



# **P e r s o n a l b e r i c h t**

zu Tagesordnungspunkt 1  
der 5. Tagung der 13. Landessynode  
vom 26. bis 27. April 2018  
in Hofgeismar

von Prälat Bernd Böttner

---

## Inhalt

„Pflüget ein Neues, solange es Zeit ist“ (Hosea 10,21) .....	2
Reformprozess 2026: Was wollen wir? Wo wollen wir hin? .....	3
Kooperation als Herausforderung und Chance .....	5
Pfarramtlicher Dienst mit Mitte und Maß .....	7
Reduzierung und Verteilung von Pfarrstellen .....	8
Verwaltungsassistenzen .....	11
Zwischenfazit .....	11
Arbeitsgruppen im Auftrag des Landeskirchenamtes .....	13
Überprüfung der Steuerlichen Mietwerte für Pfarrhäuser durch die Finanzämter .....	14
Dank an die Pfarrvertretung .....	15
Referat "Aus-, Fort- und Weiterbildung" .....	15
Referat "Gemeindeentwicklung und Missionarische Dienste" .....	18
Referat "Sonderseelsorge" .....	21
Referat "Gottesdienst, Kirchenmusik und Theologische Generalia" .....	24
Referat "Personalverwaltung Theologisches Personal" .....	26
Anhang: Personalstatistik 2018 und Pfarrstellenbudgets	

---

## **„Pflüget ein Neues, solange es Zeit ist“ (Hosea 10,12)**

Liebe Schwestern und Brüder!

Mit den Beschlüssen der Herbsttagung 2015 hat die Landessynode einen Prozess der Neuaufstellung der kirchlichen und der pastoralen Arbeit beschlossen, der sich über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren erstrecken soll. Zu den Kennzeichen dieser Neuaufstellung zählen Aufgabenkritik, Ressourcenorientierung und Kooperation sowie Stellenbudgets für Kirchenkreise, die Erstellung von Dienstbeschreibungen für Pfarrerinnen und Pfarrer und die Errichtung von Verwaltungsassistenzen. Diese Stichworte beschreiben eine ganze Reihe von Neuerungen, die mehr oder weniger gleichzeitig umgesetzt werden sollen, und zwar unter den Bedingungen sich gleichzeitig vollziehender Veränderungen im kirchlichen Leben angesichts sich verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen für kirchliches Handeln.

„Was ist daran neu?“ So fragen manche. Haben sich doch die gesellschaftlichen und kirchlichen Verhältnisse immer gewandelt und von den Handelnden neue Ideen, neue Konzepte gefordert. Und es ist doch immer eine Stärke der christlichen Kirchen gewesen, auf neue Herausforderungen angemessen zu reagieren und das Evangelium von Jesus Christus neu zur Sprache zu bringen. Andererseits gehören die Kirchen zu den Institutionen, in denen sich Wandel nur sehr langsam vollzieht, die eine hohe Beständigkeit aufweisen und sich durch die Bewahrung der Tradition ausweisen.

In den Büchern der Bibel hat die Suche nach dem Neuen und der Aufbruch zu neuen Ufern einen hohen Stellenwert. Trotz der skeptischen Feststellung des Predigers („Es geschieht nichts Neues unter der Sonne“), geht es immer wieder um neue Formen des Glaubens und des gottgefälligen Lebens: „Singet dem Herrn ein neues Lied“ (Psalm 98,1), „Gib mir einen neuen, beständigen Geist“ (Psalm 51,12), „Wir dienen im neuen Wesen des Geistes und nicht im alten Wesen des Buchstabens“ (Römer 7,6), „Zieht den neuen Menschen an, der nach Gott geschaffen ist, in wahrer Gerechtigkeit und Heiligkeit“ (Epheser 4,24).

Abraham verlässt mit einer großen Verheißung seine Heimat und zieht in ein unbekanntes Land, das Gott ihm zeigen will (Genesis 12). Der Prophet Jesaja lässt keinen Zweifel daran, woher Menschen die Kraft erhalten, neue Wege zu gehen: „Die auf den Herrn harren, kriegen neue Kraft, dass sie auffahren mit Flügeln wie Adler, dass sie laufen und nicht matt werden, dass sie wandeln und nicht müde werden.“ (Jesaja 40, 31).

Das für mich schönste Bild vom göttlichen und menschlichen Zusammenwirken beim Wachsen des Neuen verwendet der Prophet Hosea: „Säet Gerechtigkeit und erntet nach dem Maß der Liebe! Pflüget ein Neues, solange es Zeit ist, den Herrn zu suchen, bis er kommt und Gerechtigkeit über euch regnen lässt.“ (Hosea 10,12) Bedeutet für mich doch dieses Bild auch, dass Kirche nie Selbstzweck ist, es letztlich nie

um die Erhaltung kirchlicher Strukturen geht, schon gar nicht um die Zukunftssicherung der Kirche, sondern um die Verkündigung des Evangeliums von Jesus Christus und um die Botschaft vom Reich Gottes, das zuerst eine Gabe Gottes ist, dann aber eine Gabe zur Aufgabe. Darum ist Kirche immer Mittel zum Zweck, darum hat sie sich so aufzustellen, dass sie dem Zweck so gut wie möglich dienen kann.

## **Reformprozess 2026: Was wollen wir? Wo wollen wir hin?**

Wir wollen in dem sich nicht verkleinernden Gebiet der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck trotz bzw. mit weniger Mitgliedern und trotz bzw. mit weniger Ressourcen Volkskirche sein. So in etwa hat es die Synode 2015 beschlossen. Weil wir Kirche für das Volk sein wollen, weil wir in einer Volkskirche viele gute Möglichkeiten sehen, mit Menschen über den Glauben ins Gespräch zu kommen, das Evangelium so zu leben, dass viele es wahrnehmen können. (Vgl. auch: „Verbindliche Volkskirche“, Bericht des Bischofs zur Herbstsynode 2014.) Das geht nicht, ohne dass wir ständig darüber nachdenken, mit welchen Angeboten wir Menschen ansprechen und erreichen. Weil sich die Menschen und die gesellschaftlichen Verhältnisse ändern, darum müssen sich auch unsere Angebote ändern. Ein wie auch immer geartetes „weiter so!“ ist nicht die Antwort. Mit der Verkündigung des Evangeliums auf der Höhe der Zeit zu sein heißt, Arbeitsformen und kirchliche Angebote zu ändern und nicht die Menschen ändern zu wollen, damit sie für unsere Angebote passen. Darum geht es in der Volkskirche immer um eine inhaltliche und organisatorische Neuaufstellung. Dabei gilt es nicht nur die 10 % der hoch verbundenen Gemeindemitglieder im Auge zu haben, sondern auch die anderen 90 % und nach Möglichkeit auch noch die, die nicht (mehr) zu uns gehören. Wo begegnen sie uns und nehmen Kirche wahr? Vor allem bei den Kasualien, im Religionsunterricht, in den Kitas, in der Konfirmandenarbeit, in der Seelsorge sowie in Chören und bei Konzerten.

## **Was heißt das nun unter den sich verändernden Rahmenbedingungen im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck?**

Während wir im Jahr 2000 eine Million Mitglieder hatten, so werden es Ende 2018 vermutlich um die 800.000 sein. Die Gründe dafür sind vielfältig: Landflucht, demographischer Wandel, aber auch der Bedeutungsverlust der Kirchen spielen eine Rolle. Auf die Frage nach den Ursachen des Bedeutungsverlustes gibt es keine einfache Antwort. Die Bedeutung der Kirchen nimmt in allen westlichen Wohlstandsgesellschaften ab, die Säkularisierung führt zu wachsender Konfessionslosigkeit. Die Individualisierung von Religion und Glaube schreitet voran. Gute kirchliche Arbeit wird in Anspruch genommen, ohne dass sich damit für alle eine Verpflichtung zur Kirchenmitgliedschaft verbindet. Im Jahr 2017 haben die evangelischen Kirchen durch das Reformationsjubiläum eine enorm hohe Aufmerksamkeit erreicht und trotzdem haben wir prozentual noch nie so viele Mitglieder verloren wie in diesem Jahr.

---

(Taufen: 6.399, Aufnahmen: 655 – Bestattungen: 11.519, Abwanderung: 7.658, Aus-  
tritte: 5.282) Auch wenn wir Megatrends unterliegen, die wir kaum beeinflussen kön-  
nen, müssen wir uns dennoch als Kirche fragen, welche eigenen Anteile wir an dem  
Bedeutungsverlust haben: Wo haben wir unsere Arbeit nicht angemessen genug  
gemacht? (Ich frage bewusst nicht: Wo haben wir nicht genug gearbeitet?) Sind wir  
mit unserer Arbeit bei den Menschen? Wo geben wir Antworten auf Fragen, die kei-  
ner (mehr) stellt? Wie gut nehmen wir die Fragen der Menschen wahr? Natürlich dür-  
fen wir auch nicht der geistlichen Frage ausweichen: Warum wirkt der Geist unter  
uns nicht so, wie wir uns das wünschen?

Zu den Rahmenbedingungen unserer Arbeit gehören auch die Finanzen.  
Deren Entwicklung war in den vergangenen Jahrzehnten Gott sei Dank nicht 1 : 1 an  
die Mitgliederentwicklung gekoppelt.

Die Kirchensteuereinnahmen waren im Zeitraum von 2000 bis 2017 von Verlusten  
und Zuwächsen gekennzeichnet. 145 Mio. € in 2002, nur noch 123 Mio. € in 2010  
stehen 154 Mio. € in 2017 gegenüber, die Personalkosten stiegen von 71 Mio. € in  
2002 auf 103 Mio. € in 2017. In 2016 und 2017 stagnierten die Kirchensteuerein-  
nahmen. Von der Hochkonjunktur-Phase profitieren vor allem die Kirchen in den Met-  
ropolregionen. Wie sich die Einnahmen in den nächsten Jahren konkret entwickeln  
werden, ist schwer zu prognostizieren. Negative Veränderungen sind zu erwarten,  
wenn die geburtenstarken Jahrgänge 1956 bis 1964 aus dem Erwerbsleben aus-  
scheiden, die Mitgliederverluste in den jüngeren Jahrgängen lassen weitere Verrin-  
gerungen erwarten. Das anhaltend niedrige Zinsniveau erschwert die finanzielle Si-  
tuation, vor allem im Hinblick auf die Absicherung der Pensionsleistungen.

Wir wollen in dem sich nicht verkleinernden Gebiet der Evangelischen Kirche von  
Kurhessen-Waldeck trotz bzw. mit weniger Mitgliedern und trotz bzw. mit weniger  
Ressourcen Volkskirche sein.

### **Was folgt daraus?**

Das geht nur mit einer inhaltlichen und organisatorischen Neuaufstellung!

Mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen müssen wir die Fragen beantwor-  
ten:

Mit welchen Arbeitsformen und Formaten kirchlicher Arbeit erreichen wir die Men-  
schen? Welche Aufgaben können wir schultern?

Was ist notwendig? Wo wollen wir ansetzen? Was gehen wir ganz neu an?

Was machen wir weiter? Was lassen wir?

Was benötigen wir, um zukünftig gut arbeiten zu können?

Sowohl im Frühjahr 2013 als auch im Herbst 2015 hat die Synode eine Aufgabenkri-  
tik auf allen Ebenen und in allen Regionen angesagt. Wir werden zukünftig sehen,  
wie stark sich die Ergebnisse der Aufgabenkritik regional und lokal unterscheiden  
und wie wir als Landeskirche gut damit umgehen lernen, welche Unterstützung vor

Ort benötigt wird und wie die gesamte Landeskirche von den Regionen lernen kann. Dabei – so zeigt sich immer mehr – benötigen wir Experimentierfreudigkeit und Fehlerfreundlichkeit. Das ist einfacher gesagt als getan, zumal die Angst, etwas falsch zu machen, groß ist und es für eine Großorganisation bzw. Institution nicht leicht ist, sich entsprechend zu verhalten.

Schauen wir uns noch einmal an, was die Landessynode auf den Weg gebracht hat und wo wir im Blick auf die Umsetzung der Beschlüsse heute stehen:

## **Kooperation als Herausforderung und Chance**

Wir brauchen ein neues Maß und neue Formen der Zusammenarbeit. Diese Erkenntnis stand schon für den Zukunftsausschuss im Vordergrund. Am 04.10.2016 hat das Kollegium des Landeskirchenamtes den Text der adhoc-Arbeitsgruppe „Gesamtperspektive theologische Aus-, Fort- und Weiterbildung“ mit dem Titel „Kommunikation des Evangeliums als gemeinsame Aufgabe“ zustimmend zur Kenntnis genommen und die Umsetzung der dort formulierten Empfehlungen beschlossen. Hier wird nicht nur die theologische Begründung für Zusammenarbeit geliefert: „Das Zusammenspiel kirchlicher Tätigkeiten antwortet auf die Differenziertheit des Leibes Christi (hier wird Bezug genommen auf das Bild vom Leib und den Gliedern in 1. Korinther 12) – das ist der am tiefsten reichende Grund für deren „Kooperation“. Erst in der gegenseitigen Ergänzung und Förderung des christlichen Gesamtlebens kommt jede einzelne kirchliche Profession zu einer Erfüllung ihres Sinns.“

Hier werden auch die Konsequenzen für den Reformprozess gezogen:

„Kooperation ist nichts Zufälliges, sondern für die Kommunikation des Evangeliums Konstitutives. Der Strukturwandel, so schmerzlich er ist, lässt Kooperation als ein Potenzial kirchlicher Arbeit entdecken, das bisher nicht ausreichend genutzt wird. [...] Dabei darf erwartet werden, dass eine Kooperation in der Kirche zu Resultaten führt, die kein kirchliches Amt und kein Beruf für sich allein erreichen können. [...] Das ist das Zukunftsträchtige und Gewinnbringende einer solchen Zusammenarbeit. [...] Es muss auch gesehen werden, dass mit der Anforderung, kooperativ zu denken und zu arbeiten, eine neue Aufgabe entsteht. [...] Dafür sind neben der grundsätzlichen Bereitschaft zusätzliche Ressourcen erforderlich, besonders die Ressource Zeit. Diese Ressourcen für die Kooperation einzusetzen, wird sich langfristig auszahlen.“

Die Landessynode hat im November 2016 das Gesetz über die Bildung von Kooperationsräumen beschlossen. Die Bildung der Kooperationsräume in den Kirchenkreisen ist im Jahr 2017 erfolgt, mal mit Einsicht und Begeisterung, mitunter auch mühsam und ohne Einsicht. Hier zeigt sich wie bei allen Teilmaßnahmen des Reformprozesses, dass es besonders dann mühsam wird, wenn der große Zusammenhang und das Ziel entweder nicht kommuniziert wird oder die grundsätzliche Einsicht fehlt.

**Darum noch einmal:**

Der Kooperationsraum ist kein Verband mit Satzung, Vorstand oder Haushalt. Er soll helfen, neue Formen kirchlicher Zusammenarbeit zu entwickeln und einzuüben, vor allem für spätere Zeiten, in denen mit weniger Personal im Kooperationsraum gearbeitet werden muss, eine gute pastorale Versorgung sicherstellen und ermöglichen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer „gut, gern und wohlbehalten“ arbeiten können, vor allem, dass die in einem Raum tätigen Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen gut miteinander arbeiten. Hierbei denke ich auch an Kooperation mit den Gemeinschaften und den anderen Kirchen.

Die Idee des Kooperationsraums läuft ins Leere, wenn er nur als zusätzliche Herausforderung verstanden wird. Das Motto kann für mich nur lauten: Besser weniger gut machen! Fertige Konzepte stehen am Ende und nicht am Anfang. Das Ziel ist die Profilierung der Arbeit und ein gabenorientierter Einsatz der vorhandenen Ressourcen.

Darum gibt es **nur zwei Pflichtaufgaben** im Kooperationsraum: Zum einen die verlässliche gegenseitige Vertretung von Pfarrerinnen und Pfarrer – mit dem Ziel der verlässlichen Garantie von freien Zeiten bei gleichzeitiger Erreichbarkeit von Kirche! Zum anderen: Gemeinsam Gottesdienst feiern, und zwar in erster Linie nicht aus Gründen der Effektivität, sondern um den Kooperationsraum geistlich zu füllen. Auf der Pflicht kann die Kür aufbauen, die viele Möglichkeiten bietet, auch was das Feiern von Gottesdiensten mit alten und neuen Formaten, an unseren traditionellen Orten, den Kirchen, ebenso wie an den verschiedensten anderen Orten!

Ich danke den Dekaninnen und Dekanen sowie den Kirchenkreisvorständen für Ihr Engagement bei der Bildung der Kooperationsräume. Ich habe mich sehr über die Berichterstattung vom Start von Kooperationsräumen mit besonderen Gottesdiensten und Veranstaltungen gefreut.

Unter die Überschrift Kooperation gehört für mich auch das Thema „**Zusammenarbeit in Multiprofessionellen Teams**“. Es ist dies das bis jetzt am wenigsten bestimmte Thema innerhalb des Reformprozesses, gleichwohl ist es für mich von großer Bedeutung. Angesichts der gravierenden Reduzierung der Mittel und der Stellen, vor allem im Bereich der Pfarrstellen, aber auch aller Mitarbeitendenstellen, auf die ich gleich noch eingehen werde, ist eine Zusammenarbeit der unterschiedlichen Professionen und eine gegenseitige Übernahme von Aufgaben unerlässlich, um (volks)kirchliche Strukturen gewährleisten zu können. Um hier Erfahrungen zu sammeln, hat das Landeskirchenamt ein Projekt ausgearbeitet, dass innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren in zwei Kooperationsräumen eines Kirchenkreises unter Einbeziehung einiger Kooperationspartner durchgeführt und evaluiert werden soll. In einem Beschluss der Synode vom Herbst 2015 wird das Landeskirchenamt unter Einbeziehung der Diakonie Hessen gebeten, „das berufliche Profil von Diakoninnen

und Diakonen als explizit geistliches und soziales Amt der Kirche weiterzuentwickeln.“

Diesem Beschluss soll in dem Projekt nachgegangen werden, das gegenwärtig zwischen Personal- und Finanzausschuss und im Rat der Landeskirche beraten wird.

## **Pfarramtlicher Dienst mit Mitte und Maß**

Eine wichtige Bedeutung für uns als Volkskirche haben unsere Pfarrerinnen und Pfarrer. Das muss ich hier und heute nicht im Einzelnen begründen.

Darum gilt es heute und in Zukunft für diesen Beruf Menschen, junge und ältere zu gewinnen. Wie kann das geschehen?

- Das ist zu allererst eine geistliche Herausforderung.
- Dazu benötigen wir eine positive Berufsbeschreibung.
- Dafür müssen wir aktiv auf jüngere und ältere Gemeindemitglieder zugehen.
- Dafür braucht es einen angemessenen Lohn und vor allem angemessene Arbeitsbedingungen.

Wir wollen weiter von einem Amt sprechen und nicht von einer berufsförmigen Ausgestaltung mit festen Arbeitszeiten. Aber das Amt benötigt Mitte und Maß – in Zukunft mehr denn je! Diese Frage ist nicht neu! Sie wurde schon in dem Diskussionspapier der Theologischen Kammer „Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft“ (2001 / 2004) gestellt, aber meines Erachtens noch nicht hinreichend beantwortet.

Heute zeigt sich: Das Amt benötigt eine Begrenzung, die durch klare Dienstbeschreibungen zu erreichen ist, deren Ziel lautet: Freiheit zur Selbstgestaltung und geordnete Verhältnisse!

In Anlehnung an „Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“ ([www.berufsbild-pfr.de](http://www.berufsbild-pfr.de)) der Bayrischen Landeskirche hat das Landeskirchenamt einen Rahmen vorgegeben für die Erarbeitung von Dienstbeschreibungen durch die Dekaninnen und Dekane im Dialog mit den Pfarrerinnen und Pfarrern, unter Berücksichtigung der Herausforderungen und Profile in den Kooperationsräumen und zur Vorlage im Kirchenvorstand. Dienstbeschreibungen sind keine Dienstanweisungen, sie sind auch keine Arbeitszeiterfassungen! Es geht mitnichten um die Einführung von Wochenarbeitszeiten. Mit den Dienstbeschreibungen auf der Grundlage einer Jahresarbeitshöchstzeit als Rechengröße soll sichergestellt werden, dass Pfarrer und Pfarrerinnen nicht über das vertretbare Maß hinaus tätig sein müssen. Auch hier lautet das Ziel: Überforderungen vermeiden und Aufgabenkritik so umzusetzen, dass sie kein Lippenbekenntnis bleibt.

## **Reduzierung und Verteilung von Pfarrstellen**

Mit der Zustimmung zu den Grundlinien des Berichtes des Zukunftsausschusses in 2013 und mit den Beschlüssen vom November 2015 hat die Landessynode einen Abbau von Pfarrstellen bis zum Jahr 2026 als notwendig erachtet und beschlossen, dessen Ausmaß gravierend ist und dessen wirkliche Auswirkungen von den Mitgliedern der unterschiedlichen Leitungsgremien in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden und von der Basis noch lange nicht realisiert worden sind. Die Beschlüsse sehen für 2026 eine Zahl von mindestens 400 vollen Gemeindepfarrstellen und von 150 Funktionsstellen vor, wobei die letzteren – so meine Interpretation – 50 refinanzierte Pfarrstellen beinhalten, sonst würde das nicht in Frage gestellte Verhältnis von Gemeinde- und Funktionsstellen von 4:1 nicht mehr stimmen.

Nach dem im Frühjahr 2017 beschlossenen „Kirchengesetz zur Einführung von Pfarrstellenbudgets in den Kirchenkreisen“ wird nunmehr unterschieden zwischen Gemeindepfarrstellen, Kirchenkreispfarrstellen und landeskirchlichen Pfarrstellen.

### **Was bedeutet dies nun für den Stellenabbau?**

Im Blick auf die Gemeindepfarrstellen gehen wir von einem aktuellen Stand von 505,00 vollen Stellen aus (siehe Anhang Seite 6). Das Soll am Ende des Jahres 2019 soll 484,00 Stellen betragen (siehe Anhang Seite 8). Nach den Berechnungen aufgrund des Pfarrstellenbudget-Gesetzes, die von dem durchschnittlichen Mitgliederverlust 2012 - 2017 ausgehen, werden den Kirchenkreisen 2026 nur noch 445 Stellen (einschl. Springerstellen) zugeteilt (siehe Anhang Seite 8). Diese Zuteilung kann sich noch verringern, wenn aufgrund eines höheren Mitgliederverlustes Nachberechnungen erfolgen müssen oder wenn sich die Haushaltslage so darstellen sollte, dass die errechneten Stellen gar nicht finanzierbar sind.

Alle übrigen Stellen summieren sich aktuell auf 264,00 (siehe Anhang Seite 7), von denen 83,75 Stellen in einem unterschiedlichen Umfang refinanziert sind. Je nachdem, wie wir die Refinanzierung im Einzelnen bewerten, ob wir also in 2026 einen Bestand von 150 oder 180 Stellen erreichen müssen, sind also zwischen 84 und 114 Stellen in diesem Bereich abzubauen.

Zur Reduzierung der Funktionsstellen hatte eine Arbeitsgruppe des Personalentwicklungsplanungsausschusses (PEP VII) detaillierte Vorschläge erarbeitet, die zum Teil auch in den Beschlüssen der Synode vom Herbst 2015 zu den Sonderhaushalten schon aufgenommen wurden. In den Beschlüssen der Synode ist von einer Reduzierung um 80 Stellen die Rede. Die Beschlüsse sollen in einer vom Personalausschuss im März 2018 eingesetzten Arbeitsgruppe noch einmal bearbeitet werden, um dem Personalausschuss aufgrund der aktuellen Auflistung und der jetzt geltenden gesetz-

lichen Grundlagen Vorschläge zu machen. Hier wird es auch zu einer Bewertung der refinanzierten Stellen nach deren Refinanzierungsgrad kommen müssen.

Das Ausmaß der Reduzierungen wird in der folgenden Aufrechnung deutlich:

**Gemeindepfarrstellen**

2018	505
2026	445
Differenz:	60

**Alle sonstigen landeskirchlichen und funktionalen Pfarrstellen (einschließlich Kirchenkreispfarrstellen):**

2018	264		
2026	150	alternativ:	ca.180
Differenz:	114		ca. 84

Das heißt im Ergebnis, dass in einem Zeitraum von weniger als einem Jahrzehnt zwischen 144 und 174 Pfarrstellen abzubauen wären.

Dabei möchte ich nicht unerwähnt lassen, dass die Anwendung der Relationsformel aus 1996 (1230) für das Jahr 2018 bei aktuell 812.273 Gemeindemitgliedern eine Gesamtzahl an Pfarrstellen von 660 ergeben würde, der eine tatsächliche Zahl von 769 gegenübersteht.

Ich empfinde diese Differenz nicht als dramatisch. Sie zeigt, dass wir bisher in der Lage waren, über das Maß der Relationsformel hinaus Pfarrerinnen und Pfarrer einzustellen, die, wie auch die V. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung gezeigt hat, ganz wesentlich sind für die Arbeit und für den Erfolg der Volkskirche. Zum anderen zeigt die Zahl – mit aller Vorsicht – aber auch, dass wir trotz des Pfarrstellenabbaus in dem letzten Jahrzehnt entgegen der gefühlten Wahrnehmung nicht von einer Verschlechterung der pfarramtlichen Versorgung in der Relation von Pfarrstellen zur Zahl der Gemeindemitglieder sprechen dürfen.

Angesichts der Herkulesaufgabe im Blick auf den Abbau der Pfarrstellen und der damit notwendigerweise verbundenen Neuaufstellung des pastoralen Dienstes meinen manche, dass der Abbau von Pfarrstellen noch nicht weit genug vorangetrieben wurde. Das kann ich einerseits verstehen, andererseits stehen diesem Argument zwei Tatbestände entgegen:

Zum einen zeigt sich, dass wir in der Gegenüberstellung von Abgängen aufgrund von Versetzung in den Ruhestand und den prognostizierten Zugängen durch Übernahme in den Pfarrdienst von 2018 bis 2026 eine Differenz von 214 Pfarrerinnen und Pfarrern haben werden (siehe Anhang Seite 9). Das hätte zur Folge, dass wir selbst bei einem Abbau von 174 Stellen voraussichtlich 40 vakante Stellen in 2026 haben würden.

Zum anderen macht das deutlich, dass der Stellenabbau nicht dazu führen darf, dass wir aktuell nicht alle zur Verfügung stehenden Pfarrerinnen und Pfarrer in den (Probe-)Dienst übernehmen. Wir haben aktuell eine sehr gute Besetzungsquote, und das tut den Gemeinden gut. Wir benötigen die kontinuierliche Einstellung, um für die kommenden Jahre so gut wie möglich aufgestellt zu sein. Wir können nur hoffen, dass viele Pfarrerinnen und Pfarrer, die jetzt in Teildienstverhältnissen sind, später in einem größeren Stellenumfang tätig sein können. Dabei gilt es zu beachten, dass wir aufgrund von Teildienstwünschen, Mutterschutz, Elternzeiten, Pflegezeiten und Sabbatzeiten zur Besetzung unserer Stellen zukünftig mehr Personen als bisher benötigen, um die gleiche Anzahl an Stellen besetzen zu können.

In diesem Zusammenhang möchte ich auch darauf verweisen, dass die EKD eine Änderung des Pfarrdienstgesetzes plant, die die Übernahme von Pfarrdienst über die gesetzliche Altersgrenze hinaus bis zum 75. Lebensjahr (!) ermöglichen soll.

Last but not least zeigt sich, dass die im Pfarrstellenbudget-Gesetz vorgesehene Verteilung der Pfarrstellen auf die Kirchenkreise nach Gemeindegliederzahl und Fläche ein wichtiger Baustein zu einer gerechten Verteilung der Stellen und deren Besetzung darstellt, schließlich wird über die Bildung der Pfarrbezirke für die Gemeindeglieder sichergestellt, wer für sie als Gemeindepfarrerinnen oder Gemeindepfarrer zuständig und ansprechbar ist. Eine gleichmäßige Verteilung auf die Kirchenkreise ist notwendig, um zu garantieren, dass auch die Vakanzen sich einigermaßen gleichmäßig auf die Kirchenkreise verteilen werden.

Die Kirchenkreisvorstände und Kreissynoden stehen im Blick auf die Aufstellung und Beschlussfassung der Pfarrstellenpläne vor einer großen Aufgabe und Herausforderung. Ich kann nur wünschen, dass der gemeinsame Wille aller für eine gute Verteilung der Pfarrerinnen und Pfarrer auf die Gemeinden stärker sein wird, als die lokalen Interessen. Was wir seitens des Landeskirchenamtes an Unterstützung geben können, wollen wir gern dazu beitragen.

Ich danke an dieser Stelle ausdrücklich den Dekaninnen und Dekanen und den Mitgliedern der Kirchenkreisvorstände für die geleistete Arbeit im Blick auf die Pfarrstellenanpassung in den Jahren 2009 bis 2017. Hinter jeder einzelnen umgesetzten Maßnahme standen ein hoher persönlicher und zeitlicher Einsatz und viele zum Teil schwierige Gespräche. In vielen Fällen galt es erhebliche Bedenken und Widerstände zu überwinden. Das große Interesse an dem ungeschmälernten Erhalt der eigenen Pfarrstelle ist auch ein positives Zeichen für die Bedeutung des pfarramtlichen Dienstes, diese Bedeutung gilt es wahrzunehmen und aufzunehmen in der notwendigen Arbeit an dessen Neuaufstellung. In meinen Dank möchte ich die Mitarbeitenden des Referates „Personalverwaltung Theologisches Personal“ ebenso einschließen wie meine Vorgängerin Prälatin Marita Natt und die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Pfarrstellenanpassung“ (PAP), die ihren Dienst Ende letzten Jahres eingestellt hat. Die Pfarrstellenanpassung wird ab 2018 vom gesamten Referat weitergeführt.

---

## Verwaltungsassistenzen

Die Synode hat 2015 die Grundlage für die Errichtung von Verwaltungsassistenzen geschaffen, und zwar im Umfang von 0,5 Stellen für 5 volle Gemeindepfarrstellen auf der Basis des Stellenbudgets 2026. Die entsprechenden Mittel wurden im Haushalt 2018 / 2019 eingestellt. Damit hat sie einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Aufgabenkritik mit dem Ziel der Entlastung von Verwaltungsaufgaben für Pfarrerninnen und Pfarrern und ebenso für Ehrenamtliche geleistet.

Das Landeskirchenamt hat inzwischen eine Richtlinie zur Errichtung der Verwaltungsassistenzen erlassen. Weitere wurden erarbeitet und den Kirchenkreisen zur Verfügung gestellt: ein Beispiel für eine Stellenbeschreibung, eine Auflistung der Grundaufgaben sowie eine Liste mit möglichen spezifischen Aufgaben für die Verwaltungsassistenzen. Auch wurde ein Begleitausschuss berufen, der die Errichtung der Stellen und evtl. notwendige Nachsteuerungen im Blick hat. Nunmehr sind die Kirchenkreise am Zug mit der Umsetzung!

Die Errichtung der Assistenzstellen wird von Pfarrerninnen und Pfarrern anderen Landeskirchen mit großer Aufmerksamkeit und Anerkennung beobachtet und gleichzeitig von den Kirchenleitungen eingefordert. Meines Erachtens könnte diese Beobachtung die Wertschätzung in der eigenen Landeskirche durchaus positiv beeinflussen. Noch nicht überall wird die Entlastung gesehen, mancherorts überwiegen noch die mit der Umsetzung natürlich auch verbundenen Herausforderungen. Vielleicht müssen sich Pfarrerninnen und Pfarrern und Kirchenvorstände auch noch daran gewöhnen, dass bisherige pfarramtliche Aufgaben nunmehr delegiert werden können und es mit der Einrichtung der Verwaltungsassistenzen nicht primär um die Verstärkung von Sekretariatsdiensten geht!

## Zwischenfazit

**Sind die Gemeinden, sind die Kirchenvorstände, die Kirchenkreisvorstände, die Kreissynoden, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Pfarrerninnen und Pfarrern schon auf die skizzierten Veränderungen und Herausforderungen eingestellt?**

Das ist eine schwer zu beantwortende Frage. Manche sehen die Notwendigkeit der Veränderungen, ohne dass sie sich diese im Detail wirklich vorstellen können. Manche sehen klarer als andere, dass es darum geht, Veränderungen zu gestalten. Andere hängen den Bildern und Erfahrungen des bisher Gewohnten an. Sie tun sich schwer, die eigenen Enttäuschungen oder auch Ängste in Worte zu fassen und in das Gespräch einzubringen. Wieder andere verschließen die Augen vor der Entwicklung oder versuchen die notwendigen Veränderungen auf die Zeit nach ihrem aktiven Dienst oder ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zu verschieben.

Dabei sehe ich den großen Einsatz vieler, durch unterschiedliche Maßnahmen kirchengemeindliche und pastorale Arbeit durch Fusionen, Kürzungsmaßnahmen, Sponsoring und zusätzliches ehrenamtliches Engagement abzusichern und zu fördern. Ich habe eine große Hochachtung im Blick auf dieses Engagement. Das ist und war alles gut und richtig, aber es reicht nicht aus, um gravierende Einschnitte zu vermeiden.

Ich höre, dass Pfarrerinnen und Pfarrer nicht die Stelle wechseln, weil sie befürchten, dass eine Stellenreduzierung eintritt, wenn sie die Stelle verlassen haben. Ich nehme wahr, wie Kirchenvorstände sich Gemeinden in der Weise verpflichtet fühlen, dass sie der Reduzierung von Pfarrstellen und dem Wegfall von Pfarrhäusern widersprechen, obwohl die angewandten Kriterien plausibel sind. Mir schreiben einzelne Pfarrer, dass sie sich eine Veränderung ihres jetzigen Stellenzuschnittes oder einen Wechsel in eine andere Stelle nicht vorstellen können. Ich sehe auch, dass die bisherige Berechnung von Pfarrstellen und die bisherigen Budgets für die Gemeinden Veränderungen nicht gerade erleichtert haben. Ich lese, dass Vertreterinnen und Vertreter bestimmter kirchlicher und pastoraler Arbeitsfelder sich positionieren mit Resolutionen, die zum Ziel haben, dass genau in diesem Bereich nicht gespart werden könne.

Ich habe Verständnis, dass die anstehenden Veränderungen viele verunsichern und sie daher die bisherigen Strukturen bewahren möchten. Dabei frage ich auch selbstkritisch, ob es hätte besser gelingen können, den Verantwortlichen auf allen Ebenen die Gründe für die angestrebten Veränderungen nahe zu bringen.

Ich sehe nach wie vor eine große Vermittlungsaufgabe, vor allem bei den Pfarrerinnen und Pfarrern, aber auch bei den hauptamtlich Mitarbeitenden in der Kirche. Sie bringen doch das Wissen und die Professionalität mit, um Stimmungen aufzunehmen, aber sich nicht allein von ihnen leiten zu lassen.

Weil aber Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Mitarbeitende einerseits von den Veränderungen selbst betroffen sind und andererseits so sehr lokalen Interessen verpflichtet sind, weil auch Kirchenkreisvorstände und Kreissynoden regionale Interessen mit ins Spiel bringen müssen, sehe ich gerade in den kommenden Jahren eine große Vermittlungsaufgabe für die Pröpstinnen und Pröpste. Sie vertreten als regionale Vertreterinnen und Vertreter des Bischofs die Entscheidungen der Landessynode an der Basis. Sie können zwischen Basis und kirchenleitenden Gremien vermitteln, ohne dabei die Beschlüsse der Landessynode aus den Augen zu verlieren. Sie können in Kirchenvorstände, Gemeindeversammlungen, in Pfarrkonferenzen und in Kreissynoden gehen und frei von lokalen oder regionalen Bindungen argumentieren. Sie können in persönlichen Gesprächen Überzeugungsarbeit leisten. Ihr Amt ist so angelegt, dass sie die Kompetenzen und die Ressourcen für eine gute seelsorgerliche Begleitung haben. Es liegt auf der Hand, dass ich mich im Sinne der Vorlage des Rates vom November 2017 für eine Weiterführung von vier Sprengeln noch bis zum Jahr 2026 einsetzen werde. Grundlegende Veränderungen, eine Neuaufstellung der kirch-

lichen und der pastoralen Arbeit bei gleichzeitiger Reduzierung von Personal benötigen die entsprechenden Ressourcen in der Vermittlung

Ich werbe leidenschaftlich, die Augen für die notwendigen Veränderungen zu öffnen. Wir werden auch weiterhin darum streiten müssen, welche Wege wir gehen können und welche Arbeitsfelder wie besetzt sein sollen, welche Arbeitsfelder wir in welcher Weise verändern, was wir lassen und was wir ganz neu denken und angehen können. Ich sehe viele gute Ansätze und ermutige in den Kirchengemeinden, in den Kooperationsräumen, in den Kirchenkreisen konstruktiv an den Veränderungen mitzuwirken. Viele Kooperationsräume sind gut gestartet und gut unterwegs, regionale Studientage schaffen Motivation: Am 16. Juni 2018 lädt das Dezernat „Theologisches Personal und Gemeindeentwicklung“ ein zu einem Studientag für Mitglieder der Kirchenkreisvorstände nach Fulda, vom 23. bis 24. August 2019 laden wir Kandidaten für die KV-Wahl zu einer Tagung nach Hofgeismar ein („Lust auf Leitung“).

Im Gespräch mit jungen Pfarrerinnen und Pfarrern, mit Vikarinnen und Vikaren, mit Studierenden erlebe ich, wie unvoreingenommen viele von ihnen die anstehenden Veränderungen wahrnehmen und mir sagen: „Meine Kirche ist jetzt so wie sie ist. Ich trage nicht die alten Bilder und die Enttäuschungen der alten mit mir herum. Ich habe Lust, in meiner Kirche zu arbeiten, und zwar mit den Möglichkeiten, die jetzt zur Verfügung stehen, und mit neuen Ideen, die gemeinsam zu entwickeln sind.“

## **Arbeitsgruppen im Auftrag des Landeskirchenamtes**

Das Landeskirchenamt hat meine Vorgängerin und in der Nachfolge mich beauftragt, in verschiedenen Arbeitsgruppen weitere Schritte in der Abarbeitung der Synodenbeschlüsse vom Herbst 2018 zu gehen.

Die AG **„Überprüfung der Beauftragungen nach Artikel 58 Abs. 2 der Grundordnung“** (Geschäftsführung: Pfarrer Andreas Rohnke) hat von November 2017 bis Februar 2018 getagt und Ergebnisse vorgelegt, die vom Kollegium des Landeskirchenamtes beschlossen wurden. Die Umsetzung soll zum 01.01.2019 erfolgen und führt zu einer deutlichen Reduzierung der Beauftragungen. Überlegungen im Blick auf die Beauftragung zur Öffentlichkeitsarbeit in den Kirchenkreisen sollen in die Beratungen einer neuen Finanzverfassung einfließen.

Die AG **„Leitung in den Kirchenkreisen“** (Geschäftsführung: Pfarrer Reinhard Brand) hat ihre Arbeit abgeschlossen und wird die Arbeitsergebnisse im Mai im Kollegium des Landeskirchenamtes vorstellen. Ich hoffe, dass die Ergebnisse der Beratungen und die sich daraus ergebenden Beschlüsse zur Verfahrenssicherheit der Fusionsprozesse und zur Klärung der Leitungsfragen in den Kirchenkreisen führen.

Ab dem Jahr 2015 sind in verschiedenen Kirchenkreisen **Trägerverbände für Kindertagesstätten** an den Start gegangen. Diese Trägerverbände wurden für Geschäftsführungsaufgaben jeweils mit einer Pfarrstelle mit einem halben Dienstauftrag für die Dauer von fünf Jahren ausgestattet. Die Dezernate „Bildung“ und „Diakonie und Ökumene“ haben mit dem Verband Ev. Kindertagesstätten eine Evaluierung vereinbart, die in diesem Jahr starten soll. Die Evaluierung soll die Sinnhaftigkeit und Effizienz von Trägerverbänden bewerten. Unabhängig von dem Ergebnis ist festzuhalten, dass über den Erprobungszeitraum hinaus Pfarrstellen aus dem landeskirchlichen Stellenplan für Geschäftsführungsaufgaben nicht zur Verfügung gestellt werden können. Ob Kirchenkreise in ihren Stellenplänen – vorausgesetzt die Trägerverbände haben sich bewährt – für die Geschäftsführung Pfarrstellen vorsehen können und wollen, das ist eine Entscheidung der Kreissynoden.

## **Überprüfung der Steuerlichen Mietwerte für Pfarrhäuser durch die Finanzämter**

Die Überprüfung der Steuerlichen Mietwerte für Pfarrhäuser wird voraussichtlich bis Mitte 2018 abgeschlossen sein. Eine Auswertung wird in die Bearbeitung des weiteren Umgangs mit dem „Wohnungsbezogenen Bestandteil des Grundgehaltes“ für Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer, die in Pfarrhäusern leben, einfließen. Eine Beschlussvorlage dazu kommt in die Synode und wird frühestens den Haushalt 2020 betreffen.

Vorläufig kann ich nur mitteilen, dass es Steuerrückzahlungen und Steuernachforderungen zum Teil in erheblichem Umfang gegeben hat je nachdem, ob der steuerliche Mietwert zu hoch oder zu niedrig angesetzt war. Der Ärger war vor allem bei den Pfarrerinnen und Pfarrern hoch, die Nachforderungen für Jahre erhalten haben, für die sie auf Anraten der Pfarrvertretung und der Landeskirche Widerspruch gegen Steuerbescheide eingelegt haben. Um Härten abzumildern, hat die Landeskirche Pfarrerinnen und Pfarrern, die hohe Nachforderungen erhalten haben, Überbrückungskredite angeboten.

Mindestens lässt sich sagen, dass die Steuerrückerstattungen an Pfarrerinnen und Pfarrer in etwa die Höhe des Honorars der Landeskirche für die Mannheimer Steuerkanzlei GMDP ausmachen.

## **Dank an die Pfarrvertretung**

Im Jahre 2014 wurde eine neue Pfarrvertretung gewählt, deren Amtszeit Mitte dieses Jahres abläuft. Auch die Pfarrvertretung hat neben der Erledigung ihrer üblichen Aufgaben in den vergangenen Jahren in allen Ausschüssen und Gremien die Vorlagen für die Herbstsynode 2015 mitberaten, ebenso in allen folgenden Ausschüssen zur Erarbeitung der weiteren Gesetze, Richtlinien und Verordnungen. Ich danke der Pfarrvertretung herzlich für diesen großen Einsatz, für alle Anregungen und Anstöße, auch für den Widerspruch in manchen Fragen.

Ich danke den Mitgliedern der Pfarrvertretung für die Vertretung der Interessen der Pfarrfrauen und Pfarrer, der Vikarinnen und Vikare in den Gesprächen mit der Kirchenleitung sowie für die individuelle Beratung und die Begleitung in persönlichen Gesprächen. Ich danke den Mitgliedern Matthias Risch (Vors.), Bettina von Haugwitz (stv. Vors.), Birgit Inerle, Heike Horstmeyer-Fehling, Henning Pormann, Annette Hestermann, Wilfried Marnach, Ralf Ruckert und Anja Fülling sowie den stellvertretenden Mitgliedern Armin Beck, André Lecke, Edwin Röder, Alfred Vaupel-Rathke, Claudia Rudloff, Anette Wenderoth, Joachim Simon und Monika Dersch-Paulus. Herzlichen Dank auch an Andreas Rohnke als Vertrauensperson für schwerbehinderte Pfarrfrauen und Pfarrer.

Ich werbe darum, dass sich in den kommenden Versammlungen in den Sprengeln wieder Pfarrfrauen und Pfarrer finden und für die Pfarrvertretung zur Wahl stellen.

**Im Folgenden werden die Leiterinnen und Leiter der Referate im Dezernat „Theologisches Personal und Gemeindeentwicklung“ über wichtige Umsetzungsschritte im Blick auf die Synodenbeschlüsse informieren:**

### **Referat „Aus-, Fort- und Weiterbildung“ – Pfarrerin Prof. Dr. Regina Sommer**

„Nachwuchs“, „Kooperation“ und „Profilierung“ – das sind – kurz gesagt – die Themen, die uns im Ausbildungsreferat im Berichtszeitraum besonders beschäftigt haben.

#### **Theologische Nachwuchsgewinnung**

Eine besondere Aufmerksamkeit der Arbeit des Referates liegt nach wie vor auf der Nachwuchsgewinnung für den Pfarrberuf. Hier tragen die Arbeit von Pfarrer Johannes Meier und der synodale Beschluss, in den theologischen Nachwuchs zu investieren, Früchte. Auch Ihr Beitrag, liebe Synodale, als Multiplikatoren und als Personen, die junge Menschen, auf die Möglichkeit des Theologiestudiums und des Pfarrberufs

aufmerksam machen, ist nicht zu unterschätzen. Bei den Aufnahmegesprächen, die ich mit den Studierenden führe, spielt immer wieder eine Rolle, dass sie von Personen aus ihrem Umfeld auf das Theologiestudium hingewiesen worden sind.

Im letzten Jahr hatten wir 23 Aufnahmen auf die Liste der Theologiestudierenden und pflegen derzeit Kontakt zu 85 Studierenden, die beabsichtigen, später in den Ausbildungs- und Pfarrdienst unserer Kirche einzutreten. Von diesen 85 Studierenden erhalten 35 das Stipendium. Trotz dieser erfreulich gestiegenen Zahl an Theologiestudierenden auf der Liste dürfen und werden wir nicht nachlassen, weiter für den Pfarrdienst in unserer Kirche zu werben, da es prinzipiell jederzeit möglich ist, auf die Liste oder in den Ausbildungsdienst einer anderen Landeskirche zu wechseln.

Auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in den Ausbildungs- und Pfarrdienst unserer Kirche sind willkommen. Schon lange – der Masterstudiengang in Marburg besteht seit 2007! – sehen wir es als Bereicherung an, wenn sich Menschen in der Lebensmitte berufen fühlen und es auf sich nehmen, noch einmal Theologie zu studieren und den Weg in den Pfarrdienst anzutreten. Mittlerweile sind viele Landeskirchen an diesem zweiten Bildungsweg interessiert. Eine EKD-weite Rahmenordnung für einen solchen Masterstudiengang ist im Entstehen, so dass bald auch an anderen Universitäten außer Marburg und Heidelberg evangelische Theologie auf dem zweiten Bildungsweg studiert werden kann. Neben den Masterabsolventinnen und -absolventen übernehmen wir auch Religionslehrerinnen und -lehrer (mit einigen Auflagen) nach dem Abschluss des Vikariates in den Pfarrdienst.

### **Kirchliche Studienbegleitung**

Gute Resonanz erfahren unsere Angebote der kirchlichen Studienbegleitung, die vor allem durch Studienleiterin Pfarrerin Maike Westhelle vom Studienhaus und – mit Schwerpunkt auf den Studierenden für das Religionslehramt – von Studienleiter Dr. Florian Schmitz verantwortet werden. Die Studierenden schätzen die Möglichkeit, im Theologiestudium Erlerntes im Gespräch mit Personen, die in der Berufspraxis stehen, zu vertiefen und zu erden. Die Angebote des Studienbegleitprogramms „Weit denken – frei studieren“ sind im Schnittpunkt von wissenschaftlicher Theologie und kirchlicher Praxis situiert und bieten Räume für die Reflexion von Themen und Anliegen der Studierenden, die sich auf die spätere Berufspraxis, aber auch auf die Praxis des Studiums selbst beziehen. Auch geistliche Angebote und Möglichkeiten der Selbst- und Rollenreflexion finden sich im Programm und werden gerne in Anspruch genommen. Die Studierenden lernen über das Begleitprogramm außerdem Personen und Einrichtungen unserer Landeskirche kennen, was für ihre spätere Tätigkeit ebenso förderlich ist und – so hoffen wir – auch die Bindekräfte zu unserer Kirche erhöht.

### **Nachwuchsgewinnung für kirchliche Berufe**

Das Thema Nachwuchsgewinnung beschäftigt unsere Kirche nicht nur in Bezug auf den Pfarrberuf. Insofern „macht es Sinn“, gemeinsam für sieben verschiedene kirch-

---

liche Berufe – Diakon\*in, Pfarrer\*in, Kirchenmusiker\*in, Erzieher\*in, Religionslehrer\*in, Kirchenbeamter\*in, Verwaltungsfachangestellte\*r – zu werben. Die Internetseite „Macht-Sinn.info“ ist Ihnen auf der letzten Synode vorgestellt worden. Seit Herbst 2017 ist sie online und hat seitdem schon viele Besucherinnen und Besucher gehabt. Sicher haben Sie sich die Seite auch schon angesehen und haben andere darauf aufmerksam gemacht. Ab Mai werden wir mit verschiedenen Werbemaßnahmen nachlegen, um junge Leute, die derzeit ihren Schulabschluss machen, auf die Seite und damit auf die beruflichen Möglichkeiten in unserer Kirche hinzuweisen.

### **Kommunikation des Evangeliums als gemeinsame Aufgabe**

Nicht nur das gemeinsame Thema „Nachwuchsgewinnung“ hat unterschiedliche Arbeitsbereiche unserer Kirche in erfreulicher Weise zusammengeführt. Immer mehr wächst die Einsicht, dass wir gemeinsam mit verschiedenen Ämtern und Berufen, mit Haupt- und Ehrenamtlichen am kirchlichen Auftrag der Kommunikation des Evangeliums arbeiten und dass folglich „Kooperation“ eine zukunftsweisende und Zukunft gestaltende Aufgabe ist. Dies zeigt sich im gemeinsamen Personalausschuss, in der Bildung von Kooperationsräumen und in einem Modellprojekt zur „multiprofessionellen Zusammenarbeit“, das gestartet werden soll. Wie Kooperation in der Ausbildung und auch in der Fortbildung zu verankern ist, damit gelingend zusammengearbeitet werden kann, dazu hat die bereits erwähnte adhoc-Arbeitsgruppe unter meiner Leitung bereits 2015-2016 Leitlinien entwickelt und Empfehlungen verfasst. Theologischer Grundgedanke dieser Leitlinien ist das Priestertum aller Getauften. Alle Getauften sind dazu berufen, den kirchlichen Auftrag, das Evangelium zu bezeugen, zu verwirklichen. Insofern kann es keine Über- oder Unterordnung bestimmter Ämter geben. Wichtig für die Zusammenarbeit der verschiedenen Ämter in gemeinsamen Handlungsfeldern ist eine möglichst genaue Beschreibung der unterschiedlichen Kompetenzen und Aufgaben. Kooperation erfordert differenzierte Berufsbilder und Amtsprofile, die schon in der Ausbildung vermittelt und entwickelt werden sollten.

### **Profilierung des Amtes der Diakon\*innen**

Die Empfehlungen des „Runden Tisches zum Diakonenamt“ von 2016 schreiben wir derzeit in einer „AG Profilschärfung des Diakonenamtes“ weiter. Ziel ist, das Diakonenamt als geistliches und soziales Amt der Kirche neu zu profilieren. In Umsetzung des synodalen Auftrags geht es dabei besonders auch darum, die Perspektive auf die in diakonischen Einrichtungen beschäftigte Diakoninnen und Diakone zu weiten. Grundsätzlich soll an der Doppelqualifikation für Diakoninnen und Diakone festgehalten werden. Spezialisierungen sind, z.B. bezogen auf die Tätigkeit in kirchlichen Kooperationsräumen oder in diakonischen Arbeitsfeldern, möglich und in Form von Weiterbildungen zu erlangen. Die Diakonische Gemeinschaft Hephata, die nach dem Diakonengesetz mit der Begleitung der Diakoninnen und Diakone unserer Kirche beauftragt ist, wirkt in diesem Arbeitsprozess mit.

Die Arbeitsgruppe wird im Herbst Ergebnisse in Form von Empfehlungen vorlegen. Ich danke Diakonin Ute Kaisinger-Carli für ihren Sachverstand und ihre Fähigkeit zum konzeptionellen Vordenken, die sie in diesen Prozess tatkräftig einbringt.

### **Weiterentwicklung des Evangelischen Studienseminars in Hofgeismar**

Menschen, die in unterschiedlichen Ämtern unserer Kirche arbeiten, werden schon länger im Evangelischen Studienseminar aus- und fortgebildet. Neben (angehenden) Prädikanten und Pfarrerinnen ab 2020 auch Lektorinnen und Lektoren. Ebenso gibt es Modellversuche des gemeinsamen Lernens und des Austausches mit (angehenden) Diakoninnen und Diakonen. In der Vikariatsausbildung ist vieles in Bewegung und wird unter der Leitung von Prof. Dr. Lutz Friedrichs neu gewichtet und umgestaltet. Eine „AG Vikariatsreform“ wurde vom Studienseminar einberufen und diskutiert derzeit Leitlinien einer Ausbildung der Vikarinnen und Vikare, die künftigen Herausforderungen gerecht wird und dabei Freiräume für selbstbestimmtes Arbeiten lässt. Die Ergebnisse der AG sollen in einem Jahr im „Ausschuss für die Ausbildung der Vikarinnen und Vikare“ vorgestellt werden.

### **Referat „Gemeindeentwicklung und Missionarische Dienste“ – Pfarrer Reinhard Brand**

#### **Veränderungen in der Lektorenarbeit**

2015 hat die Landessynode die Eingliederung der Lektorenarbeit in das Evangelische Studienseminar Hofgeismar beschlossen. Daraufhin hat sich eine Arbeitsgruppe mit den damit verbundenen inhaltlichen Fragen befasst und zum einen herausgearbeitet, was weiterhin eigenständig zur Lektorenaus- und -fortbildung gehört. Und zum anderen hat die Arbeitsgruppe Themen identifiziert für eine gemeinsame Aus- und Fortbildung mit weiteren Ämtern im Verkündigungsdienst, nämlich mit Prädikanten und Prädikantinnen, Vikarinnen und Vikaren bzw. Pfarrern und Pfarrerinnen. Und wo immer es sich inhaltlich anbietet, sollen auch die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit einbezogen werden.

Was bleibt in der Lektorenarbeit so wie bisher?

Auch im Evangelischen Studienseminar wird die Lektorenausbildung einem Curriculum mit zehn Ausbildungsmodulen folgen. Die Ausbildungsveranstaltungen selbst werden weiterhin dezentral in den Sprengeln stattfinden. Gleiches gilt auch für die Sprengellektorentage. Die landeskirchenweite Präsenz der Lektorenausbildung ist mit ein Grund dafür, dass sich immer wieder Gemeindeglieder finden, die sich für diesen Dienst ausbilden lassen. Und die hohe Zahl derer, die an den Sprengellektorentagen teilnehmen, zeigt, dass dieses Fortbildungsformat von den Lektorinnen und Lektoren angenommen wird.

Was wird neu werden?

Die Verantwortlichen für die Lektoren- und für die Prädikantenarbeit und die Studienleitung für die Vikarsausbildung erproben zurzeit gemeinsame Aus- und Fortbildungsveranstaltungen. So wurden im Modul „Liturgische Praxis“ angehende Lektoren und Lektorinnen zusammen mit Vikarinnen und Vikaren erfolgreich ausgebildet.

Seit Ende letzten Jahres befinden sich drei Lektorinnen und ein Lektor mit sechs Prädikanten und acht Prädikantinnen in einem gemeinsamen Ausbildungsmodul, der sie zur Leitung eines Abendmahlsgottesdienstes befähigen soll. Ob zukünftig auch Lektorinnen und Lektoren tatsächlich mit der Leitung eines Abendmahlsgottesdienstes betraut werden sollen, werden wir am Ende des Ausbildungsmoduls sorgfältig prüfen müssen und dann der Landessynode zur Entscheidung vorlegen.

Im Bereich der Fortbildung hat es eine gemeinsame Veranstaltung von Haupt- und Ehrenamtlichen im Verkündigungsdienst gegeben zum Thema „Singt dem Herrn ein neues Lied. Eine Einführung in das EGplus“. In diesem Jahr werden die Studienleiter und Fachreferentinnen zum Thema „Symbole im Gottesdienst“ einladen.

Gottesdienste und Andachten in Senioren- und Altenheimen sind ein weiteres Thema einer gemeinsamen Fortbildung von Lektorinnen und Prädikanten.

Die Erprobung gemeinsamer Ausbildungsformen für alle im Verkündigungsdienst Tätigen bedeutet zurzeit einen nicht unerheblichen Mehraufwand für Frau Susanne Stoklasa und Herrn Uwe Degenhardt von der Lektorenarbeit im Referat Gemeindeentwicklung und Missionarische Dienste; und damit sind auch zusätzliche Kosten verbunden.

Ich bin zuversichtlich, dass die Eingliederung der Lektorenarbeit in das Studienseminar die verschiedenen Ausbildungsgänge inhaltlich bereichern wird. Und ich verspreche mir, dass die Erfahrung von Zeiten gemeinsamer Aus- und Fortbildung die Kollegialität von Lektorinnen, Prädikanten und Pfarrerinnen untereinander fördern wird. Bewährt sich, was zurzeit erprobt wird, dann rechne ich mittelfristig auch damit, dass sich das Gesamtvolumen der Ausbildungskosten reduzieren wird.

### **Kirchenvorstandswahl 2019**

Die nächste Kirchenvorstandswahl wird am 22. September 2019 stattfinden. Wir rechnen (mit Stand 31.12.2017) mit etwa 730.000 wahlberechtigten Gemeindegliedern. Für rund 730 Kirchengemeinden werden etwa 8.000 Menschen gesucht, die bereit sind, für das Leitungsamt in ihrer Kirchengemeinde zu kandidieren.

Die Aufgaben der Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher sind so vielfältig, wie es die Gemeinden in unserer Landeskirche sind. In der laufenden Wahlperiode haben viele Kirchenvorstände grundlegende Entscheidungen über die künftige Struktur der Kirche in ihren jeweiligen Orten getroffen, zum Beispiel durch den Zusammenschluss mehrerer Kirchengemeinden zu einer Kirchengemeinde oder durch erste Maßnahmen, die neu gebildeten Kooperationsräume mit Leben zu füllen. Die Bewertung der Kirchengebäude nach Zustand, Nutzung und sozialräumlicher Bedeutung gehört zu den nächsten großen Aufgaben. Manch ein Kirchenvorstandsmitglied beklagt den hohen Anteil verwaltungsmäßiger Aufgaben. Umso wichtiger ist es, dass wir uns immer wieder gegenseitig erzählen, worum es uns dabei geht, nämlich da-

---

rum, das Evangelium unter veränderten Rahmenbedingungen weiterhin glaubwürdig zu bezeugen.

Pfarrerinnen, Jugendarbeiter, Organistinnen, die beruflich Beschäftigten und – so sie denn wollen – auch die ehrenamtlich Engagierten werden nicht mehr ausschließlich in einer Gemeinde Dienst tun, sondern sich in Kooperationsräumen einbringen. Wir werden nicht mehr alle Kirchen in gleicher Weise ausstatten und in standhalten können, und wir werden an weniger Orten als bisher jeden Sonntag Gottesdienst feiern. Die Herausforderung besteht darin, einen Perspektivwechsel hinzubekommen, dass wir die Chancen entdecken, die in neuen Formen der Zusammenarbeit und in der Feier von schönen Gottesdiensten gemeinsam mit vielen Menschen liegen. Hier ist der Kirchenvorstand als geistliches Leitungsorgan der Kirchengemeinde gefragt. Es geht darum, das Evangelium vor Ort ganz elementar zu kommunizieren und deutlich zu machen: Wofür stehen wir als Kirche – gerade jetzt? Was ist uns wichtig – gerade jetzt? Wofür setzen wir uns vor Ort ein – gerade jetzt?

Dieses entschlossene „Gerade jetzt“ ist auch der Leitgedanke der landeskirchlichen Werbematerialien für die kommende Kirchenvorstandswahl. Es wird Plakate, Banner und viele andere vertraute und manch neue Werbematerialien analog und digital geben, die in der Weise aufgebaut sind, dass ein Thema, erläutert oder kontrastiert mit einem Bildmotiv, zu dem Handlungsimpuls „gerade jetzt“ führt. Zum Beispiel: „Zusammenstehen“ – gerade jetzt. „Verantwortung leben“ – gerade jetzt. „Antworten suchen“ – gerade jetzt. „Heimat finden“ – gerade jetzt. Wir sind davon überzeugt, dass diese starken Aussagen Gespräche über das Evangelium anregen, Menschen wertschätzen, die sich dafür in ihren Kirchenvorständen engagieren, und dass sie geeignet sind, neue Menschen für dieses Leitungsamt zu interessieren. Anders als bisher verzichten wir darauf, die landeskirchlichen Werbematerialien pauschal an alle Kirchengemeinden zu versenden. Statt dessen werden die Gemeinden ab Herbst 2018 die Möglichkeit haben, aus der Fülle möglicher Werbematerialien auf einer Internetplattform diejenigen auszuwählen und zu bestellen, die sie für ihre Wahlvorbereitung vor Ort für geeignet halten.

„Macht uns die Wahlen einfacher“ lautete eine der wesentlichen Forderungen nach der letzten Kirchenvorstandswahl. Darum werden wir in 2019 wieder die Möglichkeit anbieten, neben Urnen- und Briefwahl online zu wählen. Die Zahl der Briefwähler hat sich dadurch fast halbiert, was für die Pfarrämter eine enorme Entlastung bedeutete. Auch liegen der Synode verschiedene Gesetzesänderungen zur Beschlussfassung vor, die ebenfalls die Kirchenvorstandswahl vereinfachen sollen.

Die Kirchenvorstandswahl bleibt Aufgabe der Kirchengemeinden. So wichtig gute Wahlmaterialien und organisatorische Erleichterungen sind, entscheidend bleibt das Engagement der Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher vor Ort, nicht zuletzt, wenn es darum geht, neue Kandidatinnen und Kandidaten für den Kirchenvorstand zu finden. Die Kirchenvorstandsarbeit im Referat Gemeindeentwicklung und Missionarische Dienste mit den Diakonen Dr. Ralph Fischer und Matthias Reinhold begleitet in den kommenden Monaten im Rahmen ihrer Möglichkeiten Kirchengemeinden

bei der Bilanzierung ihrer Arbeit und bei der Suche nach kreativen Ideen für eine gelungene Wahl 2019. Frau Pfarrerin Ulrike Joachimi ist mit einer halben Stelle landeskirchliche Beauftragte für die Kirchenvorstandswahl und erarbeitete gemeinsam mit anderen Materialien zur Wahlvorbereitungen und wird zu regionalen Studientagen einladen.

Eine Kirchenvorstandswahl ist für alle Beteiligten mit zusätzlichem Aufwand verbunden. Nutzen wir ihn miteinander, um das, wofür wir als Kirche stehen, neu in die Öffentlichkeit hineinzutragen – gerade jetzt.

## **Referat „Sonderseelsorge“ – Pfarrerin Nicola Haupt**

Die Umsetzung der Synodenbeschlüsse vom November 2015 tangiert im Referat Sonderseelsorge am deutlichsten den größten Seelsorgebereich, die Krankenhausseelsorge. Erlauben Sie mir zu Beginn einige grundsätzliche Bemerkungen zur hauptamtlichen Krankenhausseelsorge.

### **Kirchliche Seelsorge im Krankenhaus**

Krankensauseelsorge gehört zu den besonderen Seelsorgediensten, mit denen die Kirchen ihren seelsorglichen Auftrag am „anderen Ort“, also nicht „im eigenen Haus“, sondern im Rahmen anderer Institutionen mit deren eigenen Gesetzmäßigkeiten und Rahmenbedingungen – hier mitten in Klinikbetrieben und Hochleistungsmedizin – wahrnimmt. Solche Seelsorge in einer anderen Institution ist ein freies Angebot der Kirche, das allen Menschen unabhängig von Religion und Weltanschauung, die im Krankenhaus arbeiten und dort ein- und ausgehen durch pastoralpsychologisch qualifizierte Hauptamtliche zur Verfügung steht. Krankenhausseelsorger\*innen sind in die multiprofessionelle Zusammenarbeit und in ethische Fallbesprechungen eingebunden. Sie stehen dem Krankenhauspersonal als Seelsorger\*innen genauso zur Verfügung wie Patient\*innen und deren Angehörigen. Sie unterrichten an Krankenpflegeschulen, engagieren sich in der Mitarbeiterfortbildung und in der Begleitung Ehrenamtlicher. So gesehen ist Krankenhausseelsorge eine spürbare kirchliche Präsenz in der Arbeitswelt.

Um im Krankenhausbetrieb Fuß zu fassen und als „Systemfremde\*r“ Vertrauen zu erlangen braucht es qualifizierte hauptamtliche Strukturen, die auf Dauer angelegt sind. EKD-weit werden Krankenhausseelsorgestellen für die Dauer von zwölf Jahren besetzt. Professionelle hauptamtliche Krankenhausseelsorger\*innen zeichnen sich durch zusätzliche pastoralpsychologische, ethische, therapeutische Weiterbildungen aus, die sie in die Lage versetzen, Krisenintervention und Seelsorge in Notfällen auf einem nach den Qualitätsstandards psychologischer Beratung gesicherten Niveau auszuführen.

### **Landeskirchliche Pfarrstellen in der Krankenhauseelsorge**

Im Zuge der Umsetzung der Synodenbeschlüsse vom November 2015 wird Krankenhauseelsorge auf landeskirchlichen Pfarrstellen nur noch in Krankenhäusern der Maximalversorgung, Schwerpunktkliniken und Kliniken für Psychiatrie und Psychotherapie vorgehalten. 24 Klinikpfarrstellen (12 mit ganzem, 2 mit dreiviertel, 10 mit halbem Dienstauftrag) werden von 27 Klinikpfarrer\*innen wahrgenommen. Die Dienst- und Fachaufsicht liegt bis auf zwei Personen, die in diakonischen Einrichtungen ihren Dienst wahrnehmen, im Referat Sonderseelsorge.

Aktuell haben wir mit sieben Krankenhäuser Vereinbarungen zur anteiligen Refinanzierung der Personalkosten einer Klinikpfarrstelle. Krankenhäuser, die sich nicht an den Personalkosten beteiligen, stellen die Infrastruktur für die Klinikpfarrstellen (Diensträume, Gottesdiensträume, Material- und Sachkosten, interne Kommunikation, interne Mitarbeiterfortbildung) zur Verfügung.

Verhandlungen zur Refinanzierung der Personalkosten werden regelhaft bei freierwerdenden Klinikpfarrstellen geführt.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2018 sind elf bisher als landeskirchliche Pfarrstellen ausgewiesene Stellen in die Pfarrstellenbudgets der Kirchenkreise übertragen worden. (Zwei Klinikpfarrstellen, neun Dienstaufträge in der Kur- und Rehasorge). Sie werden künftig zusammen mit bisher von weitergehenden Aufträgen (4) und von Zusatzaufträgen (10) aus wahrgenommenen Seelsorgediensten in Krankenhäusern als regionale Stellen(anteile) im Kirchenkreis verantwortet.

Alle Pfarrer\*innen auf landeskirchlichen und regionalen Stellen(anteilen) in der Krankenhauseelsorge gehören zur Fachkonferenz Krankenhauseelsorge, die wiederum die größte Fachgruppe in der **Konferenz der Krankenhaus- und Altenheimseelsorge, der Seelsorge in Rehabilitationseinrichtungen sowie der mit der Seelsorge an Menschen mit Behinderung Beauftragten in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck** bildet.

### **Ökumenische Zusammenarbeit in der Krankenhauseelsorge**

Kirchliche Krankenhauseelsorge ist nur als Ökumenische Krankenhauseelsorge zukunftsfähig. Als Kirchen müssen wir von den säkularen Institutionen her denken, in denen Seelsorge meist unabhängig von ihrer konfessionellen Ausprägung gebraucht wird. Sie wird auch von nicht bzw. andersreligiösen Menschen in Anspruch genommen, weil sie bedingungslose Zuwendung für Menschen in seelischen Krisensituationen anbietet. Werden spezifisch religiöse Handlungen gewünscht, vermittelt die Krankenhauseelsorge an die zuständige Konfession oder Religion. Für die Institution Krankenhaus ist unterschiedslos in allen Situationen, in denen seelischer Beistand gefragt ist, die Krankenhauseelsorge erster Ansprechpartner.

Krankenhauseelsorge findet in ökumenischer Zusammenarbeit auf allen Ebenen des Krankenhausbetriebs (Rufbereitschaft, Ethikunterricht, Mitarbeiterfortbildungen, Öffentlichkeitsarbeit, Gottesdienste, Kapellengestaltung) statt und wird als qualifizier-

te kirchliche Krankenhauseelsorge von den Institutionen im Gesundheitswesen wahrgenommen und wertgeschätzt. So lässt sich z. B. nur in ökumenischer Zusammenarbeit eine zuverlässige seelsorgliche Notrufbereitschaft in Krankenhäusern der Maximalversorgung vorhalten.

Mit dem Leiter des Referats Diakonische Pastoral im Bischöflichen Generalvikariat in Fulda bin ich regelmäßig im Gespräch über personelle Veränderungen in den verschiedenen Feldern der Sonderseelsorge und die Möglichkeiten der Zusammenarbeit. In der Krankenhauseelsorge sind wir bisher immer dann gemeinsam aktiv geworden, wenn es Problemanzeigen in der Zusammenarbeit eines Ökumenischen Teams gab.

Von den Vorbereitungen und der erfolgreichen Durchführung des 1. Ökumenischen Kongresses der Seelsorgenden im Krankenhaus und Gesundheitswesen, der vom 15. bis 17. März 2017 in München stattgefunden hat, ist eine deutliche Stärkung der ökumenischen Zusammenarbeit in der Krankenhauseelsorge ausgegangen.

Mit dem Ziel, die ökumenische Zusammenarbeit in der Krankenhauseelsorge zu intensivieren und um Fragen der Personalplanung zu erweitern, hat im Februar 2018 ein erstes Kontaktgespräch auf der Ebene der Personalverantwortlichen (Prälat Böttner, Prälat Steinert) mit den zuständigen Seelsorgeverantwortlichen (Referatsleiter Dr. Ruffing, Referatsleiterin Haupt) stattgefunden. Ergebnis dieses Gespräches ist, dass wir den aktuellen Personalbestand in den Kliniken auf dem gemeinsamen Gebiet der EKKW und des Bistums Fulda gesichtet und uns über Entwicklungen in der Personalplanung ausgetauscht haben. Wir blicken gemeinsam auf die Krankenhauslandschaft in Hessen mit der Frage: wieviel Seelsorgestellen brauchen wir gemeinsam, um qualifizierte kirchliche Krankenhauseelsorge in diesem oder jenem Krankenhaus der Maximalversorgung anbieten zu können?

Unter der Maßgabe, die Prälat Böttner schon im Blick auf die Arbeit im Kooperationsraum benannt hat: verlässliche gegenseitige Vertretung mit dem Ziel verlässlicher freier Zeiten bei gleichzeitiger Erreichbarkeit von Kirche, bilden wir in der Krankenhauseelsorge sozusagen „Ökumenische Kooperationsräume“.

Wir haben uns darauf verständigt, dass künftig regelmäßig Dienstgespräche der Referatsleiter\*in (Dr. Ruffing, Haupt) mit den Ökumenischen Krankenhauseelsorgeteams an den jeweiligen Standorten geführt werden.

Außerdem soll in beiden Referaten ein Format für ein gemeinsames Treffen beider Fachkonferenzen Krankenhauseelsorge entwickelt werden, das 2020 erstmals stattfinden soll.

Das Kontaktgespräch mit den Personalverantwortlichen soll im kommenden Jahr fortgesetzt werden und sich über Entwicklungen in der Wahrnehmung von Altenheimseelsorge erweitern.

### **Seelsorge in Altenpflegeheimen**

Im Unterschied zur Krankenhauseelsorge wird Altenheimseelsorge mehrheitlich von Gemeindepfarrstellen aus wahrgenommen. Es gibt einige wenige landeskirchliche Pfarrstellen für Altenheimseelsorge in größeren diakonischen Einrichtungen. Darüber hinaus haben wir die landeskirchliche Pfarrstelle für Altenheimseelsorge in Kassel

zur Hälfte umgewidmet in eine Stelle zur Fortbildung für Altenheimseelsorge in der Landeskirche. Der Auftrag der Stelleninhaberin Pfarrerin Birgit Inerle besteht in der Konzeption und Durchführung von Fortbildungen für Altenheimseelsorge. Die Angebote richten sich an Haupt- und Ehrenamtliche und werden sowohl im Studienseminar in Hofgeismar – wie bereits erwähnt in der Lektoren- und Prädikantenfortbildung – als auch regional in Kirchenkreisen und auf Sprengelzebene angeboten. Pfarrerin Inerle steht den Kirchenkreisen zur Beratung über die Möglichkeiten, eine angemessene seelsorgliche Versorgung in Pflege- und Senioreneinrichtungen zu organisieren und zu qualifizieren, zur Verfügung und freut sich über Anfragen und Einladungen.

## **Referat „Gottesdienst, Kirchenmusik und Theologische Generalia“ – Pfarrer Lars Hillebold**

Meine Damen und Herren, ich erwähne zu Beginn die theologische Basis für die kommenden zwei Seiten dieses Berichts: Der Glaube an Gott wird Menschen verändern. Insofern werden wir als Kirche mit unseren Strukturen dieses ebenso erfahren. Nicht zuerst, weil wir das so wollen, sondern weil es eine der reformatorisch-theologischen Grundüberzeugungen ist: Kirche verändert sich. Eine „immer zu reformierende Kirche“ ist nicht im Reformstress. Eine „immer zu reformierende Kirche“ ist vielmehr die theologische Erkenntnis einer Kirche, die denkend und dankend lernt und glaubt, sich von ihrem Glauben an Gott her neu aufstellen zu können und auch zu sollen. Vor diesem Hintergrund nehmen wir im derzeitigen Reformprozess der Kirchenmusik 2026 zwei Dinge besonders wahr:

1. Strukturelle Optimierungen vorzunehmen ist Teil eines Abschieds von gewohnten Strukturen mit den entsprechenden, auch schmerzhaften Folgen.
2. Es wird dennoch – oder gerade dadurch – nötig und möglich, dass wir uns neu aufstellen können und geschichtlich nach der Phase der Parochie, der differenzierten (kirchenmusikalischen) Angebote nun in eine Netzwerkphase der Konzentration und Kooperation eintreten müssen und können.

Darum möchte ich Sie über den Stand der Dinge zur Konzeptionsentwicklung „Kirchenmusik 2026“ informieren. Gemäß den Vorgaben der Synode arbeitet der Kirchenmusikalische Ausschuss an einem Modell, das einerseits Kürzungen von Stellen vorsieht und gleichzeitig die Stärkung von Kirchenmusik in allen Bereichen fordert. Sie entdecken, dass da Musik drin ist.

Sie alle wissen es: Kirchenmusik ist, wer auf die Zahlen der erreichten Menschen schaut, erfolgreich und zukunftsfähig. Dass dies so ist, hat zu einem großen Teil mit dem hohen Engagement der vielfältigen und kompetenten Kirchenmusiker\*innen zu tun, die bei uns wirken. Symbolhaft erklingt das momentan in den stattfindenden Beratungen. Ein vielstimmiger Satz soll komponiert werden von und mit dem Landesposaunenrat, der Kantorenschaft, der Kirchenmusikalischen Fortbildungsstätte, dem

---

Landeskirchenmusikdirektor, der dekanatlichen Ebene und dem Landeskirchenamt. Mit und für die Gemeinden, Kooperationsräume, Regionen und Kirchenkreise wollen wir zusammen anstimmen, damit es gut klingt und an vielen Orten ein Echo ertönt. Dies alles muss mit finanziellen Vorzeichen vertont werden. Und wir berücksichtigen, sichere Stellen zu schaffen, ein verlässlicher Arbeitgeber zu sein und suchen dafür die bestmögliche Anstellungsträgerschaft.

Sie haben es vor Augen und in den Ohren: Das ist ein großes kompositorisches Werk. Wir sind noch nicht fertig, aber im Zeitplan.

Es gibt sie aber auch schon dieses Jahr: Kirchenmusik 2018. Die hören Sie an allen Orten. Ohne damit zu verschweigen, dass wir uns um die leeren Kirchenbänke ebenso sorgen wie um leere Orgelbänke. An dieser Stelle möchte ich gerne zwei Erfolgsgeschichten andeuten. Das erste ist das Projekt des „Kirchensängers“, das in der Kirchenmusikalischen Fortbildungsstätte angeboten wird. Die Anmeldungen übersteigen unsere Erwartungen. Menschen interessieren sich für eine sängerische Ausbildung, mit dem Ziel, in Gottesdiensten das „Singen in der Kirche“ zu fördern. Mehr dazu und zu anderem Kirchenmusikalischem finden Sie auf der neuen Homepage „Kirchenmusik-ekkw.de“, die übersichtlich und informativ gestaltet ist.

Die zweite erfreuliche Meldung ist die, dass das EGplus inzwischen in vierter Auflage erschienen ist. Im wahrsten Sinne des Wortes: Es findet Anklang. Darin klingt ein Lob mit für die, die mitgewirkt haben und das weiterhin tun. Ein Lob für die Arrangeure der Sätze, für Posaunenchor, Organistinnen und Organisten, für die Bildung an der Kirchenmusikalischen Hochschule und für vieles mehr: also ein Lob in vierter Auflage. Mit dem EGplus bin ich beim zweiten Aufgabenfeld des Referats und dieses Berichts. Ein Großteil der Menschheit feiert christlich Gottesdienst. Wer hätte das am Anfang gedacht; dass wir von Arenborn bis Bergen-Enkheim, vom Marburger Land bis nach Schmalkalden 2018 Jahre nach Christus weit über 30.000 Menschen jeden Sonntag in den Gemeinden Kurhessen-Waldeck erreichen? Das sind etwas mehr als 4 % der evangelischen Kirchenmitglieder. In Kindergottesdiensten erreichen wir 7 %. An Heilig Abend sind es – mit steigender Tendenz – weit über 300.000 Menschen. Das ist so wahr, wie es wahr ist, dass Durchschnittswerte vor Ort wenig hilfreich sind.

Ich bin mir aber sicher, gerade weil das Engagement hoch ist und von vielen geleistet wird, darum werden wir in gewissem Sinne gottesdienstlich Volkskirche bleiben – in dreifacher Aufmerksamkeit:

- a) Aufmerksam im gewissen Sinn. Denn es ist gewiss zuerst unser gottesdienstlicher Auftrag, das Evangelium der Liebe Gottes „allem Volk“ zu verkündigen.
- b) Aufmerksam sprechen wir die Botschaft konkret für die Menschen vor Ort.
- c) Aufmerksam wollen wir mit denen reden, die unsere Rede bald nicht mehr hören. Meine Frage an dieser Stelle ist, ob wir etwas von denen lernen können, die unsere Gottesdienste bald nicht mehr besuchen. Die wichtige Formel der „Kommunikation

des Evangeliums“ beinhaltet die Frage nach dem „mit wem und wie reden wir?“ Ich gehe davon aus, dass wir in absehbarer Zeit auch als Synode ins Gespräch mit den so genannten Indifferenten kommen können.

Besondere Aufmerksamkeit werden vor diesem Hintergrund auch alle Kasualien erfahren. Diese haben sich deutlich aus dem Bereich der Selbstverständlichkeit entfernt. Auch die Bestattung selbst von evangelischen Kirchenmitgliedern erfährt – besonders in den Städten – einen deutlichen Rückgang. Dies alles, und damit will ich mit zwei weiteren schönen Dingen schließen, betrifft nicht zuletzt die Arbeit der Liturgischen Kammer. Die neue Taufagende ist im Werden, vor allem aber finden die beiden neuen gottesdienstlichen Handreichungen über die Landeskirche hinaus Anklang. Ein herzliches Dankeschön an die Mitglieder der Liturgischen Kammer, unter der Leitung von Propst Wöllenstein, die diese Werkstücke letztlich möglich gemacht haben: das schon bekannte Werkbuch zu den „Einschulungsgottesdiensten“ und recht neu das Werkbuch „Abendmahl mit Kindern“.

Der Titel des eben genannten Werkbuch beinhaltet das, worauf wir in Zukunft unsere Aufmerksamkeit legen werden: Auf Tradition und Innovation. Aufmerksam auf das, was unser Auftrag ist. Aufmerksam für die, denen wir uns zuwenden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

## **Referat „Personalverwaltung Theologisches Personal“ – Kirchenverwaltungsoberrat Matthias Nöding**

Für dieses Referat spreche ich selbst. Herrn Nöding und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in dem von ihm geleiteten Referat gebührt ein besonderer Dank. Ihnen obliegen die Verwaltungsarbeiten für ca. 1.500 Personalfälle (950 Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie Vikarinnen und Vikare, derzeit etwas über 80 Theologiestudierende und 487 Ruheständlerinnen und Ruheständler), die Berufungen von Prädikantinnen und Prädikanten sowie Lektorinnen und Lektoren und das Prüfungsamt.

Für alle werden Listen geführt, jede und jeder hat Urkunden zu erhalten, dazu auch zahlreiche zu ehrenden Gemeindemitglieder, jede und jeder soll rechtzeitig das ihm zustehende Stipendium oder Gehalt bekommen, dazu die beantragten und genehmigten Fortbildungen. Zahlreiche Herausforderungen wie Mutterschutz, Elternzeit, Studiensemester und Sabbatjahre sind zu bearbeiten und ordnungsgemäß zu bescheiden. Mit viel Arbeit verbunden sind die Ausschreibungen von Pfarrstellen im Kirchlichen Amtsblatt und neuerdings gleichzeitig im Internet, anschließend die Übertragung der Pfarrstellen mit vielen zu berücksichtigenden Details. Dazu kommen die Veränderungen bei den Pfarrstellen mit vielen Verwaltungsschritten, die Feststellungen der Anstellungsfähigkeit, der Dienstfähigkeit, Anträge auf Beurlaubungen unterschiedlichster Art, die Ordinations- und Dienstjubiläen, die Versetzung in den Ruhestand und schließlich auch die Wahrnehmung und Würdigung von verstorbenen Pfar-

rerinnen und Pfarrern, Witwen und Witwern. Dass dies alles zeitnah, nach Recht und Gesetz und mit Würde und Respekt geschieht, dafür stehen Herr Nöding und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referates, denen mein herzlicher Dank gilt: Claudia Engels, Karin Freitag, Alexandra Lenze, Verena Schwarz, Silvia Tolle-Koch und Valentin Voit sowie für den Sekretariatsbereich Susanne Hensel, Tatjana Junk, Angelika Meyer, Anja Ryschko, Bettina Schönfeldt. Ich danke darüber hinaus Pfarrer Andreas Rohnke, ohne dessen Arbeit die Handhabung des Reformprozesses 2026 im Dezernat nicht vorstellbar ist.

Ich danke den Dezernenten und Dezernentinnen im Kollegium des Landeskirchenamtes sowie den Referatsleiterinnen und Referatsleitern in meinem Dezernat für die gute Zusammenarbeit! Ich danke allen, die an diesem Bericht mitgewirkt haben, mein erster Personalbericht und zugleich der letzte in dieser Form, denn die Synode hat 2015 beschlossen, dass ab 2019 ein gemeinsamer Personalbericht für das gesamte Personal der Landeskirche von Vizepräsident und Prälat vorgelegt wird.

Ich danke Ihnen herzlich für das Zuhören und freue mich ausdrücklich nicht nur auf Rückfragen, sondern auf eine lebhaftige Diskussion, nicht nur mit mir, sondern im Plenum.



## **A n h a n g**

# **P e r s o n a l s t a t i s t i k 2 0 1 8 u n d P f a r r s t e l l e n b u d g e t s**

---

# Pfarrstellen und Pfarrerschaft

1. Pfarrstellen und deren Besetzung	01.01.2017			Stellen in Vollzeit	01.01.2018			Stellen in Vollzeit
	volle	3/4	1/2		volle	3/4	1/2	
1.1 <u>Zahl der Gemeindepfarrstellen</u>	507	28	59	557,50	495	28	62	547,00
1.11 Es sind versorgt:	481	26	55	528,00	476	27	58	525,25
Nachrichtlich:								
Davon durch zwei Pfarrer:		<38>				<40>		
Davon durch Ehepaare:		<31>				<30>		
1.12 Es sind nicht versorgt:	26	2	4	29,50	19	1	4	21,75
1.13 Von den unversorgten Pfarrstellen werden nicht wiederbesetzt:	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
1.14 Von den unversorgten Pfarrstellen sind zur Zeit nicht mehr verfügbar:	11	0	0	11,00	10	1	1	11,25
1.15 Es bleiben somit verfügbar:	15	2	4	18,50	9	0	3	10,50
				3,00				3,00
1.2 <u>Zahl der Kirchenkreispfarrstellen</u>	3		0		3		0	
1.21 Es sind versorgt:	3		0	3,00	3		0	3,00
1.22 Es sind nicht versorgt:	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
1.3 <u>Zahl der landeskirchlichen Pfarrstellen</u>	129	11	96	185,25	129	9	90	180,75
1.31 Es sind versorgt:	124	10	87	175,00	121	9	79	167,25
Nachrichtlich:								
Davon durch Ehepaare:		<->				<->		
1.32 Es sind nicht versorgt:	5	1	9	10,25	8	0	11	13,50
1.33 Von den unversorgten Pfarrstellen werden nicht wiederbesetzt:	1		4	3,00	1		0	1,00
1.34 Von den unversorgten Pfarrstellen sind zur Zeit nicht mehr verfügbar:	2	1	2	3,75	5	0	6	8,00
1.35 Es bleiben somit verfügbar:	2	0	3	3,50	2	0	5	4,50
1.36 Pfarrstellen "besonderen Dienst" im Probedienst (A10-Aufträge)	8				8			
1.37 Nachrichtlich: Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand	4				3			
1.4 <u>Vergebene "Übergangsstellen"</u> (aus den von der Landessynode für die Pfarrstellenanpassung bereit gestellten Dienstaufträgen)	20,00				20,00			
1.41 Es sind versorgt:	7,00				13,25			
1.42 Es sind nicht versorgt:	13,00				6,75			

# Pfarrstellen und Pfarrerschaft

2. Pfarrer im aktiven Dienst einschließlich Vikare	01.01.2017			01.01.2018		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt
2.1 <u>Gemeindepfarrer</u>	<b>367</b>	<b>230</b>	<b>597</b>	<b>349</b>	<b>246</b>	<b>595</b>
2.11 im Pfarrdienstverhältnis	343	194	537	326	202	528
2.12 Pfarrer im Probedienst	17	21	38	17	29	46
2.13 im Angestelltenverhältnis	6	15	21	5	15	20
davon als Pfarrverwalter	1	0	1	1	0	1
2.2 <u>Kirchenkreispfarrer</u>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
2.3 <u>Landeskirchliche Pfarrer</u>	<b>114</b>	<b>124</b>	<b>238</b>	<b>112</b>	<b>117</b>	<b>229</b>
2.31 im Pfarrdienstverhältnis	107	108	215	104	101	205
2.32 Pfarrer im Probedienst	3	11	14	4	10	14
2.33 im Angestelltenverhältnis	4	5	9	4	6	10
2.4 <u>Theologische Dezernenten im Landeskirchenamt, Akademie- direktor und Beauftragter am Sitz der Hessischen Landes- regierung</u>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
2.5 <u>Beurlaubte Pfarrer</u> (incl. ruhende Dienstverhältnisse)	<b>44</b>	<b>22</b>	<b>66</b>	<b>43</b>	<b>20</b>	<b>63</b>
2.51 im Pfarrdienstverhältnis	42	21	63	41	19	60
2.52 Pfarrer im Probedienst	2	1	3	2	1	3
2.53 im Angestelltenverhältnis	0	0	0	0	0	0
2.7 <u>Pfarrer im Ehrenamt</u>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
2.8 <u>Lehrvikare</u>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>
<b><u>Theologen insgesamt</u></b>	<b>542</b>	<b>413</b>	<b>956</b>	<b>524</b>	<b>411</b>	<b>935</b>

Unter den Pfarrerinnen und Pfarrern im Probedienst sind 6 im Angestelltenverhältnis (davon 3 Pfarrerinnen)

Damit befinden sich 37 Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis (davon 28 Pfarrerinnen.)

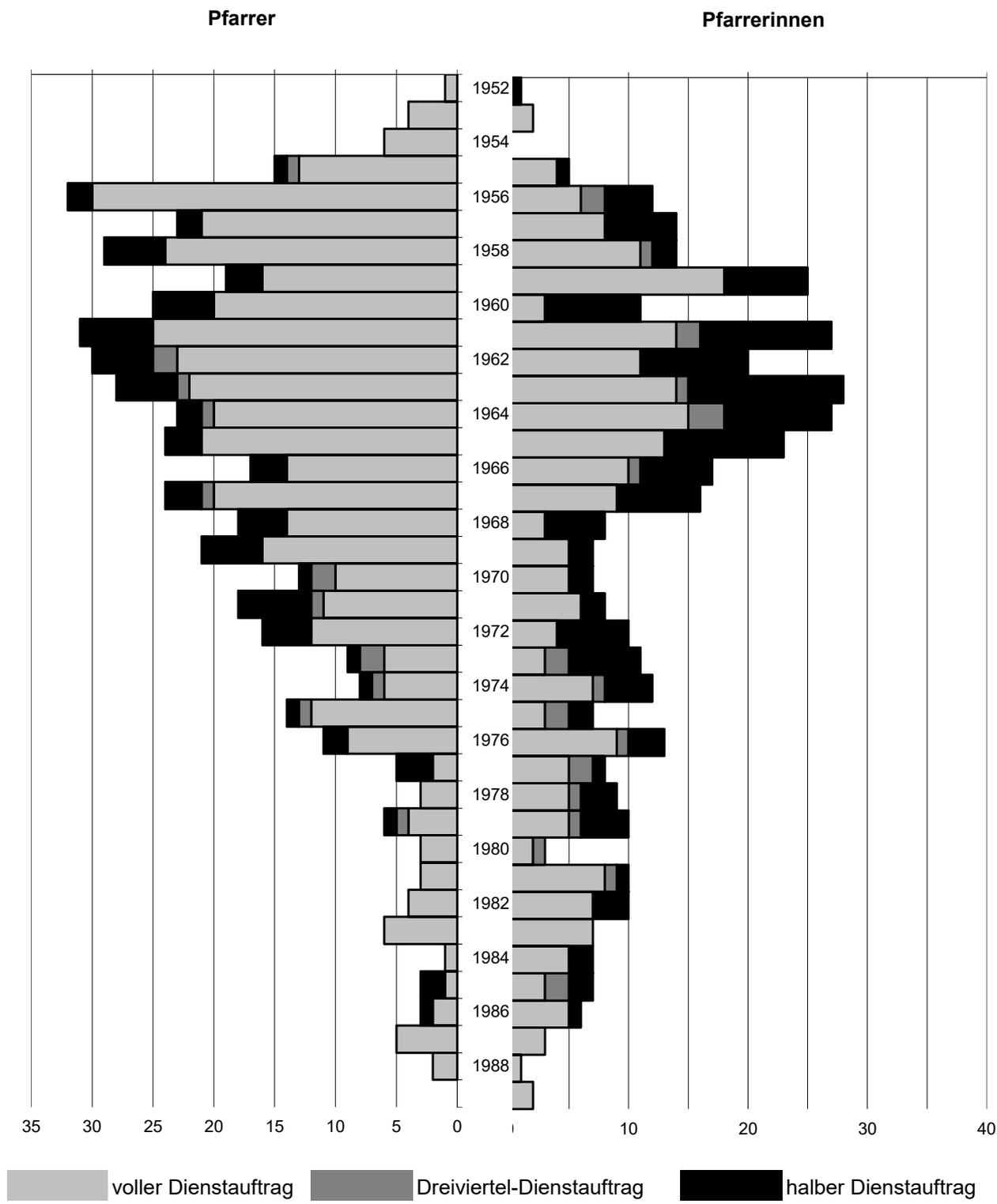
# Pfarrstellen und Pfarrerschaft

3. Zugänge und Abgänge	2016	2017
3.1 <u>Zugänge</u>		
3.11 Nach der Ordination in den Probepfarrdienst übernommen		
3.11.1 Männer	7	4
3.11.2 Frauen	6	13
	13	17
3.12 Übernahmen aus anderen Landeskirchen		
3.12.1 Männer	0	2
3.12.2 Frauen	2	2
	2	4
3.13 Sonstige Zugänge		
3.13.1 Männer	2	6
3.13.2 Frauen	4	5
	6	11
<b>Summe der Zugänge</b>	<b>21</b>	<b>32</b>
3.14 Nachrichtlich: Nach Beendigung des Probepfarrdienstes wurden in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit übernommen:		
3.14.1 Männer	7	3
3.14.2 Frauen	7	7
	14	10
3.2 <u>Abgänge</u>		
3.21 Versetzung / Eintritt in den Ruhestand		
3.21.1 Männer	24	22
3.21.2 Frauen	3	4
	27	26
3.22 Tod		
3.22.1 Männer	1	1
3.22.2 Frauen	1	0
	2	1
3.23 Entlassungen		
3.23.1 Männer	6	3
3.23.2 Frauen	1	2
	7	5
3.24 sonstige Abgänge		
3.24.1 Männer	3	2
3.24.2 Frauen		2
	3	4
<b>Summe der Abgänge</b>	<b>39</b>	<b>36</b>

# Altersstruktur der Pfarrerinnen und Pfarrer

nach dem Stand vom 1. Januar 2018

- ohne Lehrvikarinnen und Lehrvikare  
sowie Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt -



# Pfarrstellen und Pfarrerschaft

## 5. Theologiestudierende

### 5.1 In der Studierendendenliste eingetragen sind zum

	<b>20.04.2018</b>
5.11 Männer	31
5.12 Frauen	54
5.13 insgesamt	<b>85</b>
davon im "Masterstudiengang"	2

### Veränderungen in der Studierendendenliste

	<b>im Jahr 2017</b>
<b>Aufnahmen</b> gesamt	<b>23</b>
Männer	6
Frauen	17
<b>Abgänge</b> gesamt	<b>14</b>
Männer	6
Frauen	8

### 5.2 Stipendienprogramm (100 Stipendien)

	<b>06.04.2018</b>
5.21 Männer	13
5.22 Frauen	22
5.23 insgesamt	<b>35</b>

### Veränderungen

	<b>im Jahr 2017</b>
<b>Aufnahmen</b> gesamt	<b>17</b>
Männer	6
Frauen	11
<b>Abgänge</b> gesamt	<b>7</b>
Männer	4
Frauen	3

mit obigem Stand zu zahlende Stipendien gesamt 2018:

**212.200,00 €**

Kirchenkreis	Gemeindepfarrstellen					Kirchenkreispfarrstellen			Landeskirchliche Pfarrstellen			
	volle	Drei- viertel	halbe	Stellen	über- gemdl. DA	Anzahl	Stellen	KK-Budget	über- gemdl. DA	übergemdl. DA Stellen	Dekan	Sonder- stellen
Eder	23	4	8	30,00	3	3	1,50	31,50	3	1,25	1,00	
Eschwege	25	4	1	28,50	1	1	0,50	29,00	1	0,25	1,00	
Fritzlar-Homberg	32	5	1	36,25	4	1	0,50	36,75	3	0,75	1,00	
Fulda	23	1	3	25,25	2	1	0,50	25,75	1	0,25	1,00	
Gelnhausen	22	1	3	24,25	2	1	0,50	24,75	1	0,50	1,00	
Hanau	29	4	13	38,75	5	3	2,50	41,25	3	1,00	2,00	1,00
Hersfeld	25	1	2	26,75	2	1	0,50	27,25	1	0,25	1,00	1,00
Hofgeismar	19	0	4	21,00	1	3	1,50	22,50	0	0,00	1,00	1,00
SKK Kassel	28	1	15	36,25	1	2	1,50	37,75	2	1,00	2,00	2,00
Kaufungen	27	4	7	33,50	0	0	0,00	33,50	1	0,25	1,00	
Kirchhain	21	2	4	24,50	3	0	0,00	24,50	1	0,25	1,00	
Marburg	17	4	16	28,00	0	1	0,50	28,50	4	1,00	1,00	1,00
Melsungen	14	3	0	16,50	3	0	0,00	16,50	1	0,25	1,00	
Rotenburg	15	3	1	17,75	3	0	0,00	17,75	3	1,25	1,00	
Schlüchtern	14	4	0	17,00	3	1	0,50	17,50	1	0,25	1,00	
Schmalkalden	10	4	0	13,00	2	0	0,00	13,00	6	2,75	1,00	
Twiste-Eisenberg	26	0	1	26,50	3	0	0,00	26,50	1	0,25	1,00	
Witzenhausen	18	1	2	19,75	3	2	1,50	21,25	0	0,00	1,00	
Wolfhagen	14	1	0	14,75	4	0	0,00	14,75	0	0,00	1,00	
Ziegenhain	24	3	1	26,75	3	0	0,00	26,75	0	0,00	1,00	
<b>Summe</b>	<b>426</b>	<b>50</b>	<b>82</b>	<b>505,00</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>12,00</b>	<b>517,00</b>	<b>33</b>	<b>11,50</b>	<b>22,00</b>	<b>6,00</b>

Stand: 01.01.2018

Stellenbudgets 2018

# Landeskirchliche und funktionale Pfarrstellen

(Stand 01.01.2018)

Kategorie	Pfarrstellen
Dekaninnen/Dekane	22,00
Sonderpfarrstellen: Bischof, Direktor Studienseminar, Pröpstinnen/Pröpste	6,00
Verfügungsstellen	12,50
Wartestand (derzeit)	4,00
A10 Pfarrstellen	8,00
Weltmission / Zentrum Oecumene	5,25
Catholica	0,50
RPI	13,25
Ev. Studienseminar	6,00
Nachwuchsgewinnung	0,50
Studienhaus	1,25
Pastoralpsychologie	3,50
Beauftragte für Kindergottesdienst	2,00
Arbeitsstelle Migration	0,50
Altenheimseelsorge	2,00
Klinikseelsorge	16,50
Diakonische Sonderseelsorge	3,75
Beratungsstelle f. Ehe- Familien- und Lebensfragen	1,00
Diakonie in Kirchenkreisen (rDW)	8,50
Bibelgesellschaftliche Arbeit	0,50
Erwachsenenbildung & Sonstige	5,00
Erwachsenenarbeit	5,50
Ev. Akademie	3,00
Gemeindeentwicklung	2,50
Landeskirchenamt	6,00
Gefangenen- und Straffälligen-Seelsorge	3,50
Landespolizeipfarrer	1,00
Koordination der Polizei- und Notfallseelsorge in Landkreisen	2,25
Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit	2,50
Ev. Medienhaus	2,50
Großevents	1,00
Diakonie Hessen (DW)	2,00
Pfarrstellen in Einrichtungen der Diakonie	19,00
Schulpfarrstellen	51,25
Studierendenseelsorge	2,50
Umweltpfarramt und Klimamananger	1,50
Übergangsstellen	20,00
Idk. Dienstaufträge in Kirchenkreisen (ehemals Z-Aufträge mit gesamtkirchl. Auftrag)	3,50
KKPfSt. Kurseelsorge	5,00
KKPfSt. Klinikseelsorge	2,50
KKPfSt. Altenheimseelsorge	1,50
KKPfSt. Jugendpfarrämter	2,50
KKPfSt. Sonstige	0,50
<b>Landeskirchliche Pfarrstellen insgesamt:</b>	<b>264,00</b>

**Vorläufige Berechnung der Gemeindepfarrstellen  
für Pfarrstellenbudgets der Kirchenkreise**  
(Stand: 19.04.2018)

Kirchenkreise	Gemeindeglieder (31.12.17)	Anteil Gemeindeglieder	Anteil der Wurzel der Fläche an der Summe aller Wurzelwerte	Soll Ende 2019	2020	Differenz durch Systemwechsel	2020 mit Kappung gerundet	Mitglieder-Verluste 2012-17	2026 gerundet	2026 gerundet zzgl. Springer	Differenz zu 2020
Eder	43.850	5,40%	8,12%	29,00	27,67	-1,33	28,00	-1,7%	25,50	26,00	-2,00
Eschwege-Witzenhausen D	61.880	7,62%	8,69%	46,25	37,07	-9,18	44,25	-1,9%	39,50	40,00	-4,25
Schwalm-Eder DD	117.740	14,50%	11,15%	74,50	66,68	-7,82	72,50	-1,4%	68,50	69,50	-3,00
Fulda**	43.606	5,37%	10,38%	25,00	29,16	4,16	26,50	-0,5%	25,75	26,25	-0,25
Gelnhausen-Schlüchtern**	62.946	7,75%	8,68%	39,25	37,59	-1,66	38,00	-1,5%	34,75	35,25	-2,75
Hanau D	67.135	8,27%	4,84%	35,25	36,94	1,69	35,25	-2,0%	31,00	31,50	-3,75
Hersfeld-Rotenburg D	70.470	8,68%	8,85%	43,25	41,47	-1,78	42,50	-1,8%	38,00	38,50	-4,00
Hofgeismar-Wolfhagen DD	60.401	7,44%	7,82%	35,25	35,71	0,46	35,25	-1,7%	32,00	32,50	-2,75
Kassel	72.393	8,91%	2,84%	35,00	38,12	3,12	35,00	-1,8%	31,50	32,00	-3,00
Kaufungen	66.434	8,18%	4,68%	32,00	36,47	4,47	32,00	-1,8%	28,75	29,25	-2,75
Kirchhain D	39.223	4,83%	6,40%	24,25	24,13	-0,12	24,00	-1,6%	22,00	22,50	-1,50
Marburg	47.987	5,91%	5,09%	26,75	27,57	0,82	27,00	-0,9%	25,75	26,25	-0,75
Schmalkalden	18.883	2,32%	4,77%	12,50	12,82	0,32	12,50	-1,9%	11,00	11,50	-1,00
Twiste-Eisenberg	39.325	4,84%	7,71%	25,75	25,12	-0,63	25,50	-1,4%	23,50	24,00	-1,50
<b>Gesamt</b>	<b>812.273</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>484,00</b>	<b>476,50</b>	<b>-7,50</b>	<b>478,25</b>	<b>-1,6%</b>	<b>437,50</b>	<b>445,00</b>	<b>-33,25</b>

abzgl. Springerstellen: 7,50

Gesamtzahl	476,50
Faktor Gemeindeglieder x 85%	405,03
Faktor Fläche x 15%	71,48

\* Kirchenkreisregulierungen 1.1.2018

\*\* Kirchenkreisregulierung 1.1.20 wurde in der Sollzahl für 2019 bereits für die weitere Berechnung umgesetzt

D = Gemeindeanteil der/des Dekanin/Dekans 0,25 PfSt.

## Voraussichtliche Zu- und Abgänge in den Jahren 2018 - 2026

<b>Jahr</b>	<b>vorauss. Abgänge</b>	<b>vorauss. Zugänge</b>	<b>Differenz</b>
2018	-6	12	6
2019	-8	10	2
2020	-19	10	-9
2021	-43	10	-33
2022	-43	10	-33
2023	-51	10	-41
2024	-43	10	-33
2025	-39	10	-29
2026	-54	10	-44
<b>Gesamt:</b>	<b>-306</b>	<b>92</b>	<b>-214</b>