



<p>3. Was ist bei der Arbeit vor Ort unbedingt zu berücksichtigen</p>	<p><b>Arbeitsabläufe vor Ort</b></p>	<p>Arbeitsabläufe der kassenführenden Stellen und der Z-Stellen werden so strukturiert, dass für die Landeskirche und ihre Gemeinden größtmögliche Verwaltungskosten-Ersparnisse erreicht werden. Deswegen werden die <b>Übergabepunkte („Schnittstellen“)</b> genau beschrieben werden, damit die Arbeiten zwischen Kirchengemeinden und Dienstleistern nahtlos und präzise übergeben werden können. Die Mitarbeitenden und die Entscheidungsträger (Pfarramt, KV) müssen deshalb – ebenso wie die Mitarbeitenden der Verwaltungsdienstleister – diese Übergaben nach den entsprechenden Richtlinien gestalten und ihre Bearbeitungsabläufe wie Bahnkupplungen oder Steckkontakte ineinander greifen lassen. (&gt;Fehler bei zentraler Kassenführung)</p>
<p>4. Wird der Pfarrer mit zusätzlichen Verwaltungsaufgaben belastet, wenn in den Pfarramtskanzleien Kürzungen vorgenommen werden?</p>	<p><b>Arbeitsbelastung, Arbeitsverlagerung auf Pfarrer</b></p>	<p>Die Strukturveränderungen sollen u. a. eine stärkere Unterscheidung von pfarramtsbezogenen und allgemeinen Verwaltungsaufgaben ermöglichen. Der <b>Pfarramtsverwaltung</b> wird verbindlich eine Verwaltungskraft zugeordnet, die – außer Barkasse/Kollekte – von Finanzverwaltung entlastet ist <b>und stärker pfarramtsbezogen arbeiten</b> kann. <b>Pfarrer</b> sollen <b>durch Zuarbeit der Z-Stellen Erleichterung</b> bei der Erarbeitung anderer Vorgänge erfahren, wie das jetzt bereits weitgehend durch die Amtratsstellen geschieht. Durch Reduzierung von Genehmigungserfordernissen und weitere Reduzierung des Schriftwechsels können zusätzliche Verwaltungserleichterungen zum Tragen kommen.</p>
<p>5. Gibt es in den Pfarrämtern nur noch 25% Anstellungsumfänge oder können bei finanzieller Leistungsfähigkeit der Kirchengemeinde auch höhere Anstellungen erfolgen?</p>	<p><b>Aufstockung von Mitarbeiterstellen</b></p>	<p>Wie bei den Anstellungen im Verkündigungsdienst haben Kirchengemeinden auch bei Mitarbeitenden im Verwaltungsdienst die <b>Möglichkeit, nach Arbeitsumfang und Finanzierbarkeit Stellen „aufzustocken“</b>. Kirchengemeinden planen ihre Anstellungen entsprechend. Die grundsichernde Verwaltungsstelle je Pfarrstelle soll verbindlich ausgestaltet werden.</p>
<p>6. Ist es nicht wichtig, vor der Entscheidung über Bauanträge eine gründliche fachliche Beratung durch Baufachleute (Baupfleger) durchzuführen, die – auch finanziell gesehen – günstige Lösungen suchen? Können Fremdbüros die Kirchengemeinden zu Fragen des Bauens an Denkmalen und sakralen Bauten einwandfrei beraten?</p>	<p><b>Baupfleger</b></p>	<p>Die Beratung und Begleitung der Gebäudepflege und des Bauwesens durch die Baupfleger wird auch künftig sicher gestellt. Anbindung, Umfang der Leistungen und Sitz der Dienststellen ist noch zu entscheiden.</p>

7. Gehört nicht das Beamtentum auf den Prüfstand ?	<b>Beamtentum</b>	<b>Der sich am Beamtenrecht orientierende dienstrechtliche Status der Pfarrerinnen und Pfarrern</b> sichert im Rechtssystem der Bundesrepublik Deutschland am ehesten die Unabhängigkeit bei der Ausführung ihres Auftrages. Die Besoldung der in beamtenähnlichen Anstellungen befindlichen Pfarrerinnen und Pfarrer ist derzeit sogar kostengünstiger, als die mit erheblichen umlagebedingten Sozialkosten belegte privatrechtliche Anstellung.
8. Ist Kirche wie ein Dienstleistungszentrum zu betrachten, das möglichst effektiv und zentral geführt werden müsste, und widerspricht das nicht dem Anliegen des Evangeliums und dem christlichen Menschenbild?	<b>Dienstleistung und Menschenbild</b>	Es widerspricht nicht dem Anliegen des Evangeliums und dem christlichen Menschenbild, effizient zu arbeiten: „Wer im Geringsten treu ist, der ist auch im Großen treu ...“ (Lukas 16,10). Es gilt nicht nur geistlich, sondern auch für das der Kirche anvertraute Gut, dass wir mit unseren Gaben, Talenten und „Pfunden“ wuchern sollen. Das gilt erst recht, wenn eine zukunftsfähigere, den künftig zu erwartenden Entwicklungen besser angepasste Verwaltungsstruktur zur Einsparung von Mitteln führt, die dann dem Verkündigungsdienst zur Verfügung stehen. Im Übrigen: Dienst(leistung) ist genuiner Bestandteil des Christentums. Diakonie selbst ist umfängliche Dienstleistung im Auftrag und als Lebensäußerung der Kirche. Die Ausdifferenzierung von Dienstleistung hat ihren Anfang bereits in der „Urgemeinde“ genommen, als Diakone (wörtl.: Diener, Dienstleister) eingesetzt wurden, um den Verkündigungsdienst von der Speisenverteilung zu entlasten.
9. Wo sehen Sie für Ihre Gemeinde die Möglichkeit einer effektiveren Verwaltungsarbeit mit Einführung der neuen Strukturen? <i>(Diese Frage wurde neben anderen persönlich an die Mitarbeitenden im Landeskirchenamt gerichtet.)</i>	<b>Effizienzsteigerung der Kirchgemeindeverwaltung</b>	Auch in unserer (meiner) Kirchgemeinde kann die <b>Vor-Ort-Verwaltung</b> dann noch <b>stärker auf den Dienst der Verkündigung</b> , insbesondere der Pfarrer, <b>bezogen</b> arbeiten. Die Mitarbeitenden können sich als Ansprechpartner besser auf Pfarramtsbesucher einstellen, weil Arbeiten, die eine hohe Konzentration erfordern, wie beispielsweise das Rechnungswesen, an anderer Stelle erledigt werden. Durch ein zentrales Melderegister und die permanente Einsichtsmöglichkeit entfällt auch die Notwendigkeit, Melderegister selbst zu führen. Arbeits-, Grundstücks- und andere Verträge werden unterschriftsreif vorgearbeitet und Finanzentscheidungen sorgfältig vorbereitet. Dadurch wird die Pfarramtsleitung und der Kirchenvorstand entlastet. Die derzeit nötigen Schulungen der Mitarbeitenden und der Pfarrerschaft durch Änderungen der Rechtslage und Weiterentwicklung der EDV können weitgehend entfallen.



12. Die Selbstbücher der Kirchkasse haben einen besseren Überblick über ihre Finanzen und können schnell reagieren (Nachfragen, Fehlersuche).	<b>Fehler bei zentraler Kassenführung</b>	Durch Online-Einblick können jederzeit Einsichten in das Rechnungswerk genommen werden und damit die Finanzverhältnisse - aber auch der Bearbeitungsstand – der eigenen Kirchkasse eingesehen werden. Fehler werden durch <b>Kassen- und Rechnungsprüfung</b> weitgehend erkannt und korrigiert. Fehlerstatistiken zeigen, dass die Fehlerquote von den Konzentrationsmöglichkeiten der Mitarbeitenden, von ihrer "Routine", von der technischen Ausstattung ihres Arbeitsplatzes u. a. abhängen. Deshalb ist nicht davon auszugehen, dass in Zentralen fehlerhafter gearbeitet wird, als in örtlichen Verwaltungen. Natürlich werden die Umstellungszeiten für alle Beteiligten eine besondere Herausforderung werden. Auftretende Anlaufschwierigkeiten sollten nicht als Fehler, sondern als Lernpotential und Verbesserungsmöglichkeit wahrgenommen und genutzt werden. (s. a. >Arbeitsabläufe vor Ort)
13. Welche Größenordnung sollten kassenführende Stellen haben?	<b>Größenordnung</b>	In der Regel arbeiten kassenführende Stellen für mehrere Kirchenbezirke und vereinigen so viele Arbeitskräfte, dass <b>die Arbeitsfähigkeit durch Vertretbarkeit in allen Fachbereichen ständig gewährleistet</b> ist. Damit ist eine Arbeitsgröße unter 6 Vollbeschäftigten (bzw. entsprechend vielen Teilzeitbeschäftigten) nicht anzustreben.
	<b>Hinweise</b>	→ Eingaben
	<b>Kirchgeldverwaltung</b>	→ Anonymität (Kirchgeld)
14. Bisher fehlt eine Offenlegung der Kosten für die geplanten neuen Verwaltungsstrukturen und deren daraus resultierender Einspareffekt	<b>Kosten und Einsparungen</b>	Die <b>Kosten für die Umstellung</b> können nur näherungsweise bestimmt werden. Dazu sind Rücklagen im landeskirchlichen Haushalt gebildet worden. Einsparungen ergeben sich künftig nicht nur durch Konzentration der Arbeitsabläufe. Einsparungen werden auch durch die reduzierten Anleitungen und Schulungen für Finanzverwaltung, EDV-Arbeit und Arbeitsrecht sowie die Reduzierung der Lizenzen und Anschaffungskosten für Programme und Updates auf hunderten Rechnern in der Landeskirche erzielt werden. Zusammengeführte hochqualifizierte und zügige Arbeitsausführung vermeidet darüber hinaus Verluste aus Terminverfehlungen sowie aus rechtlichen und wirtschaftlichen Fehleinschätzungen. Die Einsparungen wurden durch Mitarbeitende des Landeskirchenamtes vorgerechnet, indem den erforderlichen Arbeitsumfängen nötige Anstellungen gegenübergestellt wurden. Dabei konnte eine deutliche Reduzierung gegenüber dem jetzigen Anstellungsvolumen in Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbänden festgestellt werden, das sich jährlich auf ca. 3 Millionen Euro

		<p>belaufen wird. Diese Berechnungen finden sich in der Vorlage 48 der Kirchenleitung an die Landessynode. Sie waren von der Projektgruppe aufgenommen worden, deren synodale Mitglieder sich auch in der Synode besonders für die Finanzbelange der Kirchgemeinden einsetzen.</p> <p>Ziel der Verwaltungsumstellung ist eine künftige jährliche Verwaltungskosteneinsparung von 5-7 Millionen Euro. Diese Einsparung wird dazu führen, dass bei zurückgehenden Kirchensteuern und also Zuweisungsmöglichkeiten die Stellen im Verkündigungsdienst langsamer zurückgebaut werden können, als ohne diese Maßnahmen.</p>
	<b>Meinungsäußerungen</b>	→ Eingaben
	<b>Menschenbild:</b>	→ Dienstleistung und Menschenbild
<p>15. Geht man bei der Verwaltungsreform nicht irrtümlicherweise von den westlichen „volkskirchlichen“ Verhältnissen aus? Die Christen hier sehen Kirche als eine Institution an, die den einzelnen Menschen vor Ort annimmt.</p>	<b>Organisationsmodell, westlich</b>	<p>Obwohl unserer Landeskirche im Durchschnitt 21% der Bevölkerung angehören (in manchen Gegenden nur noch um 10%), haben wir <b>in Sachsen weithin volkskirchliche Strukturen</b>. Auf Grund dieser Strukturen ist nicht nur für jedes Gemeindeglied, sondern für jeden Einwohner bisher unsere Kirche erreichbar und (beispielsweise über ihre Öffentlichkeitsarbeit und durch ihre Veranstaltungen) sichtbar. Dadurch ist die Ansprechbarkeit jedes Einzelnen gewährleistet. Daran wird auch eine Verwaltungsstrukturreform nichts ändern, denn Kirche ist dort, wo das Wort verkündigt wird und die Sakramente gefeiert werden, wo Gemeinschaft und Dienst gelebt werden. Diese Funktionen der Kirche und Tätigkeiten ihrer Glieder anzuregen und zu stärken sowie jede einzelne und jeden einzelnen zum Zeugnis über ihren Glauben zu befähigen, ist die Kernaufgabe der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst. Um diese Kernaufgabe auch künftig weitgehend wahrzunehmen, ist die Umschichtung beim Einsatz der Kirchensteuern dringend erforderlich, die infolge Geburtenrückgang, Arbeitslosigkeit und Abwanderung stark zurückgehen werden. Einsparungen durch Konzentration der und Abbau von Prüfinstanzen durch zentrale Bearbeitung sind dringend geboten. Die Ansprechbarkeit und Präsenz vor Ort muss mit viel Phantasie und Einsatz unabhängig von den nötigen, zusammenfassbaren Verwaltungsarbeiten sicher gestellt werden. Im Übrigen haben die meisten westlichen Kirchen einen "härteren" Personal-Schlüssel. In der Hannoverschen Landeskirche kommen bspw. auf 2000 Gemeindeglieder ein/e Pfarrer/pfarrerin oder ein Diakon/Diakonin usw.. In unserer Landeskirche kommen auf ca. 1550 Gemeindegliedern ein/e Pfarrer/in und knapp 50% Gemeindepädagoge/in und Kirchenmusik, was aber wegen der viel geringeren Kirchenmitgliedschaft sinnvoll ist.</p>

<p>16. Entwickelt sich die Kirche nicht zunehmend zu einer „Pfarrer-Kirche“?</p>	<p><b>Pfarrerkirche</b></p>	<p>Die 2003 eingeleitete und weitgehend umgesetzte Stellen- und Strukturpassung im Verkündigungsdienst schrieb erneut <b>das feststehende Verhältnis von 1 Pfarrer : 0,45 Gemeindepädagoge : 0,30 Kirchenmusiker</b> fest. Damit wird die bewährte Aufteilung der Dienstgruppen im Verkündigungsdienst weiter aufrecht erhalten. So verhindert unsere Landeskirche gerade die Herausbildung einer „Pfarrerkirche“.</p>
<p>17. Wird nicht eine lebendige Gemeinde zerstört, wenn keine Präsenz in den Pfarramtskanzleien vor Ort gewährleistet wird?</p>	<p><b>Präsenz von Mitarbeitern vor Ort</b></p>	<p>Präsenz in den Pfarramtskanzleien wird durch die Regelung einer Mindestanstellung sichergestellt. Durch weitere Finanzierung können Kirchgemeinden Stellen aufstocken oder Präsenzzeiten durch Ehrenamtliche erweitern, wie bisher auch schon. <b>Ziel</b> muss es bleiben, lange bzw. häufige – vor allem aber <b>regelmäßige – Öffnungs- und Sprechzeiten</b> durchzuhalten. Die Verwaltungsstrukturänderung sollte allerdings auch dazu führen, dass Pfarrerrinnen und Pfarrer ihre Erreichbarkeit klar strukturieren, per Anrufbeantworter und Telefonumleitung auch kurzfristig erreichbar werden und angebotene Sprechzeiten in der Regel einhalten.</p>
<p>18. Werden nicht Gemeindeglieder eher austreten oder nicht zahlen, wenn sie zur Klärung eines Kirchengeldproblems zur fernen Z-Stelle fahren sollen?</p>	<p><b>Problemlösungen bei zentralen Verwaltungseinrichtungen</b></p>	<p>Wenn die Kirchgemeindeverwaltung oder das Pfarramt vor Ort nicht in der Lage sind, für Gemeindeglieder ein Problem zu klären, dann erst kommen die Menschen auf die Idee, sich an die zentralen Dienstleister zu wenden. Mit der Verwaltungsstrukturreform ändert sich höchstens die Öffnungszeit, nicht der <b>Bearbeitungsstil der örtlichen Pfarramtsverwaltung</b>. Eine gute Verwaltung arbeitet bereits heute so, dass sie ihre Arbeit Besucher- und Mitgliederfreundlich gestaltet. („Was kann ich für Sie tun?“ „Schön, dass Sie hereinschauen – das Problem werden wir so schnell wie möglich für Sie klären“). Und natürlich sieht die Pfarramtsverwaltung sehr schnell, wie das Problem behoben werden kann, und bringt die Lösung so weit voran, dass die Betroffenen genau wissen, was nun für sie noch zu tun bleibt. Die Mitarbeitenden setzen als Pfarrer und Verwaltungsleute ihren Ehrgeiz da hinein, die Dinge ins Reine zu bekommen. Denn neben der Gewinnung neuer Gemeindeglieder kommt der Bindung der bereits vorhandenen und die kirchliche Arbeit mit tragenden Gemeindeglieder durch Angebot und Art des Umganges höchste Priorität zu. s. a. → Entfernungen</p>

<p>19. Bedeutet eine generell zentrale Kassenführung nicht einen wesentlichen Eingriff in die Selbstständigkeit der Kirchgemeinden und eine Verschlechterung der Finanzbearbeitung?</p>	<p><b>Selbstverwaltungsrecht der Kirchgemeinden</b></p>	<p>Zentrale Kassenführung <b>beschränkt die Kirchgemeinde in der <u>Ausführung</u></b> dieser Verwaltungsarbeit. Deshalb kann ein solcher Einschnitt auch nur durch Gesetz herbeigeführt werden. <b>In der <u>Entscheidung bei der Ausgabengestaltung und der Einnahmengewinnung ergibt sich keinerlei Einschränkung.</u></b> Alle <b><u>Entscheidungen</u></b> fallen weiterhin <b>bei der Kirchgemeinde</b>. Eine Ertragssteigerung wird bei Kirchgemeinden mit nennenswertem Geldvermögen durch gemeinsame Anlage erreicht werden können und diesen Kirchgemeinden dann auch zufließen.</p>
<p>20. Wer kann von einem geplanten Anstellungsumfang von nur 25% leben? Wie sollen wir die Ausbildung der Kinder finanzieren?</p>	<p><b>Soziale Fragen</b></p>	<p>Die künftig vorgeschriebene personelle Mindestausstattung in der Pfarramtsverwaltung führt <b>nicht zwingend zu Kürzungen auf 25%ige Anstellung</b>. Die Verhältnisse in den Kirchgemeinden, die Wünsche an die Verwaltung und die finanziellen Möglichkeiten der jeweiligen Anstellungsträger sind allerdings sehr unterschiedlich. Neben der örtlich möglichen Notwendigkeit von Bedarfskündigungen und der Kürzung von Stellen wird es an anderen Orten zur Anstellung von Mitarbeitenden in der Pfarramtsverwaltung kommen. Auch Aufstockungen sind denkbar, denn Kirchgemeinden können höhere Anstellungsumfänge realisieren, wenn dies ihre Finanzlage zulässt und entsprechende Arbeitsumfänge vorliegen.</p> <p>Allerdings widerspricht es dem Auftrag der Kirche, Arbeit, die effizienter zentral ausgeführt werden kann, dezentral zu belassen, was eine weitere Einschränkung des Verkündigungsdienstes zur Folge hätte. Die Landeskirche als Ganze muss auf einen möglichst sparsamen und zielgerichteten Mitteleinsatz achten und kann <b>Stellen nicht unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsbeschaffung oder -erhaltung finanzieren</b>. Das können nur Einzelne mit ihrem Geld tun, oder Gemeinden auf Beschluss und mit dem Geld ihrer Glieder.</p> <p><b>Die existentiellen Fragen der Mitarbeitenden</b> sind dennoch ernst zu nehmen. Vielleicht ergeben sich vor Ort Möglichkeiten, bisherige Mitarbeitende an Firmen oder Behörden zu empfehlen.</p>
<p>21. Kürzungen von Personalstellen haben unter Umständen schwerwiegende Folgen für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hat die Landeskirche dafür Sozialpläne vorbereitet?</p>	<p><b>Sozialpläne</b></p>	<p>Sozialpläne sind ein Instrument zum Ausgleich oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Betriebsänderungen erfahren. Sozialpläne werden zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung geschlossen. Ein Sozialplan für die gesamte Landeskirche ist vor dem Hintergrund der Vielgestaltigkeit der Dienstgeber (Kirchgemeinden, Kirchenbezirke, Landeskirche u.a.) nicht möglich. Die Verwaltungsstrukturreform unserer Landeskirche wird eine Vielzahl von</p>

		<p>Anstellungsträgern unterschiedlicher Größe betreffen. Gleichwohl heißt dies nicht, dass es in der Landeskirche keine Regelungen gäbe, wie wirtschaftliche Nachteile abgemildert werden. Die Ordnung zur sozialen Absicherung vom 25.04.1996 (ABl. S. A 153) in der Fassung vom 05.05.2004 (ABl. S. A 111) enthält Abfindungsregelungen, die Sozialplänen nachgebildet sind. Die Ordnung zur sozialen Absicherung gilt unabhängig vom kirchlichen Dienstgeber für alle privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO) Anwendung findet.</p>
22. Welche Aufgaben und Kompetenzen werden die Kirchenbezirke und Superintendenten behalten?	<b>Superintendenten</b>	<p>Mit dem Wegfall der Bezirkskirchenämter sind <b>die Superintendenten nicht mehr Teil einer Genehmigungsbehörde</b>. Das ist logische Folge der Zielstellung, eine Verwaltungs- und Entscheidungsebene in unserer Landeskirche einzusparen. Gesetzlich zu regeln ist, wie das von der Synode geforderte „Mitentscheidungsrecht“ der Superintendenten in den Angelegenheiten ausgestaltet werden muss, die besonders geistliche Fragestellungen berühren. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit wird sich künftig stärker auf Personalentwicklung und Personalführung legen. Auch daher ist die Entlastung von Verwaltungsaufgaben und die Ausgliederung aus Genehmigungsgängen zu begrüßen.</p>
23. Gibt es konkrete Planungen für den enormen Kostenaufwand bei der Errichtung der Verwaltungsämter (Einrichtungen auf neuestem technischen Stand, hochqualifiziertes und demzufolge teures Personal)?	<b>Umstellungskosten</b>	→ Kosten und Einsparungen
24. Wenn bei uns die Pfarrstelle wegfällt und dann die Verwaltungsstelle gleichzeitig mit, ist das nicht eine zusätzliche Beschweris?	<b>Verbindung von Pfarrstelle und Verwaltungsarbeit</b>	<p>Die meiste (nicht in Dienstleistung zusammenfassbare) Verwaltungsarbeit fällt im Zusammenhang mit der Pfarramtsverwaltung an, ist also <b>mit der Tätigkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern sowie anderen Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst eng verbunden</b>. In (vereinigten) Kirchgemeinden, in Kirchspielen oder in Schwesterkirchverhältnissen kann es auch an den Orten, wo keine Pfarrer ansässig sind oder keine Pfarramtsverwaltung ansässig ist, Ansprechmöglichkeiten geben. Deren Einrichtung hängt von den jeweiligen ehrenamtlichen oder finanziellen Möglichkeiten ab. Richtig ist, dass eine Landeskirche, die wegen Kirchensteuerrückgängen Pfarrstellen streichen muss, nicht gleichbleibend Verwaltungsarbeit finanzieren kann. Wo aber Kirchgemeinden Wege finden, mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln ortsnahe Möglichkeiten zu schaffen, kann das sinnvoll sein.</p>

	<b>Wegfall von Verwaltungsstellen bei Einsparung von Pfarrstellen</b>	→ Verbindung von Pfarrstelle und Verwaltungsarbeit
	<b>Westliches Organisationsmodell</b>	→ Organisationsmodell, westlich
25. Welche Schwerpunkte sehen Sie in der Arbeit der drei neuen Dienstleistungszentralen?	<b>Z-Stellen (Arbeitsschwerpunkte)</b>  „Z.-Pers.“ „Z-Grund“ „Z-Mitgl.“	Die <b>zentralen Dienstleister (Z-Personal, Z-Grundstücke)</b> bereiten auf Grund der Angaben und der Aufgabenstellungen der Gemeinden und Einrichtungen Entscheidungen für deren Leitungsgremien vor bzw. setzen verwaltungsmäßig die Entscheidungen durch Ausarbeitung von Verträgen usw. um. Ausgelöst werden die Arbeiten durch die Rechtsträger (bspw. Kirchgemeinden). Verträge usw. werden durch Unterschrift derselben auch in Kraft gesetzt. Die Arbeitsweise der <b>ZGASt</b> ist bereits bekannt. Die <b>Z-Mitglieder</b> setzt die Arbeit der <b>Z(entralen)O(rganisationsstelle)M(eldewesen)</b> auf einer qualitativ höheren Ebene fort, so dass die Gemeinden schneller Auskünfte über die Gemeindeglieder (in Abhängigkeit von der Arbeitsweise der staatlichen Meldestellen) bekommen können. Gleichzeitig werden fehlerträchtige, manuelle Tätigkeiten verringert und die Verfügbarkeit der Daten erhöht. <b>Ziel</b> aller Zentralisierung ist die Beschleunigung von Verwaltung durch Standardisierung der Arbeitsabläufe und Minimierung von Genehmigungserfordernissen.

Bearbeitungsstand Dezember 2005