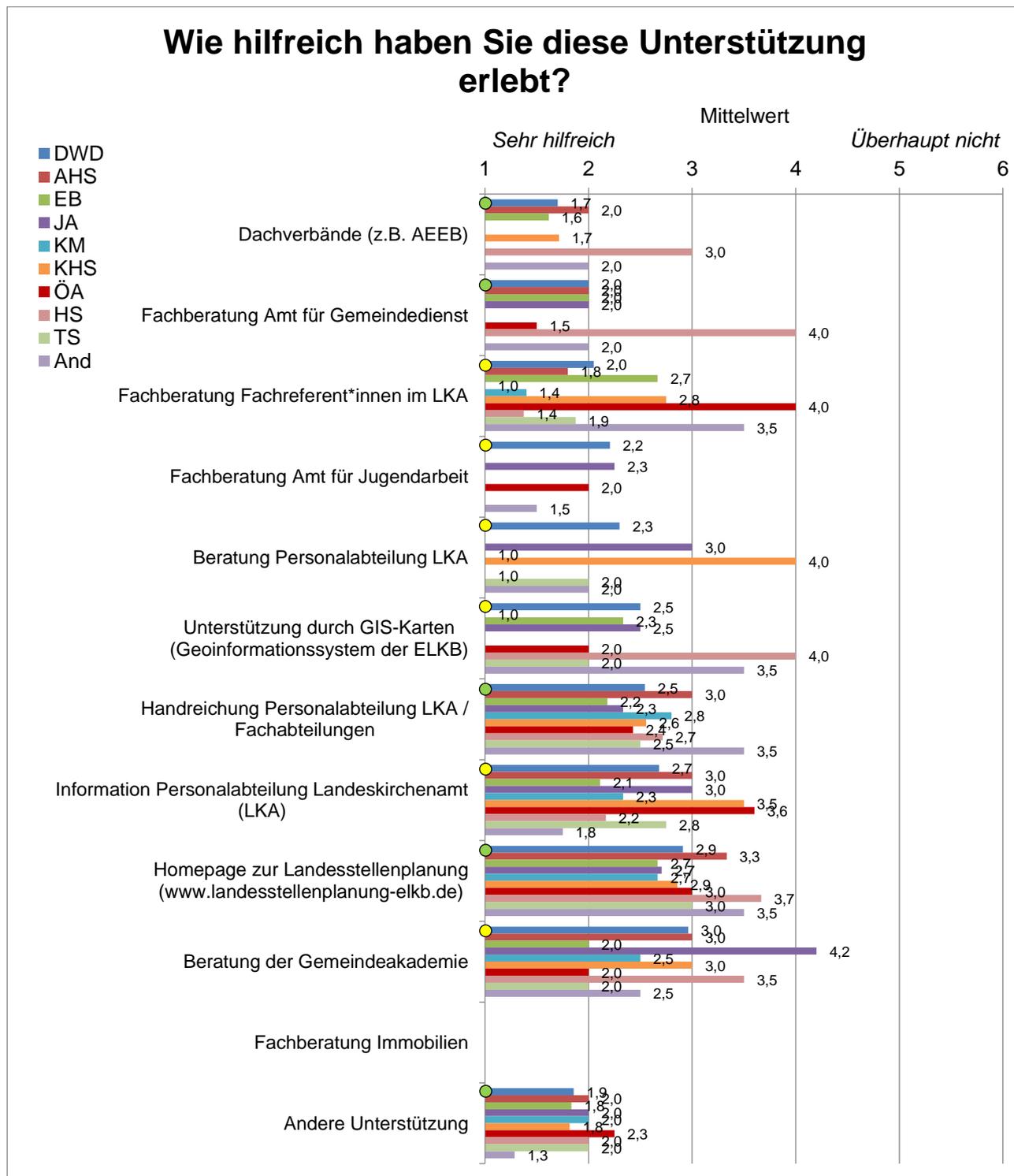
6.1.2.2 Wie hilfreich haben Sie diese Unterstützung erlebt?

Am hilfreichsten werden von den DWD die fachspezifischen Angebote erlebt: Dachverbände, z.B. AEEB (1,7), die Fachberatung des Amtes für Gemeindedienst (2,0), die Fachberatung der Fachreferent*innen im LKA (2,0) und die Fachberatung des Amtes für Jugendarbeit (2,2).

Es folgen die Beratung der Personalabteilung LKA (2,3), die GIS-Karten (2,5), die Handreichung der Personalabteilung LKA (2,7) die Homepage zur Landesstellenplanung (2,9) und die Beratung der Gemeindeakademie (3,0).



Die Fachberatung des Amtes für Gemeindedienst wurde separat noch differenziert evaluiert unter Dekanatsjugendreferent*innen und an den Prozessen beteiligten Akteuren (Ehrenamtliche, Vertreter*innen von Kirchengemeinden und Verbänden). Als besonders hilfreich erlebt wurde das individuelle Beratungsangebot vor Ort (1,6), das Online-Umfrage-/Interview-Tool (1,6), der Leitfaden des afj zur Konzeptionserstellung (2,0) und die Website der Evangelischen Jugend Bayern (2,2).



6.1.2.3 Welche Unterstützung hätten Sie sich darüber hinaus gewünscht?

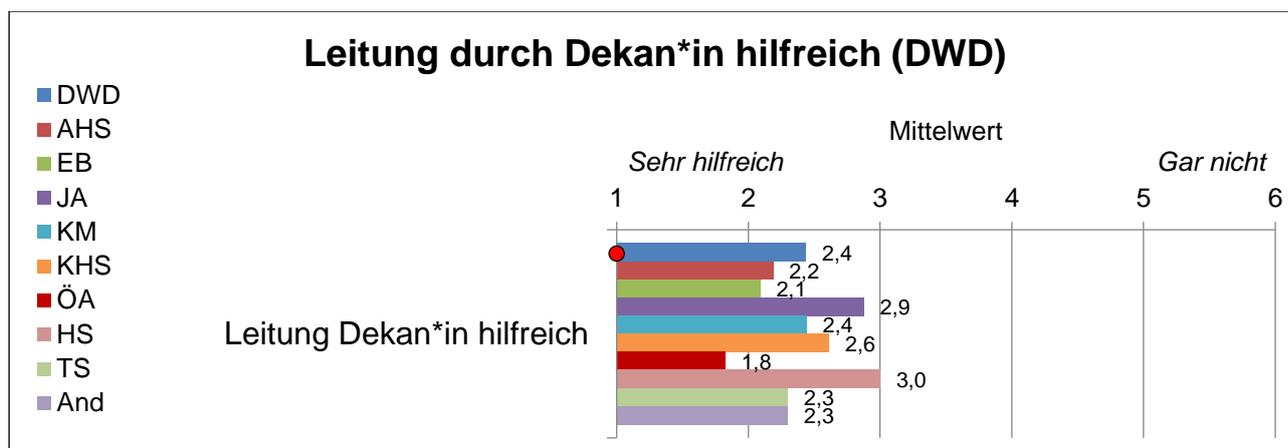
Vor allem drei Aspekte sind aus den offenen Eingaben hervorgegangen:

1. Lobby / Anerkennung für Arbeitsfeld im Dekanat / in der Landeskirche
2. Externe Begleitung für DWD-spezifische Fragestellungen und Sachverhalte
3. Beteiligung an / Zusammenarbeit mit anderen Teilprozessen der LStPI im Dekanat

6.1.3 Dekan*in

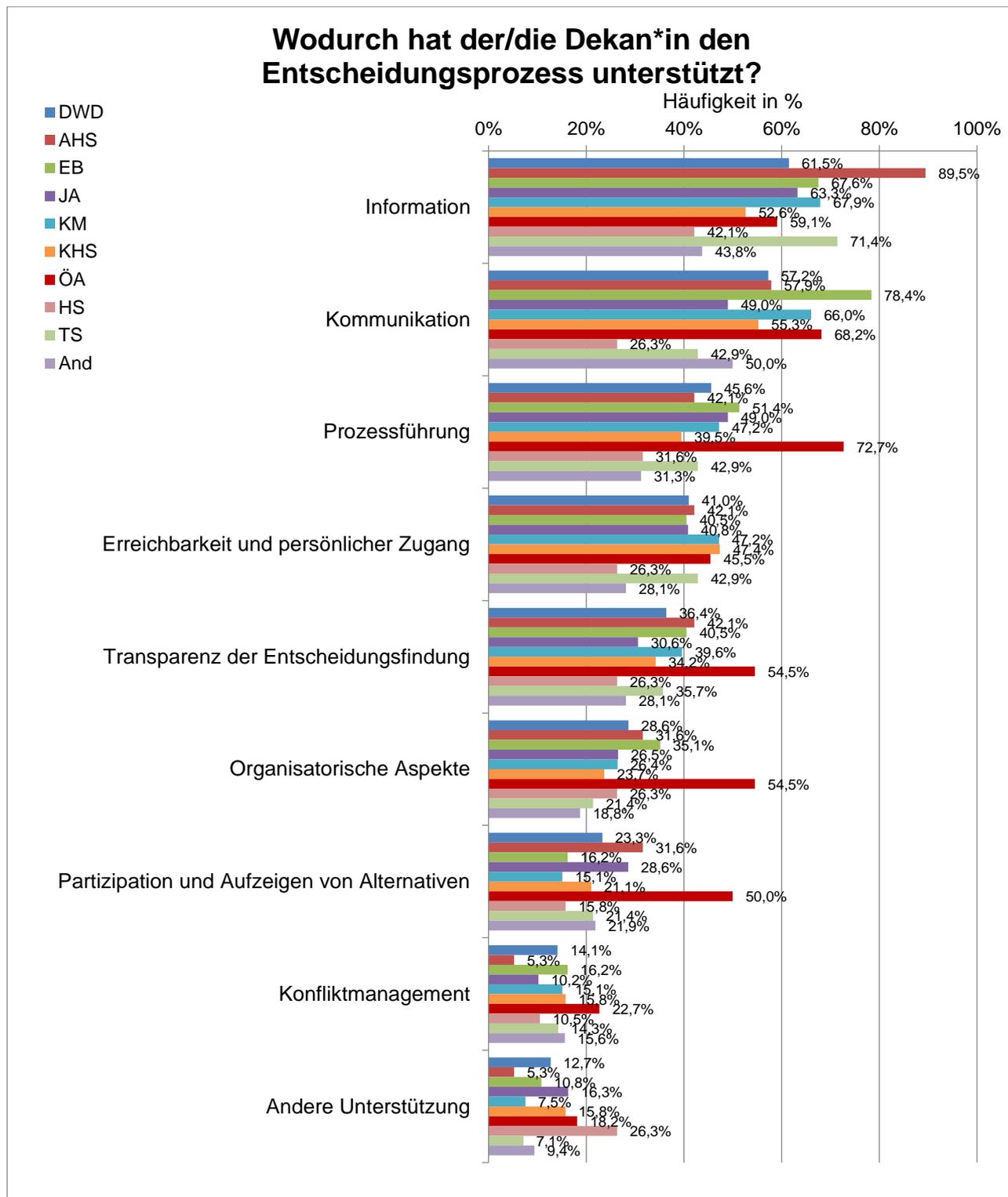
6.1.3.1 Wie hilfreich war die Leitung durch den Dekan / die Dekanin?

Die DWD empfanden die Leitung durch den/die Dekan*in insgesamt als hilfreich (2,4). Besonders hilfreich war die Leitung für die Öffentlichkeitsarbeit (1,8) und die Erwachsenenbildung (2,1), am wenigsten für die Hochschularbeit (3,0) und die Jugendarbeit (2,9).



6.1.3.2 Wodurch hat der Dekan / die Dekanin den Entscheidungsprozess unterstützt?

Der/die Dekan*in hat den Entscheidungsprozess hauptsächlich unterstützt durch Information (61,5%), Kommunikation (57,2%), Prozessführung (45,6%), Erreichbarkeit und persönlichen Zugang (41,0%) und Transparenz der Entscheidungsfindung (36,4%). In der Tendenz finden sich vergleichsweise stärkere Ausprägungen in der Öffentlichkeitsarbeit, der Erwachsenenbildung, der Altenheimseelsorge und der Kirchenmusik, eher schwächere Ausprägungen in der Hochschularbeit und bei anderen Diensten.

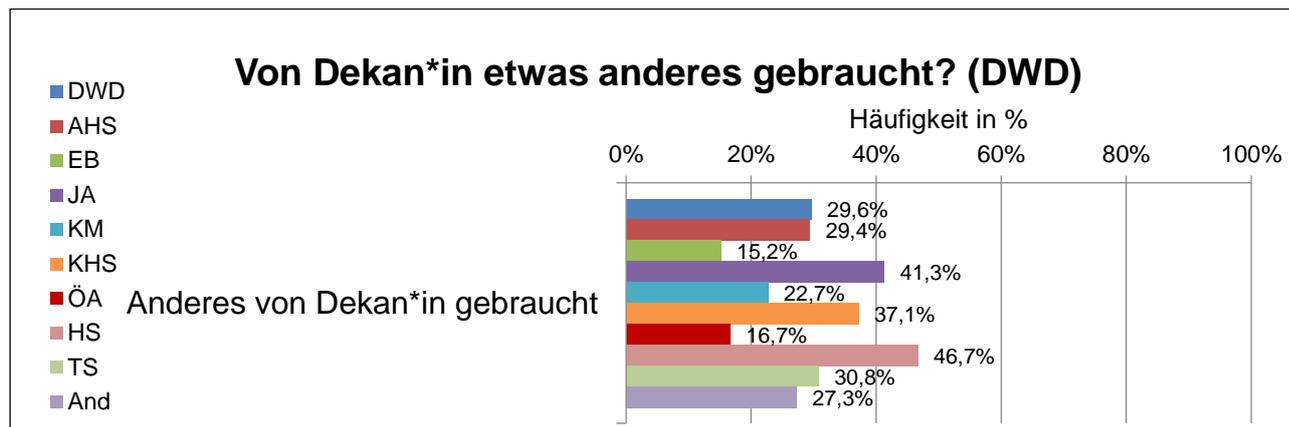


Aus den offenen Eingaben für „Andere Unterstützung“ gehen drei weitere Punkte als Entscheidungsunterstützung der Dekan*innen hervor:

1. Teamfähigkeit / Delegationsfähigkeit
2. Wohlwollen allgemein
3. Unterstützung (neuer) Position des DWD

6.1.3.3 Hätten Sie vom Dekan / von der Dekanin Anderes gebraucht?

Etwas Anderes von dem/der Dekan*in gebraucht hätten insgesamt 29,6% der DWD. Am größten ist der zusätzliche Bedarf in der Hochschularbeit (46,7%), der Jugendarbeit (41,3%) und der Krankenhausseelsorge (37,1%). Am wenigsten Anderes benötigt die Erwachsenenbildung (15,2%), die Öffentlichkeitsarbeit (16,7%) und die Kirchenmusik (22,7%).



6.1.3.3.1 Was hätten Sie vom Dekan / der Dekanin anderes gebraucht?

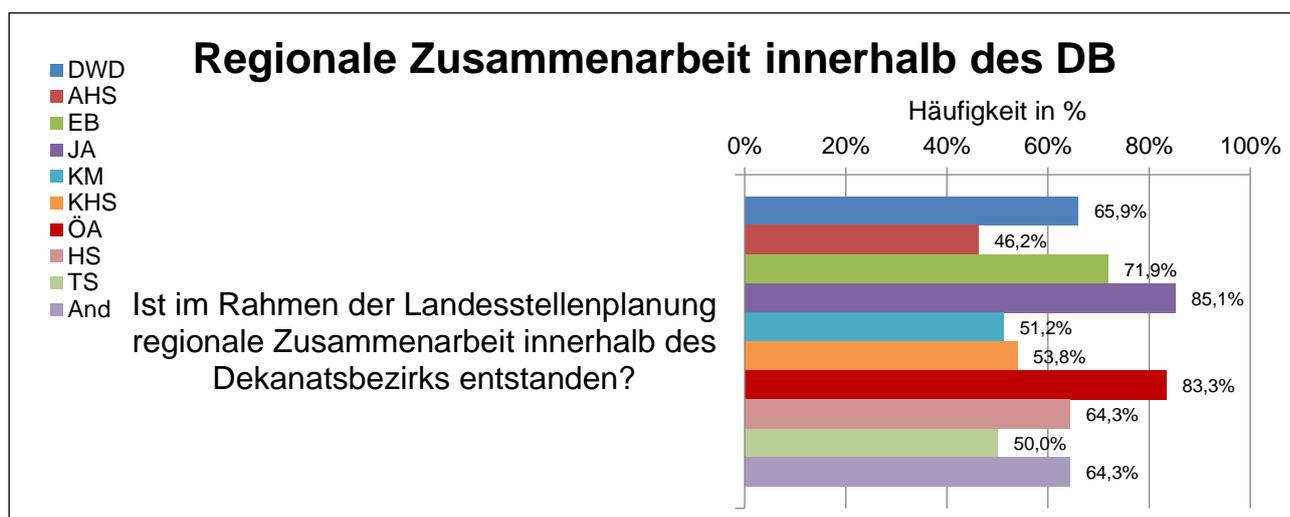
Top 10 der offenen Texteingaben:

1. Prozessbeteiligung
2. Auseinandersetzung mit Arbeitsfeld bzw. Mitarbeitenden
3. Transparenz des Prozesses und der Entscheidungen
4. Erreichbarkeit und Kommunikation
5. Klarheit in Prozessführung
6. Offenheit / Alternativen bearbeiten / Innovation Raum geben
7. Rollenklarheit
8. Informationen (vor Beschlussfassung)
9. Längerfristige Vorbereitung (inhaltlich / organisatorisch)
10. Inhaltlich gefüllte Prozessarbeit

6.1.4 Regionenbildung

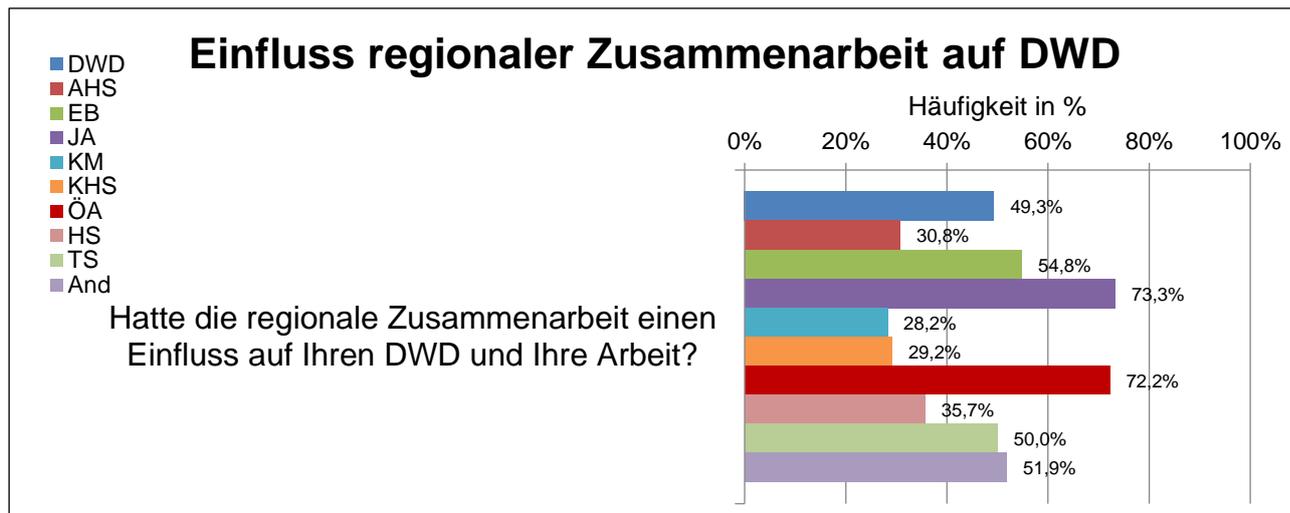
6.1.4.1 Ist im Rahmen der Landesstellenplanung regionale Zusammenarbeit innerhalb des Dekanatsbezirks entstanden?

Im Rahmen der Landesstellenplanung ist bei knapp 2/3 der DWD (65,9%) regionale Zusammenarbeit innerhalb des Dekanatsbezirks entstanden. Am meisten regionale Zusammenarbeit gibt es in der Jugendarbeit (85,1%), der Öffentlichkeitarbeit (83,3%) und der Erwachsenenbildung (71,9%). Am wenigsten regionale Zusammenarbeit gibt es in der Altenheimseelsorge (46,2%), der Tourismusseelsorge (50,0%), der Kirchenmusik (51,2%) und der Krankenhausesseelsorge (53,8%).



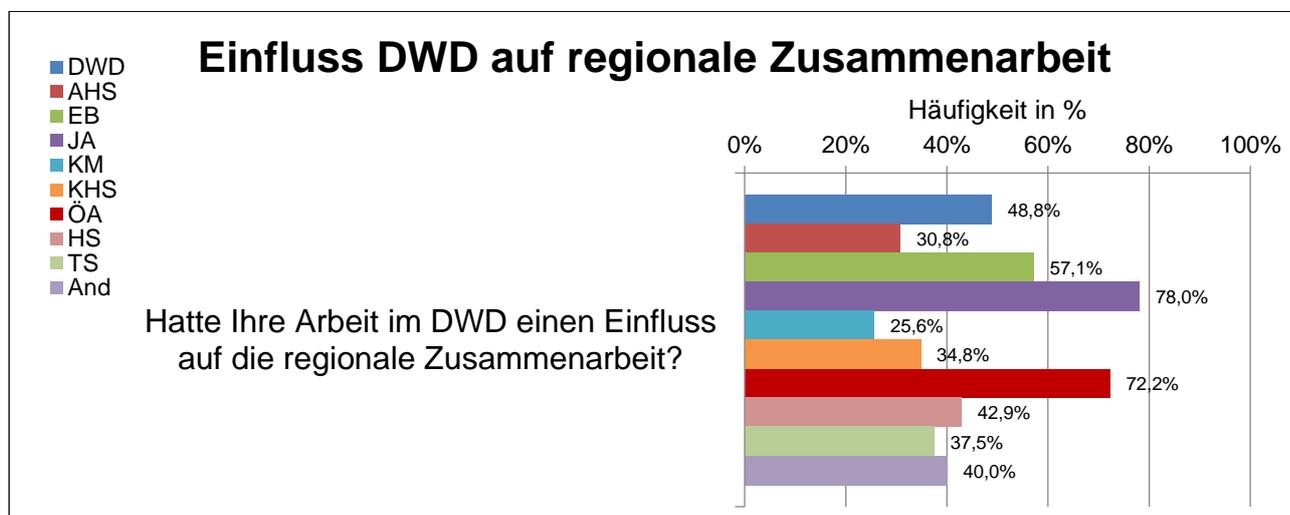
6.1.4.2 Hatte die regionale Zusammenarbeit einen Einfluss auf Ihren DWD und Ihre Arbeit?

Bei knapp der Hälfte der DWD (49,3%) hatte die regionale Zusammenarbeit einen Einfluss auf den DWD und die Arbeit. Am stärksten ist der Einfluss in der Jugendarbeit (73,3%), der Öffentlichkeitsarbeit (72,2%) und der Erwachsenenbildung (54,8%). Am schwächsten ist der Einfluss in der Kirchenmusik (28,2%), der Krankenhausseelsorge (29,2%), der Altenheimseelsorge (30,8%) und der Hochschularbeit (35,7%).



6.1.4.3 Hatte Ihre Arbeit im DWD einen Einfluss auf die regionale Zusammenarbeit?

Bei knapp der Hälfte der DWD (48,8%) hatte die die Arbeit im DWD einen Einfluss auf die regionale Zusammenarbeit. Am stärksten ist der Einfluss in der Jugendarbeit (78,0%), der Öffentlichkeitsarbeit (72,2%) und der Erwachsenenbildung (57,1%). Am schwächsten ist der Einfluss in der Kirchenmusik (25,6%), der Altenheimseelsorge (30,8%), der Krankenhausseelsorge (34,8%) und der Tourismus-seelsorge (37,5%).



6.1.4.3.1 Wenn ja: Inwiefern? Was war besonders auffällig? (Merkposten positiv/negativ)

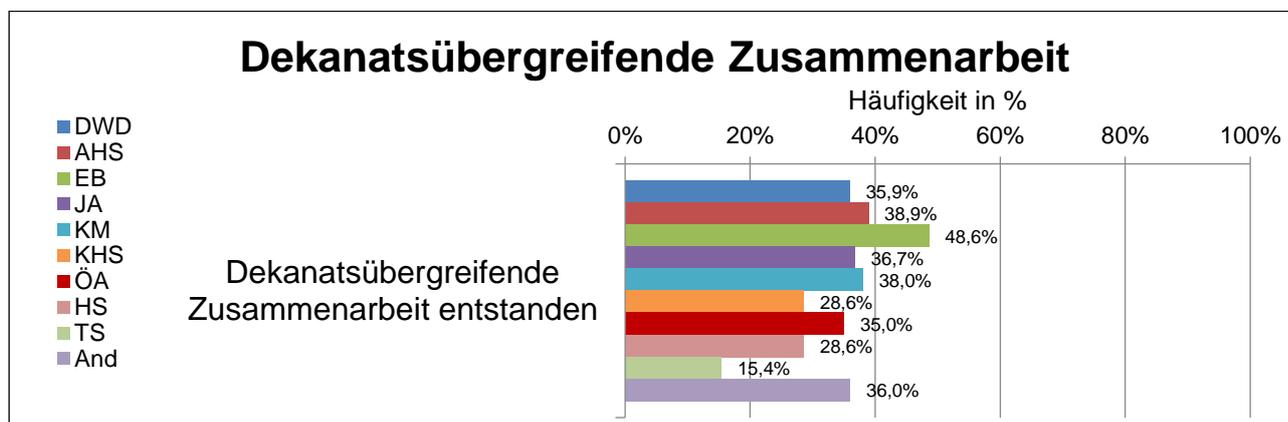
Die Wechselwirkungen zwischen dem einzelnen dekanatlichen Dienst / Arbeitsbereich und regionaler Zusammenarbeit werden von den DWD selbst unterschiedlich beschrieben. Anhand der Antwortquote ist auch ein sehr unterschiedlicher Stellenwert dieser offenen Frage ablesbar. So antworteten 67,3% der Teilnehmenden aus der Jugendarbeit auf diese offene Frage, 51,3% der Teilnehmenden aus der Erwachsenenbildung, aber nur 14,3% derer aus der Öffentlichkeitsarbeit und 18,9% aus der Kirchenmusik. Die Gründe für diese Stellenwertunterschiede können neben individuellen Merkmalen auch in verschiedenen strukturellen Bedingungen liegen (z.B. KiMu mit langjährig etablierter Dekanatskantorei, Jugendarbeit mit stark forcierender Verbandsarbeit...).

In der inhaltsanalytischen Auswertung ergeben sich dienstspezifische Beschreibungen der Rolle, die der jeweilige Arbeitsbereich in seiner Selbstwahrnehmung in Bezug auf regionale Zusammenarbeit einnimmt. Ausdrucksstarke Beispiele sind:

Jugendarbeit	Treibende Kraft, Langsame Übernahme regionaler Konzepte durch die Parochialebene
Erwachsenenbildung	Bereitwillige Aufnahme parochialer Regionenbildung zur Gestaltung und Verbesserung der eigenen Angebote
Öffentlichkeitsarbeit	Begleitende Rolle, z.B. Beratungen zu gemeinsamem Gemeindebrief; Angebote zur Unterstützung von dekanatsweitem Denken (Dekanats-Newsletter etc...)
Altenheimseelsorge	Regionale Zusammenarbeit v.a. auf kollegialer Ebene, wenig Wechselwirkung mit Regionenbildung der Parochialebene

6.1.4.4 *Ist im Rahmen der Landesstellenplanung eine dekanatsübergreifende Zusammenarbeit entstanden?*

Dekanatsübergreifende Zusammenarbeit ist bei 35,9% der DWD entstanden. Am meisten dekanatsübergreifende Zusammenarbeit gibt es in der Erwachsenenbildung (48,6%) und der Altenheimseelsorge (38,9%), am wenigsten in der Tourismusseelsorge (15,4%), in der Krankenhausseelsorge (28,6%) und der Hochschularbeit (28,6%).



6.1.4.4.1 Wenn ja: Inwiefern? Mit wem?

Die meisten Arbeitsbereiche sichern bestehende Zusammenarbeit und bauen diese aus. Auch wird der kollegiale Austausch verstärkt.

Eine kleinere Rolle spielen Aspekte wie allgemeine Kooperation und gemeinsame Aktionen, die Entstehung dekanatsübergreifender Zusammenschlüsse des Arbeitsfeldes (z.B. AG), gemeinsame Fortbildungsangebote für EA und / oder Nebenberufliche, gemeinsame finanzielle Verfahren oder Gründungen von gemeinsamen Werken.

Bei der dekanatsübergreifenden Zusammenarbeit stehen benachbarte Dekanate im Allgemeinen im Vordergrund, teilweise handelt es sich dabei auch um explizite Fusionspartner. Auch einzelne Werke / Dienste / Einrichtungen des eigenen Arbeitsfeldes in einem anderen Dekanatsbezirk werden in der offenen Eingabe häufig als Partner*innen der Zusammenarbeit genannt.

6.1.5 Konzeptionen

Von der Landeskirche sind im Bereich der Dekanatsweiten Dienste Konzeptionen erbeten worden. In der Handreichung „Gemeinde Entwicklung und Zusammenarbeit“ stand dazu:

Im Rahmen der Festsetzungsentscheidung soll von allen Dekanatsbezirken für die Arbeitsbereiche Altenheimseelsorge, Jugendarbeit, Erwachsenenbildung, Kirchenmusik, Öffentlichkeitsarbeit und Diakonie ein Konzept erstellt werden. Von allen betroffenen Dekanatsbezirken soll auch für die Arbeitsbereiche Krankenhauseelsorge, Tourismus- und Hochschul- und Studierendenarbeit ebenfalls ein Konzept erstellt werden.

Der Inhalt der Konzeption für den Dienst im Dekanatsbezirk ist nicht Gegenstand der Genehmigung im Rahmen der Festsetzungsentscheidung durch das Landeskirchenamt gemäß §3 LStPIV.

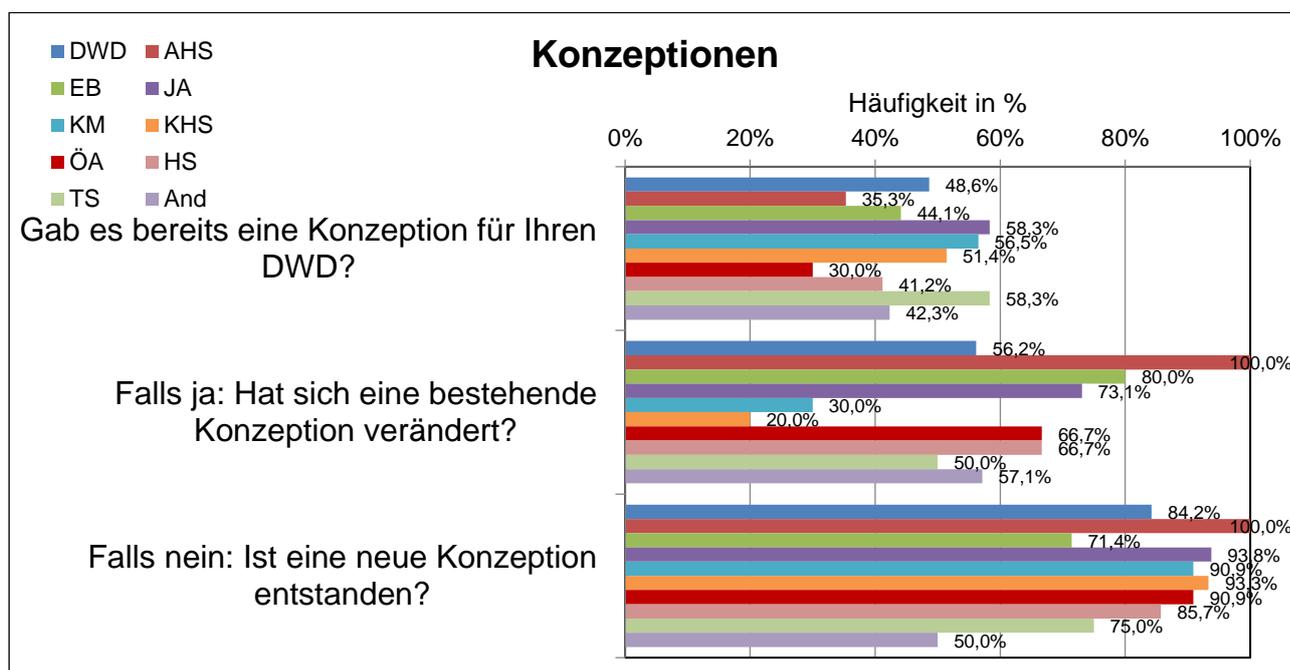
Zur Konzeptentwicklung wurde den Dekanatsbezirken eine Handreichung mit „Impulsen zur Konzeptbildung“ zur Verfügung gestellt.

Sie dient den Fachabteilungen als Erläuterung für die von den Dekanatsbezirken getroffenen Entscheidungen bei der Verteilung des zugewiesenen Stellenkontingents bzw. als Grundlage für die Beratung bei der Umsetzung der Landesstellenplanung.

In knapp der Hälfte der DWD (48,6%) gab es bereits eine Konzeption. Die meisten Konzeptionen gab es bereits in der Jugendarbeit (58,3%), der Tourismusseelsorge (58,3%), der Kirchenmusik (56,5%) und der Krankenhauseelsorge (51,4%). Die wenigsten Konzeptionen gab es in der Öffentlichkeitsarbeit (30,0%), der Altenheimseelsorge (35,3%), der Hochschularbeit (41,2%) und bei anderen Diensten (42,3%).

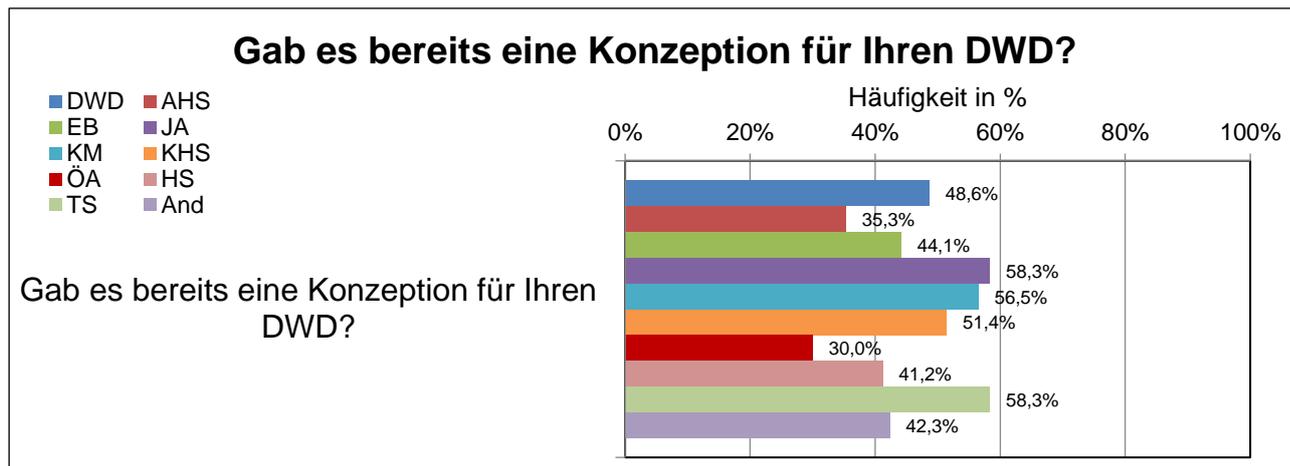
Wo es bereits eine Konzeption gab, hat sich in 56,2% der Fälle die bestehende Konzeption verändert. Die meisten Änderungen gab es in der Altenheimseelsorge (100,0%), der Erwachsenenbildung (80,0%), der Jugendarbeit (73,1%) sowie in der Öffentlichkeitsarbeit und der Hochschularbeit (66,7%).

Wo es noch keine Konzeption gab, ist in 84,2% eine neue Konzeption entstanden. Die meisten neuen Konzeptionen gab es in der Altenheimseelsorge (100,0%), der Jugendarbeit (93,8%), der Krankenhauseelsorge (93,3%), der Kirchenmusik (90,9%) und der Öffentlichkeitsarbeit (90,9%). Die wenigsten neuen Konzeptionen sind entstanden bei anderen Diensten (50,0%), der Erwachsenenbildung (71,4%) und der Tourismusseelsorge (75,0%).



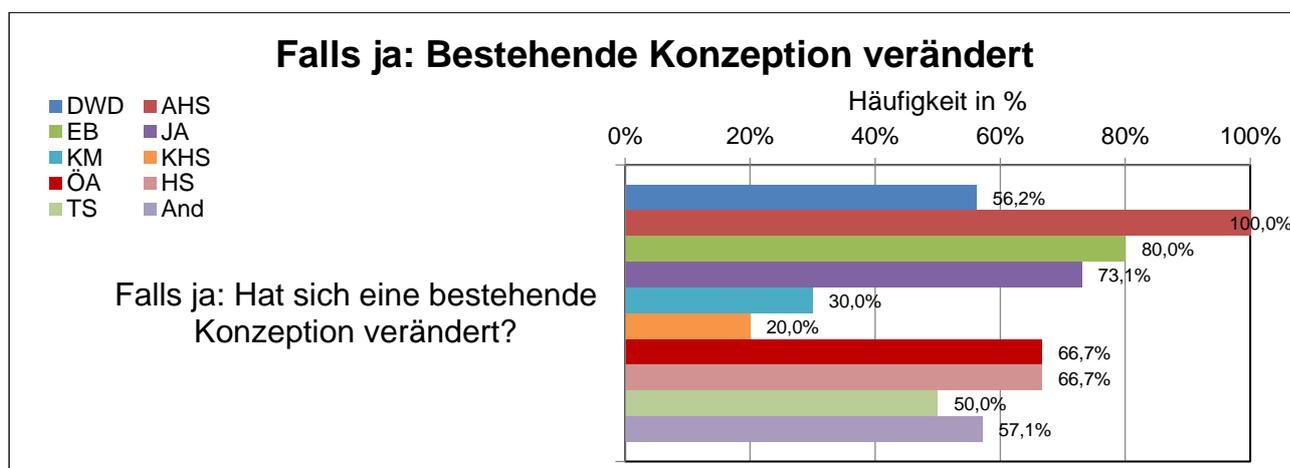
6.1.5.1 Gab es bereits eine Konzeption für Ihren DWD?

In knapp der Hälfte der DWD (48,6%) gab es bereits eine Konzeption. Die meisten Konzeptionen gab es bereits in der Jugendarbeit (58,3%), der Tourismusseelsorge (58,3%), der Kirchenmusik (56,5%) und der Krankenhausseelsorge (51,4%). Die wenigsten Konzeptionen gab es in der Öffentlichkeitsarbeit (30,0%), der Altenheimseelsorge (35,3%), der Hochschularbeit (41,2%) und bei anderen Diensten (42,3%).



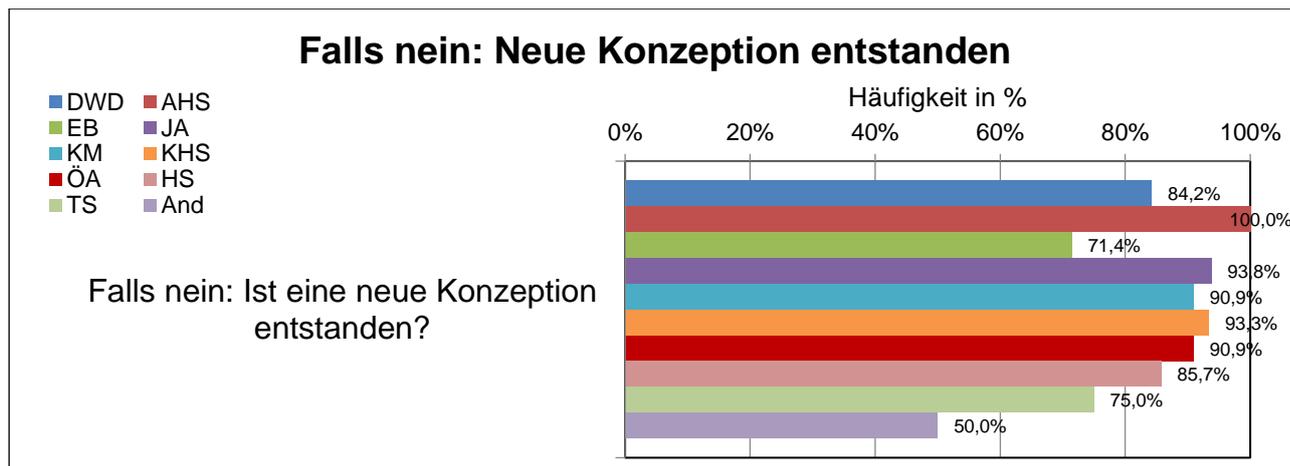
6.1.5.1.1 Falls ja: Hat sich eine bestehende Konzeption verändert?

Wo es bereits eine Konzeption gab, hat sich in 56,2% der DWD die bestehende Konzeption verändert. Die meisten Änderungen gab es in der Altenheimseelsorge (100,0%), der Erwachsenenbildung (80,0%), der Jugendarbeit (73,1%) sowie in der Öffentlichkeitsarbeit und der Hochschularbeit (66,7%).



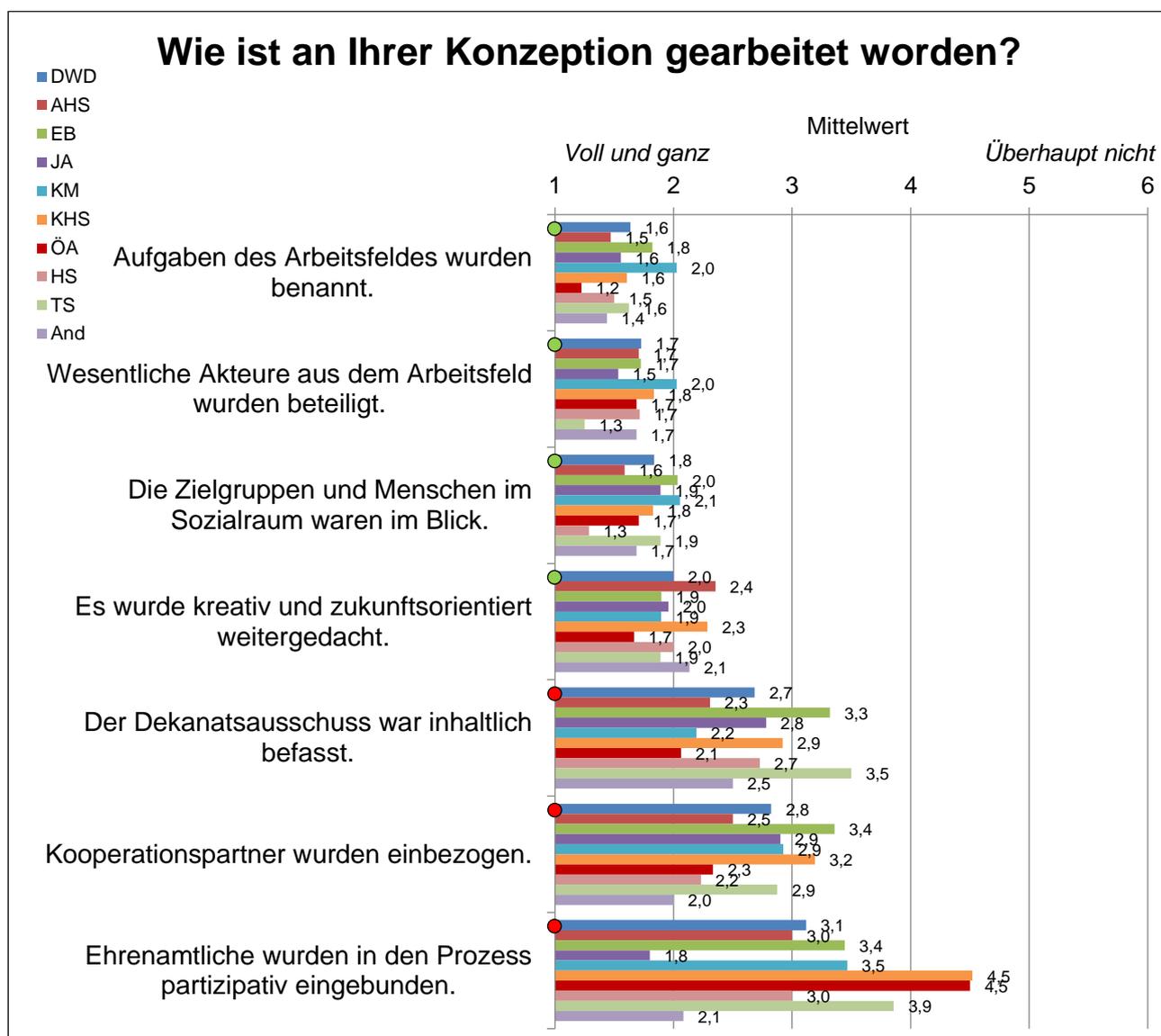
6.1.5.1.2 Falls nein: Ist eine neue Konzeption entstanden?

Wo es noch keine Konzeption gab, ist in 84,2% eine neue Konzeption entstanden. Die meisten neuen Konzeptionen gab es in der Altenheimseelsorge (100,0%), der Jugendarbeit (93,8%), der Krankenhausseelsorge (93,3%), der Kirchenmusik (90,9%) und der Öffentlichkeitsarbeit (90,9%). Die wenigsten neuen Konzeptionen sind entstanden bei anderen Diensten (50,0%), der Erwachsenenbildung (71,4%) und der Tourismusseelsorge (75,0%).



6.1.5.2 Wie ist an Ihrer Konzeption gearbeitet worden?

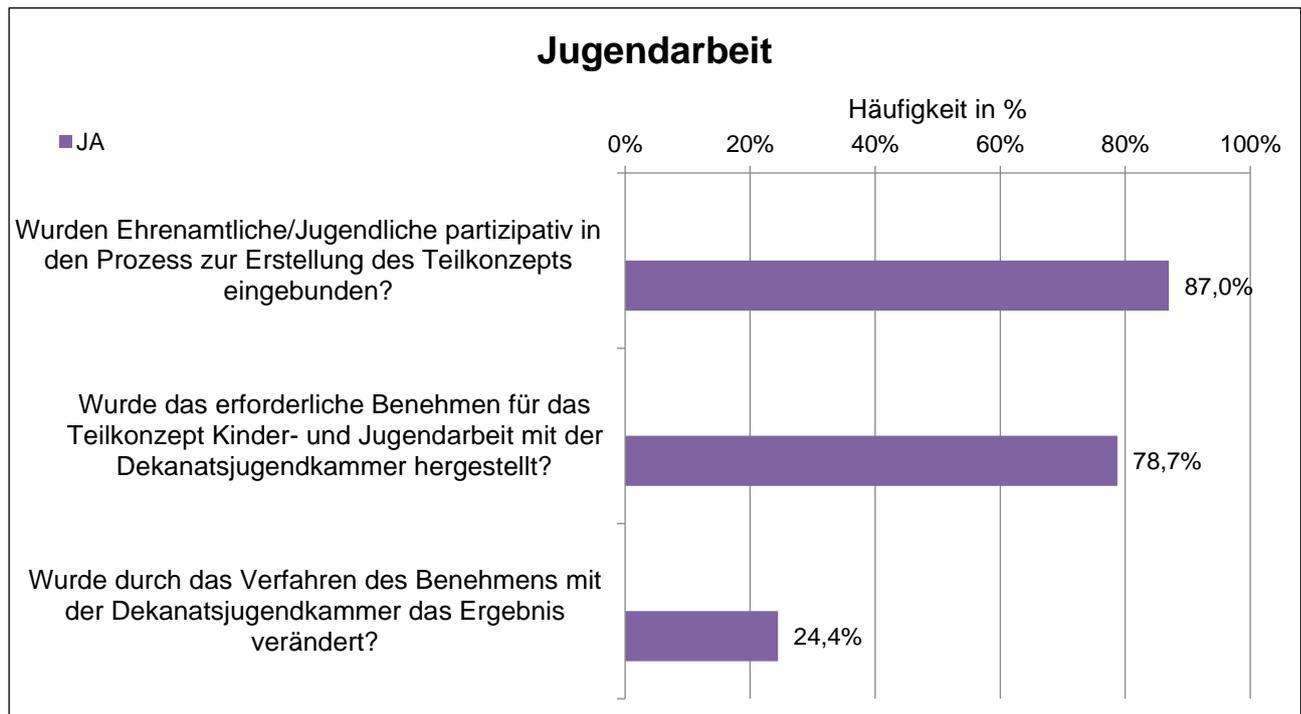
Zur Arbeit an den Konzeptionen wurden sieben Prozessvariablen abgefragt und bewertet. Dabei wurden Aufgaben des Arbeitsfeldes benannt (MW 1,6), es wurden wesentliche Akteure aus dem Arbeitsfeld beteiligt (1,7), die Zielgruppen und Menschen im Sozialraum waren im Blick (1,8) und es wurde kreativ und zukunftsorientiert weitergedacht (1,8). Schwächere Ausprägungen haben die inhaltliche Befassung des Dekanatsausschusses (2,7), die Einbeziehung von Kooperationspartnern (2,8). Am schwächsten ausgeprägt ist die partizipative Einbindung von Ehrenamtlichen in den Prozess (3,1), hier zeigt sich auch die größte dienstspezifische Streuung, die von 1,8 bis 4,5 reicht.



6.1.5.3 Jugendarbeit

Diese Frage wurde nur in der Jugendarbeit gestellt.

In der Jugendarbeit wurden in 87,0% Ehrenamtliche/Jugendliche partizipativ in den Prozess zur Erstellung des Teilkonzepts eingebunden. Das erforderliche Benehmen für das Teilkonzept Kinder- und Jugendarbeit mit der Dekanatsjugendkammer wurde in 78,7% hergestellt. Durch das Verfahren des Benehmens mit der Dekanatsjugendkammer wurde das Ergebnis in 24,4% verändert.



6.1.5.4 Einbindung von Ehrenamtlichen / Jugendlichen in die Erstellung des Teilkonzepts

Diese Frage wurde denjenigen Teilnehmenden gestellt, die in den geschlossenen Fragen eine mehr oder weniger starke partizipative Einbindung von Ehrenamtlichen angegeben haben.

Wenn Ehrenamtliche in die Erstellung der Teilkonzepte für die Arbeitsfelder einbezogen wurden, geschah dies laut offener Texteingabe schwerpunktmäßig in strukturierter Form, nämlich

- im Rahmen ihrer Mitgliedschaft in den mitwirkenden und / oder beschließenden Gremien (Dekanatsjugendkammer, Vorstände, Ausschüsse...)
- indem sie als Mitglieder in dekanatliche Teilsteuerungsgruppen für den Arbeitsbereich oder Arbeitskreise zur Konzepterstellung geholt wurden.

Auch andere Beteiligungsformen wurden genannt:

- Allgemeine, informelle Teilhabe bzw. die Gelegenheit dazu
- Besprechungen / Informationsveranstaltungen / Beratende Funktion
- Umfragen
- Zusammenarbeit als Teil des Teams
- Indirekte Beteiligung / Überlegungen für die Ehrenamtlichen

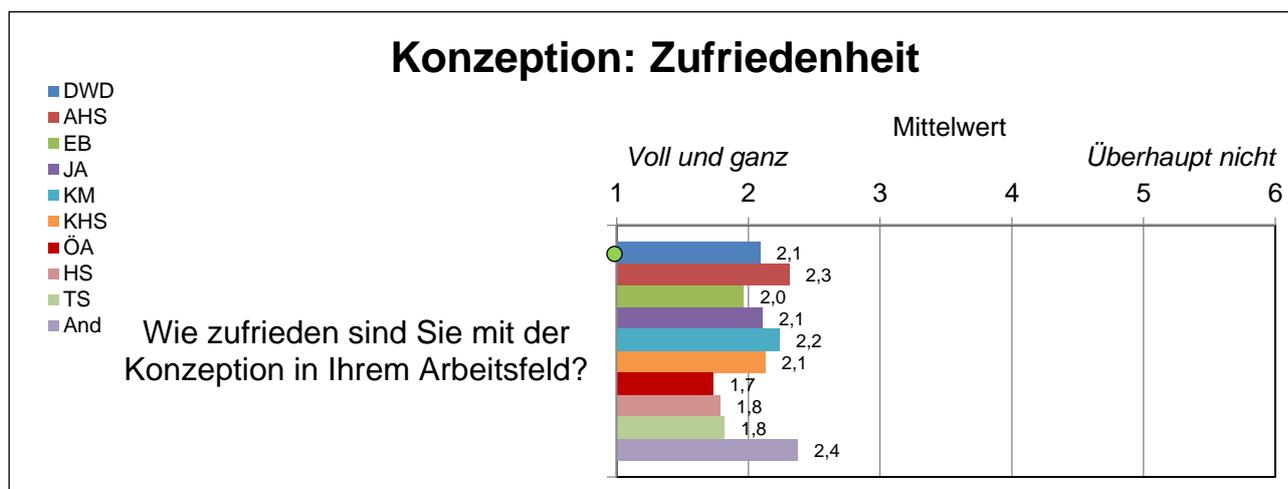
Die Art der Einbeziehung von Ehrenamtlichen bzw. Jugendlichen unterscheidet sich in ihrer Schwerpunktsetzung zwischen den Arbeitsfeldern. Ein möglicher Grund dafür kann in der unterschiedlichen strukturellen Aufstellung der Arbeitsfelder liegen.

In der Jugendarbeit dominiert die Vorgehensweise, Jugendliche in die Arbeitskreise zur Konzepterstellung oder in dekanatliche Teilsteuerungsgruppen für Jugendarbeit zu holen. Auch wurden in der Jugendarbeit oftmals die Konzepte von der Dekanatsjugendkammer erstellt und / oder dort beschlossen. Dass die Ehrenamtlichen als Mitglieder der mitwirkenden und beschließenden Gremien in die Konzepterstellung einbezogen werden ist auch in der Erwachsenenbildung, der Krankenhausseelsorge und der Öffentlichkeitsarbeit das vorrangige Vorgehen.

Auf Besprechungen und Informationsveranstaltungen setzen die Altenheimseelsorge und die Hochschularbeit. Eine allgemeine Möglichkeit zur informellen Teilhabe gaben die Kirchenmusik, die Tourismusseelsorge und die Weiteren Dienste an. Befragungen gab es in der Altenheimseelsorge, Hochschularbeit, Kinder- und Jugendarbeit und in der Kirchenmusik.

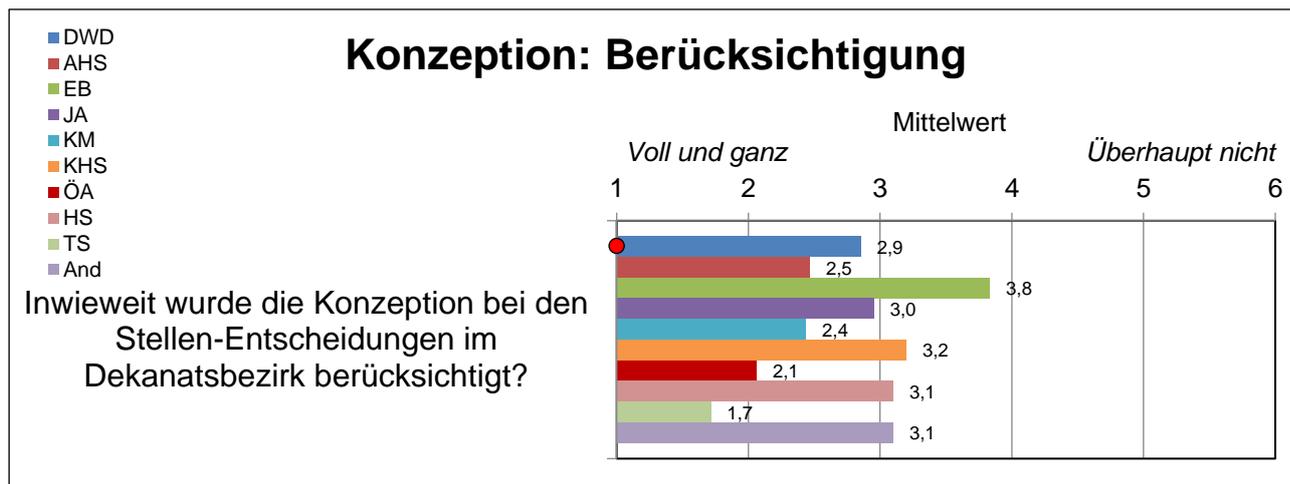
6.1.5.5 Wie zufrieden sind Sie mit der Konzeption in Ihrem Arbeitsfeld?

Die Zufriedenheit mit der Konzeption ist bei den DWD insgesamt hoch (2,1). Am größten ist die Zufriedenheit mit der Konzeption in der Öffentlichkeitsarbeit (1,7), der Hochschularbeit (1,8) und der Tourismusseelsorge (1,8). Die geringste Zufriedenheit findet sich bei den anderen Diensten (2,4).



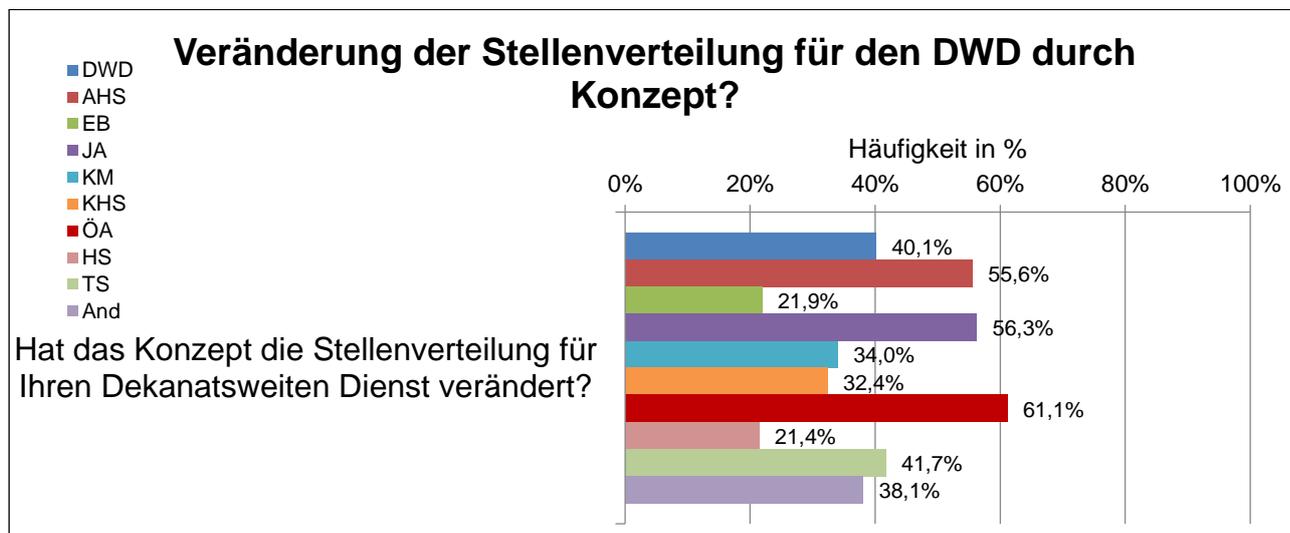
6.1.5.6 Inwieweit wurde die Konzeption bei den Stellen-Entscheidungen im Dekanatsbezirk berücksichtigt?

Bei den Stellen-Entscheidungen im Dekanatsbezirk wurden die Konzeptionen nur mittelmäßig (2,9) berücksichtigt. Am stärksten berücksichtigt wurden die Konzeptionen in der Tourismusseelsorge (1,7), in der Öffentlichkeitsarbeit (2,1), der Kirchenmusik (2,4) und der Altenheimseelsorge (2,5). Am wenigsten berücksichtigt wurden die Konzeptionen in der Erwachsenenbildung (3,8).



6.1.5.7 Hat das Konzept die Stellenverteilung für Ihren Dekanatsweiten Dienst verändert?

Das Konzept hat die Stellenverteilung für den DWD in 40,1% verändert. Der größte Effekt auf die Stellenverteilung zeigt sich in der Öffentlichkeitsarbeit (61,1%), der Jugendarbeit (56,3%) und der Altenheimseelsorge (55,6%). Die wenigsten Änderungen haben sich in der Hochschularbeit (21,4%), der Erwachsenenbildung (21,9%), der Krankenhausseelsorge (32,4%) und der Kirchenmusik (34,0%) ergeben.

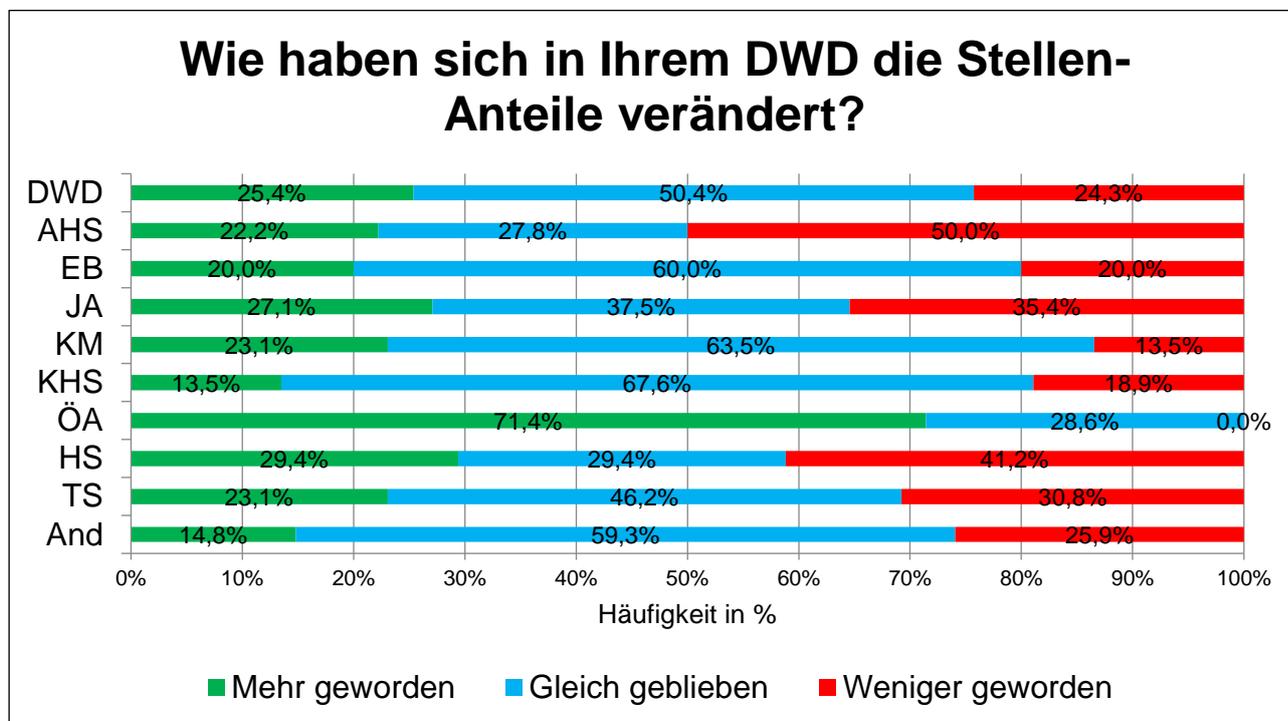


6.2 Ergebnis

6.2.1 Verhältnis von DWD und Gemeinden

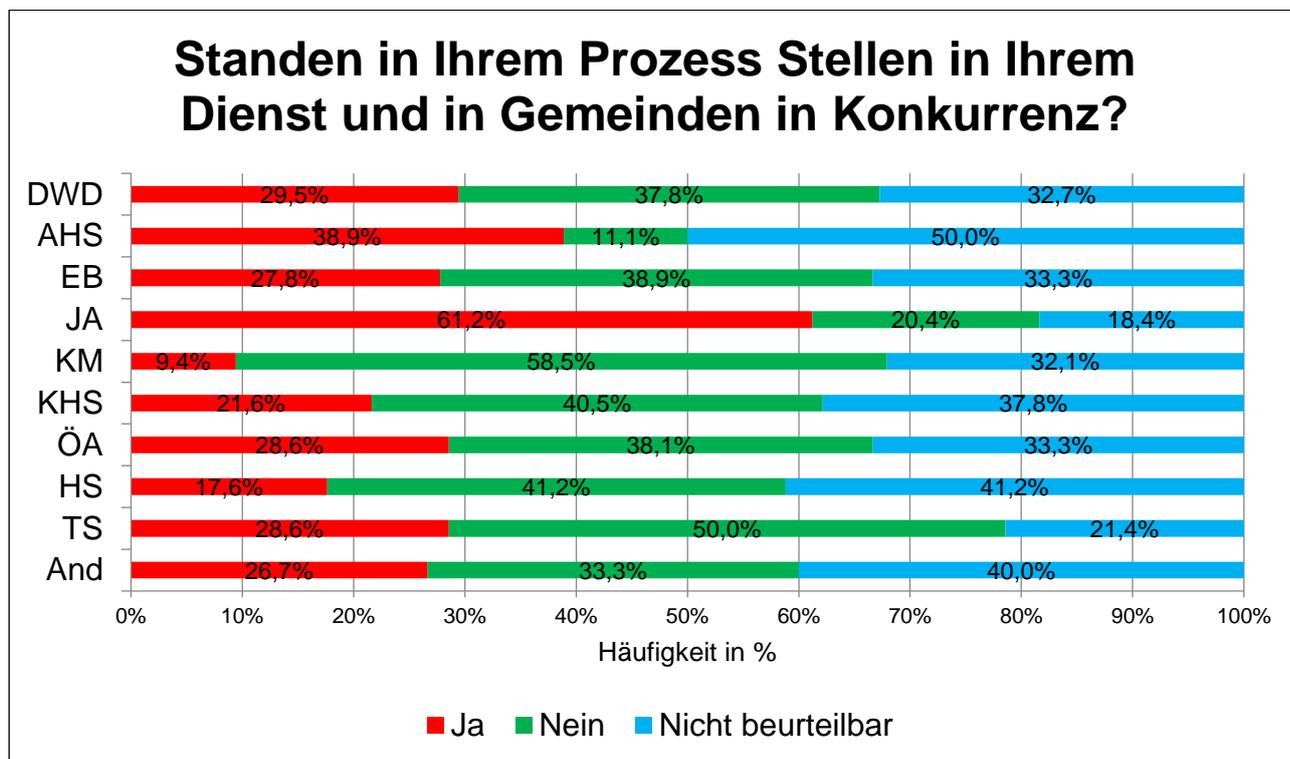
6.2.1.1 Wie haben sich in Ihrem DWD die Stellen-Anteile verändert?

Die Stellenanteile sind bei etwa der Hälfte (50,4%) gleich geblieben und bei jeweils etwa einem Viertel mehr geworden (25,4%) und weniger geworden (24,3%). Besonders große Zunahme zeigt sich in der Öffentlichkeitsarbeit (71,4%), besonders starke Abnahme gab es in der Altenheimseelsorge (50,0%), der Hochschularbeit (41,2%) und der Jugendarbeit (35,4%).



6.2.1.2 Stellen in Ihrem Prozess Stellen in Ihrem Dienst und in Gemeinden in Konkurrenz?

In 29,5% standen Stellen im DWD und in Gemeinden in Konkurrenz. Am größten war die Konkurrenz in der Jugendarbeit (61,2%) und in der Altenheimseelsorge (38,9%), am geringsten in der Kirchenmusik (9,4%), der Hochschularbeit (17,6%) und der Krankenhausseelsorge (21,6%).



6.2.1.2.1 Inwiefern?

In der inhaltsanalytischen Auswertung der offenen Texteingabe können vier Linien rekonstruiert werden, die Stellenkonkurrenz strukturieren:

- Unterordnung DWD gegenüber parochialem Dienst in Stellenverteilung (praktisch oder in Haltung)
- Überordnung DWD gegenüber Parochie (praktisch oder in Haltung)
- DWD-Konkurrenz untereinander
- Allgemeine Konkurrenz um Stellen in Verteilungsdiskussion (aber ohne Richtung)

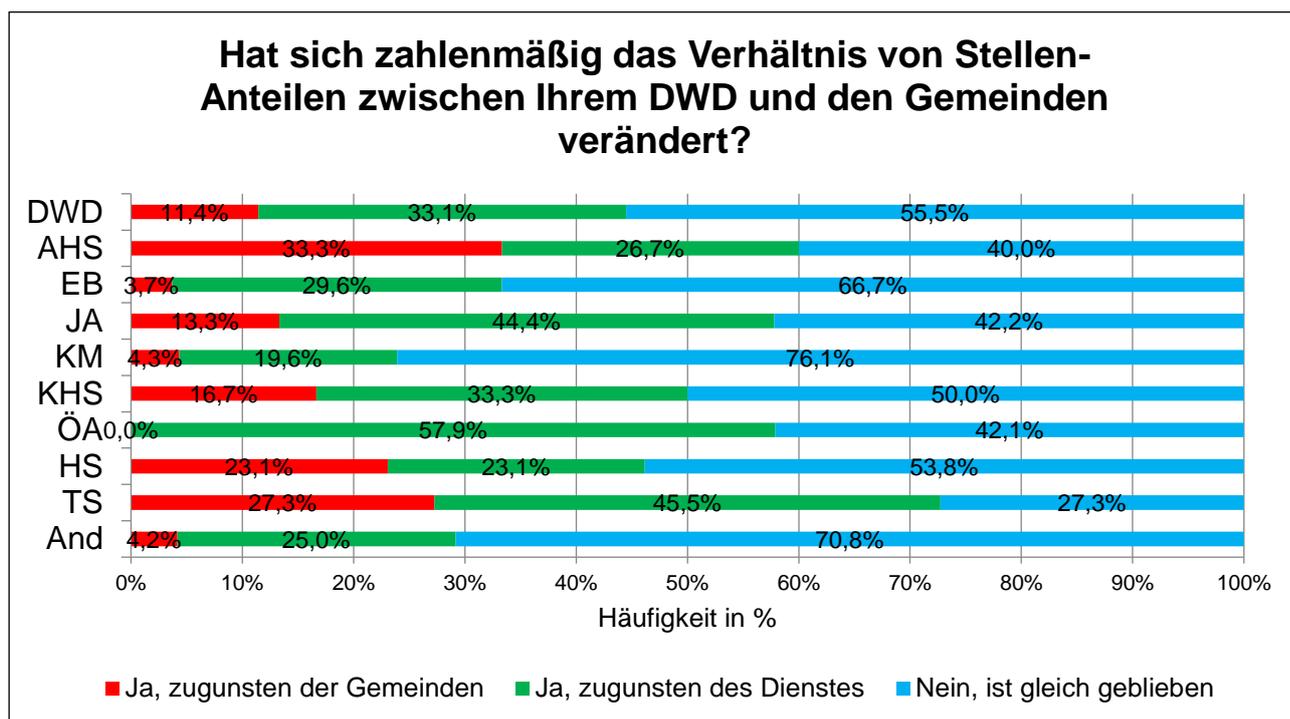
In fast allen Arbeitsfeldern sind mehrere oder alle vier Erfahrungswelten vorhanden. Tendenziell kann jedoch folgende Zuordnung vorgenommen werden:

- Öffentlichkeitsarbeit & Jugendarbeit: eher Erfahrung der praktischen und/oder ideellen Überordnung
- Krankenhausseelsorge, Erwachsenenbildung, Hochschularbeit & Tourismus: eher Erfahrung der praktischen und/oder ideellen Unterordnung (trotz fester Kontingente in KHS, HS, TS)
- Altenheimseelsorge: starkes Empfinden von Konkurrenz mit anderen DWD
- Kirchenmusik: Empfindung einer neutralen Konkurrenzsituation

Speziell Jugendarbeit, Tourismus, Krankenhausseelsorge und weitere Dienste berichten von einem harten Ringen um die Zuweisung von t- und tp-Stellen, wobei t-Stellen die favorisierte Stellenart sind.

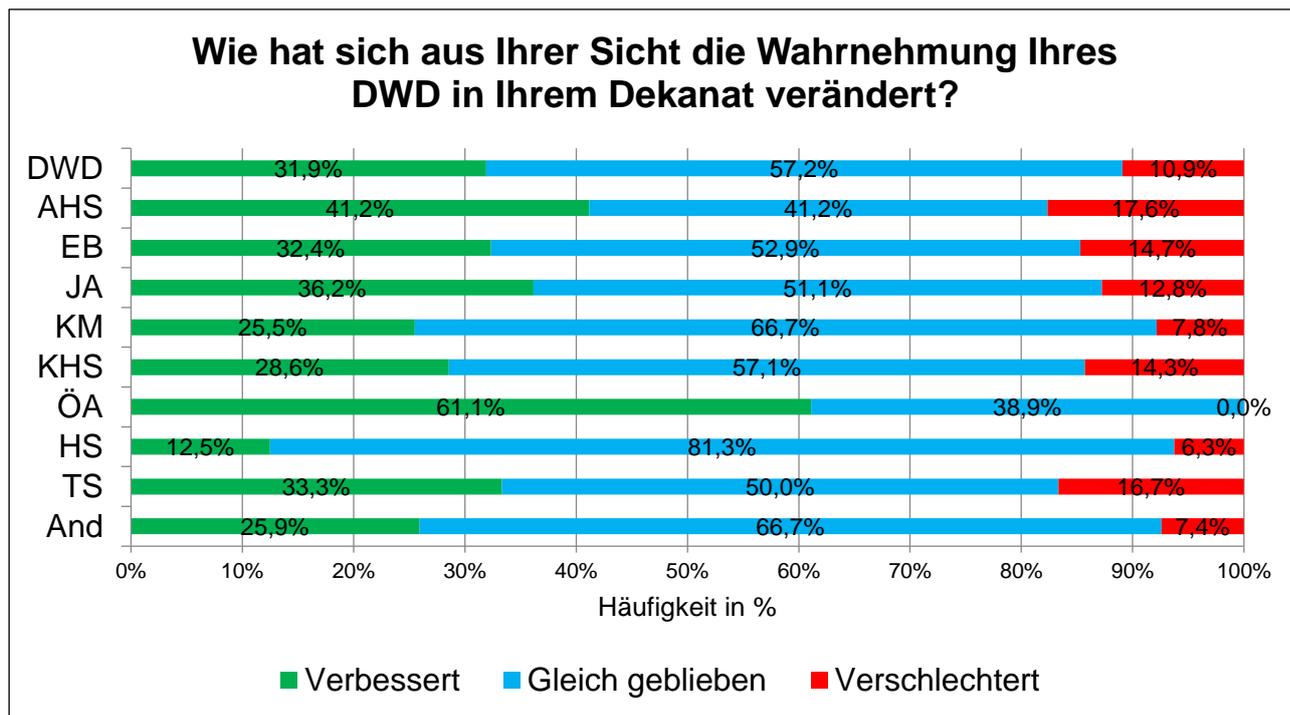
6.2.1.3 Hat sich zahlenmäßig das Verhältnis von Stellen-Anteilen zwischen Ihrem Dienst und den Gemeinden verändert?

Das Verhältnis von Stellen-Anteilen zwischen dem DWD und den Gemeinden ist in etwas mehr als der Hälfte (55,5%) gleich geblieben. In einem knappen Drittel (33,1%) hat es sich zugunsten der Dienste verändert, in 11,4% zugunsten der Gemeinden. Am häufigsten unverändert blieben die Kirchenmusik (76,1%, nur 4,3% Verluste), die Erwachsenenbildung (66,7%, nur 3,7% Verluste) und andere Dienste (70,8%, nur 4,2% Verluste). Besonders stark profitiert haben Öffentlichkeitsarbeit (57,9% Zunahme, 0% Abnahme) und Jugendarbeit (44,4% Zunahme gegenüber 13,3% Abnahme). Die Altenheimseelsorge hat mehr verloren (33,3%) als bekommen (25,7%). In der Hochschularbeit halten sich Gewinne und Verluste mit 23,1% die Waage.



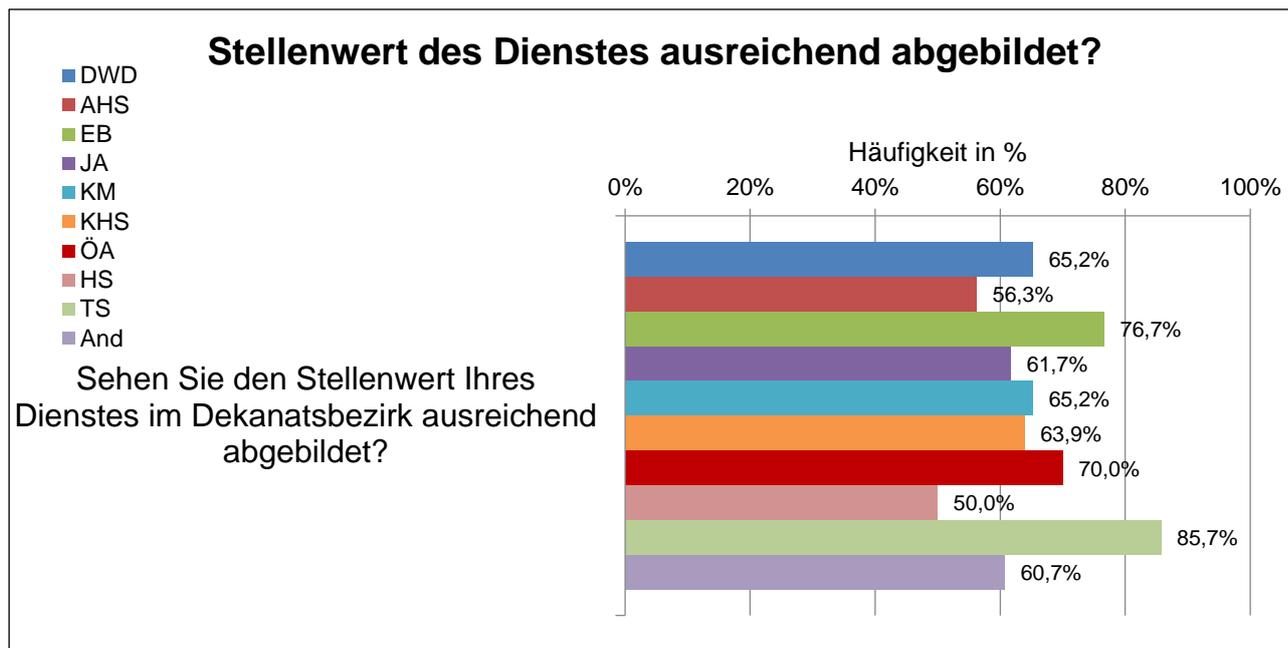
6.2.1.4 Wie hat sich aus Ihrer Sicht die Wahrnehmung Ihres Dienstes in Ihrem Dekanat verändert?

Die Wahrnehmung der DWD im Dekanatsbezirk hat aus deren Sicht in 57,2% der DWD nicht verändert, in 31,9% verbessert und in 10,9% verschlechtert. Besonders stark verbessert hat sich die Wahrnehmung der Öffentlichkeitsarbeit (61,1%) und der Altenheimseelsorge (41,2%, verbunden mit der stärksten Verschlechterung 17,6%).



6.2.1.5 Sehen Sie den Stellenwert Ihres Dienstes im Dekanatsbezirk ausreichend abgebildet?

Den Stellenwert ihres Dienstes sehen 65,2% im Dekanatsbezirk ausreichend abgebildet. Am häufigsten der Fall ist dies in der Tourismusseelsorge (85,7%), der Erwachsenenbildung (76,7%) und der Öffentlichkeitsarbeit (70,0%), am seltensten in der Hochschularbeit (50,0%), der Altenheimseelsorge (56,3%) und den anderen Diensten (60,7%).

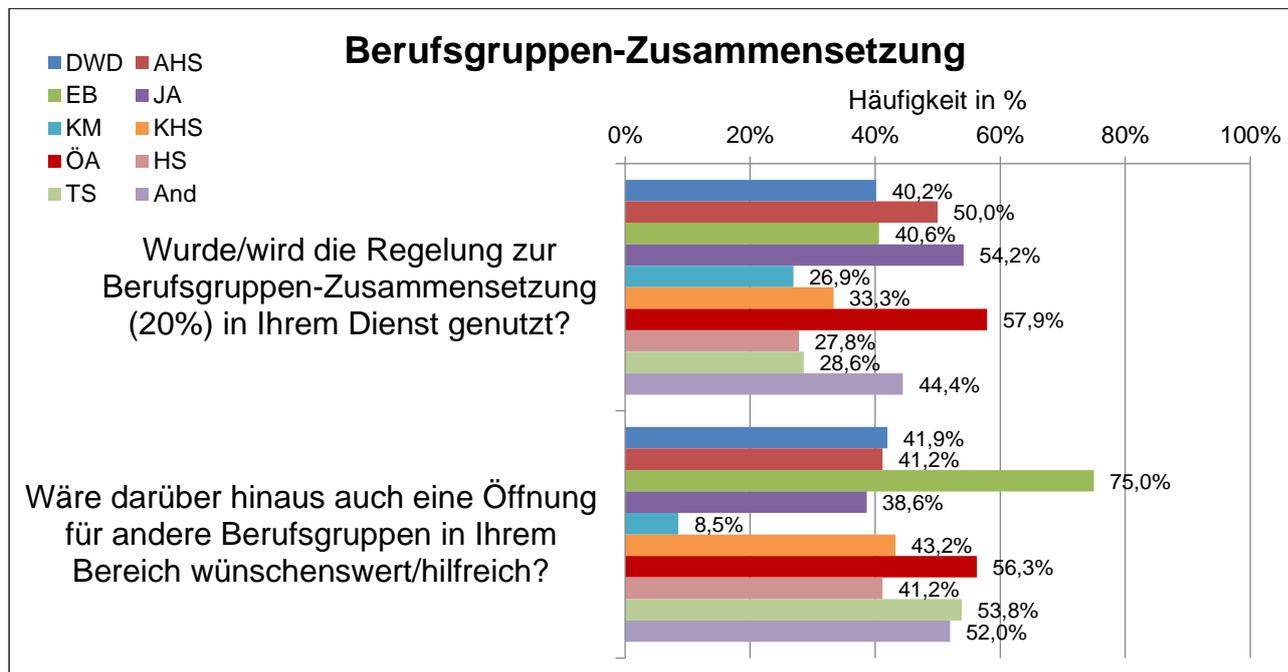


6.2.2 Berufsgruppen-Zusammensetzung

Eine Voraussetzung für ein gelungenes Miteinander der Berufsgruppen ist die neu geschaffene Möglichkeit, dass im Rahmen der Landesstellenplanung 20 Prozent der Stellen, je nach konzeptioneller Entscheidung, auch berufsgruppenübergreifend, also mit Pfarrern und Pfarrerinnen, Diakonen und Diakoninnen, Religionspädagogen und -pädagoginnen, Sozialpädagogen und -pädagoginnen, Absolventen bibl.-theol. Ausbildungsstätten oder auch Kirchenmusikern und -musikerinnen besetzt werden können.

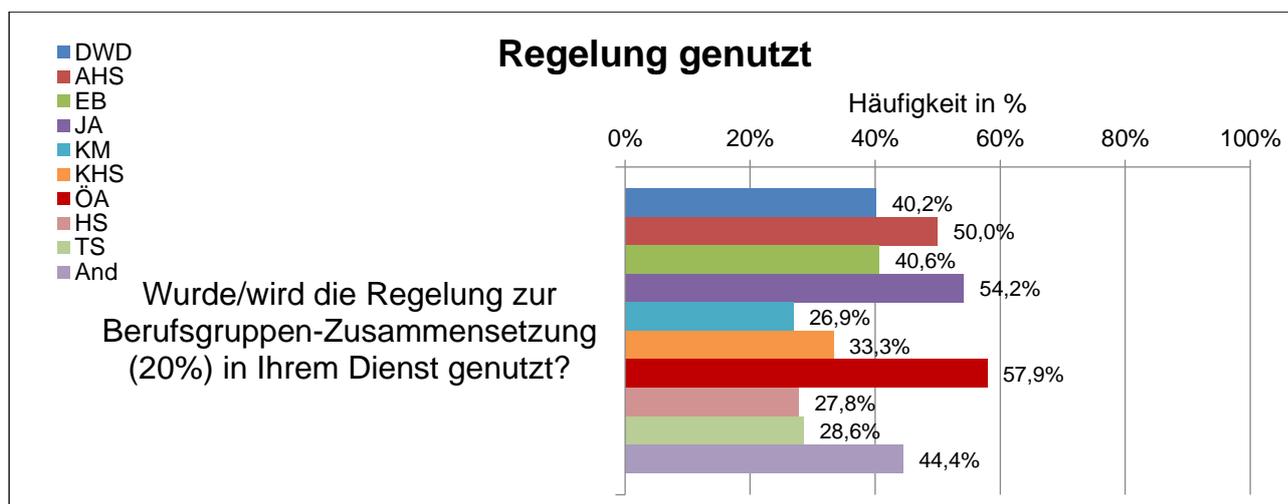
Die Regelung zur Berufsgruppen-Zusammensetzung (20%) wurde in 40,2% der DWD genutzt. Am stärksten genutzt wurde die Regelung in der Öffentlichkeitsarbeit (57,9%), der Jugendarbeit (54,2%) und der Altenheimseelsorge (50,0%), am wenigsten in der Kirchenmusik (26,9%), der Hochschularbeit (27,8%) und der Tourismusseelsorge (28,6%).

Darüber hinaus halten 41,9% eine Öffnung für andere Berufsgruppen in ihrem Bereich für wünschenswert bzw. hilfreich. Am höchsten ist die Zustimmung in der Erwachsenenbildung (75,0%), der Öffentlichkeitsarbeit (56,3%), der Tourismusseelsorge (53,8%) und anderen Diensten (52,0%). Am wenigsten wünschenswert ist eine weitere Öffnung aus Sicht der Kirchenmusik (8,5%).



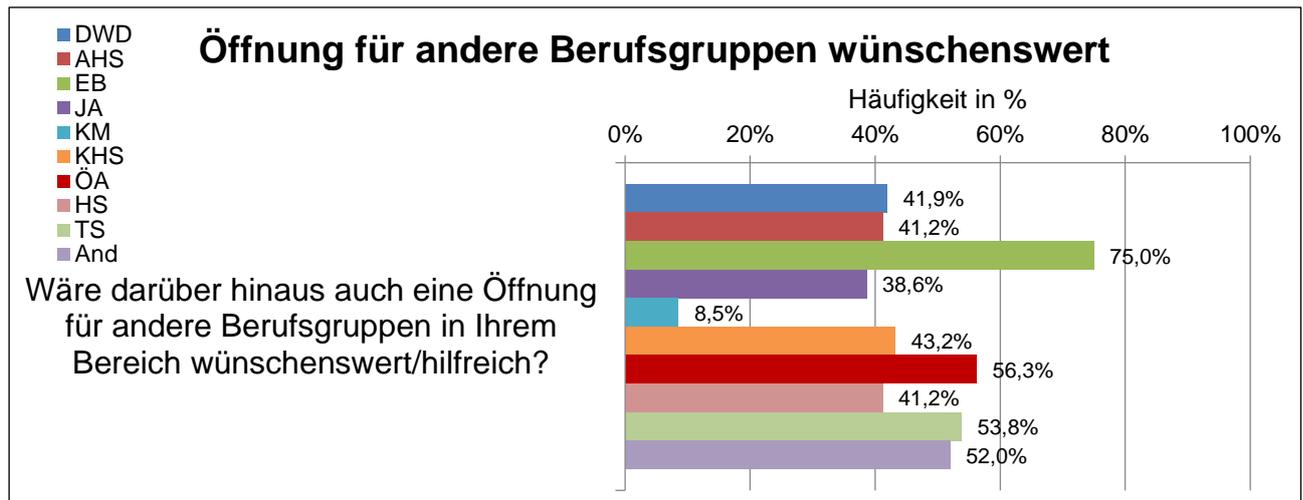
6.2.2.1 Wurde/wird diese Regelung in Ihrem Dienst genutzt?

Die Regelung zur Berufsgruppen-Zusammensetzung (20%) wurde in 40,2% der DWD genutzt. Am stärksten genutzt wurde die Regelung in der Öffentlichkeitsarbeit (57,9%), der Jugendarbeit (54,2%) und der Altenheimseelsorge (50,0%), am wenigsten in der Kirchenmusik (26,9%), der Hochschularbeit (27,8%) und der Tourismusseelsorge (28,6%).



6.2.2.2 Wäre darüber hinaus auch eine Öffnung für andere Berufsgruppen in Ihrem Bereich wünschenswert/hilfreich?

Darüber hinaus halten 41,9% eine Öffnung für andere Berufsgruppen in ihrem Bereich für wünschenswert bzw. hilfreich. Am höchsten ist die Zustimmung in der Erwachsenenbildung (75,0%), der Öffentlichkeitsarbeit (56,3%), der Tourismusseelsorge (53,8%) und anderen Diensten (52,0%). Am wenigsten wünschenswert ist eine weitere Öffnung aus Sicht der Kirchenmusik (8,5%).



6.2.2.2.1 Wenn ja: Für welche?

Folgende Berufsgruppen-Cluster konnten aus den offenen Eingaben gebildet werden:

- Pädagog*innen / Erzieher*innen
- Allgemeine Öffnung (bei Sonderqualifikation)
- Bereich Öffentlichkeitsarbeit / Journalist*innen / Design
- Sozialarbeiter*innen / Soziale Berufe
- Gesellschaftswissenschaftler*innen
- Psycholog*innen
- Architekt*innen / Baufach
- Musiker*innen/Musikbegabte (aus den Berufsgruppen)
- IT
- Ehrenamtliche
- Tourismusfachleute
- Supervisor*innen
- Ausländische Abschlüsse

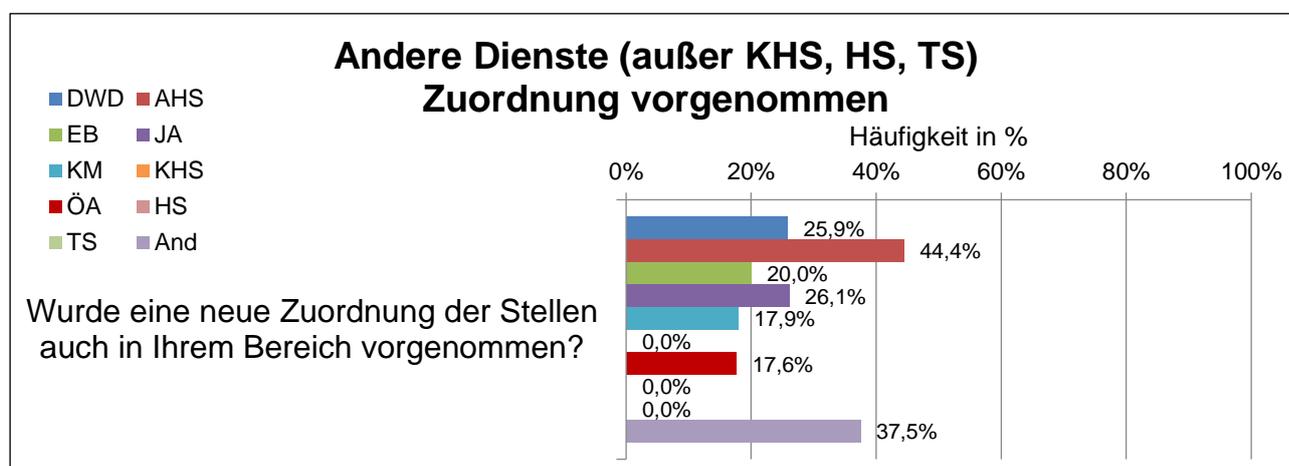
Auffällig ist dabei, dass der Wunsch nach Öffnung für eine bestimmte Berufsgruppe nicht einem (oder wenigen), thematisch vermeintlich passenden, Arbeitsfeld zugeordnet werden kann. Der Bedarf an diversen anderen Berufsgruppen geht quer durch alle Arbeitsfelder und kann nicht arbeitsfeldspezifisch zugeordnet werden.

6.2.3 Verlagerung in den Dekanatsweiten Dienst

Krankenhausseelsorge-, Hochschul-/Studierenden- und Tourismusstellen sind keine „Pfarrstellen“ mehr, sondern „theologische Stellen mit allgemein kirchlichem Auftrag im dekanatlichen Dienst“.

6.2.3.1 Andere Dienste (außer KHS, Hochschule, Tourismus): Wurde eine neue Zuordnung der Stellen auch in Ihrem Bereich vorgenommen?

Neben der Verlagerung von Krankenhausseelsorge, Hochschularbeit und Tourismusseelsorge wurde auch bei einem Viertel (25,9%) übrigen DWD eine neue Zuordnung vorgenommen. Am stärksten ist dies in der Altenheimseelsorge (44,4%) und bei anderen Diensten (37,5%) der Fall, am wenigsten bei Öffentlichkeitsarbeit (17,6%), Kirchenmusik (17,9%) und Erwachsenenbildung (20,0%).



6.2.3.1.1 Wenn, ja: Was erhofft sich der Dekanatsbezirk dadurch?

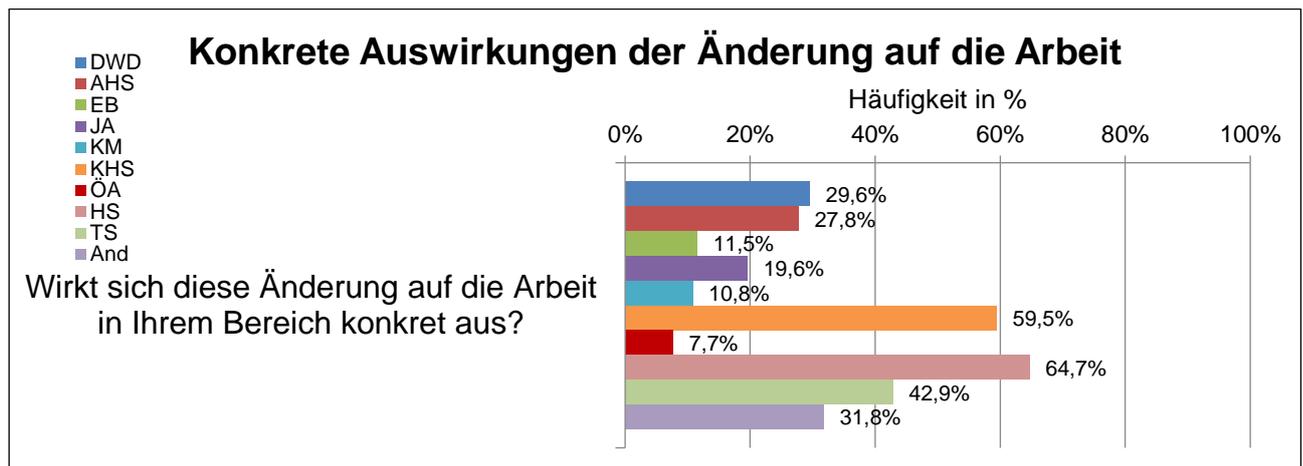
Der Neuordnung von Stellen liegen aus Sicht der DWD vor allem zwei verschiedene Überlegungen vonseiten der Dekanatsbezirke zugrunde:

- **Qualitäts- und Statusorientierte Überlegungen**
Verbesserung des Stellenwerts eines Arbeitsfeldes, erhöhte Wahrnehmung der Angebote auch in der Fläche, Erweiterung und Verbesserung des Angebots, zielgruppenspezifischere Arbeit, Verstärkung von kompetenzorientierter Stellenbesetzung (mehr BgÜ)
- **Stellenorientierte Überlegungen**
Umverteilung von Stellen, Nutzung von Einsparpotenzialen, Nutzung von Synergien, Abmilderung von Stellenkürzungen

Vereinzelt werden auch sozialraumorientierte oder an den Mitarbeitenden orientierte Überlegungen hinter der Neuordnung gesehen.

6.2.3.2 Wirkt sich diese Änderung auf die Arbeit in Ihrem Bereich konkret aus?

Diese Änderung wirkt sich in 29,6% konkret auf die Arbeit aus. Am stärksten sind die Auswirkungen in der Hochschularbeit (64,7%), der Krankenhausseelsorge (59,5%), der Tourismusseelsorge (42,9%) und den anderen Diensten (31,8%). Am geringsten sind die Auswirkungen in der Öffentlichkeitsarbeit (7,7%), der Kirchenmusik (10,8%), der Erwachsenenbildung (11,5%) und der Jugendarbeit (19,6%).



6.2.3.2.1 Falls ja, inwiefern?

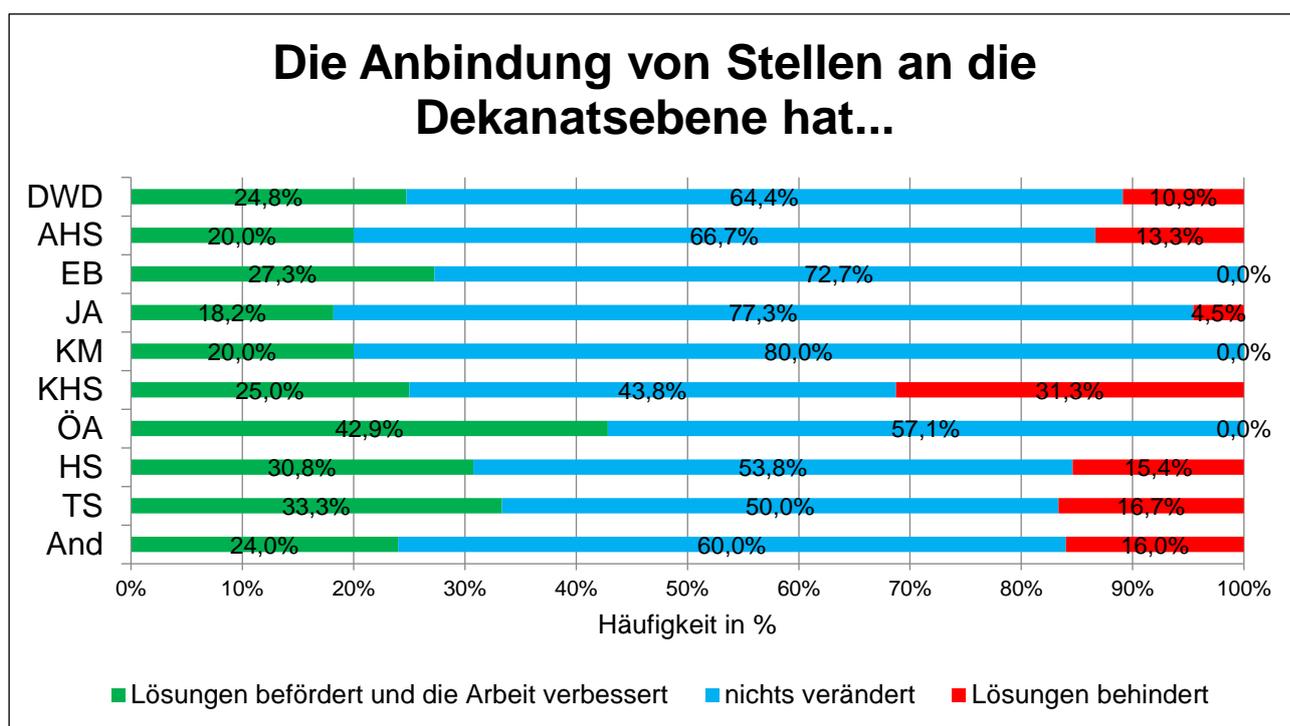
Die Neuordnung von Stellen in diesen Arbeitsfeldern zieht neutral (blau), positiv (grün) und negativ (rot) wahrgenommene Auswirkungen nach sich:

- Umverteilung / Neuorganisation von Aufgaben
- Neukonzeptionierung / Arbeit in Regionen (daher veränderter inhaltl. Zuschnitt)
- Fokussierung auf Aufgaben / Profilierung der Stelle
- Mehr dekanatsweite Aktivitäten + Projekte (auch im ländl. Raum)
- Reduzierung von Stellenanteilen (im Gemeindedienst) - positiv/neutral
- Keine Dienstwohnung mehr - positiv/neutral
- Mehr öffentliche Sichtbarkeit + Niedrigschwelligkeit
- Leichtere BgÜ
- Weiterbestehen etablierter Angebote
- Keine Dienstwohnung mehr - negativ
- Weniger Interessensvertretung in Gremien und Teilhabe an demokratischen Strukturen
- Reduzierung von Stellenanteilen (im Gemeindedienst) - negativ
- Weniger Zugriff auf Ressourcen (Räume, Sekretariat, Fahrtkostenabrechnung, Vertretungsregelungen...)
- Fehlender Erfahrungsaustausch mit Gemeindeebene
- Rechtliche und Verwaltungs-Unklarheiten
- Mehrarbeit
- Erschwerte Gewinnung Ehrenamtlicher
- Verlust von Ansehen / Verringerung des Stellenwerts
- Weniger Personalbegleitung möglich

Der negativ wahrgenommene Verlust der Dienstwohnung sowie die zurückgegangene Vertretung in Gremien sind mit Abstand die beiden am stärksten thematisierten Auswirkungen.

6.2.3.3 Die Anbindung von Stellen (KHS, Tourismus, Hochschule, RE) an die Dekanats-ebene hat...

Die Anbindung von Stellen (KHS, Tourismus, Hochschule, RE) an die Dekanats-ebene hat bei knapp zwei Dritteln (64,4%) nichts verändert. Bei einem knappen Viertel (24,8%) hat die Anbindung Lösungen befördert und die Arbeit verbessert, in 10,9% der Fälle hat sie Lösungen behindert. Am positivsten wirkt sich die Anbindung aus in der Öffentlichkeitsarbeit (42,9% Verbesserung), in der Erwachsenenbildung (27,3% Verbesserung) und in der Kirchenmusik (20,0% Verbesserung). Es folgen Tourismusseelsorge (33,3% Verbesserung / 16,7% Beeinträchtigung) und Hochschularbeit (30,8% Verbesserung / 15,4% Beeinträchtigung). Nur in der Krankenhauseelsorge überwiegt die Behinderung von Lösungen (31,3%) die Beförderung von Lösungen (25,0%).



6.2.3.4 *Tourismus: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Zuordnung der Tourismusstellen zum Dekanat gemacht?*

Mit der Zuordnung der Tourismusstellen zum Dekanat machen die befragten Tourismusseelsorgenden vier verschiedene Erfahrungen.

- Negativ: Die Entscheidungen, die die Tourismusseelsorge betreffen, fallen auf Ebene der Gemeinden, in diesen sind die Seelsorgenden aber nur noch „Gast“ (Nr. 240) und haben kein Stimmrecht im KV mehr. Die intensive Anbindung an die touristisch aktiven Gemeinden ist gemindert.
- Negativ: „Die touristischen Stelleanteile sind Verhandlungsmasse und werden gern zum Kompensieren parochialer Stellen verwendet, die woanders benötigt werden.“ (Nr. 242).
- Negativ: In der konkreten Umsetzung der Stellenzuordnung zu Dekanat bleiben viele Unklarheiten.
- Positiv: Die Tourismusseelsorge wird aufgewertet und es findet eine stärkere Fokussierung auf diese Aufgabe statt.

Es wurde auch explizit benannt, dass noch keine Aussage möglich sei, weil Erfahrungen erst noch gemacht werden müssen

6.2.3.5 *Hochschule: Welche Kriterien wurden bei der Kombination von Stellen der Hochschul- und Studierendenarbeit mit anderen Stellenanteilen angelegt? (Arbeitsbereiche, wie Jugend/Junge Erwachsene? Gemeindestellen?)*

Es wurden zwei Kriterien genannt:

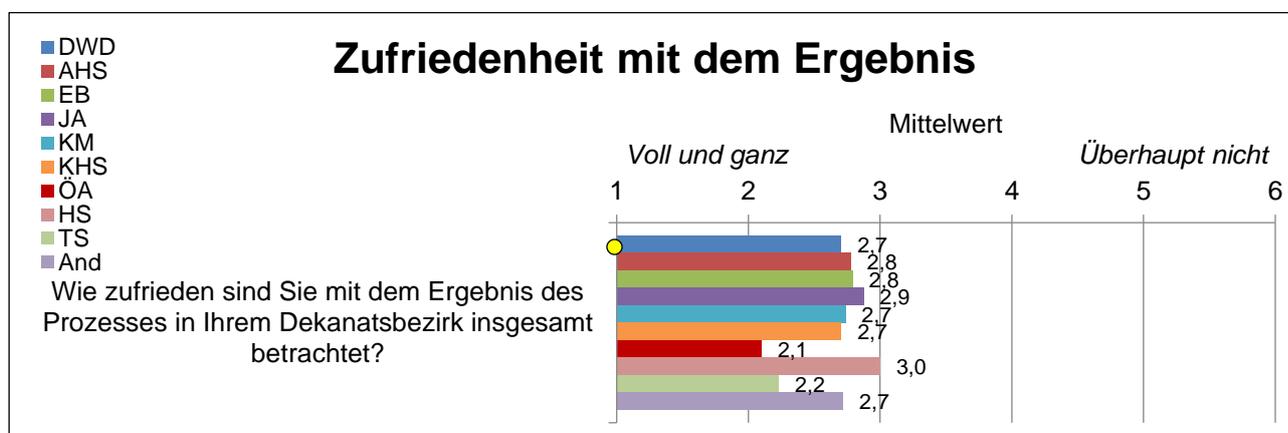
- In der Kombination mit anderen Arbeitsfeldern: Synergieeffekte in der inhaltlichen Arbeit.
- In der Kombination mit Gemeindestellen: Strukturelle Merkmale wie Studierendenzahl und Sprengelzugehörigkeit der Hochschule.

Auch wurde mehrmals explizit benannt, dass es sich um individuelle Stellenkombinationen handle, denen kein Konzept der Landesstellenplanung zugrunde liege oder aber keine Stellenkombination vorliegt.

6.2.4 Zufriedenheit: Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis Ihres Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung?

6.2.4.1 Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis Ihres Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung?

Die Zufriedenheit mit dem Ergebnis des Prozesses im DB liegt insgesamt bei 2,7. Am größten ist die Zufriedenheit mit dem Ergebnis in der Öffentlichkeitsarbeit (2,1 und der Tourismusseelsorge (2,2), am niedrigsten in der Hochschularbeit (3,0).



6.2.5 Wollen Sie uns über das Bisherige hinaus noch etwas mitteilen?

Fast 40% der Teilnehmenden nehmen die Möglichkeit für eine offene Rückmeldung am Ende des Fragebogens wahr. Die meisten Befragten, die die offene Eingabe am Ende des Fragebogens nutzten, erläutern an dieser Stelle die Konstellationen und besonderen Situationen in ihrem Dekanat und relativieren teilweise ihre eigene Auskunftsfähigkeit nachträglich.

Inhaltlich dominieren die Kritik an der Prozessumsetzung im eigenen Dekanat und an der Kirchenleitung. Beide Linien finden sich über alle Arbeitsfelder hinweg verteilt.

An der Umsetzung im eigenen Dekanat wird beispielsweise kritisiert, dass kein Gesamtplan für das ganze Dekanat vorhanden sei, an dem sich Einzelbeschlüsse über Stellen in DWD und Gemeinden ausrichten. Auch vorschnelle Beschlüsse ohne gemeinsam Prozess, die Nicht-Achtung von Arbeitsbereichen des DWD oder fehlende Informationen werden angemerkt. Ebenso wird das Problem benannt, dass zuvor besprochene Richtlinien in den endgültigen Beschlüssen nicht eingehalten bzw. vergessen wurden.

Auch an dieser Stelle spielt die Leitungskompetenz der Dekan*innen nochmal eine Rolle. Negative Aspekte wie eine unklare Prozessstrukturierung und überlange Prozesse, Vorrangigkeit der Beziehungsvor der Sachebene oder eine schwierige Fehlerkultur werden beanstandet.

Die Kritik an der Kirchenleitung der ELKB gliedert sich in zwei Richtungen. Zum einen werden die Formel zur Berechnung der Stellenkontingente und rechtliche Regelungen kritisiert (z.B. Wunsch

nach einem Großstadtfaktor in der Kirchenmusik, Dienstwohnungsansprüche im DWD, rechtlicher Rahmen für BgÜ...), zum anderen die grundsätzliche Haltung, die die Antwortenden hinter der Herangehensweise der Landesstellenplanung sehen (Geringschätzung von Arbeitsfeldern im DWD, zu wenig strukturell verankerte Unterstützung für inhaltliche Überlegungen im Prozess, verpasste Chance für tiefgehende Reform...).

Lob für den Prozessablauf und die Ergebnisse sowie Überlegungen für zukünftige Landesstellenplanungsprozesse werden neben der dominierenden Kritik ebenfalls geäußert.

„Künftig ist es meiner Meinung nach unerlässlich, mit hoher Transparenz die Bereitschaft zu schaffen, weitere Einsparungen zu verstehen, nicht einfach hinnehmen zu müssen.“
(53, Pos. 25).

„Dekanatsübergreifende Stellen weiten den Blick über den Tellerrand hinaus. Bei kleinen Dekanaten können sie im positiven Sinn auf einen größeren Zusammenschluss hinwirken!“
(22, Pos. 25-26)

Als Rückmeldung an die Evaluation ist anzumerken, dass sich nicht alle Befragten in Ihrer Funktion von den gewählten Formulierungen angesprochen gefühlt haben und dass die Umfrage für DWD, in denen der Prozess der LStPI 2020 relativ früh abgeschlossen worden war, sehr spät kam.

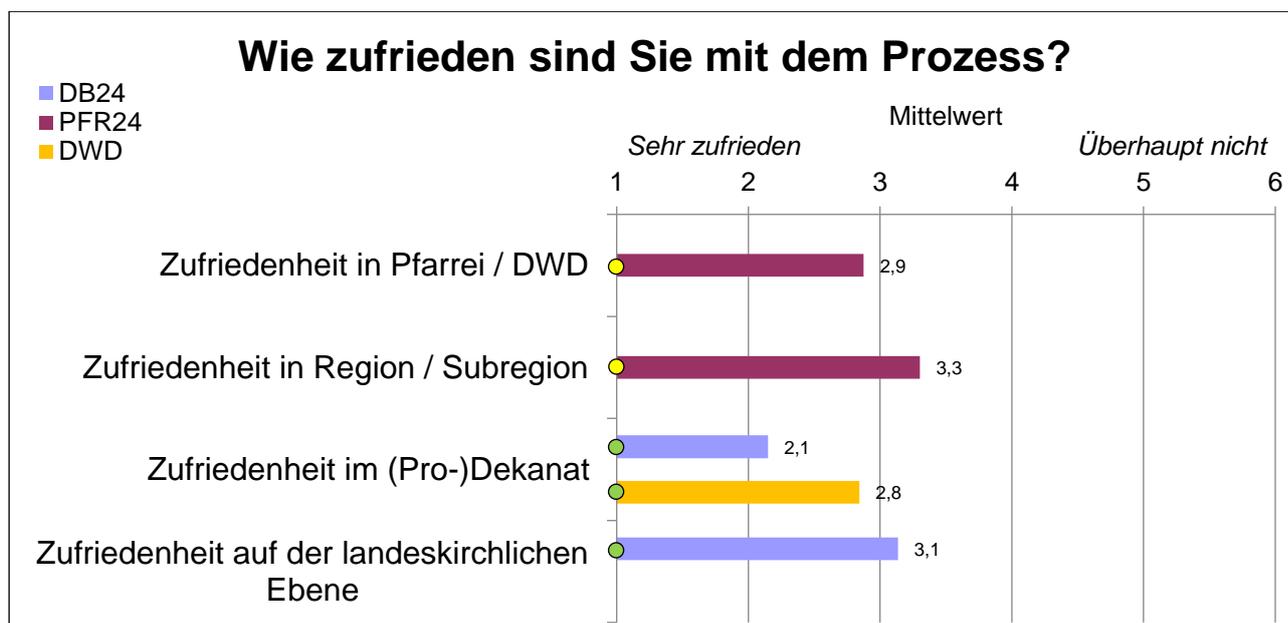
7 Parallelisierte Fragestellungen: DB/KG und DWD

7.1 Prozess

7.1.1 Zufriedenheit

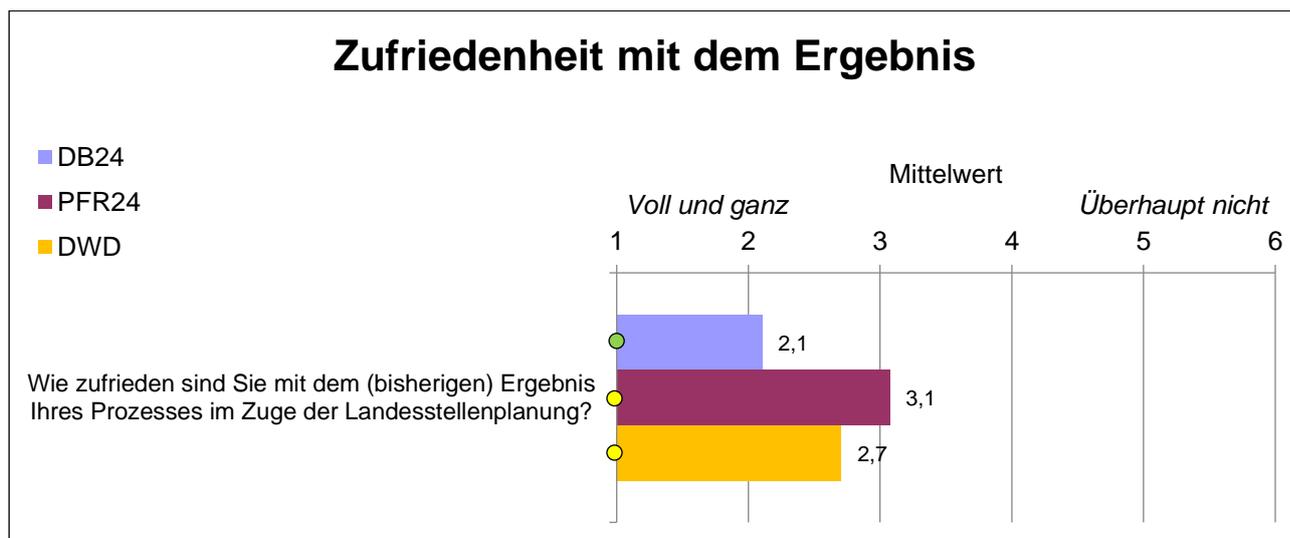
7.1.1.1 Wie zufrieden sind Sie mit dem Prozess der Landesstellenplanung?

Die Zufriedenheit mit dem Prozess ist eher mittelmäßig bzw. befriedigend (MW 2,9 in der Pfarrei, 3,3 in der Region, 2,8 bei den Dekanatsweiten Diensten und 3,1 aus Sicht des DB auf der landeskirchlichen Ebene). Im (Pro-)Dekanat ist die Zufriedenheit mit dem Prozess deutlich höher (2,1) und homogener.



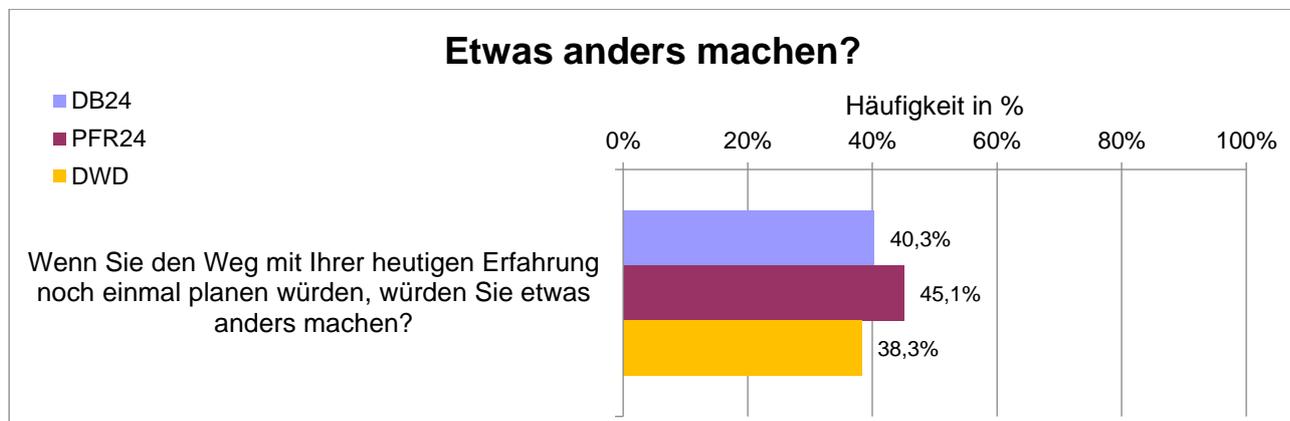
7.1.1.2 Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis Ihres Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung?

Die Zufriedenheit mit dem Ergebnis des eigenen Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung ist auf Dekanats-Ebene noch gut (MW 2,1), auf Gemeinde-Ebene befriedigend (3,1). Die DWD liegen mit einem Mittelwert von 2,4 genau dazwischen.



7.1.2 Wenn Sie den Weg mit Ihrer heutigen Erfahrung noch einmal planen würden, würden Sie etwas anders machen?

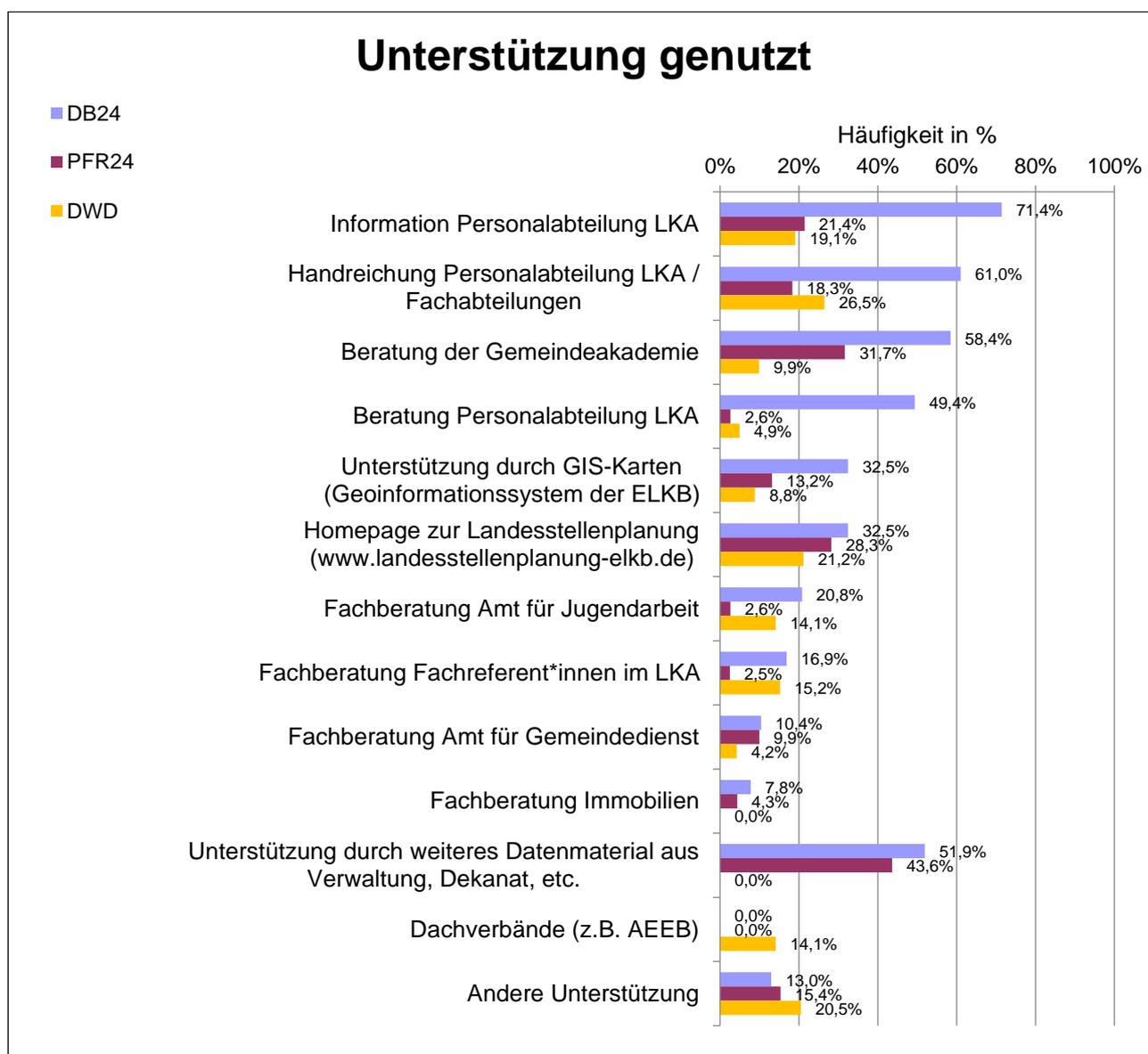
Etwa 40% würden mit ihrer heutigen Erfahrung bei erneuter Planung etwas anders machen – 40,3% auf DB-Ebene, 45,1% auf der KG-Ebene und 38,3% bei den DWD. Das lässt auf einen großen Schatz an Lerneffekten schließen.



7.2 Unterstützung

7.2.1 Welche Unterstützung haben Sie genutzt?

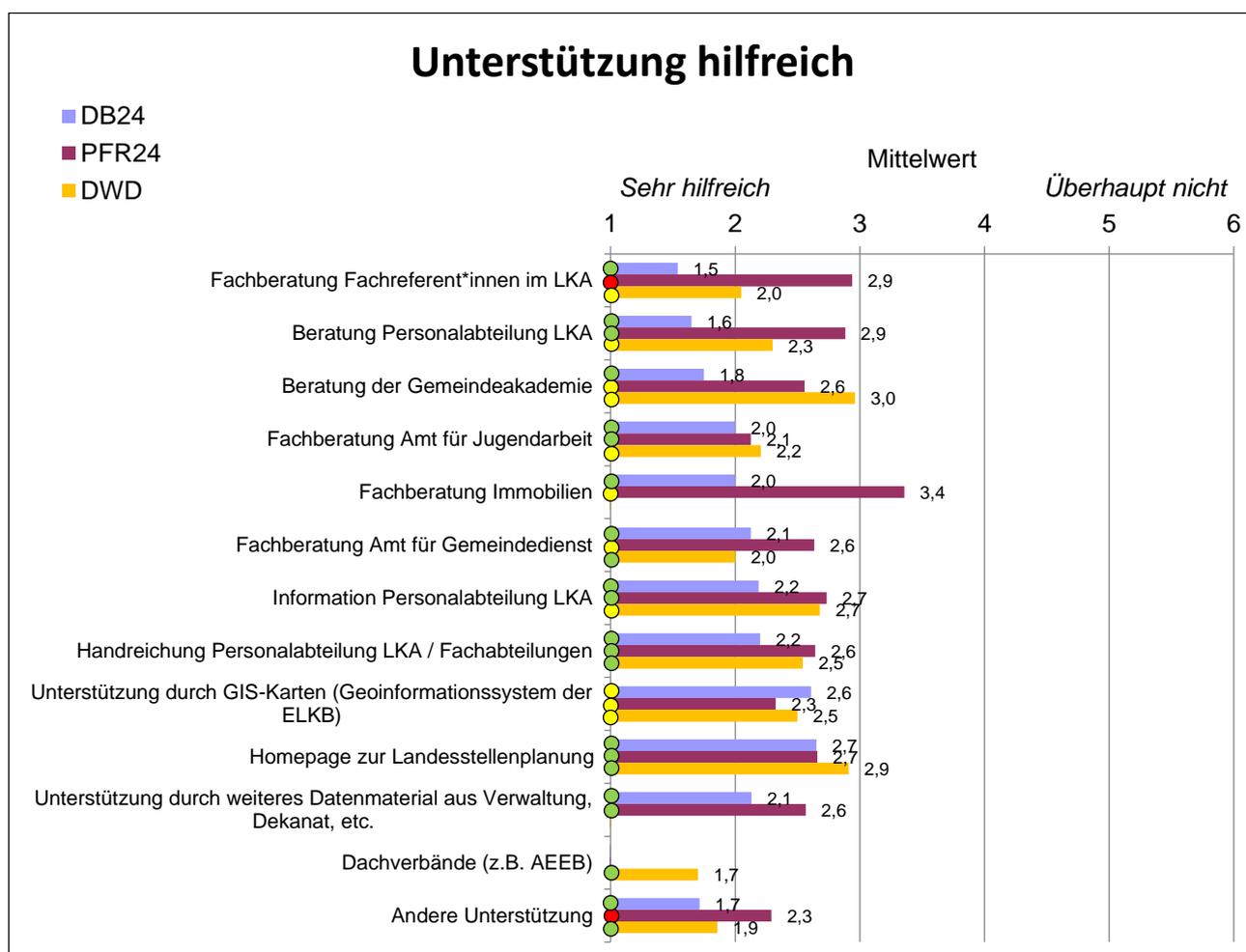
Von den Unterstützungs-Angeboten am häufigsten genutzt wurden (sortiert nach DB-Ebene) die Informationen der Personalabteilung (DB 71,4% / PFR 21,4% / DWD 19,1%), die Handreichung der Personalabteilung LKA (61,0% / 18,3% / 26,5%), die Beratung der Gemeindeakademie (58,4% / 31,7% / 9,9%), die Beratung durch die Personalabteilung (49,4% / 2,6% / 4,9%), die GIS-Karten (32,5% / 13,2% / 8,8%) und die Homepage zur Landesstellenplanung (32,5% / 28,3% / 21,2%). Die Angebote werden auf Dekanats-Ebene deutlich stärker genutzt als auf KG-Ebene und von den DWD.



7.2.2 Wie hilfreich haben Sie diese Unterstützung erlebt?

Die Unterstützungs-Angebote werden denjenigen, die sie genutzt haben, durchgängig als gut und hilfreich bewertet – auf DB-Ebene jeweils besser als auf KG-Ebene.

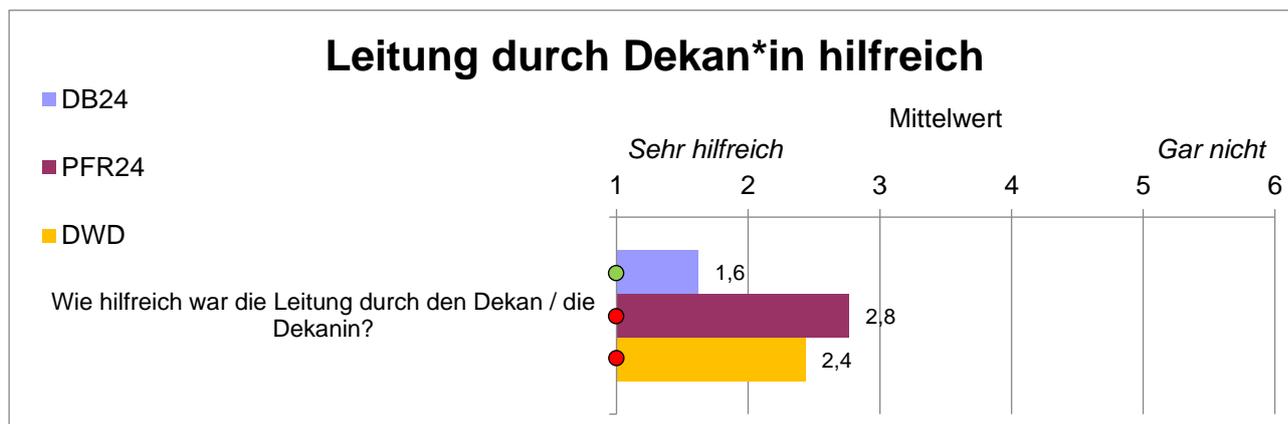
- Besonders hilfreich erlebt wurde die Beratung der Fachreferent*innen im LKA (DB 1,5 / PFR 2,9 / DWD 2,0), die Beratung der Personalabteilung (1,6 / 2,9 / 2,3) und die Beratung der Gemeindeakademie (1,8 / 2,6 / 2,0 / 3,0).
- Es folgen die Fachberatung des Amtes für Jugendarbeit (2,0 / 2,1 / 2,2), die Fachberatung Immobilien (2,0 / 3,4), die Fachberatung des Amtes für Gemeindedienst (2,1 / 2,6 / 2,0) und die Unterstützung durch weiteres Datenmaterial aus Verwaltung, Dekanat, etc. (2,1 / 2,6).
- Für die DWD besonders hilfreich sind die Dachverbände (1,7) und andere Unterstützung (1,9).



7.2.3 Wie hilfreich war die Leitung durch den Dekan / die Dekanin?

Die Dekanats-Ebene (MW 1,6) empfand die Leitung durch den/die Dekan*in deutlich hilfreicher als die Gemeinde-Ebene (MW 2,8) und die DWD (MW 2,4).

Es zeigen sich wieder maximale Streuung und Unterschiede auf der Gemeinde-Ebene.



7.2.3.1 Wodurch hat der Dekan / die Dekanin den Entscheidungsprozess unterstützt?

In der Zwischenbefragung 2022 wurde diese Frage offen gestellt. Die damaligen Antworten wurden kategorisiert, hier nun skaliert abgefragt und bestätigt.

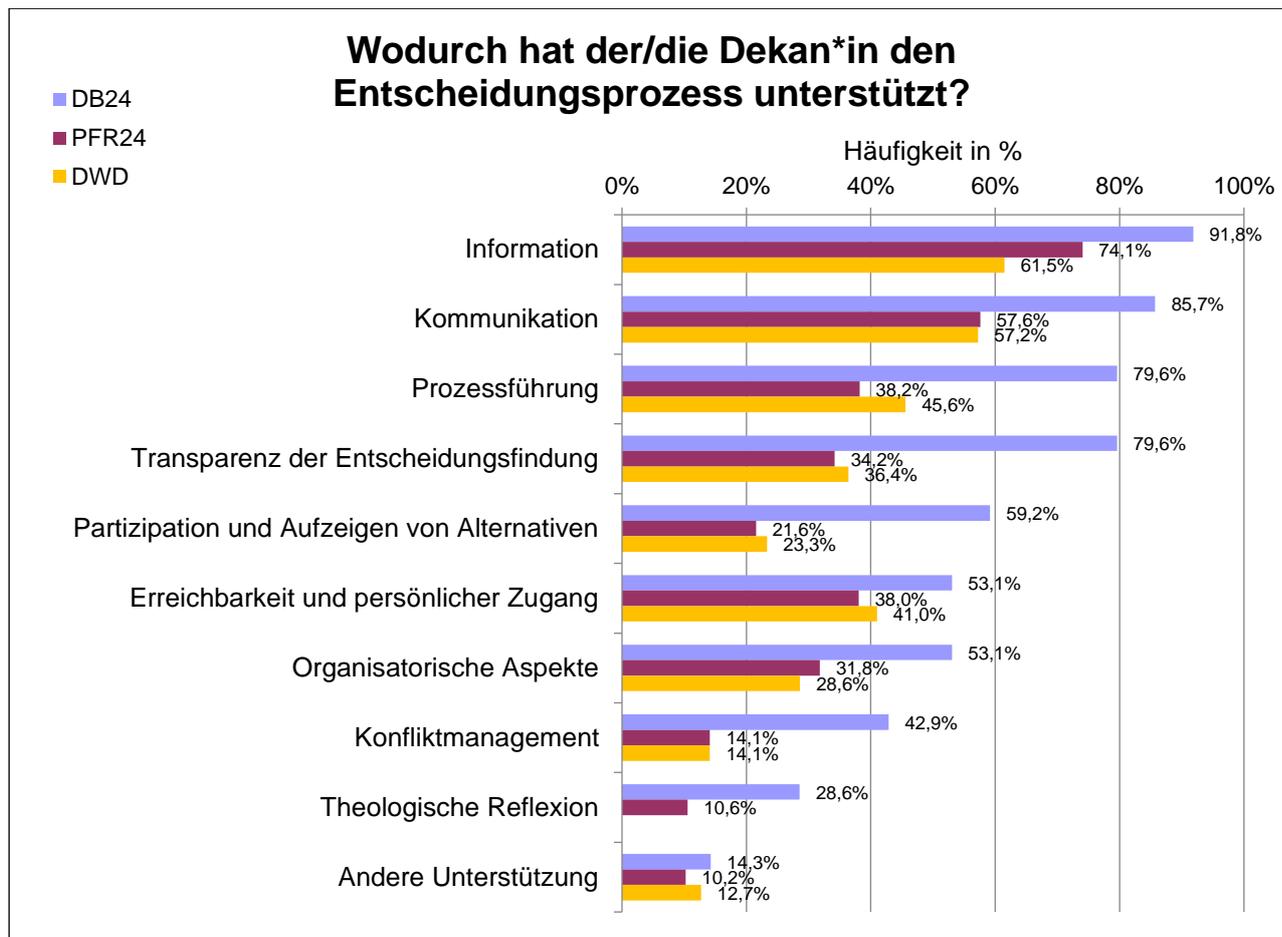
Die häufigsten Arten, wie der / die Dekan*in den Entscheidungsprozess unterstützt hat, sind:

- Durch die Weitergabe von Informationen (DB 91,8% / PFR 74,1% / 61,5%)
- durch seine / ihre Kommunikationsleistung (85,7% / 57,6% / 57,2%)
- durch die Übernahme der Prozessführung (79,6% / 38,2% / 45,6%)
- durch Transparenz der Entscheidungsfindung (79,6% / 34,2% / 36,4%)
- durch Partizipation und Aufzeigen von Alternativen (59,2% / 21,6% / 23,3%)

Die geringsten Anteile entfallen auf Theologische Reflexion (DB 28,6% / PFR 10,6%¹¹).

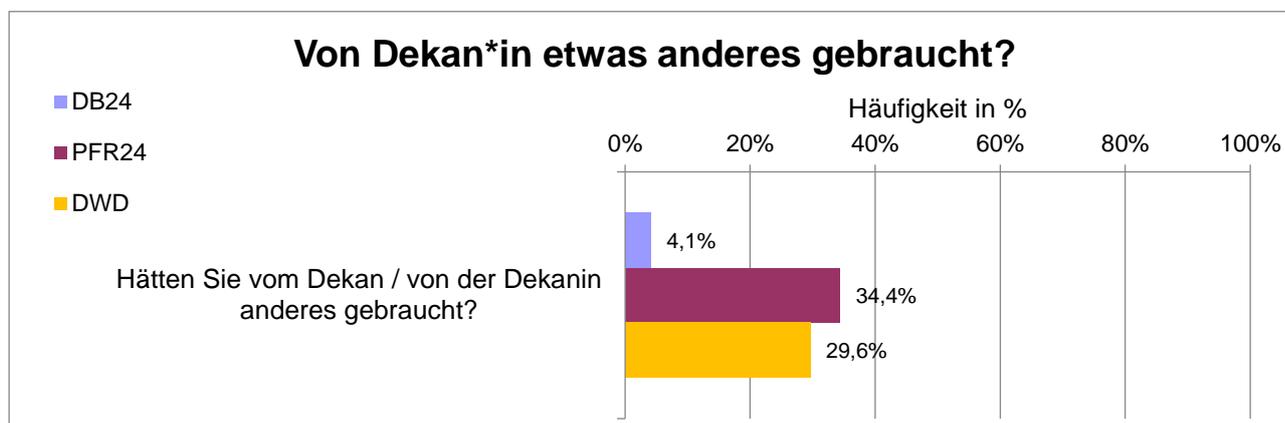
Die Quoten sind auf KG-Ebene und bei den DWD deutlich geringer ausgeprägt.

¹¹ Diese Kategorie wurde bei den DWD nicht erhoben.



7.2.4 Hätten Sie vom Dekan / von der Dekanin Anderes gebraucht?

Die Dekanats-Ebene hätte zu deutlich geringeren Teilen (DB 4,1% vs. PFR 34,4% und DWD 29,6%) noch etwas anderes der/dem Dekan*in gebraucht. Gegenüber der Zwischenbefragung (DB 15,4%) ist der zusätzliche Bedarf auf DB-Ebene um über 2/3 gesunken.



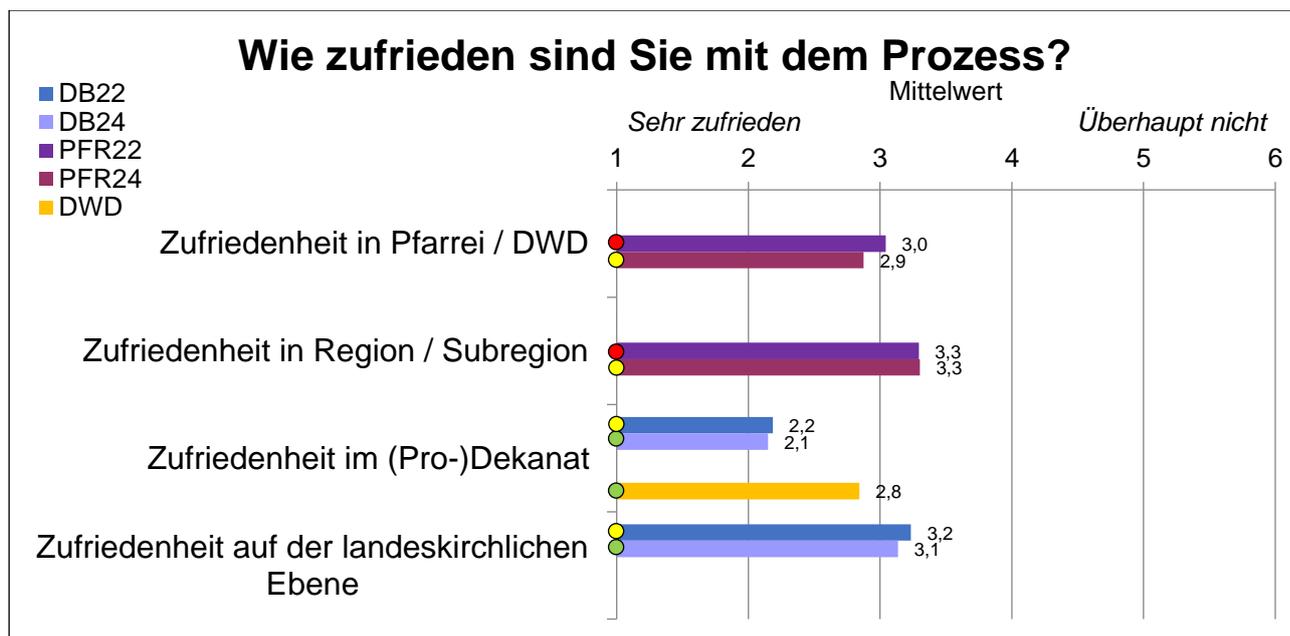
8 Vergleich: Zwischen-Befragung 2022 und Abschluss-Befragung 2024

8.1 Prozess

8.1.1 Zufriedenheit

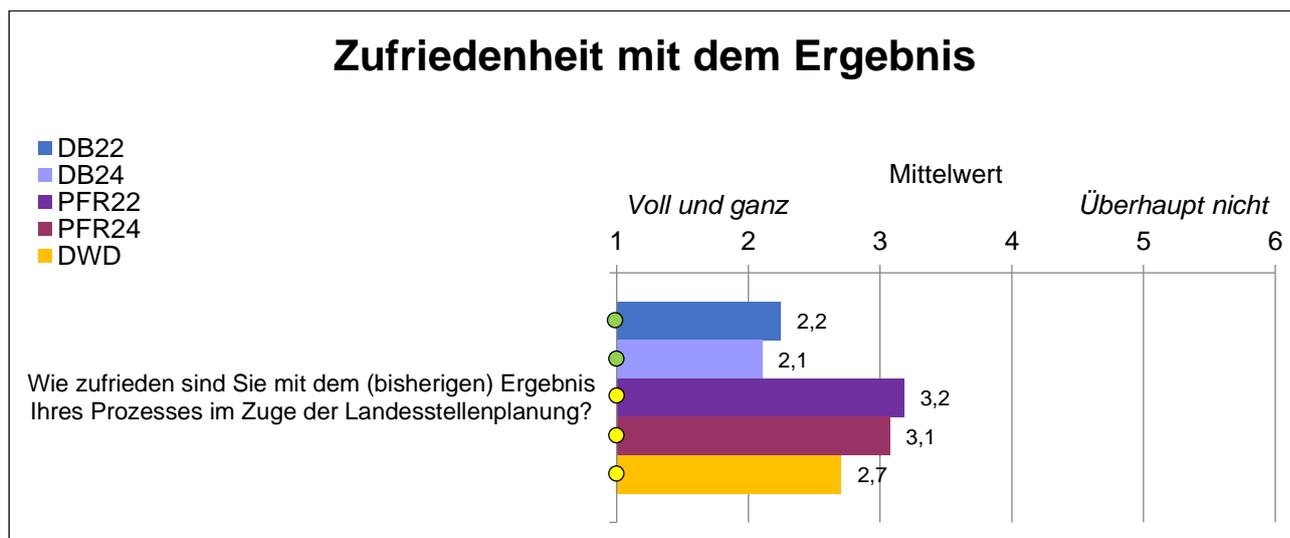
8.1.1.1 Wie zufrieden sind Sie mit dem Prozess der Landesstellenplanung?

Die Zufriedenheit mit dem Prozess ist eher mittelmäßig bzw. befriedigend (MW 2,9 in der Pfarrei, 3,3 in der Region und 3,1 aus Sicht des DB auf der landeskirchlichen Ebene). Im (Pro-)Dekanat ist die Zufriedenheit mit dem Prozess deutlich höher (2,1) und homogener. Gegenüber der Zwischenbefragung 2022 ist die Zufriedenheit leicht gestiegen.



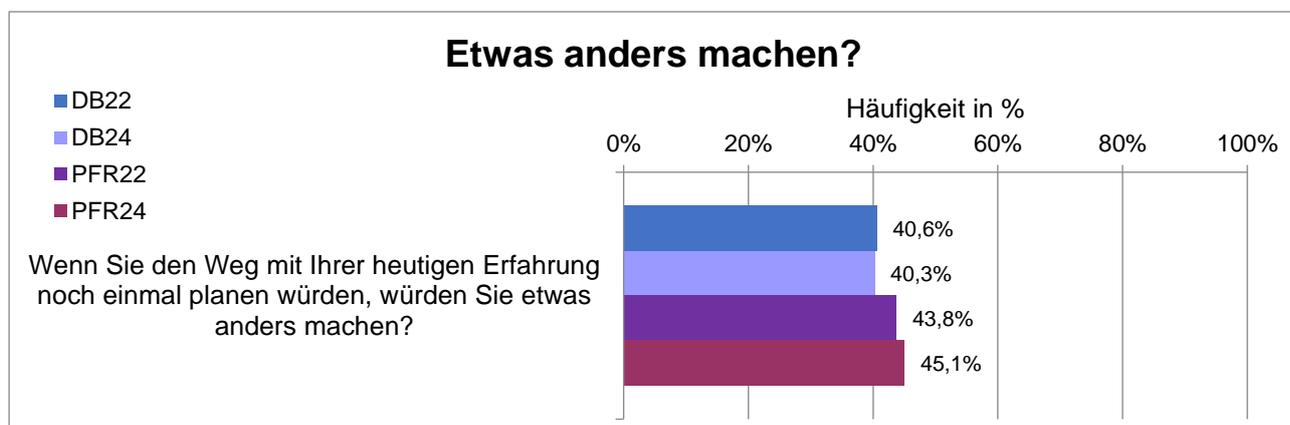
8.1.1.2 Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis Ihres Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung?

Die Zufriedenheit mit dem Ergebnis des eigenen Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung ist auf Dekanats-Ebene noch gut (MW 2,1), auf Gemeinde-Ebene befriedigend (3,1). Gegenüber der Zwischenbefragung 2022 ist die Zufriedenheit mit dem Ergebnis leicht gestiegen (MW -0,1).



8.1.2 Wenn Sie den Weg mit Ihrer heutigen Erfahrung noch einmal planen würden, würden Sie etwas anders machen?

Etwas mehr als 40% würden mit ihrer heutigen Erfahrung bei erneuter Planung etwas anders machen – 40,3% auf DB-Ebene und 45,1% auf der KG-Ebene, die gegenüber der Zwischenbefragung 2022 (43,8%) leicht zugenommen hat. Das lässt auf einen großen Schatz an Lerneffekten schließen.

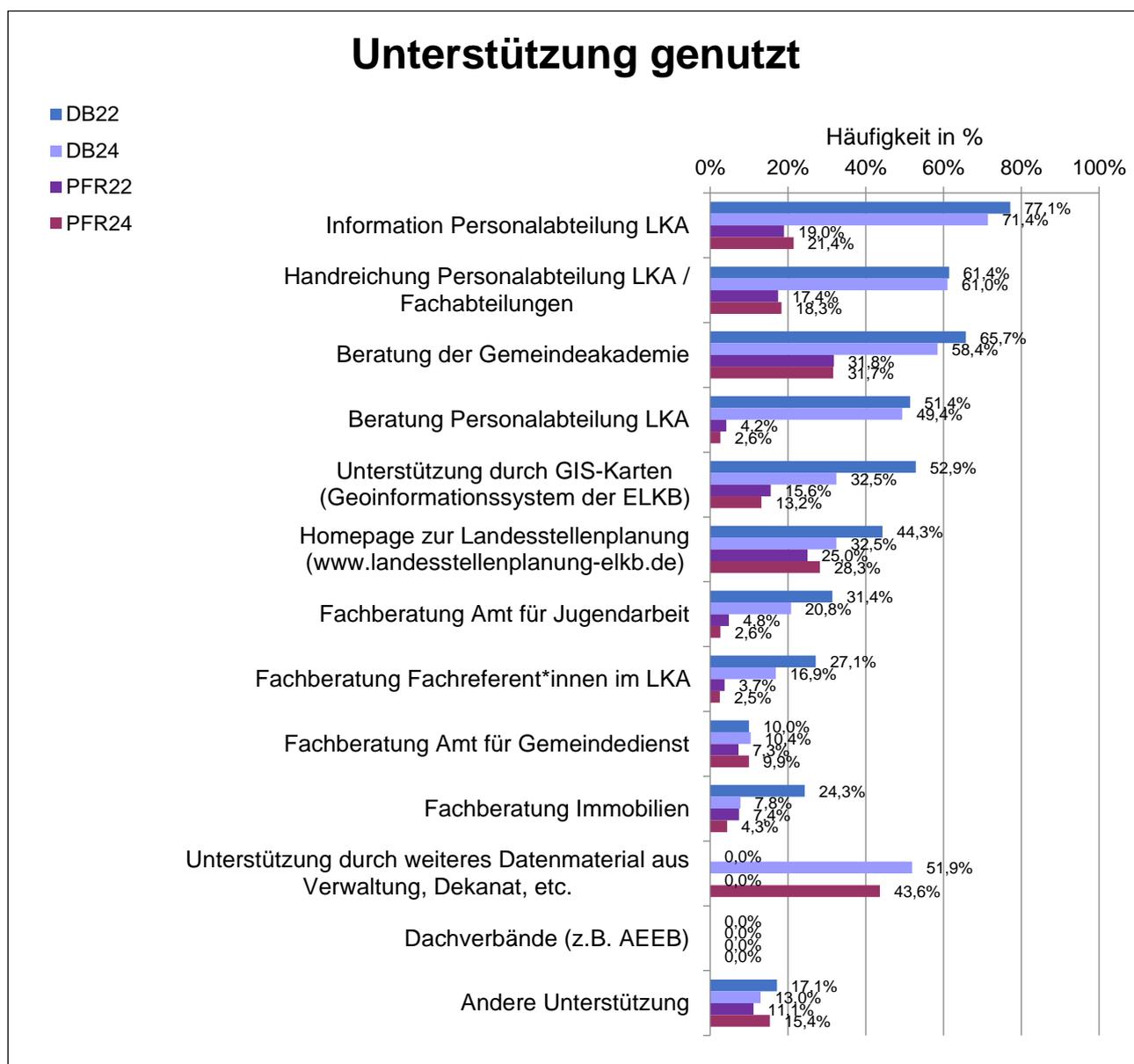


8.2 Unterstützung

8.2.1 Welche Unterstützung haben Sie (bisher) genutzt?

Von den Unterstützungs-Angeboten am häufigsten genutzt wurden (sortiert nach DB-Ebene 2024) die Informationen der Personalabteilung (DB24 71,4% / PFR24 21,4%), die Handreichung der Personalabteilung LKA (61,0% / 18,3%), die Beratung der Gemeindeakademie (58,4% / 31,7%), die Beratung durch die Personalabteilung (49,4% / 2,6%), die GIS-Karten (32,5% / 13,2%) und die Homepage zur Landesstellenplanung (32,5% / 28,3%).

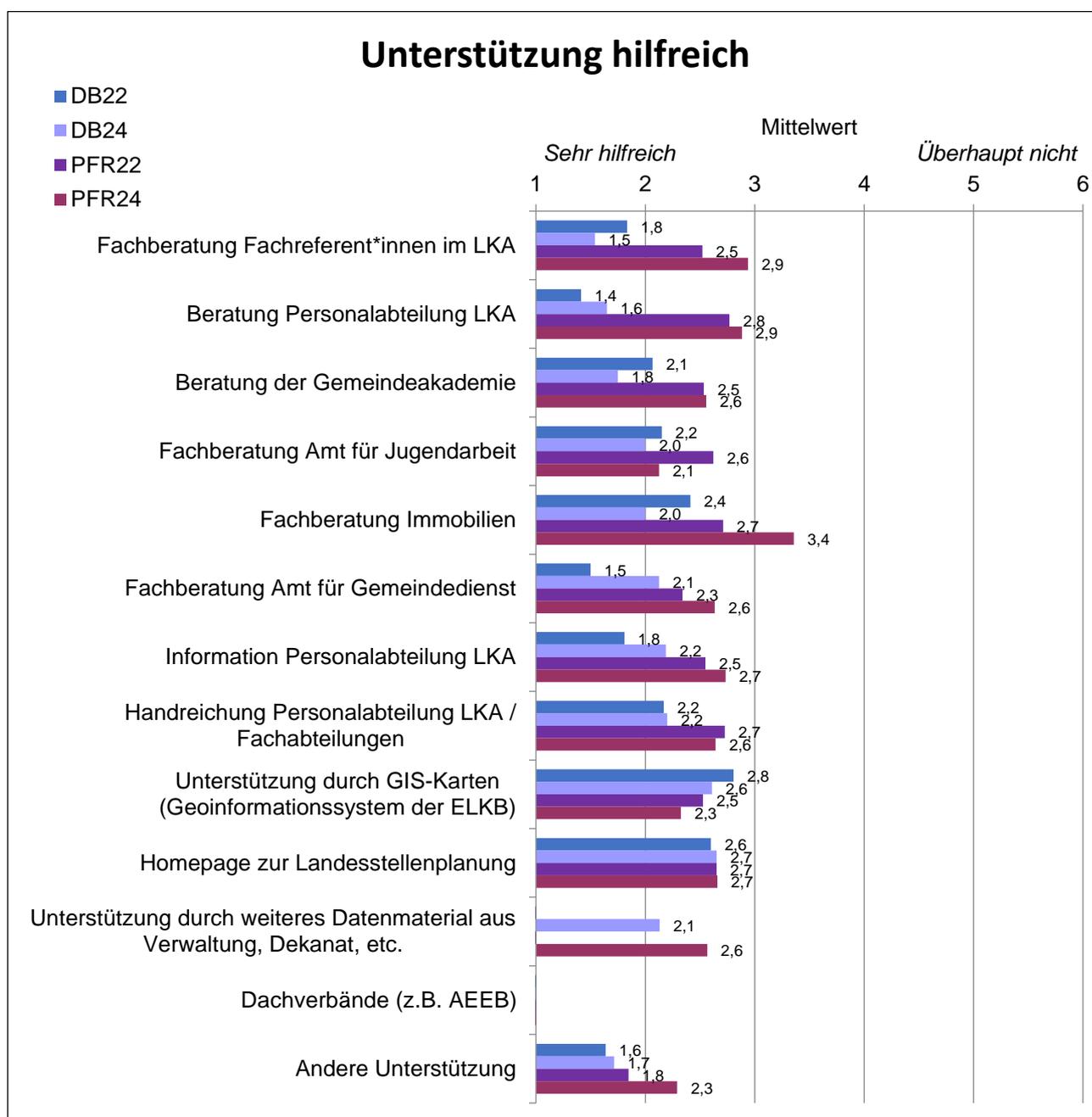
Die Angebote werden auf Dekanats-Ebene deutlich stärker genutzt als auf KG-Ebene.



8.2.2 Wie hilfreich haben Sie diese Unterstützung erlebt?

Die Unterstützungs-Angebote werden denjenigen, die sie genutzt haben, durchgängig als gut und hilfreich bewertet – auf DB-Ebene jeweils besser als auf KG-Ebene.

- Besonders hilfreich erlebt wurde die Beratung der Fachreferent*innen im LKA (DB24 1,5 / PFR24 2,9), die Beratung der Personalabteilung (1,6 / 2,9) und die Beratung der Gemeindeakademie (1,8 / 2,6).
- Es folgen die Fachberatung des Amts für Jugendarbeit (2,0 / 2,1), die Fachberatung Immobilien (2,0 / 3,4), die Fachberatung des Amts für Gemeindedienst (2,1 / 2,6) und die Unterstützung durch weiteres Datenmaterial aus Verwaltung, Dekanat, etc. (2,1 / 2,6).



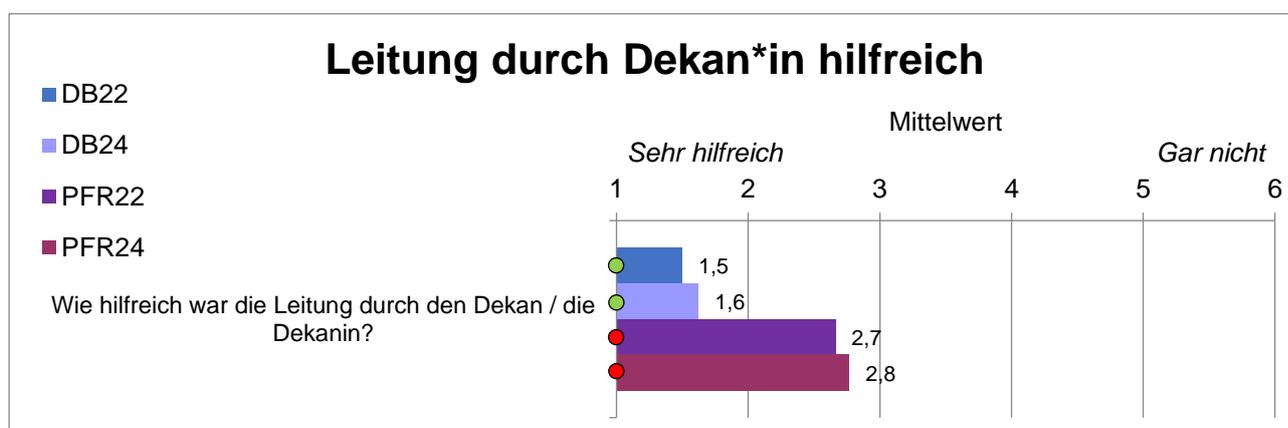
8.3 Dekan*in

[Abschnitt nur an VL, Vorsitzende KV und DS]

8.3.1 Wie hilfreich war die Leitung durch den Dekan / die Dekanin?

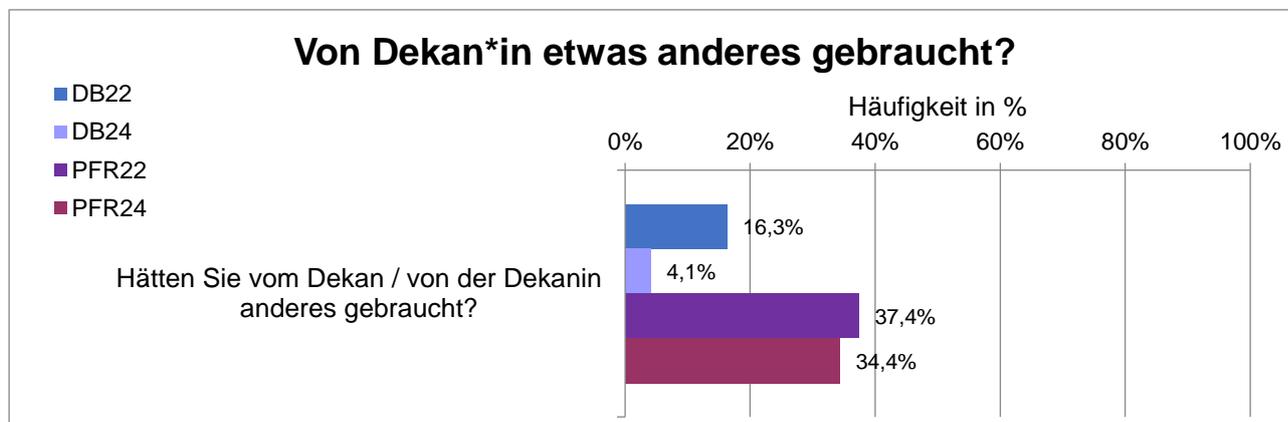
Die Dekanats-Ebene (MW 1,6) empfand die Leitung durch den/die Dekan*in deutlich hilfreicher als die Gemeinde-Ebene (MW 2,8). Gegenüber der Zwischen-Befragung hat sich die Bewertung minimal verschlechtert.

Es zeigen sich jeweils maximale Streuung und Unterschiede auf der Gemeinde-Ebene.



8.3.2 Hätten Sie vom Dekan / von der Dekanin Anderes gebraucht?

Die Dekanats-Ebene hätte zu deutlich geringeren Teilen (DB 4,1% vs. PFR 34,4%) noch etwas anderes der/dem Dekan*in gebraucht. Gegenüber der Zwischenbefragung (DB 15,4%) ist der zusätzliche Bedarf auf DB-Ebene um über 2/3 gesunken, auf KG-Ebene um drei Prozentpunkte.



8.4 Regeln zur Umsetzung

8.4.1 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung halten Sie nach den Erfahrungen in Ihrem Prozess für praktikabel und welche haben Sie bislang genutzt?

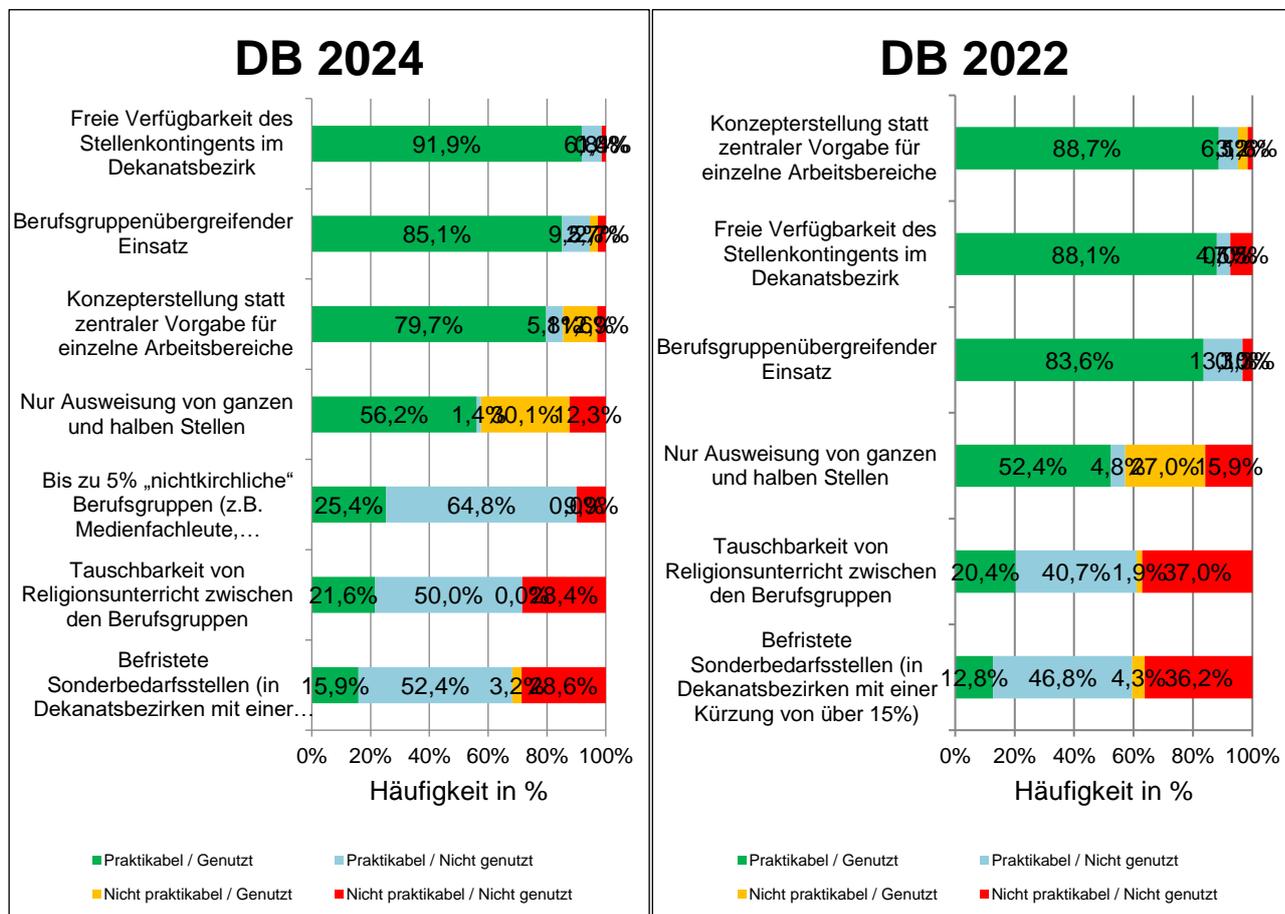
Häufig sowohl als praktikabel empfunden als auch genutzt (positive Passung) wurden

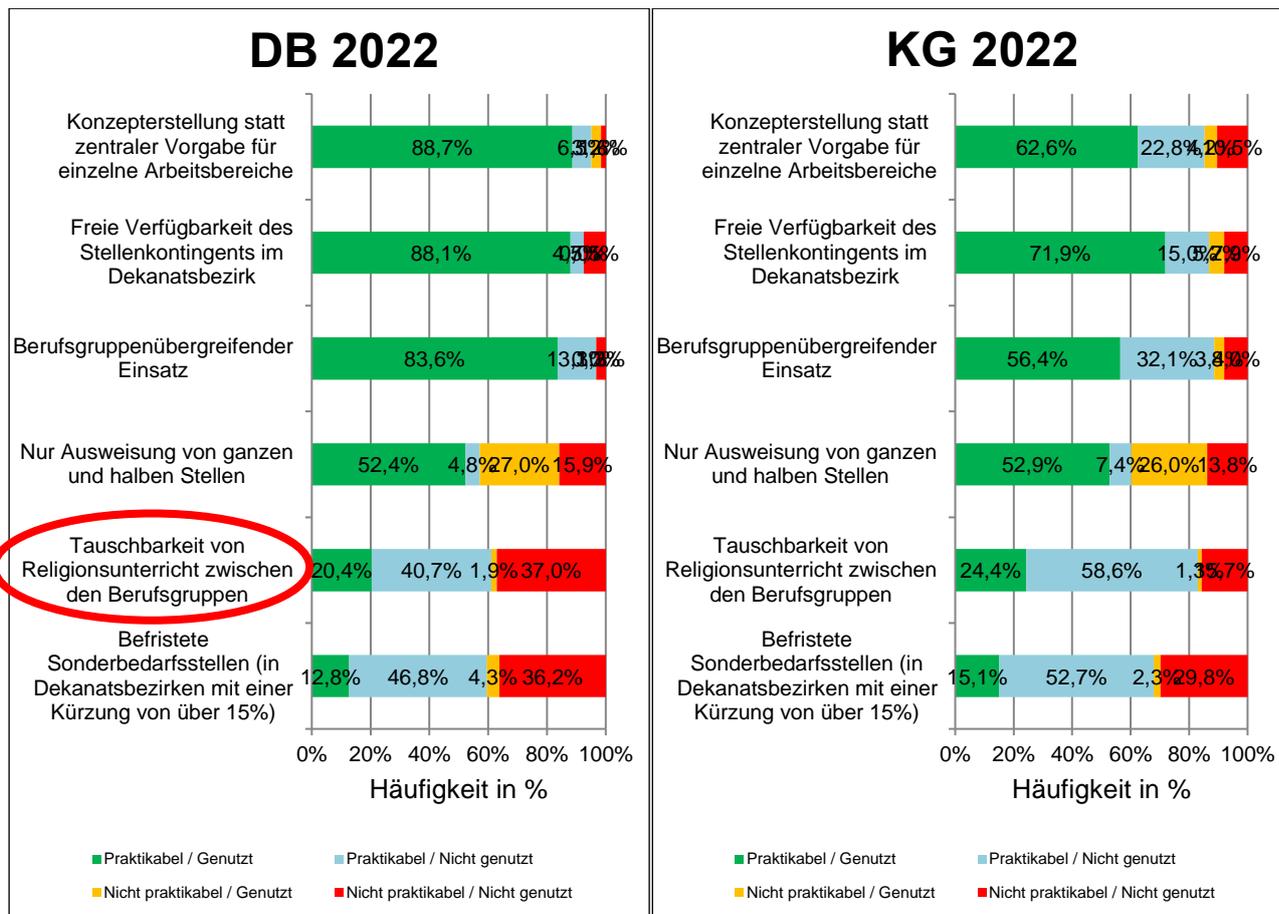
- Freie Verfügbarkeit des Stellenkontingents (2024: 91,9% / 2022: 88,1%),
- berufsgruppenübergreifender Einsatz (85,1% / 2022: 85,1%),
- Konzepterstellung statt zentraler Vorgabe (79,7% / 2022: 88,7% → Rückgang)

Bei „Nur Ausweisung von ganzen und halben Stellen“ liegt die positive Passung zwar noch knapp über der Hälfte (56,2% / 2022: 52,4%), allerdings empfindet eine große Gruppe (30,1% / 2022: 27,0%) die Regel nach Nutzung als nicht praktikabel.

Die in der Abschlussbefragung 2024 neu hinzugekommene Regel „Bis zu 5% ‚nichtkirchliche‘ Berufsgruppen (z.B. Medienfachleute, Architekten, ...)“ hat einen Anteil von 25,4% bei Einschätzung als praktikable und erfolgter Nutzung. Sehr hoch (64,8%) ist hier Anteil derjenigen, sie zwar (noch) nicht genutzt haben, sie aber als praktikabel empfinden.

Häufig als nicht praktikabel angesehen werden „Befristete Sonderbedarfsstellen (in DB mit einer Kürzung von über 15%)“ (31,8% / 2022: 40,5%) und „Tauschbarkeit von Religionsunterricht zwischen den Berufsgruppen“ (28,4% / 2022: 38,9%).



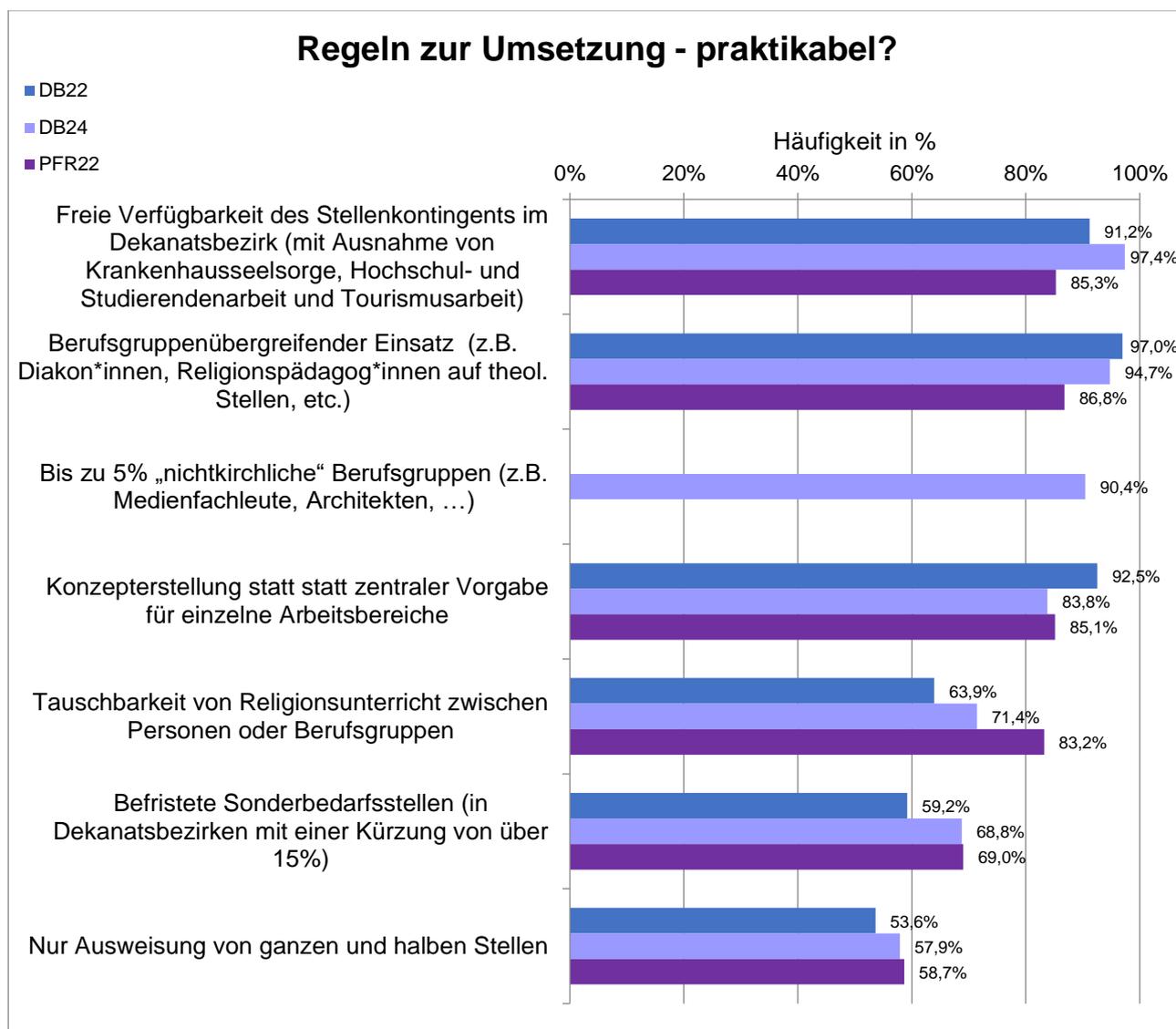


8.4.2 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung halten Sie nach den Erfahrungen in Ihrem Prozess für praktikabel?

Von den Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung am praktikabelsten empfunden werden

- die freie Verfügbarkeit des Stellenkontingents im DB (97,4% DB24)
- der berufsgruppenübergreifende Einsatz (94,7%)
- bis zu 5% „nichtkirchliche“ Berufsgruppen (90,4%)

Die geringste Zustimmung erfährt die Ausweisung nur von ganzen und halben Stellen (57,9%).



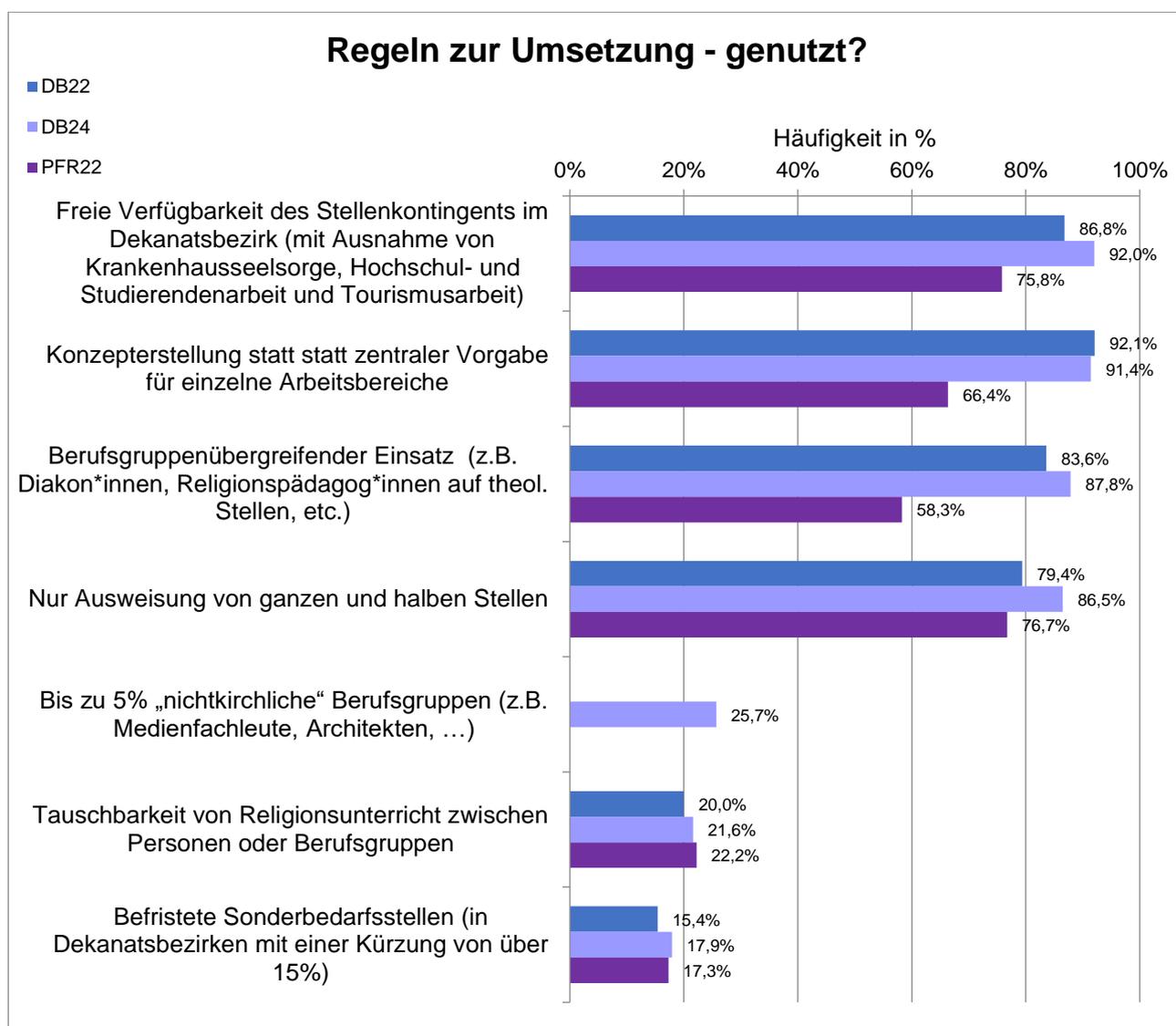
8.4.3 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung haben Sie bislang genutzt?

Die am häufigsten genutzten Regeln zur Umsetzung sind in der Abschluss-Befragung

- Freie Verfügbarkeit des Stellenkontingents im DB (92,0% DB24)
- Konzepterstellung statt zentraler Vorgabe für einzelne Arbeitsbereiche (91,4%)
- Berufsgruppenübergreifender Einsatz (87,8%)
- Nur Ausweisung von ganzen und halben Stellen (86,5%).

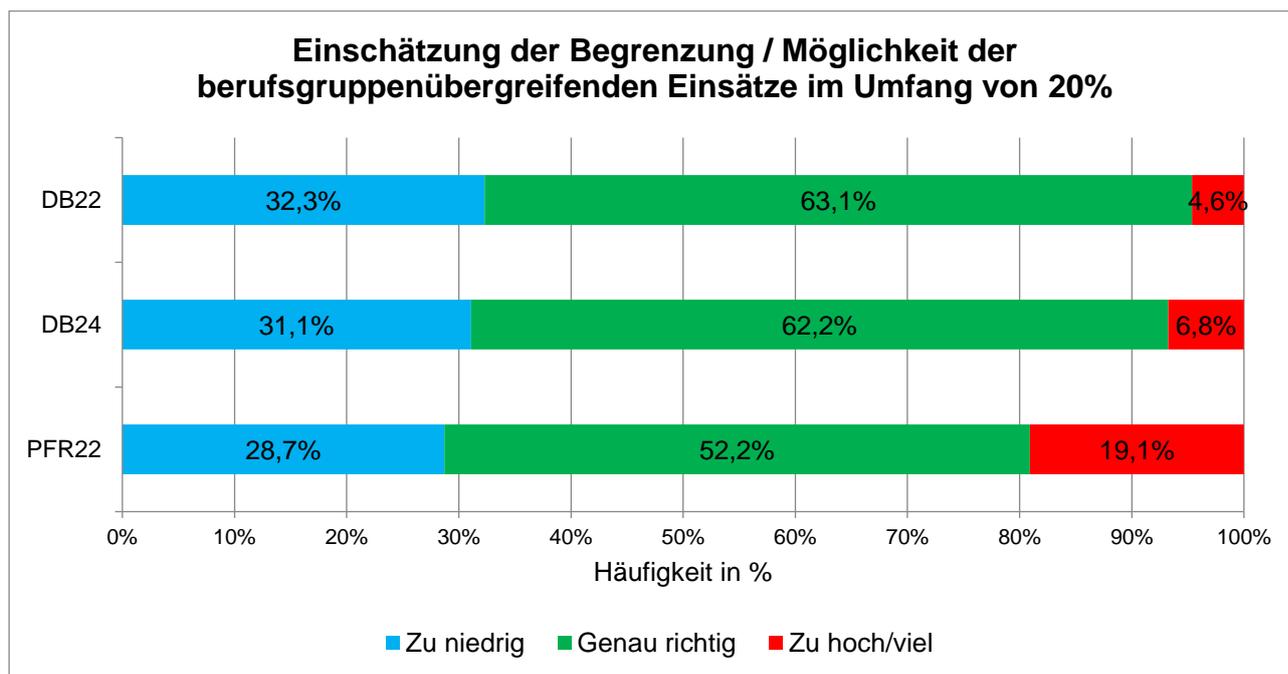
Deutlich geringere Nutzung erfuhren

- Befristete Sonderbedarfsstellen (17,9%)
- Tauschbarkeit von Religionsunterricht zwischen Personen oder Berufsgruppen (21,6%)
- Bis zu 25,7% „nichtkirchliche“ Berufsgruppen (25,7%).



8.4.4 Wie schätzen Sie die Begrenzung / Möglichkeit der berufsgruppenübergreifenden Einsätze im Umfang von 20% aller Stellen im Dekanatsbezirk ein?

Die Begrenzung / Möglichkeit der berufsgruppenübergreifenden Einsätze im Umfang von 20% aller Stellen im Dekanatsbezirk schätzen 62,2% als genau richtig, 31,1% als zu niedrig und 6,8% als zu hoch/viel ein. Gegenüber der Zwischen-Befragung 2022 (4,6%) ist dieser Anteil leicht gestiegen.



8.5 Zusammenarbeit

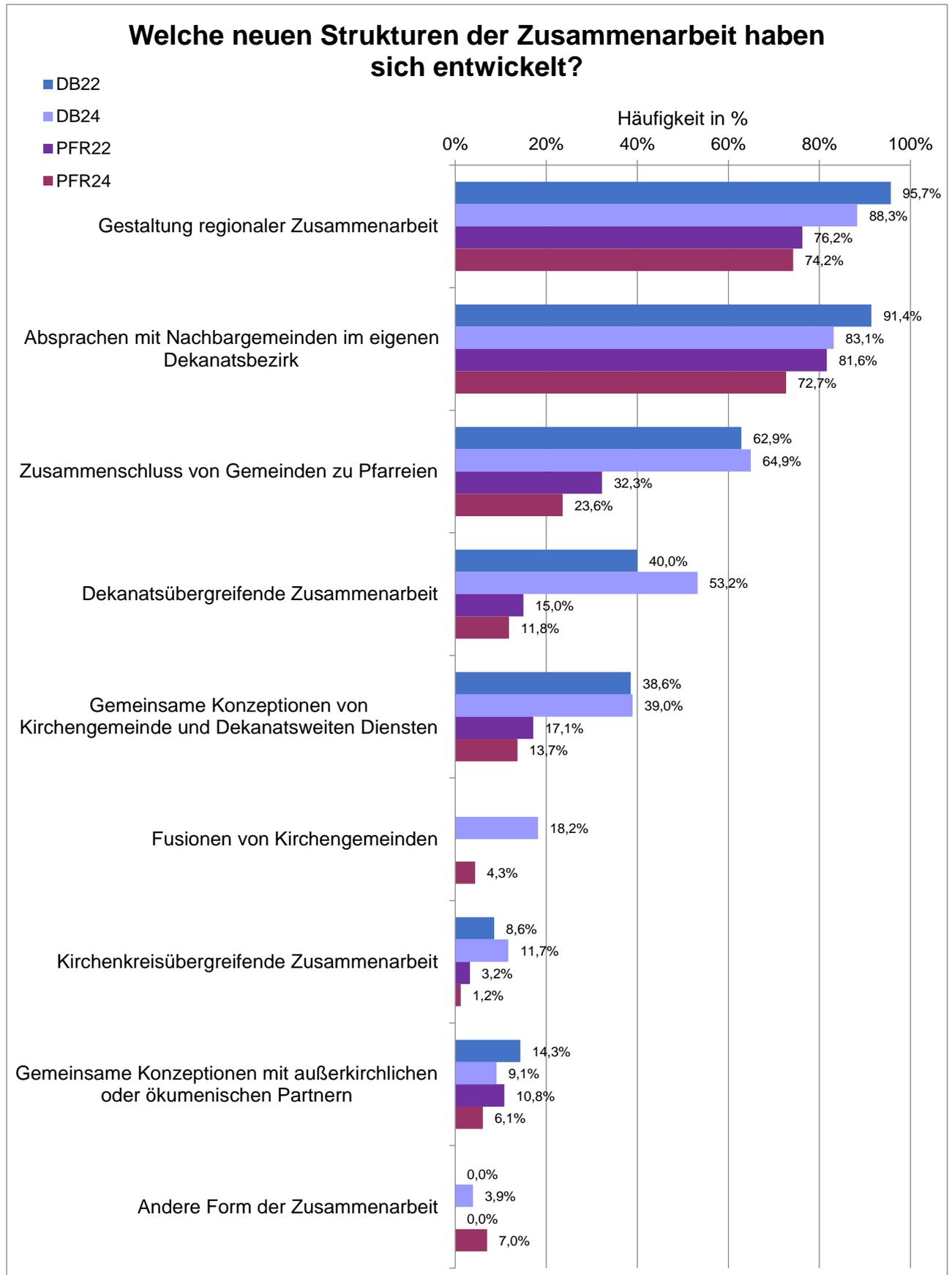
8.5.1 Welche neuen Strukturen der Zusammenarbeit haben sich entwickelt?

An neuen Strukturen der Zusammenarbeit am häufigsten entwickelt haben sich

- Gestaltung regionaler Zusammenarbeit (DB 88,3% / PFR 74,2%)
- Absprachen mit Nachbargemeinden im eigenen DB (83,1% / 72,7%)
- Zusammenschluss von Gemeinden zu Pfarreien (64,9% / 23,6%)
- Dekanatsübergreifende Zusammenarbeit (53,2% / 11,8%)

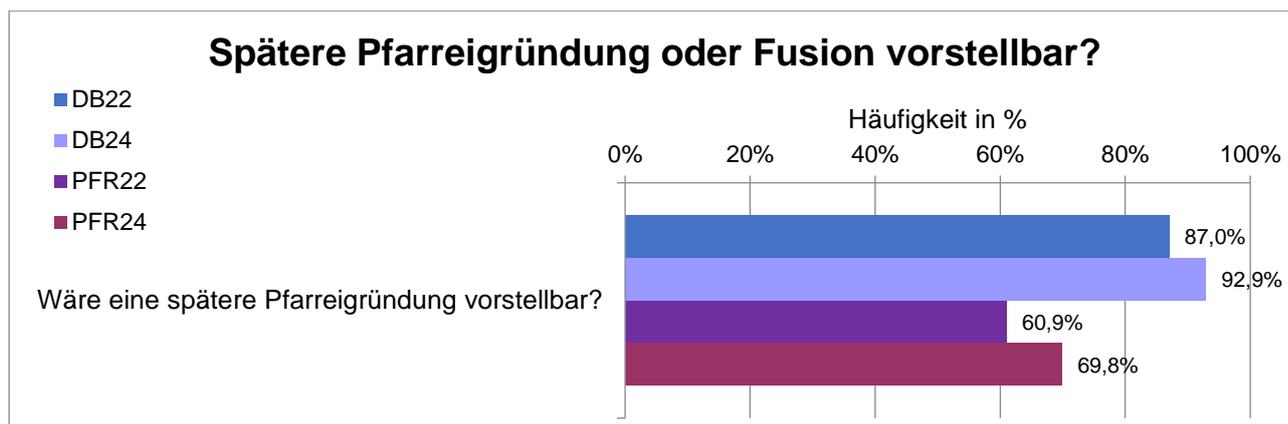
Aus Sicht der DB-Ebene haben sich jeweils deutlich mehr neue Strukturen entwickelt als aus Sicht der Gemeinde-Ebene. Allerdings zeichnen sich gegenüber der Zwischen-Befragung 2022 meist Rückgänge der Quoten ab, insbesondere bei der Gestaltung regionaler Zusammenarbeit (DB 95,7% → 88,3% / PFR 76,2% → 74,2%), bei den Absprachen mit Nachbargemeinden im eigenen DB (DB 91,4% → 83,1% / PFR 81,6% → 72,7%) und auf KG-Ebene beim Zusammenschluss von Gemeinden zu Pfarreien (PFR 32,3% → 23,6%).

Eine deutliche Zunahme ergibt sich auf DB-Ebene bei der dekanatsübergreifenden Zusammenarbeit (40,0% → 53,2%).



8.5.2 Falls sich Kooperationen mit Nachbargemeinden ergeben: Wäre eine spätere Pfarregründung vorstellbar?

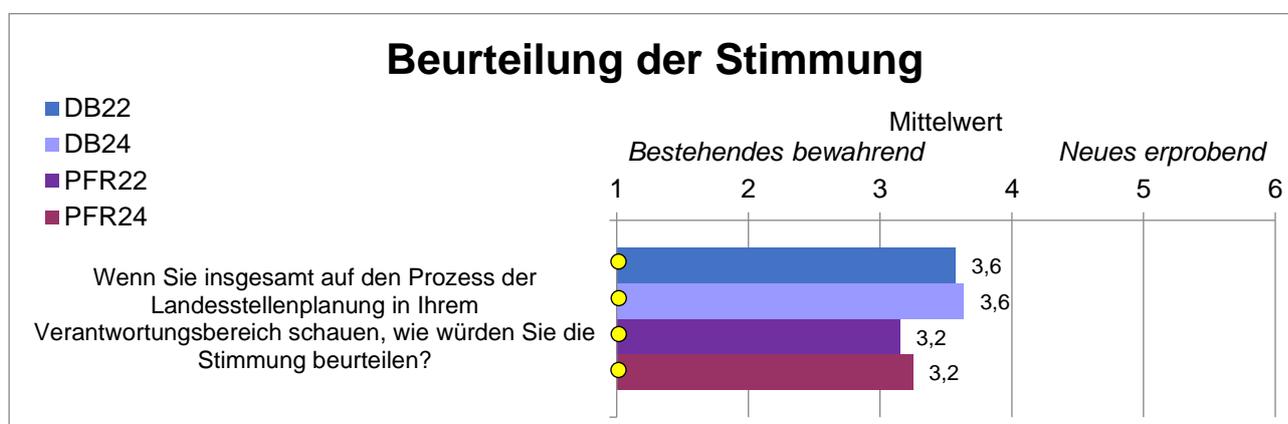
Eine spätere Pfarregründung vorstellen können sich auf DB-Ebene 92,9% und auf KG-Ebene 69,8%. Bei der Zwischen-Befragung 2022 waren die Anteile jeweils noch geringer (DB 87,0% / PFR 60,9%).

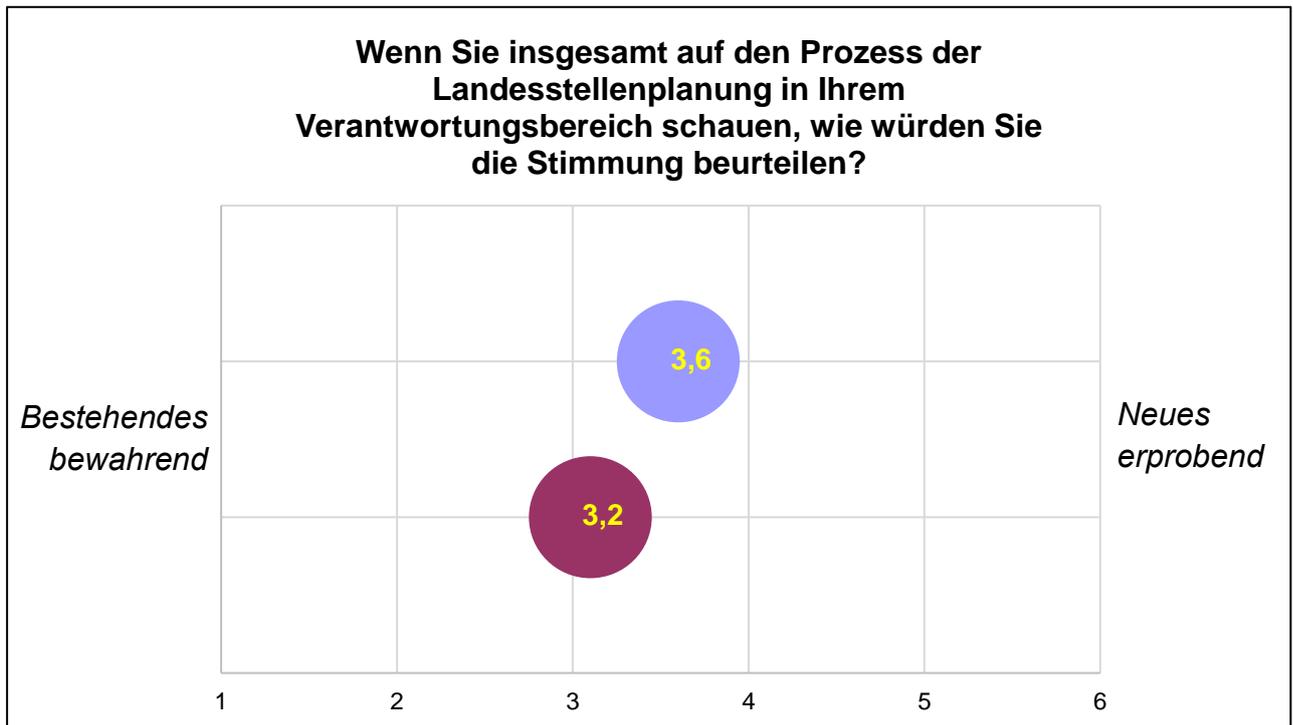


8.5.3 Wenn Sie insgesamt auf den Prozess der Landesstellenplanung in Ihrem Verantwortungsbereich schauen, wie würden Sie die Stimmung beurteilen?

Zum Abschluss haben wir um eine Einschätzung der Stimmung im Prozess gebeten, auf einer dichotomen Skala mit den Polen „Bestehendes Bewahrend“ und „Neues Erprobend“. Anders als die Schulnoten-Analogie enthält dies keine Wertung.

Die Stimmung im Prozess variiert maximal zwischen den beiden Polen, allerdings auf Dekanats-Ebene (3,6) mit leichter und konstanter Tendenz zu „Neues erprobend“ und auf Gemeinde-Ebene (3,2) mit Tendenz zu „Bestehendes bewahrend“.

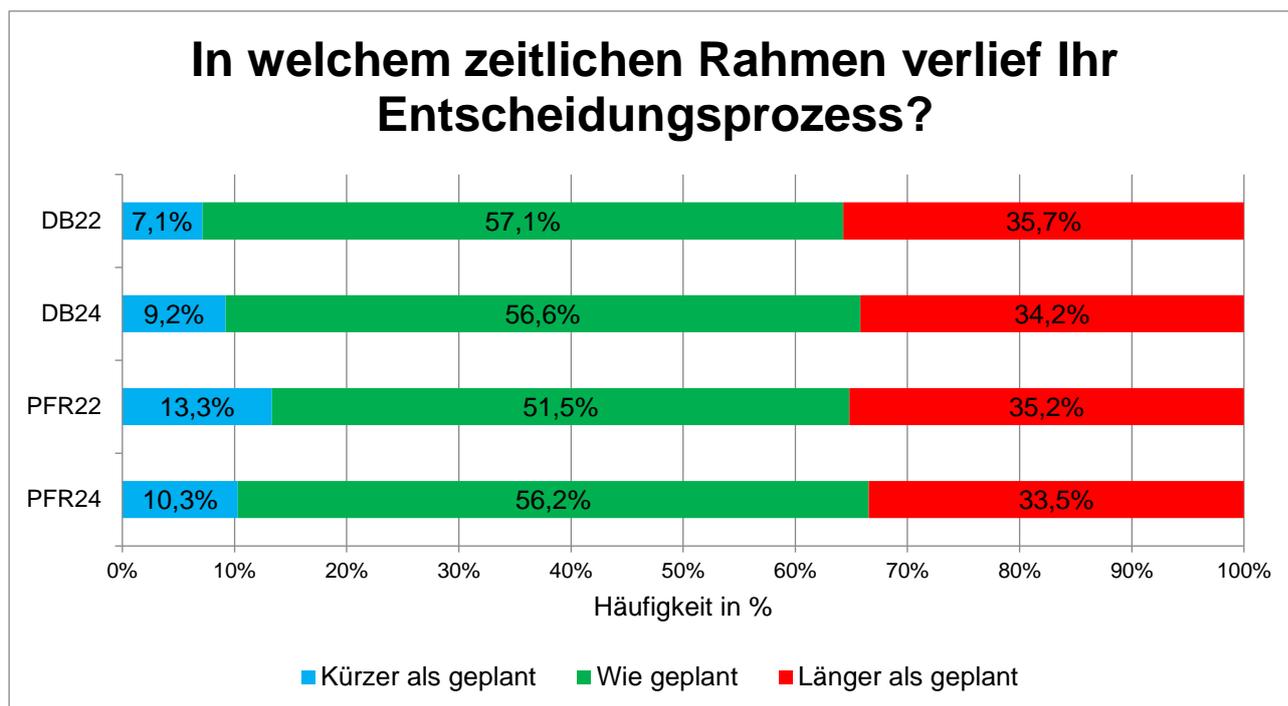




8.6 Ressourcen und Belastung

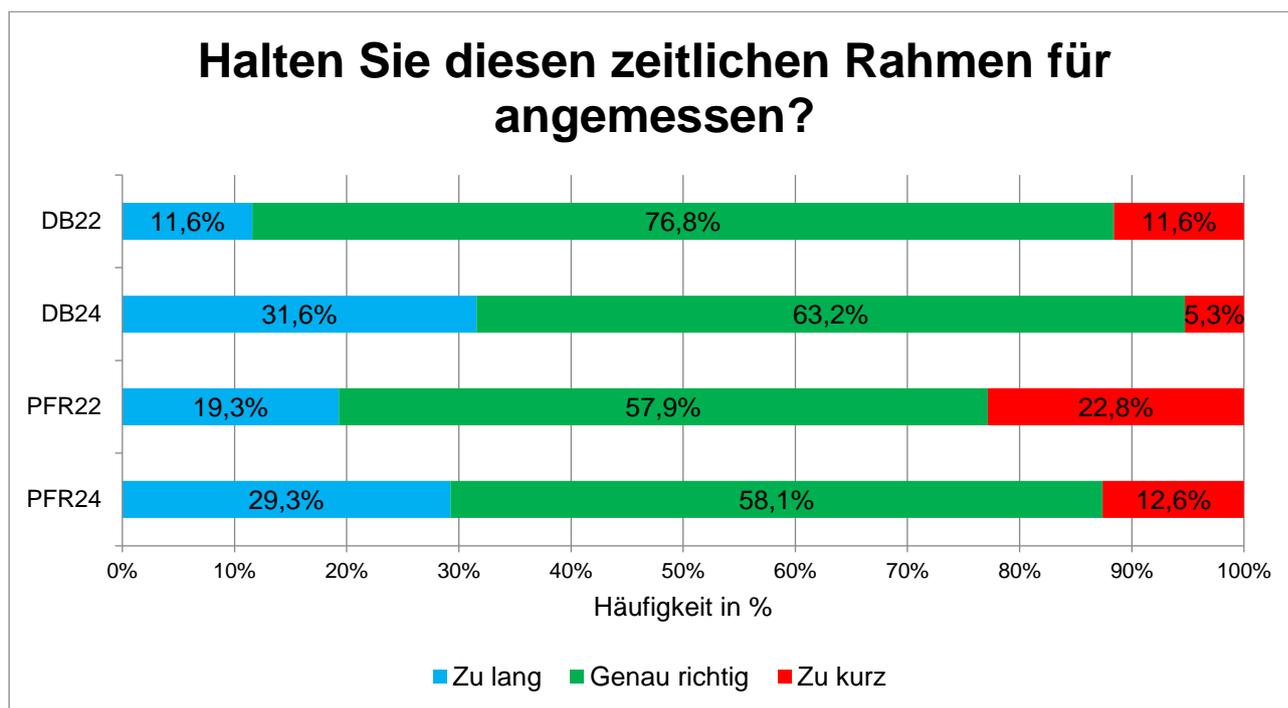
8.6.1 In welchem zeitlichen Rahmen verlief Ihr Entscheidungsprozess?

Der Entscheidungsprozess verlief für mehr als die Hälfte (DB 56,6% / PFR 56,2%) im zeitlichen Rahmen wie geplant. Bei einem Drittel (DB 34,2% / PFR 33,5%) verlief er länger als geplant, nur bei etwa einem Zehntel (DB 9,2% / PFR 10,3%) dauerte er kürzer als geplant.



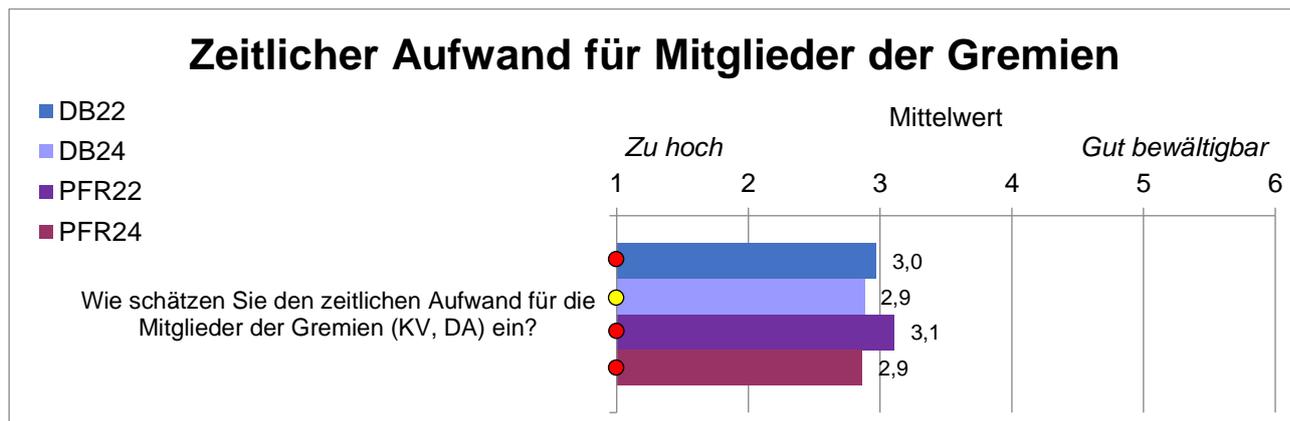
8.6.2 Halten Sie diesen zeitlichen Rahmen für angemessen?

Den benötigten zeitlichen Rahmen für „genau richtig“ halten 63,2% auf DB-Ebene und 58,1% auf KG-Ebene. Als „zu lang“ empfinden es 31,6% auf DB-Ebene und 29,3% auf KG-Ebene, das stellt eine deutliche Zunahme gegenüber der Zwischen-Befragung 2022 (DB 11,6% / KG 19,3%) dar. Die Einschätzung als „zu kurz“ (DB 5,3% / PFR 12,6%) haben sich gegenüber 2022 etwa halbiert (DB 11,6% / PFR 22,8%).



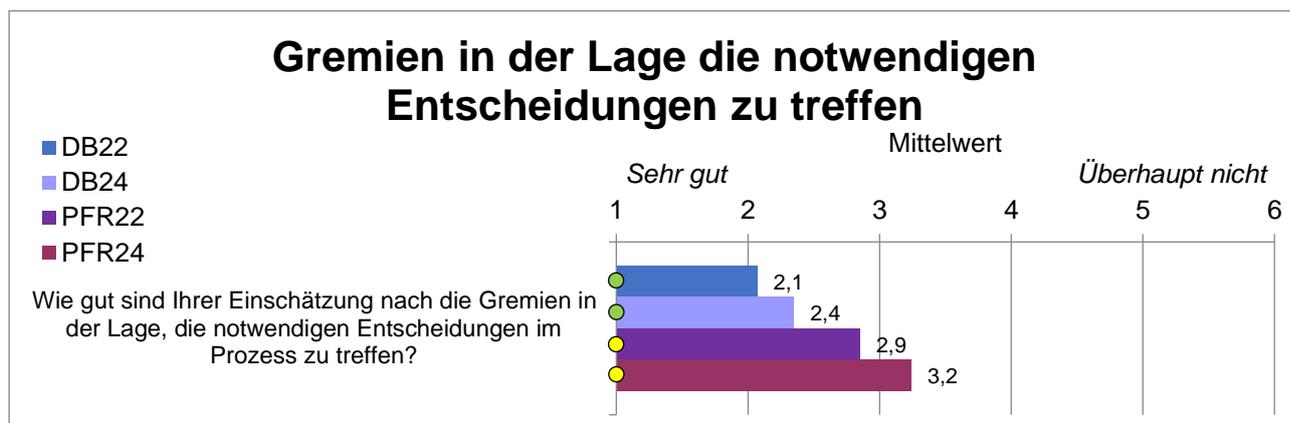
8.6.3 Wie schätzen Sie den zeitlichen Aufwand für die Mitglieder der Gremien (KV, DA) ein?

Den zeitlichen Aufwand für die Mitglieder der Gremien (KV, DA) schätzen beide Ebenen mit 2,9 (MW auf der Skala von „zu hoch“ bis „gut bewältigbar“) als in der Tendenz eher zu hoch ein. Bei der Zwischenbefragung 2022 lag der Wert noch geringfügig besser (DB 3,0 / KG 3,1).



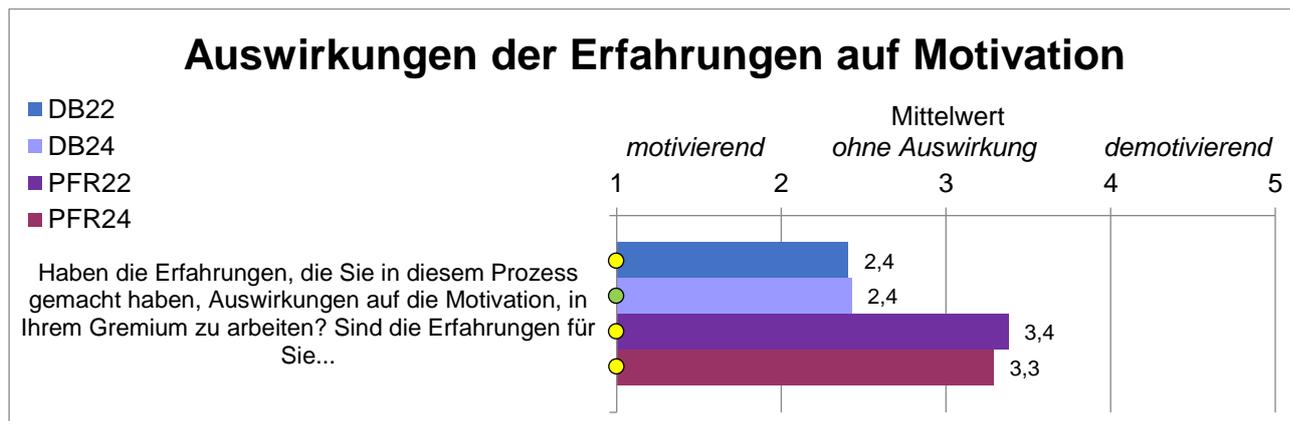
8.6.4 Wie gut sind Ihrer Einschätzung nach die Gremien in der Lage, die notwendigen Entscheidungen im Prozess zu treffen?

Die Gremien sind in gutem (DB 2,4) bis mittlerem (PFR 3,2) Maß in der Lage, die notwendigen Entscheidungen zu treffen. Bei der Zwischenbefragung war dies jeweils noch etwas besser (DB 2,1 / PFR 2,9).



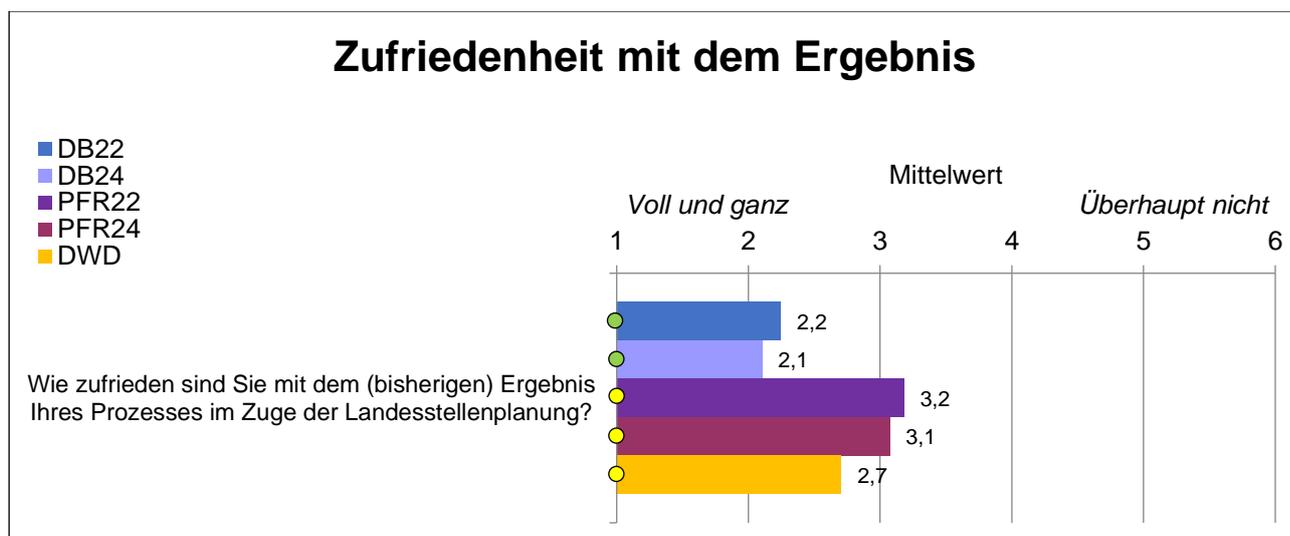
8.6.5 Haben die Erfahrungen, die Sie in diesem Prozess gemacht haben, Auswirkungen auf die Motivation, in Ihrem Gremium zu arbeiten?

Die im Prozess gemachten Erfahrungen wirken sich auf DB-Ebene in der Tendenz eher motivierend aus (MW 2,4 auf der 5stufigen Skala), auf KG-Ebene eher leicht demotivierend (3,3). Auf KG-Ebene zeigt sich eine minimale Verbesserung gegenüber der Zwischen-Befragung 2022 (3,4).



8.7 Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis Ihres Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung?

Die Zufriedenheit mit dem Ergebnis des eigenen Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung ist auf Dekanats-Ebene noch gut (MW 2,1), auf Gemeinde-Ebene befriedigend (3,1). Die Zufriedenheit ist gegenüber der Zwischenbefragung 2022 auf beiden Ebenen geringfügig gestiegen (MW -0,1).



9 Phase II: Zwischen-Bericht im Hesselberg-Reader 2022

Nachfolgend wird der methodische Aufbau der Untersuchung näher dargestellt. Es wird zunächst auf die Forschungsfragen der Evaluation eingegangen, um danach das Design, die Befragungsinstrumente und den Rücklauf zu beschreiben.

9.1 Forschungsfragen

Nach der Exploration unter den Dekan*innen (November 2020 bis Februar 2021) stellt die Befragung zur Umsetzung die zweite Phase im Rahmen eines den Gesamtprozess der Landesstellenplanung 2020 begleitenden, mehrphasigen formativen Evaluationsdesigns dar. Die Zwischenergebnisse fließen unmittelbar in die Weiterarbeit ein.

Ziel der Befragung ist es, von den vor Ort gemachten Erfahrungen zu lernen, um erkannte Fehler in Zukunft zu vermeiden. Es geht somit um die Optimierung der Abläufe, der Begleitung und von Unterstützungsangeboten bei der Landesstellenplanung 2025. Mit der Evaluation sollen die Akteure vor Ort an den Planungen beteiligt und der Prozess der Landesstellenplanung 2025 möglichst transparent gestaltet werden.

Bei Befragung standen folgende Forschungsfragen im Vordergrund:

- Wie ist der Fortschritt im Gesamtprozess und wie gestaltet sich die aktuelle Arbeit an der Landesstellenplanung?
- Welche Erfahrungen werden im Moment mit dem Weg hin zu einer neuen Stellenverteilung im Dekanatsbezirk gemacht? (Zufriedenheit, Beteiligung, Zusammenarbeit mit Dekan*innen, Ressourcen und Belastung)
- Welche Unterstützungs-Angebote wurden bisher genutzt und wie hilfreich werden diese empfunden?
- Welche Erfahrungen werden mit den Regeln und Rahmenbedingungen seitens der ELKB gemacht? (Nutzung und Praktikabilität)
- Welche Ergebnisse zeichnen sich im eigenen Dekanatsbezirk ab? (Zielerreichung, Zusammenarbeit)

9.2 Erhebungsinstrumente, Datenerhebung und Rücklauf

Die Befragung wurde mit einem Online-Fragebogen durchgeführt. Zur Vorbereitung lag zusätzlich eine pdf-Version vor. Als Zielgruppe wurden in den Kirchengemeinden die Vorsitzenden und die Vertrauensleute der Kirchenvorstände angefragt und auf Dekanats Ebene die Dekan*innen und Dekane und die Mitglieder des Präsidiums der Dekanatssynode. Nachdem in der ersten Phase lediglich die übergeordnete und hauptamtliche (Dekan*innen-)Perspektive erfragt wurden, sollten in dieser zweiten Phase auch die Kirchengemeinden und die ehrenamtlichen Gremien eine umfassende Möglichkeit zur Partizipation bekommen. Um kleinere Kirchengemeinden nicht zu benachteiligen, erfolgte die Befragung nicht auf Ebene der Pfarreien, sondern auf Ebene der einzelnen Kirchengemeinden.

Da keine persönlichen Adressen der Akteure vorliegen, wurden an die Pfarrämter und Dekanatsbüros jeweils personalisierte und entsprechend gekennzeichnete Einladungen verschickt, mit der Bitte um Weiterleitung. Besonders für Pfarrämter und Vorsitzende, die für viele einzelne Kirchengemeinden zuständig sind, war das eine große Herausforderung.

Der Erhebungszeitraum ging vom 05.04.2022 bis zum 07.06.2022, wobei das Portal bis Ende Juni für Nachzügler offenblieb. Während des Erhebungszeitraums wurde per E-Mail eine Erinnerung an die Befragung versendet. Die Erhebung erfolgte über das am Institut für Praxisforschung und Evaluation (IPE) der Evangelischen Hochschule Nürnberg (EVHN) genutzte Online-Befragungsprogramm „LamaPoll“.

Der eingesetzte Fragebogen wurde zusammen mit den zuständigen Referent*innen im Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und einer Begleitgruppe entwickelt. Vor Beginn der Datenerhebung wurde der Fragebogen im Rahmen eines Pretests auf Verständlichkeit und Umfang getestet. Rückmeldungen aus dem Pretest wurden in die finale Version eingearbeitet. Der Fragebogen, der zum Einsatz kam, ist im Anhang des Berichts angefügt.

Der Adressverteiler enthielt 1535 Kirchengemeinden in 1104 Pfarreien und 84 Einheiten¹² auf Dekanats Ebene, davon 62 Dekanatsbezirke, 11 Pro-Dekanate (München und Nürnberg), 10 Regionen in 4 Dekanatsbezirken (Augsburg, Bayreuth-Bad Berneck, Coburg und Fürth) und die Evangelischen Dienste München (EDM).

Somit wurden insgesamt 3231 Einheiten eingeladen, davon 3070 auf Gemeindeebene und 161 auf Dekanats Ebene.

¹² Betrachtet man die ausdifferenzierten Pro-Dekanate und Regionen als Einheiten, liegen der Erhebung 66 Dekanatsbezirke zugrunde. Auf der Seite der Präsidien der Dekanatssynoden wurden 77 Adressen angeschrieben, da hier 6 Regionen (in denen es keine eigene Dekanatssynode gibt) und die EDM wegfallen.

Auf **Gemeindeebene** gingen **insgesamt 1.015 Antworten** ein. Davon stammen **569 Antworten von Vorsitzenden eines Kirchenvorstands** und **446 Antworten von Vertrauensleuten**. Dies entspricht einem Rücklauf von 37,0% bei den KV-Vorsitzenden und von 29,1% bei den Vertrauensleuten.

Auf **Dekanatsebene** gingen insgesamt 102 Antworten ein, davon 57 von Dekan*innen und 45 von Mitgliedern des Präsidiums einer Dekanatssynode. Dies entspricht einem Rücklauf von 67,9% bei den Dekan*innen und von 58,4% bei den Präsidenten.

	Adressen	Antworten	Rücklauf
Gemeinde-Ebene	3.070	1.015	
Vorsitzende KV	1.535	569	37,0%
Vertrauensleute KV	1.535	446	29,1%
Dekanats-Ebene	161	102	
Dekan*innen	84	57	67,9%
Präsidenten der DS	77	45	58,4%
Gesamt	3.231	1.114	34,5%

Über einen Abgleich der Antworten aus den beiden Perspektiven (Vorsitzende und Vertrauensleute des Kirchenvorstands bzw. Dekan*innen und Präsidenten der Dekanatssynode) wurde die Reichweite der vorliegenden Antworten berechnet:

- Bei den Kirchengemeinden liegen Antworten aus 786 Gemeinden vor (51,2%). Dabei stammen 15,0% aus beiden Perspektiven (zwei Antworten aus der Gemeinde), 21,7% nur von Vorsitzenden und 14,5% nur von Vertrauensleuten.
- Aus 648 Pfarreien (58,7%) kommen Antworten aus mindestens einer Teilgemeinde der Pfarrei. Dabei werden in 19,1% beide Perspektiven abgedeckt, in 23,7% haben nur die Vorsitzenden geantwortet, in 15,9% nur die Vertrauensleute.
- Die Antworten von Dekan*innen und Präsidenten der Dekanatssynoden decken 83,3% der Dekanats- und Prodekanats-Bezirke ab (70 von 84). In 38,1% liegen Rückmeldungen aus beiden Perspektiven vor, in 28,6% nur von Dekan*innen und in 16,7% nur von den Präsidenten.

	Antworten	Rücklauf
Gemeinden (1.535)		
Antwort / Resonanz	786	51,2%
Beide Perspektiven	232	15,1%
Nur Vorsitzende	332	21,6%
Nur Vertrauensleute	222	14,5%
Keine Antwort	749	48,8%
Pfarreien (1.104)		
Antwort / Resonanz	648	58,7%
Beide Perspektiven	211	19,1%
Nur Vorsitzende	262	23,7%
Nur Vertrauensleute	175	15,9%
Keine Antwort	456	41,3%
Dekanate (62 DB + 11 PD + 10 Reg + EDM = 84)		
Antwort / Resonanz	70	83,3%
Beide Perspektiven	32	38,1%
Nur Dekan*innen	24	28,6%
...Nur Präsiden DS	14	16,7%
Keine Antwort	14	16,7%

Nach Abschluss der Erhebung hat nun die Auswertung begonnen. Erste Ergebnisse werden zeitnah in der Begleitgruppe präsentiert und diskutiert, damit die Erkenntnisse bereits im Referat Stellenplanung und Stellenverwaltung genutzt werden können.

Der Lenkungsausschuss wird in der Juli-Sitzung über den Arbeitsstand informiert, der Landeskirchenrat in der September-Sitzung. Auf der Hesselberg-Konferenz werden erste Ergebnisse vorgestellt.

In der zweiten Phase der Evaluation hatten alle Kirchengemeinden und Dekanatsbezirke die Möglichkeit zur Partizipation und zur direkten Rückmeldung aus dem eigenen Prozess und damit die Chance zur Optimierung der weiteren Prozesse. Davon haben viele Akteure vor Ort Gebrauch gemacht. Die vorliegenden 1.115 Antworten bilden mit einer Reichweite von 51,2% der Kirchengemeinden und 58,7% der Pfarreien in der Gemeindebefragung und von 83,3% in der Dekanatsbefragung eine solide Datenbasis für die Berechnung von validen und belastbaren Ergebnissen und zudem ergiebiges Material für die konzeptionelle Weiterarbeit in der Begleitung und Steuerung.

10 Phase II (Umsetzung) Fazit / Zentrale Ergebnisse

10.1 Quantitative Evaluation

- Häufig nur mittelmäßige Bewertungen mit Tendenz zur Skalenmitte, verbunden mit großen Streuungen.
- Bewertungen auf Dekanats-Ebene sind besser und homogener als auf Gemeinde-Ebene.
- Die mittleren Zufriedenheits- und Zustimmungswerte können positiv interpretiert werden, im Sinne eines angesichts der Situation notgedrungenen, Realitäten akzeptierenden, oft sogar konstruktiv bewältigenden Commitments.
- Die Dekan*innen sind die zentralen Akteure im Geschehen. Kommunikationskompetenz, Vernetzung und Ressourcen sind auf der Ebene deshalb besonders wichtig!

10.2 Qualitative Ergebnisse

1. Positive Einschätzung der Möglichkeit zur **Mitgestaltung** und Weiterentwicklung des Prozesses, motivierend für den Fortgang des Prozesses
2. Change-Prozess (noch) nicht bei allen Akteur*innen der ELKB gleichmäßig gut angekommen, Phänomen der **Betroffenheit**
3. Verknüpfung von **PuK** mit der Landesstellenplanung ungünstig (unklare Dringlichkeit oder Gefühl der Täuschung)
4. **Polarisierung** innerhalb der ELKB (Stadt vs. Land; große vs. kleine Gemeinden; Dekanat vs. Kirchengemeinde)
5. Erschwerte Prozessbeteiligung **Ehrenamtlicher**
6. Gefühl der **Ungerechtigkeit** (Faktor „reales kirchliches Leben“)
7. **Rahmenbedingungen** für den schwierigen Change-Prozess der Landesstellenplanung werden (noch) nicht als optimal betrachtet (zeitlich, Auswahl der Entscheidungsträger, Verhältnis Vorgaben & Souveränität, Informationspolitik)

10.3 Gesamteindruck aus den qualitativen und quantitativen Ergebnissen

- Häufig nur mittelmäßige Bewertungen mit Tendenz zur Skalenmitte, verbunden mit großen Streuungen.
 - Gefühl der **Ungerechtigkeit** (Faktor „reales kirchliches Leben“)
 - **Rahmenbedingungen** (noch) nicht optimal (zeitlich, Auswahl der Entscheidungsträger, Verhältnis Vorgaben & Souveränität, Informationspolitik)
- Die mittleren Zufriedenheits- und Zustimmungswerte können positiv interpretiert werden (Commitment).
 - Change-Prozess (noch) nicht bei allen Akteur*innen der ELKB gleichmäßig gut angekommen, Phänomen der **Betroffenheit** unter Kirchengemeinden
 - **Polarisierung** innerhalb der ELKB (Stadt vs. Land; große vs. kleine Gemeinden; Dekanat vs. Kirchengemeinde)
 - Erschwerte Prozessbeteiligung für Ehrenamtliche
- Die Dekan*innen sind die zentralen Akteure im Geschehen.
 - Abhängigkeit der Kirchengemeinden von Kommunikation und Transparenz der mittleren Ebene

11 Phase II (Umsetzung): Ergebnisse im Überblick

Im Folgenden werden die zentralen Befunde aus Phase II (Umsetzung) zusammengefasst dargestellt. Eine differenzierte Visualisierung der Ergebnisse befindet sich in Kapitel 12.

11.1 Quantitative Evaluation

- Der Schwerpunkt im Gesamtprozess zum Zeitpunkt der Befragung lag beim Verteilungsvorschlag / Benehmen (44,3% auf Dekanats-Ebene und 32,1% auf Gemeinde-Ebene). Die Umsetzung erreicht haben inzwischen 20,0% der Dekanats-Einheiten und 17,0% der Gemeinden.
- Die Dekanats-Ebene (Mittelwert 2,3) befasst deutlich sich intensiver Befassung als die Gemeinde-Ebene (MW 3,1) mit der Landesstellenplanung. Sehr große Unterschiede / Streuung!
- Die LStPI ist vor allem in den Gemeinden, im DA und in den Regionen Thema, auf DB-Ebene jeweils mehr. Am intensivsten wird sie im DA, in den Regionen und in den Pfarrkonferenzen behandelt.
- Die Zufriedenheit mit dem Prozess ist mittelmäßig (MW 3,0 -3,3) – bei enormen Unterschieden / Streuungen auf Gemeinde-Ebene, im (Pro-)Dekanat deutlich höher.
- Transparenz der Prozessschritte, Beteiligung der Betroffenen und Zeit zur Diskussion sind am wichtigsten. Teilweise große Unterschiede in der Bewertung zwischen Gemeinde- und Dekanats-Ebene. Transparenz der Prozessschritte, Beteiligung und Information der Betroffenen sind am stärksten vorhanden.
- Auf KG-Ebene mittelmäßige Umsetzung, „Einmütigkeit im Gremium“ (MW 2,5) am stärksten.
- Etwas mehr als 40% würden mit heutiger Erfahrung bei erneuter Planung etwas anders machen – auf beiden Ebenen. Hoher Wert! → Auswertung der Textantworten wichtig: Was lernen wir für die nächste Planung?
- Der Kirchenkreis hat für die Dekan*innen eine mittelmäßige bis geringe Bedeutung. Mit großen Unterschieden / teilweise maximalen Streuungen!
- Die Dekanats-Ebene empfand die Leitung durch den/die Dekan*in deutlich hilfreicher als die Gemeinde-Ebene und hätte nur zu geringen Teilen (15,4%) noch etwas anderes gebraucht. Wieder maximale Streuung / Unterschiede auf der Gemeinde-Ebene.
- Von den Unterstützungsangeboten wurden auf Dekanats-Ebene am häufigsten Informationen der Personalabteilung, die Beratung der Gemeindeakademie, die Handreichung der

Personalabteilung und die GIS-Karten genutzt. Auf Dekanats-Ebene wurden die Angebote deutlich stärker genutzt.

- Am hilfreichsten werden die Beratung der Personalabteilung, die Fachberatung des AfG, die Informationen der Personalabteilung und die Fachberatung durch die Fachreferent*innen im LKA erlebt. Die Dekanats-Ebene erlebt die Unterstützung meist als hilfreicher als die KG-Ebene.

- Bei den Regeln zur Umsetzung werden berufsgruppenübergreifender Einsatz, freie Verfügbarkeit der Stellen und Konzepterstellung statt zentraler Vorgabe am häufigsten für praktikabel gehalten.

Am häufigsten genutzt wurden die Ausweisung nur von ganzen und halben Stellen, die freie Verfügbarkeit des Stellenkontingents im DB und die Konzepterstellung.

- Regionale Zusammenarbeit anbahnen, Stellen besetzbar gestalten und Gemeinden mit Hauptamtlichen versorgen wurden am häufigsten als Ziele gesteckt bzw. waren als Kriterien für die Entscheidungen leitend.
- Am besten erreicht wurden Stellen möglichst gleich bemessen, Gemeinden mit HA versorgen und regionale Zusammenarbeit anbahnen. Die Zielerreichung ist im Mittel gut bis befriedigend (mittlere Streuungen), auf Dekanats-Ebene liegt sie höher (bei geringerer Streuung).
- Die Stimmung variiert maximal zwischen den beiden Polen, allerdings auf Gemeinde-Ebene mit Tendenz zu „Bestehendes bewahrend“, auf Dekanats-Ebene mit leichter Tendenz zu „Neues erprobend“.
- Die Zufriedenheit mit dem (bisherigen) Ergebnis des eigenen Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung ist auf Dekanats-Ebene noch gut (MW 2,2), auf KG-Ebene befriedigend (3,1).

11.2 Qualitative Ergebnisse

11.2.1 Einordnung der qualitativen Ergebnisse

Die folgenden Befunde stammen aus der qualitativ-inhaltsanalytischen Auswertung der offenen Texteingaben aus der Befragung zur Landesstellenplanung 2020 (LStPI; Befragungszeitraum April bis Juni 2022). Teilweise handelt es sich dabei um Auswahlfragen, die nur denjenigen Befragten gestellt wurden, die zuvor eine bestimmte Auswahl getroffen hatten. Andere Fragen wurden allen Teilnehmenden gestellt. Dementsprechend liegen den Prozentangaben unterschiedliche Grundgesamtheiten zugrunde. Sie beziehen sich außerdem stets nur auf die gültigen Nennungen.

Prozentangaben und andere Zahlen sind nicht direkt mit den Prozentangaben der Auswertung der quantitativen Fragen aus der Umfrage vergleichbar, da es sich hier nicht um explizit abgefragte Items, sondern um rekonstruierte Kategorien handelt. Sowohl deduktiv als auch induktiv erstellte Kategorien wurden ausschließlich aufgrund des Vorhandenseins von Nennungen erstellt. **Bei der Interpretation der Prozentangaben ist also zu beachten, dass es sich dabei nur um den Anteil von Befragten handelt, die beim Ausfüllen der freien Texteingaben jeweils von sich aus explizit auf ein Thema zu sprechen kommen.** Das Relevanzsystem der Befragten selbst kommt auf diese Weise sehr gut zum Ausdruck.

11.2.2 Gesamteindruck aus den Offenen Texteingaben

Offene Texteingaben wirken generell kritikgenerierend, der Erfahrung nach äußern sich dort vor allem diejenigen, die auf subjektive Missstände aufmerksam machen möchten und deshalb auf Veränderungsbedarfe hinweisen wollen. Vor diesem Hintergrund zeichnet die Auswertung der Offenen Texteingaben ein deutlich kritisches, andererseits aber auch konstruktiveres Bild des Landesstellenplanungsprozesses als die Auswertung der quantitativen Anteile des Fragebogens. Beide Anteile sollten ins Verhältnis gesetzt werden, um einen differenzierten Eindruck zu erhalten. Die teilweise recht hohen Antwortquoten auf die offenen Texteingaben von bis zu 50% aller Befragten zeigen, dass der Wunsch, Veränderungen und Weiterentwicklungen am Landesstellenplanungsprozess im durchaus konstruktiven Sinne anstoßen zu wollen, unter den Beteiligten in der ELKB stark ausgeprägt ist.

Aus dem deutlichen Überhang an Negativaussagen in den offenen Texteingaben zeichnet sich ein Bild vor allem davon ab, welche Wege die Landesstellenplanung an den Orten geht, an denen sie mangelhaft vorbereitet, umgesetzt und kommuniziert wurde. Die vorliegende Auswertung, im Zusammenhang mit den quantitativen Ergebnissen, zeigt diese Probleme, die ihre Ursprünge an ganz unterschiedlichen Stellen haben, auf. Aus den Positivaussagen wiederum lässt sich das Bild eines gelungenen „Idealprozesses“ rekonstruieren.

Im Folgenden sollen zunächst einige zusammenfassende Schlaglichter auf die Interpretation der Ergebnisse geworfen werden.

- 1) Grundsätzlich wird die **Möglichkeit zur Mitgestaltung und Weiterentwicklung des Prozesses** in großer Übereinstimmung und auf breiter Ebene der Akteure begrüßt und als motivierend für den Fortgang des Prozesses beschrieben.
- 2) Die Landesstellenplanung als tiefgreifender **Change-Prozess ist jedoch (noch) nicht bei allen Akteur*innen der ELKB gleichmäßig gut angekommen**. Im Großen und Ganzen beschäftigen sich nur die unmittelbar Betroffenen damit, die aktuell weniger stark von Kürzungen betroffenen Regionen verhalten sich eher passiv und beobachten die Vorgänge nur. So äußern 5% der Befragten explizit, dass sie der Landesstellenplanung indifferent gegenüberstehen, weil sie nicht oder kaum betroffen seien – und dies sogar in der offenen Texteingabe zur Zufriedenheit mit den Faktoren für den Entscheidungsweg, also an einer Stelle, an der genauso gut auch keine Angabe hätte gemacht werden können.
- 3) In diesem Zusammenhang erweist sich dann auch die **Verknüpfung von PuK mit der Landesstellenplanung** immer wieder als **ungünstig**. PuK wurde an vielen Stellen als fachliche Perspektive und Visionssuche im Wandlungsprozess hervorgehoben und auch genutzt, offensichtlich aber nicht in allen Dekanaten konsequent verfolgt und umgesetzt. Die anschließende Verknüpfung mit der zahlenmäßigen Seite des Change-Prozesses, der Landesstellenplanung an sich, erfolgte aus Sicht vieler Befragter in einer nur schwer nachvollziehbaren Weise. Der Zusammenhang zwischen fachlicher Vision und betriebswirtschaftlich begrenzter Umsetzung kam dort in der beabsichtigten Dringlichkeit entweder gar nicht an oder – noch problematischer – die Akteure fühlten sich bewusst getäuscht.
- 4) Die Landesstellenplanung neigt in der aktuellen Form zur **Polarisierung innerhalb der ELKB**:
 - **Stadt vs. Land**: Die Ergebnisse zum Flächenfaktor deuten darauf hin, dass sich der großstädtische Bereich durch den Flächenfaktor benachteiligt fühlt, wohingegen die fehlende Äußerung ländlicher Regionen zu diesem Faktor auf Zufriedenheit schließen lässt.
 - **Große vs. kleine Gemeinden**: Am zweithäufigsten würden die Dekan*innen Änderungen am Faktor "Anzahl der Gemeindeglieder" vornehmen (25% der Teilnehmenden). 56% sehen in diesem Faktor eine Bevorzugung zahlenmäßig kleinerer Gemeinden. 44% sind der Ansicht, der Faktor müsse noch verstärkt bzw. sogar als alleiniger Faktor berücksichtigt werden. An dieser Stelle muss die Frage ungeklärt bleiben, ob es vor dem Hintergrund dieses Dilemmas eine übergreifende Strategie der ELKB überhaupt geben kann: Also wie die Gemeinde bzw. das Dekanat der Zukunft (ggf. in Abhängigkeit von ihrem/seinem Umfeld) aussehen soll und wie eine solche Strategie mit ihren Kriterien ggf. intern kommuniziert werden kann.
 - **Dekanat vs. Kirchengemeinden / Dekan*in vs. andere Akteure**: Anhand der Zufriedenheit mit den Faktoren für einen guten Entscheidungsweg zeigt sich (übereinstimmend auch mit anderen Hinweisen), dass in Dekanaten, die keine optimale (und konsensfähige) Umsetzung des Landesstellenplanungsprozesses realisieren konnten ein harter Gegensatz zwischen Dekanat und den betroffenen Kirchengemeinden auftritt. Kommunikationsprobleme und Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit bringen die Akteure teilweise sogar gegeneinander auf. Hinzu kommt, dass die Dekanatsausschüsse und Dekan*innen selbst gewisse blinde Flecken mit Blick auf ihre eigenen Interessenskonflikte und Rollenunklarheiten zu haben scheinen. Die Machtkonzentration im Prozess auf diese ausgewählten Größen der mittleren Ebene zeigt sich daher momentan noch als nicht optimal gelöst. Vereinzelt Stimmen

plädieren deshalb – zur Wahrung des Friedens im eigenen Dekanat – weiterhin für eine direkte Stellenplanung aus dem Landeskirchenamt.

- 5) Die **Prozessbeteiligung fällt Ehrenamtlichen** aus verschiedenen Gründen **wesentlich schwerer** als Hauptamtlichen. In verschiedenen offenen Texteingaben wird deutlich, dass Ehrenamtliche mit der Beteiligung ihres Gremiums und dem Informationsfluss zu ihrem Gremium unzufriedener sind als Hauptamtliche. Sie wünschen sich vom Dekan oder der Dekanin verstärkt Kommunikation und Information sowie persönlichen Kontakt mit ihm / ihr. Sie berichten aus der Gremienarbeit häufiger von demotivierenden Problemen bei der Mitgestaltung. Dies betrifft teilweise das jeweils gesamte Gremium, teilweise geht es aber auch explizit um Benachteiligung ehrenamtlicher Gremienmitglieder gegenüber Hauptamtlichen. Die vorliegenden Befunde deuten darauf hin, dass Ehrenamtliche in kirchlichen Strukturen weniger Zugang zu Informationen haben als Hauptamtliche, der / die Dekan*in ist für sie weniger greifbar für die Zusammenarbeit, die Mitgestaltung des Landesstellenplanungsprozesses findet also für Ehrenamtliche insgesamt unter erschwerten Bedingungen statt. Hinzu kommt die enorme zeitliche Belastung, die von Ehren- wie auch von Hauptamtlichen übereinstimmend als unangemessen hoch für eine unbezahlte Tätigkeit eingeschätzt wird. Gefragt nach den benötigten Rahmenbedingungen für eine bessere Entscheidungsfindung wird geäußert, dass Ehrenamtliche die Verantwortung für Personalentscheidungen als zu schwerwiegend empfinden. In Gemeinden und Dekanaten, in denen Ehrenamtliche nicht in produktiver Weise in die Landesstellenplanung eingebunden werden, sehen sowohl die Ehrenamtlichen selbst wie auch Hauptamtliche die Beteiligung und Entscheidungsbefugnis Ehrenamtlicher in der Landesstellenplanung kritisch. Berichtet werden in erster Linie inhaltliche und zeitliche Überforderung, Frustration und Konflikte mit Hauptamtlichen. Gleichzeitig zeigen die offenen Texteingaben aber genauso deutlich, dass der Bezug zur „Basis“ in den Kirchengemeinden, der durch eine konstruktive Beteiligung Ehrenamtlicher an der Landesstellenplanung hergestellt wird, als unverzichtbar betrachtet und daher auch klar begrüßt wird.
- 6) Die Landesstellenplanung hinterlässt bei einem Teil der Befragten ein **Gefühl der Ungerechtigkeit**: Dies zeigt sich an verschiedenen Stellen, vor allem mit Blick auf die Forderung, Kirchenvorstände und Kirchengemeinden müssten stärker in die Entscheidungen einbezogen werden. Außerdem wünschen sich 45% der teilnehmenden Dekan*innen einen zusätzlichen Bewertungsfaktor, der das ‚reale kirchliche Leben‘ in einer Gemeinde abbildet und in die Stellenberechnung einfließen lässt. Dieser Wunsch nach einer verstärkten Beachtung des realen Gemeindelebens wird auch von anderen Befragungsteilnehmenden geäußert. Dass die Bedingungen in den Gemeinden vor Ort durch das Entscheidungsgremium, den Dekanatsausschuss, abgebildet und berücksichtigt werden, kann nicht für alle Dekanate der ELKB bestätigt werden. Wie oben bereits beschrieben, scheinen diese Gremien in ihrer Entscheidungsfindung augenscheinlich nicht überall neutral, sondern auch von den jeweiligen Eigeninteressen der vertretenen Gemeinden geprägt zu sein.
- 7) Die **Rahmenbedingungen für den schwierigen Change-Prozess der Landesstellenplanung werden (noch) nicht als optimal betrachtet**: Sowohl die zeitliche Gestaltung des Gesamtprozesses in der Planung bis 2025 als auch der je individuelle Zeitplan in den Dekanaten werden kritisiert, genauso wie die Auswahl der für die Entscheidungen verantwortlichen Gremien und die allgemeine Informationspolitik von ELKB und Dekanaten. Vor allem mit Blick auf die Frage

nach der Unterstützung für die Weiterarbeit zeigt sich, dass das momentane Verhältnis zwischen verbindlichen Vorgaben und Umsetzungssouveränität nicht optimal zu sein scheint. Die Befragten brauchen nach ihren Angaben für ihre Weiterarbeit entweder ein Mehr an genauen Szenarien, wie die Vorgaben real umzusetzen sind, oder sie bräuchten eine größere Freiheit und Flexibilität mit Blick auf ihre jeweilige Situation vor Ort.

Zum momentanen Zeitpunkt lässt sich – zusammenfassend betrachtet und zumindest aus der Perspektive der offenen Texteingaben – sagen, dass es noch nicht durchgängig gelungen ist, bei allen Akteuren den notwendigen, tiefgreifenden Change-Prozess anzustoßen. Immer noch weit verbreitet ist die Haltung, Landesstellenplanung als zwar immer wiederkehrendes, jedoch auch immer wieder vorübergehendes Übel anzusehen. Vor allem einige organisatorische Faktoren tragen dazu bei. In der Hauptsache scheint es sich jedoch auf dem Weg zur Weiterentwicklung und weiteren Optimierung des Prozesses der Landesstellenplanung um eine Kommunikationsaufgabe zu handeln. Die neue, übergreifende Strategie, deren langfristige Perspektive und die damit zwingend verbundenen operativen Details in der Umsetzung sind nicht überall in der ELKB gleichermaßen angekommen. Möglicherweise trägt die deutlich verstärkte Fokussierung der strategischen und operativen Prozessverantwortung auf die Dekan*innen zur ungleichmäßigen Umsetzungsqualität bei. Kommunikativer Defizite sind sich die Dekanate bewusst, bemängeln jedoch teilweise fehlende Strukturen und Ressourcen in dieser Hinsicht. Um die „Skeptiker und Bremser“¹³ im Prozess der Landesstellenplanung auf mittlerer und auf Gemeindeebene noch besser und intensiver einbeziehen zu können, bedarf es unter anderem deshalb vor allem einer noch gezielteren Kommunikation der ELKB, die ein tragfähiges und gemeinschaftlich geteiltes Bewusstsein aller Akteure für den Prozess schafft.

¹³ Kotter, John P. (2015): Leading Change. Wie sie ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern. München: Vahlen Business Essentials.

12 Phase II: (Umsetzung): Quantitative Befragung

12.1 Design und Datenbasis

Evaluation der Landesstellenplanung (LStPI 2020): Umsetzung

Steckbrief zur Umsetzung (Phase 2 der Evaluation)



Befragungszeitraum

Ostern 2022 bis Pfingsten 2022



Methode

Standardisierte Online-Befragung

Einladung per Email an Pfarrämter und Dekanatsbüros mit indiv. Zugangs-Links



Auswahlverfahren

Multiperspektivische und differenzierte Vollerhebung
Vorsitzende und Vertrauensleute der Kirchenvorstände
Dekan*innen und Mitglieder des Präsidiums



Grundgesamtheit

1.535 Kirchengemeinden (KG) in 1.104 Pfarreien
84 Dekanate, Prodekanate und Regionen



Stichprobe (Teilnehmende an der Befragung)

KG: 1.015 Antworten → Reichweite: **786 KG (51,2%)** und **648 Pfarreien (58,7%)**

DB: 102 Antworten → Reichweite: **70 Einheiten (83,3%)**

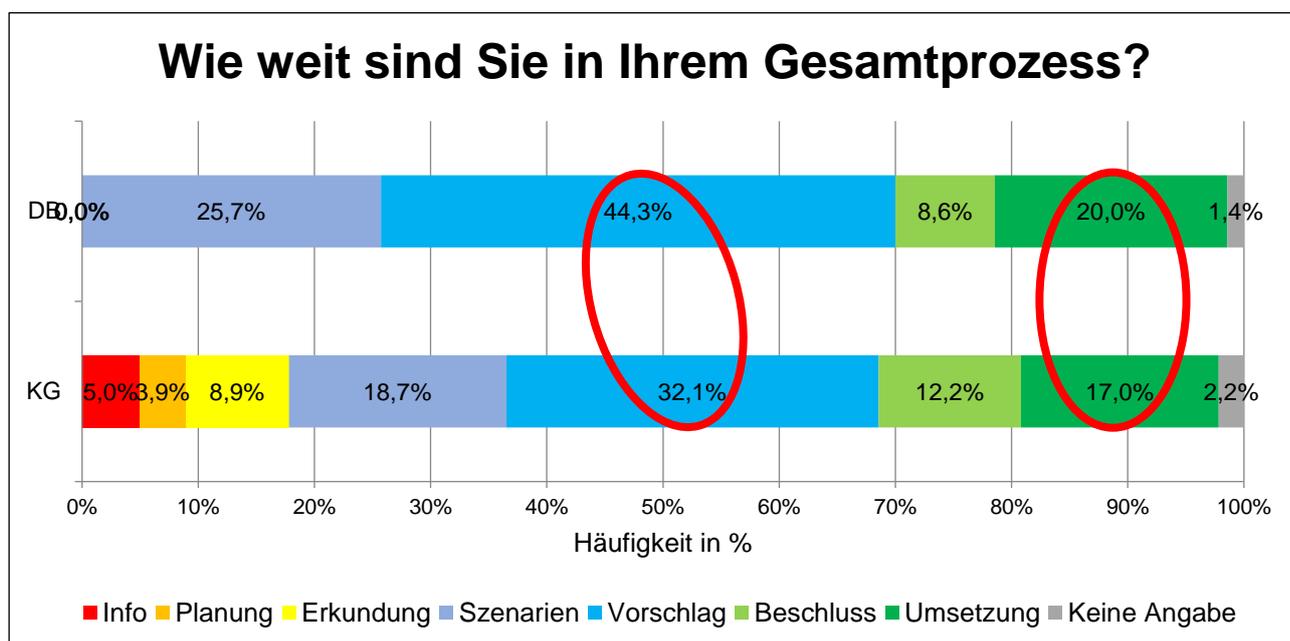
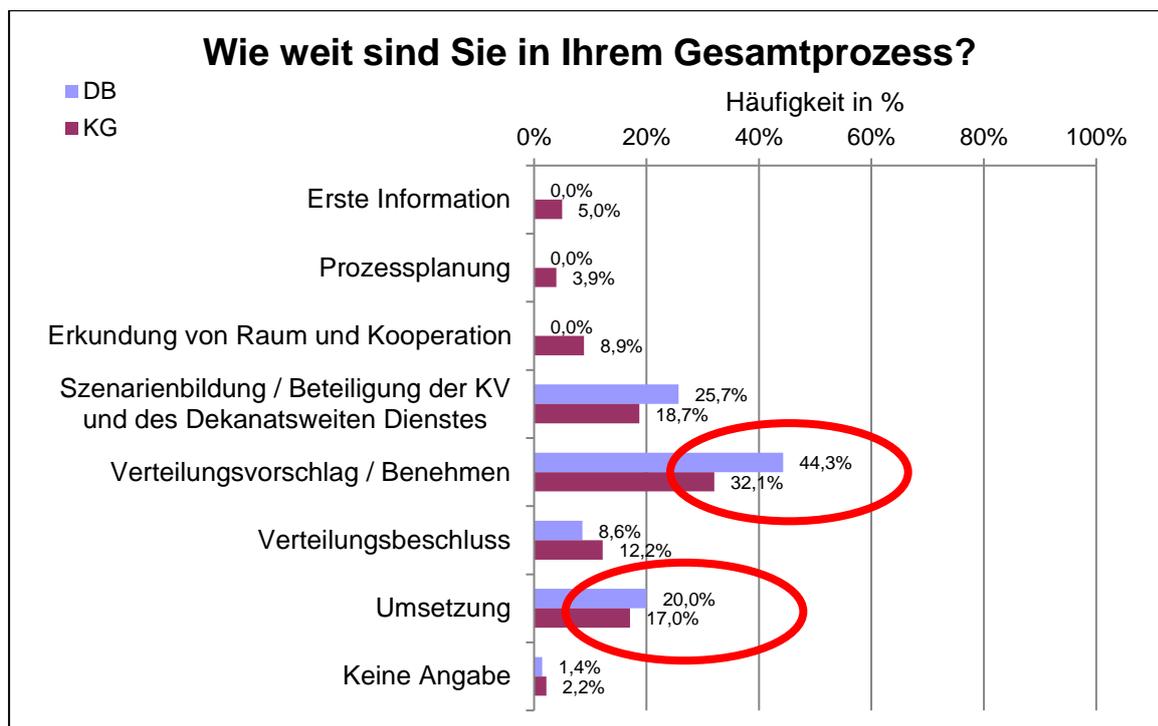
Repräsentative Datenbasis, sehr hohe Zuverlässigkeit der Befunde

Die Ergebnisse werden dargestellt auf Ebene der Kirchengemeinden (KG).

12.2 Aktuelle Arbeit an der Landesstellenplanung / Prozess

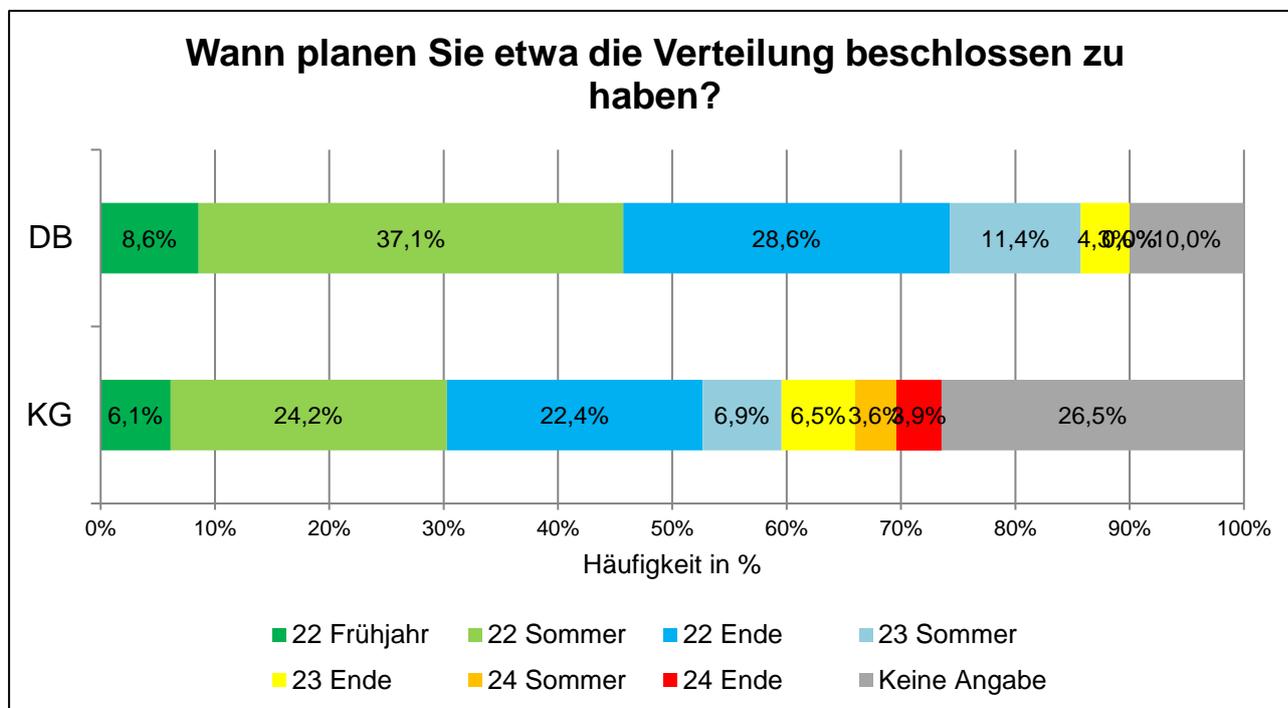
12.2.1 Wie weit sind Sie in Ihrem Gesamtprozess?

- Schwerpunkte im Gesamtprozess (Zeitpunkt der Erhebung): Verteilungsvorschlag / Benehmen (44% Dekanate, 32% Gemeinden).
- In Umsetzung 20% Dekanate, 17% Gemeinden.



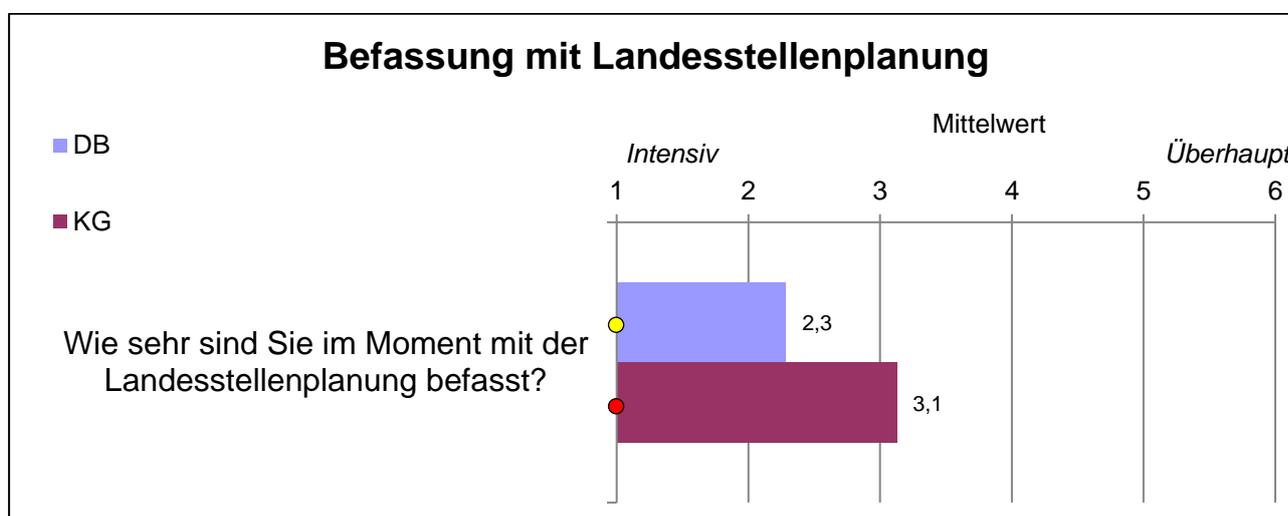
12.2.2 Wann planen Sie etwa, die Verteilung beschlossen zu haben?

Bis Ende 2022 wollen 74% der DB und 53% der KG die Verteilung beschlossen haben.



12.2.3 Wie sehr sind Sie im Moment mit der Landesstellenplanung befasst?

- Die Dekanats-Ebene (MW 2,3) befasst sich signifikant intensiver mit der Landesstellenplanung als die Gemeinde-Ebene (MW 3,1).
- Sehr große Unterschiede / Streuung!



12.2.4 Wo und wie sehr ist Ihrer Wahrnehmung nach die LStPI 2020 im Moment Thema?

Die LStPI war zum Zeitpunkt der Befragung vor allem in den Gemeinden, im DA und in den Regionen Thema.

Am häufigsten ist die Landesstellenplanung im Moment Thema

- in den Kirchengemeinden (88,6% und 69,2%),
- im Dekanatsausschuss (87,1% / 83,6%),
- in den Regionen (80,0% / 56,2%)
- in der Dekanatssynode (63,7% / 66,7%).
- Es folgend die Pfarrkonferenz/Konferenz der Mitarbeitenden (74,3% / 57,5%) und die Dekanatssynode (67,1% / 64,2%)
- Am seltensten war sie in der Öffentlichkeit Thema (11,4% / 9,0%).

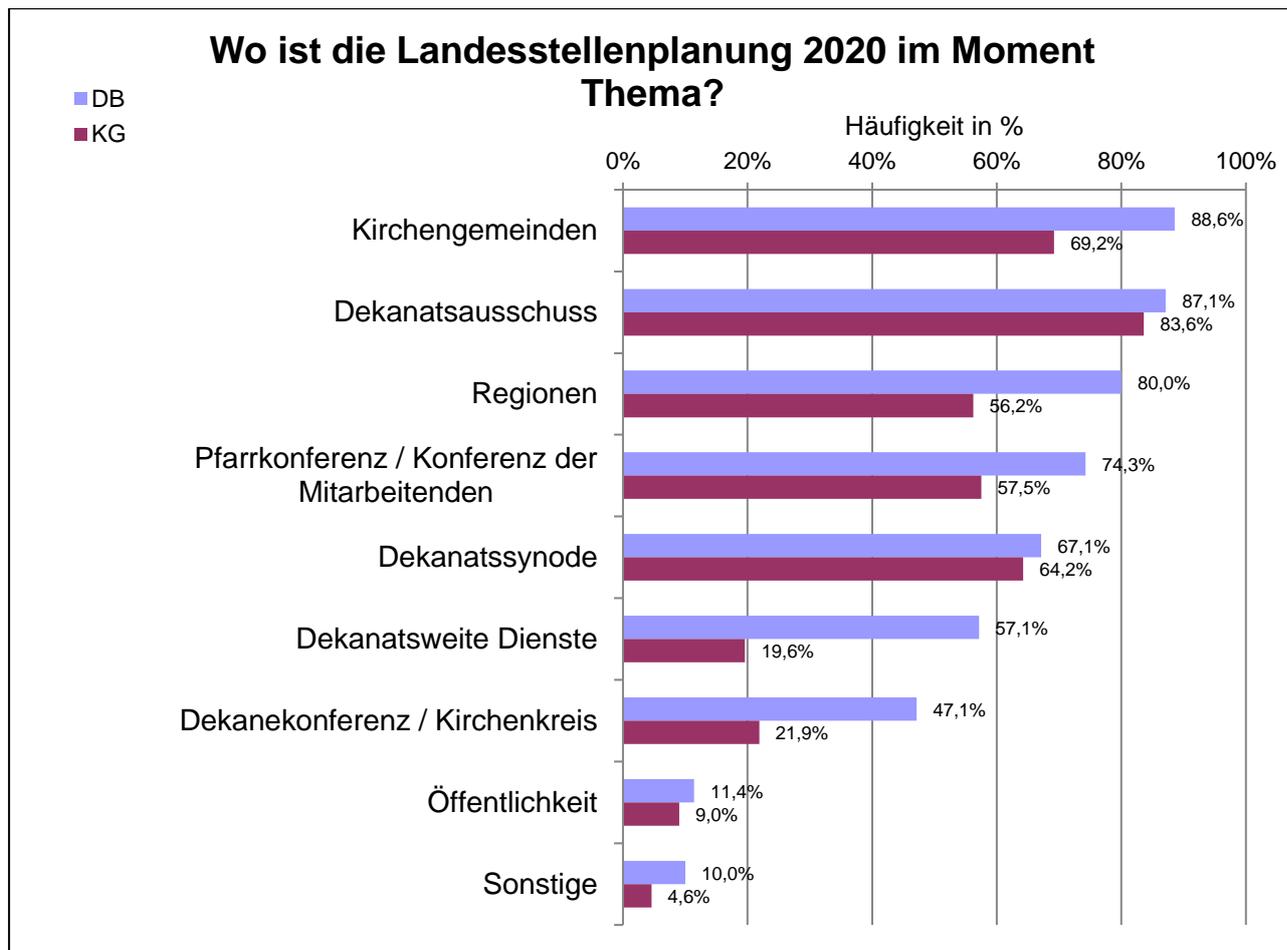
Auf DB-Ebene war es jeweils mehr.

Am intensivsten wurde die LStPI wird im DA, in den Regionen und in den Pfarrkonferenzen behandelt.

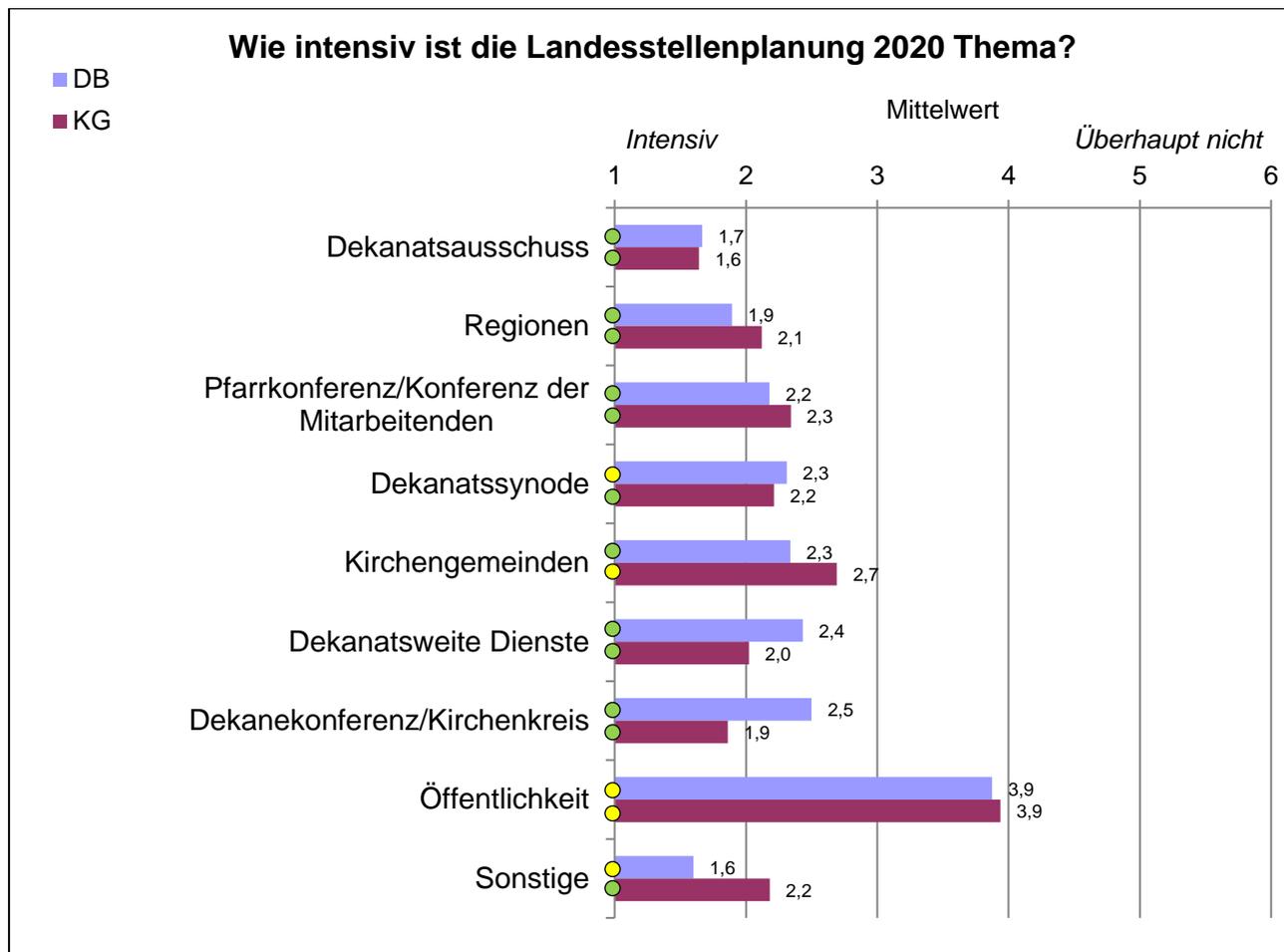
Die Intensität der Thematisierung ist am höchsten

- im Dekanatsausschuss (MW 1,6 / 1,7),
- in den Regionen (1,9 / 2,1),
- in der Pfarrkonferenz (2,2 / 2,3),
- in der Dekanatssynode (2,3 / 2,2) und in Kirchengemeinden (2,3 / 2,7)
- bei Dekanatsweiten Diensten (2,4 / 2,0) und
- in der Dekanekonferenz / Kirchenkreis (2,5 / 1,9),

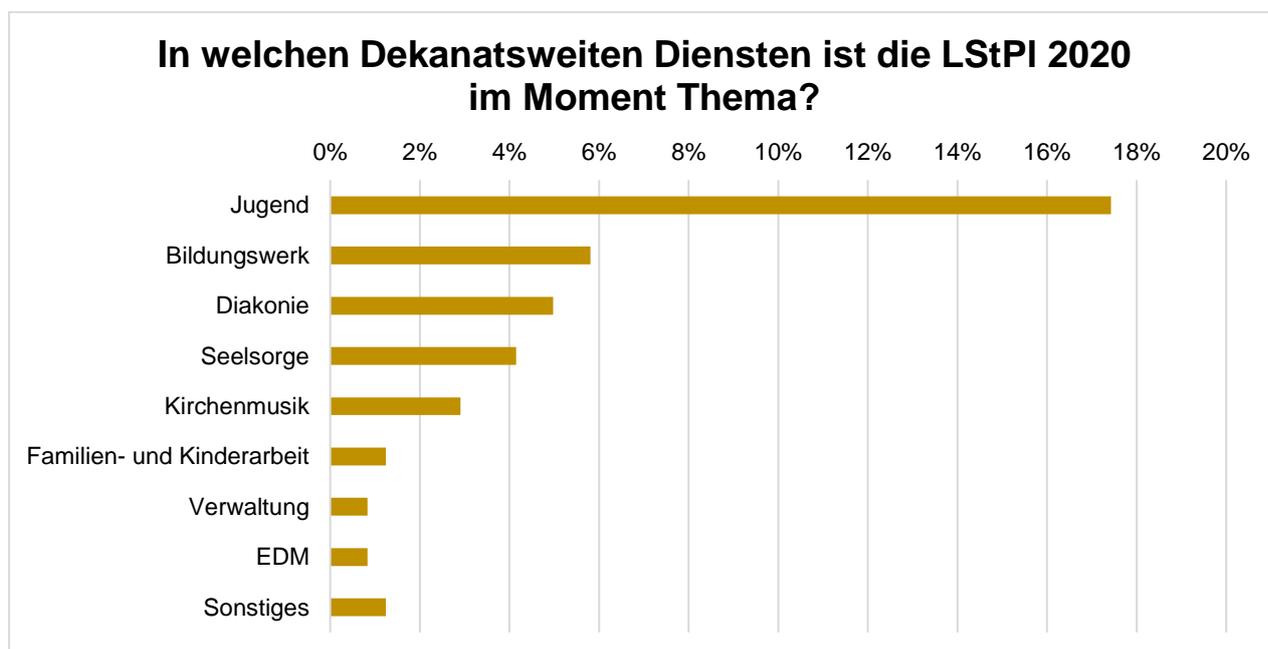
Am schwächsten war die Intensität in der Öffentlichkeit (3,9 / 3,9), aber stärker als in der Exploration, wo sie noch bei 4,6 lag.



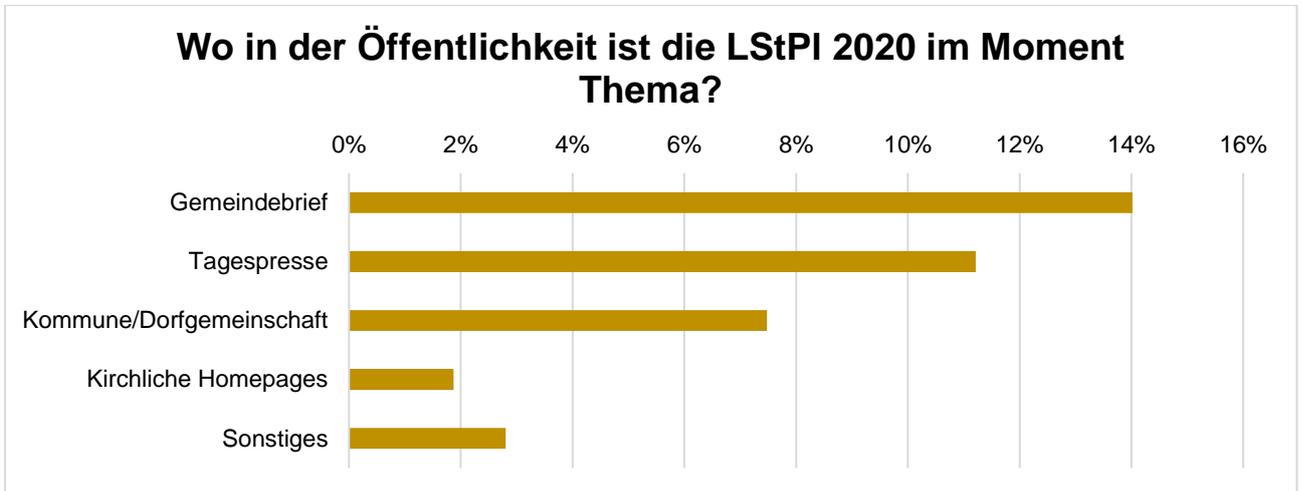
(Mehrfachnennungen möglich)



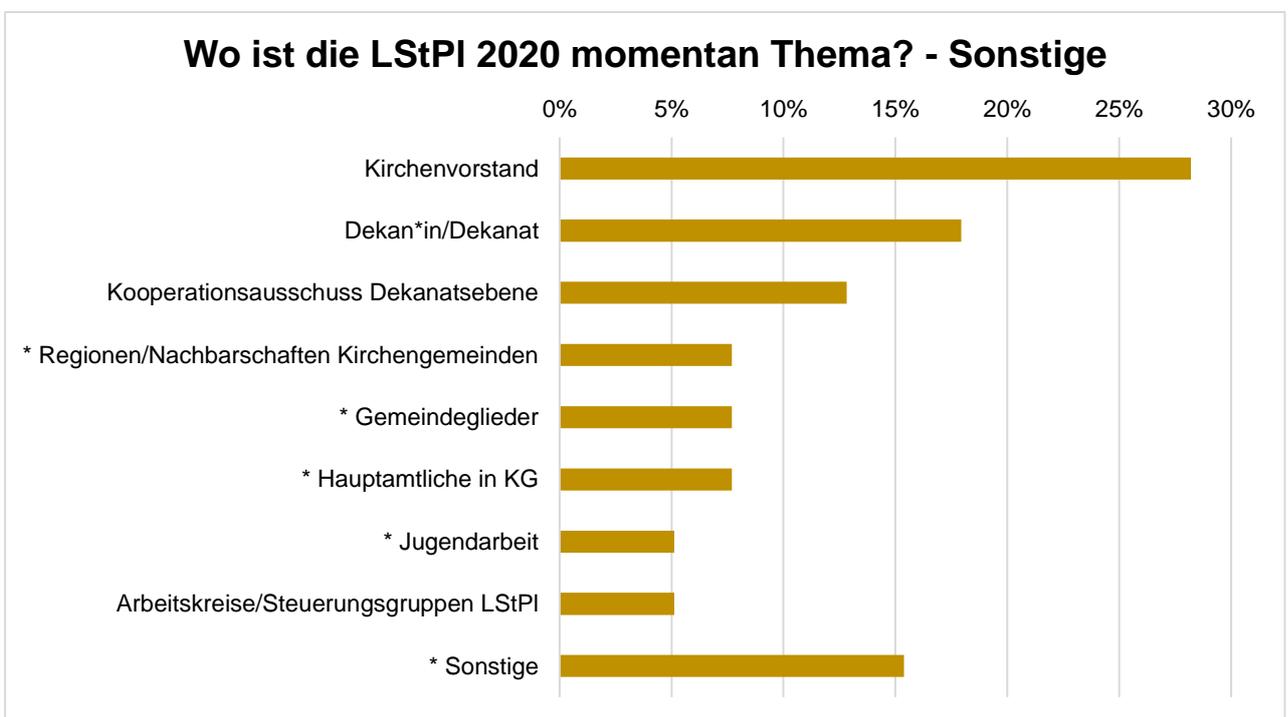
12.2.4.1 Freifeld Dekanatsweite Dienste



12.2.4.2 Freifeld Öffentlichkeit



12.2.4.3 Freifeld Sonstige



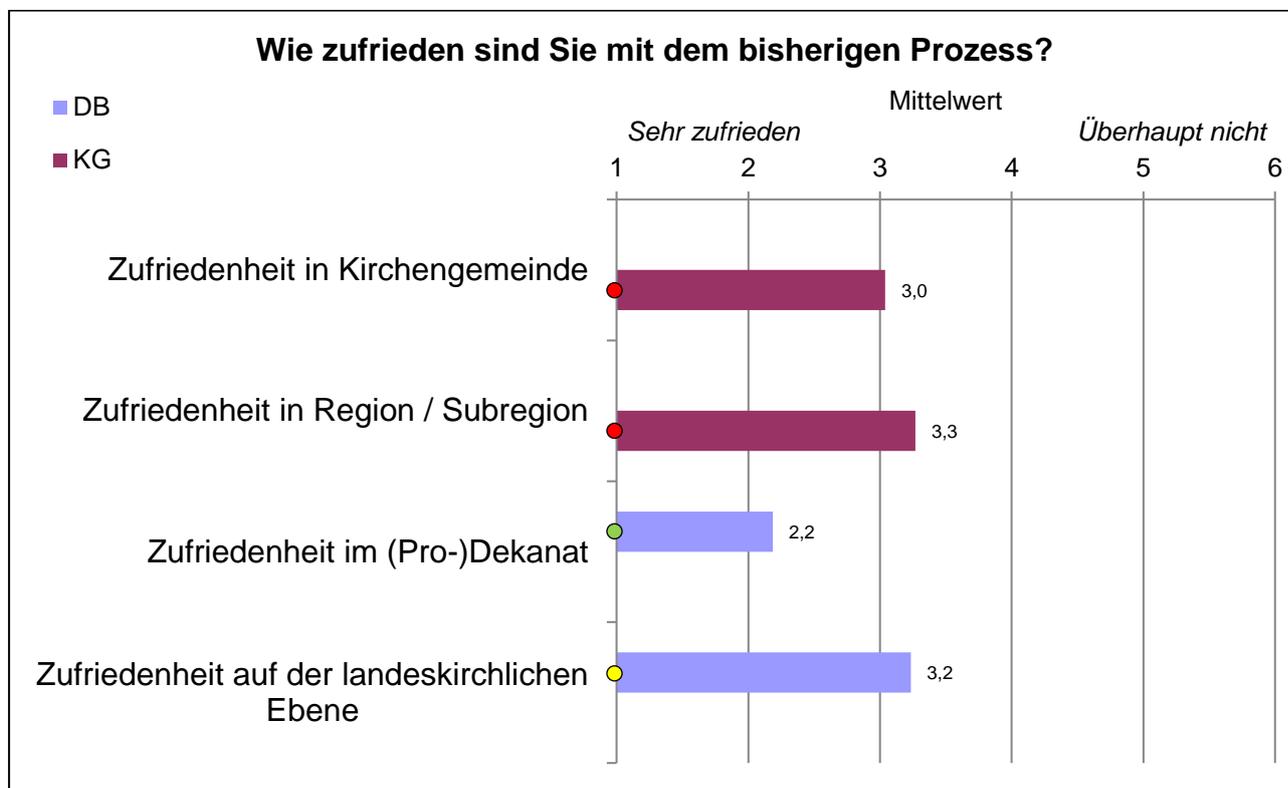
Großenteils Angaben, die in die vorgegebene Auswahl hätten eingeordnet werden können.

12.3 Welche Erfahrungen machen Sie im Moment mit Ihrem Weg hin zu einer neuen Stellenverteilung im Dekanatsbezirk?

12.3.1 Zufriedenheit

12.3.1.1 Wie zufrieden sind Sie mit dem (bisherigen) Prozess der Landesstellenplanung?

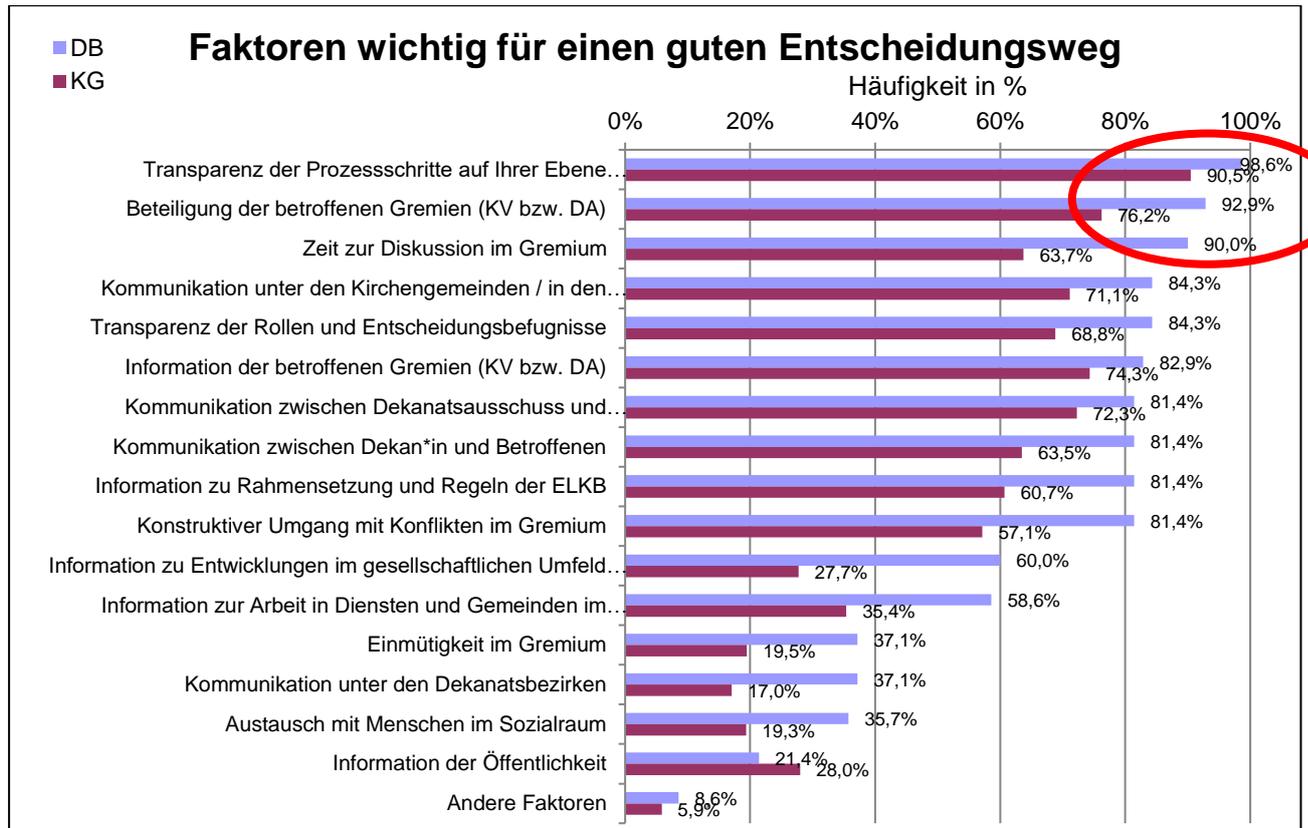
Die Zufriedenheit mit dem bisherigen Prozess ist eher mittelmäßig bzw. befriedigend (MW 3,0 – 3,3), im (Pro-)Dekanat deutlich höher (2,2).



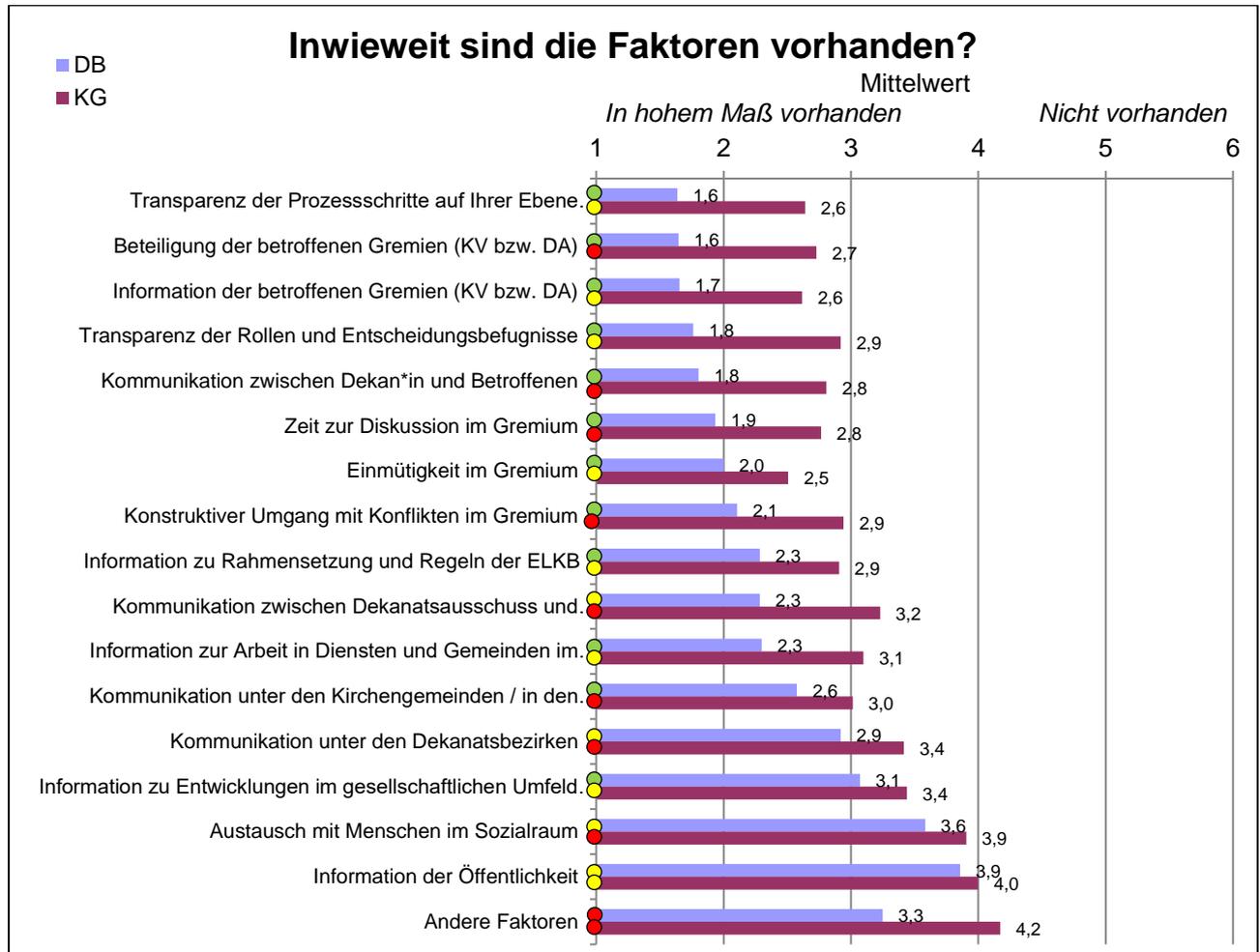
12.3.1.2 Welche Faktoren sind Ihrer Meinung nach für einen guten Entscheidungsweg wichtig und inwieweit sind diese vorhanden?

Transparenz der Prozessschritte, Beteiligung der Betroffenen und Zeit zur Diskussion sind am wichtigsten. Teilweise große Unterschiede in der Bewertung zwischen KG- und DB-Ebene.

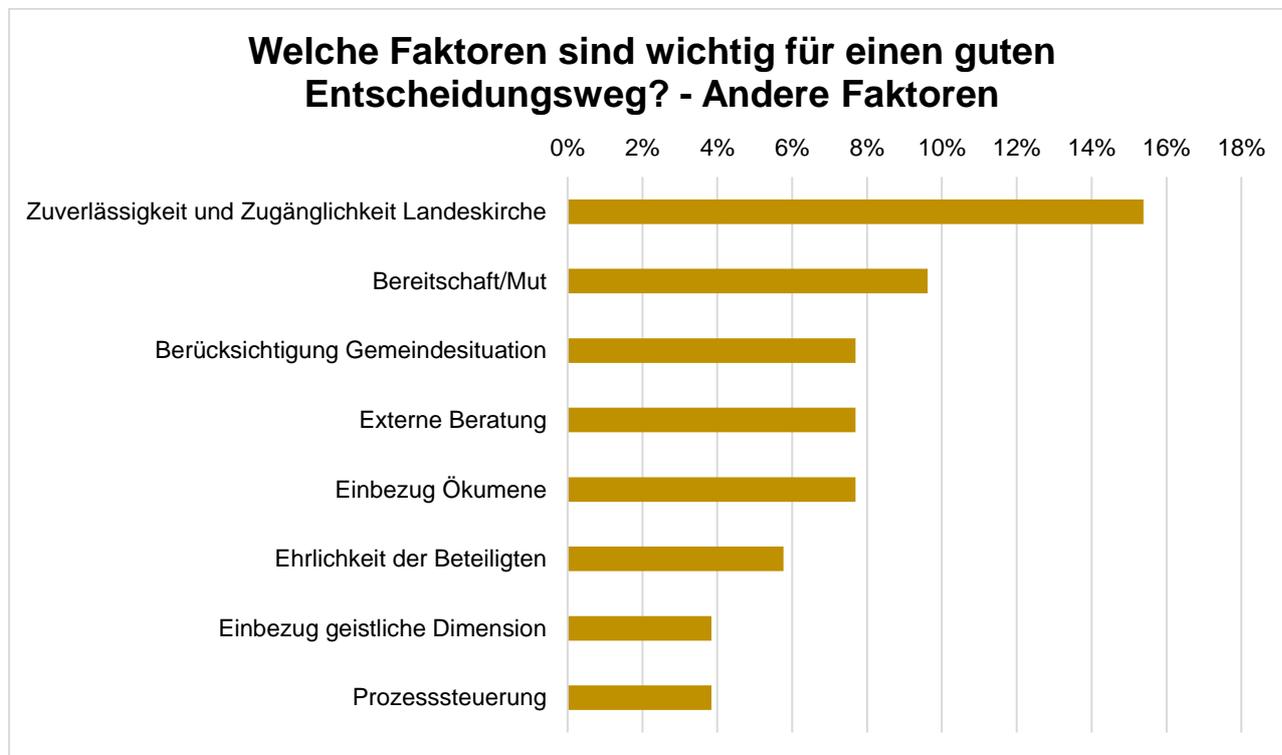
Am stärksten vorhanden sind Transparenz, Beteiligung und Information der Betroffenen.



(Mehrfachnennungen möglich)

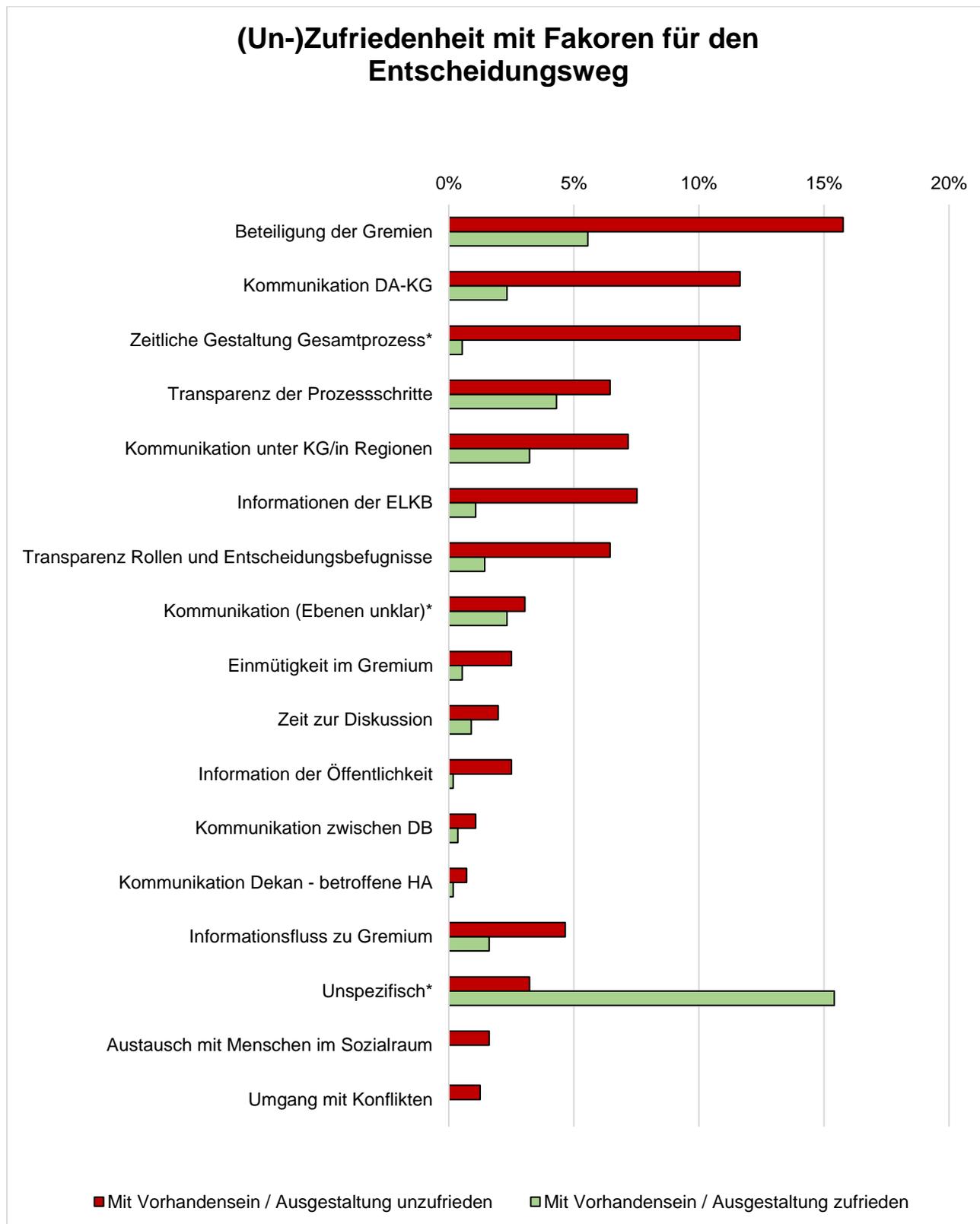


12.3.1.2.1 Welche Faktoren sind Ihrer Meinung nach wichtig für einen guten Entscheidungsweg? – Andere Faktoren

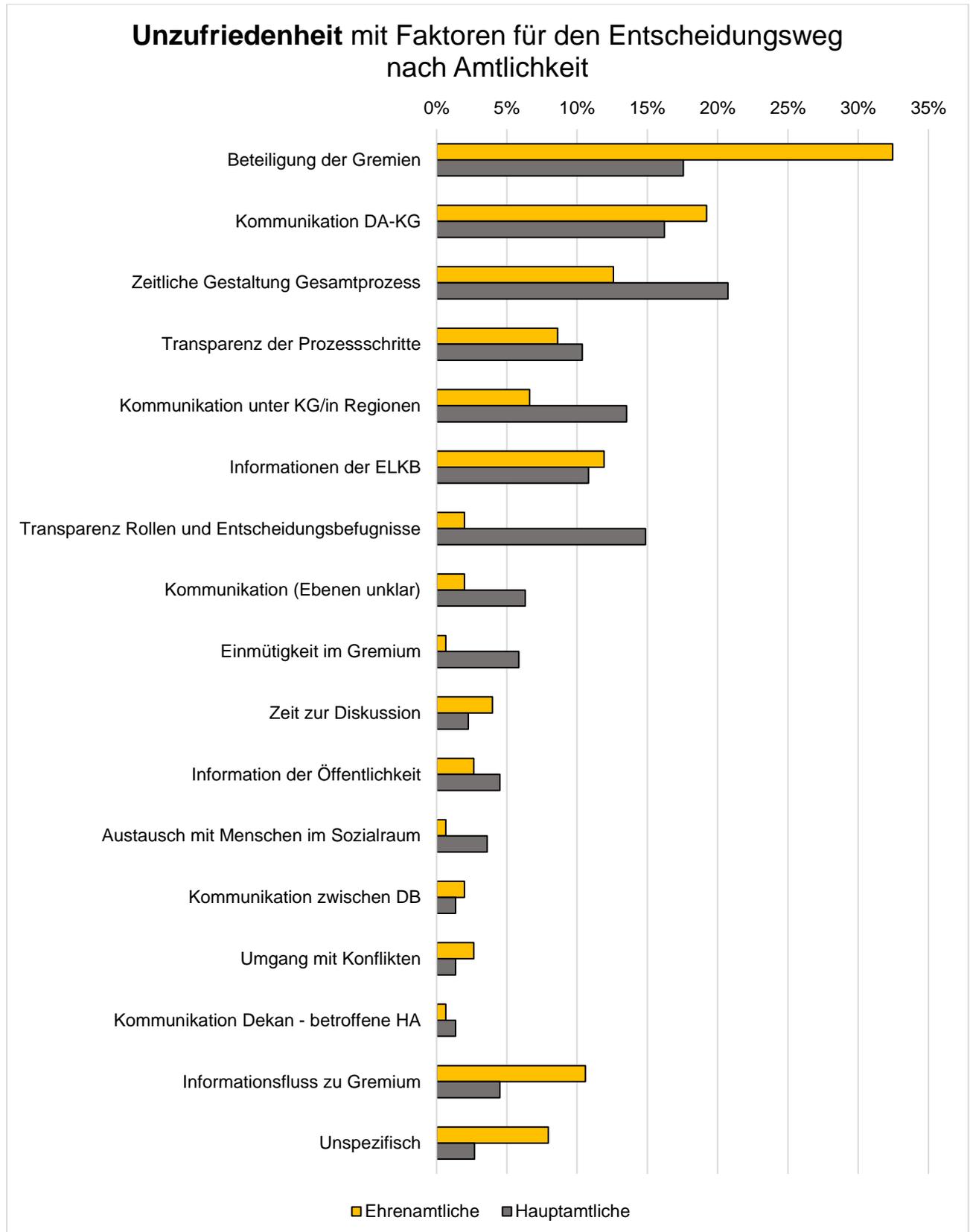


12.3.1.3 *Inwiefern sind Sie zufrieden / unzufrieden mit den Faktoren für den Entscheidungsweg?*

Auf die Frage danach, inwiefern sie mit dem Vorhandensein und der Ausgestaltung der Faktoren für einen guten Entscheidungsweg zufrieden oder unzufrieden sind, haben genau die Hälfte der Befragten geantwortet (49,9%). Die Frage war im Anschluss an eine komplexe Auswahlfrage von vorgegebenen Faktoren sehr offen gestellt, daher bezogen sich die Textantworten sowohl auf die vorgegebenen Faktoren als auch teilweise auf übergeordnete oder andere Aspekte. Ein großer Teil der Befragten antwortete auch mit unspezifischen Aussagen der allgemeinen Unzufriedenheit oder Zufriedenheit, wobei letztere Gruppe die deutlich größere ist. Der Erfahrung entsprechend benannten unzufriedene Befragte wesentlich häufiger konkrete Aspekte als zufriedene. Explizit äußerten 4,5% auf diese Frage hin eine indifferente Einstellung aus der Tatsache heraus, dass sie von der Landesstellenplanung nicht betroffen seien.



*Inwiefern sind Sie zufrieden/unzufrieden mit den Faktoren für den Entscheidungsweg?
Mit * gekennzeichnete Kategorien ergaben sich induktiv aus den Textantworten und waren nicht in der vorhergehenden Auswahlfrage vorgegeben.*



Graphik zur Visualisierung von Unzufriedenheit mit verschiedenen Faktoren für den Entscheidungsweg, gesplittet nach Haupt- und Ehrenamtlichen

Zur inhaltlich genaueren Füllung seien die Subkategorien dieser Hauptkategorien in folgender Tabelle aufgeführt:

Faktor für einen guten Entscheidungsweg	Aspekte der Zufriedenheit	Aspekte der Unzufriedenheit
Beteiligung der Gremien	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungen/Diskussionen/Konstruktive Zusammenarbeit • Verhältnisse vor Ort berücksichtigt 	<ul style="list-style-type: none"> • Konfrontation mit Ergebnissen/wenig Spielraum • Überforderung Ehrenamtlicher • Keine Wertschätzung/Förderung ehrenamtl. Arbeit • Unklare Arbeitsaufträge • Finanzielle Ausstattung
Kommunikation DA-KG	<ul style="list-style-type: none"> • Gute Information • Vorarbeiten positiv/Effizienz 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Berücksichtigung von Wünschen/Konzepten • Zu wenig Information aus DA/von Dekan • Unklar/lückenhaft • Allgemein verbesserungswürdig • Unstrukturiert/ungleich zugänglich • Verspätet
Zeitliche Gestaltung Gesamtprozess	<ul style="list-style-type: none"> • Ohne Hektik 	<ul style="list-style-type: none"> • Enormer Arbeits-/Zeitaufwand • Problem Corona • Verspäteter Prozesseinstieg/Kurzfristigkeit • Ungünstige Konstellation mit PuK
Transparenz der Prozessschritte	<ul style="list-style-type: none"> • Prozessablauf bekannt/Nachvollziehbarkeit/Zeitplan • Gründlichkeit und Vorbereitung 	<ul style="list-style-type: none"> • Unklarheit/Intransparenz • Brechen von Versprechen/Verschleierung
Kommunikation unter KG/in Regionen	<ul style="list-style-type: none"> • Regionen positiv/produktiv 	<ul style="list-style-type: none"> • Intransparent/fehlender Austausch • Am Essentiellen vorbei/unproduktiv • Blockade von Gemeinden • Gefühl der Benachteiligung
Informationen der ELKB	<ul style="list-style-type: none"> • Klarer Rahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wenig konkret/unrealistisch • Wechselnd/unzuverlässig
Transparenz Rollen und Entscheidungsbefugnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Gestaltung Dekan*in 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzunklarheit • Interessenskonflikte • HA als Hemmnisse

		<ul style="list-style-type: none"> Leitungsverantwortung Dekan (Vorgesetzter)
Kommunikation (Ebenen unklar)	<ul style="list-style-type: none"> Allgemein positiv 	<ul style="list-style-type: none"> Unzuverlässig/Schwierig Zeitintensiv Einseitig hierarchisch
Einmütigkeit im Gremium	<ul style="list-style-type: none"> Produktiv 	<ul style="list-style-type: none"> Blockaden/fehlendes Interesse in Gremien Fehlende Leitung/Moderation Zusammenstellung HA-EA
Zeit zur Diskussion	<ul style="list-style-type: none"> Kein Zeitdruck 	<ul style="list-style-type: none"> Zeitdruck
Information der Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> Öffentliche Bekanntgabe 	<ul style="list-style-type: none"> Zu wenig/zu negativ
Austausch mit Menschen im Sozialraum	/	<ul style="list-style-type: none"> [unzufrieden]
Kommunikation zwischen DB	<ul style="list-style-type: none"> Kooperationsausschuss 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Dekanatsübergreifenden Planungen Problem Prodekanat-Dekanat
Umgang mit Konflikten	/	[unzufrieden]
Kommunikation Dekan - betroffene HA	<ul style="list-style-type: none"> Alternativvorschläge für betroffene HA 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Passgenauigkeit von Alternativen Fehlende Klarheit über Situationen
Informationsfluss zu Gremium	<ul style="list-style-type: none"> frühzeitig/reichlich 	<ul style="list-style-type: none"> verzögert/verspätet schlecht/zu wenig schwierig: Ängste, fehlendes Vertrauen/Interesse

Anhand der **zweiten Graphik** zeigt sich, dass Ehren- und Hauptamtliche mit verschiedenen Faktoren für den Entscheidungsweg unzufrieden sind.

Während die Ehrenamtlichen vor allem mit der Beteiligung ihres Gremiums (32,5% / HA 17,6%) und dem Informationsfluss zu ihrem Gremium (10,6% / HA 4,5%) unzufrieden sind, bemängeln Hauptamtliche die zeitliche Gestaltung des Gesamtprozesses (20,7% / EA 12,6%), die Transparenz der Rollen und Entscheidungsbefugnisse (14,9% / EA 2,0%), die Kommunikation in den Regionen (13,5% / EA 6,6%) und die Einmütigkeit in ihrem Gremium (5,9% / EA 0,7%). Insgesamt sind die Hauptamtlichen differenzierter in ihrer Kritik und geben seltener eine unspezifische Unzufriedenheit an.

Zwischen den **beiden befragten Bereichen**, den Befragten aus den Kirchengemeinden und den Befragten aus der Ebene der Dekanatsbezirke, gibt es einige deutliche Unterschiede in ihren Angaben, inwiefern sie mit den Faktoren für einen guten Entscheidungsweg zufrieden oder unzufrieden sind.

Mit Abstand der deutlichste Unterschied findet sich in der **Beteiligung der Gremien**: Hier nennen 9,8% der Befragten aus dem Bereich DB Zufriedenheitsaspekte der Subkategorie „Beratungen/Diskussionen/Konstruktive Zusammenarbeit“, aus dem Bereich KG sind es nur 1,5%. Dagegen sehen

sich 5,7% der Befragten aus dem Bereich KG mit Unzufriedenheitsaspekten wie wenig Spielraum und konkreten Ergebnissen konfrontiert (DB 3,9%) und 0,4% mit unklaren Arbeitsaufträgen (DB 0%). Mit den finanziellen Aspekten der Landesstellenplanung befassen sich eher die Befragten aus Dekanatsbezirken. Hier äußert 1,0% Unzufriedenheitsaspekte (KG 0%).

Die **Kommunikation zwischen DA und KG** bemängeln vor allem die Kirchengemeinden: „Keine Berücksichtigung von Wünschen/Konzepten“ 2,5% (DB 0%) und „zu wenig Information aus DA/von Dekan“ 2,0% (DB 0%). In diesem Bereich üben die DB-Befragten durchaus Selbstkritik: Ihre Kommunikation bezeichnen 1,0% als unklar/lückenhaft (KG 0,6%) und 1,0% als unstrukturiert/ungleich zugänglich (KG 0,4%).

Bei der **zeitlichen Gestaltung des Gesamtprozesses** waren beide Bereiche Problemen ausgesetzt: Den Arbeitsaufwand nehmen die Befragten aus DB (5,9%) noch häufiger als enorm wahr als die KG-Befragten (2,4%). Mit einem verspäteten Prozesseinstieg und daraus resultierender Kurzfristigkeit sahen sich nur Befragte aus KG konfrontiert (1,3%). Die ungünstige Verquickung von PuK und Landesstellenplanung bemängeln beide Gruppen (DB 1,0% / KG 0,5%).

Mit der **Informationspolitik der ELKB** waren vor allem die Befragten aus DB unzufrieden: „Wenig konkret/unrealistisch“ 5,9% (KG 2,3%), „Wechselnd/unzuverlässig“ 3,9% (KG 0,8%).

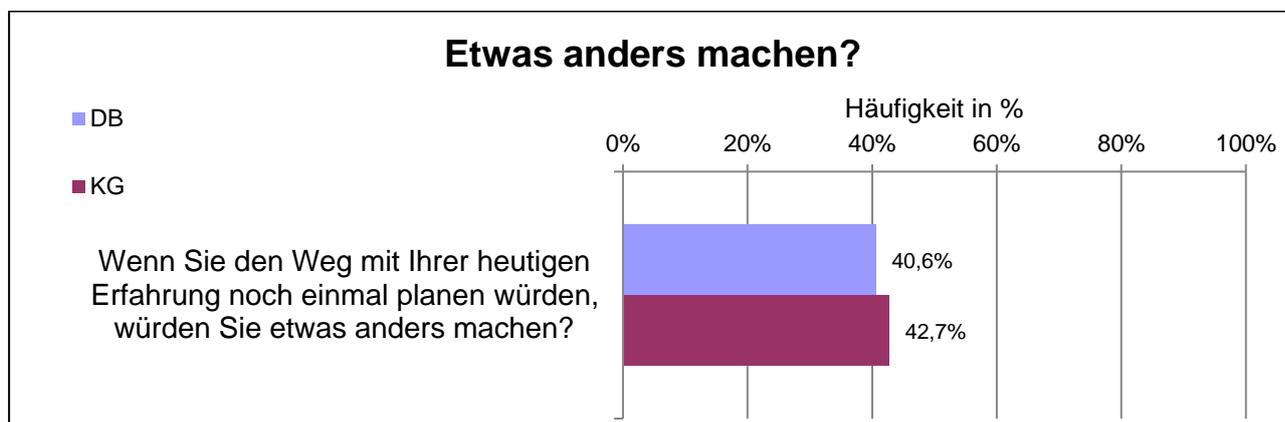
Dagegen sahen nur Befragte aus KG Probleme bei der **Transparenz der Rollen und Entscheidungsbefugnisse**. Dies betrifft vorrangig Kompetenzunklarheit (1,4%, DB 0%) und Interessenkonflikte, in denen DA und Dekan aufgrund geteilter Rollen stehen (1,0%, DB 0%).

Mit der **Kommunikation zwischen Dekanatsbezirken** haben sich vor allem DB-Befragte befasst. Sie die fehlende Dekanatsübergreifende Planung als problematisch an (2,9%, KG 0,1%) sowie die erschwerenden Strukturen zwischen Prodekanate und Dekanaten (2,0%, KG 0%).

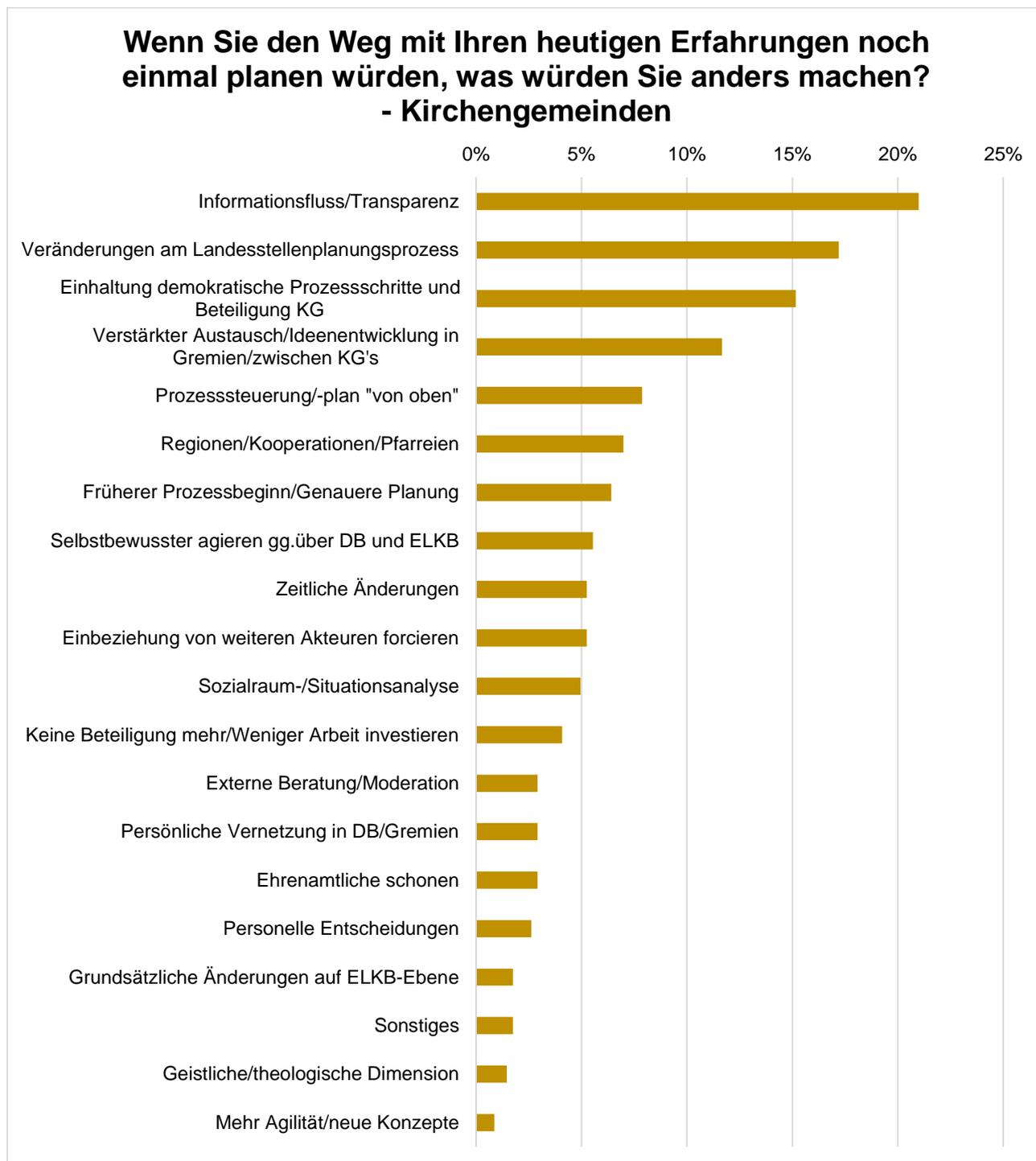
Der **Informationsfluss zum Gremium**, in diesem Fall konkret vom DA in die Kirchengremien, wird von 1,0% der Befragten aus DB als schwierig angesehen wegen Ängsten und fehlendem Vertrauen/Interesse (KG 0,2%).

12.3.1.4 Wenn Sie den Weg mit Ihrer heutigen Erfahrung noch einmal planen würden, würden Sie etwas anders machen?

Etwas mehr als 40% würden mit heutiger Erfahrung bei erneuter Planung etwas anders machen – auf beiden Ebenen. Hoher Wert!



12.3.1.4.1 Wenn ja: Was würden Sie anders machen?



Auf diese Frage wurden sowohl Antworten gegeben, die sich auf den eigenen Handlungsspielraum der Befragten beziehen wie auch subjektive Empfehlungen bzw. Forderungen an andere Ebenen formuliert.

Es zeigt sich, dass die Kommunikationsstrukturen in dieser Runde der Landesstellenplanung von den Kirchengemeinden als problematisch empfunden wurden. An erster Stelle des Rankings sammeln sich Antworten zum Themenkomplex **Informationsfluss/Transparenz**. Darin geht es um

Nennungen, die besagen, die Teilnehmenden würden stärker Informationen zum Prozessstand und klare Angaben zu den Kürzungszielen von übergeordneten Ebenen einfordern und sich generell in engeren Kontakt mit dem Dekanat stellen, um frühzeitig und umfassend informiert zu sein.

An zweiter Stelle finden sich Ideen, wie die Befragten den **Landesstellenplanungsprozess** an sich gerne umgestalten würden, wenn sie das bei einer Wiederholung könnten. Hier ist Veränderungsbedarf an drei Stellen sichtbar geworden:

1. Verfahren/Regelungen/Formel: s. Frage 43 und 46
2. Rollenklarheit und Befugnisse von Gremien: Doppelrolle Dekan*in / Gemeindepfarrer*in entzerren, Dekanatsynode stärken, Dekanatsausschuss objektiver gestalten (alle Gemeinden vertreten), Einflussmöglichkeiten der KV's klären u.ä.
3. Das Verhältnis von PuK und Landesstellenplanung klären und fruchtbar machen.

An dritter Stelle sind in der Kategorie „**Einhaltung von demokratischen Prozessschritten und Beteiligung der Kirchengemeinden**“ Äußerungen gesammelt, die sich darauf beziehen, dass die Teilnehmenden die eigentlich festgeschriebenen demokratischen Prozessschritte auch vehement vertreten und anmahnen würden, damit die Kirchengemeinden nicht so einfach übergangen werden können.

Die **zeitlichen Änderungen** auf Platz 9 umfassen sowohl Forderungen nach kürzeren Arbeitszeiträumen und schnellerem Arbeiten wie auch nach mehr Zeit für Entscheidungen in den Gremien. Außerdem wird hier kritisiert, dass der Zeitraum bis 2025 zu kurz ist. Aus der Perspektive einer hauptamtlichen Person:

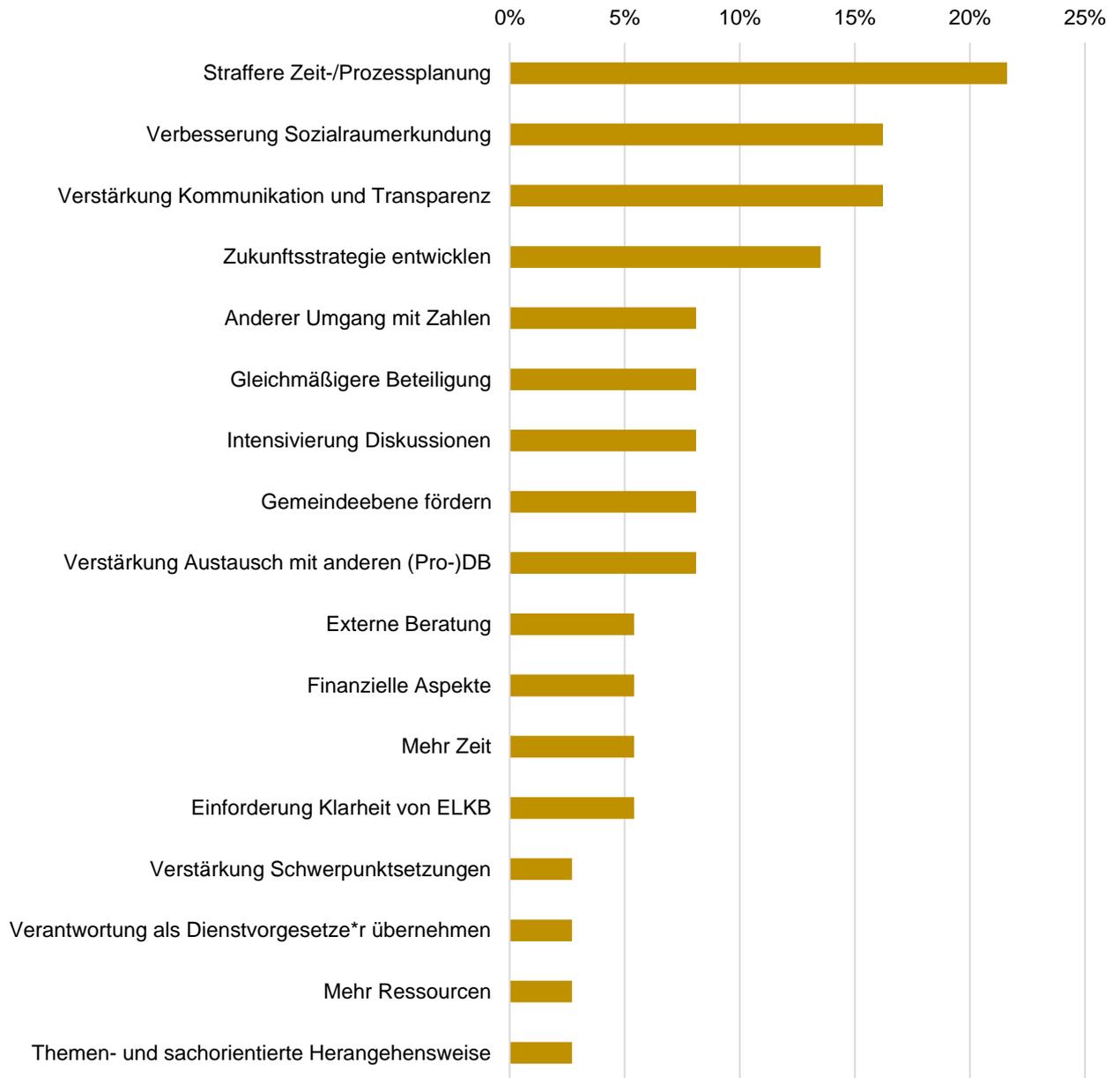
„HA können nicht alle paar Jahre über die Zukunft ihrer Stellen beraten, das ist belastend.“

Bemerkenswert ist in der **Mitte des Rankings**, dass sich 4,1% der Befragten aus den Kirchengemeinden in der nächsten Runde generell nicht mehr oder in wesentlich geringerem Umfang am Entscheidungsweg der Landesstellenplanung beteiligen würden.

Der **Vergleich des Rankings** der Kirchengemeinden mit dem aus den Dekanatsbezirken zeigt, dass sich die Teilnehmenden aus den beiden Ebenen relativ einig sind, an welchen Punkten bei der Wiederholung des Prozesses Veränderungen einzutreten hätten, nur die Prioritäten sind leicht unterschiedlich gesetzt. Die Befragten aus der Dekanatsbezirksebene halten eine straffere Zeit- und Prozessplanung für die notwendigste Veränderung (KG Platz 9), an zweiter Stelle die gründlichere Sozialraumerkundung (KG Platz 11) und erst an dritter Stelle die Verstärkung / Verbesserung von Kommunikation und Transparenz (KG Platz 1).

Doch wird auch deutlich, dass die Perspektiven von Kirchengemeinden und Dekanatsbezirken auf bestimmte Probleme teilweise gegensätzliche Interessen hervorrufen bzw. Erfahrungen sehr unterschiedlich interpretiert werden. So wünschen sich viele Kirchengemeinden eine uneingeschränkte und frühe Bekanntgabe von Kürzungszielen, während die Dekanate durch dieses Vorgehen die inhaltliche strategische Planung beeinträchtigt sehen. Für die stärkere Beteiligung der Kirchengemeinden sieht die Dekanatsbezirksebene auch die Notwendigkeit, dass das Denken der Gemeinden über das eigene Gebiet hinaus gefördert werden müsste.

Wenn Sie den Weg mit Ihren heutigen Erfahrungen noch einmal planen würden, was würden Sie anders machen? - Dekanatsebene



12.3.1.5 Abgeleitete Empfehlungen aus den Lernerfahrungen

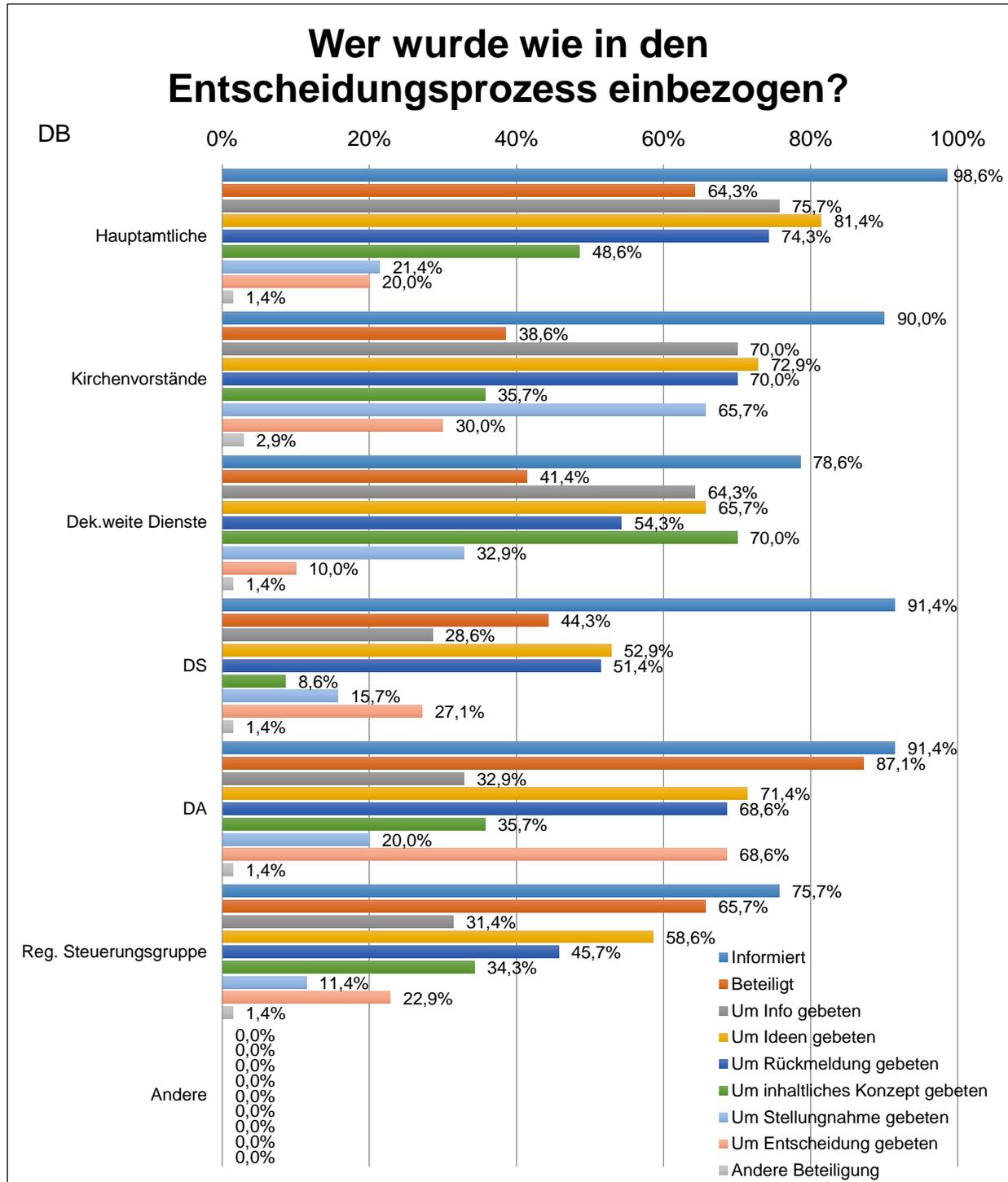
Aus den Lernerfahrungen der Teilnehmenden lassen sich vielfältige Empfehlungen und Gedanken- anregungen für die weitere Landesstellenplanung ableiten. Einige Beispiele sind im Folgenden auf- geführt:

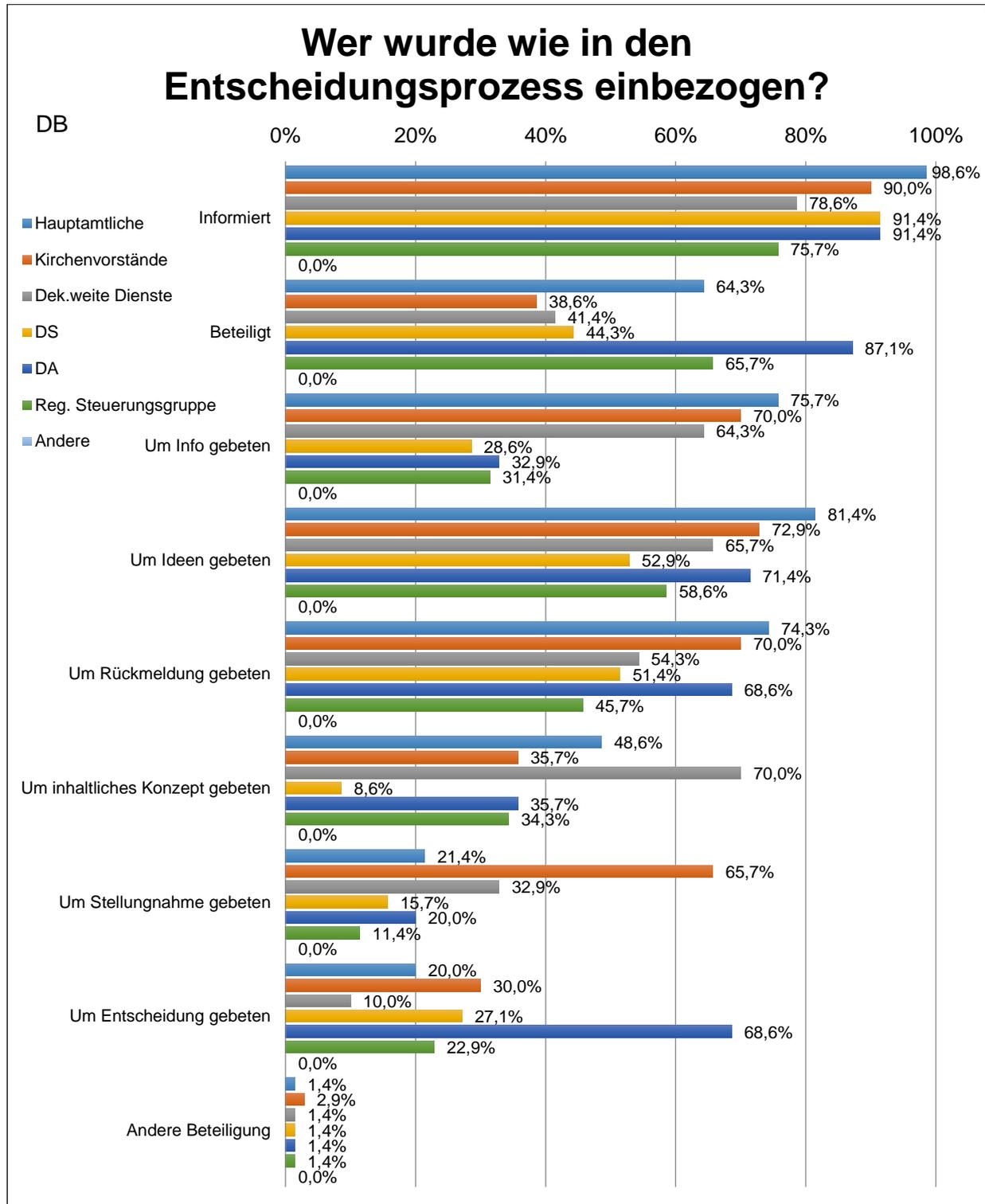
1. Die Kommunikationswege lassen sich optimieren und 'Vor-Ort-spezifischer' gestalten. So ha- ben z.B. einige Teilnehmende nur aus dem Fragebogen von den Unterstützungsmöglichkei- ten im eigenen Prozess erfahren. Als Grund geben sie an, so viele E-Mails zu erhalten, dass eine Durchdringung aller Inhalte nicht möglich gewesen sei. Abhilfe könnte z.B. neben der Dekanatssynode eine LStPI-Dekanatsvollversammlung aller Kirchenvorstände zur Informa- tion und Diskussion schaffen.
2. Der Modus der relativen Freiwilligkeit der Prozessbeteiligung ist zu überdenken. Neben der Problematik der „E-Mail-Flut“ ist der mangelnde Informationsstand mancher Beteiligter auch auf deren geringes Interesse an der Landesstellenplanung und ihrer Details zurückzuführen. Dies könnte z.B. durch die verpflichtende Teilnahme einzelner Akteure an Schulungen und Informationsveranstaltungen eingedämmt werden.
3. Ressourcen für Kommunikationsaufgaben sollten v.a. auf der Dekanats Ebene in die Gemein- den hinein mit eingeplant werden. Ein Besuch von z.B. jeweils drei Mitgliedern des Deka- natsausschusses in den Kirchenvorständen wäre eine Möglichkeit, persönliche Kommunika- tion und das Gefühl des Wahrgenommen-Werdens zu stärken.
4. Best-practice-Beispiele (z.B. für Kooperationen oder Fusionen) könnten offensiver kommu- niziert werden und die Übertragung in andere Gemeinden / Dekanate erleichtert werden, z.B. durch peer-to-peer-Beratungen, Mentorate o.ä..
5. Es sollte Rollenklarheit auf den verschiedenen Ebenen geschaffen und transparent gemacht werden. Z.B. Wer sind wo die Entscheidungen treffenden Akteure? Gerade die Doppelrolle Dekan*in / Gemeindepfarrer*in und die Vertretung der Kirchengemeinden im Dekanatsaus- schuss stellen in den Augen vieler Teilnehmender deren Objektivität in Frage und sollten entzerrt bzw. anders geregelt werden.
6. Der 5-Jahres-Rhythmus der Landesstellenplanungen kann überdacht werden. Die schnelle Abfolge der Planungsrunden stellt ein Motivationsproblem dar, weil die Ergebnisse kaum erprobt werden können und keine lange Haltbarkeit haben.
7. PuK könnte als Kriterienraster für die Visionssuche und für die Begründung von Stellenkür- zungen (gerade auch auf Gemeinde- und Dekanats Ebene) gestärkt werden. Das Verhältnis zwischen PuK und Landesstellenplanung sollte geklärt und einheitlich vermittelt werden.

12.3.2 Beteiligung

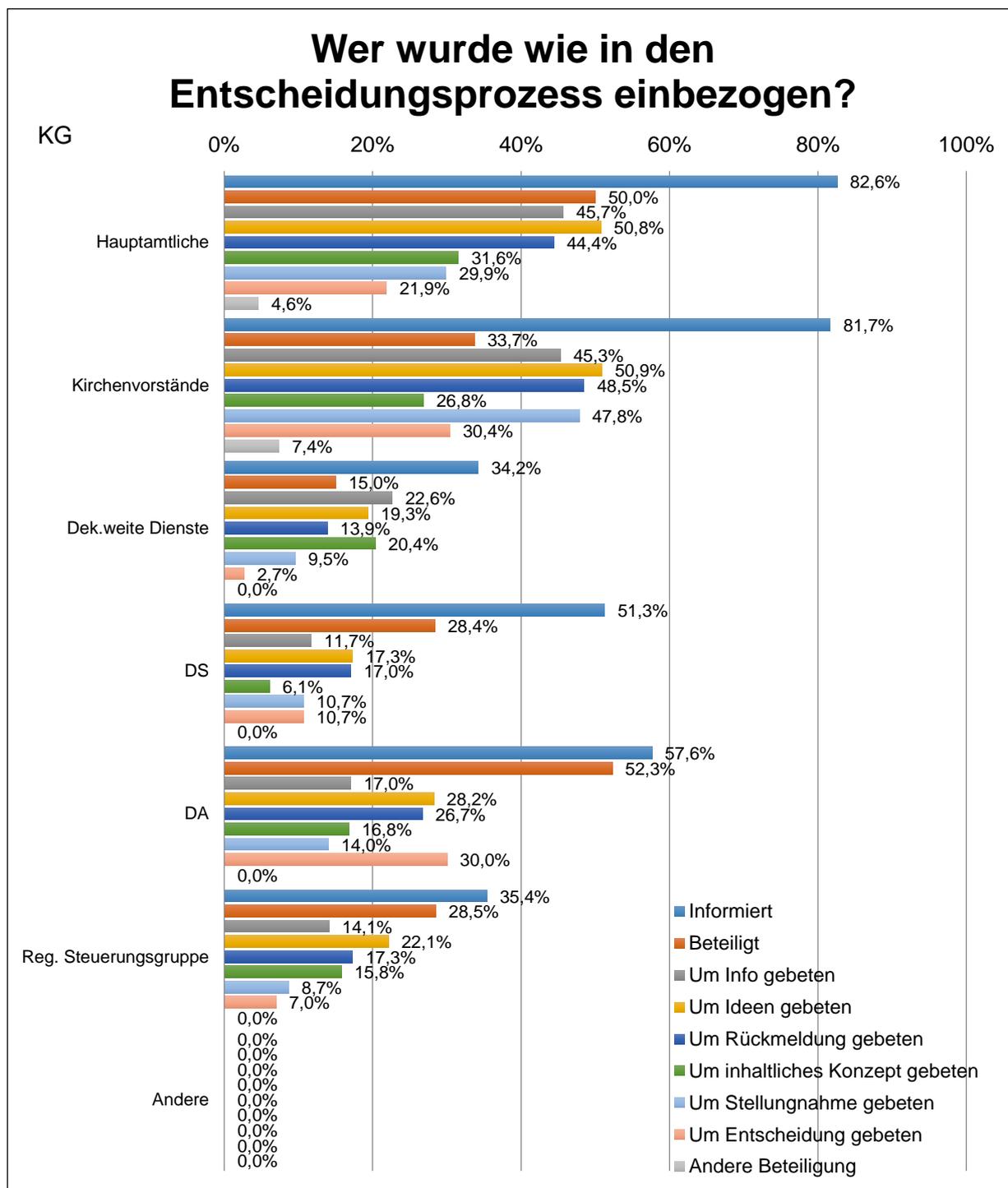
12.3.2.1 Wer wurde wie in Ihren Entscheidungsprozess einbezogen?

12.3.2.1.1 Beteiligung aus Sicht der Dekanatsbezirke



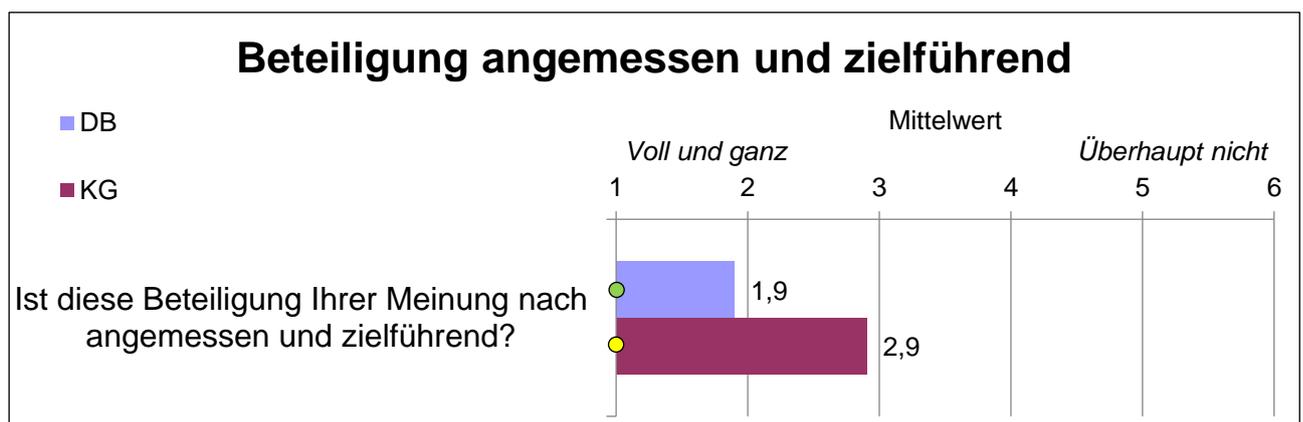


12.3.2.1.2 Beteiligung aus Sicht der Kirchengemeinden





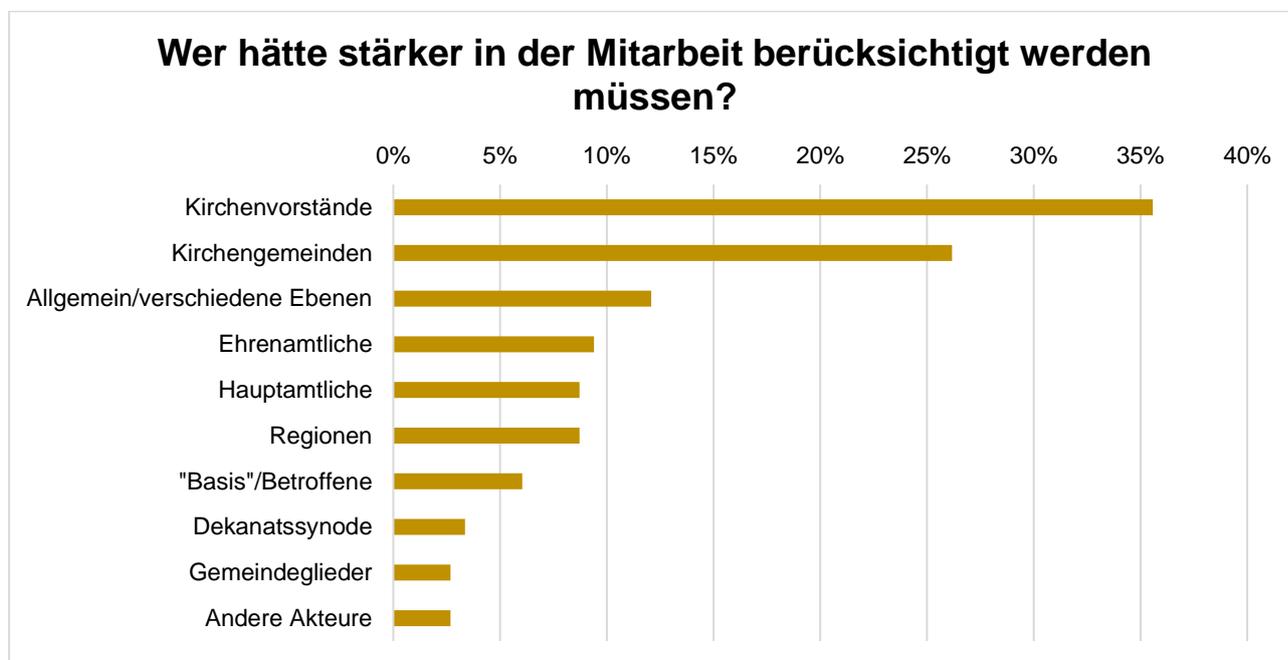
12.3.2.2 Ist diese Beteiligung Ihrer Meinung nach angemessen und zielführend?



12.3.2.3 Falls nicht oder nur teilweise: Was würden Sie verändern?

Die Antworten der Teilnehmenden zur Thematik der participationsstrukturen gliedern sich in drei Ebenen: den reinen Informationsfluss, die Berücksichtigung und Mitarbeit am Prozess und eine echte Entscheidungsbefugnis. Dabei wünschen sich eindeutig die meisten Befragten Veränderungen im Bereich der Berücksichtigung und Mitarbeit (61,6%).

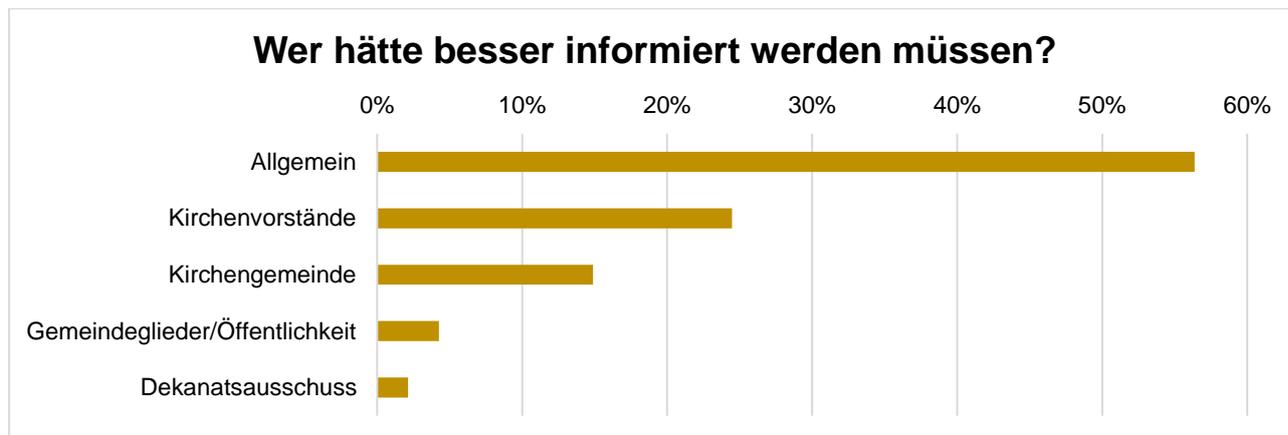
Insgesamt werden vor allem Ausweitungen und Stärkungen der Beteiligung gefordert, nur 4,5% der Teilnehmenden wünschen sich eine Einschränkung der participationsstrukturen. Dabei geht es vorrangig um die Überforderung und teilweise fehlende Kompetenz der Ehrenamtlichen, die in KV's und/oder Dekanatssynode weitreichende Entscheidungen treffen mussten.



Diagrammüberschrift an Kategorienauswertung angepasst. Ursprüngliche Frage: Beteiligung: Was würden Sie verändern?

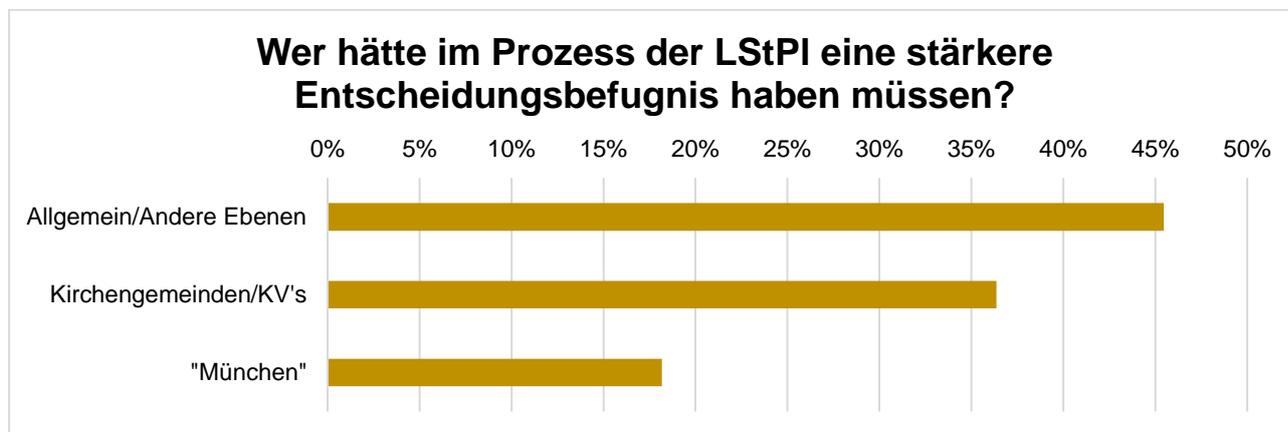
Über ein Drittel der Teilnehmenden (35,6%) äußerten die Ansicht, die Kirchenvorstände hätten stärker am Aushandlungsprozess der Landesstellenplanung beteiligt werden müssen. An zweiter Stelle stehen Kirchengemeinden im Allgemeinen (26,2%), wobei hier die genau angesprochene Zielgruppe unklar bleibt und sicherlich Überschneidungen mit den „Kirchenvorständen“ aufweist.

Der Wunsch nach stärkerer Einbeziehung und der Möglichkeit zu echter Mitarbeit war in den Kirchenkreisen Bayreuth und München besonders stark vorhanden.



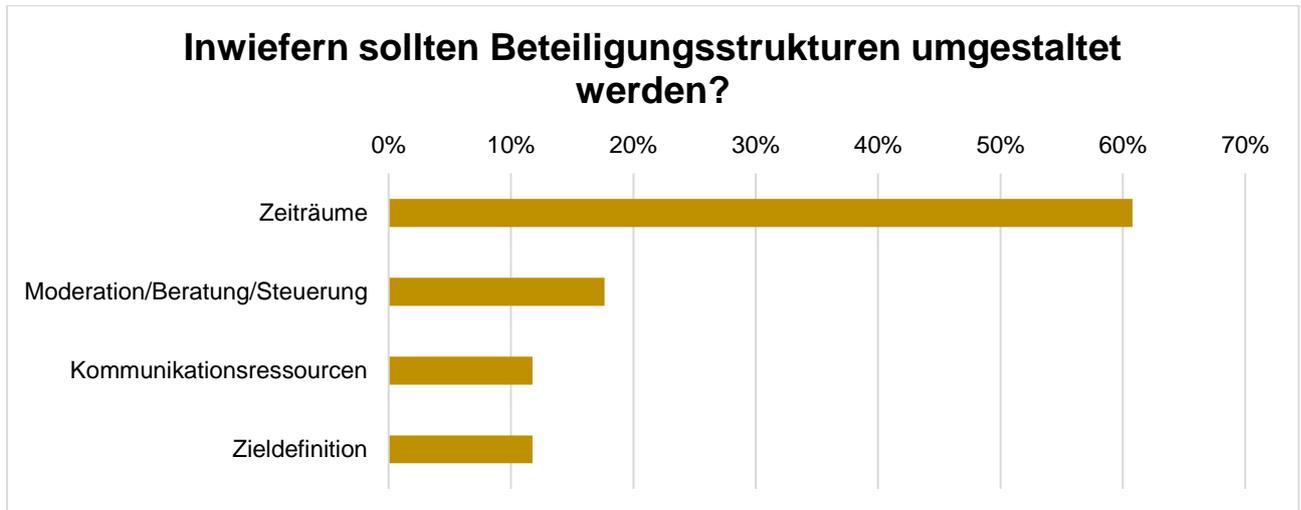
Diagrammüberschrift an Kategorienauswertung angepasst. Ursprüngliche Frage: Beteiligung: Was würden Sie verändern?

Beim bloßen Informationsfluss dominiert deutlich die Angabe, dass Informationen allgemein besser/schneller/rechtzeitig/zielgerichteter hätten weitergegeben werden müssen (56,4%). Auch hier stehen ganz oben als Stellen, die besser informiert werden sollten, die Kirchenvorstände im Speziellen (24,5%) und die Kirchengemeinden im Allgemeinen (14,9%).



Diagrammüberschrift an Kategorienauswertung angepasst. Ursprüngliche Frage: Beteiligung: Was würden Sie verändern?

Im Verhältnis sehen sehr wenige Befragte einen Veränderungsbedarf bei den Entscheidungsbefugnissen. 36,4% der Befragten, die sich hierzu äußerten, würden gerne auch in diesem Bereich das Recht der Kirchengemeinden und Kirchenvorstände stärken. 18,2% (2 Teilnehmende) würden gerne explizit zur direktiven Stellenverteilung aus dem Landeskirchenamt zurückkehren, um Streit im eigenen Dekanat zu vermeiden. In der Kategorie „Allgemein/Andere Ebenen“ (45,5%) wird der Dekanatsausschuss als legitimes Entscheidungsgremium angezweifelt.



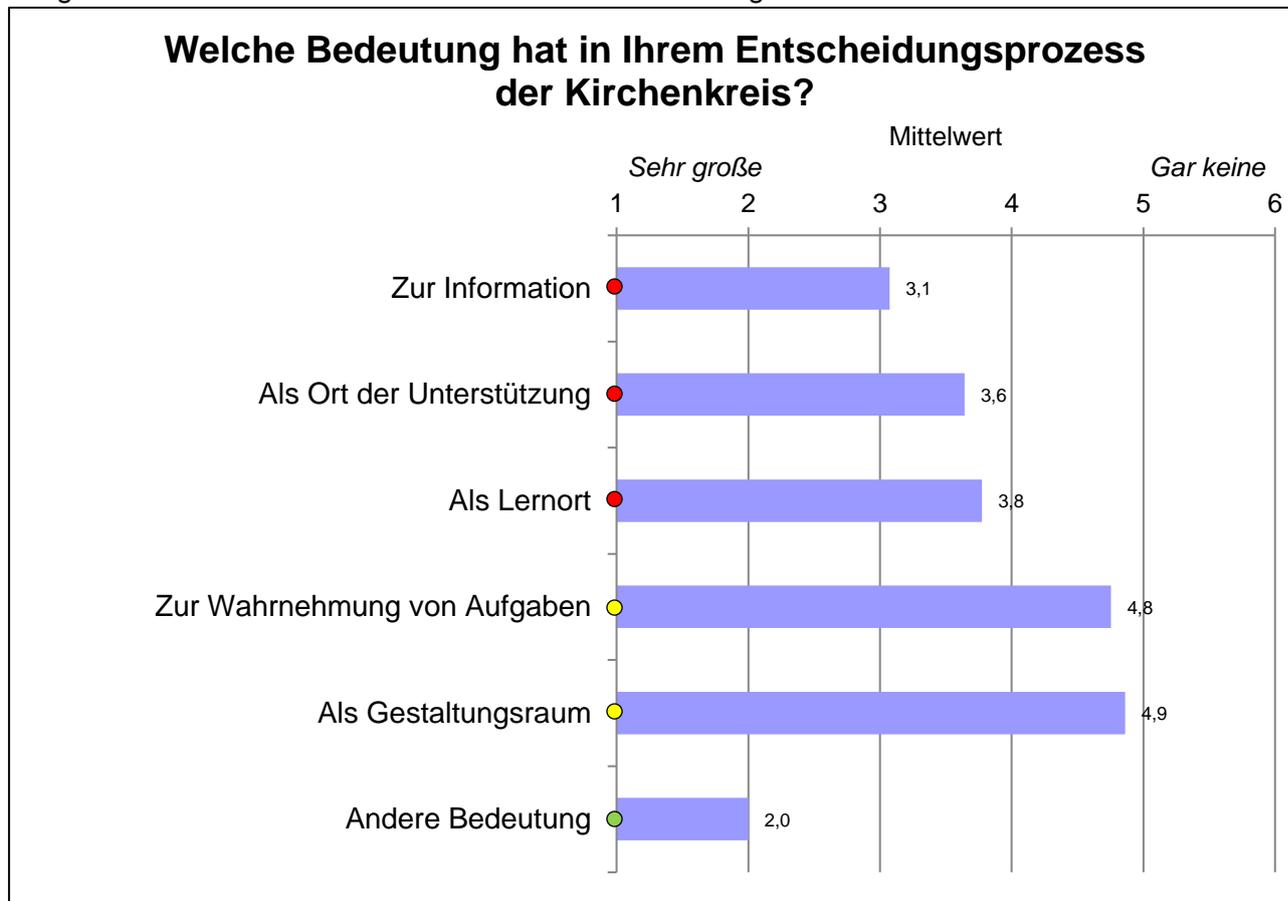
Diagrammüberschrift an Kategorienauswertung angepasst. Ursprüngliche Frage: Beteiligung: Was würden Sie verändern?

Auch Wünsche zur Umgestaltung der Beteiligungsstrukturen und ihrer Rahmenbedingungen wurden geäußert. Dabei äußern 60,8% der Teilnehmenden die Forderung, die Zeitplanung anders zu gestalten, also den Prozess straffer zu gestalten bzw. mehr Zeit für Rückmeldungen aus den Gremien einzuräumen.

12.3.3 Welche Bedeutung hat in Ihrem Entscheidungsprozess der Kirchenkreis?

[Abschnitt nur an DS / Dekan*in]

Der Kirchenkreis hat für die Dekan*innen eine mittelmäßige bis geringe Bedeutung.
Mit großen Unterschieden / teilweise maximalen Streuungen!

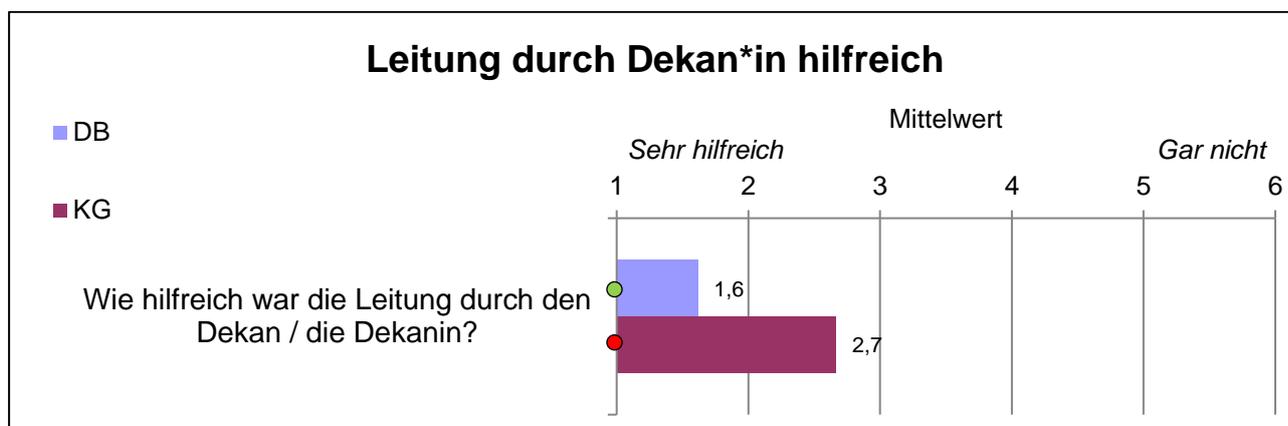


12.3.4 Dekan*in

[Abschnitt nur an VL, Vorsitzende KV und DS]

Die Dekanats-Ebene (MW 1,6) empfand die Leitung durch den/die Dekan*in deutlich hilfreicher als die Gemeinde-Ebene (MW 2,7) und hätte nur zu geringen Teilen (15,4% vs. KG 36,8%) noch etwas anderes gebraucht. Wieder maximale Streuung / Unterschiede auf der Gemeinde-Ebene.

12.3.4.1 Wie hilfreich war die Leitung durch den Dekan / die Dekanin?



12.3.4.2 Wodurch hat der Dekan / die Dekanin den Entscheidungsprozess unterstützt?

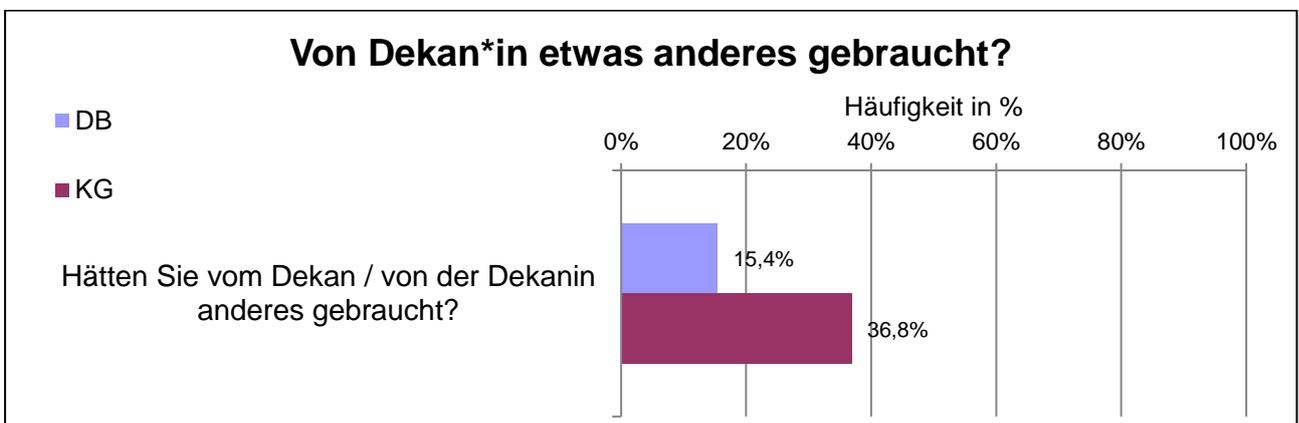
Die drei häufigsten Arten, wie der / die Dekan*in den Entscheidungsprozess unterstützt hat, sind:

1. Durch die Weitergabe von Informationen und seine / ihre Kommunikationsleistung (29,7%)
2. Durch die Übernahme der Prozessführung und den eigenen guten Informationsstand (20,5%)
3. Durch seine / ihre Erreichbarkeit und die Möglichkeit des persönlichen Zugangs (z.B. bei Besuchen oder persönlichen Gesprächsterminen, 17,6%).

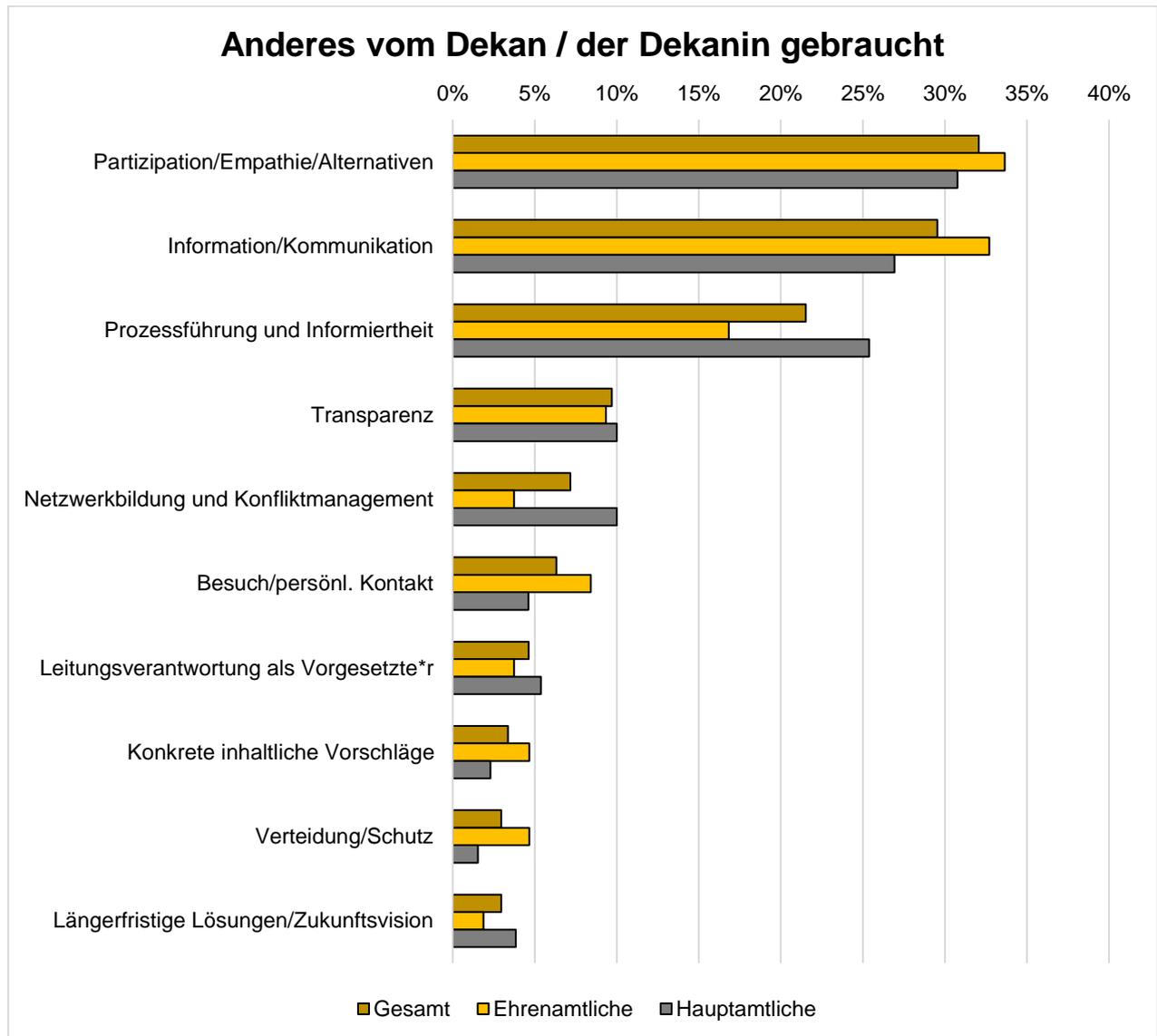
Verhaltensweisen, die Verteidigung und Schutz des Bestehenden signalisieren, nennen in diesem Zusammenhang nur 1,3% der Befragten als unterstützende Maßnahmen von Seiten der Dekanin oder des Dekans. 81 Teilnehmende antworteten auf diese Frage hin explizit, dass die Dekanin oder der Dekan keine Unterstützung im Entscheidungsprozess geleistet hätten. Hierbei stechen die Kirchenkreise München und Augsburg negativ hervor. Im Kirchenkreis München erfuhren 9,9% der Befragten explizit keine Unterstützung, im Kirchenkreis Augsburg 9,2% (vgl. KK Regensburg 3,0%).



12.3.4.3 Hätten Sie vom Dekan / von der Dekanin Anderes gebraucht?



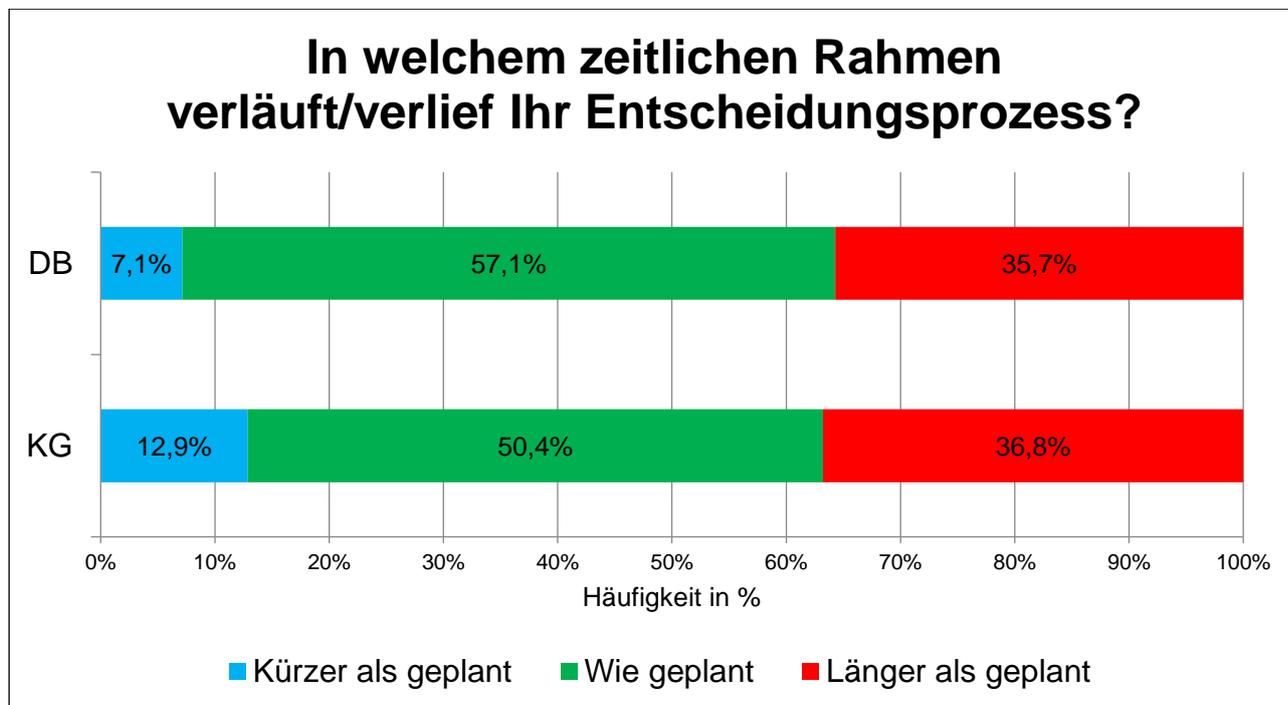
12.3.4.3.1 Was hätten Sie vom Dekan / der Dekanin Anderes gebraucht?



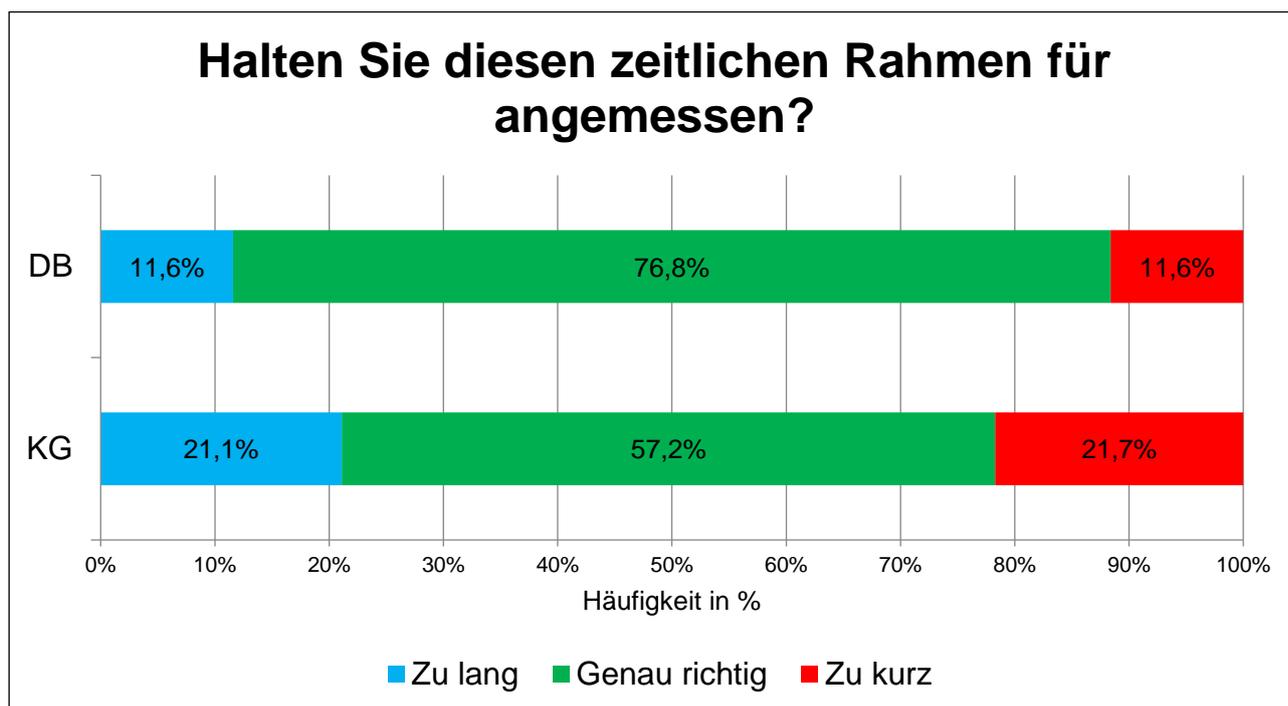
Gewünschte Unterstützung vom Dekan / der Dekanin	Inhaltliche Erläuterung
Partizipation/Empathie/Alternativen	<ul style="list-style-type: none"> • Eingehen auf Besonderheiten/Anregungen/Konzepte/Wünsche der Kirchengemeinden • Verständnis für individuelle Situationen • Rückmeldungen auf (angeforderte) Ausarbeitungen • den Gemeinden und KV's Mitspracherecht einräumen • offen Alternativen darstellen und gemeinsam erörtern • teilweise sogar Problematik der Manipulation und des "Durchdrückens" von eigenen Vorstellungen
Information/Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr und/oder frühere Informationen • verlässliche und klare, pointierte Kommunikation
Prozessführung und Informiertheit (Im Gegensatz zur Kategorie "Information/Kommunikation" geht diese Kategorie davon aus, dass der/die Dekan*in sich selbst nicht richtig informiert hat und dementsprechend auch widersprüchliche/falsche/verzögerte Informationen weitergegeben hat.)	<ul style="list-style-type: none"> • Erkennbarkeit als Prozessverantwortliche*r • langfristige und klare Prozessstrukturierung und -steuerung • Definition von Meilensteinen und Zielen • Entscheidungsfreude • zielführende Moderation bzw. Bezahlung von externer Moderation • Begleitung der Akteure • korrekte und stringente Informationsweitergabe
Transparenz	<p>Transparenz in Bezug auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungen und Entscheidungsfindung im DA • auf Vorgaben aus Landeskirche • auf Stand des Prozesses.
Netzwerkbildung und Konfliktmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerkbildung zwischen den Regionen und Gemeinden • Vermeidung bzw. aktive Bearbeitung von Konflikten zwischen Gemeinden und Einzelpersonen
Besuch/persönl. Kontakt	<ul style="list-style-type: none"> • Gefühl des Wahrgenommen-Werdens durch Möglichkeit des persönlichen Kontakts (echte Partizipation steht hier nicht im Vordergrund)
Leitungsverantwortung als Vorgesetzte*r	<ul style="list-style-type: none"> • Personalverantwortung bei Stellenstreichungen übernehmen • Machtworte sprechen • sich als Vorgesetzte*r aller Pfarrer*innen in den Prozess einbringen und nicht als Kollege*in einzeln in der eigenen Kirchengemeinde → Interessenskonflikt
Konkrete inhaltliche Vorschläge	
Verteidigung/Schutz	
Längerfristige Lösungen/Zukunftsvision	

12.3.5 Ressourcen und Belastung

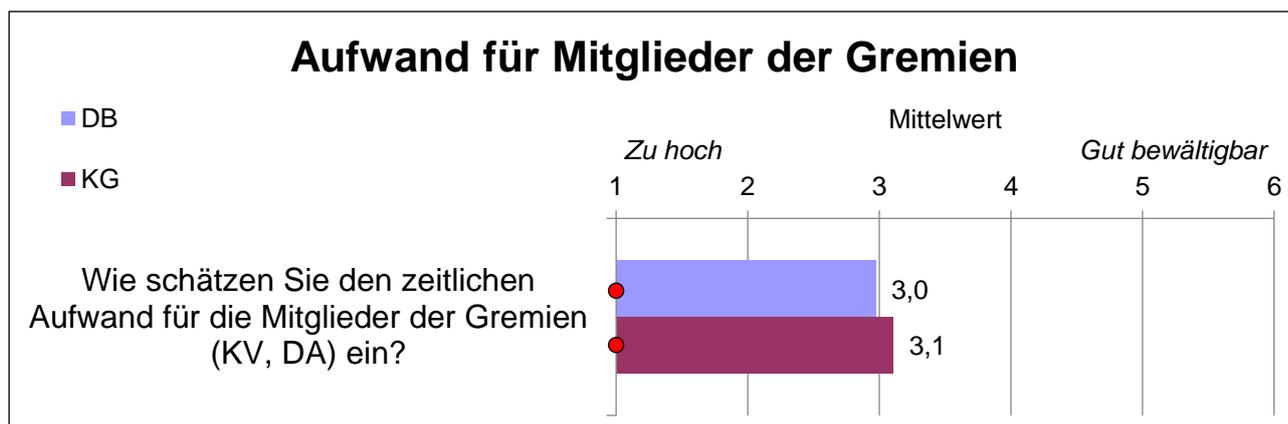
12.3.5.1 In welchem zeitlichen Rahmen verläuft/verlief Ihr Entscheidungsprozess?



12.3.5.2 Halten Sie diesen zeitlichen Rahmen für angemessen?

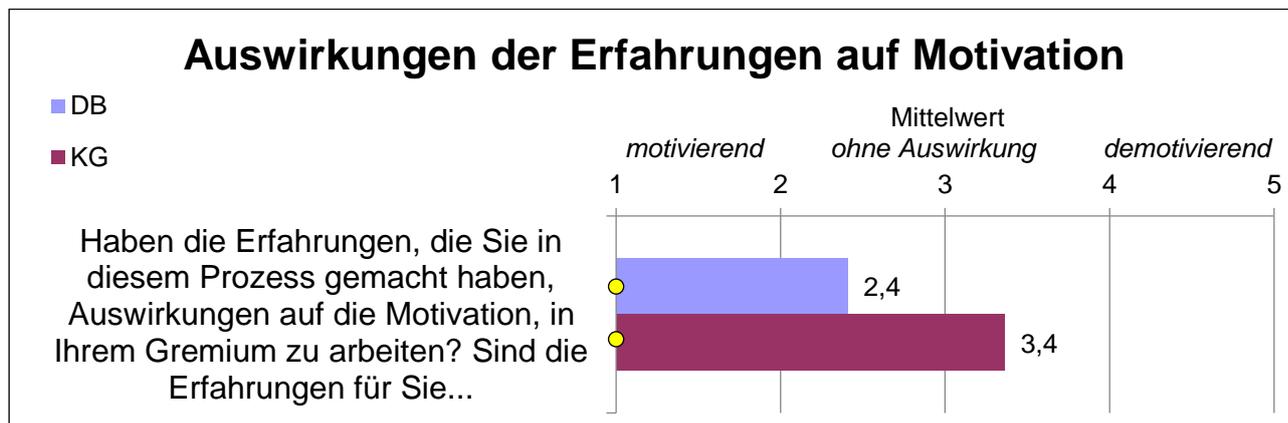


12.3.5.3 Wie schätzen Sie den zeitlichen Aufwand für die Mitglieder der Gremien (KV, DA) ein?



12.3.5.4 Haben die Erfahrungen, die Sie in diesem Prozess gemacht haben, Auswirkungen auf die Motivation, in Ihrem Gremium zu arbeiten?

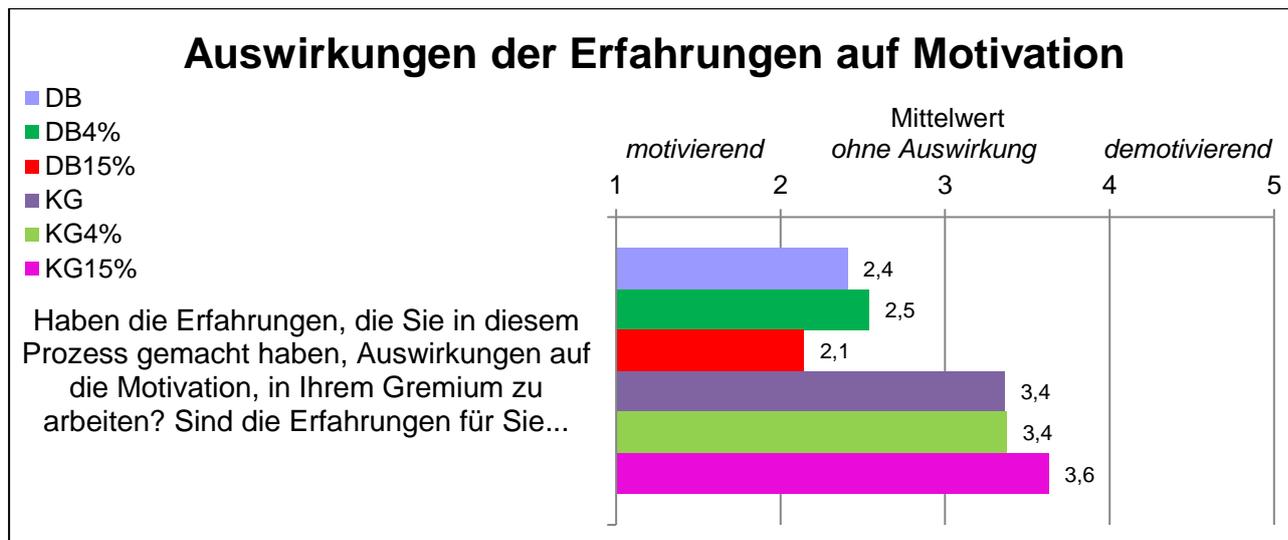
Sind die Erfahrungen für Sie motivierend / ohne Auswirkungen / demotivierend?



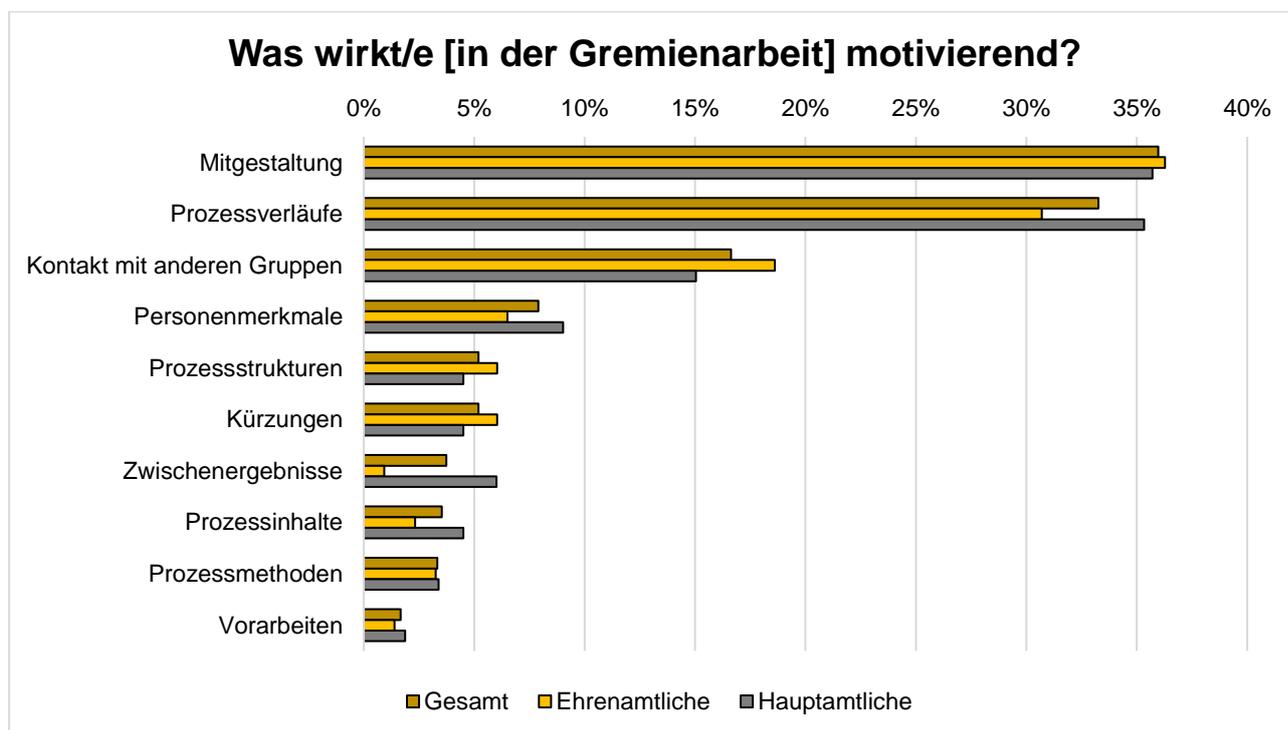
Extremgruppen-Vergleich:

Kirchengemeinden in Dekanatsbezirken bzw. Dekanatsbezirke, in denen das Rahmenkontingent der Stellen nur in geringem Umfang (unter 5%) gekürzt werden versus Kürzungen in großem Umfang (15% und mehr).

Tendenz: In Dekanatsbezirken mit starken Kürzungen sind die Erfahrungen in der Tendenz etwas motivierender, in Kirchengemeinden in DB mit starken Kürzungen etwas demotivierender.



12.3.5.5 Was wirkt/e motivierend?



In der Gremienarbeit der Kirchenvorstände, Dekanatsausschüsse und anderen verantwortlichen Gremien wirkte vor allem motivierend, dass diesmal bei der Landesstellenplanung grundsätzlich die Möglichkeit bestand, diese grundlegend mitzugestalten. Allerdings stellte sich die Möglichkeit für sieben Befragte explizit als Illusion heraus. An der **Mitgestaltung** (Gesamt 36,0%) stellten besonders viele Befragte die Spielräume für eigene Ideen, die Möglichkeit, durch die Arbeit an der LStPI eine Erneuerung der Kirche zu schaffen sowie die Fokussierung von gemeinschaftlich erarbeiteten Zielen als motivierend heraus.

Auch der **Verlauf des Prozesses** im eigenen Umfeld wurde als motivierend für die Gremienarbeit wahrgenommen (33,3%). In diesem Zusammenhang hat sich das Gruppenklima der Gremien als wichtigster Motivationsfaktor innerhalb des Prozessverlaufs entpuppt (65,0%). Dabei geht es einerseits um sachliche Aspekte wie eine konstruktive, zielgerichtete, engagierte Diskussionskultur, andererseits auch um menschliche Aspekte wie das ausgeprägte Verständnis für verschiedene Meinungen im Gremium und den Zusammenhalt. In wesentlich geringerem Umfang als das Gruppenklima werden für die Motivationskraft des Prozessverlaufs z.B. gelungene Kommunikation (6,3%) und Transparenz des Prozessfortgangs (9,4%), seine innovative Kraft (11,9%), das Faktum der Anleitung oder Moderation (10,6%) oder auch bestimmte Veranstaltungen wie Planungswochenenden oder die Hesselbergkonferenzen (5,0%) genannt.

Der Kontakt mit anderen Akteuren wie Gemeinden, Dekanaten oder Gremien wurde von 16,6% der Befragten explizit als motivierend für ihre Gremienarbeit empfunden. Dabei sticht die Verhandlung über konkrete inhaltliche Kooperationen als besonders häufig motivierend (47,5) hervor.

7,9% der Befragten wurden durch gewisse **Personenmerkmale** von Beteiligten oder sich selbst motiviert. Dazu gehören persönliche Eigenschaften von Beteiligten (z.B. Entspannungtheit), aber auch ihre Haltung zur Landesstellenplanung (Lust auf Veränderungen, Bereitschaft sich einzulassen) oder eingebrachte Kompetenzen (z.B. aus dem Changemanagement).

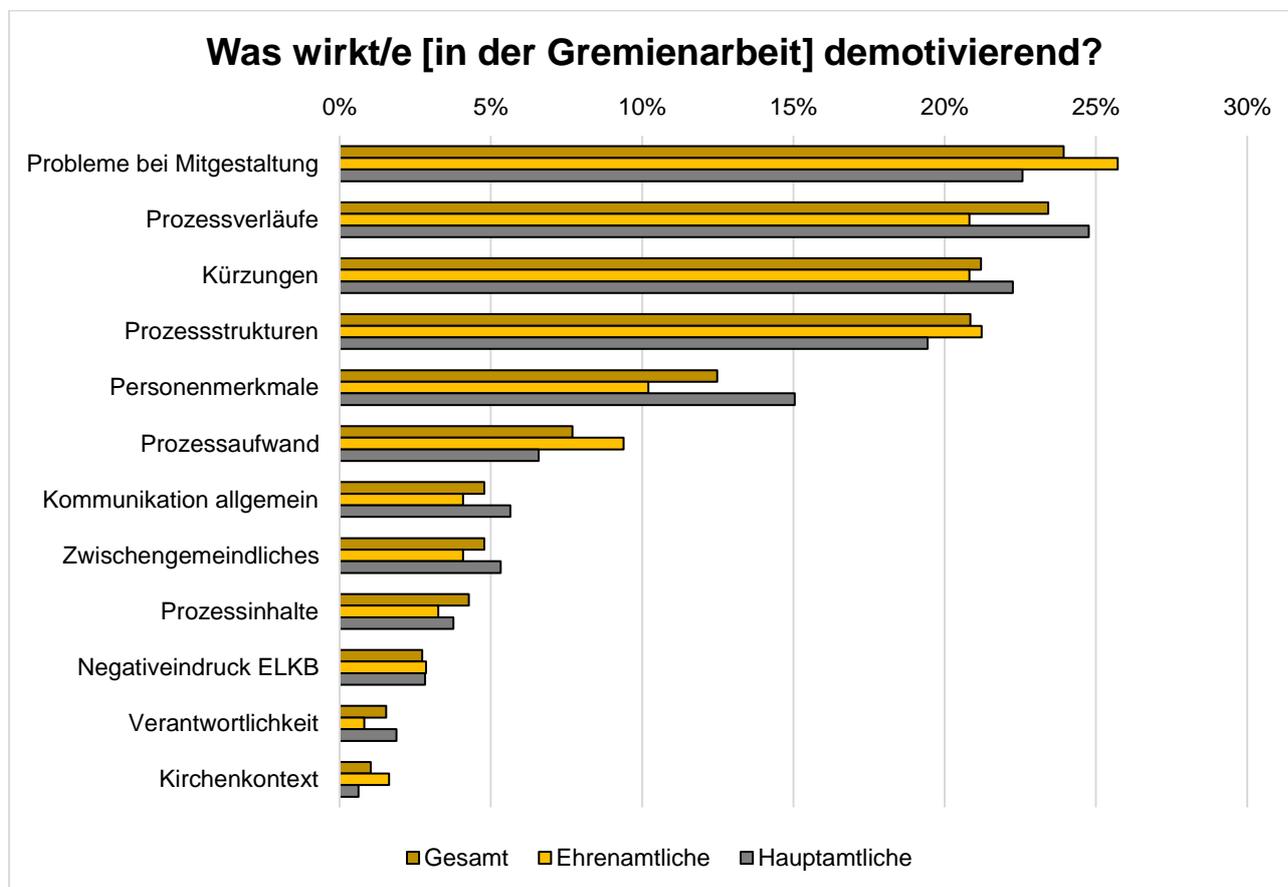
Überraschenderweise tauchen auch die **Kürzungen** (5,2%) unter den motivierenden Faktoren für die Gremienarbeit auf. Einige Befragte empfanden die Kürzungsvorgaben selbst als motivierenden Druck, andere die Suche nach guten Lösungen. Jedoch auch die Hoffnung, dass sich die Kürzungen nicht allzu schlimm auswirken werden und der teilweise geringe Umfang von Kürzungen wurde als motivierend für die Gremienarbeit genannt.

Es zeigt sich; dass Hauptamtliche wesentlich mehr durch die **Zwischenergebnisse** motiviert wurden. Dabei ist zu bedenken, dass sie über Zwischenergebnisse möglicherweise genauer informiert gewesen sein könnten als die ehrenamtlichen Prozessbeteiligten.

Weitere Subkategorien seien in Tabellenform aufgeführt:

Prozessstrukturen	z.B. gute Versorgung mit Informationen, Transparenz, Nachvollziehbarkeit
Prozessinhalte	z.B. Beschäftigung mit regionalem Kontext, Gemeindesituation, Erarbeitung von Konzepten
Prozessmethoden	z.B. Sozialraumanalyse

12.3.5.6 Was wirkt/e demotivierend?



Was häufig motivierend für die Gremienarbeit wirkte, wirkte auch demotivierend: die **Mitgestaltung** (Gesamt 23,9%). Als problematisch für die eigene Motivation erwies sich vor allem das Fehlen von Mitgestaltungsmöglichkeiten, entweder für das ganze Gremium (z.B. Dekan*in entschied alles allein oder Kirchengemeinden wurden nicht gehört) oder Teile des Gremiums (z.B. Benachteiligung Ehrenamtlicher). Auch das Zusammenspiel von Dekanatsebene und Kirchengemeinden in der Mitgestaltung wurde mitunter als demotivierend empfunden (z.B. Ignorieren von Rückmeldungen, Rollenkonflikte Dekan*in, fehlende Arbeitsaufträge).

Den **Prozessverlauf** im eigenen Umfeld nahmen 23,4% der Befragten explizit als demotivierend wahr, Hauptamtliche noch mehr (24,8%) als Ehrenamtliche (20,8%). Vor allem die zu lange Dauer des Gesamtprozesses oder einzelner Debatten wird hier bemängelt. Aber auch die Diskussionskultur der Gremien, die wiederholte Besprechung abgeschlossen geglaubter Aspekte, eine schwierige Entscheidungsfindung oder gar weitreichende Ergebnislosigkeit werden beispielsweise als demotivierend benannt.

Am drittstärksten demotivierend wirken sich die **Kürzungen** (21,2%) aus. Nicht ausschließlich die Höhe der Kürzungen sei hier im Fokus, sondern auch Aspekte, die damit verbunden sind, wie z.B. die konkreten befürchteten Negative Auswirkungen auf das eigenen Umfeld, die als ungerecht empfundenen Vorgaben und Formelberechnungen oder die Aufgabe der Gemeinde unangenehme Botschaften vermitteln zu müssen.

Hauptamtliche erlebten deutlich häufiger bestimmte Personenmerkmale von Prozessbeteiligten (15,0%) als demotivierend als Ehrenamtliche (10,2%).

Zu beachten sind die 2,7% der Befragten, die explizit ihren **negativen Eindruck von der ELKB** im Prozess der Landesstellenplanung als demotivierend angeben. Sie sehen in der Landeskirche keine verlässliche Partnerin mehr, werfen Unehrllichkeit vor, haben den Eindruck, ihre Arbeit wird nicht wertgeschätzt und ihre Vorstellung von Kirche nicht gewünscht.

12.3.5.7 *Abgleich motivierender und demotivierender Faktoren*

Sechs Hauptkategorien konnten sowohl als motivierende wie auch als demotivierende Faktoren identifiziert werden. Ihre inhaltlich konkreteren Subkategorien werden an dieser Stelle in Tabellenform abgeglichen. Evident wird aus der Tabelle, dass zwei „Motivationskiller“ identifiziert werden können, die für den Gesamtprozess zu gelten scheinen: **Enttäuschung und Ungerechtigkeit**. Die Enttäuschung über harte Kürzungsziele, obsoletere Planungen, Möglichkeiten, die angekündigt und dann doch nicht eingelöst wurden, machen den Gremienmitgliedern motiviertes Weiterarbeiten an dem komplexen Thema schwer. Ebenso sieht es beim Gefühl aus, in der Stellenverteilung benachteiligt, in der Zusammenarbeit ignoriert oder unverschuldet ausgebremst worden zu sein.

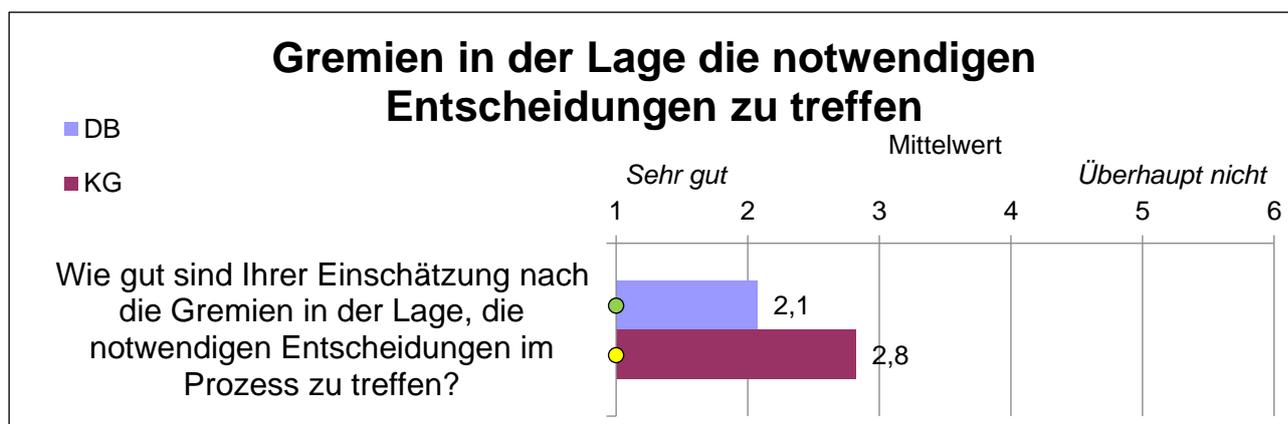
Bei all dem reicht das Gefühl der Enttäuschung oder Ungerechtigkeit. Ob der Umstand faktisch vorliegt, ist für die Motivation nicht entscheidend. Es handelt sich daher also weniger um eine Frage der Organisation, als um eine **Aufgabe für die künftige Kommunikation** im Landesstellenplanungsprozess.

Ergänzt wird diese Empfehlung durch die durchgängig motivierenden Aspekte von Transparenz, Nachvollziehbarkeit und dem Gefühl des Wahrgenommen-Werdens.

Hauptfaktor	Motivierende Subkategorien	Demotivierende Subkategorien
Mitgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Grundsätzlich • Illusion der Mitgestaltung • Gefühl der Einbindung • Gefühl des Wahrgenommen-Werdens • Entwicklung von Konzepten • Spielräume zur Gestaltung • Erneuerung der Kirche • Fokussierung von gemeinsamen Zielen • Ergänzung von Haupt- und Ehrenamtlichkeit • Selbstwirksamkeitserfahrungen • Verantwortungsübernahme • Unterstützung durch das Dekanat 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlen von Mitgestaltungsmöglichkeiten • Fokus auf Stellenverteilung • Zu enger Spielraum • Unrealistische Ergebnisse des Mitgestaltungsprozesses • Relativierung / Entwertung der Mitgestaltung durch Fakten • Ignorieren von Rückmeldungen • Probleme im Zusammenspiel KG-Dekanat
Prozessverläufe	<ul style="list-style-type: none"> • Gutes Gruppenklima • Innovation • Klare Prozessleitung • Transparenz • Kommunikation • Ertrag genauer Analysen • Prinzip „Inhalt vor Struktur“ • Zügiges Tempo • Angemessenheit von Stellenlösungen • Prozessorientierung in der Arbeit • Arbeitsteilung • Veranstaltungen • „Zauber des Anfangs“ • Anleitung 	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Dauer • Stagnation • Redundanz von Besprechungen • Schwierige Entscheidungsfindung • Konflikte • Mangelnde Beteiligteninformation • Redundanz durch Fehler • Unsicherheiten • Fehlende Zeit für Reflexion der Meta-Ebene • Verdrängung durch Corona o.ä. • Schlechte / fehlende Anleitung • Ergebnislosigkeit • Diskussionskultur
Prozessstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz • Plausibilität • Versorgung mit Information • Terminliche Strukturierung • Klarheit von Zuständigkeiten • Ergebnisoffenheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Inhalt und Komplexität von Vorgaben • Spontane Änderung der Vorgaben • Schlechte Versorgung mit Informationen • Aspekte der Zeitplanung • Corona • Personalmangel • Schwieriger Kontakt zur ELKB • PUK (negativ an sich oder zu wenig Umsetzung) • LStP-Redundanz (5-Jahres-Rhythmus)
Prozessinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigung mit regionalem Kontext • Beschäftigung mit Gemeindesituation 	<ul style="list-style-type: none"> • Formalisierung statt Praxisnähe • Langeweile • Unangenehme Themen • Redundanz

Hauptfaktor	Motivierende Subkategorien	Demotivierende Subkategorien
	<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigung mit kirchlichen Ideen-Konzepten Beschäftigung mit Kirchenstrukturen Beschäftigung mit Visionen 	
Personenmerkmale	<ul style="list-style-type: none"> Persönlichkeit (z.B. Borniertheit von Pfarrer*innen) Haltung (z.B. Verweigerung, Hierarchiedenken, Interesselosigkeit) Kompetenzen (z.B. Überforderung Ehrenamtlicher) Verhaltensweisen (z.B. Gegensteuern Hauptamtlicher) 	<ul style="list-style-type: none"> Persönlichkeit (z.B. Entspanntheit, Offenheit) Haltung (z.B. Anpackend, Zusammenhalt) Kompetenz (z.B. Changemanagement einbringen)
Kürzungen	<ul style="list-style-type: none"> Geringer Umfang Hoffnung auf positiven Ausgang Positiver Handlungsdruck Lösungsorientierte Umgangsweise 	<ul style="list-style-type: none"> Höhe der Kürzungen Ungerechte Formel und Vorgaben Blockade des Denkens neuer Wege Unmögliche Umsetzung von Geplantem Verkündung unangenehmer Botschaften Trauerprozess Beschönigung massiver Kürzungen durch andere Themen

12.3.5.8 *Wie gut sind Ihrer Einschätzung nach die Gremien in der Lage, die notwendigen Entscheidungen im Prozess zu treffen?*



12.3.5.9 Falls nicht oder nur zum Teil: Was hätten sie benötigt?

Hauptsächlich hätten die Gremien, die nicht vollständig in der Lage waren, die notwendigen Entscheidungen zu treffen, andere Rahmenbedingungen (gesamt 35,8%; KG 36,5% / DB 29,4%) und Informationen (gesamt 34,2%; KG 34,1% / DB 35,3%) gebraucht. Es zeigt sich, dass die Befragten aus dem Bereich DB deutlich mehr Informationen gebraucht hätten, während die Befragten aus den Kirchengemeinden stärker durch die Rahmenbedingungen gehemmt waren.

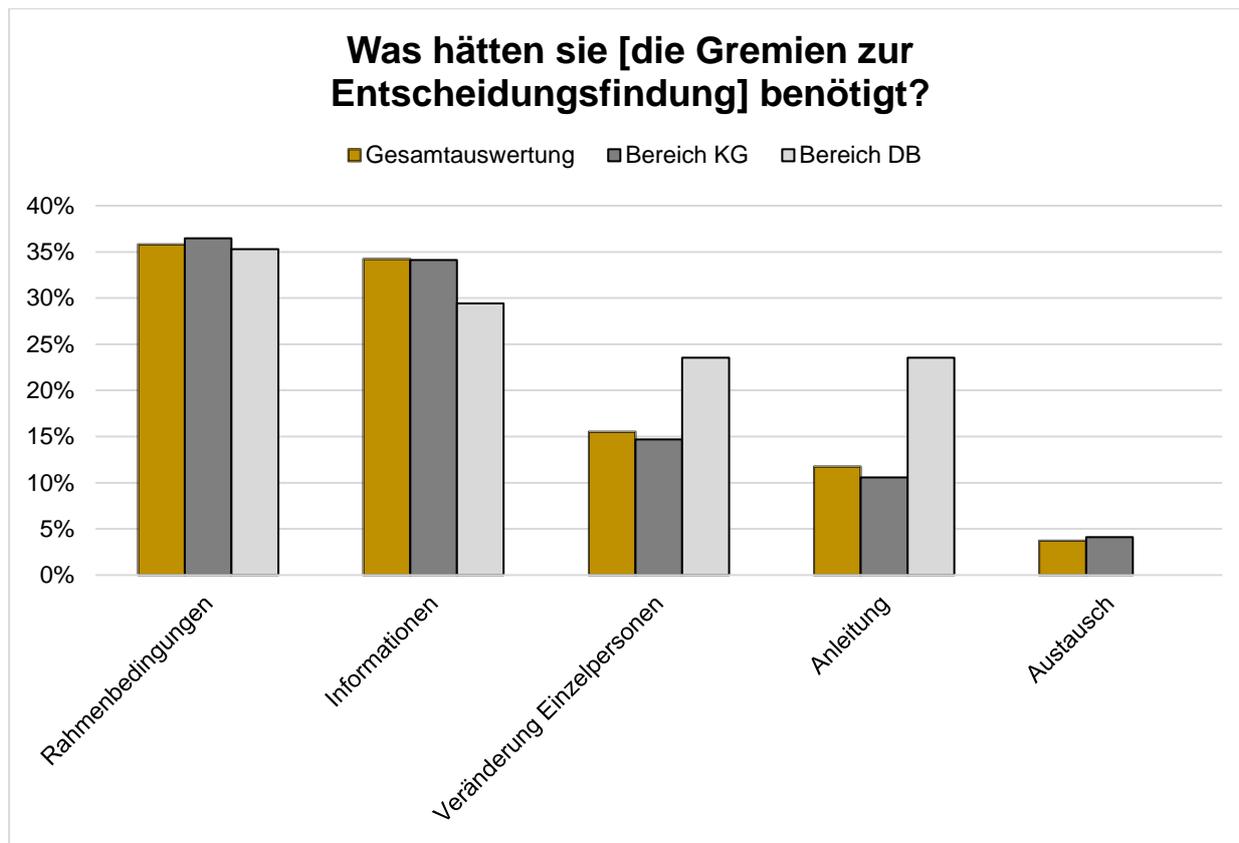
Rahmenbedingungen umfassen in diesem Zusammenhang:

1. Zeit: Mehr Zeit für Diskussionen und Entscheidungen im Gremium, vereinzelt auch Forderung nach zügigerer Bearbeitung.
2. Einbindung: Verschiedene Akteure sollten früher bzw. stärker in die Arbeit einbezogen werden, teilweise Forderung nach mehr Entscheidungsbefugnissen und eigenen Finanzmitteln.
3. Verantwortlichkeit: Die Auswahl der Personen, die bestimmte Entscheidungen treffen sollten, wurde als nicht angemessen empfunden, z.B. Pfarrer*innen entscheiden über eigene Stellen, im DA werden eigene Pfründe der Gemeinden verteidigt, Ehrenamtlichen war Personalverantwortung zu groß.

Bei Informationen handelt es sich um Informationen über...

1. ... Vorgaben (z.B. Zielformulierungen, Kürzungsvorgaben)
2. ... Perspektive (z.B. Planungen und Prognosen der ELKB zu Personalentwicklung)
3. ... Möglichkeiten (z.B. Optionen im Entscheidungsprozess)
4. ... Ablauf (z.B. Terminierungen, Chronologie des Prozesses)
5. ... Lokales (z.B. Wissen über die Situation vor Ort)
6. ... Hintergrund der Landesstellenplanung
7. ... Arbeitsbereiche außerhalb der Gemeindearbeit
8. ... Entscheidungsbefugnisse

Außerdem gibt es Nennungen, die ganz allgemein für mehr Informationen plädieren und Nennungen, die fordern, Informationen rechtzeitig / frühzeitig bekannt zu geben.



Während die Befragten aus Kirchengemeinden und Dekanaten einen ähnlichen Bedarf an Veränderung von Rahmenbedingungen und Informationspolitik haben, fordern vor allem die Befragten aus dem Bereich DB Veränderungen bei Einzelpersonen und Anleitung. Dagegen haben sie keinerlei Mehrbedarf im Bereich des Austauschs. Eine Verstärkung von wechselseitigem Austausch mit unterschiedlichen Adressanten fordern nur Gremienmitglieder aus dem Bereich KG.

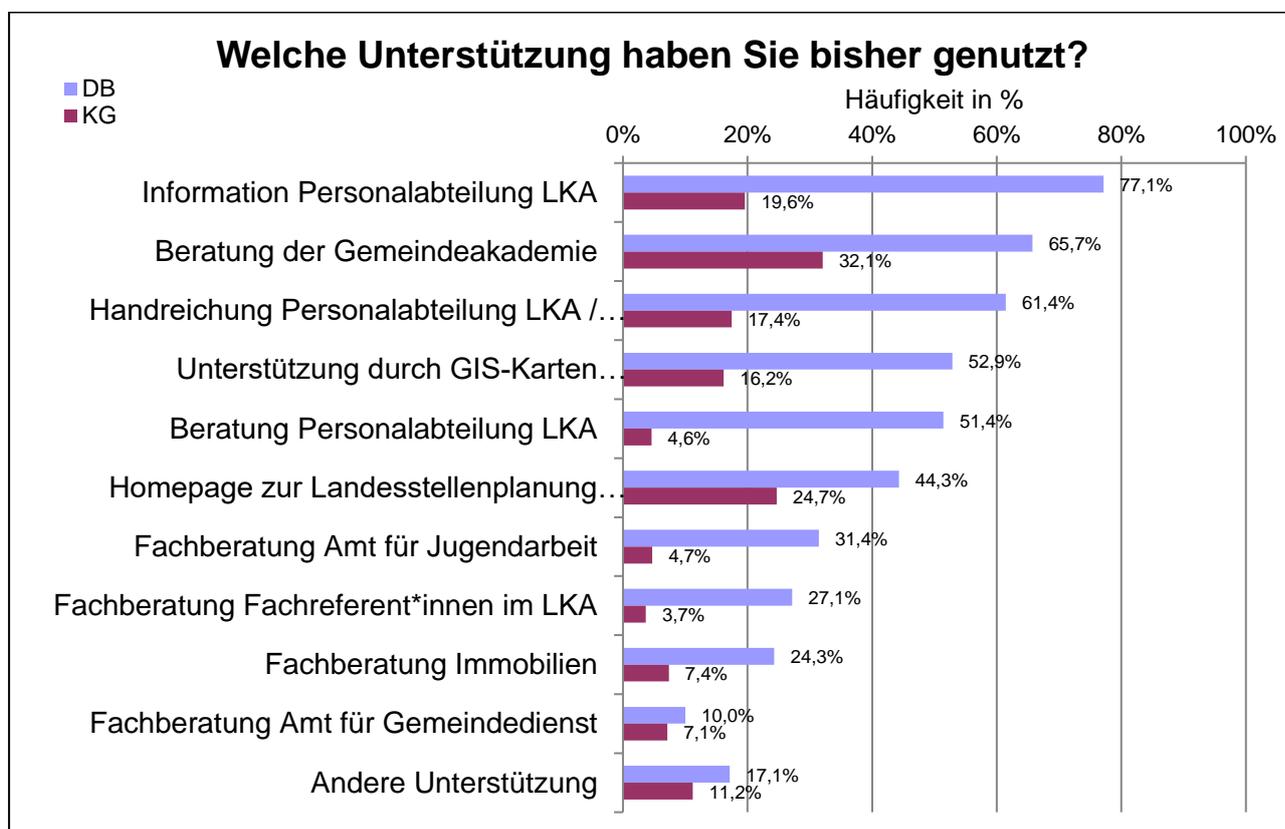
Der Veränderungsbedarf bei Einzelpersonen bezieht sich auf deren Kompetenzen und Haltungen. Dazu gehören z.B. Neutralität und sachliche Distanz, transparente Kommunikation, Flexibilität, willen zum Kompromiss. Vor allem die Befragten aus dem Bereich DB wünschen sich für Gremienmitglieder mehr Innovationskraft, visionäres Denken, Abstraktionsvermögen und sozialräumliches Denken.

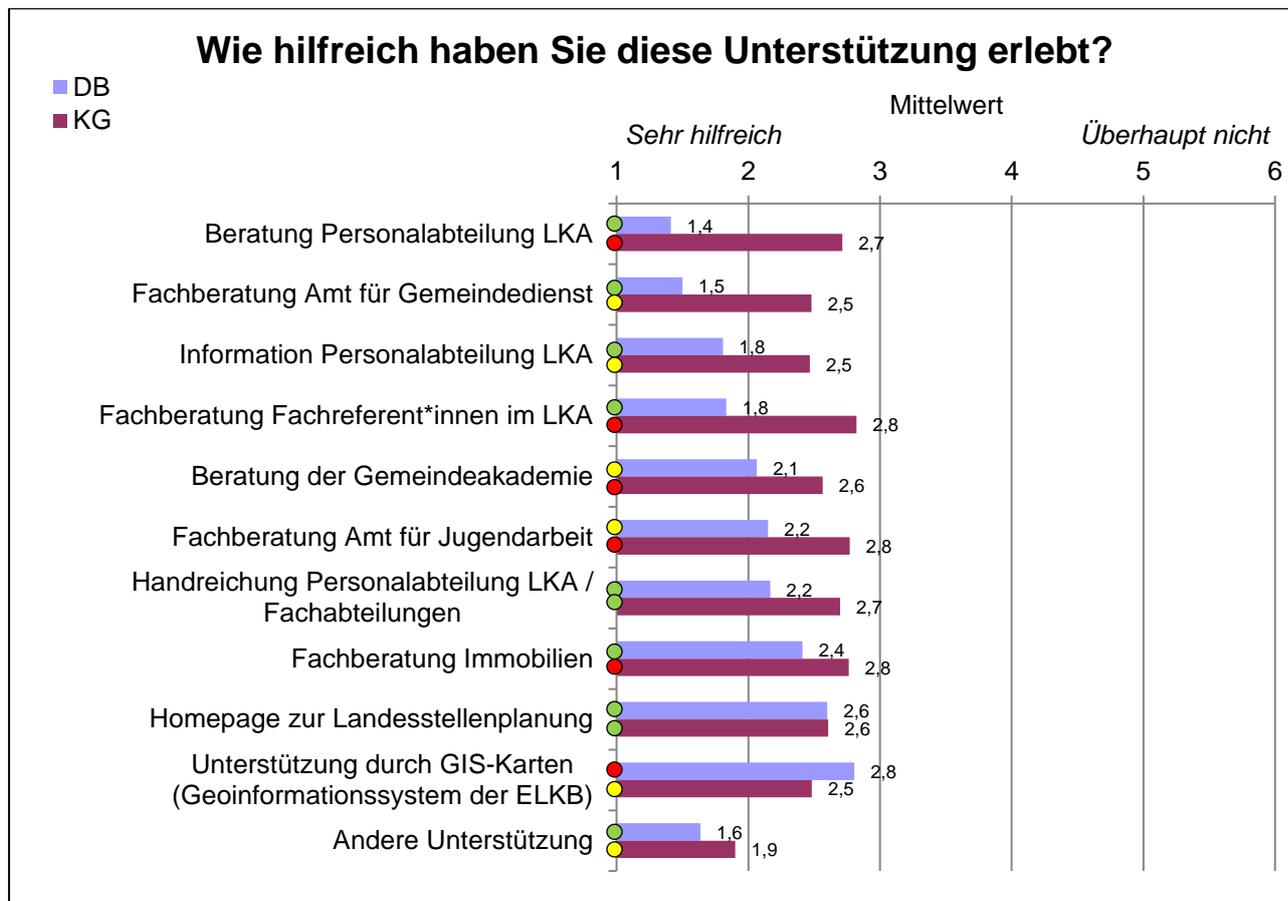
Offenbar waren etliche Gremienmitglieder von den Prozessen und Entscheidungen, die Ihnen die LStPl abverlangt hat, überfordert. Der Bedarf an einer Form von Anleitung gerade im Bereich DB groß. Hier werden spezielle Schulungen, objektive Prozessbegleitung von außen und externe Moderation gefordert. Für die externe Begleitung des Prozesses wird von der Landeskirche weiterreichende finanzielle Unterstützung gewünscht.

12.3.6 Unterstützung

12.3.6.1 Welche Unterstützung haben Sie bisher genutzt und wie hilfreich haben Sie diese Unterstützung erlebt?

- Am häufigsten genutzt wurden auf DB-Ebene die Informationen der Personalabteilung (DB 77,1% / KG 19,6%), die Beratung der Gemeindeakademie (65,2% / 32,1%), die Handreichung der Personalabteilung (61,4% / 17,5%), die GIS-Karten (52,9% / 15,6%) und die Beratung durch die Personalabteilung (51,4% / 4,6%).
- Die Angebote werden auf Dekanats-Ebene deutlich stärker genutzt.
- Am hilfreichsten werden die Beratung der Personalabteilung, die Fachberatung des AfG, die Informationen der Personalabteilung und die Fachberatung durch die Fachreferent*innen im LKA erlebt.
 - Besonders hilfreich erlebt wurde die Beratung der Personalabteilung (1,4 / 2,7), die von mehr als der Hälfte (51,4%) der DB genutzt wurde.
 - An die zweite Stelle rückt die Fachberatung des Amts für Gemeindedienst (1,5 / 2,5), die bisher nur geringe Resonanz (10%/7%) hatte. → Großes Potential.
 - Es folgen die Information der Personalabteilung (1,8 / 2,5) und die Fachberatung der Fachreferent*innen im LKA (1,8 / 2,8).
 - Dann kommt die Beratung der Gemeindeakademie (2,1), die Fachberatung des Amts für Jugendarbeit (2,2 / 2,6) und die Handreichung der Personalabteilung (2,2 / 2,7).

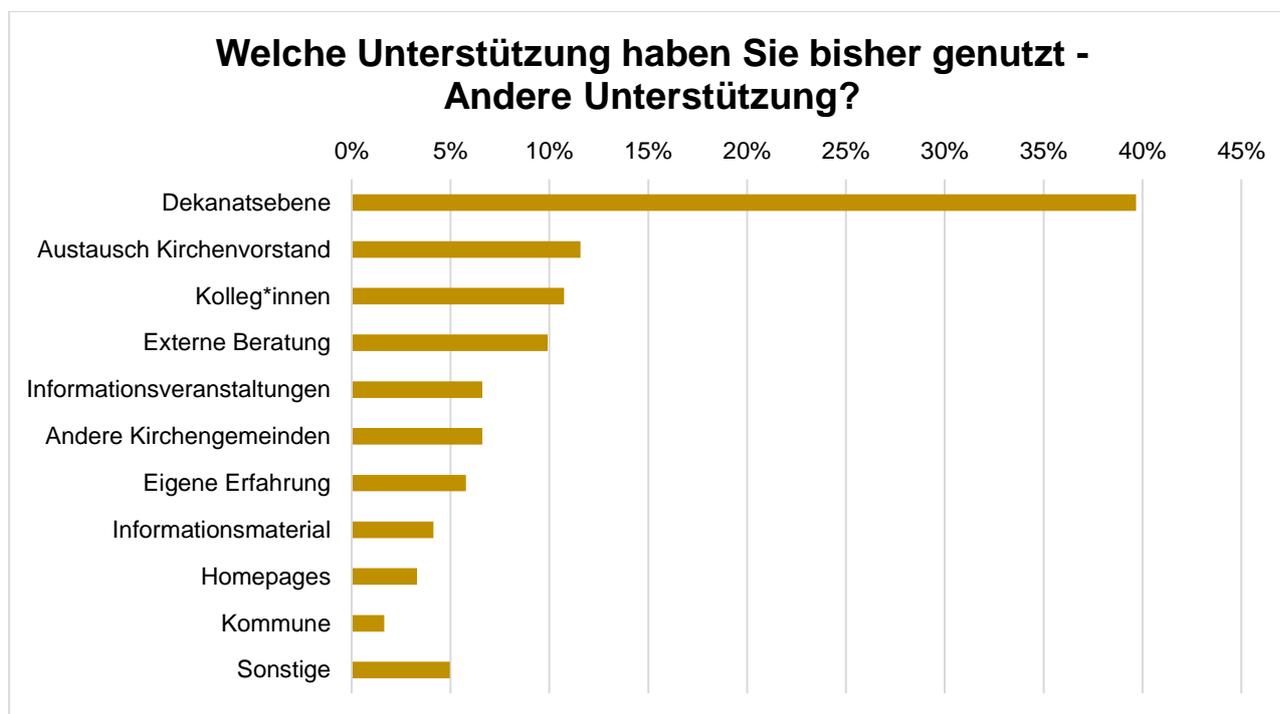




12.3.6.1.1 Fachberatung Fachreferent*innen im LKA – Welche?



12.3.6.1.2 Andere Unterstützung



10,8% aller 1117 Befragter haben die Antwortoption „Andere Unterstützung“ ausgewählt.

Andere Unterstützung	Erläuterung	Teilnehmende	% nach Teilnehmenden (gültig)
Dekanatssebene	Auskünfte der Dekanin oder des Dekans oder seiner Mitarbeiter*innen, Zusammenarbeit mit Dekanatsentwickler*innen oder Netzwerker*innen, Dienste und Werke des Dekanats, Dekanatsausschuss und -synode	48	39,7%
Austausch Kirchenvorstand	Austausch innerhalb der Kirchenvorstände zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen	14	11,6%
Kolleg*innen	Austausch unter Kolleg*innen, teils institutionalisiert (Kollegiale Beratung, Pfarrkonferenzen, Dekan*innenrunde...); Teils innerhalb einer Gemeinde oder eines Dekanats, teils über die Grenzen hinweg (auch mit Kolleg*innen aus anderen Landeskirchen).	13	10,7%
Externe Beratung		12	9,9%
Informationsveranstaltungen	Hesselbergkonferenzen, andere Fortbildungen, Tagungen und Informationsveranstaltungen	8	6,6%

Andere Unterstützung	Erläuterung	Teilnehmende	% nach Teilnehmenden (gültig)
Andere Kirchengemeinden	Austausch zwischen Kirchenvorständen bzw. unspezifischer Kirchengemeinden, teils über Kirchenkreisgrenzen hinweg	8	6,6%
Eigene Erfahrung		7	5,8%
Informationsmaterial	Material der Gemeindeakademie, Rundschreiben und Broschüren aus dem Landeskirchenamt	5	4,1%
Homepages	Homepages von z.B. AfG, aber auch von anderen Landeskirchen	4	3,3%
Kommune	v.a. für die Sozialraumanalyse	2	1,7%
Sonstige		6	5,0%
GÜLTIGE		121	100,0%

Vor allem die Befragten aus der Dekanatsebene geben an, dass externe Beratung in Anspruch genommen wurde, Informationsveranstaltungen besucht wurden und Infomaterial herangezogen wurde. Für die Befragten aus den Kirchengemeinden war die Dekanatsebene die alles überragende „Andere Unterstützung“. Dies zeigt, dass bei aller Klage über mangelnde Transparenz und stockenden Informationsfluss an vielen Orten durchaus eine Aufteilung der Zuständigkeiten und die Weitergabe von Informationen stattgefunden hat.

12.3.6.2 Welche Unterstützung wünschen Sie sich für die Weiterarbeit?

Die Frage nach der Unterstützung für die Weiterarbeit beantwortete nur ein gutes Viertel der Befragten (26,7%). 15,1% dieser Befragten haben vor, für die Weiterarbeit Unterstützungsangebote (weiterhin) in Anspruch zu nehmen, die bereits existieren (Beratung Gemeindeakademie 8,1%, Beratung Fachreferat 3,4%, Beratung AfG 2,0%, Verbesserung/Vereinfachung GIS 1,7%, Fortbildungen 1,0%).

Es wird aber auch Unterstützung in anderen Bereichen gewünscht:



An der Spitze stehen auch hier Aspekte von Transparenz und Kommunikation (29,9%):

Eine allgemeine, unspezifisch belassene Verbesserung von Transparenz und Kommunikation würde 12,4% der Befragten in Ihrer Weiterarbeit unterstützen, die Transparenz über Unterstützungsmöglichkeiten 5,0%, ein direkter Informationsfluss in die Kirchengemeinde ohne Umwege über höhere Ebenen (Dekanat) 3,0%, die transparente Kommunikation von Zahlen bzw. Kürzungen 1,7%.

Außerdem wünschen sich Befragte mehr Transparenz vom Landeskirchenamt (4,4%), insbesondere der Personalabteilung, von Dekanatsbezirken oder Kirchenkreisen (3,4%), in Regionen/Kooperationen (1,7%) und innerhalb der eigenen Kirchengemeinde/Kirchenvorstand (0,7%).

Der zweithäufigste Unterstützungsbedarf, die Begleitung/Beratung von Prozessschritten (23,2%), gliedert sich in folgende konkrete Unterpunkte:

- Wunsch nach einer Beratung bei der Regionen- und Kooperationenbildung (8,4%, z.B. Modellbeispiele für Regionenbildung, Zusammenarbeit in Regionen, Pfarreibildungen, Kooperationen zwischen Kirchengemeinden),
- Bedarf für allgemeine Begleitung bestimmter Prozessschritte der Landesstellenplanung (7,4%),
- Beratung in der Umsetzung der Landesstellenplanung in der eigenen Kirchengemeinde (3,4%, z.B. Kürzungen, Dienstordnungen, berufsgruppenübergreifende Besetzung),
- Unterstützung in bestimmten Bereichen der veränderten Gemeindegemeinschaft (1,7%),
- Beratung zur veränderten Immobiliennutzung und -verwaltung (2,0%),
- Wunsch nach Beratungsbudget für Gemeinden bei Bedarf einer kostenintensiven Begleitung (1,3%).

Weitere Bereiche, in denen Unterstützung gewünscht wird oder deren Veränderung eine Unterstützung darstellen würden, sind:

- Dekan/Dekanatsausschuss (6,4%): Z.B. Unterstützung und Informationen durch Dekan*in, konkrete Vorschläge von und Zusammenarbeit mit Dekan*in, Übernahme der Leitungsverantwortung, Zusammenarbeit mit Dekanatsausschuss
- Moderation/Supervision/Mediation (4,7%)
- Zeitliche Perspektive (4,4%): Nächste LStPI 2025 kommt zu schnell, keine Perspektive für derzeitige Arbeit und Entscheidungen, keine Zeit für Umsetzung oder keine Zeit für Konsolidierung der aktuellen Entscheidungen
- Beispiele/konkrete Vorschläge (4,0%)
- Mitbestimmung Kirchengemeinde (4,0%)
- Entlastung Kirchengemeinden (3,4%): Z.B. Entlastung der geschäftsführenden Pfarrer*innen von Verwaltungsaufgaben, Entlastung von Ehrenamtlichen, zügige Besetzung vakanter Stellen
- Verständnis für spezielle regionale Situationen (3,0%): Z.B. Berücksichtigung von Situationen in der Großstadt, Diaspora, von kleinen Gemeinden, in bestimmten Regierungsbezirken Bayerns
- Umgang mit Stelleninhaber*innen (2,7%): Z.B. Unterstützung und Einbindung von Inhaber*innen gekürzter Stellen oder von Stellen, deren Zuschnitt sich verändert
- Zügige Umsetzung des LStPI 2020 (1,3%)
- Zurückhaltung und Flexibilität (1,3%): Kein Aufdrängen von Unterstützung von außen, Gemeinden und Dekanaten stärker freie Hand lassen in der Umsetzung
- Sonstiges (9,1%).

Unterstützung für die Weiterarbeit?	Bereich = DB	Bereich = KG
Vorhandene Unterstützung	10,8%	3,3%
Transparenz und Kommunikation	10,8%	7,7%
Begleitung/Beratung von Prozessschritten	11,8%	5,6%
Dekan/DA	1,0%	1,8%
Moderation/Supervision/Mediation	1,0%	1,3%
Zeitliche Perspektive	1,0%	1,2%
Beispiele/konkrete Vorschläge	3,9%	0,8%
Mitbestimmung Kirchengemeinde	-	1,2%
Entlastung Kirchengemeinden	-	1,0%
Verständnis für spezielle regionale Situationen	3,9%	0,5%
Umgang mit Stelleninhaber*innen	-	0,8%
Zügige Umsetzung des LStPI 2020	-	0,4%
Zurückhaltung und Flexibilität	1,0%	0,3%
Sonstiges	3,9%	2,3%
Autocode - <Keine Angabe>	57,8%	74,9%
N = Dokumente/Sprecher	102 (9,1%)	1015 (90,9%)

Spaltenprozentage bezogen auf die Anzahl der Teilnehmenden

Im Vergleich der beiden Bereiche, den Dekanatsbezirken und den Kirchengemeinden, zeigt sich, dass die Kirchengemeinden einen etwas breiter gestreuten Unterstützungsbedarf haben als die Dekanatsbezirke. In beiden Bereichen würden Veränderungen in der Kommunikationsstruktur und mehr Transparenz für die Weiterarbeit helfen, die Dekanatsbezirke verlangen dies verstärkt vom Landeskirchenamt (5,9% DB / 0,7% KG).

Besonders deutlich wird anhand der Tabelle, dass offenbar vor allem die Dekanatsbezirke für ihre Weiterarbeit noch wesentlich stärkeren Beratungsbedarf haben als die Kirchengemeinden. Vor allem eine Beratung durch die Gemeindeakademie wollen viele in Anspruch nehmen, nämlich 6 von 102 Befragten aus Dekanatsbezirken (5,9%; nur 18 von 1015 (1,8%) Befragten aus Kirchengemeinden). Auch die vereinfachte Handhabung bzw. Korrektur von GIS-Karten würde vor allem Befragte aus der Dekanatssebene unterstützen.

Unter dem Punkt der allgemeinen Beratung von Prozessschritten tun sich die Befragten aus den Dekanatsbezirken mit ihrem Beratungsbedarf in Bezug auf die Bildung von und Zusammenarbeit in Regionen- und Kooperationen hervor (5,9% DB / 1,9% KG).

Auch würde es vielen Dekanatsbezirken die Weiterarbeit erleichtern, wenn sie konkrete Beispiele und Vorschläge für die Teilprozesse der Stellenplanung aus dem Landeskirchenamt erhalten würden und die Verschiedenheit der regionalen Situationen in der bayerischen Landeskirche stärker berücksichtigt wären (z.B. Unterfranken, Nürnberg, Diaspora, Großstadt...).

Zwei Kategorien stehen in dieser Auswertung im Gegensatz zueinander: Der Wunsch nach konkreten Vorschlägen aus dem Landeskirchenamt und der Wunsch nach Zurückhaltung der Landeskirche bei der Umsetzung vor Ort. Daran zeigt sich, dass das momentane Verhältnis an verbindlichen Vorgaben und Umsetzungssouveränität nicht optimal ist. Die Befragten brauchen für ihre Weiterarbeit entweder genaue Szenarien, wie die Vorgaben real umsetzbar werden, oder größere Freiheit und passgenaue Flexibilität für ihre Situation vor Ort.

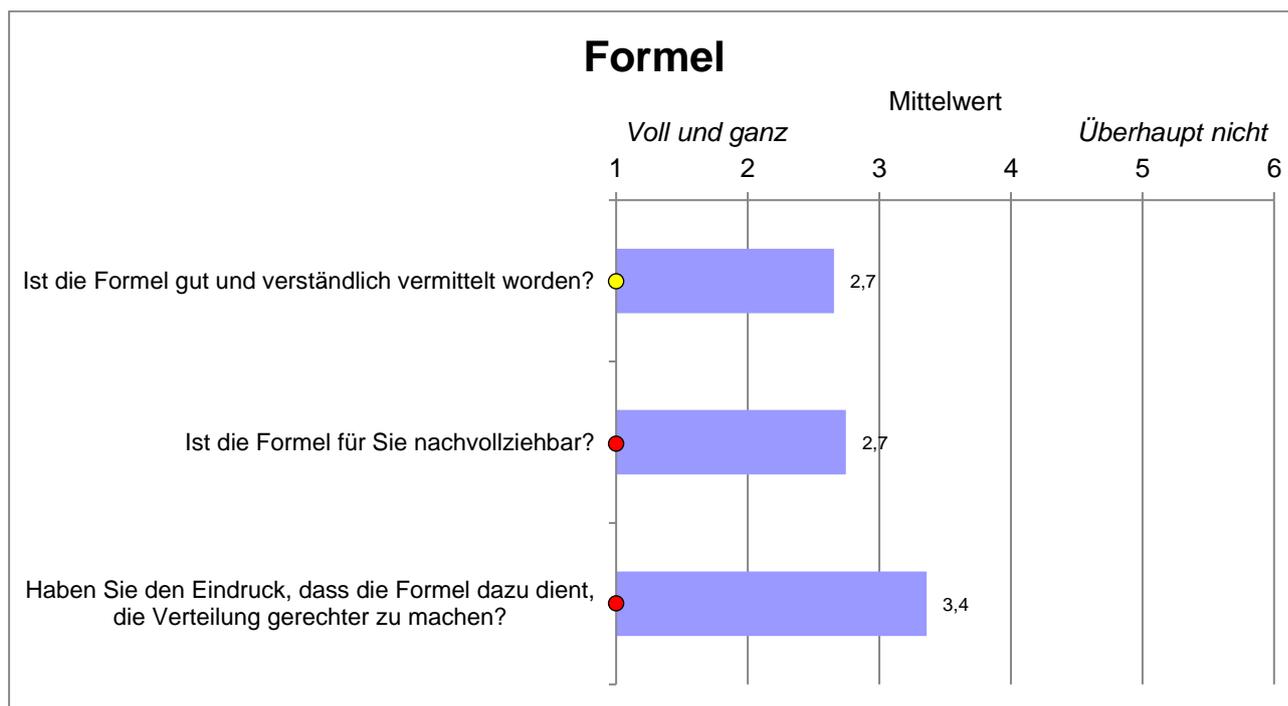
12.4 Welche Erfahrungen machen Sie mit den Regeln und Rahmenbedingungen seitens der ELKB?

12.4.1 Formel

[nur an Dekan*innen]

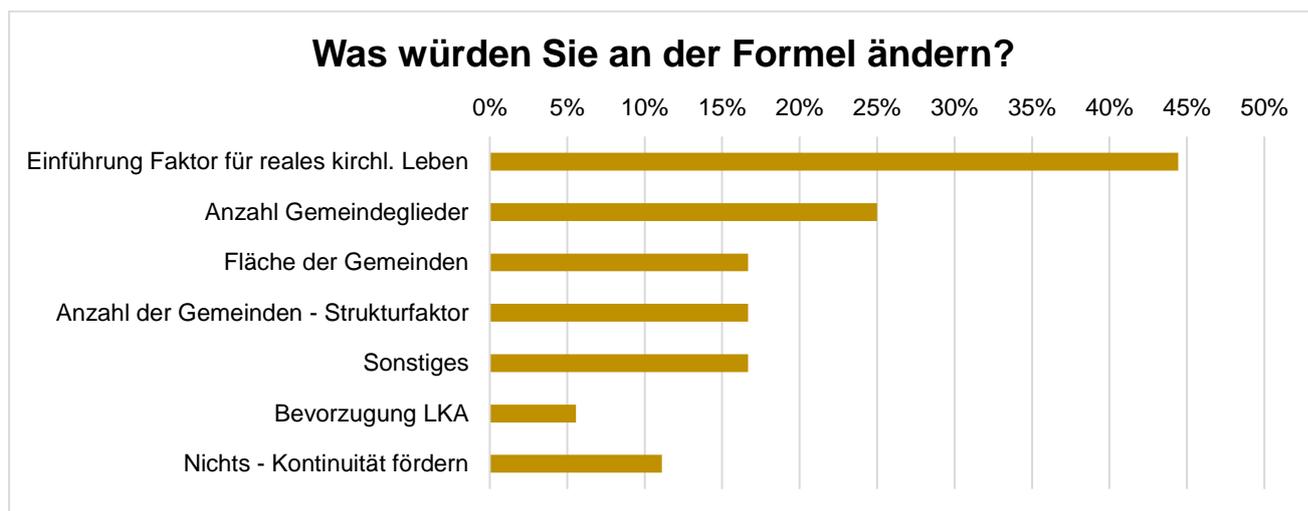
12.4.1.1 Einschätzungen zur Formel

Im Hinblick auf die Formel geben die Dekan*innen mittelmäßige Bewertungen ab. Sowohl die verständliche Vermittlung als auch die Nachvollziehbarkeit der Formel werden mit einem Mittelwert von 2,7 als befriedigend angesehen. Die Einschätzung, ob die Formel dazu dient, die Verteilung gerechter zu machen, liegt mit 3,4 fast genau auf der Skalenmitte, mit leicht positiver Tendenz, allerdings mit großer Streuung.

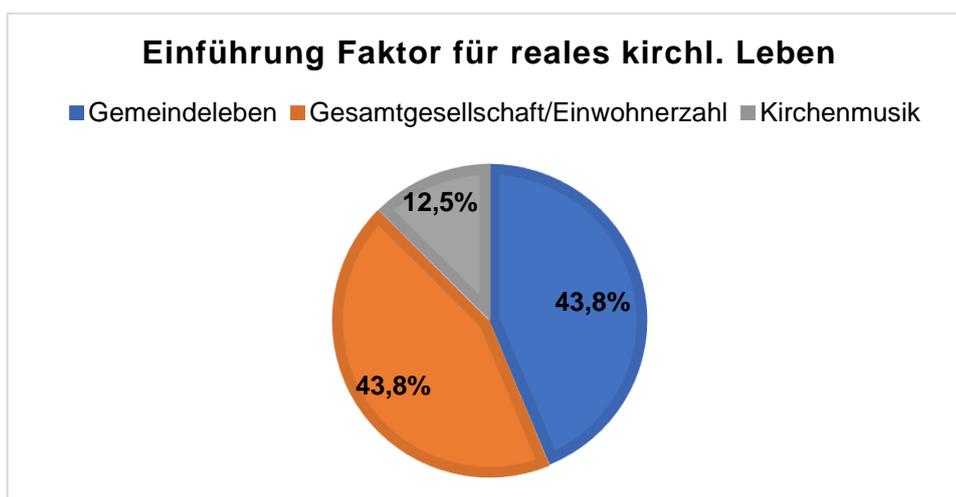


12.4.1.2 Was würden Sie an der Formel ändern?

Von den 57 Dekaninnen und Dekanen haben sich 36 (63,2%) zu der Frage geäußert, was sie an der Verteilungsformel ändern würden. Das bedeutet, nur ein gutes Drittel befindet die Formel ohne Änderungen für gut.



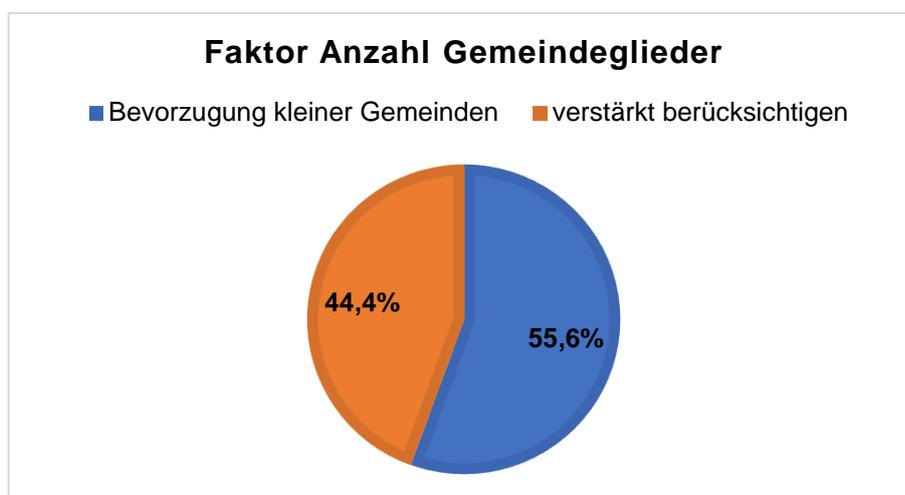
Das wichtigste Ergebnis: 44,4% der Teilnehmenden wünschen sich einen Faktor, der das reale kirchliche Leben in einer Gemeinde abbildet und in die Stellenberechnung einbringt: „Es sollte stärker das kirchliche Leben vor Ort wahrgenommen werden (z.B. durch Einfluss durch Beteiligung an KV-Wahlen), um dabei nicht bestehendes Leben 'wegzukürzen!'.“



Dabei haben je 19,4% einen Faktor im Sinn, der entweder die Vitalität und Herausforderungen des Gemeindelebens fokussiert oder die Gesamteinwohnerzahl und gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge auf dem Gemeindegebiet. Letzterer wird teilweise als „Säkularisierungsfaktor“ bezeichnet und vor allem von Dekan*innen aus dem großstädtischen Bereich vorgeschlagen. Diese fühlen sich vom Flächenfaktor benachteiligt und fordern dafür Ausgleich, da ihre Gemeinden für eine wesentlich größere Personenzahl, die der ELKB nicht angehört, Services zur Verfügung stellen als

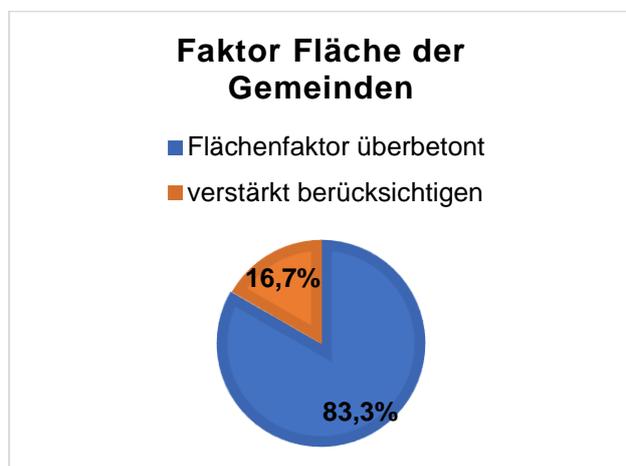
das bei Landgemeinden der Fall sei. Der Sozialraum müsse Berücksichtigung in der Verteilung der Stellen finden.

Der Faktor für das Gemeindeleben soll nach Ansicht der Dekan*innen die sehr verschiedenen Herausforderungen und Gegebenheiten in den Kirchengemeinden abbilden. Dabei geht es einerseits um strukturelle Elemente wie eine mögliche Kindergarten- und Friedhofsverwaltung oder die Unterschiede zwischen evangelischen Kernladen und Diaspora, wie andererseits um die Vitalität des Gemeindelebens (Beteiligung an KV-Wahlen) und das (geistliche, diakonische...) Profil einer Gemeinde. Daran schließt sich das wiederum speziell großstädtische Anliegen an, die Kirchenmusik bzw. einen kulturellen Faktor in die Formel einzubringen. Die Bedeutung von Kirchenmusik im urbanen, hochkulturellen Umfeld sei nicht einfach mit der bestehenden Formel abzuarbeiten.



Am zweitmeisten würden die Dekan*innen am Faktor „Anzahl der Gemeindeglieder“ verändern (25% der Teilnehmenden). 55,6% sehen eine Bevorzugung zahlenmäßig kleiner Gemeinden in dem Faktor. 44,4% sind der Ansicht, der Faktor müsse noch verstärkt bzw. als alleiniger Faktor berücksichtigt werden.

„Mitgliedschaft als wesentliches Kriterium ernst nehmen, alle Mitglieder sind gleich viel wert. Kleinteiligkeit wird derzeit noch finanziell belohnt. Dies ist aber nicht zukunftsweisend. Regionales Arbeiten müsste so richtig attraktiv werden, z.B. durch die Schaffung von Rahmenbedingungen für deren Finanzierung.“



Sehr eindeutig fällt der Änderungswunsch beim Strukturfaktor „Anzahl der Gemeinden (im Dekanat)“ aus. Dessen Bedeutung soll nach Vorstellung der Dekan*innen deutlich heruntergeschraubt werden (13,9%). Nur 2,8% der Teilnehmenden sprechen sich dafür aus, den Strukturfaktor in Zukunft noch verstärkt zu berücksichtigen.

Differenzierter ist der Flächenfaktor zu betrachten: Zwar sprechen sich ebenfalls 13,9% der teilnehmenden Dekan*innen dafür aus, die Bedeutung dieses Faktors drastisch zu reduzieren. Jedoch handelt es sich bei diesen Befragten ausschließlich um Dekan*innen aus dem großstädtischen Bereich. Dies deutet eher darauf hin, dass sich der großstädtische Bereich durch den Flächenfaktor benachteiligt fühlt, wohingegen die fehlende Äußerung ländlicherer Bereiche zu diesem Faktor auf Zufriedenheit schließen lässt. Es handelt sich also um eine Polarisierung innerhalb des Gebiets der ELKB.

„Mehrere sehr kleine Gemeinden (unter 300 Mitglieder) ohne Pfarramt erzeugen mehr Stellenanteile als eine mit ca. 3000 GGL in der Stadt. Das kann nicht sein. Dieses Ungleichgewicht wird verstärkt, weil es Jahr für Jahr mehr kleine Gemeinden gibt und die größeren deshalb überproportional Stellenanteile verlieren.“

„Die Formel ist auch deshalb ungeeignet, weil sie die Größe Kirchengemeinde zu stark in den Vordergrund stellt. Damit werden kleine Kirchengemeinden tendenziell bevorzugt und es wird verhindert, dass zusammengearbeitet wird, die Verwaltung einfacher wird, usw....“

„Flächenfaktor o.ä. nur noch auf Dekanats Ebene zur regionalen Differenzierung innerhalb der ELKB (Großstadtdekanat - Diaspora ...). Innerhalb eines Dekanatsbezirks führt er zu Verzerrungen und unnötigen Konflikten und Gerechtigkeitsdiskussionen.“

Unter dem Punkt „Sonstige“ finden sich thematische Einzelnennungen, darunter grundsätzliche Anfragen:

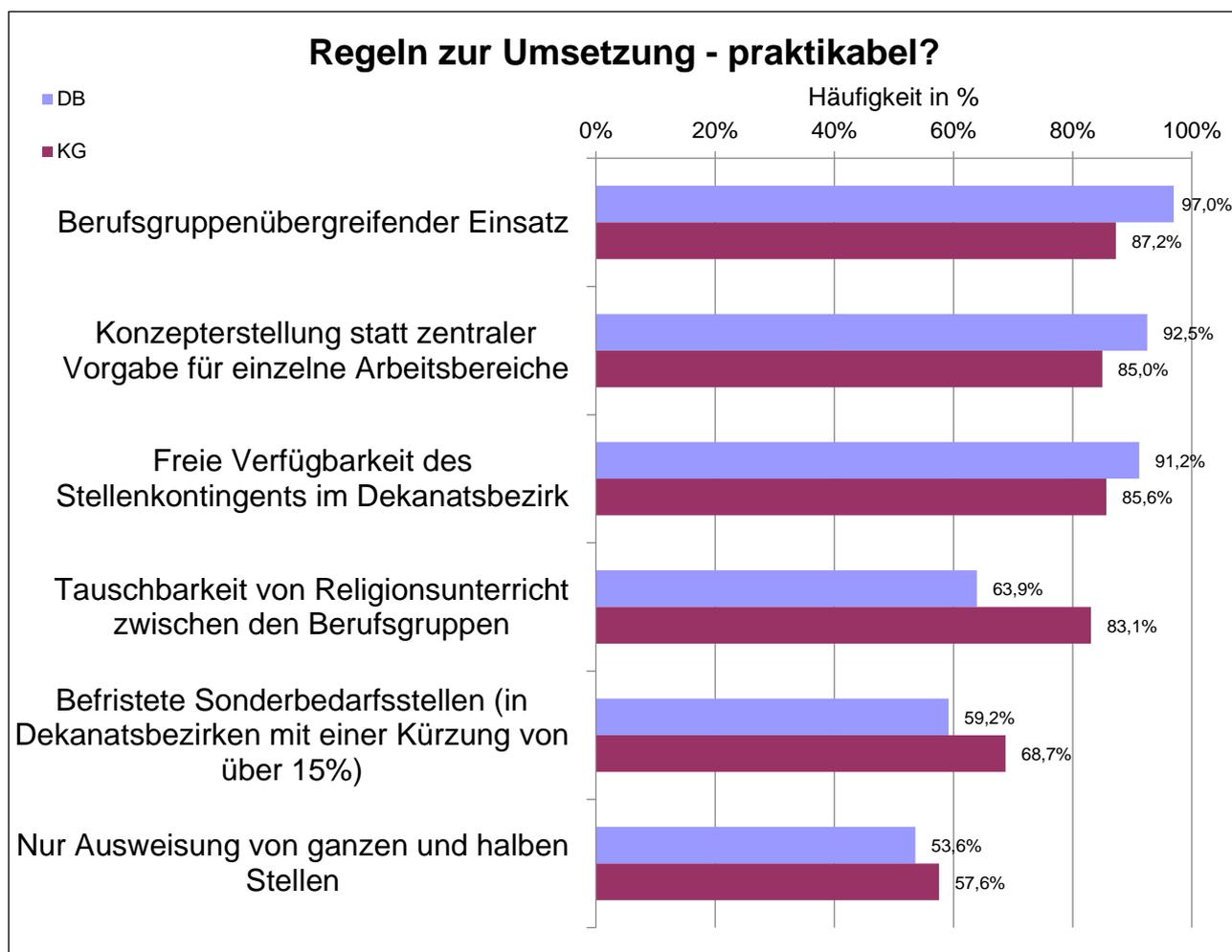
„...ob es wohl wirklich (pointiert gesagt) sinnvoll ist, alle gleich zu behandeln? (z.B. Franken wie Niederbayern ...).“

*„Für mich ist fraglich, ob wir mit der Perspektive auf 2035 (50% Pfarrer*innen) tatsächlich an der parochialen Struktur festhalten können.(...).“*

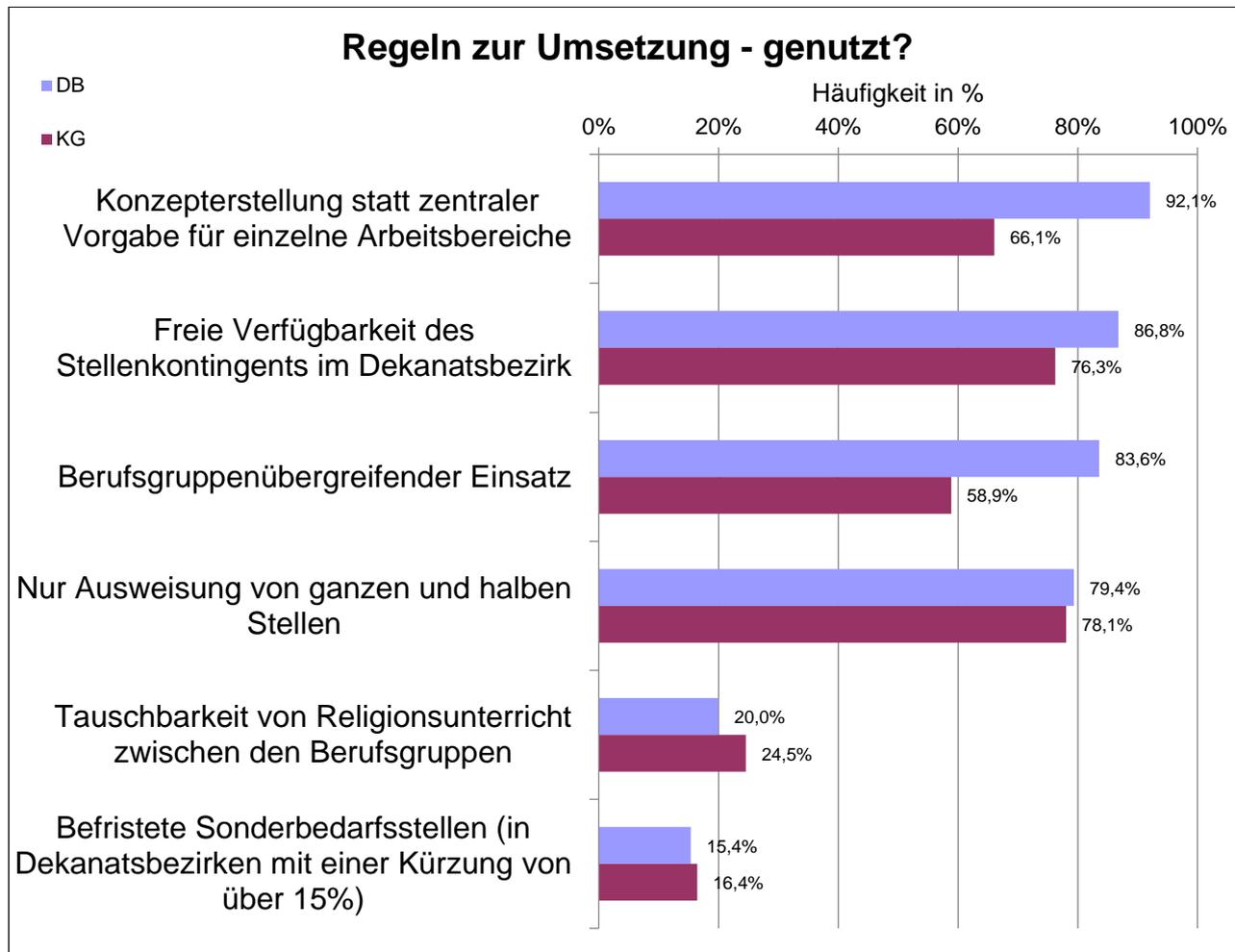
5,6% der teilnehmenden Dekan*innen merken bei dieser Frage explizit an, dass die Stellenverteilung den faden Beigeschmack der Bevorzugung der landeskirchlichen Ebene trägt. 11,4% weisen darauf hin, dass an der Formel zunächst nichts geändert werden sollte, um bei einer „geordneten Kontinuität“ zu bleiben und eine Erprobung zu ermöglichen.

12.4.2 Regeln zur Umsetzung

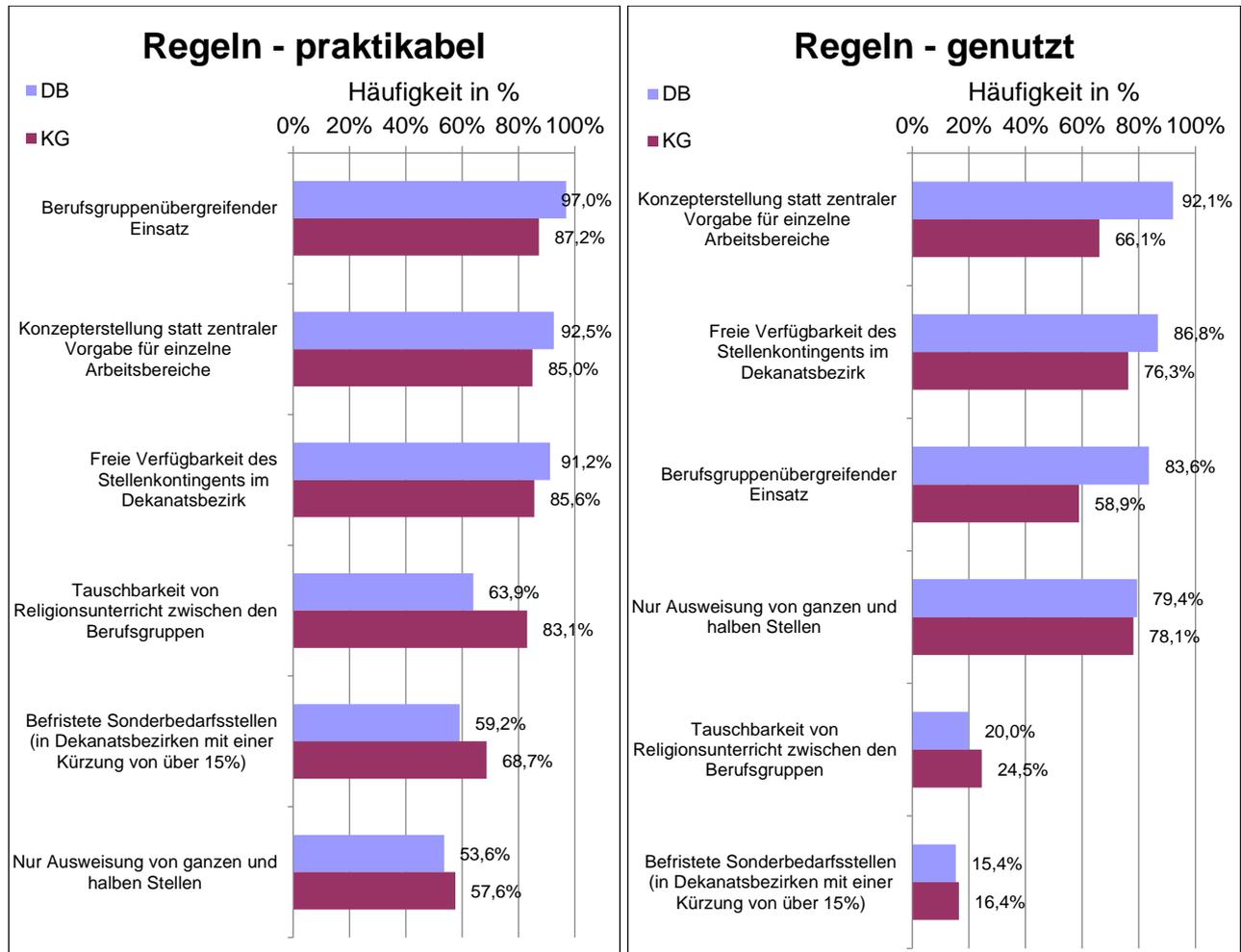
12.4.2.1 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung halten Sie nach den Erfahrungen in Ihrem Prozess für praktikabel?



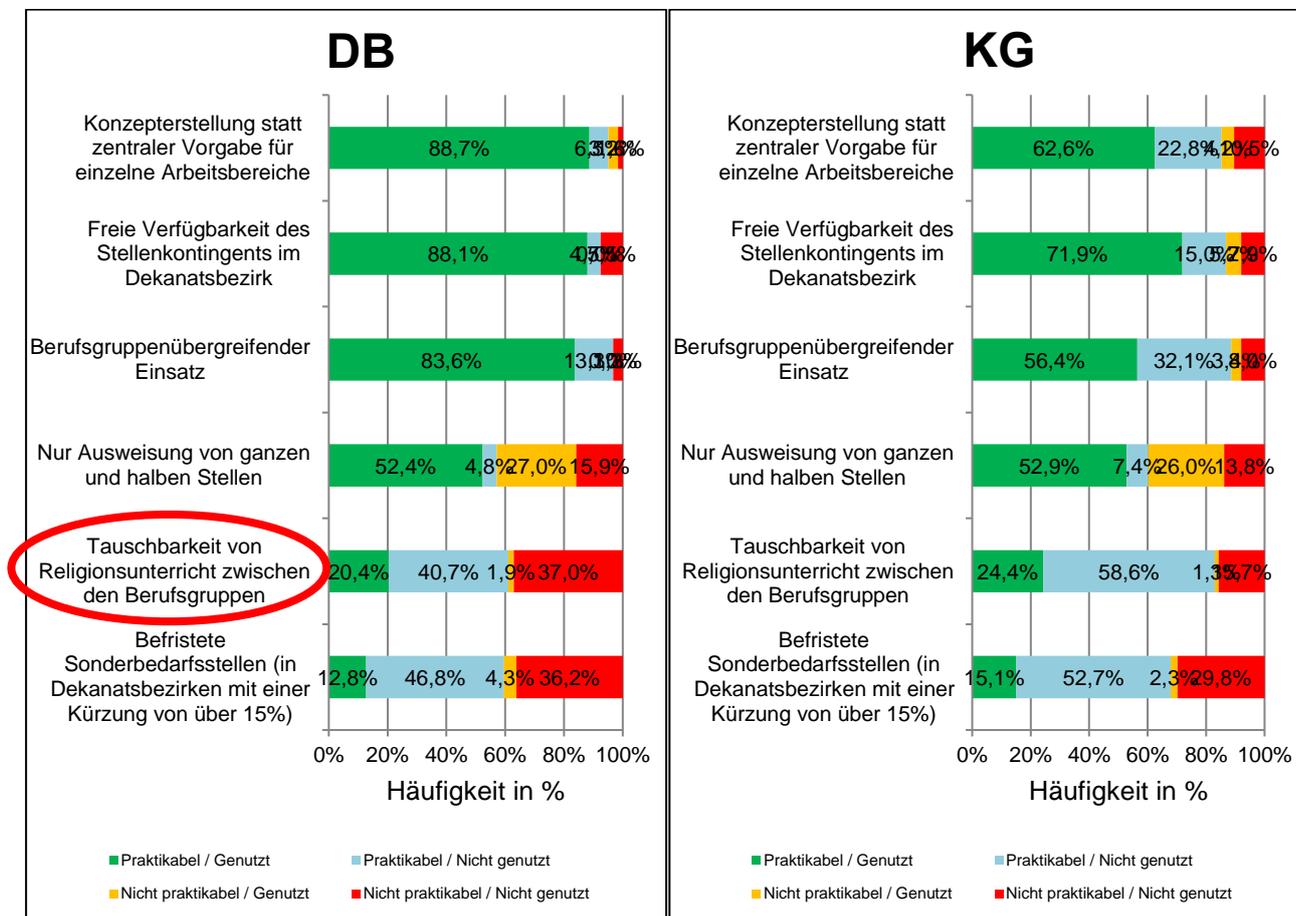
12.4.2.2 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung haben Sie bislang genutzt?



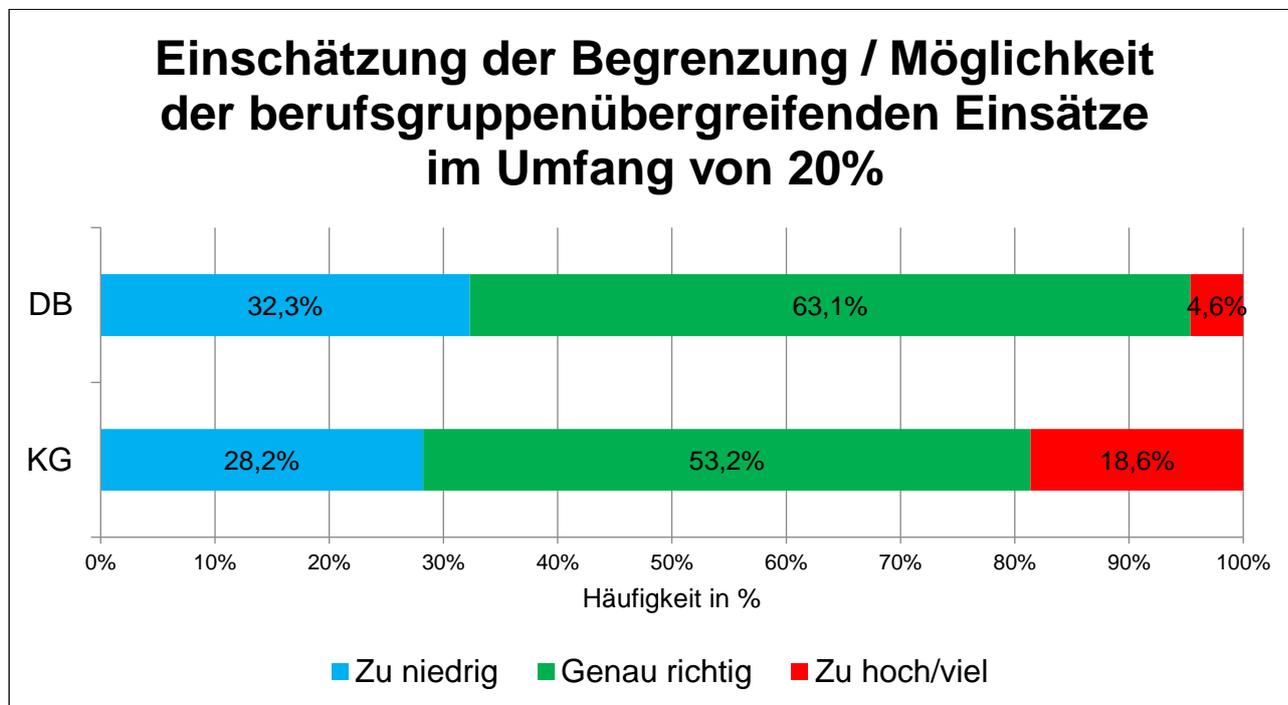
12.4.2.3 Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung halten Sie nach den Erfahrungen in Ihrem Prozess für praktikabel und welche haben Sie bislang genutzt?



Konzepterstellung statt zentraler Vorgabe, freie Verfügbarkeit des Stellenkontingents und berufsgruppenübergreifender Einsatz werden häufig sowohl als praktikabel empfunden als auch genutzt.



12.4.2.4 Wie schätzen Sie die Begrenzung / Möglichkeit der berufsgruppenübergreifenden Einsätze im Umfang von 20% aller Stellen im Dekanatsbezirk ein?



Wie schätzen Sie die Begrenzung / Möglichkeit der berufsgruppenübergreifenden Einsätze im Umfang von 20% aller Stellen im Dekanatsbezirk ein?

12.4.2.5 Was würden Sie an den oben genannten Regeln für 2025 ändern?

Die Frage, welche Regeln ein Teilnehmender für 2025 ändern würde, wurde allen 1117 Teilnehmenden gestellt. Dazu äußerten sich 325 Teilnehmende, das entspricht 29,1%. Es ist nicht davon auszugehen, dass alle der übrigen 70,9% der Befragten mit den Regeln zufrieden sind, sondern aus den eingetragenen Textantworten geht hervor, dass ein Teil sich nicht in der Lage sieht, diese Frage zu beantworten. Ehrenamtlichen Vertrauensleute in den Kirchenvorständen, aber auch Vorsitzende, geben explizit an, von den in den vorgegangenen Fragen zu beurteilenden Regeln nichts Genaues gewusst zu haben. In einigen Fällen seien diese nur via E-Mail kommuniziert worden, wodurch eine Überfrachtung mit Textmaterial in Bezug auf die Landesstellenplanung stattgefunden habe. In diesen Fällen wurde entweder die Planung von Seiten der KV's ohne Kenntnis der Regeln betrieben oder sie wurden ohnehin nur mit den letztendlichen Ergebnissen konfrontiert und waren in die eigentliche Planung nicht einbezogen.

Ebenfalls als Grund für die Verweigerung einer Antwort wird genannt, dass die Teilnehmenden vor den Gedanken an eine Regeländerung zunächst einmal die Ergebnisse der Landesstellenplanung 2020 auf sich wirken lassen müssten oder der Prozess noch gar nicht so weit gediehen sei.

Mit großem Abstand in den Häufigkeiten haben sich drei Bereiche herauskristallisiert, in denen am meisten Änderungsbedarf gesehen wird: Der Verfahrensprozess der Landesstellenplanung, flexiblere Stellenanteile und der Berufsgruppenübergreifende Einsatz.



12.4.2.5.1 Verfahrensänderungen LStPI

Die meisten Teilnehmenden, nämlich 35,4%, würden an den Regeln für das Verfahren der Landesstellenplanung selbst gerne etwas verändern. Dabei werden 10 Punkte genannt, an denen Änderungswünsche ansetzen (geordnet nach Häufigkeit):

1. Gemeinden/KV's stärker einbeziehen und begleiten (7,7%): Dieses Anliegen wird verstärkt von den Kirchengemeinden vorgebracht. Deutlich wird aus den Texteingaben, dass die Beteiligungsintensität und -weise der Kirchengemeinden unterdefiniert geblieben ist, wodurch dieser Punkt sehr unterschiedlich gehandhabt wurde. Die Kirchengemeinden haben nicht den Eindruck, dass das Verfahren sie ausreichend in Informationsflüssen, Arbeitsschritten und Umsetzungsfreiheiten berücksichtigt, obwohl sie im Endeffekt die Ergebnisse umsetzen und tragen müssen. Kirchengemeinden, die in den Prozess einbezogen wurden, wünschen sich mehr Anleitung und Unterstützung von neutraler Seite. Auch die Pfarrer*innen haben sich in diesem Punkt zu Wort gemeldet, die ihre unmittelbaren individuellen Interessen und damit verbundene Gemeindeinteressen nicht in den Aushandlungsprozess eingebunden sahen.
2. Konzeptarbeit reformieren (6,2%): Zur Konzepterstellung haben sich die Befragten aus den Dekanatsbezirken im Vergleich mit den Kirchengemeinden verstärkt geäußert (12,5% DB / 4,7% KG), sie sehen Defizite bei der Arbeit mit Konzepten. Die Erstellung und Durcharbeitung dieser verbräuche viel zu viel Zeit und Ressourcen, die an anderen Stellen fehlten. Sowohl die Erstellung als auch die Bearbeitung war in großen Teilen von Ehrenamtlichen zu leisten, was in diesem Ausmaß nicht als legitim angesehen wird. Auch führten sie in den Augen einiger Befragter nicht zu sinnvollen Schwerpunktsetzungen, sondern nur zu wahllosen. Vorgeschlagen wird, die

Konzepte 2025 nur anzupassen oder die Konzeptarbeit komplett ruhen zu lassen. Die Kirchengemeinden dagegen verlangen klarere Vorgaben für die Konzepte und eine Ausweitung auf die Regionen. Teilweise herrscht Skepsis, ob die Konzepte der Gemeinden tatsächlich berücksichtigt werden und welche „Halbwertszeit“ sie haben.

3. Stärkung der Rolle der Dekanate (4,0%): Sowohl die Dekanatsbezirke als auch die Kirchengemeinden sehen mit ähnlicher Häufigkeit die Notwendigkeit, die Rolle der Dekanate im Verfahren der Landesstellenplanung zu stärken, diesen also mehr Gestaltungsspielräume zuzugestehen oder die Stellenplanung mittels Budgetierung komplett auf Dekanatebene zu verlegen. Dagegen verlangen nur 1,5% der Befragten (ausschließlich aus Kirchengemeinden) nach einer zentralen Steuerung und zentralen Vorgaben von der Landeskirche.
4. Genauere Definition der Regeln und Kürzungen (2,8%)
5. Formeländerungen (2,2%)
6. Allgemeine Erhöhung der Flexibilität des Verfahrens (2,2%)
7. Längerfristige Zukunftsorientierung sowohl der Ergebnisse als auch der Haltbarkeit dieser (Landesstellenplanungen alle 5 Jahre werden kritisch gesehen) (1,8%)
8. Zentrale Vorgaben und zentrale Steuerung (1,5%)
9. Weniger ehrenamtliche Entscheidungsträger*innen (0,9%, hauptsächlich von KG-Vors)
10. Sonstige Änderungen und Kritik (6,2%)

12.4.2.5.2 Flexiblere Stellenanteile

Die Regelung, dass 25%-Stellenanteile, offenbar mit dem Verweis auf Verwaltungsschwierigkeiten, abgeschafft wurden, stößt auf enormen Unmut. 31,4% der teilnehmenden Befragten fordern 2025 wieder andere Stellenanteile als ganze und halbe Pfarrstellen zuzulassen, dabei liegen Teilnehmende aus den Dekanatsbezirken und aus den Kirchengemeinden fast gleichauf. Vor allem 75%-Stellen werden sowohl aus individuellen Gründen der Stelleninhaber*innen als auch aus Gründen der Stellenzuschnitte eingefordert. Die Kirchengemeinden und Dekanate sehen es in ihrer eigenen Verantwortung, wie sie die konkrete Arbeitssituation bei sich vor Ort sinnvoll ausgestalten. Durch die Beschränkung auf ganze und halbe Stellen sehen sie sich an einer sehr empfindlichen Stelle in ihrer Souveränität eingeschränkt.

„In der Kirchenmusik ist es unbedingt nötig auch 25% und 75% Stellen zu ermöglichen, weil es viele Spender gibt, die gerne die fehlenden Teile aufzustocken. Die Begrenzung auf 50 und 100% ist da sehr hinderlich und verhindert Engagement vor Ort.“

„(...) Zugegeben ist die Verwaltung von kleineren Stellenanteilen für die Personalverwaltung eine große Mehrarbeit und Mehrbelastung, die sich m.E. allerdings lohnen würde. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass gerade das Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine flexiblere Handhabung von Teilstellen erfordern wird.“

12.4.2.5.3 Berufsgruppenübergreifender Einsatz

Der dritte große Bereich, in dem sich Veränderungswünsche häufen, sind die berufsgruppenübergreifenden Einsätze (28,9%). Der weitaus größte Teil der Teilnehmenden wünscht sich eine Verstärkung berufsgruppenübergreifender Einsätze, während nur 4 der 94 Personen, die in dieser Kategorie antworteten, eine stärkere Beschränkung fordern. Neben der Ausweitung der bestehenden Regelung für berufsgruppenübergreifende Einsätze fordern 9,2% aller Befragten auch die Öffnung des hauptamtlichen kirchlichen Dienstes für andere Berufsgruppen. Ganz besonders im Fokus stehen dabei Verwaltungstätigkeiten: Viele Befragte fordern die Einstellung von ausgebildetem Verwaltungspersonal für geschäftsführende Tätigkeiten und Medienspezialisten für Öffentlichkeitsarbeit. Die Pfarrer*innen sehen sich überladen mit Verwaltungstätigkeiten, für die sie weder gut qualifiziert

sind noch genügend Zeit neben der genuinen Gemeindegemeinschaft an den Menschen haben. Die Seelsorge komme zugunsten der Verwaltung zu kurz. In diesem Zusammenhang wird verstärkt auf den drohenden Personalmangel unter Pfarrer*innen hingewiesen, deren Kernaufgaben keine andere Berufsgruppe übernehmen kann, während das bei den geschäftsführenden Tätigkeiten durchaus der Fall sei. Hier wird nicht ausschließlich parochial gedacht, sondern recht ausgeprägt in Verbänden und Kooperationen.

„Es wäre einen Versuch wert, ein:e Betriebswirtschafter:in für mehrere Gemeinden anzustellen.“

*„Es könnte dazu kommen, dass berufsgruppenübergreifende Stellenbewerber*innen da sind, aber keine Pfarrer*innen - und das Kontingent von 20% schon ausgeschöpft ist. Hier braucht es eine Erweiterungsmöglichkeit.“*

„Auch bräuchte es ein kleines Kontingent für Stellen, die auch außerhalb der bereits einbezogenen kirchlichen Berufsgruppen besetzt werden können, z.B. für Öffentlichkeitsarbeit (In solchen Fällen können auch die Dekanatsbezirke nicht mit dem Risiko der unbefristeten Anstellungsträgerschaft allein gelassen werden).“

Zwar spricht sich die große Mehrheit für eine Verstärkung und Öffnung des berufsgruppenübergreifenden Einsatzes aus, jedoch wird auch noch dringender Regelungsbedarf gesehen, der in den Anregungen geäußert wird. Die Anregungen für den berufsgruppenübergreifenden Einsatz betreffen unter anderem folgende Themenkomplexe:

1. Das Pfarrbild muss klarer definiert werden, eine Verwischung der Berufsgrenzen ist zu vermeiden.
2. Die Berufsgruppen dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden.
3. Die Kompetenzen, Rechte (z.B. Dienstwohnungen), Pflichten (z.B. Arbeitszeit) sowie die Bezahlung für den berufsgruppenübergreifenden Einsatz ist klar zu regeln.
4. Es gibt verschiedene Einzelvorschläge, von denen hier ein Auszug zur Verfügung gestellt wird:

„Ich würde statt eines berufsgruppenübergreifenden Einsatzes diejenigen, die das möchten, aus dem Bereich der Religionspädagog:innen und Diakon:innen zum Pfarrberuf qualifizieren (siehe Beispiel Württembergische Landeskirche).“

„Pfarrer sollten Pfarrersarbeit machen dürfen. Andere Berufsgruppen sind kein 'Ersatz', sondern Expert/innen, die Qualität ins Gemeindeleben einbringen. Die EKIR hat hier ein Modell, dass verschiedene Berufsgruppen gleichberechtigt miteinander in der Gemeinde als Team arbeiten: z.B. Pfarrer und Religionspädagoge/in. Das kann ich mir sehr gut vorstellen angesichts des Pfarrermangels. Bitte schauen Sie sich das einmal an, wie das im Rheinland läuft.“

„(...) Dienstwohnungsanspruch für ALLE Berufsgruppen. Ab 50% Dienstauftrag, wenn dieser ergänzt wird, z.B. durch Schule. (...) Jede zweite Stelle kann berufsgruppenübergreifend besetzt werden. Pro Dekanat dürfen berufsgruppenübergreifend nicht mehr Pfarrer auf TP-Stellen gehen als umgekehrt TP'ler auf Pfarrstellen.“

12.4.2.5.4 Berücksichtigung Gemeindegemeinschaft/-situation

Die Subkategorie „Berücksichtigung Gemeindegemeinschaft/-situation“ beinhaltet widersprüchliche Aussagen, die belegen, dass die Situationen vor Ort völlig unterschiedlich sind. Sie alle fordern, dass die konkrete Gemeindegemeinschaft und Gemeindegemeinschaft Berücksichtigung finden muss.

„Es lässt sich nicht alles in Regionen und Kooperationen auflösen. Gemeindegemeinschaft vor Ort muss mehr gestärkt werden.“

„Ganz stark die Verwaltungsarbeiten für KGs zusammenlegen, um die knappen theol.-päd. Stellen zu entlasten.“

12.4.2.5.5 Sonderbedarfsstellen

Sonderbedarfsstellen werden insgesamt sehr kritisch gesehen. In dieser Kritik finden sich mehrere Linien:

1. Die Stellen sollten nicht nur auf 18 Monate befristet sein, sondern auf 3-5 Jahre bzw. unbefristet vergeben werden. Die Zeitspanne einer Befristung muss klar mitgeteilt werden.
2. Die Möglichkeiten, Sonderbedarfsstellen einzurichten, sollten erweitert werden. Beispielsweise sollten sie nicht nur dort eingerichtet werden, wo es durch Kürzungen zu Härten kommt, sondern auch für herausragende Arbeit zur Verfügung stehen.
3. Sonderbedarfsstellen sollten feste Stellen sein, denn „Es liegen keine 'Sonderbedarfe' vor, sondern echte Bedarfe in der Arbeit in den Gemeinden und Regionen!“

12.4.2.5.6 Flexiblere Konstruktion von Stellen

Nicht nur die Stellenanteile der T- und TP-Stellen sollten aus Sicht vieler Befragter flexibilisiert werden, sondern auch in der Konstruktion von Stellen sollte mehr möglich sein. So wird eine Anpassung in diesem Punkt an das geforderte Denken in Regionen angeregt:

„Wichtig ist für 2025 eine rechtliche Möglichkeit, Stellen an Sozialräume und nicht mehr an einzelne Kirchengemeinden anzuhängen.“

Auch mobile Stellen, projektmäßige Bezahlung oder das Andocken von (allen) Stellen ans (Pro)Dekanat werden vorgeschlagen.

12.4.2.5.7 Religionsunterricht

Die Tauschbarkeit von Religionsunterricht ist in der Praxis noch durch mehrere Faktoren eingeschränkt. Genaue Informationen, wie die Umsetzung erfolgen soll, fehlen teilweise.

12.4.2.5.8 Freie Verfügbarkeit von Stellen und Ausnahmen

Die „freie Verfügbarkeit von Stellen“ wird kritisch gesehen, auch die flankierenden Ausnahmen werden deutlich hinterfragt.

„Ich kann mit der 'freien Verfügbarkeit des Stellenkontingents im DB' nichts anfangen. Das Pfarramt wird dadurch von seiner Wurzel in der Gemeinde getrennt. Das ist nicht meine Vorstellung von Kirche/Gemeinde.“

„Die freie Verfügbarkeit ist von der Idee her toll, allerdings fördert sie ein Klima des Misstrauens, dem aktiv mit flankierenden Absprachen ('Garantien' o.ä.) begegnet werden sollte.“

12.4.2.5.9 Dekanate

Einige Befragte sehen für die Zukunft der Kirche eine Verbesserung, wenn mehr flexiblere Kompetenzen in die Dekanate verlagert werden und auf diese Weise Entscheidungen stärker vor Ort getroffen werden. Hierbei ist vor allem die Zuweisung von Budgets im Blick.

Ausschließlich vonseiten der Kirchengemeinden kam die Anregung, Dekanate neu zu ordnen und zusammenzulegen, um die Stellenplanung zu erleichtern.

12.4.2.5.10 Anpassung geltender Bestimmungen

In dieser Kategorie sind alle Aussagen codiert, die darauf verweisen, dass vor der nächsten Landesstellenplanung geltende Bestimmungen an geforderte Praxis angepasst werden müssen. Dies betrifft u.a. den Dienstwohnungsanspruch.

12.4.2.5.11 Quote TP-Stellen

Vor allem vonseiten der Dekanatsbezirke wird geäußert, dass die Quote an TP-Stellen für große Dekanate als zu hoch angesehen wird und zu stark die Flexibilität der Stellenbesetzung beschränkt.

12.4.2.5.12 Sonstiges

In dieser Kategorie sind Einzelnennungen codiert, in den es z.B. um die Kontinuität durch erneute Durchführung, den Einbezug aller Arbeitsbereiche (Kirchenmusik), oder Unsicherheit und fehlende Planungssicherheit geht.

„Wir verunsichern kirchliche Mitarbeiter/innen - ich erlebe das v.a. auch bei jüngeren Mitarbeitern/innen im Blick auf ihr Berufsleben in der Kirche. Wir brauchen da mehr Sicherheit.“

„(...) wenig Zukunftsperspektive, da 2025 die nächste Planung erfolgen soll.“

12.5 Welche Ergebnisse zeichnen sich für Ihren Dekanatsbezirk ab?

12.5.1 Ziel-Erreichung / Kriterien

Welche Ziele haben Sie sich für den Prozess gesteckt? Bzw. welche inhaltlichen oder strukturellen Kriterien sind/waren für Ihre Entscheidungen leitend?

Inwieweit haben Sie diese erreicht?

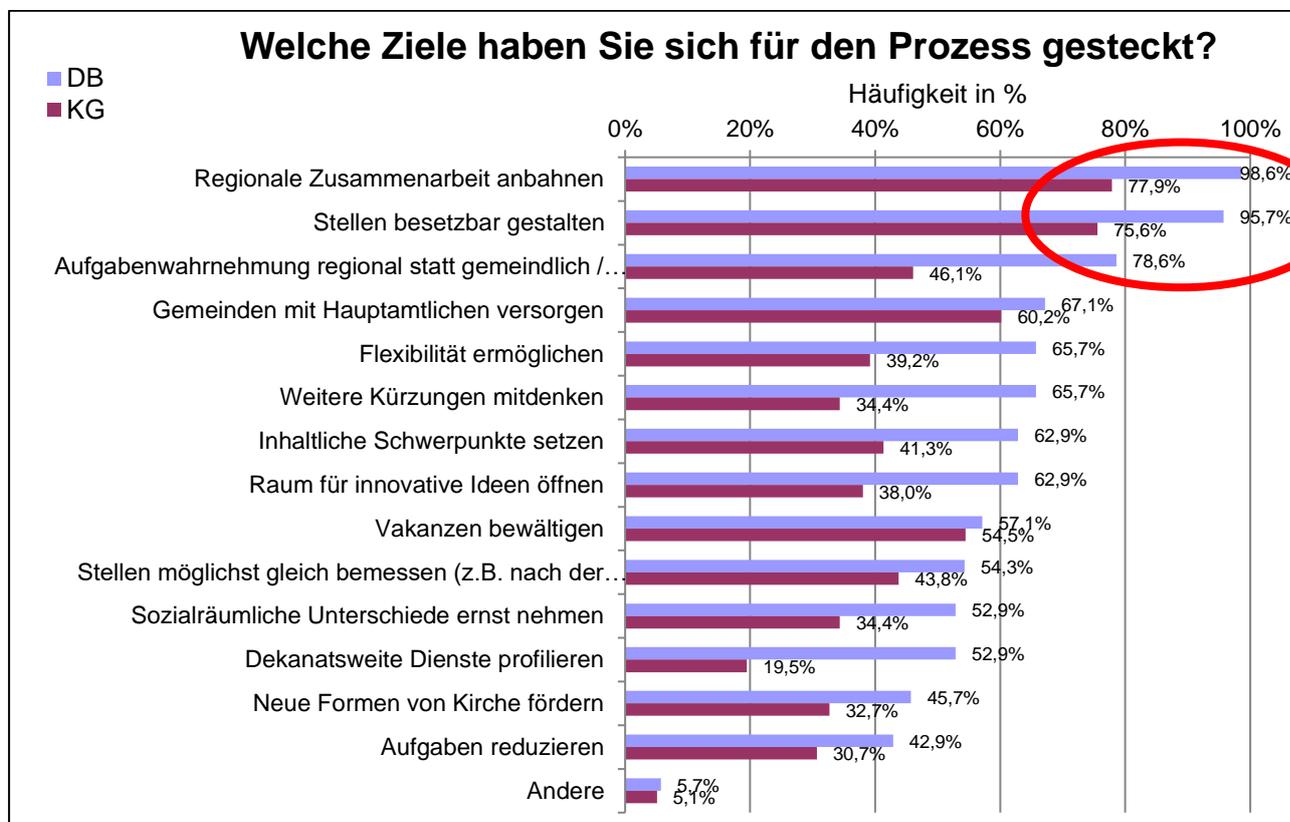
Am häufigsten als Ziele gesteckt bzw. als inhaltliche und strukturelle Kriterien für die Entscheidungen leitend sind

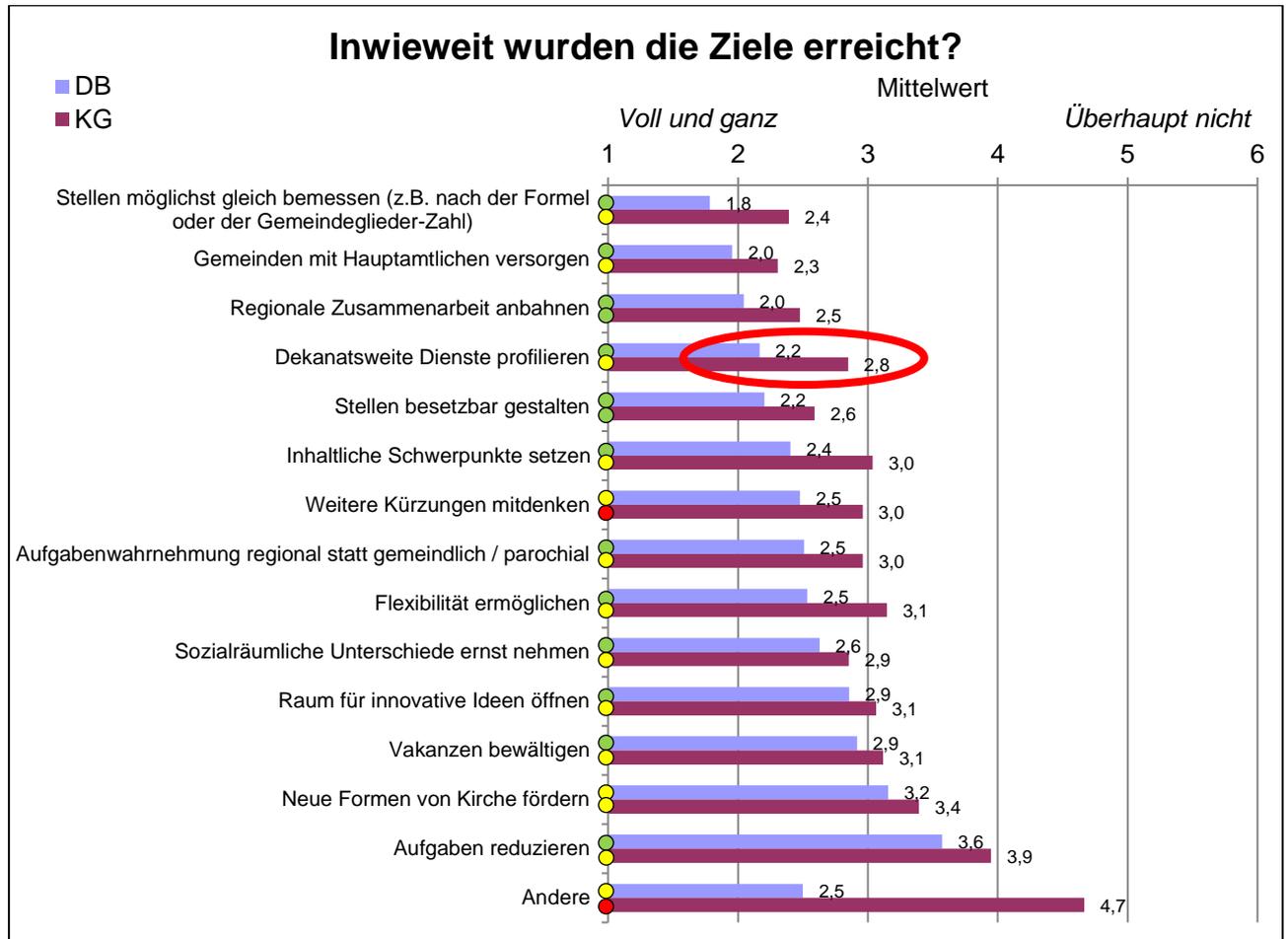
- Regionale Zusammenarbeit anbahnen (98,6% / 77,9%)
- Stellen besetzbar gestalten (96,7% / 74,3%)
- Aufgabenwahrnehmung regional statt gemeindlich (78,6% / 46,1%)

Am besten erreicht wurden bisher

- Stellen möglichst gleich bemessen (1,8 / 2,4)
- Gemeinden mit HA versorgen (2,0 / 2,3)
- regionale Zusammenarbeit anbahnen (2,0 / 2,5)

Die Zielerreichung ist somit im Mittel gut bis befriedigend (mittlere Streuungen), auf Dekanats-Ebene liegt sie höher.

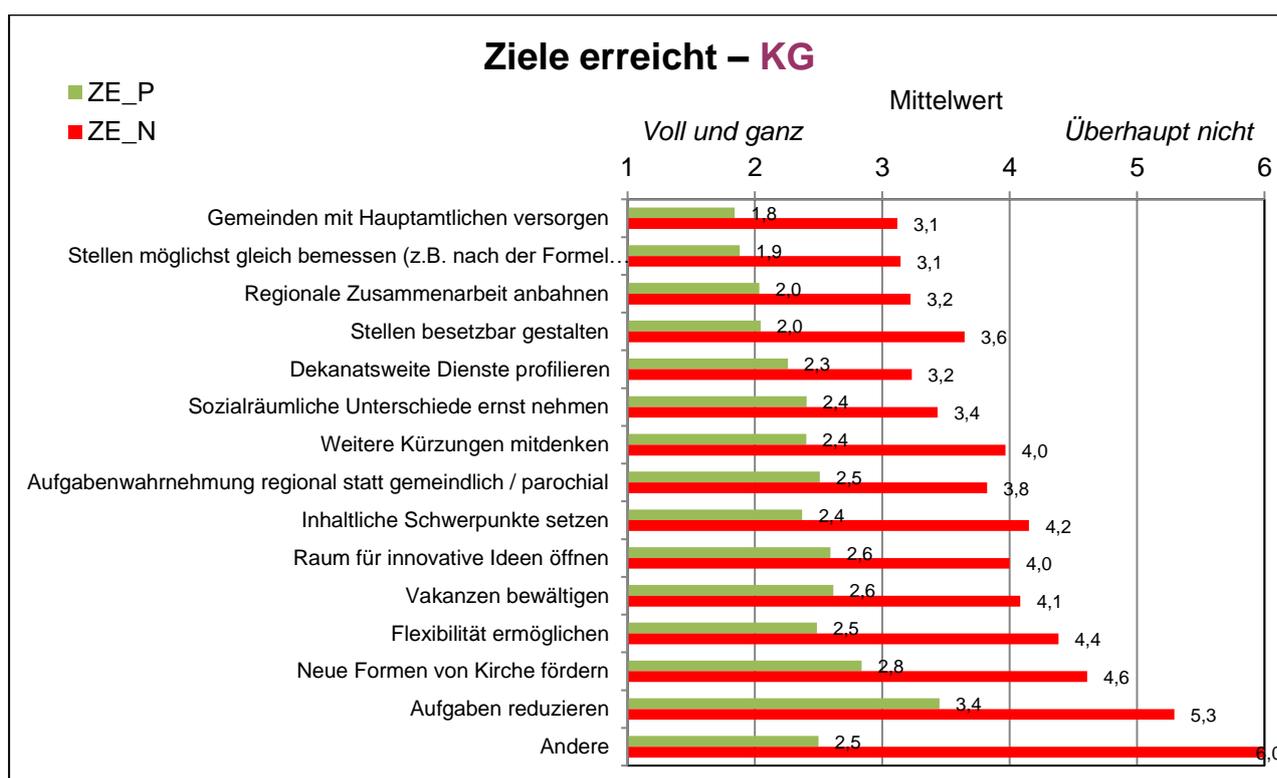
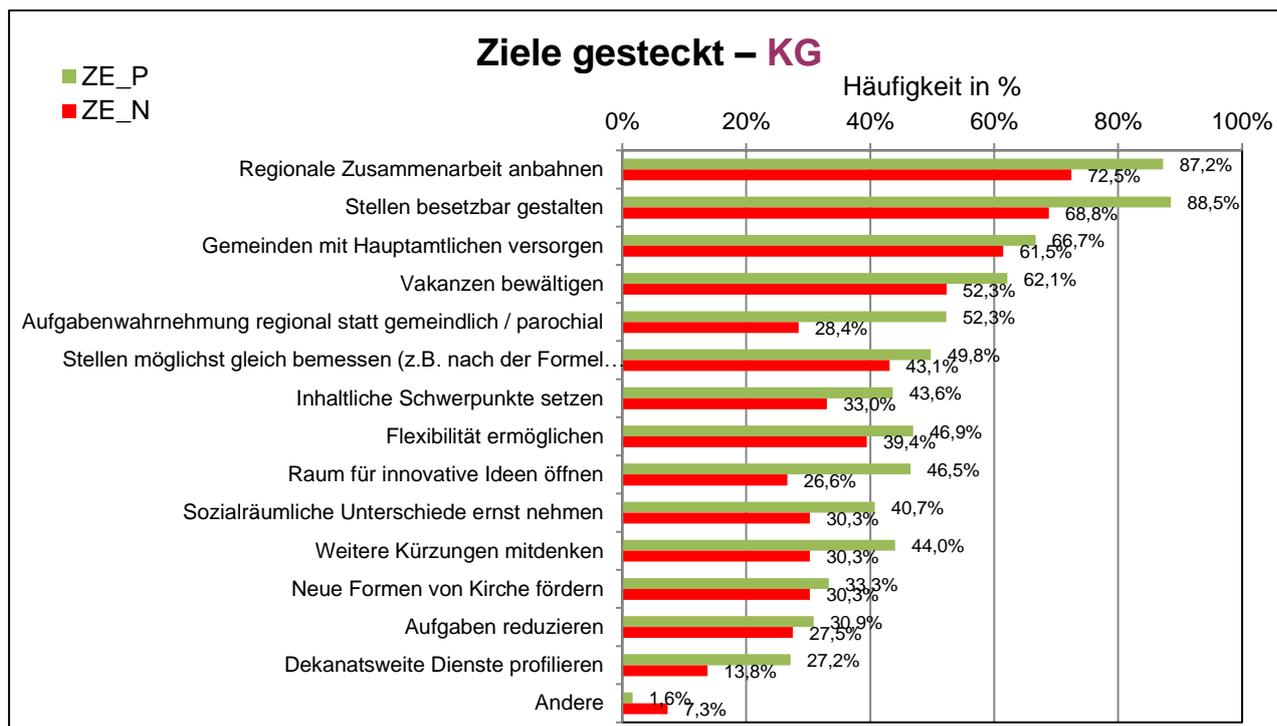




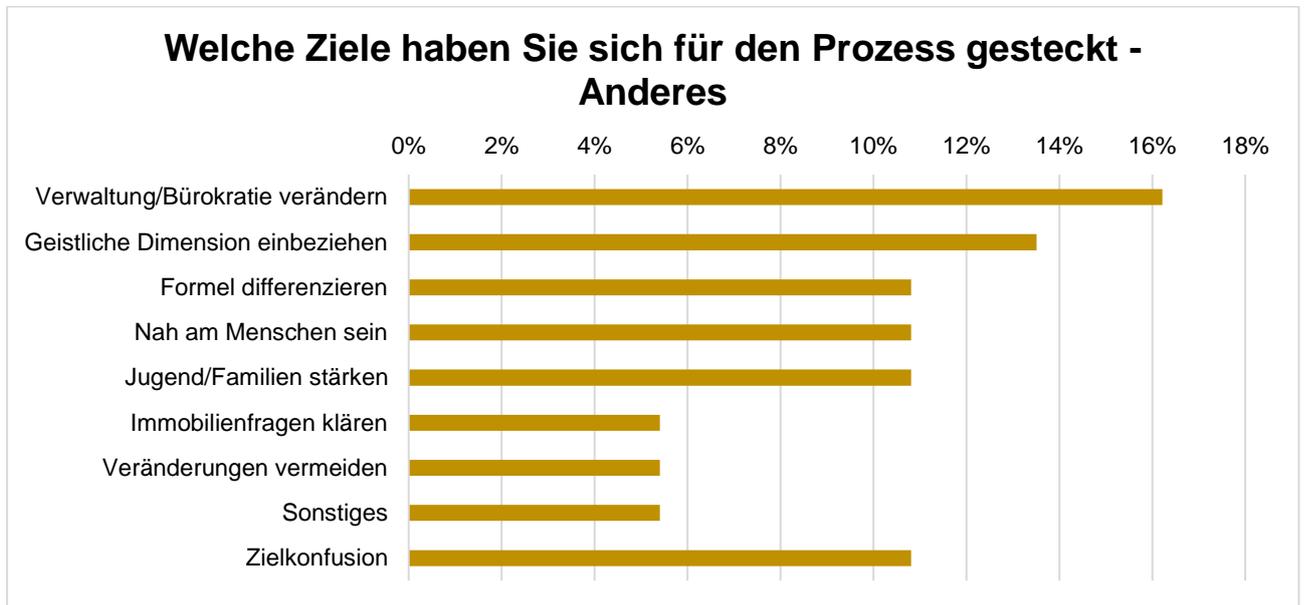
Extremgruppen-Vergleich:

Kirchengemeinden die mit dem Ergebnis Ihres Prozesses zufrieden sind (Bewertung 1 oder 2 auf der sechsstufigen Skala, **ZE_P**) versus Kirchengemeinden, die mit dem Ergebnis unzufrieden sind (Bewertung 5 oder 6, **ZE_N**)

Tendenz: Mit dem Ergebnis zufriedenerer KG stecken sich mehr Ziele und erreichen diese auch in höherem Maß.

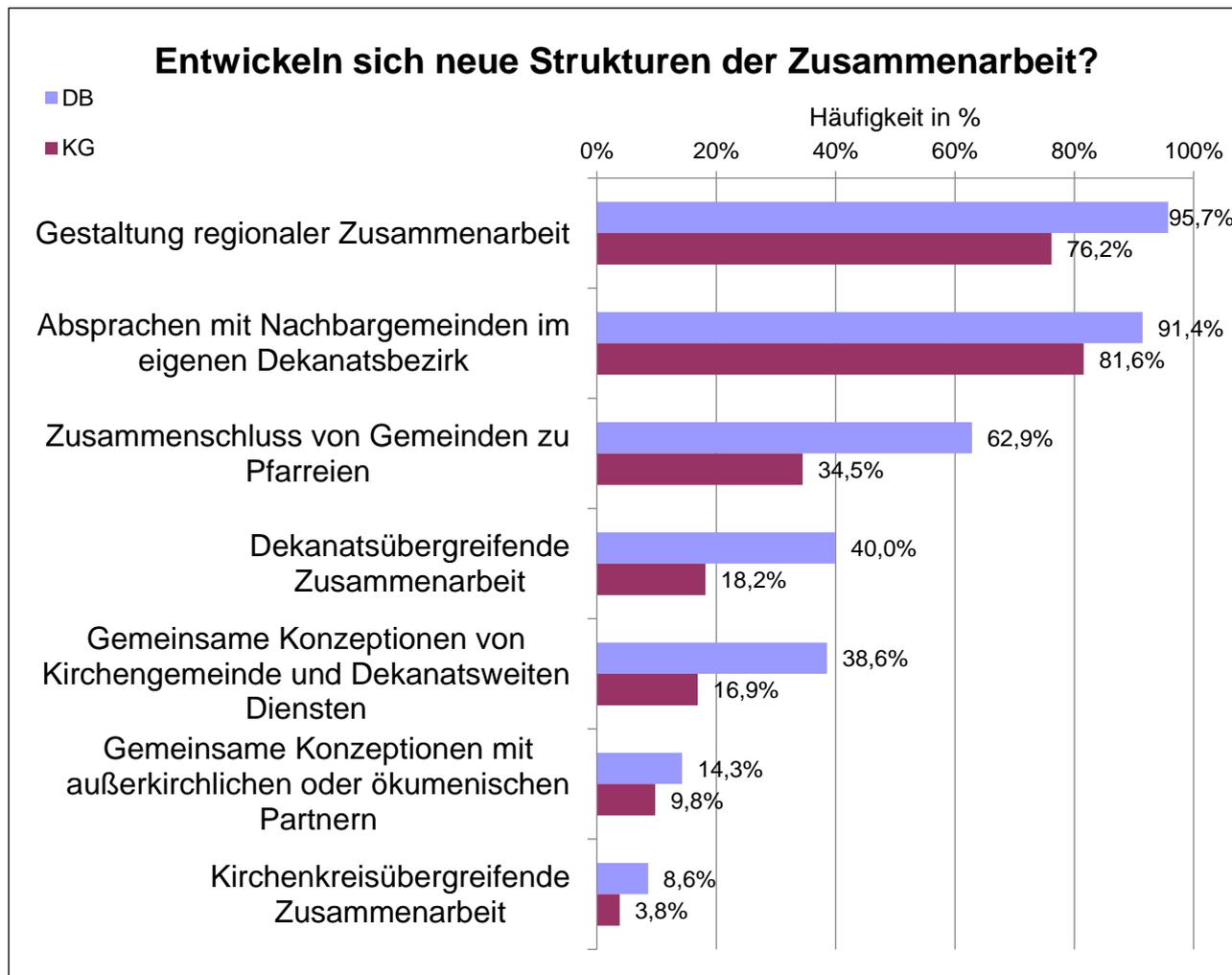


12.5.1.1 Andere Ziele

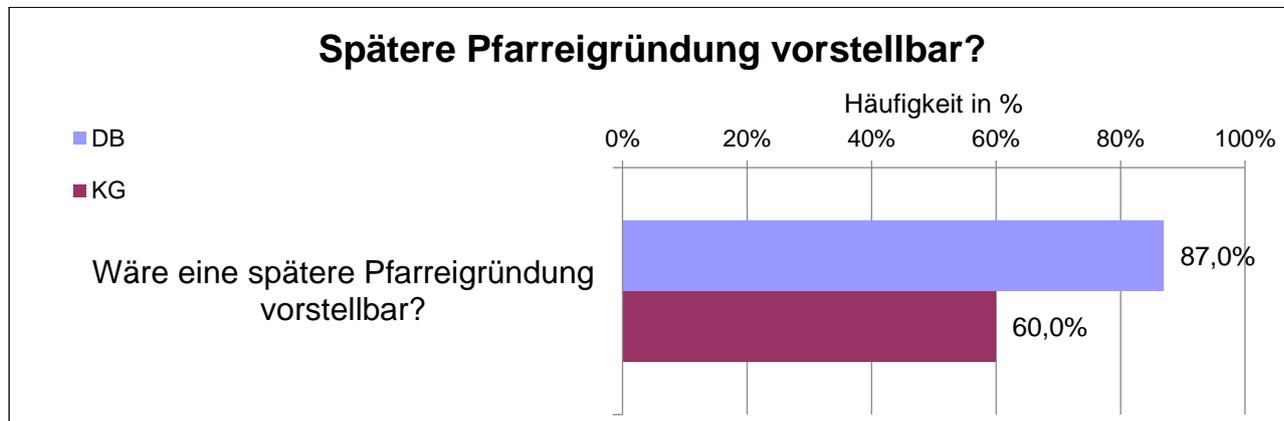


12.5.2 Zusammenarbeit

12.5.2.1 Entwickeln sich neue Strukturen der Zusammenarbeit?



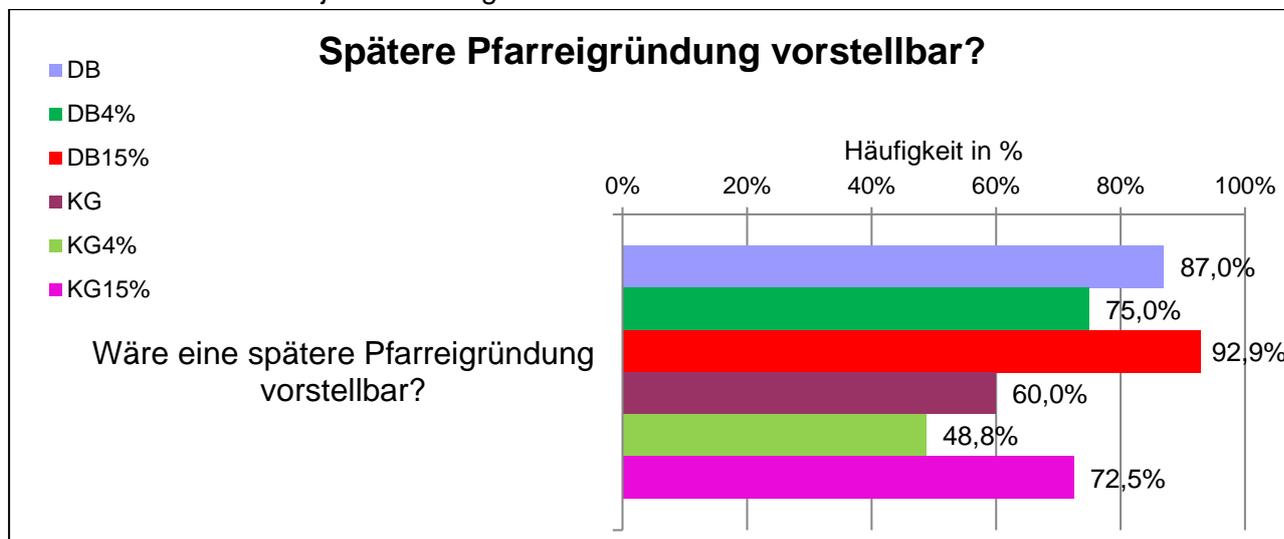
12.5.2.2 Falls sich Kooperationen mit Nachbargemeinden ergeben: Wäre eine spätere Pfarreigründung vorstellbar?



Extremgruppen-Vergleich:

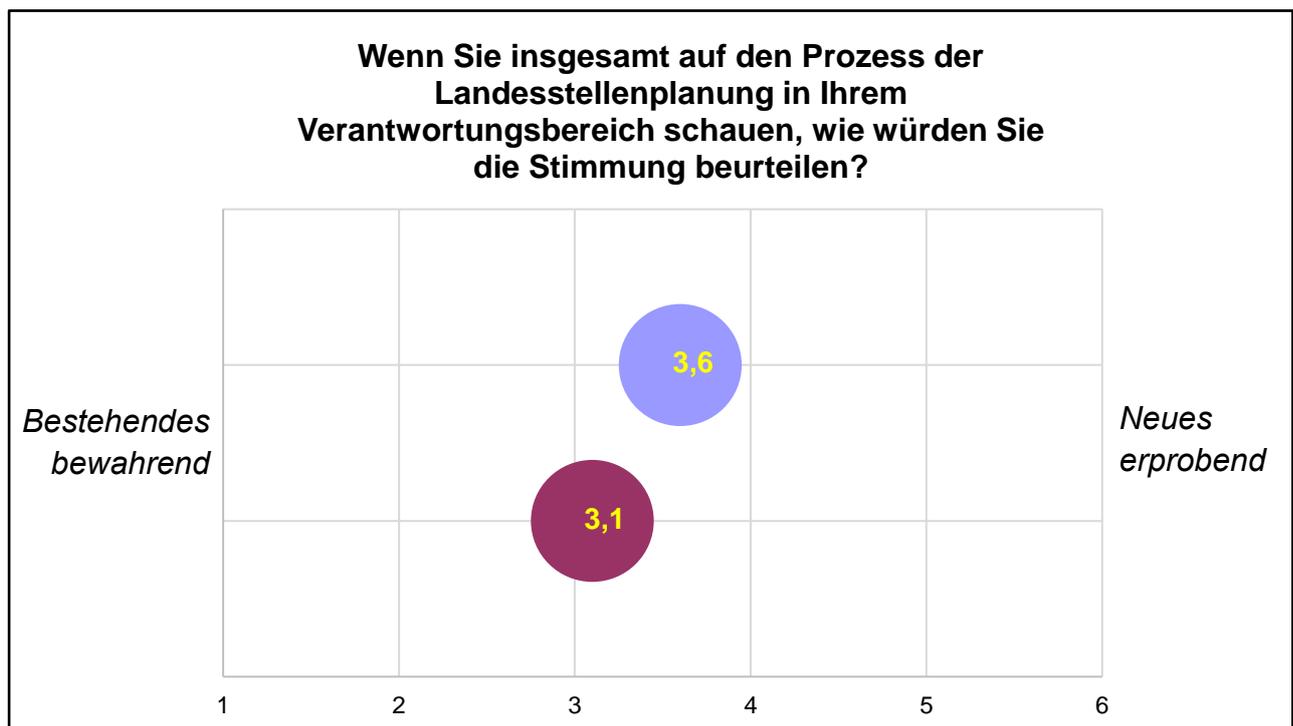
Kirchengemeinden in Dekanatsbezirken bzw. Dekanatsbezirke, in denen das Rahmenkontingent der Stellen nur in geringem Umfang (unter 5%) gekürzt werden versus Kürzungen in großem Umfang (15% und mehr).

Tendenz: Eine spätere Pfarreigründung wäre in von starken Kürzungen betroffenen Dekanatsbezirken auf beiden Ebenen jeweils häufiger vorstellbar.



12.5.2.3 Wenn Sie insgesamt auf den Prozess der Landesstellenplanung in Ihrem Verantwortungsbereich schauen, wie würden Sie die Stimmung beurteilen?

Zum Abschluss haben wir um eine Einschätzung der Stimmung gebeten auf einer dichotomen Skala mit den Polen „Bestehendes Bewahrend“ und „Neues Erprobend“. Anders als die Schulnoten-Analogie enthält das keine Wertung. Die Darstellung müsste deswegen auch eine andere sein. Die Stimmung variiert maximal zwischen den beiden Polen, allerdings auf Dekanats-Ebene (3,6) mit leichter Tendenz zu „Neues erprobend“ und auf Gemeinde-Ebene (3,1) mit Tendenz zu „Bestehendes bewahrend“.



12.5.2.4 Welche Erfahrungen haben Sie mit ökumenischen und außerkirchlichen Kooperationen im gesellschaftlichen und sozialen Umfeld gemacht?

Die Frage nach ökumenischen und außerkirchlichen Kooperationen im gesellschaftlichen und sozialen Umfeld war sehr offen gestellt. Daher ergaben sich in der Auswertung drei Hauptkategorien: Qualität, Tätigkeiten und Angabe der Partner*innen, jeweils differenziert nach ökumenischen und außerkirchlichen Kooperationen. Jede Eingabe wurde auf die drei bzw. sechs Aspekten abgeklopft und gegebenenfalls mehrfach eingeordnet. Insgesamt wurden hier von den Teilnehmenden alle Arten von Zusammenarbeit eingetragen, nicht nur Kooperationen im Sinne der LStPI. Viele Befragte betonen explizit, dass diese Art von Zusammenarbeit schon vor der LStPI bestand. Im Zusammenhang dieser Frage wurden insgesamt nur zwei MUT-Projekte erwähnt.

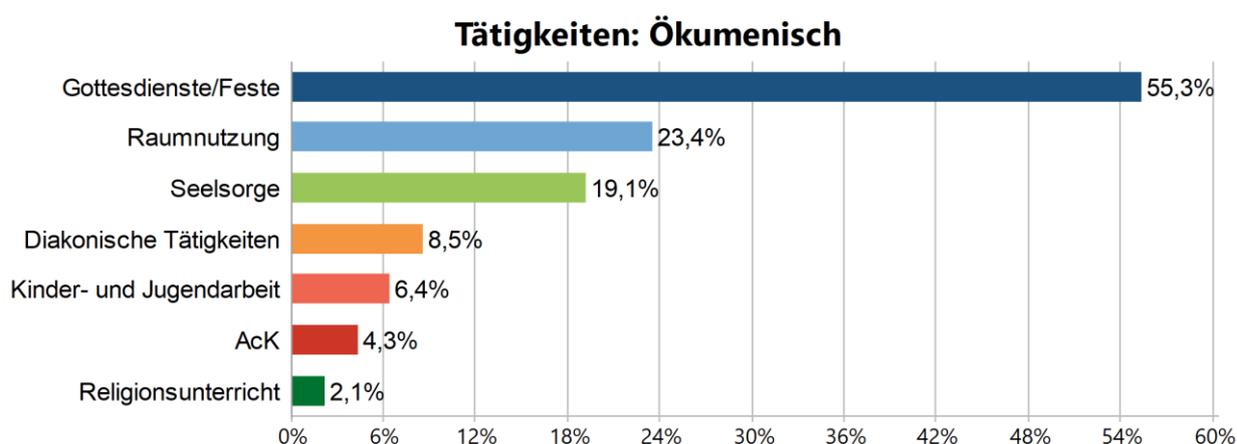
12.5.2.4.1 Partner*innen

Bei den ökumenischen Partnergemeinschaften steht die Römisch-katholische Kirche mit 50 Nennungen aus Kirchengemeinden und dreien aus der Dekanatsebene unangefochten auf Platz eins. Es folgen die Landeskirchliche Gemeinschaft und der CVJM mit Nennungen aus fünf Kirchengemeinden und die Jugendbewegung EC mit drei Nennungen. Weitere Partnergemeinschaften wurden genannt, u.a. die Methodisten, eine Pfingstgemeinde und eine russisch-orthodoxe Gemeinde. Auffällig ist, dass viele Teilnehmende keine klare Aussage zum ökumenischen Partner tätigen. Da trotzdem in dieser Untersuchung noch eine sehr starke Präsenz von ökumenischer Zusammenarbeit mit der römisch-katholischen Kirche festzustellen ist, liegt die Vermutung nahe, dass „ökumenisch“ in weiten Teilen der ELKB automatisch als evangelisch-katholisches Zusammentreffen verstanden wird.

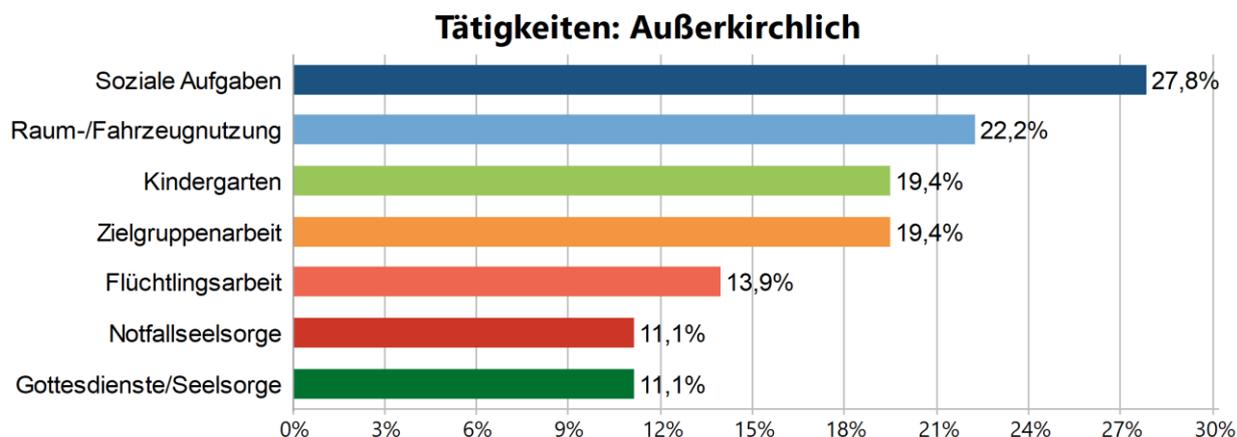
Bei den außerkirchlichen Kooperationen steht die Zusammenarbeit mit Kommune, Gemeinde, Stadt oder Landkreis an erster Stelle. Hier ist erwartungsgemäß die Dekanatsebene mit 7 von 54 Nennungen stark vertreten. An zweiter Stelle steht die Kooperation mit Vereinen mit insgesamt 37 Nennungen. Schulen, Kindergärten und andere öffentliche Institutionen werden nur vereinzelt genannt.

Ein interessanter Nebenbefund dieser Auswertung ist die Tatsache, dass auf die Frage nach ökumenischen und außerkirchlichen Kooperationen von fünf Befragten aus Kirchengemeinden und zwei Befragten aus der Dekanatsebene mit „Diakonie“ geantwortet wurde. Da es sich in diesem Fall kaum um eine ökumenische Kooperation handeln kann, ist davon auszugehen, dass die Befragten die Diakonie als „außerkirchlich“ auffassen. Dass es sich bei den antwortenden Personen um keine Ehrenamtlichen handelt, zeigt einmal mehr, dass das Verhältnis von Kirche und Diakonie selbst für Hauptamtliche weiterhin klärungsbedürftig bleibt.

12.5.2.4.2 Tätigkeiten



Mit anderen Kirchen zusammen werden vor allem Gottesdienste und Feste gestaltet. Es gibt auch Kooperationen bei der Nutzung von Räumlichkeiten und in der institutionalisierten Seelsorge (Krankenhaus, Notfall, Altenheim, Studierende...).



Mit außerkirchlichen Partner*innen kümmern sich evangelische Akteure vor allem um soziale Aufgaben in ihrem Umfeld, z.B. Tafel, Beratungsaufgaben, Flüchtlingsarbeit... Es gibt auch, teilweise sehr weit reichende, Kooperationen bei Raumnutzungen, z.B. Dorfgemeinschaftshäuser anstatt Gemeindegemeinschaftshäuser. Zusammenarbeit im Bereich von Kindergarten und Zielgruppenarbeit (Kinder, Jugendliche, Familien, Senioren) steht an dritter Stelle der außerkirchlichen Kooperationen.

12.5.2.4.3 Qualität der Erfahrungen

Im Bereich von Ökumene und außerkirchlicher Zusammenarbeit überwiegen die positiven Erfahrungen der Befragten die negativen bei Weitem. Bereits die hohe Antwortquote auf diese Frage im Vergleich mit den anderen offenen Fragen zeigt, dass dieses Thema in der Breite der ELKB präsent ist.

57,3% der Teilnehmenden, die sich explizit dazu geäußert haben, haben mit ökumenischen und/oder außerkirchlichen Kooperationen bisher gute Erfahrungen gemacht.

Es wird aber auch auf Probleme hingewiesen. Besonders heben die Befragten auf die Problematik in der katholisch-evangelischen Ökumene ab: In 32 Fällen fehlen auf katholischer Seite die Kapazitäten für eine gewinnbringende, beiderseitige Zusammenarbeit.

Außerdem wird darauf hingewiesen, dass jede Art der Zusammenarbeit stark personenabhängig funktioniert.

Auf Platz drei der Probleme steht die Landesstellenplanung selbst. Hier wird bemängelt, dass ökumenische und außerkirchliche Kooperationen bei der Stellenvergabe zu wenig berücksichtigt wurden oder sogar ausgebremst wurden. Dies verweist wieder auf den Wunsch nach einem Faktor in der Formelberechnung zur Abbildung des realen kirchlichen Lebens vor Ort. Darüber hinaus wird kritisiert, dass Kooperation im Rahmen der LStPI nur inner-evangelisch thematisiert wurde, obwohl das gerade in Diaspora-Gebieten nicht der Lebensrealität entspräche.

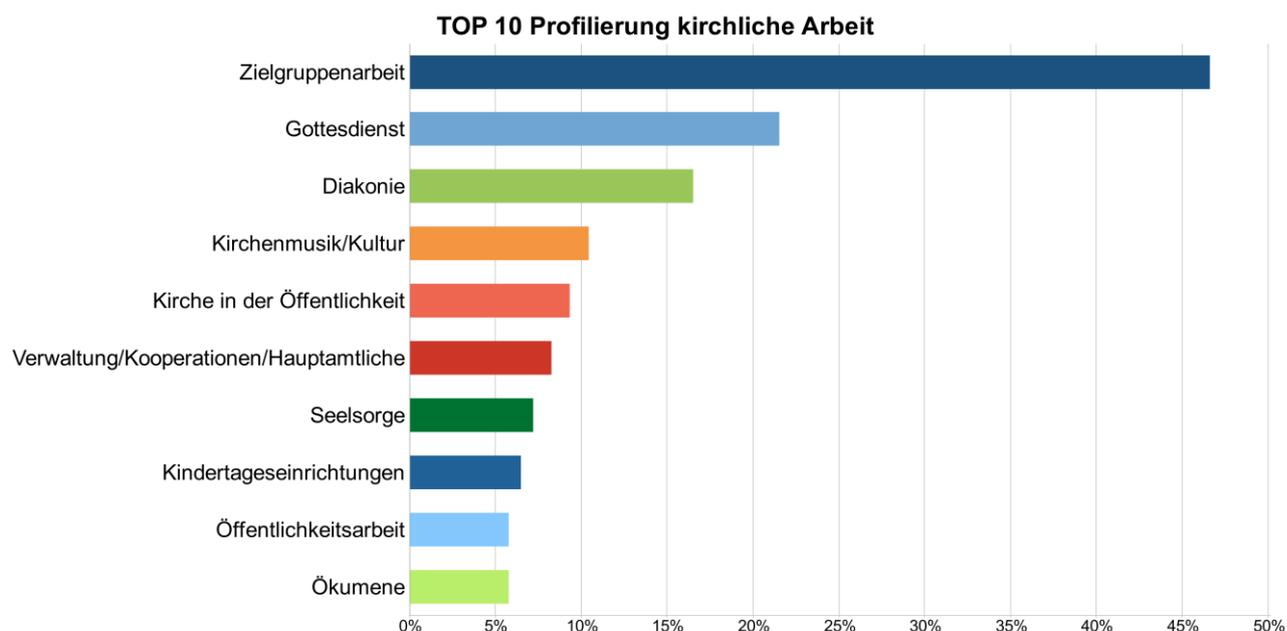
12.5.2.5 Bei welchen inhaltlichen Aufgaben ist es gelungen, die kirchliche Arbeit vor Ort besser zu profilieren?

Mit großem Abstand steht bei der inhaltlichen Profilierung die Zielgruppenarbeit mit Jugendlichen und Konfirmanden auf Platz 1 (34,3%). Auch der Bereich rund um Familien und Kinder (11,8%) wurde relativ häufig besser profiliert, wohingegen Senioren (5,7%) und Männer (0,7%) eher eine sehr kleine Rolle spielen.

Auch gottesdienstliche (20,2%) und diakonische Aufgaben (16,8%) wurden bei der Profilierung häufig genannt.

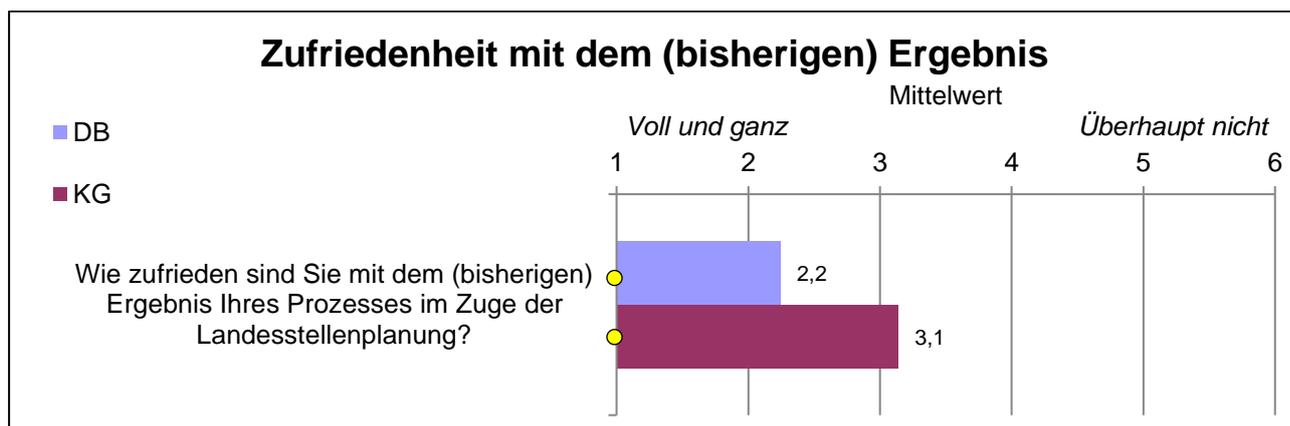
Am seltensten wurde eine bessere Profilierung in folgenden Gebieten genannt: Ehrenamtliche (1,0%), Religionsunterricht (1,3%), Digitalisierung (1,3%), Umwelt (1,7%) und Tourismus (1,7%). Im Mittelfeld bewegen sich Gemeindeaufbau, Erwachsenenbildung/Glaubenskurse, Kasualien und Interkulturelles/Friedensarbeit.

25,9% der Befragten gehen explizit an, dass (noch) in keinem Arbeitsbereich eine bessere Profilierung gelungen sei.



12.5.2.6 Wie zufrieden sind Sie mit dem (bisherigen) Ergebnis Ihres Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung?

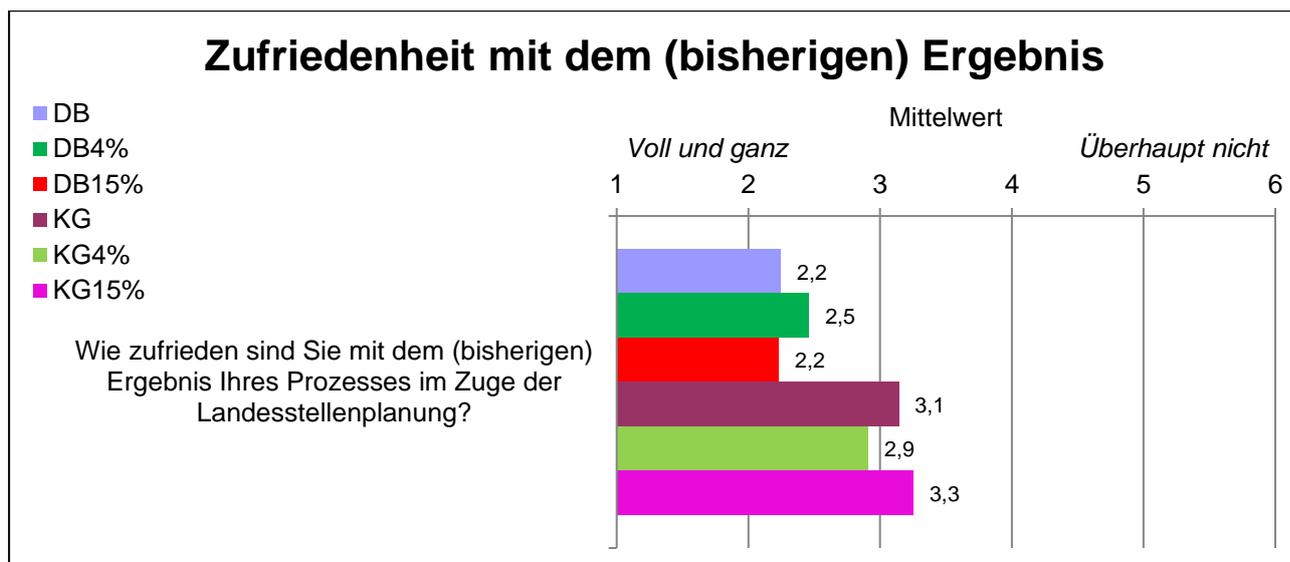
Die Zufriedenheit mit dem (bisherigen) Ergebnis des eigenen Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung ist auf Dekanats-Ebene noch gut (MW 2,2), auf Gemeinde-Ebene befriedigend (3,1).



Extremgruppen-Vergleich:

Kirchengemeinden in Dekanatsbezirken bzw. Dekanatsbezirke, in denen das Rahmenkontingent der Stellen nur in geringem Umfang (unter 5%) gekürzt werden versus Kürzungen in großem Umfang (15% und mehr).

Tendenz: Kirchengemeinden in DB mit geringen Kürzungen sind in der Tendenz etwas zufriedener, während Dekanatsbezirke mit geringen Kürzungen sogar etwas unzufriedener sind.



12.6 Wollen Sie uns darüber hinaus noch etwas mitteilen?

[

Über ein Viertel der Teilnehmenden (27,2%) haben die Möglichkeit genutzt, über den Fragebogen hinaus noch eine abschließende Mitteilung abzugeben.

21,1% dieser Personen nutzten die Gelegenheit, um sich über die Grundsatzsituation der ELKB zu äußern. Dabei melden 15,5% grundsätzlichen Veränderungsbedarf in verschiedenen Bereichen an, während 5,6% ihre pessimistische Sicht auf die Kirche zum Ausdruck bringen.

Der größte Anteil der Teilnehmenden, 60,2%, nutzten jedoch die Möglichkeit zu abschließender Kritik am Konzept der Landesstellenplanung (in absteigender Häufigkeit): am Verfahren, den Formeln und Regeln, an der Zeitintensität und der Beanspruchung Ehrenamtlicher, am kurzen Zeitabstand bis 2025, am konkreten Ergebnis vor Ort sowie an den (angenommenen) Zielen der Landesstellenplanung.

6,3% brachten ihre Zustimmung zur Landesstellenplanung zum Ausdruck.

5,6% thematisierten noch einmal abschließend das Verhältnis zwischen Landesstellenplanung und PuK. Es wird deutlich, dass dieses Verhältnis nicht überall gleich definiert wird:

„Die 'plötzliche' Verbindung von PuK mit dem LStPI war komplett demotivierend und hat Vertrauen und Denkprozesse behindert.“

„Es war ungünstig, dass PuK und Landesstellenplan zeitlich so nahe beieinander sind.“

„Die Evaluation hat mir zum ersten Mal einen Gesamtüberblick über die verschiedenen Ebenen des Prozesses der LStP gegeben. Bitte den engen Zusammenhang von LStP und PuK noch viel stärker pflegen!“

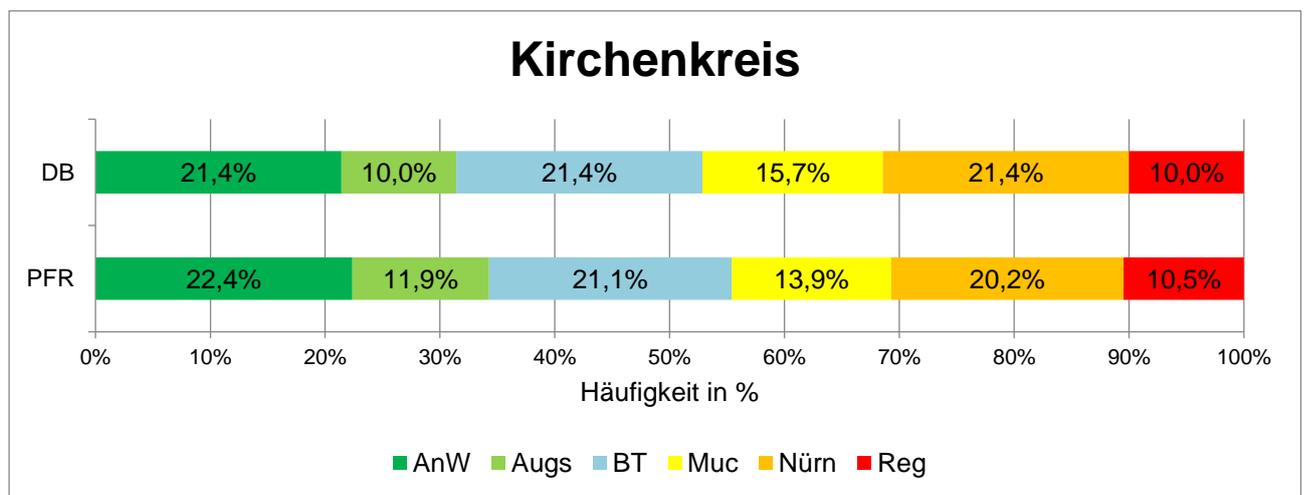
„PuK ist nach meinem Verständnis der umfassendere Prozess in der ELKB. Die LStPI 2020 könnte und sollte als Teil von PuK gesehen werden und nicht umgekehrt. Dass im Rahmen der LStPI 2020 nun die 2. Evaluation stattfindet, könnte suggerieren, dass die LStPI der bedeutendere Prozess ist.“

12.7 Struktur-Daten / Datenbasis

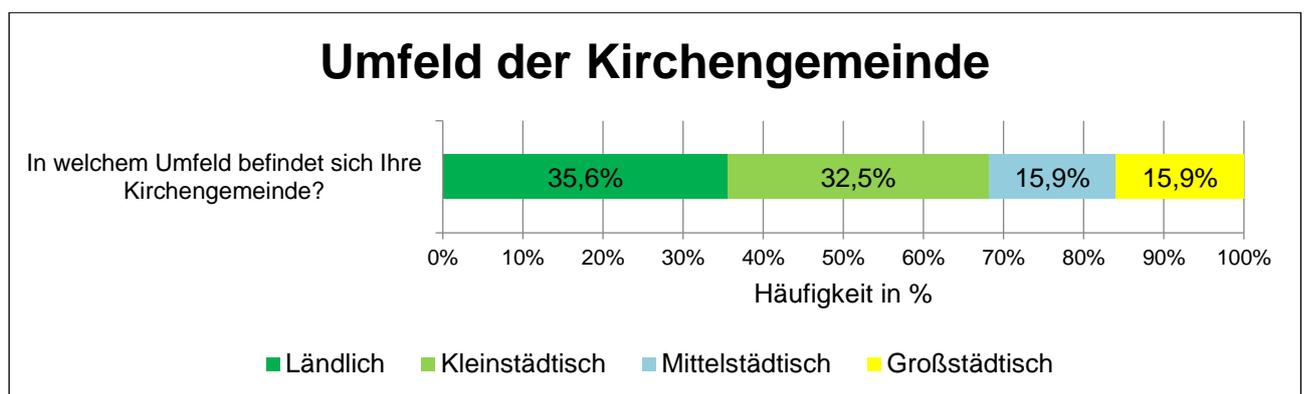
12.7.1 In welcher Funktion beantworten Sie diesen Fragebogen?

Vgl. Kapitel 9.2 (Zwischen-Bericht im Hesselberg-Reader 2022)

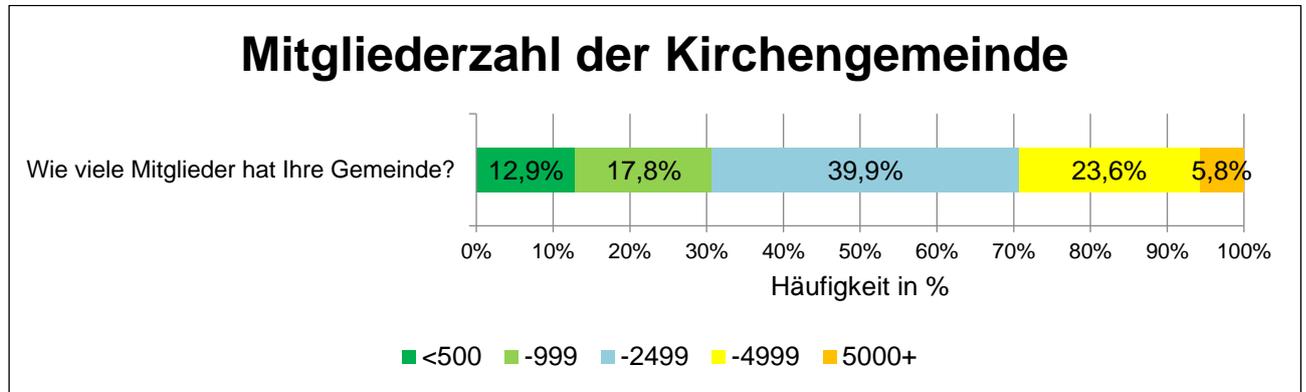
12.7.2 Ihr Kirchenkreis?



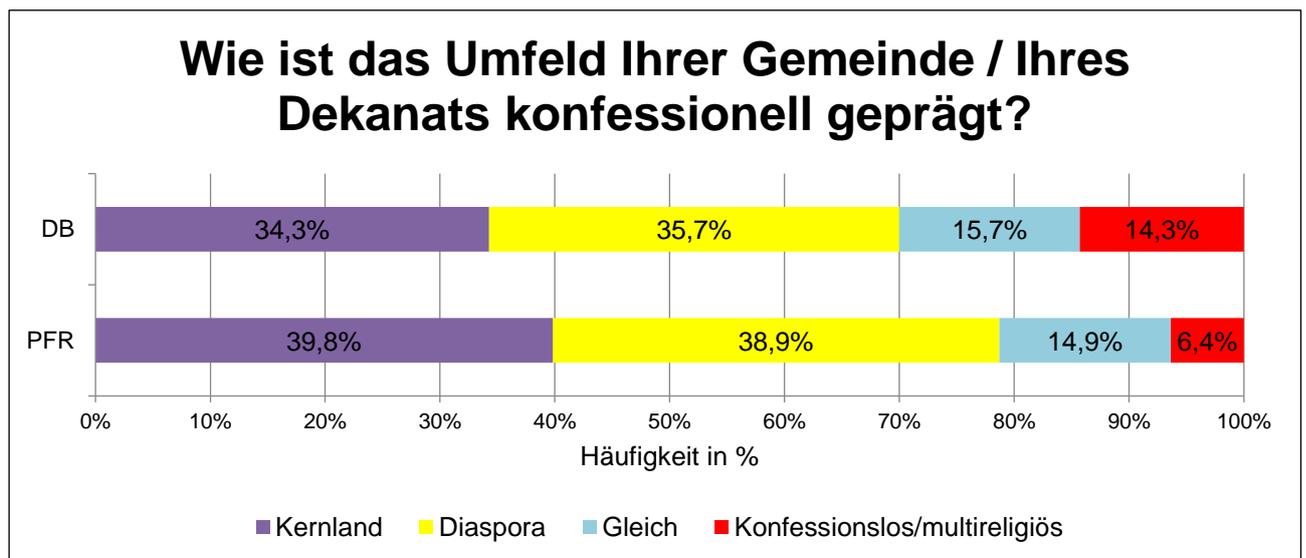
12.7.3 In welchem Umfeld befindet sich Ihre Kirchengemeinde?



12.7.4 Wie viele Mitglieder hat Ihre Gemeinde?



12.7.5 Wie ist das Umfeld Ihrer Gemeinde / Ihres Dekanats konfessionell geprägt?



13 Phase I: Exploration

Die Exploration stellt die erste Phase im Rahmen eines den Gesamtprozess der Landesstellenplanung 2020 begleitenden, mehrphasigen formativen Evaluationsdesigns dar. Die Zwischenergebnisse fließen unmittelbar in die Weiterarbeit ein. Ihr Ziel war die Erfassung des Prozessbeginns und erste Rückmeldung als Grundlage für eine konzeptionelle Weiterentwicklung. Hierbei standen folgende Forschungsfragen im Vordergrund:

- Wie gestaltet sich die aktuelle Arbeit an der Landesstellenplanung?
- Welche Themen und Schwerpunkte zeichnen sich im Kontext der PuK-Fragestellungen ab?
- Wie gestaltet sich der Weg hin zu einer neuen Stellenverteilung in Ihrem Dekanatsbezirk?
- Welchen Klärungs- und Veränderungsbedarf gibt es am geplanten Regelwerk?
- Welche Unterstützungs-Angebote wurden bereits genutzt und wie hilfreich werden diese empfunden?

13.1 Fazit

Die Befunde stammen aus der Zeit vor den Zahlen. Sie zeigen im Trend / in der Tendenz über Einzelbefunde hinweg und bei teilweise nicht unerheblichen Streuungen und Varianzen überraschend

- intensive und breit beobachtbare Auseinandersetzung mit den Herausforderungen,
- konstruktive, sach- und lösungsorientierte Zugänge und starke und überwiegend positiv bewertete Nutzung der Unterstützungs- und Beratungsangebote.

13.2 Forschungsdesign und Datenbasis

Evaluation der Landesstellenplanung (LStPI 2020): Exploration

Steckbrief zur Exploration (Phase 1 der Evaluation)



Befragungszeitraum

14. November 2020 bis 08. Februar 2021



Methode

Standardisierte Online-Befragung
Einladung per Email mit individuellem Zugangs-Link



Auswahlverfahren

Vollerhebung
Dekan*innen und Vertreter*innen der Dekanatsausschüsse gemeinsam



Grundgesamtheit

76 Dekanate und Prodekanate



Stichprobe (Teilnehmende an der Befragung)

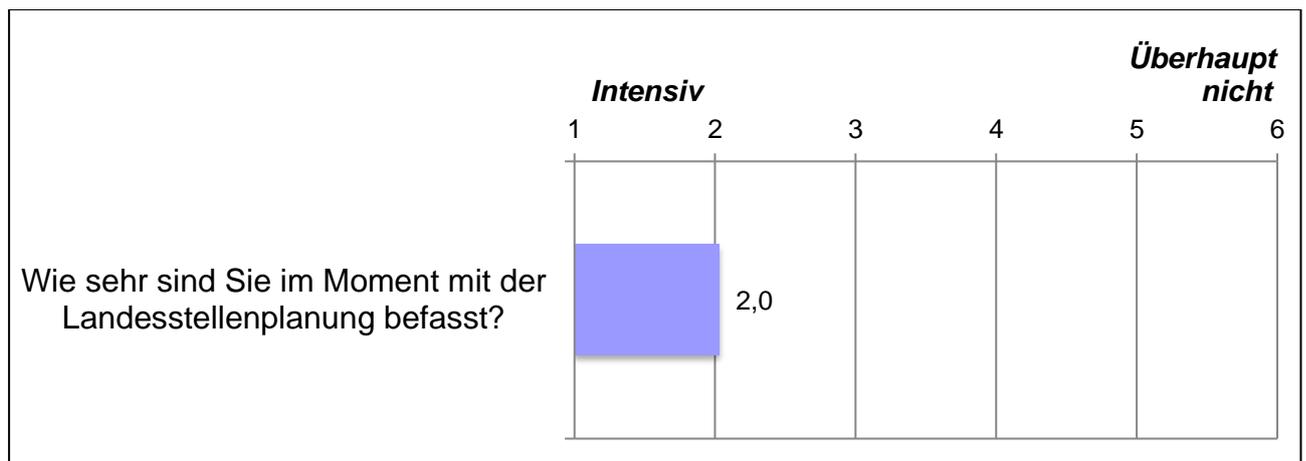
61 Antworten → Rücklaufquote: 80,3%,
in den KK zwischen 62,5% und 86,7%



13.3 Ergebnisse

13.3.1 Aktuelle Arbeit an der Landesstellenplanung

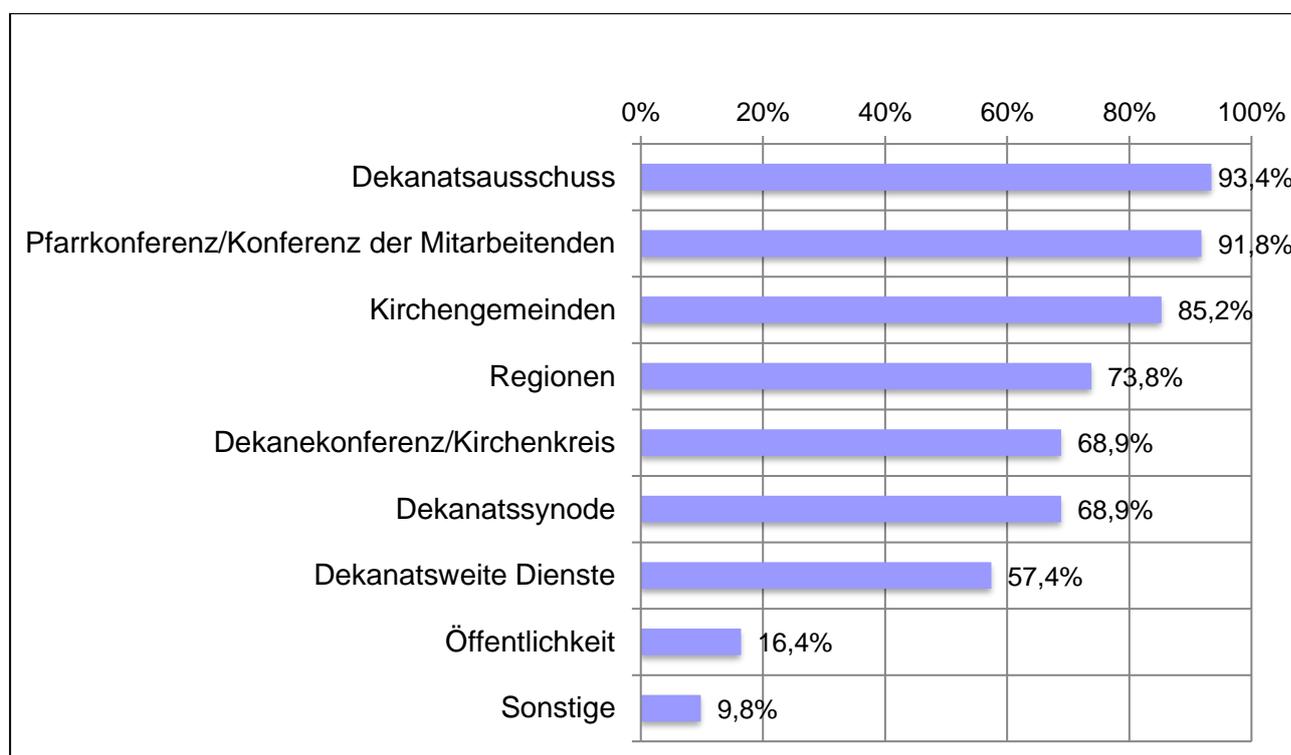
13.3.1.1 Befassung mit der Landesstellenplanung



13.3.1.2 Wo ist die LStPI 2020 im Moment Thema?

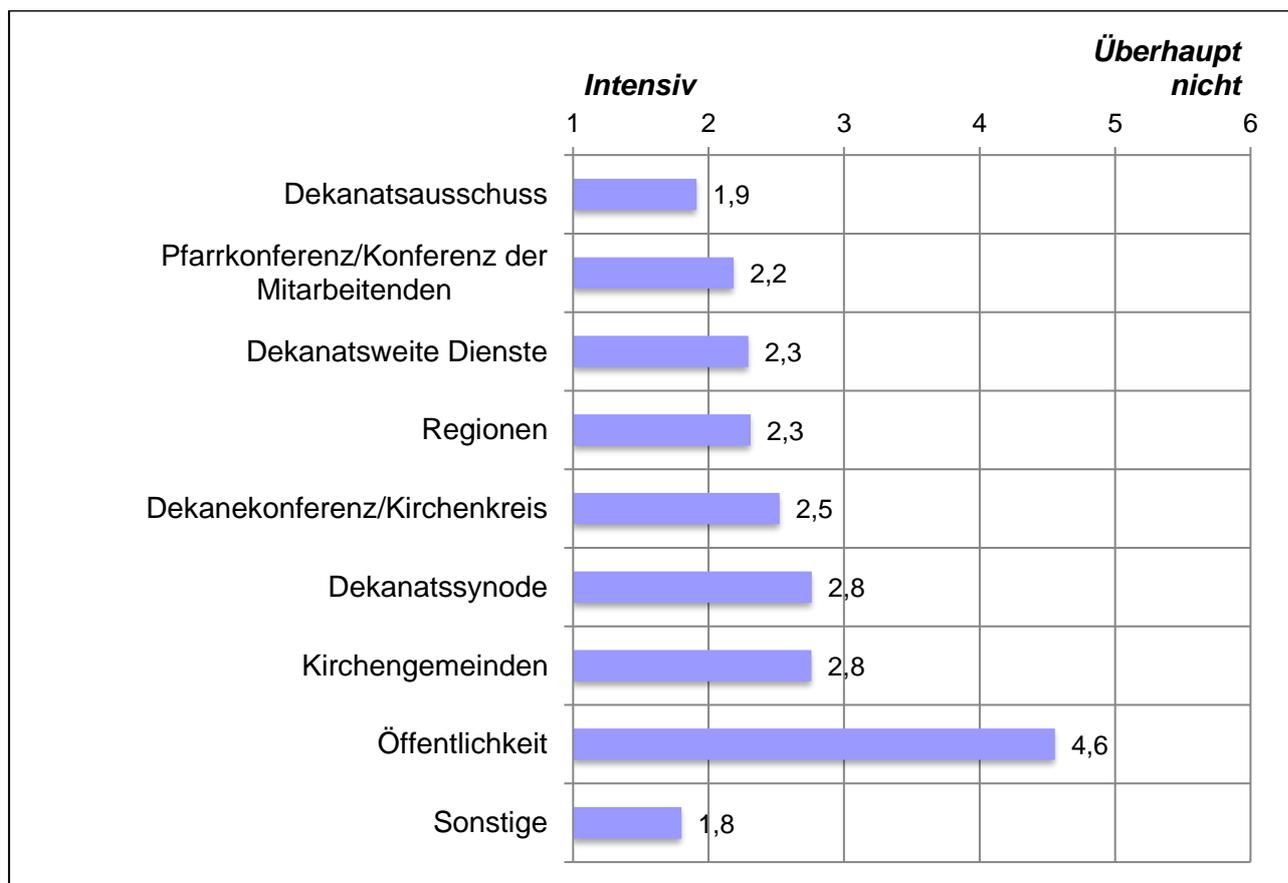
Am häufigsten ist die Landesstellenplanung im Moment Thema

- im Dekanatsausschuss (93,4%),
- in der Pfarrkonferenz/Konferenz der Mitarbeitenden (91,8%) und
- in den Kirchengemeinden (85,2%).
- Es folgen die Regionen (73,8%),
- die Dekanekonferenz,
- die Dekanatssynode (jeweils 68,9%) und
- Dekanatsweite Dienste (57,4%).



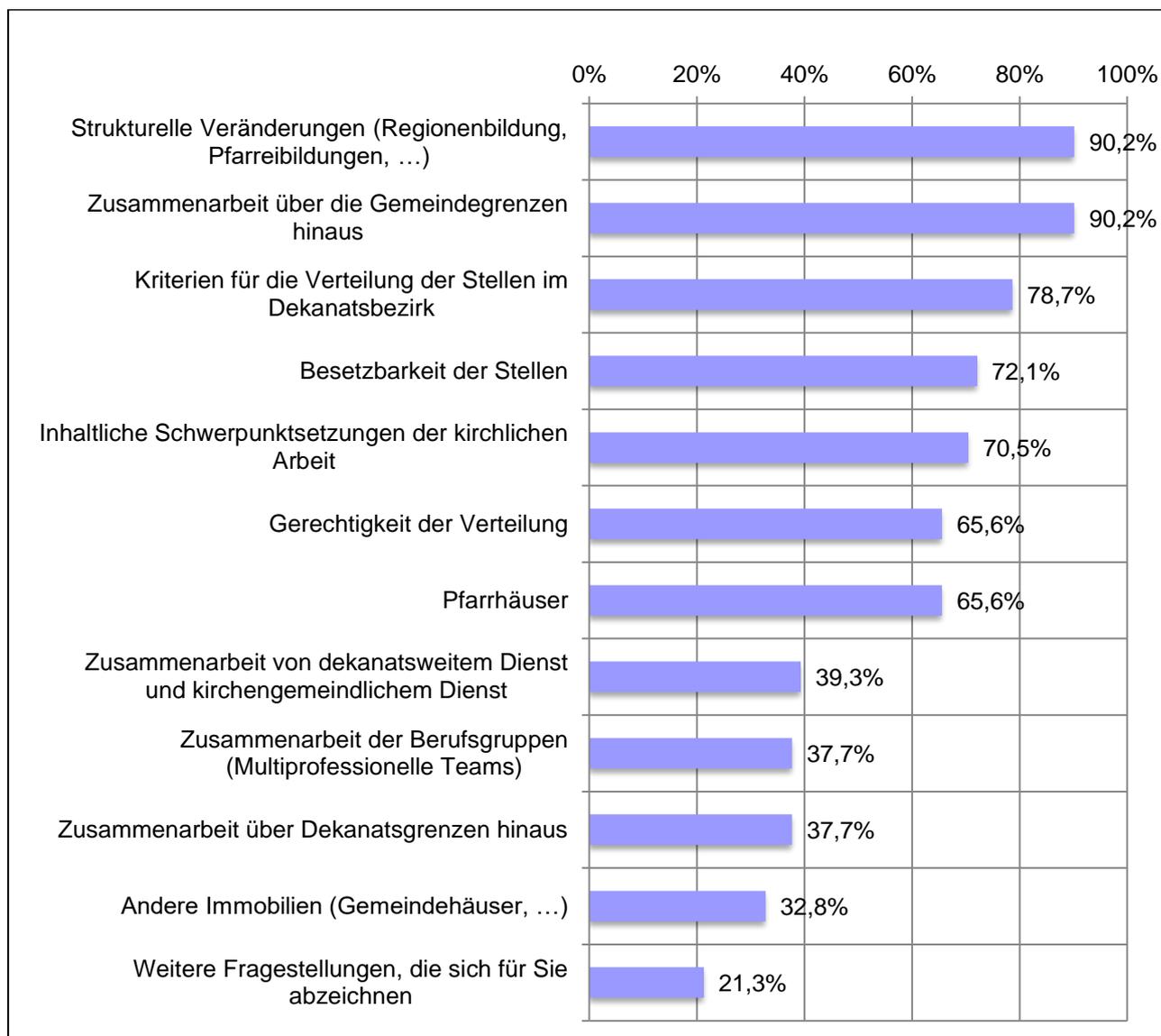
13.3.1.3 Wie sehr ist die LStPI 2020 dort im Moment Thema?

- Die Intensität der Thematisierung ist am höchsten
 - im Dekanatsausschuss (MW 1,9),
 - in der Pfarrkonferenz/Konferenz der Mitarbeitenden (2,2) sowie
 - bei Dekanatsweiten Diensten und in Regionen (jeweils 2,3).
- In der Dekanatsynode und in den Kirchengemeinden ist die Intensität noch eher mittelmäßig (2,8),
- am schwächsten ist sie in der Öffentlichkeit (4,6).



13.3.1.4 Welche Fragestellungen zeichnen sich dabei ab?

- Die häufigsten Fragestellungen beziehen sich auf strukturelle Veränderungen und die Zusammenarbeit über die Gemeindegrenzen hinaus (90,2%).
- Es folgen Kriterien für die Verteilung der Stellen im Dekanatsbezirk (78,7%),
- Besetzbarkeit der Stellen (72,1%),
- inhaltliche Schwerpunktsetzungen der Arbeit (70,5%) sowie
- Gerechtigkeit der Verteilung und Pfarrhäuser (65,6%).
- Am seltensten sind Fragen nach anderen Immobilien (32,8%).

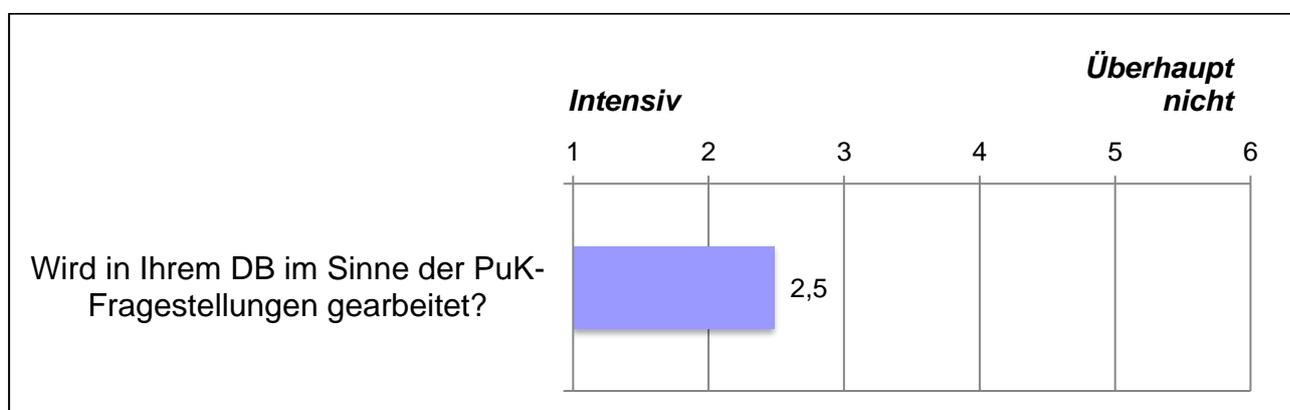


13.3.2 PuK-Prozess als Grundlage struktureller und organisatorischer Entscheidungen

„Ausgangspunkt ist das Nachdenken über den biblischen Auftrag, der immer wieder neu ins Verhältnis gesetzt wird zur Lebenssituation der Menschen“.

13.3.2.1 Arbeit im Sinne der PuK-Fragestellungen

In den Dekanatsbezirken wird relativ intensiv (MW 2,5) im Sinne der PuK-Fragestellungen gearbeitet.



13.3.2.2 Welche Themen sind dabei wichtig geworden?

Die meisten Dekanatsbezirke (95,1%) benannten mindestens ein Thema, das dabei wichtig wurde. Die häufigsten Nennungen beziehen sich auf Zusammenarbeit (21x), Menschen (10x), Kirchengemeinden (9x) und Mitarbeitende (8x).

- Zusammenarbeit (21x)
- Menschen (10x)
- Kirchengemeinden (9x)
- Mitarbeitende (8x)
- Auftrag (7x)
- Öffentlichkeitsarbeit (7x)
- Kinder- und Jugendarbeit (7x)
- Präsenz (5x)
- Evangelium (5x)
- Seelsorge (5x)
- Schwerpunktsetzungen (4x)
- Glauben (4x)
- Diakonie (4x)

(Datenbasis: 141 Nennungen aus 58 DB)

13.3.2.3 Inhaltliche Schwerpunkte

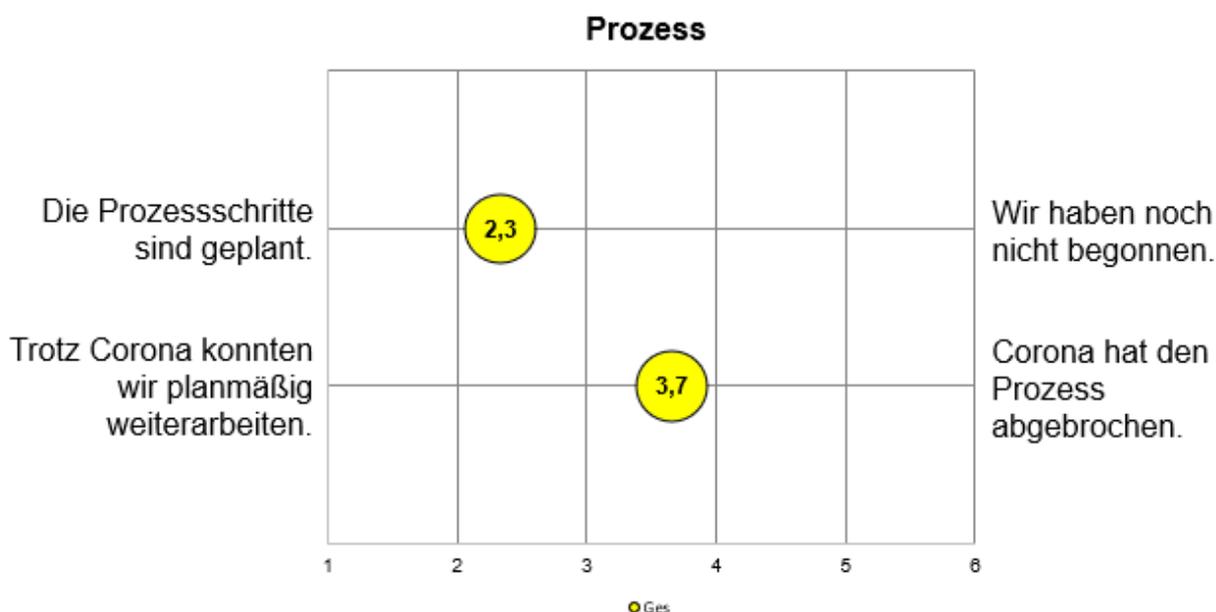
In vielen Dekanatsbezirken zeichnen sich Schwerpunkte auf Ebene des Dekanatsbezirks (70,5%), auf Ebene der Region (68,9%) und auf Ebene der Kirchengemeinden (59%) ab. Auch hier wird häufig Zusammenarbeit benannt.

Ebene der KG	Ebene der Region	Ebene des DB
Zusammenarbeit (10x)	Zusammenarbeit (19x)	Seelsorge (12x)
Profil (6x)	Gottesdienst (12x)	Zusammenarbeit (11x)
Gottesdienst (4x)	Konfirmandenarbeit (6x)	Jugendarbeit (10x)
Immobilien (3x)	Pfarramt (5x)	Bildungsarbeit (8x)
Präsenz (3x)	Jugendarbeit (4x)	Öffentlichkeitsarbeit (7x)
Stellen (3x)	Sozialdiakon. Handeln (3x)	Stellen (5x)
	Angebote (3x)	Kirchenmusik (5x)
<i>68 Nennungen aus 35 DB</i>	<i>100 Nennungen aus 41 DB</i>	<i>118 Nennungen aus 43 DB</i>

13.3.3 Gestaltung des Wegs hin zu einer neuen Stellenverteilung im Dekanatsbezirk

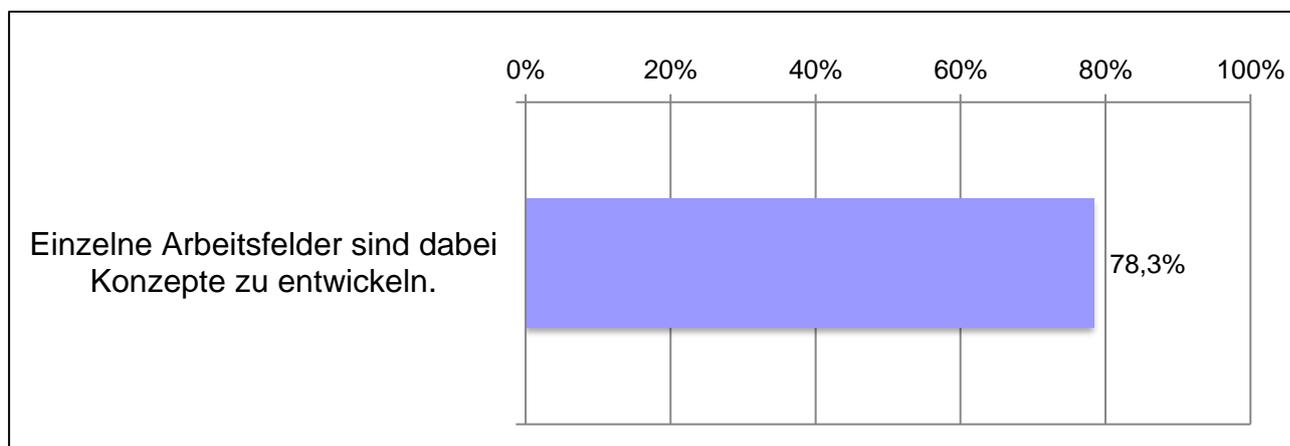
13.3.3.1 Prozess

- Die Prozessschritte sind eher geplant als noch nicht begonnen (MW 2,3).
- Die Prozesse bewegen sich zwischen „trotz Corona planmäßig“ und „wegen Corona abgebrochen“ mit leichter Tendenz zu Abbrüchen (MW 3,7).



13.3.3.2 Einzelne Arbeitsfelder sind dabei Konzepte zu entwickeln

- In einem Großteil der Dekanatsbezirke (78,3%) sind einzelne Arbeitsfelder dabei Konzepte zu entwickeln.
- Besonders häufig genannt wurden Seelsorge (43x), Jugendarbeit (39x) und Erwachsenenbildung (18x), Kirchenmusik (13x), Diakonie (11x) und ÖA (9x). (Datenbasis: 151 Nennungen aus 47 DB)

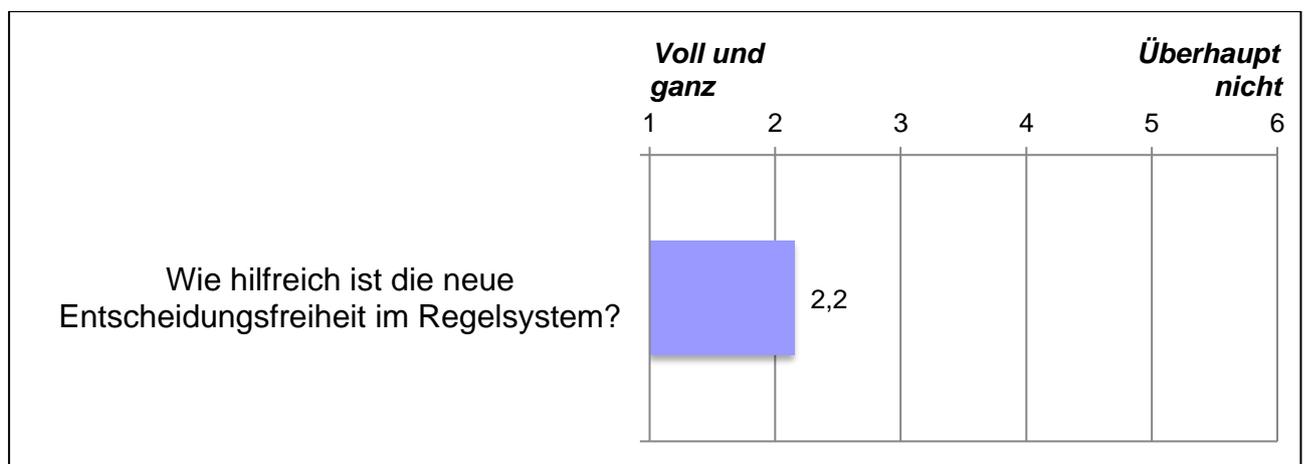


13.3.3.3 Wie hilfreich ist die neue Entscheidungsfreiheit im Regelsystem?

Die neue Entscheidungsfreiheit im Regelsystem wird als hilfreich (2,2) bewertet.

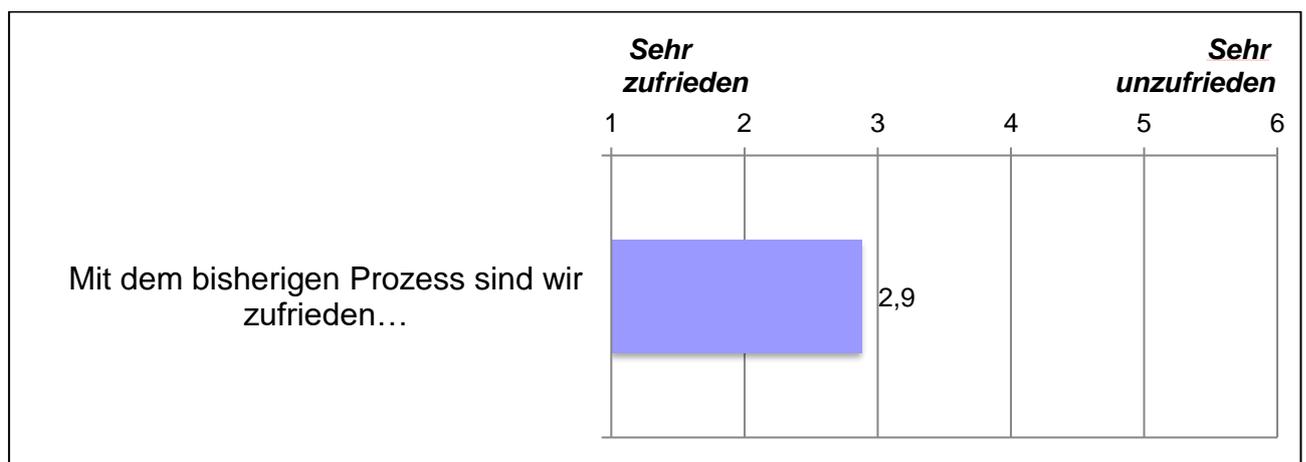
Besonders hilfreich ist die Entscheidungsfreiheit bei

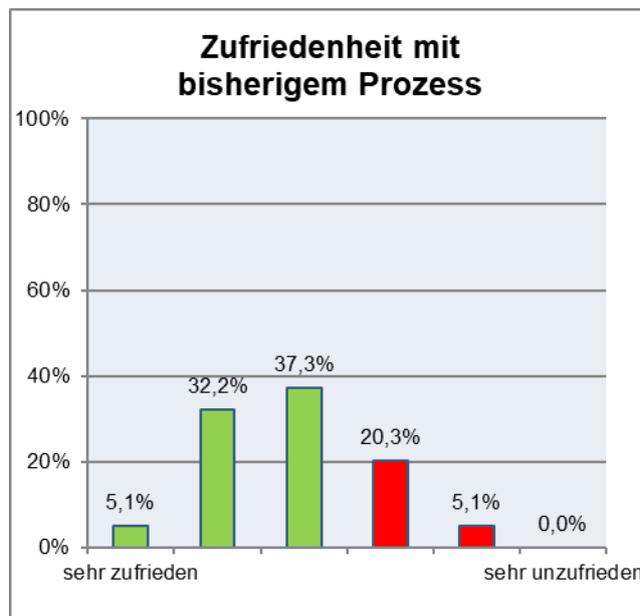
- Berufsgruppenübergreifender Einsatz (19x),
 - Übertragung Religionsunterricht (6x)
- (Datenbasis: 56 Nennungen aus 38 DB)



13.3.3.4 Zufriedenheit mit dem bisherigen Prozess

Die Zufriedenheit mit dem bisherigen Prozess ist insgesamt mittelmäßig bzw. befriedigend (2,9).





13.3.3.4.1 Warum (eher) zufrieden mit dem bisherigen Prozess?

Ausgewählte Ankerbeispiele

- „PuK und Konzeptionserstellung helfen, vom Auftrag und den Erfordernissen her zu denken, statt von bisheriger Stellenverteilung.“
- „Mühsames Geschäft, aber lohnenswert für die, die sich darauf einlassen.“
- „Prozess ist kooperativ und transparent, Unterstützung vorhanden, Kommunikation transparent.“
- „Ehrlichkeit, Offenheit und Vertrauen sind Basis für das Miteinander auf den verschiedenen Ebenen.“
- „Stärkung der Entscheidungsfreiheit des DA zum passgenauen Personaleinsatz vor Ort ist gut.“
- „Viel Kollegialität im Leitungsgremium und in der Pfarrkonferenz.“

(Datenbasis: 74 Nennungen aus 56 DB)

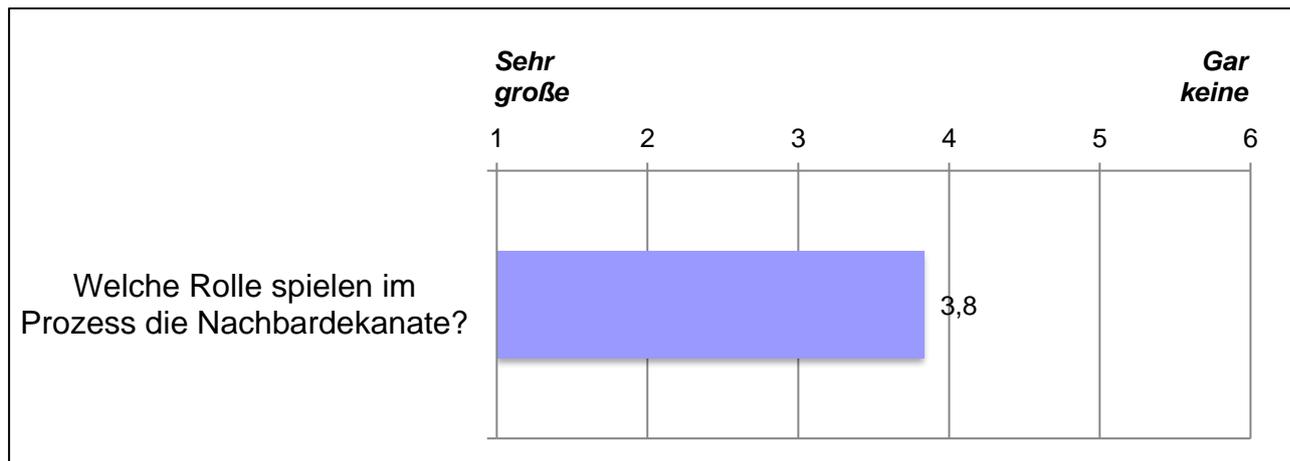
13.3.3.4.2 Warum (eher) unzufrieden mit dem bisherigen Prozess?

- „PuK ist schön und gut. Aber bei der Frage nach der Verwirklichung von Inhalten und Zielen stellt sich auch die Frage nach den Ressourcen. Das kann zu einer bösen Ernüchterung führen.“
- „Corona hat uns ausgebremst, Präsenz-veranstaltungen wären effektiver.“
- „Regionen arbeiten unterschiedlich schnell, entwickeln sich unterschiedlich – es kommt zu Verzögerungen und Problemen in der Koordination.“
- „Es gibt viel Besitzstandwahrung, einige "Setzungen" statt Prozess wären hilfreich.“
- „Die Komplexität des DB bringt die Logik der LStPI an ihre Grenzen.“
- „Zu viele (Pfarr-)stellen stehen nicht den Gemeinden zur Verfügung, sondern sind in ‚Wasserköpfen‘ gebunden.“

13.3.3.5 Welche Rolle spielen im Prozess die Nachbardekanate?

Noch eher geringe Rolle im Prozess spielen die Nachbardekanate (3,8) und der Kirchenkreis (4,1). Bei diesen beiden Bewertungen liegt allerdings eine große Streuung vor.

Die Textangaben beziehen sich hauptsächlich auf Zusammenarbeit (25x)
(Datenbasis: 59 Nennungen aus 46 DB)

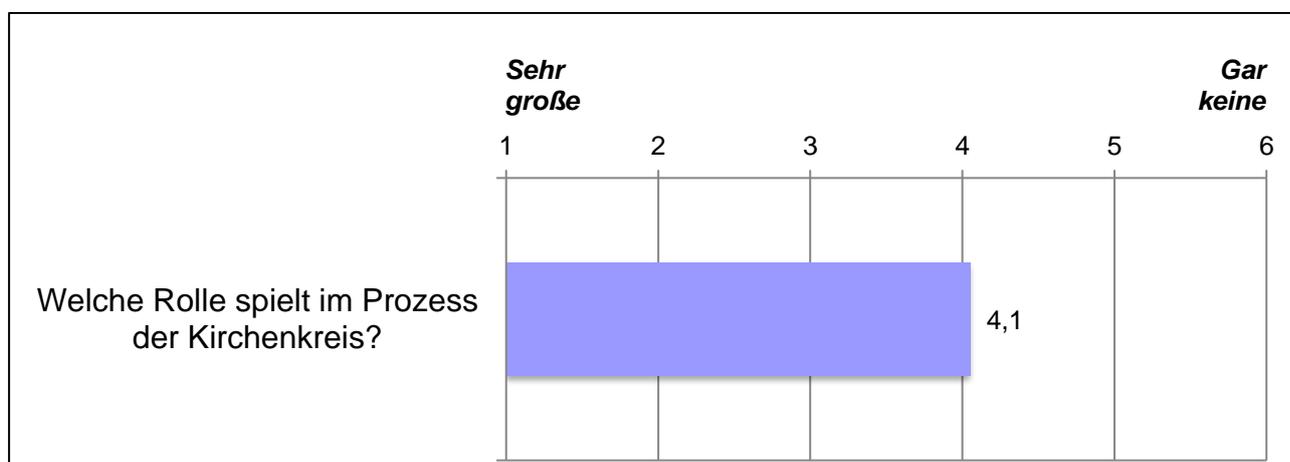


13.3.3.6 Welche Rolle spielt im Prozess der Kirchenkreis?

Der Kirchenkreis spielt mit einem Mittelwert von 4,1 eine eher nachrangige Rolle im Prozess.

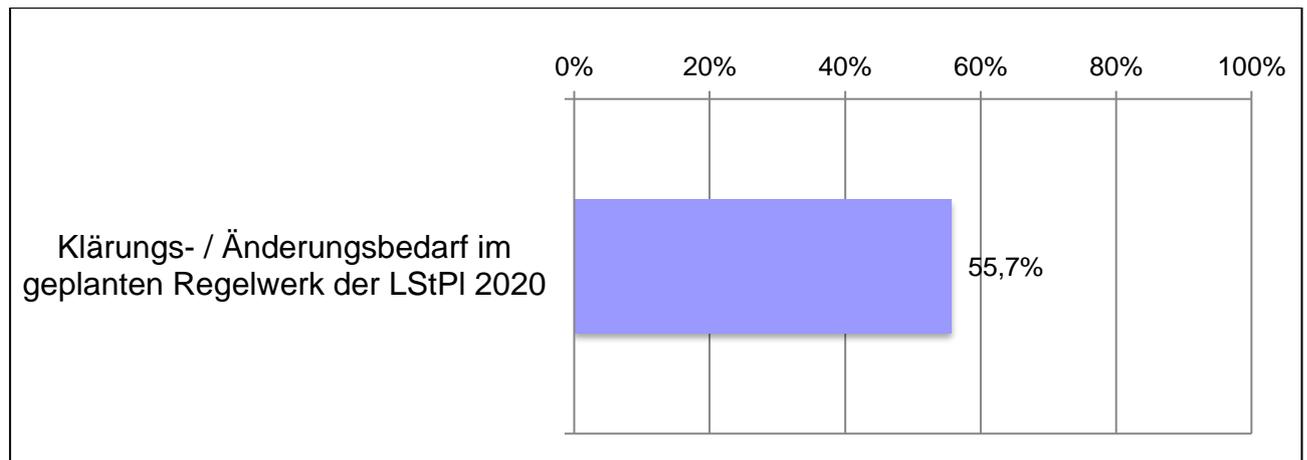
- Austausch (14x),
- Beratung (8x), Dekanekonferenz (8x),
- Regionalbischof (6x)

(Datenbasis: 57 Nennungen aus 37 DB)



13.3.4 Klärungs- und Änderungsbedarf am Regelwerk

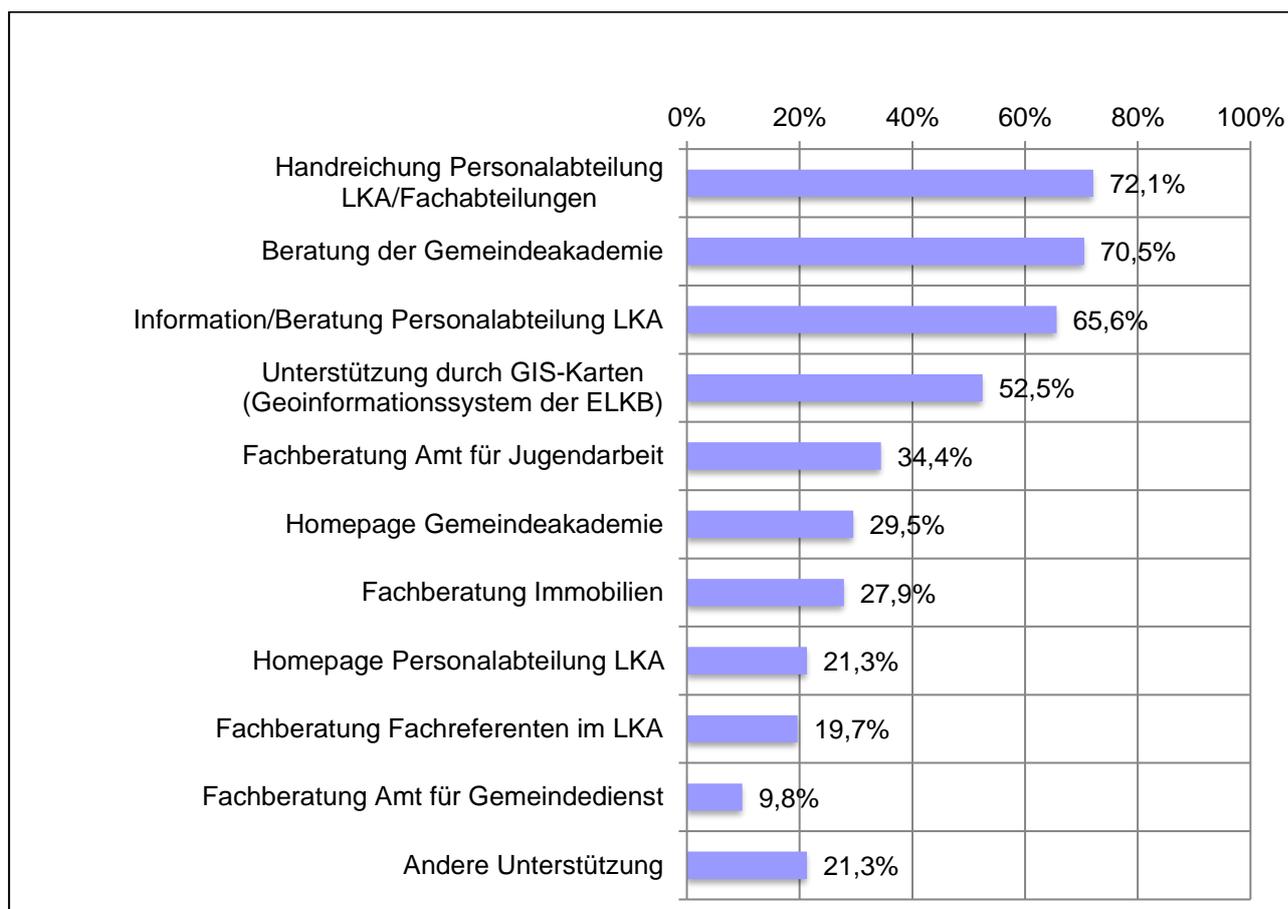
Etwas mehr als die Hälfte (55,7%) der Befragten ist auf Punkte im geplanten Regelwerk der LStPI 2020 gestoßen, die noch geklärt, ggf. auch verändert werden sollten. Besonders viele Text-Nennungen (21x) beziehen sich auf die Stellen (z.B. Berechnung, Besetzung, Anteile).
(Datenbasis: 45 Nennungen aus 33 DB)



13.3.5 Unterstützung

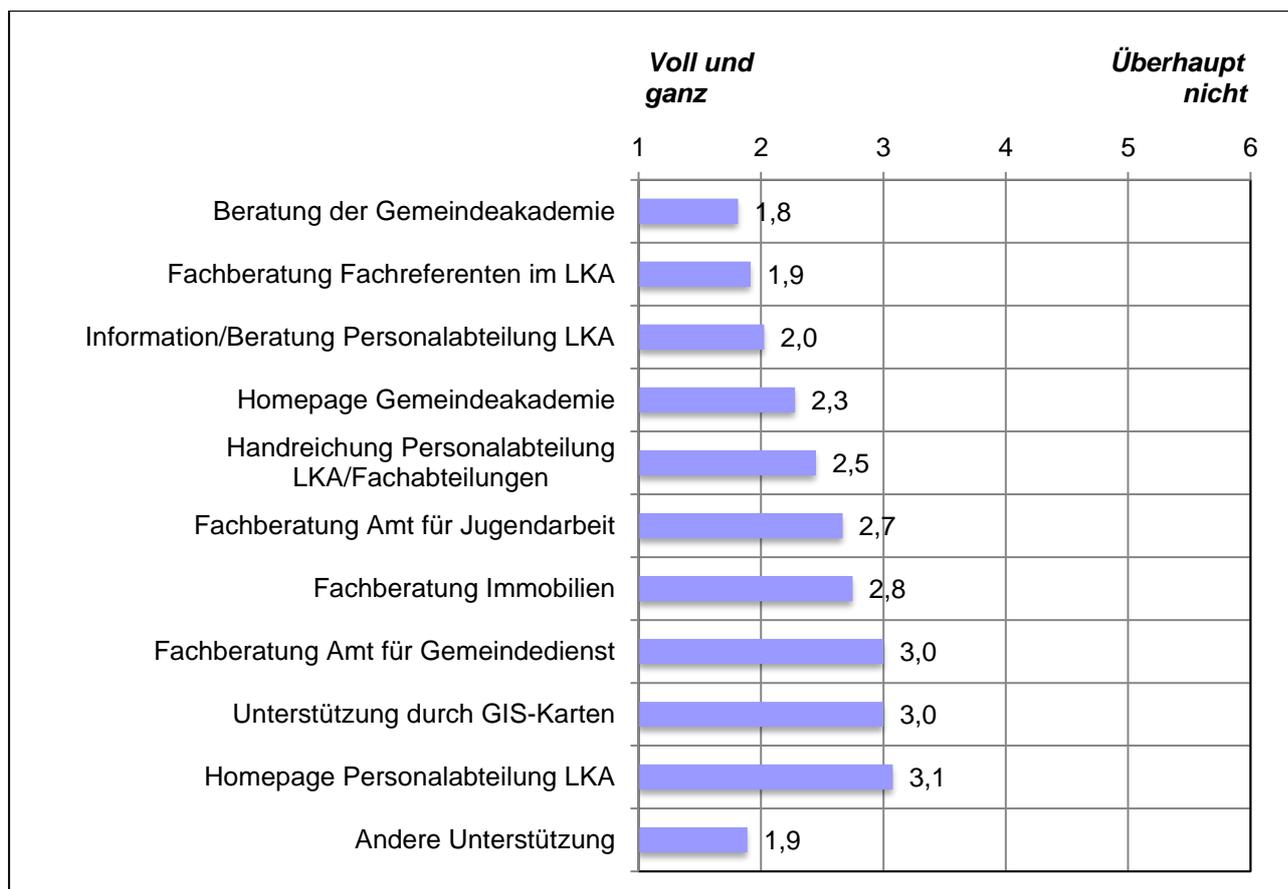
13.3.5.1 Welche Unterstützung haben Sie bisher genutzt?

Die Unterstützungsangebote wurden häufig nachgefragt. Am häufigsten genutzt wurden bisher die Handreichung (72,1%), die Beratung der Gemeindeakademie (70,5%), die Information/Beratung der Personalabteilung im LKA (65,5%) und die Unterstützung durch GIS-Karten (52,5%).



13.3.5.2 Wie hilfreich haben Sie diese Unterstützung erlebt?

Besonders hilfreich erlebt wurden bislang die Beratung der Gemeindeakademie (MW 1,8), die Fachberatung der Fachreferenten im LKA (1,9) und die Information/Beratung der Personalabteilung im LKA (2,0). Es folgen die Homepage der Gemeindeakademie (2,5), die Handreichung (2,7) und die Fachberatung des Amtes für Jugendarbeit (2,7).



13.3.5.3 Welche Unterstützung wünschen Sie sich für die Weiterarbeit?

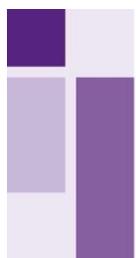
- Gemeindeakademie (6x)
 - Zahlen (6x)
 - Beratung (3x)
 - Moderation (3x)
 - Einzelnennungen (31x)
- (Datenbasis: 46 Nennungen aus 35 DB)

14 Anhang

14.1 Literaturverzeichnis

- Döring, Nicola/Bortz, Jürgen (2016): *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. 5., vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Eid, Michael/Gollwitzer, Mario/Schmitt, Manfred (2017): *Statistik und Forschungsmethoden*. 5., korrigierte Auflage. Weinheim, Basel: Beltz.
- König, Joachim (Hg.) (2016): *Praxisforschung in der Sozialen Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. Stuttgart: Kohlhammer.
- König, Joachim (2016): „Praxisforschung in zwölf Arbeitsschritten. Handlungswissen im Überblick“. In: König, Joachim (Hg.): *Praxisforschung in der Sozialen Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. Stuttgart: Kohlhammer, S. 29–92.
- Kuckartz, Udo (2016): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 3., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Lamnek, Siegfried (2010): *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch*. 5., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz.
- Mayring, Philipp (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz.
- Mayring, Philipp (2016): *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. 6., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz.
- Newell, Allen/Simon, Herbert (1972): *Human Problem Solving*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Ottmann, Sebastian (2016): „Quantitative Datenauswertung: Anwendungswissen“. In: König, Joachim (Hg.): *Praxisforschung in der Sozialen Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. Stuttgart: Kohlhammer, S. 180–255.
- Ottmann, Sebastian/König, Joachim (2018): *Was wirkt wie? – Konzeptionelle Überlegungen zur Messung und Analyse von Wirkungen in der Sozialen Arbeit. Der Wirkungsradar des Instituts für Praxisforschung und Evaluation der Evangelischen Hochschule Nürnberg*. Evangelische Hochschule Nürnberg (= *Forschung, Entwicklung, Transfer - Nürnberger Hochschulschriften*, 29). URL: <https://doi.org/10.17883/fet-schriften029>.
- Ottmann, Sebastian/König, Joachim (2020): „Was wollen wir bewirken? Wirkungsorientierung in der kirchlichen Gemeinde- und Sozialarbeit“. In: *Zeitschrift für Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung*, S. 63–66.
- Rechberg, Karl-Hermann (2016): „Qualitative Datenauswertung: Anwendungswissen“. In: König, Joachim (Hg.): *Praxisforschung in der Sozialen Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. Stuttgart: Kohlhammer, S. 257–274.

14.2 Fragebogen Phase III: Abschlussbefragung Dekanate & Pfarreien



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Evaluation der Landesstellenplanung (LStPI 2020)

Abschluss-Phase

Mit dieser Datei können Sie sich vorab einen **Überblick** über die Fragen **verschaffen**. Wir bitten Sie aber, Ihre **Antwort ausschließlich online** einzureichen. Die **Zugangsdaten** und den **Link** dazu finden Sie in der **Einladungs-Mail**. Bitte antworten Sie möglichst **bis zum 17. Mai 2024**. Die Umfrage bleibt darüber hinaus bis zum 04. Juni 2024 geöffnet.

Bei **inhaltlichen Rückfragen (z.B. Ziel und Notwendigkeit der Evaluation)** wenden Sie sich bitte an Herrn KR Johannes Grünwald

- per E-Mail: johannes.gruenwald@elkb.de
- telefonisch: 089 / 55 95 – 208

Für **Rückfragen zum Fragebogen und bei technischen Problemen** erreichen Sie das Institut für Praxisforschung und Evaluation

- per E-Mail: dietmar.maschke@evhn.de
- telefonisch: 09 11 / 27 253 – 710

Datenschutzerklärung

Ihre persönlichen Daten und Antworten behandelt das Institut für Praxisforschung und Evaluation vertraulich. Sie werden ausschließlich für die Evaluation der Landesstellenplanung 2020 verwendet. Die Auswertung der Daten findet nur in anonymisierter Form statt und lässt keine Rückschlüsse auf die einzelnen Teilnehmenden zu. Die Daten werden nicht an Dritte weitergegeben. Die Richtlinien des Datenschutzes werden eingehalten.

Ausfüllanleitung

Bitte beurteilen Sie anhand einer mehrstufigen Skala (soweit nicht anders vorgegeben), inwieweit die Aussagen für Sie zutreffen. Ein Beispiel:

	<i>Trifft voll und ganz zu</i>	<i>Trifft überhaupt nicht zu</i>
Mit dem Prozess bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn eine Aussage „*voll und ganz*“ auf Sie zutrifft, kreuzen Sie das Kästchen ganz links an, wenn diese Aussage „*überhaupt nicht*“ auf Sie zutrifft, das Kästchen ganz rechts. Mit den Kästchen dazwischen können Sie die Bewertung abstufen – vergleichbar einer sechsstufigen Schulnotenskala. Wenn eine Frage für Sie nicht zutrifft oder Sie keine Angaben machen möchten, lassen Sie diese einfach unbeantwortet oder wählen Sie die Option „*nicht beurteilbar*“.

Bei einigen Fragen haben Sie die Möglichkeit, mehr als eine Antwort anzukreuzen. Diese Fragen sind mit „*Mehrfachnennungen sind möglich*“ gekennzeichnet.

Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen ganz herzlich!

Struktur-Daten

Die folgenden Angaben sind wichtig für die strukturelle Zuordnung Ihrer Antworten. Deren Auswertung erfolgt gemäß Datenschutzerklärung anonym, es wird kein Rückbezug auf Ihre Person möglich sein.

Struktur-Daten	In welcher Funktion beantworten Sie diesen Fragebogen? <input type="checkbox"/> Vorsitzende*r des Kirchenvorstands <input type="checkbox"/> Vorsitzende*r des gemeinsamen Kirchenvorstands <input type="checkbox"/> Vertrauensfrau / Vertrauensmann des Kirchenvorstands <input type="checkbox"/> Vertrauensfrau / Vertrauensmann des gemeinsamen Kirchenvorstands <input type="checkbox"/> Dekan*in <input type="checkbox"/> Ehrenamtliches Mitglied des Präsidiums des Dekanatsynode	
	Für welche/n Pfarrei / Dekanatsbezirk antworten Sie? _____	
	In welchem Umfeld befindet sich der Sitz Ihrer Pfarrei? <i>[Frage nur an Pfarreien]</i> (Größe der Kommune) <input type="checkbox"/> Kommune bis 5.000 Einwohner <input type="checkbox"/> Kommune 5.000 bis 19.999 Einwohner <input type="checkbox"/> Kommune 20.000 bis 99.999 Einwohner <input type="checkbox"/> Kommune ab 100.000 Einwohner	
	Wie viele Mitglieder hat Ihre Pfarrei? <i>[Frage nur an Pfarreien]</i> <input type="checkbox"/> Bis 499 Mitglieder <input type="checkbox"/> 500 bis 999 Mitglieder <input type="checkbox"/> 1.000 bis 2.499 Mitglieder <input type="checkbox"/> 2.500 Mitglieder bis 4.999 Mitglieder <input type="checkbox"/> Ab 5.000 Mitglieder	
	Wie ist das Umfeld Ihrer Pfarrei / Ihres Dekanats konfessionell geprägt? <input type="checkbox"/> Überwiegend evangelisch (Kernland) <input type="checkbox"/> Überwiegend katholisch (Diaspora) <input type="checkbox"/> Etwa gleich (50:50) <input type="checkbox"/> Überwiegend konfessionslos / multireligiös	
	Wie alt war Ihr*e Pfarramtsführer*in / Dekan*in im Jahr 2022? Bzw. bei Hauptamtlichen: Wie alt waren Sie im Jahr 2022? <input type="checkbox"/> Unter 40 Jahren <input type="checkbox"/> 40 bis 55 Jahre <input type="checkbox"/> Über 55 Jahre	
	@KG-Ebene: Gab es in Ihrer Pfarrei eine Vakanz während des Planungsprozesses? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein @Nur Dekan*innen: Gab es in Ihrem Dekanat eine hohe Vakanzquote (>15%) während des Planungsprozesses? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	

Prozess

		Sehr zufrieden	Überhaupt nicht	Nicht beurteilbar
Prozess	Wie zufrieden sind Sie mit dem Prozess der Landesstellenplanung...			
	- in Ihrer Pfarrei? <i>[nur Vorsitz / VL]</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- in Ihrer Region / Subregion? <i>[nur Vorsitz / VL]</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- in Ihrem (Pro-)Dekanat? <i>[nur Dekan*in / DS]</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- auf der landeskirchlichen Ebene? <i>[nur Dekan*in / DS]</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wenn Sie den Weg mit Ihrer heutigen Erfahrung noch einmal planen würden, würden Sie etwas anders machen?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	
	Wenn ja, was? _____			
	Hatte theologische Reflexion in Ihrem Prozess der Landesstellenplanung ausreichend Platz?	Voll und ganz	Überhaupt nicht	Nicht beurteilbar
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Unterstützung

Bitte kreuzen Sie im Folgenden zunächst an, welche Unterstützung Sie genutzt haben, und bewerten Sie anschließend, als wie hilfreich Sie diese erlebt haben.

	Welche Unterstützung haben Sie in Ihrem Prozess genutzt? <i>(Mehrfachnennungen sind möglich.)</i>	Wie hilfreich haben Sie diese Unterstützung erlebt?		
		Sehr hilfreich	Überhaupt nicht	Nicht beurteilbar
Unterstützung	<input type="checkbox"/> Information Personalabteilung LKA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Beratung Personalabteilung LKA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Handreichung Personalabteilung LKA / Fachabteilungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Beratung der Gemeindeakademie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Amt für Jugendarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Amt für Gemeindedienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Fachreferent*innen im LKA, welche: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Immobilien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Unterstützung durch GIS-Karten (Geoinformationssystem der ELKB)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Homepage zur Landesstellenplanung (www.landesstellenplanung-elkb.de)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Unterstützung durch weiteres Datenmaterial aus Verwaltung, Dekanat, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Andere Unterstützung: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Welche Unterstützung wünschen Sie sich in der nächsten Landesstellenplanung? _____			

Dekan*in → Abschnitt nur an Vertrauensleute KV, Vorsitzende KV und Präsidenten der DS

		Sehr hilfreich	Gar nicht	Nicht beurteilbar
Dekan*in	Wie hilfreich war die Leitung durch den Dekan / die Dekanin?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wodurch hat der Dekan / die Dekanin den Entscheidungsprozess unterstützt? <i>(Mehrfachnennungen sind möglich.)</i> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Information <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Prozessführung <input type="checkbox"/> Erreichbarkeit und persönlicher Zugang <input type="checkbox"/> Transparenz der Entscheidungsfindung <input type="checkbox"/> Partizipation und Aufzeigen von Alternativen <input type="checkbox"/> Konfliktmanagement <input type="checkbox"/> Organisatorische Aspekte <input type="checkbox"/> Theologische Reflexion <input type="checkbox"/> Andere Unterstützung: _____ 			
Dekan*in	Hätten Sie vom Dekan / von der Dekanin Anderes gebraucht?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		
	Wenn ja, was? _____			
Dekan*in	Welche Kompetenzen benötigt der/die Dekan*in in der Zukunft? <i>Bitte wählen Sie <u>maximal fünf</u> Kompetenzen aus, die aus Ihrer Sicht am wichtigsten sind.</i>			
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Prozesskompetenz / Klarheit und Struktur in der Prozessarbeit <input type="checkbox"/> Strategisches und zukunftsorientiertes Denken & Handeln/ Veränderungsbereitschaft <input type="checkbox"/> Konfliktfähigkeit / Streitkultur <input type="checkbox"/> Kooperationsfähigkeit / Teamkompetenz (auch mit Ehrenamtlichen) <input type="checkbox"/> Personalführung und Personalbegleitung <input type="checkbox"/> Kommunikationsfähigkeit (Klarheit und Empathie) <input type="checkbox"/> Rollenklarheit und Rollenflexibilität <input type="checkbox"/> Selbstreflexivität und Vorbildfunktion <input type="checkbox"/> Umgehen mit Komplexität und Unsicherheit <input type="checkbox"/> Theologische Reflexion von Kirchenentwicklung <input type="checkbox"/> Andere Kompetenzen: _____ 			

Regeln zur Umsetzung → Abschnitt nur an DB-Ebene (Dekan*innen, Präsidenten der DS)

Regeln zur Umsetzung	Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung halten Sie nach den Erfahrungen in Ihrem Prozess für praktikabel und welche haben Sie genutzt?		
	<i>Bitte geben Sie an, welche der Regeln</i> - Sie für praktikabel halten - und welche Sie genutzt haben.	Praktikabel	Genutzt
	Freie Verfügbarkeit des Stellenkontingents im Dekanatsbezirk (mit Ausnahme von Krankenhausseelsorge, Hochschul- und Studierendenarbeit und Tourismusarbeit)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Nur Ausweisung von ganzen und halben Stellen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Tauschbarkeit von Religionsunterricht zwischen Personen oder Berufsgruppen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Konzepterstellung statt zentraler Vorgabe für einzelne Arbeitsbereiche	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Befristete Sonderbedarfsstellen (in Dekanatsbezirken mit einer Kürzung von über 15%)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Berufsgruppenübergreifender Einsatz (z.B. Diakon*innen, Religionspädagog*innen auf theol. Stellen, etc.)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Regeln	Bis zu 5% „nichtkirchliche“ Berufsgruppen (z.B. Medienfachleute, Architekten, ...)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Wie schätzen Sie die Begrenzung / Möglichkeit der berufsgruppenübergreifenden Einsätze im Umfang von 20% aller Stellen im Dekanatsbezirk ein?		<input type="checkbox"/> Zu niedrig <input type="checkbox"/> Genau richtig <input type="checkbox"/> Zu hoch / viel
	Was würden Sie an den oben genannten Regeln für 2025 ändern? _____		

Zusammenarbeit

Bitte kreuzen Sie im Folgenden zunächst an, welche neuen Strukturen der Zusammenarbeit sich entwickelt haben, und bewerten Sie anschließend, für wie zukunftsfähig Sie diese halten.

Zusammenarbeit	Welche neuen Strukturen der Zusammenarbeit haben sich entwickelt? (Mehrfachnennungen sind möglich.)	Für wie zukunftsfähig halten Sie diese?		
		<i>Voll und ganz</i>	<i>Überhaupt nicht</i>	<i>Nicht beurteilbar</i>
	<input type="checkbox"/> Absprachen mit Nachbargemeinden im eigenen Dekanatsbezirk	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gestaltung von regionaler Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zusammenschluss von Gemeinden zu Pfarreien	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/> Fusionen von Kirchengemeinden	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gemeinsame Konzeptionen von Kirchengemeinde und Dekanatsweiten Diensten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gemeinsame Konzeptionen mit außerkirchlichen oder ökumenischen Partnern	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Dekanatsübergreifende Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Kirchenkreisübergreifende Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Andere Form der Zusammenarbeit: _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<p><i>Falls sich Kooperationen mit Nachbargemeinden ergeben:</i></p> <p>Wäre eine spätere Pfarreigründung vorstellbar? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</p> <p>Wäre eine spätere Fusion von Kirchengemeinden vorstellbar? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</p> <p><i>Falls ja: Welcher Mehrwert ergibt sich durch Kooperation?</i> <i>(Mehrfachnennungen sind möglich.)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Organisation von Vertretungen <input type="checkbox"/> Gabenorientiertes Arbeiten der Hauptamtlichen <input type="checkbox"/> Effizienteres Arbeiten / Nutzung von Synergien <input type="checkbox"/> Schlankere Verwaltung <input type="checkbox"/> Verstärktes Empowerment (Befähigung, Ermächtigung) von Ehrenamtlichen <input type="checkbox"/> Höhere Qualität der Angebote <input type="checkbox"/> Inhaltliche Schwerpunktsetzung <input type="checkbox"/> Anderer Mehrwert: _____ 		
Lösungen / Ergebnis	<p>Welche Lösungen für die Herausforderungen der Landesstellenplanung haben Sie gefunden, die sich als tragfähig erwiesen haben? (strukturell und inhaltlich) <i>(Mehrfachnennungen sind möglich.)</i></p> <p><i>Strukturell</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Etablierung regionaler Teamstrukturen <input type="checkbox"/> Verlagerung von Stellen bei Dekanatsweiten Diensten in die Gemeinde <input type="checkbox"/> Verlagerung von Stellen aus der Gemeinde zu Dekanatsweiten Diensten <p><i>Inhaltlich</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ressourcen zur Unterstützung und zum Empowerment (Befähigung, Ermächtigung) Ehrenamtlicher <input type="checkbox"/> Inhaltliche Schwerpunktsetzungen <input type="checkbox"/> Ressourcen für neue Ideen von Kirche / Experimente <input type="checkbox"/> Reduktion von Angeboten und Arbeitsfeldern <input type="checkbox"/> Andere Lösungen, und zwar: _____ 		
	<p>Wenn Sie insgesamt auf die Ergebnisse der Landesstellenplanung in Ihrem Verantwortungsbereich schauen, wie würden Sie die Tendenz beurteilen?</p> <p><i>Bestehendes bewahrend</i> <input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/> <i>Neues erprobend</i></p>		

Ressourcen und Belastung

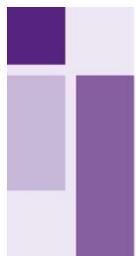
Ressourcen und Belastung	Wie lange hat der Prozess (erste Information über Stellenrahmen bis Beschlussfassung) bei Ihnen ungefähr gedauert?	_____ Monate		
	In welchem zeitlichen Rahmen verlief Ihr Entscheidungsprozess?	<input type="checkbox"/> Kürzer als geplant <input type="checkbox"/> Wie geplant <input type="checkbox"/> Länger als geplant		
	Halten Sie diesen zeitlichen Rahmen für angemessen?	<input type="checkbox"/> Zu lang <input type="checkbox"/> Genau richtig <input type="checkbox"/> Zu kurz		
		Zu hoch	Gut bewältigbar	Nicht beurteilbar
	Wie schätzen Sie den zeitlichen Aufwand für die Mitglieder der Gremien (KV, DA) ein?	□□□□□□		□
		Sehr gut	Überhaupt nicht	Nicht beurteilbar
	Wie gut waren Ihrer Einschätzung nach die Gremien in der Lage, die notwendigen Entscheidungen im Prozess zu treffen?	□□□□□□		□
	Fanden Sie das Maß an Verantwortung, das Sie mit Ihren Entscheidungen im Gremium übernommen haben, angemessen?	<input type="checkbox"/> Zu viel <input type="checkbox"/> Genau richtig <input type="checkbox"/> Zu gering		
	<u>Falls zu viel oder zu gering:</u> Was hätten Sie benötigt? _____			
	Haben die Erfahrungen, die Sie in diesem Prozess gemacht haben, Auswirkungen auf die Motivation, in Ihrem Gremium zu arbeiten? Sind die Erfahrungen für Sie... ohne Auswirkungen motivierend □□ □□ demotivierend			
Hat die Landesstellenplanung Auswirkungen auf die Gewinnung von neuen Kirchenvorständen? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Falls ja: Welche? _____				

Zufriedenheit

Zufriedenheit	Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis Ihres Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung?	Sehr zufrieden	Überhaupt nicht	
		□□□□□□		□
Wollen Sie uns über das Bisherige hinaus noch etwas mitteilen? _____				

Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen ganz herzlich!!!

14.3 Fragebogen Phase III: DWD Mantelfragebogen an Dekan*innen



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



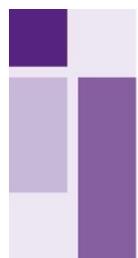
Evaluation der Landesstellenplanung (LStPI 2020)

Phase 3: Dekanatsweite Dienste (DWD)

Mantelfragebogen vorab für Dekan*innen

Mantelfragebogen für Dekan*innen	Für welche/n Dekanatsbezirk antworten Sie? _____			
	Welche dekanatsweiten Dienste gibt es in Ihrem Dekanatsbezirk bzw. in Ihrer Zuständigkeit?			
	<i>Bitte übermitteln Sie uns für die Zusendung des Fragebogens die Namen und Mail-Adressen der zuständigen Ansprechpartner*innen bei den einzelnen Diensten.</i>			
	<u>Dienste</u>	<u>Name</u>	<u>Funktion</u>	<u>Mail</u>
	<input type="checkbox"/> Altenheimseelsorge	_____	_____	_____
	<input type="checkbox"/> Erwachsenenbildung	_____	_____	_____
	<input type="checkbox"/> Hochschularbeit	_____	_____	_____
	<input type="checkbox"/> Kinder- und Jugendarbeit	_____	_____	_____
	<input type="checkbox"/> Kirchenmusik	_____	_____	_____
	<input type="checkbox"/> Krankenhausseelsorge	_____	_____	_____
<input type="checkbox"/> Öffentlichkeitsarbeit	_____	_____	_____	
<input type="checkbox"/> Tourismusseelsorge	_____	_____	_____	
<input type="checkbox"/> Weitere/r Dienst/e: _____	_____	_____	_____	
Davon sind folgende Dienste dekanatsübergreifend:				
_____ , mit folgenden DBs: _____				
_____ , mit folgenden DBs: _____				

14.4 Fragebogen Phase III: Abschlussbefragung bei DWD



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Evaluation der Landesstellenplanung (LStPI 2020)

Phase 3: Dekanatsweite Dienste (DWD)

Mit dieser Datei können Sie sich vorab einen **Überblick** über die Fragen **verschaffen**. Wir bitten Sie aber, Ihre **Antwort ausschließlich online** einzureichen. Die **Zugangsdaten** und den **Link** dazu finden Sie in der **Einladungs-Mail**. Bitte antworten Sie möglichst bis zum **08.03.2024**.

Bei **inhaltlichen Rückfragen (z.B. Ziel und Notwendigkeit der Evaluation)** wenden Sie sich bitte an Herrn KR Johannes Grünwald

- per E-Mail: johannes.gruenwald@elkb.de
- telefonisch: 089 / 55 95 – 208

Für **Rückfragen zum Fragebogen und bei technischen Problemen** erreichen Sie das Institut für Praxisforschung und Evaluation

- per E-Mail: dietmar.maschke@evhn.de
- telefonisch: 09 11 / 27 253 – 710

Datenschutzerklärung

Ihre persönlichen Daten und Antworten behandelt das Institut für Praxisforschung und Evaluation vertraulich. Sie werden ausschließlich für die Evaluation der Landesstellenplanung 2020 verwendet. Die Auswertung der Daten findet nur in anonymisierter Form statt und lässt keine Rückschlüsse auf die einzelnen Teilnehmenden zu. Die Daten werden nicht an Dritte weitergegeben. Die Richtlinien des Datenschutzes werden eingehalten.

Ausfüllanleitung

Bitte beurteilen Sie anhand einer mehrstufigen Skala (soweit nicht anders vorgegeben), inwieweit die Aussagen für Sie zutreffen. Ein Beispiel:

	<i>Trifft voll und ganz zu</i>	<i>Trifft überhaupt nicht zu</i>				
Mit dem Prozess der Landesstellenplanung bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn eine Aussage „voll und ganz“ auf Sie zutrifft, kreuzen Sie das Kästchen ganz links an, wenn diese Aussage „überhaupt nicht“ auf Sie zutrifft, das Kästchen ganz rechts. Mit den Kästchen dazwischen können Sie die Bewertung abstufen – vergleichbar einer sechsstufigen Schulnotenskala. Wenn eine Frage für Sie nicht zutrifft oder Sie keine Angaben machen möchten, lassen Sie diese einfach unbeantwortet oder wählen Sie die Option „nicht beurteilbar“.

Bei einigen Fragen haben Sie die Möglichkeit, mehr als eine Antwort anzukreuzen. Diese Fragen sind mit „*Mehrfachnennungen sind möglich*“ gekennzeichnet.

Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen ganz herzlich!

Strukturfragen bei den DWD

Struktur	Welche Funktion haben Sie in Ihrem Dienst? <input type="checkbox"/> Geschäftsführung / Leitung <input type="checkbox"/> Mitarbeiter*in / Referent*in <input type="checkbox"/> Andere Funktion: _____
	In welchem/n Dekanatsbezirk/en arbeitet Ihr Dienst? _____
	Für welchen Dienst antworten Sie? <input type="checkbox"/> Altenheimseelsorge <input type="checkbox"/> Erwachsenenbildung <input type="checkbox"/> Hochschularbeit <input type="checkbox"/> Kinder- und Jugendarbeit <input type="checkbox"/> Kirchenmusik <input type="checkbox"/> Krankenhausseelsorge <input type="checkbox"/> Öffentlichkeitsarbeit <input type="checkbox"/> Tourismusseelsorge <input type="checkbox"/> Weiterer Dienst: _____

1) Prozess

Beteiligung		Sehr zufrieden	Überhaupt nicht	Nicht beurteilbar	
	Wie zufrieden sind Sie mit dem Prozess der Landesstellenplanung in Ihrem Dekanatsbezirk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wie sehr waren Sie mit der Landesstellenplanung befasst?	Intensiv	Überhaupt nicht	Nicht beurteilbar	
	Wie beurteilen Sie Ihre Beteiligung als DWD im Gesamt-Prozess im Dekanatsbezirk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<i>@Kirchenmusik:</i> Wie wurden Kirchenmusiker vor Ort am Verfahren und an der Lösung beteiligt? _____				
	Wenn Sie den Weg mit Ihrer heutigen Erfahrung noch einmal planen würden, würden Sie etwas anders machen?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein		
Wenn ja, was? _____					

Unterstützung

Bitte kreuzen Sie im Folgenden an, welche Unterstützung Sie genutzt haben, und bewerten Sie anschließend, als wie hilfreich Sie diese erlebt haben.

Unterstützung	Welche Unterstützung haben Sie genutzt? (Mehrfachnennungen sind möglich.)	Wie hilfreich haben Sie diese Unterstützung erlebt?		
		Sehr hilfreich	Überhaupt nicht	Nicht beurteilbar
	<input type="checkbox"/> Information Personalabteilung Landeskirchenamt (LKA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Beratung Personalabteilung LKA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Handreichung Personalabteilung LKA / Fachabteilungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Beratung der Gemeindeakademie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Amt für Jugendarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Amt für Gemeindedienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Fachreferent*innen im LKA, welche: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Immobilien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Unterstützung durch GIS-Karten (Geoinformationssystem der ELKB)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Homepage zur Landesstellenplanung (www.landesstellenplanung-elkb.de)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Dachverbände (z.B. AEEB): _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Andere Unterstützung: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Welche Unterstützung hätten Sie sich darüber hinaus gewünscht? _____				

Dekan*in

		Sehr hilfreich	Gar nicht	Nicht beur- teilbar
Dekan*in	Wie hilfreich war die Leitung durch den Dekan / die Dekanin?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wodurch hat der Dekan / die Dekanin den Entscheidungsprozess unterstützt? <i>[Mehrfachnennungen sind möglich.]</i> <ul style="list-style-type: none"> - <input type="checkbox"/> Information - <input type="checkbox"/> Kommunikation - <input type="checkbox"/> Prozessführung - <input type="checkbox"/> Erreichbarkeit und persönlicher Zugang - <input type="checkbox"/> Transparenz der Entscheidungsfindung - <input type="checkbox"/> Partizipation und Aufzeigen von Alternativen - <input type="checkbox"/> Konfliktmanagement - <input type="checkbox"/> Organisatorische Aspekte - <input type="checkbox"/> Andere Unterstützung: _____ 			
	Hätten Sie vom Dekan / von der Dekanin anderes gebraucht?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	
	Wenn ja, was? _____			

Regionenbildung

Regionenbildung	Ist im Rahmen der Landesstellenplanung regionale Zusammenarbeit innerhalb des Dekanatsbezirks entstanden?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
	Hatte die regionale Zusammenarbeit einen Einfluss auf Ihren DWD und Ihre Arbeit?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
	Hatte Ihre Arbeit im DWD einen Einfluss auf die regionale Zusammenarbeit?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
	Wenn ja: Inwiefern? Was war besonders auffällig? (Merkposten positiv/negativ) _____		
	Ist im Rahmen der Landesstellenplanung eine dekanatsübergreifende Zusammenarbeit entstanden?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
	Wenn ja: Inwiefern? Mit wem? _____		

2) Ergebnis

Verhältnis von DWD und Gemeinden

Verhältnis von DWD und Gemeinden	Wie haben sich in Ihrem DWD die Stellen-Anteile verändert? <input type="checkbox"/> Mehr geworden <input type="checkbox"/> Gleich geblieben <input type="checkbox"/> Weniger geworden
	Standen in Ihrem Prozess Stellen in Ihrem Dienst und in Gemeinden in Konkurrenz? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Kann ich nicht beurteilen Inwiefern? _____
	Hat sich zahlenmäßig das Verhältnis von Stellen-Anteilen zwischen Ihrem Dienst und den Gemeinden verändert? <input type="checkbox"/> Ja, zugunsten der Gemeinden <input type="checkbox"/> Ja, zugunsten des Dienstes <input type="checkbox"/> Nein, ist gleich geblieben
	Wie hat sich aus Ihrer Sicht die Wahrnehmung Ihres Dienstes in Ihrem Dekanat verändert? <input type="checkbox"/> Verbessert <input type="checkbox"/> Gleich geblieben <input type="checkbox"/> Verschlechtert
	Sehen Sie den Stellenwert Ihres Dienstes im Dekanatsbezirk ausreichend abgebildet? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

Berufsgruppen-Zusammensetzung

Eine Voraussetzung für ein gelungenes Miteinander der Berufsgruppen ist die neu geschaffene Möglichkeit, dass im Rahmen der Landesstellenplanung 20 Prozent der Stellen, je nach konzeptioneller Entscheidung, auch berufsgruppenübergreifend, also mit Pfarrern und Pfarrerinnen, Diakonen und Diakoninnen, Religionspädagogen und -pädagoginnen, Sozialpädagogen und -pädagoginnen, Absolventen bibl.-theol. Ausbildungsstätten oder auch Kirchenmusikern und -musikerinnen besetzt werden können.

Berufsgruppen	Wurde/wird diese Regelung in Ihrem Dienst genutzt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Wäre darüber hinaus auch eine Öffnung für andere Berufsgruppen in Ihrem Bereich wünschenswert/hilfreich? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Wenn ja: Für welche? _____

14.5 Fragebogen Phase III: Interviewleitfaden

LStPI 3. Phase B1S1

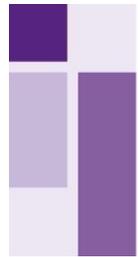
Interviewleitfaden zur Durchführung eines Einzelinterviews mit Dekan*innen und Präsidenten aus sieben Untersuchungsdekanaten

Einstieg und Formalia	90 Min
Vorstellung Interviewer*innen	
Hinweis auf Datenschutz	
Thematik der Forschung: Identifikation von Gelingensfaktoren in LStPI2020	
„Wenn wir Ihnen gleich Fragen stellen, können Sie dazu alles berichten und kommentieren, was Ihnen einfällt. Wir werden Sie erst einmal nicht unterbrechen. Wir machen uns nur Notizen und haken anschließend nach.“	
Einstiegsfragen	
<p>1. Bitte erzählen Sie uns von den Schritten, die Sie im Dekanat nach und nach in der Landesstellenplanung 2020 gegangen sind. Wo sehen Sie im Nachhinein den Startpunkt Ihrer Arbeit und welche Schritte sind Sie mit wem gegangen?</p> <p>2. Für wie gelungen halten Sie den Prozess der LStPI in Ihrem Dekanatsbezirk auf einer Skala von 0-10?</p> <p>3. Was halten Sie an Ihrem Prozess für besonders gelungen? Was haben Sie dazu getan und was haben andere dazu getan?</p>	
Vertiefende Nachfragen	
<p>Entscheidungsleitende Kriterien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Kriterien waren in Ihrem DB leitend bei der Stellenverteilung? <ul style="list-style-type: none"> ○ Ggf. genauere Nachfragen zu genannten Kriterien (z.B. Perspektive über 2024 hinaus) <p>Denken vom Inhalt her</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inwiefern hat die Frage nach Inhalten und Schwerpunkten kirchlicher Arbeit bei der Stellenverteilung eine Rolle gespielt? <ul style="list-style-type: none"> ○ Wie sah der erste Schritt aus, den Sie im Dekanat für die LStPI 2020 gegangen sind? ○ Wie sind Sie zu den Schwerpunkten gekommen? ○ Wie sind die Schwerpunkte strukturell verankert worden? 	

<p>Rolle der Gerechtigkeitsfrage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Formel, die die Stellen auf die DB verteilt, bezieht nur drei Faktoren ein: Die Gemeindegliederzahl, die Fläche und die Anzahl der Gemeinden im DB. Diese Einfachheit soll die Verteilung gerecht gestalten. Inwiefern hat die Frage nach Gerechtigkeit der Stellenverteilung bei Ihnen im DB eine Rolle gespielt? (im Vergleich der DB und innerhalb des DB) <ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Fragen wurden im Zuge Ihrer Debatte über Gerechtigkeit hier im DB diskutiert? ○ Wie sind Sie im weiteren Prozess damit umgegangen? ○ Wie würden Sie den Begriff „Gerechtigkeit“ mit Blick auf ihre letztendliche Stellenverteilung hier im Dekanat beschreiben, was waren die leitenden Kriterien zur Herstellung von Gerechtigkeit? ○ Woran ist es ggf. gescheitert, dass die Beteiligten die Verteilung als gerecht ansehen? 	
<p>Veränderungen von Kirche und in den Mindsets</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wo würden Sie für Ihren DB die größten Veränderungen im Zuge der LStPI 2020 sehen und wie bewerten Sie diese? <p>Struktur</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Inwiefern spielen Regionen, Pfarreibildungen oder Fusionen in dieser LStPI eine Rolle für Ihr Dekanat? Wie verlief der Aushandlungsprozess? Was hat ihn begünstigt, was erschwert? ○ Inwiefern hat sich die Struktur des Dekanatsweiten Dienstes verändert? ○ Wenn Sie ausgehend von dieser LStPI in die Zukunft schauen: Wie sehen Sie die Struktur Ihres Dekanats in 20 Jahren? (langfristige Wirkungen) <p>Leitungshandeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen der LStPI 2020 wurde die „mittlere Ebene gestärkt“. Wie beschreiben Sie Ihre Rolle / die Rolle der/des Dekan*in im Aushandlungsprozess hier im DB? <ul style="list-style-type: none"> ○ Wie gut ist es gelungen die Rolle auszufüllen? Was hat zum Gelingen beigetragen und was hat es erschwert? ○ Wenn Sie sich zurückerinnern: Wie hätten Sie diese Rolle ganz am Anfang des Prozesses beschrieben? Durch welche Faktoren hat sich diese Rollenveränderung ggf. ergeben? ○ Was war Ihr persönliches Highlight im Prozess? Wie geht es Ihnen persönlich mit Ihren Aufgaben im Rahmen der LStPI 2020? • Wie beschreiben Sie die Rolle des Dekanatsausschusses? <ul style="list-style-type: none"> ○ Wie gut ist es gelungen die Rolle auszufüllen? Was hat zum Gelingen beigetragen und was hat es erschwert? ○ Hat sich die Rolle des DA für das Dekanat im Zuge der LStPI 2020 verändert? 	

<ul style="list-style-type: none"> Die Aushandlung der Stellenverteilung innerhalb des DB ist ein komplexer Prozess und kann bei der Anzahl der Beteiligten auch unübersichtlich werden. Wie wurde hier im DB die Einbeziehung weiterer Akteure gestaltet? <ul style="list-style-type: none"> Zu welchem Zeitpunkt im Prozess? Auf welche Weise? <p>Kultur / Kirchenbild</p> <ul style="list-style-type: none"> Wenn Sie einmal über die weichen Faktoren des Prozesses nachdenken: Wie fühlt sich Kirche in Ihrem Dekanat seit der Arbeit an der LStPI 2020 an? <ul style="list-style-type: none"> Inwiefern hat sich der Teambegriff im DB geändert? Wie funktioniert die Zusammenarbeit in Teams? Inwiefern hat sich der Prozess der LStPI 2020 auf die Arbeitsweise und das Miteinander im DA ausgewirkt? Wie hat sich die Wahrnehmung der verschiedenen Berufsgruppen untereinander verändert? Wo sehen Sie das Für und Wider des Einsatzes nichtkirchlicher Berufsgruppen? Wie beschreiben und bewerten Sie die Rolle von Ehrenamtlichen im Prozess der LStPI 2020? <i>Mögliche Antworttendenzen: Innere Distanz zur Aufgabe / zur Organisation Kirche ↔ Verstärkung Identifikation; Aufbruchsstimmung ↔ Untergangsbefürchtung; evtl. konfliktreicher, dünnhäutiger oder kreativer, kommunikativer</i> 	
<p>Öffnung der bestehenden Regelungen in der Umsetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> Es gab eine Reihe von Öffnungen bestehender Regelungen, die es Ihnen ermöglichen sollten, für Ihre Situation passende Lösungen zu finden. Das betraf z.B. Gabenorientierung in multiprofessionellen Teams, das betraf berufsgruppenübergreifende Einsätze, Einsätze von anderen Berufsgruppen, Tauschbarkeit des RU. Spielte die Öffnung der bestehenden Regelungen eine Rolle für die Entscheidungsfindung in Ihrem Dekanat? Gab es Ideen, die an bestimmten Regelungen gescheitert sind? Wie kam es dazu? <ul style="list-style-type: none"> Welche Veränderungen der Regelungen hätten Sie gebraucht? <i>Mögliche Themen: RU, halbe und ganze Stellen, Kirchenmusikstellen, Einsatz „nichtkirchlicher“ Berufsgruppen (ab 2024)</i> 	
<p>Zusammenfassung „lessons learned“</p>	
<p>4. Wenn Sie nochmal am Anfang der LStPI 2020 stünden und die Erfahrungen hätten, die Sie jetzt gemacht haben: Was würden Sie wieder so machen? Was würden Sie anders machen?</p>	
<p>Abschluss</p>	
<p>„Gibt es Aspekte, die wir aus Ihrer Sicht noch besprechen sollten oder möchten Sie noch etwas hinzufügen?“</p>	
<p>Dank für Teilnahme, Möglichkeit für abschließende Fragen, Verabschiedung</p>	

14.6 Fragebogen Phase II: Umsetzung



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Evaluation der Landesstellenplanung (LStPI 2020)

Umsetzungs-Phase

Mit dieser Datei können Sie sich vorab einen **Überblick** über die Fragen **verschaffen**. Wir bitten Sie aber, Ihre **Antwort ausschließlich online** einzureichen. Die **Zugangsdaten** und den **Link** dazu finden Sie in der **Einladungs-Mail**. Bitte antworten Sie möglichst bis zum **15.05.2022**.

Bei **inhaltlichen Rückfragen (z.B. Ziel und Notwendigkeit der Evaluation)** wenden Sie sich bitte an Herrn KR Johannes Grünwald

- per E-Mail: johannes.gruenwald@elkb.de
- telefonisch: 089 / 55 95 – 208

Für **Rückfragen zum Fragebogen und bei technischen Problemen** erreichen Sie das Institut für Praxisforschung und Evaluation

- per E-Mail: dietmar.maschke@evhn.de
- telefonisch: 09 11 / 27 253 – 710

Datenschutzerklärung

Ihre persönlichen Daten und Antworten behandelt das Institut für Praxisforschung und Evaluation vertraulich. Sie werden ausschließlich für die Evaluation der Landesstellenplanung 2020 verwendet. Die Auswertung der Daten findet nur in anonymisierter Form statt und lässt keine Rückschlüsse auf die einzelnen Teilnehmenden zu. Die Daten werden nicht an Dritte weitergegeben. Die Richtlinien des Datenschutzes werden eingehalten.

Ausfüllanleitung

Bitte beurteilen Sie anhand einer mehrstufigen Skala (soweit nicht anders vorgegeben), inwieweit die Aussagen für Sie zutreffen. Ein Beispiel:

	<i>Trifft voll und ganz zu</i>	<i>Trifft überhaupt nicht zu</i>
Mit dem bisherigen Prozess bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn eine Aussage „*voll und ganz*“ auf Sie zutrifft, kreuzen Sie das Kästchen ganz links an, wenn diese Aussage „*überhaupt nicht*“ auf Sie zutrifft, das Kästchen ganz rechts. Mit den Kästchen dazwischen können Sie die Bewertung abstufen – vergleichbar einer sechsstufigen Schulnotenskala. Wenn eine Frage für Sie nicht zutrifft oder Sie keine Angaben machen möchten, lassen Sie diese einfach unbeantwortet oder wählen Sie die Option „*nicht beurteilbar*“.

Bei einigen Fragen haben Sie die Möglichkeit, mehr als eine Antwort anzukreuzen. Diese Fragen sind mit „*Mehrfachnennungen sind möglich*“ gekennzeichnet.

Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen ganz herzlich!

Evaluation der Landesstellenplanung (LStPI 2020): Umsetzungs-Phase

Die folgenden Angaben sind wichtig für die strukturelle Zuordnung Ihrer Antworten. Deren Auswertung erfolgt gemäß Datenschutzerklärung anonym, es wird kein Rückbezug auf Ihre Person möglich sein.

Struktur-Daten	<p>In welcher Funktion beantworten Sie diesen Fragebogen?</p> <p><input type="checkbox"/> Vorsitzende*r des Kirchenvorstands</p> <p><input type="checkbox"/> Vorsitzende*r des gemeinsamen Kirchenvorstands</p> <p><input type="checkbox"/> Vertrauensfrau / Vertrauensmann des Kirchenvorstands</p> <p><input type="checkbox"/> Vertrauensfrau / Vertrauensmann des gemeinsamen Kirchenvorstands</p> <p><input type="checkbox"/> Dekan*in</p> <p><input type="checkbox"/> Mitglied des Präsidiums des Dekanatsynode</p>
	<p>Für welche/n Kirchengemeinde / Dekanatsbezirk antworten Sie?</p> <p>_____</p>
	<p>In welchem Umfeld befindet sich Ihre Kirchengemeinde?</p> <p style="text-align: right;"><i>[Frage nur an Gemeinden]</i></p> <p><input type="checkbox"/> Kommune bis 5.000 Einwohner</p> <p><input type="checkbox"/> Kommune 5.000 bis 19.999 Einwohner</p> <p><input type="checkbox"/> Kommune 20.000 bis 99.999 Einwohner</p> <p><input type="checkbox"/> Kommune ab 100.000 Einwohner</p>
	<p>Wie viele Mitglieder hat Ihre Gemeinde? <i>[Frage nur an Gemeinden]</i></p> <p><input type="checkbox"/> Bis 499 Mitglieder</p> <p><input type="checkbox"/> 500 bis 999 Mitglieder</p> <p><input type="checkbox"/> 1.000 bis 2.499 Mitglieder</p> <p><input type="checkbox"/> 2.500 Mitglieder bis 4.999 Mitglieder</p> <p><input type="checkbox"/> Ab 5.000 Mitglieder</p>
	<p>Wie ist das Umfeld Ihrer Gemeinde / Ihres Dekanats konfessionell geprägt?</p> <p><input type="checkbox"/> Überwiegend evangelisch (Kernland)</p> <p><input type="checkbox"/> Überwiegend katholisch (Diaspora)</p> <p><input type="checkbox"/> Etwa gleich (50:50)</p> <p><input type="checkbox"/> Überwiegend konfessionslos / multireligiös</p>

2) Welche Erfahrungen machen Sie im Moment mit Ihrem Weg hin zu einer neuen Stellenverteilung im Dekanatsbezirk?

Zufriedenheit

		Sehr zufrieden	Überhaupt nicht	Nicht beurteilbar	
Zufriedenheit	Wie zufrieden sind Sie mit dem (bisherigen) Prozess der Landesstellenplanung...				
	- in Ihrer Kirchengemeinde? [nur Vorsitz / VL]	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	- in Ihrer Region / Subregion? [nur Vorsitz / VL]	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	- in Ihrem (Pro-)Dekanat? [nur Dekan*in / DS]	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	- auf der landeskirchlichen Ebene? [nur Dekan*in / DS]	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	Welche Faktoren sind Ihrer Meinung nach für einen guten Entscheidungsweg wichtig? <i>Bitte kreuzen Sie zunächst die zutreffenden Faktoren an und bewerten dann, inwieweit diese vorhanden sind. →</i>		In hohem Maß vorhanden	Nicht vorhanden	Nicht beurteilbar
	<input type="checkbox"/> Transparenz der Prozessschritte auf Ihrer Ebene (Kirchengemeinde bzw. Dekanat)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Transparenz der Rollen und Entscheidungsbefugnisse	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Information zu Rahmensetzung und Regeln der ELKB	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Information zur Arbeit in Diensten und Gemeinden im Dekanatsbezirk	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Information zu Entwicklungen im gesellschaftlichen Umfeld (= Sozialraum)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Information der betroffenen Gremien (KV bzw. DA)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Beteiligung der betroffenen Gremien (KV bzw. DA)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zeit zur Diskussion im Gremium	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Einmütigkeit im Gremium	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Konstruktiver Umgang mit Konflikten im Gremium	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Kommunikation unter den Kirchengemeinden / in den Regionen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Kommunikation zwischen Dekanatsausschuss und Kirchengemeinden	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Kommunikation zwischen Dekan und Betroffenen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Kommunikation unter den Dekanatsbezirken	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Information der Öffentlichkeit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Austausch mit Menschen im Sozialraum	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Andere Faktoren: _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	
Inwiefern sind Sie damit zufrieden / unzufrieden? _____					
Wenn Sie den Weg mit Ihrer heutigen Erfahrung noch einmal planen würden, würden Sie etwas anders machen?		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein			
Wenn ja, was? _____					

Beteiligung

Wer wurde wie in Ihren Entscheidungsprozess einbezogen?							
<i>Bitte kreuzen Sie in den einzelnen Zeilen jeweils die beteiligten Gruppen an.</i>							
<i>[Bei VL: nur Hauptamtliche und Kirchenvorstände]</i>	Haupt- amtliche	Kirchen- vorstände	Dekanats- weite Dienste	Dekanats- synode	DA	Regionale Steuerungs- gruppe	Andere <i>[bitte be- nennen]</i>
Sind informiert über den Prozess	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurden an Prozesssteuerung auf De- kanatsebene beteiligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurden um Information gebeten (z.B. über den Sozialraum, Arbeitsfelder, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurden um Ideen gebeten für Weiter- entwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurden um Rückmeldung gebeten zu einem Szenario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurden um ein inhaltliches Konzept gebeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurden um Stellungnahme gebeten im Verfahren des Benehmens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurden um Entscheidung gebeten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Beteiligung: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist diese Beteiligung Ihrer Meinung nach angemessen und zielführend?							
Voll und ganz <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <i>Überhaupt nicht</i>							
<u>Falls nicht oder nur teilweise:</u>							
Was würden Sie verändern? _____							

Kirchenkreis → Abschnitt nur an DS / Dekan*in

Welche Bedeutung hat in Ihrem Entscheidungsprozess der Kir- chenkreis?		Sehr große	Gar keine	Nicht beur- teilbar
Kirchenkreis	Als Gestaltungsraum	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Zur Wahrnehmung von Aufgaben	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Zur Information	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Als Ort der Unterstützung	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Als Lernort	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Andere Bedeutung: _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dekan*in → Abschnitt nur an VL, Vorsitzende KV und DS

Dekan*in		<i>Sehr hilfreich</i>	<i>Gar nicht</i>	
	Wie hilfreich war die Leitung durch den Dekan / die Dekanin?	□□□□□□		□
	Wodurch hat der Dekan / die Dekanin den Entscheidungsprozess unterstützt? _____			
	Hätten Sie vom Dekan / von der Dekanin anderes gebraucht? Wenn ja, was? _____	□ Ja □ Nein		

Ressourcen und Belastung

Ressourcen und Belastung	In welchem zeitlichen Rahmen verläuft/verlief Ihr Entscheidungsprozess?	<input type="checkbox"/> Kürzer als geplant <input type="checkbox"/> Wie geplant <input type="checkbox"/> Länger als geplant		
	Halten Sie diesen zeitlichen Rahmen für angemessen?	<input type="checkbox"/> Zu lang <input type="checkbox"/> Genau richtig <input type="checkbox"/> Zu kurz		
		<i>Zu hoch</i>	<i>Gut bewältigbar</i>	<i>Nicht beurteilbar</i>
	Wie schätzen Sie den zeitlichen Aufwand für die Mitglieder der Gremien (KV, DA) ein?	□□□□□□		□
	Haben die Erfahrungen, die Sie in diesem Prozess gemacht haben, Auswirkungen auf die Motivation, in Ihrem Gremium zu arbeiten? Sind die Erfahrungen für Sie... <i>ohne Auswirkungen</i> motivierend □□ □□ demotivierend			
	Was wirkt/e motivierend? _____ Was wirkt/e demotivierend? _____			
		<i>Sehr gut</i>	<i>Überhaupt nicht</i>	<i>Nicht beurteilbar</i>
	Wie gut sind Ihrer Einschätzung nach die Gremien in der Lage, die notwendigen Entscheidungen im Prozess zu treffen?	□□□□□□		□
<u>Falls nicht oder nur zum Teil:</u> Was hätten sie benötigt? _____				

Unterstützung

Bitte kreuzen Sie im Folgenden an, welche Unterstützung Sie bisher genutzt haben, und bewerten Sie anschließend, als wie hilfreich Sie diese erlebt haben.

	Welche Unterstützung haben Sie bisher genutzt? (Mehrfachnennungen sind möglich.)	Wie hilfreich haben Sie diese Unterstützung erlebt?		
		Sehr hilfreich	Überhaupt nicht	Nicht beurteilbar
Unterstützung	<input type="checkbox"/> Information Personalabteilung LKA	□□□□□□	□	□
	<input type="checkbox"/> Beratung Personalabteilung LKA	□□□□□□	□	□
	<input type="checkbox"/> Handreichung Personalabteilung LKA / Fachabteilungen	□□□□□□	□	□
	<input type="checkbox"/> Beratung der Gemeindeakademie	□□□□□□	□	□
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Amt für Jugendarbeit	□□□□□□	□	□
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Amt für Gemeindedienst	□□□□□□	□	□
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Fachreferent*innen im LKA, welche: _____	□□□□□□	□	□
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Immobilien	□□□□□□	□	□
	<input type="checkbox"/> Unterstützung durch GIS-Karten (Geoinformationssystem der ELKB)	□□□□□□	□	□
	<input type="checkbox"/> Homepage zur Landesstellenplanung (www.landesstellenplanung-elkb.de)	□□□□□□	□	□
	<input type="checkbox"/> Andere Unterstützung: _____	□□□□□□	□	□
	Welche Unterstützung wünschen Sie sich für die Weiterarbeit? _____			

3) Welche Erfahrungen machen Sie mit den Regeln und Rahmenbedingungen seitens der ELKB?

Die Formel dient der Gesamtverteilung innerhalb der ELKB. → nur an Dekan*innen

		Voll und ganz	Überhaupt nicht	Nicht beurteilbar
	Formel	Ist die Formel gut und verständlich vermittelt worden?	□□□□□□	□
Ist die Formel für Sie nachvollziehbar?		□□□□□□	□	□
Haben Sie den Eindruck, dass die Formel dazu dient, die Verteilung gerechter zu machen?		□□□□□□	□	□
Was würden Sie an der Formel ändern? _____				

Regeln zur Umsetzung

Regeln zur Umsetzung	Welche dieser Regeln zur Umsetzung der Landesstellenplanung halten Sie nach den Erfahrungen in Ihrem Prozess für praktikabel und welche haben Sie bislang genutzt?		
	<i>Bitte geben Sie an, welche der Regeln</i> - Sie für praktikabel halten - und welche Sie bislang genutzt haben.	Praktikabel	Genutzt
	Freie Verfügbarkeit des Stellenkontingents im Dekanatsbezirk (mit Ausnahme von Krankenhausseelsorge, Hochschul- und Studierendenarbeit und Tourismusarbeit)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Nur Ausweisung von ganzen und halben Stellen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Tauschbarkeit von Religionsunterricht zwischen den Berufsgruppen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Konzepterstellung statt zentraler Vorgabe für einzelne Arbeitsbereiche	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Befristete Sonderbedarfsstellen (in Dekanatsbezirken mit einer Kürzung von über 15%)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Berufsgruppenübergreifender Einsatz	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Wie schätzen Sie die Begrenzung / Möglichkeit der berufsgruppenübergreifenden Einsätze im Umfang von 20% aller Stellen im Dekanatsbezirk ein?	<input type="checkbox"/> Zu niedrig <input type="checkbox"/> Genau richtig <input type="checkbox"/> Zu hoch / viel	
Was würden Sie an den oben genannten Regeln für 2025 ändern? _____			

4) Welche Ergebnisse zeichnen sich für Ihren Dekanatsbezirk ab?

Bitte kreuzen Sie im Folgenden an, welche Ziele Sie sich für den Prozess gesteckt haben, und bewerten Sie anschließend, inwieweit Sie diese erreicht haben.

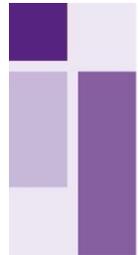
	Welche Ziele haben Sie sich für den Prozess gesteckt? Bzw. welche inhaltlichen oder strukturellen Kriterien sind/waren für Ihre Entscheidungen leitend? (Mehrfachnennungen sind möglich.)	Inwieweit haben Sie diese erreicht?		
		Voll und ganz	Überhaupt nicht	Nicht beurteilbar
Ziel-Erreichung / Kriterien	<input type="checkbox"/> Stellen möglichst gleich bemessen (z.B. nach der Formel oder der Gemeindeglieder-Zahl)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Stellen besetzbar gestalten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gemeinden mit Hauptamtlichen versorgen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Regionale Zusammenarbeit anbahnen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Aufgabenwahrnehmung regional statt gemeindlich / parochial	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Dekanatsweite Dienste profilieren	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Inhaltliche Schwerpunkte setzen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sozialräumliche Unterschiede ernst nehmen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Raum für innovative Ideen öffnen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Neue Formen von Kirche fördern	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Aufgaben reduzieren	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Vakanzen bewältigen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Flexibilität ermöglichen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Weitere Kürzungen mitdenken	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Anderes: _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zusammenarbeit

Zusammenarbeit	Entwickeln sich neue Strukturen der Zusammenarbeit? (Mehrfachnennungen sind möglich.)		
	<input type="checkbox"/> Absprachen mit Nachbargemeinden im eigenen Dekanatsbezirk <input type="checkbox"/> Gestaltung von regionaler Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Zusammenschluss von Gemeinden zu Pfarreien <input type="checkbox"/> Gemeinsame Konzeptionen von Kirchengemeinde und Dekanatsweiten Diensten <input type="checkbox"/> Gemeinsame Konzeptionen mit außerkirchlichen oder ökumenischen Partnern <input type="checkbox"/> Dekanatsübergreifende Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Kirchenkreisübergreifende Zusammenarbeit		
	Falls sich Kooperationen mit Nachbargemeinden ergeben: Wäre eine spätere Pfarreigründung vorstellbar? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		
	Wenn Sie insgesamt auf den Prozess der Landesstellenplanung in Ihrem Verantwortungsbereich schauen, wie würden Sie die Stimmung beurteilen? Bestehendes bewahrend <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Neues erprobend		
	Welche Erfahrungen haben Sie mit ökumenischen und außerkirchlichen Kooperationen im gesellschaftlichen und sozialen Umfeld gemacht? _____		
	Bei welchen inhaltlichen Aufgaben ist es gelungen, die kirchliche Arbeit vor Ort besser zu profilieren? _____		
	Wie zufrieden sind Sie mit dem (bisherigen) Ergebnis Ihres Prozesses im Zuge der Landesstellenplanung?	Sehr zufrieden <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Überhaupt nicht <input type="checkbox"/>

Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen ganz herzlich!!!

14.7 Fragebogen Phase I: Exploration



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Evaluation der Landesstellenplanung (LStPI 2020)

Exploration

Mit dieser Datei können Sie sich vorab einen **Überblick** über die Fragen **verschaffen**. Wir bitten Sie aber, Ihre **Antwort online** einzureichen. Die **Zugangsdaten** und den **Link** dazu finden Sie in der **Einladungs-Mail**. Bitte antworten Sie bis zum **14.12.2020**.

Bei **inhaltlichen Rückfragen (z.B. Ziel und Notwendigkeit der Evaluation)** wenden Sie sich bitte an Herrn KR Johannes Grünwald

- per E-Mail: johannes.gruenwald@elkb.de
- telefonisch: 089 / 55 95 – 208

Für **Rückfragen zum Fragebogen und bei technischen Problemen** erreichen Sie das Institut für Praxisforschung und Evaluation

- per E-Mail: dietmar.maschke@evhn.de
- telefonisch: 09 11 / 27 253 – 710

Datenschutzerklärung

Ihre persönlichen Daten und Antworten behandelt das Institut für Praxisforschung und Evaluation vertraulich. Sie werden ausschließlich für die Evaluation der Landesstellenplanung 2020 verwendet. Die Auswertung der Daten findet nur in anonymisierter Form statt und lässt keine Rückschlüsse auf die einzelnen Teilnehmenden zu. Die Daten werden nicht an Dritte weitergegeben. Die Richtlinien des Datenschutzes werden eingehalten.

Ausfüllanleitung

Bitte beurteilen Sie anhand einer mehrstufigen Skala (soweit nicht anders vorgegeben), inwieweit die Aussagen für Sie zutreffen. Ein Beispiel:

	<i>Trifft voll und ganz zu</i>	<i>Trifft überhaupt nicht zu</i>
Mit dem bisherigen Prozess bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn eine Aussage „voll und ganz“ auf Sie zutrifft, kreuzen Sie das Kästchen ganz links an, wenn diese Aussage „überhaupt nicht“ auf Sie zutrifft, das Kästchen ganz rechts. Mit den Kästchen dazwischen können Sie die Bewertung abstufen – vergleichbar einer sechsstufigen Schulnotenskala. Wenn eine Frage für Sie nicht zutrifft oder Sie keine Angaben machen möchten, lassen Sie diese einfach unbeantwortet oder wählen Sie die Option „nicht beurteilbar“.

Bei einigen Fragen haben Sie die Möglichkeit, mehr als eine Antwort anzukreuzen. Diese Fragen sind mit „*Mehrfachnennungen sind möglich*“ gekennzeichnet.

Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen ganz herzlich!

2) Im PuK-Prozess der ELKB wird als Grundlage struktureller und organisatorischer Entscheidungen formuliert: „Ausgangspunkt ist das Nachdenken über den biblischen Auftrag, der immer wieder neu ins Verhältnis gesetzt wird zur Lebenssituation der Menschen“.

Fragestellungen, Themen, Schwerpunkte	Wird in Ihrem Dekanatsbezirk im Sinne der PuK-Fragestellungen gearbeitet?	<i>Intensiv</i> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<i>Überhaupt nicht</i> <input type="checkbox"/>	<i>Nicht beurteilbar</i> <input type="checkbox"/>
	Welche Themen sind dabei wichtig geworden? _____ _____ _____			
	Auf welchen Ebenen zeichnen sich inhaltliche Schwerpunkte ab? <i>Wenn ja: Welche? (bitte eintragen)</i>			

Auf der Ebene der Kirchengemeinden: _____
 Auf der Ebene der Region: _____
 Auf der Ebene des Dekanatsbezirks: _____

3) Wie gestaltet sich aus Ihrer Sicht der Weg hin zu einer neuen Stellenverteilung in Ihrem Dekanatsbezirk?

Weg zu einer neuen Stellenverteilung	Die Prozessschritte sind <i>geplant</i> . <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <i>Wir haben noch nicht begonnen.</i>	<i>Nicht beurteilbar</i> <input type="checkbox"/>		
	<i>Trotz Corona konnten wir planmäßig weiterarbeiten.</i> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <i>Corona hat den Prozess abgebrochen.</i>	<i>Nicht beurteilbar</i> <input type="checkbox"/>		
	Einzelne Arbeitsfelder sind dabei Konzepte (siehe Handreichung) zu entwickeln. <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <i>Falls ja: Und zwar: _____</i>			
	Wie hilfreich ist die neue Entscheidungsfreiheit im Regelsystem (z.B. Berufsgruppenübergreifender Einsatz, Übertragbarkeit von Religionsunterricht-Regelstundenmaß, etc.)?	<i>Voll und ganz</i> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<i>Überhaupt nicht</i> <input type="checkbox"/>	<i>Nicht beurteilbar</i> <input type="checkbox"/>
	Welche ist besonders hilfreich? _____			
	Mit dem bisherigen Prozess sind wir <i>sehr zufrieden</i> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <i>sehr unzufrieden</i>	<i>Nicht beurteilbar</i> <input type="checkbox"/>		

Warum? _____

Prozess	Welche Rolle spielen im Prozess die Nachbardekanate?	Sehr große <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Gar keine <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Nicht beurteilbar <input type="checkbox"/>
	Welche genau? _____			
	Welche Rolle spielt im Prozess der Kirchenkreis?	Sehr große <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Gar keine <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Nicht beurteilbar <input type="checkbox"/>
	Welche genau? _____			

4) Regelwerk

Regelwerk	Sind Sie bei Ihrer bisherigen Arbeit auf Punkte im geplanten Regelwerk der LStPI 2020 gestoßen, die noch geklärt, ggf. auch verändert werden sollten?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Wenn ja: Welche genau? _____	

5) Unterstützung

Bitte kreuzen Sie im Folgenden an, welche Unterstützung Sie bisher genutzt haben, und bewerten Sie anschließend, als wie hilfreich Sie diese erlebt haben.

Unterstützung	Welche Unterstützung haben Sie bisher genutzt? (Mehrfachnennungen sind möglich.)	Wie hilfreich haben Sie diese Unterstützung erlebt?		
		Voll und ganz <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Überhaupt nicht <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Nicht beurteilbar <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Information/Beratung Personalabteilung LKA	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Handreichung Personalabteilung LKA/Fachabteilungen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Beratung der Gemeindeakademie	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Amt für Jugendarbeit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Amt für Gemeindedienst	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Fachreferenten im LKA, welche: _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fachberatung Immobilien	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Unterstützung durch GIS-Karten (Geoinformationssystem der ELKB)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Homepage Personalabteilung LKA	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Homepage Gemeindeakademie	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Andere Unterstützung: _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Welche Unterstützung wünschen Sie sich für die Weiterarbeit? _____			

Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen ganz herzlich!!!