

10. Führungs- und Leitungsaufgaben (Version II, gültig ab 19.05.2026, erstellt von Claudia Homberg)

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)



10. Führungs- und Leitungsaufgaben

10.1 Sicherung der rechtmäßigen und wirtschaftlichen Aufgabenerledigung (z.B. Fachaufsicht wahrnehmen, Rücksprachen und Besprechungen mit Mitarbeitern)

Die Führungs- und Leitungsaufgaben in der evangelischen Kirche umfassen eine Vielzahl von Verantwortlichkeiten, die von der Leitungsebene bis hin zur Gemeindearbeit reichen.

Zu den verschiedenen Leitungsebenen gehören die Landeskirche, die Kirchenkreise und Kirchengemeinden. Die rechtmäßige und wirtschaftliche Aufgabenerledigung muss gewährleistet sein (z.B. Festlegung einer Fachaufsicht und Kommunikation mit den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen). Die Aufsicht hat immer unterstützenden Charakter und ist in der evangelischen Kirche ein wesentliches Element um Risiken zu vermeiden.

Es finden regelmäßig wiederkehrende Termine zwischen dem Geschäftsführer des EVRR (Herrn Skowronek) und der Abteilungsleitern statt. Dabei geht es um strategische und operative Erörterungen der inneren Organisation des EVRR sowie der Mandanten.

Die festen Termine in Form eines jour fixe finden i.d.R. 14-tägig statt. Darüber hinaus nimmt der Geschäftsführer an jährlich ca. sechs Vorstandssitzungen des EVRR sowie zwei Sitzungen der Verbandsvertretung des EVRR teil. Zusätzlich erfolgt eine regelmäßige Teilnahme an den Gremiensitzungen der Kirchenkreise Dinslaken und Duisburg und deren Unternehmungen.

10.2 Strategieentwicklung und Steuerung der Organisation (z.B. Soll-Ist-Vergleiche anstellen, Kennzahlen (mit)entwickeln bzw. fortschreiben, Benchmarking, Entscheidungsbefugnisse innerhalb des Verantwortungsbereiches festlegen)

Die Steuerung und Organisation sowie deren Entwicklung erfordert eine klare Strategie, die sowohl die kirchlichen Werte, als auch die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen berücksichtigt. Dahingehend muss eine genaue Planung für die Zukunft festgelegt werden. Die Ziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser müssen definiert werden. Dazu ist eine Analyse der aktuellen Situation notwendig. Durch Soll- und Ist-Vergleiche sowie spezifische Kennzahlen lassen sich die Ziele und Maßnahmen zukunftsorientiert festlegen.

10.3 Ziele setzen und deren Erreichung kontrollieren (z.B. Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungsgespräche, Zielerreichung bewerten, Leistungs- und Finanzziele definieren)

Um Ziele einer Organisation zu erreichen ist es entscheidend, dass diese in messbare Mitarbeiterziele übertragen und in Form von Zielvereinbarungen in Mitarbeitergesprächen festgelegt werden.

Aktuell finden keine Zielvereinbarungsgespräche statt.

10.4 Qualitätssicherung (z.B. Ziele der Organisation und Qualitätsstandards festlegen, fortschreiben und sichern, Handlungsanleitungen vorgeben)

Die Qualitätssicherung umfasst alle Maßnahmen, die sicherstellen, dass Dienstleistungen und Prozesse festgelegt und Qualitätsstandards erfüllt werden.

Werden abgestimmte Konzepte und Planungen nicht festgelegt, so können Fehler in den Prozessen entstehen und Ziele werden ganz oder teilweise nicht erfüllt.

10.5 Haushaltsangelegenheiten als Organisationseinheit (z.B. Finanzbedarf ermitteln, Kostenrechnung, Planung, Verhandlung, Budgetverantwortung wahrnehmen)

Die Haushaltsangelegenheiten umfassen die Verwaltung und Organisation der finanziellen Mittel und Güter, die für die Aufgabenerfüllung des EVRR benötigt werden.

Dies beinhaltet die Planung, Bewirtschaftung und Überwachung der Einnahmen und Ausgaben (s. auch 3. Finanzwesen).

10.6 Aufgabenentwicklung beobachten, Aufgaben planen und koordinieren(z.B. Strukturen und Prozesse aufgaben- und kundenorientiert gestalten, Fortentwicklung der Ausstattung mit IT-Technik sicherstellen, fachspezifische Entwicklungen beobachten)

Die Aufgabenentwicklung ist ein fortlaufender Prozess, der sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie den Herausforderungen der Zeit orientiert.

So können sich Aufgaben durch verschiedenste Einflüsse verändern und sollten immer mal wieder überdacht und beobachtet werden, um die optimale Erfüllung einer Aufgabe zu gewährleisten.

10.7 Vertretung des Verbands nach außen/ innerhalb der Landeskirche (z.B. Teilnahme an Gremiensitzungen, wichtige Besprechungen mit Dritten führen, mit Externen zusammenarbeiten)

Der Verband wird durch den Geschäftsführer nach außen vertreten.

10.8 Beschäftigte einsetzen und motivieren (z.B. Dienstaufsicht wahrnehmen, Personalentwicklung planen, durchführen, bzw. sicherstellen, Fortbildungsbedarf ermitteln).

Um Beschäftigte erfolgreich einsetzen zu können, ist es zunächst wichtig, die Qualifikation eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin festzustellen und ggf. den Fortbildungsbedarf zu ermitteln.

Im Zuge eines Personalentwicklungsplans sollte jeder Beschäftigte nach dessen Qualifikation in Verbindung mit den Anforderungen einer Position eingesetzt werden.

10.9 Wahrnehmung der Funktion der Dienststellenleitung gemäß MAV-Gesetz und SGB IX

Die Leitungsebene arbeitet mit der Mitarbeitervertretung zusammen und trifft Entscheidungen, die die Mitarbeiterschaft oder einzelne Beschäftigte betreffen.

Zum Aufgabenbereich Führungs- und Leitungsaufgaben gibt es keine Prozessbeschreibungen und sonstigen Materialien, da im Projekt keine besonderen, für das Interne Kontrollsystem relevanten, Risiken identifiziert wurden.

Revision #10

Created 16 October 2025 10:35:46 by Christian Schleiffer

Updated 5 June 2026 10:55:26 by Claudia Homberg