

Sachstandsbericht zum Reformprozess 2026
„Volkskirche qualitativ weiter entwickeln“

„Wir sind gemeinsam unterwegs – gerade jetzt“

1
2
3
4
5
6
7 **1. Vorbemerkungen**

8 **2. Einleitung**

9 **3. Immer wieder: Information und Kommunikation**

10 **4. Aufgabenkritik – unerlässlicher Prozess**

11 **5. Stand der Umsetzung – Projektmanagement-Tool**

12 **6. Kooperation und mehr**

13 **7. Die gegenwärtige finanzielle und personelle Dimension**

14 **8. Kirche im Umbruch, wegen Umbau geöffnet –**

15 **Anmerkungen zur Studie „Kirche im Umbruch – Projektion 2060“**

16 **9. Die aktuellen Herausforderungen**

17 **10. Arbeitsgruppe „Relevanz“**

18 **11. Schlussbemerkungen**

19
20
21 **11. Vorbemerkungen**

22 Dieser mit dem Rat der Landeskirche abgestimmte Bericht ist sowohl faktischer Sachstandsbericht
23 als auch beobachtender Zwischenbericht. Er ist verfasst auf der zeitlichen Höhe des laufenden Re-
24 formprozesses, der zugleich die Mitte der Legislaturperiode der jetzigen Landessynode als auch
25 den Übergang im Bischofsamt markiert von Prof. Dr. Martin Hein zu Prof. Dr. Beate Hofmann. Der
26 Bericht gibt einen Überblick über den Sachstand und möge anregen und mögliche Impulse zur
27 weiteren Gestaltung des Prozesses geben.

28
29 **2. Einleitung**

30 Vor wenigen Wochen, am 22. September 2019, wurden die Kirchenvorstände als Leitungs- und
31 Verantwortungsgremium der Kirchengemeinden neu gewählt. Der Beginn einer Periode in der Kir-
32 chenvorstandsarbeit lässt immer auch auf die unveränderliche Grundlage blicken, die bei aller Ver-
33 änderung und Reform fest gründet. Die Präambel der Grundordnung formuliert diese: „Die Evan-
34 gelische Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) ist gerufen zum **Dienst am Evangelium von Je-**
35 **sus Christus**, das in der Botschaft der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis der Reforma-
36 tion bezeugt ist (1). In dieser ... Einheit ... hat die Landeskirche mit ihren Gemeinden und allen ih-
37 ren Gliedern die Verantwortung, das Evangelium in Wort und Sakrament, in Seelsorge, Unterwei-
38 sung, Mission und Diakonie in rechter Weise auszurichten (4). Die Präambel zum MVG (Kirchen-
39 gesetz über Mitarbeitervertretungen) betont die Zielsetzung aller Mitarbeitenden: „Die gemeinsame
40 Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitung und Mit-
41 arbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer **Dienstgemeinschaft** und verpflichtet sie zu vertrauensvoller
42 Zusammenarbeit.“

43 Wir können Gaben einbringen, Kirche gestalten und „performen“, wie man heute sagt. Kirchliches
44 Leben zu ermöglichen, also in leitender Verantwortung **Possibilistin und Possibilist**¹ (Ermögli-
45 cherin und Ermöglicher) zu sein, nicht in Zweckoptimismus oder Grundpessimismus zu verfallen,

¹ Possibilismus von engl. possible = möglich. Von Matthias Horx, gilt als Trend- und Zukunftsforscher, neu ins Spiel ge-
brachter Begriff, der eine Lebenshaltung kennzeichnet, die auf dem Möglichen basiert, das sich zwischen dem Unver-
meidlichen und dem Planbaren entwickelt.

1 sondern die Chancen zu betonen, ist und bleibt die Herausforderung an jeden Kirchenvorstand.
2 „Wir sind gemeinsam unterwegs – gerade jetzt“: „Volkskirche qualitativ weiter entwickeln“. Der neu
3 gewählte und berufene Kirchenvorstand ist nun mit auf dem Weg in diesem Prozess, schon erfah-
4 ren oder zum ersten Mal als Mitglied in diesem Leitungsgremium. Das Ziel ist, nah bei den Men-
5 schen zu bleiben und sprichwörtlich und tatsächlich mit vereinten Kräften die Kirche im Dorf zu las-
6 sen und die „Kirche am Wegesrand“ diakonisch, gesellschafts- und bildungsrelevant wahrzunehmen.
7 Wege werden allerdings weiter, mehr **Zusammenarbeit und Absprachen** sind nötig, ver-
8 bunden mit der Möglichkeit, gezielter nach Gaben, **Begabungen und Neigungen** zu suchen, Auf-
9 gaben entsprechend zu verteilen. Strukturelle Rahmenbedingungen sind geschaffen. **Abschied**
10 **von Vertrautem** wird weiter nötig sein und damit die Bewältigung von Schmerz sowie das Finden
11 der Balance von Tradition und Neugestalten. Die Frage stellt sich dabei immer drängender, wo die
12 neuen Erfordernisse sind: Was müssen wir **auch lassen** an kirchlichen Angeboten, weil sie sich
13 womöglich überlebt haben? Wo ist unser **spezifischer Kern**, vielleicht ein besonderer Identifikati-
14 onsmoment oder ein Markenkennzeichen der Gemeinde? Manches kann in der Nachbarschaft zu
15 finden sein. Nicht jeder wird mehr alles vorhalten können und müssen. Dieser Prozess des Neu-
16 Entwickelns und Neu-Planens sollte in nachbarschaftlichem Austausch gut abgestimmt, mit der nö-
17 tigen Zeit aber auch konsequent installiert werden – unter der Fragestellung: „Wie wollen wir unter
18 gegenwärtigen Bedingungen Kirche und **Gemeinschaft, Leib Christi mit vielen Gliedern** sein für
19 die Menschen, die eng zum Kern der Kirchengemeinde gehören, die punktuelle Spiritualität und
20 Seelsorge suchen, die sich womöglich entfernt haben oder auch noch nie dazu gehörten?“ Diese
21 Fragestellung ist ausdrücklich inkludiert gedacht, also wie auch die gesellschaftlichen, bildungsre-
22 levanten und diakonischen Beziehungspunkte von Kirche eröffnet und gehalten werden können,
23 die von funktionalen, pädagogischen und diakonischen Repräsentanten vertreten werden.
24 Wir wollen als Kirche auch unter veränderten Rahmenbedingungen ein gutes Netzwerk bleiben.
25 Pfarrerinnen und Pfarrer sind verortet, nachvollziehbar zuständig und ansprechbar. Personale und
26 räumliche Beheimatung bleibt, sie wird nur weiter. Das Betonen der Dienstgemeinschaft und die
27 vertrauensvolle Zusammenarbeit werden noch wichtiger, um die nächsten Jahre gemeinsam zu
28 gestalten. **Kirchengebäude** behalten ihre „**exponierte Stellung**“. Sie sind mittlerweile in Katego-
29 rien eingeteilt, die die Bauunterhaltung regeln. Als Hauptgebäude sollte ihr Potential als Raum für
30 unterschiedliche Angebote noch mehr in den Fokus der Ortsgemeinde kommen. Die Ideen und
31 das Engagement der ansässigen Menschen sind weiter gefragt, Zukunftsweisendes für den Raum
32 und Ort Kirche zu entwickeln.

33
34 Kreativität und Phantasie, Ideen der **Ehrenamtlichen** und **Gemeindeglieder** können in diesem
35 Sinn aufschlussreich und weiterführend sein. Dafür müssen **Plattformen** geboten und **Gesprächs-**
36 **möglichkeiten** eröffnet bzw. weiter betrieben werden. Also: **Gottesdienst** und spirituelles Leben
37 nach Tradition feiern, aber auch Gottesdienst in neuer Form, an anderen Orten, mit weiteren eh-
38 renamtlichen Verantwortlichen gestalten – auch über den Schatz der Lektoren- und Prädikanten-
39 schaft hinaus. Die äußeren Strukturen folgen auf innere Bedarfe und Sehnsüchte der Menschen.

40
41 Bei all diesen eher strukturellen Herausforderungen stehen die inhaltlichen Schwerpunkte vor Au-
42 gen: Verkündigung des Evangeliums und Feier der Sakramente. In einer weiten Form, besonders
43 auch durch die Amtshandlungen Taufe, Konfirmation, Trauung, Beerdigung und weiteren „**Kristal-**
44 **lisations- und Wendepunkten**“ **des Lebens** lassen sich Menschen erreichen, im gemeindlich-
45 parochialen Gefüge, in diakonischen Zusammenhängen, pädagogischen Feldern und gesellschaft-
46 lichen Bezügen. Sie begegnen „Kirche“.

47
48

13. Immer wieder: Information und Kommunikation

2

3 Eine gewisse Ermüdung ist festzustellen – verständlich, bei so vielen Beschlüssen und Umset-
4 zungserfordernissen. Nicht allen erscheint alles plausibel, was der Prozess erfordert. Nicht alle
5 sind so tief im Geschehen und nicht alle bedienen sich der bereitgestellten Informationen. Wobei
6 Informationen manchmal auch noch der „Übersetzung“ und Erklärung bedürfen. Daneben ist die
7 **innere und äußere Motivation** nicht an allen Orten und bei allen Personen zu spüren oder vo-
8 rauszusetzen. Es stellt sich die Frage, wie solchen „Erscheinungen“ bzw. Phänomenen begegnet
9 werden kann.

10 Der Landessynode wird einmal jährlich regelhaft ausführlich per Sachstandsbericht Rechenschaft
11 gegeben. Die Berichte sind in dem entsprechenden Zeitstrahl auf der Homepage der Landeskirche
12 zu finden. Ebenso regelhaft wird die Thematik in Dekanekonferenzen, den Kirchenkreisamtsleiter-
13 tagungen und in Kreissynoden aufgerufen. Daneben bestand das Angebot, sich an einem Informa-
14 tionstag in Fulda im Kreis der Kirchenkreisvorstände zu informieren und auszutauschen über den
15 Stand in den verschiedenen Regionen der Landeskirche.

16 Selbstredend ist in den unterschiedlichen Ausschüssen und Gremien die aktuelle Befassung wie-
17 derkehrend bzw. grundsätzlich virulent. Nicht wenige holen sich Unterstützung durch unterschiedli-
18 che Beratungsangebote. Immer mehr zeigt sich, dass auf allen Ebenen und in der Fläche persönli-
19 che Gespräche über die Inhalte der kirchlichen Arbeit gebraucht werden, in die sich die Inhaberin-
20 nen und Inhaber der unterschiedlichen Leitungsämtler einbringen.

21

22

234. Aufgabenkritik – unerlässlicher Prozess

24

25 In struktureller Hinsicht ist der Prozess in einem guten zeitlichen Horizont. Die grundlegenden Be-
26 schlüsse sind in der Umsetzungsphase. Damit hat jeder tangierte Bereich und jede betroffene per-
27 sonelle Situation eine große Aufgabe zu bewältigen. Realistisch wird man sagen müssen: Dies ist
28 ein notwendiger Einstieg für jeden am je eigenen Ort. Der Blick in den Nachbarbereich, er-
29 wünschte gegenseitige Absprache und stärkere Vernetzung verkompliziert und vergrößert die Her-
30 ausforderung. Aber nur wenn das Gemeinschaftsanliegen „Wir sind gemeinsam unterwegs“ auch
31 in der ganzen inhaltlichen Tiefe betrachtet wird, kann sich Volkskirche qualitativ weiter entwickeln,
32 d. h., die angelegte **Aufgabenkritik** muss sich weiterhin nicht nur in Quantitäten, sondern in Quali-
33 tätäten bemessen lassen, also an ihren **inhaltlichen Zielsetzungen**. Was wollen wir als Kirche sein
34 und wie wollen wir Kirche sein? In der Fläche bilden sich kartengrafisch und dienstmäßig die fest-
35 gelegten Veränderungen ab (siehe Anlage 1). An dieser Stelle ist Dank zu sagen den Dezernaten
36 und Referaten des Landeskirchenamtes für die verfahrensmäßige Vorbereitung und vor allem den
37 Kirchenvorständen, Pfarrerrinnen und Pfarrern, den Kirchenkreisvorständen, der Dekaneschaft
38 und weiteren beteiligten Gremien für die intensive Arbeit in den letzten Jahren und Monaten, die
39 mit der Umsetzung der Beschlüsse verbunden war und ist. Die Vermittlung, Verständigung, Ab-
40 stimmung und schließlich auch die Entscheidung kosten Kraft und Zeit. Ein „Ergebnis“ bildet sich
41 der o. g. Anlage ab. In den darin gesetzten Rahmenbedingungen lässt es sich jetzt hoffentlich eini-
42 germaßen „in Ruhe“ weiter arbeiten, wie es sich viele wünschen. Das gilt für gemeindliche Berei-
43 che ebenso wie für die Belange in Kirchenkreisverantwortung und für funktionale Bereiche, in de-
44 nen ebenfalls Entscheidungen gefallen sind und weiter zu fällen sein werden.

45

46 Eine Evaluierung des Reformprozesses wurde in der Klausurtagung des Landeskirchenamtes im
47 Oktober vorgenommen. Die Leitplanken sind gesetzt und die Räume beschrieben. Die Fragestel-
48 lung wird sein, ob qualitativ nachgesteuert werden muss – und ob ggf. die große und rote Linie

1 (Wie wollen wir Kirche von Kurhessen-Waldeck sein?) noch deutlicher aufgezeigt werden kann im
2 Sinne der Präambel der Grundordnung: „Wir sind gerufen zum Dienst am Evangelium von Jesus
3 Christus.“ Als **Dienstgemeinschaft** sind wir gemeinsam unterwegs.

4
5 Im Blick auf die Aufgabenkritik ist eine konstruktive Arbeitsatmosphäre von Nöten. Der „Druck“ darf
6 dabei nicht zu hoch werden, womöglich muss gezielt entschleunigt werden, ohne das Ziel aus den
7 Augen zu verlieren. Den weiten Blick der Gesamtkirche zu verinnerlichen und gleichzeitig z. B. die
8 Verantwortung für das Wohl der eigenen Kirchengemeinde sowie für diakonische und funktionale
9 Bereiche von kirchlichem Leben tragen zu müssen, ist eine besonders herausfordernde Aufgabe.
10 Die **Dienstbeschreibungen** für Pfarrerinnen und Pfarrer sind an dieser Stelle ebenso zu nennen
11 wie die **Aufgabenstellung der Referats- und Sachgebietsleitungen** des Landeskirchenamtes
12 mit dem Ziel der konsequenten Verknüpfung, Vernetzung und Optimierung von Aufgaben und Be-
13 reichen. Das Selbstverständnis, zentrale Service-Agentur und Bereitsteller von Dienstleistungen
14 für Spezialgebiete zu sein, wird dabei weiter zu präzisieren sein: Welche Unterstützung können wir
15 intern abgestimmt und synergetisch anbieten? In einer aufgabenkritischen Methode wird systema-
16 tisch anhand von Kriterien und Leitlinien zurzeit ein Prozess abgestimmt und in Gang gesetzt, des-
17 sen inhaltliche Ergebnisse den Gremien zeitnah zur Entscheidung vorgelegt werden.

18 Schließlich sind nun auch **die aufgabenkritischen Vorschläge** der Kirchenkreise und des Lan-
19 deskirchenamtes abgeglichen und gebündelt im Projektmanagement-Tool hinterlegt. Es handelt
20 sich hierbei um zusätzliche 36 Einzelvorschläge, die teilweise schon abschließend bearbeitet sind.
21 Die weitere Bearbeitung erfolgt wie gewohnt und wird entsprechend dokumentiert.

22 Intensive Gespräche, Erhebungen, entsprechende Methodik sind nötig, um diesen anstrengenden
23 Weg zu gehen. Entsprechende Zeit muss dafür ebenso vorgesehen sein wie die Konsequenz der
24 Umsetzung der Ergebnisse und Erkenntnisse. Auch hier gilt: „Wir sind gemeinsam auf dem Weg –
25 gerade jetzt.“

285. Stand der Umsetzung – Projektmanagement-Tool

29
30 Das Projekt-Management-Tool gibt Auskunft über den Grad der Bearbeitung. Die finanzielle Di-
31 mension lässt sich daraus nicht direkt ablesen. Dieser gegenwärtige Stand wird in einer Matrix dar-
32 gestellt (Tischvorlage). Die entsprechende Ampelschaltung bringt nicht nur Glücksmomente.
33 Manchmal bringt sich die Ampel als unbestechlich und stur in Erinnerung: Laufende Bearbeitung
34 wird mit gelb signalisiert. Ist aber ein Teilaspekt oder ein Projektschritt überfällig, springt die Ampel
35 auf Rot: Achtung Handlungsbedarf. Das heißt, einmal die Projektschritte formuliert und niederge-
36 geschrieben, entpflichtet nicht von der kontinuierlichen Befassung mit der Beschlussgrundlage, bis
37 endgültige Erledigung durch Grün signalisiert und entsprechend durch Plausibilität oder Gremi-
38 enentscheidung bestätigt werden kann. Damit verbunden ist die Ablage wichtiger Dokumente. Das
39 Tool ist und bleibt der **Garant für das technische Zusammenhalten** des Prozesses, auch wenn
40 nicht immer freudige grüne Welle damit verbunden werden kann.

41
42 Nicht viele einzelne Bereiche sollen in diesem Bericht zur Sprache kommen, sondern einzelne grö-
43 ßere Themenfelder. Ein kleinteiliger Bericht wurde während der Herbstsynode 2018 von den De-
44 zernaten und Referaten vorgelegt.

45
46 In der Anlage 1 finden Sie eine nach Sprengeln geordnete Daten- und Einrichtungen-Tabelle.
47

1 **Kategorisierung Kirchen**

2 Mit der Kategorisierung ist der Wunsch verbunden, neben noch gezielterer Steuerung und Mittel-
3 vergabe, den Blick auf das Gebäude Kirche stärker zu fokussieren. Die Initiativen und Aktionen
4 „Kirchenerhaltungsfonds“, „Offene Kirche“, „Kirchenraumpädagogik/Kirchenführer/in“ fördern und
5 stützen dieses Anliegen bereits. Erwähnenswert ist auch das Projekt „500 Kirchen – 500 Ideen“
6 der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, in dem ein Ideenauftrag gestartet und Nutzungs-
7 ideen von 500 Kirchen gesammelt wurden, wobei ein großes Spektrum zusammenkam. Aus-
8 schlaggebend war der Gedanke, dass es einer gesamtgesellschaftlichen Anstrengung bedarf, um
9 **Kirchengebäude als Kulturgut und Ort der Gemeinschaft** zu bewahren – und (wieder mehr)
10 lebendig werden zu lassen.

11

12 **Landeskirchliche Pfarrstellen**

13 Das Pfarrstellenbudget für die Pfarrerinnen und Pfarrerinnen im Gemeindedienst ist den Kirchen-
14 kreisen aufgrund des Pfarrstellenbudget-Gesetzes mitgeteilt. „Pfarrstellenanpassung im funktiona-
15 len Pfarrdienst“ lautete der Auftrag einer Arbeitsgruppe des Personalausschusses. Konkret geht es
16 um die im Beschlussjahr 2015 benannte Reduzierung um rund 80 Vollzeitstellen der landeskirchli-
17 chen Pfarrstellen, deren personalwirtschaftliche Maßnahmen bis zum Jahr 2026 umzusetzen sind.

18

19 Die Ergebnisse der AG wurden vom Personalausschuss, vom Kollegium des Landeskirchenamtes
20 und vom Rat der Landeskirche im Grundsatz zustimmend zur Kenntnis genommen. Die Bischöfin
21 ist nunmehr mit der Umsetzung der Ergebnisse beauftragt.

22

23 Bei der Bewertung der zurzeit vorhandenen Stellen hat der Ausschuss die gesellschaftliche Rele-
24 vanz und Resonanz der Stellen ebenso bewertet wie deren missionarische Wirkung. Im Bereich
25 Schule wurden z. B. die Schulpfarrstellen im Bereich der Beruflichen Schulen priorisiert. Im Ergeb-
26 nis hat der Ausschuss die Beibehaltung der meisten derzeitigen Arbeitsfelder bei gleichzeitiger
27 Einschränkung und Profilierung beschlossen.

28

29 Derzeit hat sich der Ausschuss auf die Reduzierung von 69 Stellen festgelegt. Weitere Festlegun-
30 gen, vor allem im schulischen bzw. refinanzierten Bereich erfolgen, wenn die Zahl der zur Verfü-
31 gung stehenden Pfarrerinnen und Pfarrer zurückgeht, sodass die Reduzierung um rund 80 Voll-
32 zeitstellen der landeskirchlichen Pfarrstellen bis zum Jahr 2026 erreicht wird. Neue oder verbes-
33 serte Refinanzierungen können die Weiterführung von Stellen ermöglichen.

34

35 Der Abbau der Stellen erfolgt sukzessive mit dem Auslaufen von Beauftragungen bzw. mit den an-
36 stehenden Versetzungen in den Ruhestand. Freistellungen machen keinen Sinn.

37

38 Wo es möglich ist, können Pfarrerinnen und Pfarrer in bestimmten Arbeitsbereichen (Seelsorge,
39 Leitung von diakonischen Einrichtungen) durch Inhaberinnen und Inhaber anderer Berufsgruppen
40 (z.B. Diakone) ersetzt werden, wenn sie über die entsprechenden theologischen, pädagogischen
41 und kaufmännischen Qualifikationen verfügen. Damit ist noch nicht die Frage der Finanzierung der
42 Stellen beantwortet.

43

44 **Residenzpflicht**

45 Im Beschlusstext „Korridor Theologisches Personal“ der Landessynode vom Herbst 2015 heißt es:
46 „Der Rat der Landeskirche überprüft alle fünf Jahre die Notwendigkeit einer Residenzpflicht.“ Dazu
47 muss der Rat der Landeskirche einen Verfahrensvorschlag unterbreiten.

48

1 **Wohnungsbezogener Bestandteil**

2 „Der wohnungsbezogene Bestandteil des Grundgehaltes soll ab dem Doppelhaushalt 2018/2019
3 als ein verlässlicher Titel für den Bauunterhalt des Pfarrhauses verwendet werden.“ Die Umset-
4 zung soll im Rahmen der Aufstellung des Doppelhaushaltes 2022/23 und der Einführung der
5 neuen Finanzverfassung entsprechend berücksichtigt werden.
6

7 **Einführung Regionale Personalentwicklungskonferenzen**

8 Im Rahmen der Reformbeschlüsse wurden die Kirchenkreisvorstände mit der Einführung regiona-
9 ler Konferenzen ab dem Jahr 2018 zur Personalentwicklung beauftragt. Aufgabe der Konferenzen
10 ist, die im Rahmen des Prozesses der Stellenreduzierung notwendigen Personalveränderungen zu
11 koordinieren und alle personellen Veränderungen im Sinne einer Personalentwicklung mittel- und
12 langfristig in einem **größeren Personalbewirtschaftungsraum** miteinander zu beraten und Lö-
13 sungen für **berufliche Entwicklungen** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entwickeln, also
14 Veränderungsbereitschaft zu ergründen, **Motivation zu stärken**, Kompetenzen und Ressourcen
15 zu klären. Eine Rundverfügung vom 20. Mai 2019 sieht die Wahl zwischen zwei Modellen vor:
16 Modell 1: Regionale Konferenz als eigenes Gremium für alle Mitarbeitergruppen
17 Modell 2: Regionale Konferenz als Aufgabe des Kirchenkreisvorstandes
18 Die Kirchenkreise sind aufgefordert, jeweils eine Konferenzform sowie ggf. einen Konferenzraum
19 mit anderen Kirchenkreisen/Regionen zu wählen. Aus dem Personalausschuss heraus soll ein Be-
20 gleitausschuss „Regionale Personalentwicklungskonferenzen“ beauftragt werden, der u. a. einen
21 regelhaften Austausch aller Vorsitzenden initiieren soll.
22

23 **Tagungsstätten und Freizeitheime**

24 Der Bericht des Geschäftsführers der Evangelischen Tagungshäuser (Brotterode, Bad Hersfeld,
25 Elbenberg) über den Zeitraum von 15.01.2018 bis 14.05.2019 resümiert sinngemäß:
26 Es lassen sich **erste positive Tendenzen** und Entwicklungen durch Einführung einer übergeord-
27 neten Geschäftsführerstelle (auf Anraten einer Bildungsstättenberatung), Bündelung von Aufga-
28 ben, Hinterfragung von Prozessen, sowie einhergehender Kostenreduzierung feststellen. Mit der
29 neuen Dachmarke und Homepage www.tagen-ist.net zeichnet sich tendenziell eine gesteigerte
30 Wahrnehmung und größeres Interesse in der Kundenwahrnehmung und den Anfragen ab.
31 Die Kirchliche Fort- und Ausbildungsstätte in Kassel (KiFAS) wurde gemäß Beschluss 14/5 im Kor-
32 ridor Sonderhaushalte im Jahr 2019 erneut bezüglich ihres Fortbestandes überprüft. Der Rat der
33 Landeskirche hat in seiner Sitzung am 16. September 2019 die Schließung der KIFAS zum 31. De-
34 zember 2020 beschlossen.
35 In der Kirchenmusikalische Fortbildungsstätte Schlüchtern (KMF) soll gemäß Beschluss 14/7 die
36 Verpflegung ab 2019 neu geregelt werden. Dieser Punkt wird im Rahmen der Neukonzeption
37 hauptamtlicher kirchenmusikalischer Arbeit berücksichtigt.
38

39 **Kirchenmusik**

40 Dieser Themenbereich wird als eigenständiger TOP „Neukonzeption hauptamtlicher kirchenmusi-
41 kalischer Arbeit“ während der Synode verhandelt. Das Gesamtkonzept entspricht der Grundlinie
42 gemäß Erläuterung im Beschluss 5 des Korridors 3: „Kirchenmusik soll auch künftig **in der Fläche**
43 **präsent** sein, nach wie vor differenziert ein breites Spektrum an kirchenmusikalischen Angeboten
44 bereithalten.“
45

46 **Multiprofessionelle Dienste/Gemeindepädagogischer Dienst**

47 Das **Modellprojekt** „Multiprofessionelle Zusammenarbeit und Profilschärfung des Diakonenamtes“
48 wird im künftigen Kirchenkreis Hersfeld-Rotenburg und im noch bestehenden Kirchenkreis

1 Hofgeismar realisiert (Projektstart: 01.01.2020). Im derzeit noch bestehenden Kirchenkreis Wolfha-
2 gen ist ein **Kooperationsprojekt** mit dem **Evangelischen Studienseminar** Hofgeismar und dem
3 **Referat Erwachsenenbildung** des Dezernates Bildung gestartet, um die Implikation des Paradig-
4 mas „Multiprofessionelle Zusammenarbeit“ für den Ausbildungskontext in den Fokus zu nehmen.
5 Als gemeinsame langfristige Zielperspektive wird die Einspeisung eines abgestimmten Gesamter-
6 gebnisses in die landeskirchlichen Prozesse angestrebt. So ist der im Korridor „Verwaltung“ hinter-
7 legte Beschluss 1, Unterpunkt Bildung „Vorlage eines Konzepts Gemeindepädagogischer Dienst“
8 verifiziert. Im Rahmen des Beschlusses 3 im Korridor Diakonie „...das berufliche Profil von Diako-
9 ninnen und Diakonen als explizit geistliches Amt der Kirche weiterzuentwickeln“, wird die Stellenin-
10 haberin des künftigen Kirchenkreises Hersfeld-Rotenburg an das Landeskirchenamt abgeordnet.
11 Auf diese Weise ist die Mitarbeitende nicht nur im operativen Geschäft, sondern auch Beteiligte in
12 der Prozessgestaltung. Dazu kommt die Schwerpunktsetzung im Kirchenkreis Hofgeismar „Über-
13 nahme gottesdienstlicher Aufgaben als Erweiterung des bestehenden Dienstauftrages“ von Diako-
14 ninnen und Diakonen (**Weiterbildung** Gemeindeferent/Gemeindeferentin in der Prädikanten-
15 ausbildung, Erprobung einer grundsätzlichen Perspektive der internen **Durchlässigkeit** der Fort-
16 und Weiterbildungssysteme).

17

18 **Diakonie**

19 Die **Fusionen** der regionalen Diakonischen Werke sind vollzogen: Region Kassel, Werra-Meißner-
20 Kreis, Waldeck-Frankenberg, Schwalm-Eder-Kreis, Marburg-Biedenkopf, Hersfeld-Rotenburg,
21 Fulda, Schmalkalden, Hanau-Main-Kinzig (s. Anlage 1).

22 Ein Prozess zur Erarbeitung einer **Rahmenkonzeption Regionale Diakonie** wurde im Jahr 2019
23 begonnen.

24 Eine von der AG Regionale Diakonische Werke eingesetzte Arbeitsgruppe erarbeitet aktuell diese
25 Rahmenkonzeption „Regionale Diakonie“, die neben den inhaltlichen Fragen auch einen Blick auf
26 die Finanzierung der unterschiedlichen Arbeitsfelder richtet. Das Ergebnis soll dem Rat der Lan-
27 deskirche im Jahr 2020 vorgelegt werden.

28

29 Eine neue **Refinanzierung für die theologischen Vorstände** von sechs selbständigen diakoni-
30 schen Einrichtungen ist erarbeitet. Danach tragen die Einrichtungen die Personalkosten sowie ggf.
31 die über die Besoldungsgruppe A15 hinausgehenden Rückstellungen für das Ruhegehalt. Die Lan-
32 deskirche trägt die Versorgungs- und Beihilfeleistungen. Die Umsetzung mit den einzelnen Einrich-
33 tungen ist erfolgt.

34

35 **IT-Gesamtkonzept**

36 Das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation wurde mit der Erarbeitung eines IT-
37 Gesamtkonzepts beauftragt, das in Zusammenarbeit mit einer Projektlenkungsgruppe der EKKW
38 angefertigt wurde. Es durchläuft derzeit die zu befassenden Gremien.

39

40 **Kollektenordnung**

41 Der Entwurf der neuen Kollektenordnung ist fertiggestellt. Auf Wunsch des Dezernats Theologi-
42 sches Personal und Gemeindeentwicklung wurde diese in je einem Kooperationsraum pro Spreng-
43 gel exemplarisch vorgestellt und besprochen. Da diese Besuche erfolgreich verliefen, wird die Kol-
44 lektenordnung dem Kollegium und dem Rat der Landeskirche zur Erörterung vorgelegt. Die Ord-
45 nung kann frühestens zum 1. Januar 2021 in Kraft treten.

46

47

48

16. Kooperation in der Ökumene und mehr

2

3 Mit Blick auf die in der evangelischen und katholischen Kirche anstehenden Veränderungen wurde
4 auf der Kirchenleitungskonferenz mit dem Bistum Fulda 2017 die Einrichtung bilateraler Arbeits-
5 gruppen vereinbart, die mögliche Kooperationen ausloten sollen. Dazu zählen die Bereiche **Kli-**
6 **nikseelsorge**, Altenheimseelsorge, Seelsorge in **Kindertagesstätten**, **Familien-** und auch **Schul-**
7 **seelsorge**.

8 Des Weiteren wird zu prüfen sein, ob (und ggf. wie) die bisher nur im Einzelfall vorhandene ge-
9 meinsame Nutzung von **Immobilien** (Kirchen und Gemeindehäusern) ausgeweitet und dabei auf
10 eine verlässliche Grundlage gestellt werden könnte.

11

12 In den *Strategischen Zielen zur Ausrichtung der Pastoral* („Bistum Fulda 2030“), die der Bischof zu
13 Pfingsten 2017 in Kraft gesetzt hat, ist die Ökumene ausdrücklich genannt²

14

15 Die Gemeinschaftsverbände signalisieren ein großes Interesse an unterschiedlichen Formen der
16 Zusammenarbeit in den Kooperationsräumen und Kirchenkreisen.

17

18

197. Die gegenwärtige finanzielle und personelle Dimension

20

21 Das Finanzreferat hat zunächst alle 186 Beschlüsse aus dem Beschlusspaket 2026 der Herbstsyn-
22 node 2015 auf ihre Finanzrelevanz geprüft: Danach gibt es auf der landeskirchlichen Ebene insge-
23 samt 44 finanzrelevante Beschlüsse, die sich in 37 Einsparbeschlüsse mit einem Gesamtvolumen
24 von rd. 32,5 Mio. € und 7 Neuinvestitionsbeschlüsse mit einem Gesamtvolumen von rd. 9,5 Mio. €
25 untergliedern.

26 Auf der Ebene der Kirchengemeinden und Kirchenkreise gibt es zwei Einsparbeschlüsse im Ge-
27 samtvolumen von 14,65 Mio. €. In der beigefügten Übersicht „Finanzcontrolling Beschlusspaket
28 2026“ (s. Anlage 2) sind die einzelnen finanzrelevanten Beschlüsse nach den fünf Korridoren und
29 mit den Zieleinspar- bzw. Neuinvestitionsvolumina sortiert. Gleichzeitig wird der aktuelle Umset-
30 zungsstand des Beschlusspakets 2026 aufgezeigt:

31 Danach sind mit dem Doppelhaushalt 2020/2021 rd. 9,6 Mio. von insgesamt 32,5 Mio. € Einspar-
32 volumen aus den Beschlüssen der Herbstsynode 2015 erreicht. Von den Neuinvestitionen von ins-
33 gesamt rd. 9,5 Mio. €, die mit einer bewussten inhaltlichen Schwerpunktsetzung einhergehen, sind
34 bereits 6,3 Mio. € umgesetzt, wie z.B. Schaffung von Assistenzstellen (2,3 Mio. €), Aufstockung
35 der Dekanatssekretariate (0,425 Mio. €), Beibehaltung Energiesparfonds und Inklusionsförderung
36 (2,35 Mio. €) und Stärkung Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (1 Mio. €).

37 Diese prozessimmanenten Investitionen dienen verwaltungstechnischer Entlastungen und einer
38 als wichtig erkannten Zuwendung zur jungen Generation. Sie sind gleichsam ein Zeichen dafür,
39 dass in notwendig erkannte Arbeitsfelder auch Geld fließen muss und Personen eingestellt werden
40 müssen, um den Prozess zu unterstützen und gut bewältigen zu können. Dennoch besteht weiter-
41 hin die Herausforderung, Bereiche zu identifizieren, die posterioritär, also nachrangig sind – und
42 perspektivisch – mit gestaltetem Abschied - aufgegeben werden müssen.

43 Auf der Ebene der Kirchengemeinden und Kirchenkreise ist der aktuelle Umsetzungsstand der bei-
44 den finanzrelevanten Beschlüsse nicht ohne Weiteres zu ermitteln, wobei Personalanpassungs-
45 maßnahmen – auch mit Förderung über den eingerichteten Personalfonds – bereits erfolgt sind.

² vgl. dazu: <https://2030.bistum-fulda.de/bistumfulda2030/index.php>

1 Bei den Zuweisungen nach dem Finanzausgleichsgesetz haben zum gegenwärtigen Stand insbe-
2 sondere das veränderte Verfahren für die Diakoniezuzuweisung für Kindertagesstätten sowie erhöhte
3 Bauunterhaltungszuweisungen durch den gestiegenen Baukostenindex zu höheren Ausschüttun-
4 gen an die Kirchenkreise und Kirchengemeinden geführt (im Saldo + 4,35 Mio. €), entgegen der
5 ursprünglichen Erwartung einer Einsparung von 8,4 Mio. €

6
7 Das Finanzcontrolling der Beschlüsse der Herbstsynode 2015 zeigt im Ergebnis auf, dass unsere
8 Landeskirche in Bewegung ist und sich auf dem richtigen Weg befindet.

9 Es liegt aber gleichzeitig noch ein gutes Stück Arbeit bis zum Ende des Prozesses in 2026 vor uns,
10 gerade was den Abbau von Stellen im theologischen Bereich und bei den Mitarbeitenden betrifft,
11 um unsere Kirche für die Zukunft gut aufzustellen. Hierbei wird uns aber auch das ruhestandsbe-
12 dingte Ausscheiden der sogenannten Babyboomerjahrgänge in den nächsten Jahren unterstützen.
13 Die erwartete Reduzierung, die durch den Prozess erreicht werden sollte, erfüllt noch nicht gänz-
14 lich die Erwartungen. Die Entwicklung der finanziellen Dimension ist aber nunmehr aufgezeichnet,
15 kann in Zukunft abgelesen und ggfs. feinjustiert werden. Signifikante Sparmöglichkeiten bietet im
16 Wesentlichen der noch schärfere und kritischere **Blick auf Personalstellen**, die relational der de-
17 mografischen Entwicklung weiter anzupassen wären, auch wenn hier Grenzen des (rechtlich)
18 Machbaren erreicht werden³.

19
20 An dieser Stelle sei vermerkt, dass in einem erheblichen Teil **Rückbau** vor dem Beschlussjahr
21 2015 stattgefunden hat. So wurden entsprechend des „Pfarrstellenbemessungsplanes 2010 -
22 2017“ in den Jahren 2010 bis 2015 schon ca. 50 Gemeindepfarrstellen abgebaut.

23 Durch das Pfarrstellenbudgetgesetz (2017) wurde die Zahl der Gemeindepfarrstellen für das Jahr
24 2025 auf 445 festgesetzt. Damit hat die Landessynode den Abbau der Gemeindepfarrstellen auf-
25 grund des damals prognostizierten Mitgliederrückgangs anders als in 2015 festgesetzt. Die in 2015
26 beschlossenen Einsparungen werden daher nicht erreicht. Sollte sich herausstellen, dass aus
27 Gründen des tatsächlichen Mitgliederrückgangs oder aus finanziellen Gründen die Zahl der Ge-
28 meindepfarrstellen in 2025 unter 445 zu reduzieren ist, muss das Pfarrstellenbudgetgesetz durch
29 die Landessynode geändert werden.

30
31 In weiteren Bereichen kirchlicher Arbeit sind die **Konzepte** verlässlich **erstellt** und werden sukzes-
32 sive umgesetzt.

33
34 Auch wenn sich finanzielle Aspekte (weiter) an inhaltlichen Kriterien ausrichten sollen, ist ein **Kom-**
35 **pensationsgebot** für künftige finanzielle Entscheidungen dringend geraten. Diese Beachtung
36 sollte vor der Einbringung in Entscheidungs- und Finanzgremien zum Selbstverständnis werden.
37 Wie es gelingen kann, das wichtige flächendeckende Netz kirchlicher Präsenz vor Ort und in der
38 Gesellschaft vital aufrecht zu erhalten, wird zeitnah für die Zukunft entschieden werden müssen.
39 Die Zielvorgabe für das Jahr 2026 ist eine Richtungsentscheidung.

40
41 Insgesamt darf man froh und dankbar sein, gegenwärtig noch über genügend Mittel zur Gestaltung
42 zu verfügen. Der Personalstellenentwicklungsplan muss weiter passend und behutsam in den Pro-
43 zess integriert bleiben.

44
45

³ vgl. „Kirche im Umbruch. Zwischen demografischem Wandel und nachlassender Kirchenverbundenheit. Eine langfris-
tliche Projektion der Kirchenmitglieder und des Kirchensteueraufkommens der Universität Freiburg in Verbindung mit
der EKD“; Evangelische Kirche in Deutschland, Mai 2019, S. 5 ff.

18. Kirche im Umbruch, wegen Umbau geöffnet

2 Anmerkungen zur Studie „Kirche im Umbruch – Projektion 2060“⁴

3

4 Das Forschungszentrum Generationenverträge der Universität Freiburg hat erstmals eine koordinierte Mitglieder- und Kirchensteuervorausberechnung für die evangelische und katholische Kirche in Deutschland erstellt. Die eindrücklichste Prognose dieser Studie⁵: Die **Mitgliederzahl** der evangelischen Kirche **wird sich** bis zum Jahr 2060 in etwa **halbieren**, wenn die Entwicklungen der letzten zwei Jahrzehnte sich fortsetzen. Das liegt aber nur zu knapp der Hälfte am demografischen Wandel. Mehr als die Hälfte des Mitgliederrückgangs beruht auf Tauf-, Austritts- und Aufnahmeverhalten. Menschen, die aus der Kirche austreten, sind vorwiegend zwischen 25 und 35 Jahre alt. Dieses Phänomen ist mit der ersten Kirchensteuerzahlung in Verbindung zu bringen, ebenso mit der Tatsache, dass kirchliche Angebote in dieser Phase nur selten in Anspruch genommen werden bzw. gefragt wird: „Was habe ich von einer Mitgliedschaft?“ Die Ergebnisse sind aber nicht als Untergangsprophetie zu lesen, sondern als Ermutigung „nach Zusammenhängen zu suchen, auf die Einfluss genommen werden kann. Hier liegt eine echte **Generationenaufgabe** ... unsere Analyse macht deutlich, dass die Kirche gerade in den kommenden zwei Jahrzehnten weiterhin über Ressourcen zur Umgestaltung verfügt“, so Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen, Leiter des Forschungszentrums. Die Studie schlussfolgert auch, dass einem „tendenziell stagnierenden Kirchensteueraufkommen steigende Preise für kirchliche Ausgaben – vor allem im Personalbereich – gegenüberstehen.“ Die Konsequenz: Die **Zahl der aktiven Mitarbeitenden** muss bis zum Jahr 2060 erheblich sinken, genauso wie die Zahl der kirchlichen Gebäude. Sie erkennt aber auch, dass sich nicht alle Aufwände kontinuierlich reduzieren lassen⁶. Das Fazit: „Die Kirche wird sich verändern und ihr **Angebot anpassen** müssen. Sie wird über neue Wege nachdenken müssen, um Menschen zu erreichen. Und sie wird an manchen Stellen nicht mehr all das machen können, was jetzt noch möglich ist. So übernimmt die Kirche zum Beispiel an vielen Stellen auch gesellschaftliche Aufgaben, bei denen die Kirchenmitgliedschaft keine Rolle spielt, etwa als Trägerin von Kindertagesstätten, Bildungseinrichtungen und Beratungsstellen.“ Womöglich übersieht die Studie an dieser Stelle die Chancen, die gerade durch die Präsenz in diesem Umfeld vorhanden sind. Wir haben keinen Einfluss auf Geburts- und Sterberate, wohl aber auf die entsprechenden Momente dieser **Erfahrungen** – und die des dazwischenliegenden Lebens. Menschen möchten spüren: Kirche ist aufmerksam, **Kirche interessiert sich für mich**, Kirche nimmt meine Lebensumstände wahr, Kirche erkennt die relevanten Fragen meines Seins und Glaubens, Kirche geht mit ihren Vertreterinnen und Vertretern zu den Versammlungsorten der Menschen, schreibt sie an, begrüßt, feiert Tauffeste. Das alles geschieht in unserer Kirche, vielfältig, ernsthaft, begeistert, begeisternd und will doch noch weiter entwickelt werden – gerade jetzt. Die Menschen sollen wieder spüren, was sie von Kirche haben – für sich genommen, oder gar als Mehrwert. Bemerkenswert sind vier abschließende Beispiele am Ende der Broschüre⁷:

- 38 • „raumschiff.ruhr bietet jungen Erwachsenen eine Gemeinde in Wohnzimmeratmosphäre an.“
- 40 • „Kein Wundermittel, aber ein zusätzliches Kontaktangebot für alle Kirchenmitglieder – Impulspost der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ...“
- 42 • „Als hätten die Hamburger darauf gewartet – das Elbtauffest der Nordkirche ...“

⁴ (www.ekd.de/projektion2060)

⁵ vgl. „Kirche im Umbruch. Zwischen demografischem Wandel und nachlassender Kirchenverbundenheit. Eine langfristige Projektion der Kirchenmitglieder und des Kirchensteueraufkommens der Universität Freiburg in Verbindung mit der EKD“; Evangelische Kirche in Deutschland, Mai 2019, S. 5 ff.

⁶ ebenda, S. 15

⁷ ebenda, S. 20 ff.

- „Wir brauchen den Mut zu neuen Wegen – Gemeinde am Bodensee macht Angebote für Neu- und Wiederentdecker der Kirche.“

Die 28-seitige Broschüre ist gut lesbar. Sie könnte eine brauchbare Einstiegsliteratur in die Kirchenvorstandsarbeit sein – im Sinne von: Wo stehen wir als Kirchen insgesamt – unter dem Motto: Wir sind gemeinsam unterwegs – und sitzen alle in einem Boot.

Übrigens: Auch in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck werden Tauffeste an besonderen (Wasser-)Orten gefeiert. Ein Projekt mit Kirchenfernen oder Konfessionslosen zu erproben, gehört zur Ausbildung während des Vikariats. Ferner sei verwiesen auf das Format bzw. die Flyer-Aktion „Zehn Gründe für Kirche“.

139. Die aktuellen Herausforderungen

Die Erkenntnisse und Aussagen der Studie signalisieren, wie wichtig es ist, den Weg des Wandels, des Reformprozesses intensiv weiterzugehen. Ebenso deutlich ist die Bestätigung zu lesen, dass Aufbruch und positive Veränderungen nur entstehen können, wenn **Arbeitsfelder aufgegeben** werden. Nur auf diesem Wege entstehen **Freiräume für Innovatives**. Wenn diese Erkenntnis grundlegend wird und sich flächendeckend etabliert durch Weitersagen, gegenseitiges Bestärken und Mutmachen und die damit verbundene **Aufgabenkritik** unstrittig und bedacht angegangen wird, werden sich erwünschte Entlastungs- und Konzentrationseffekte einstellen. Es gibt **Aufbruchstimmung**, aber sie ist offenbar noch rar. Dienst in einer kleiner werdenden Kirche findet daher manchmal auch gemäß Dienst nach Vorschrift, also eher aus Pflicht als aus **Motivation und Freude** statt. Hier den inneren Haltungswandel weiter zu fördern bzw. ihn auszulösen, ist eine Mammutaufgabe. Kleineren oder unerfahrenen Gemeinden muss die Möglichkeit des Schnuppers bzw. Sich-Anschließens eröffnet werden. Die Selbstständigkeit der Gemeinden und neu definierten Größen lassen immer noch zu sehr auf das Vollprogramm-Angebot vor Ort blicken statt nachbarschaftliche und kooperative Arbeit, auch mit Funktionsbereichen, wirklich gemeinsam zu planen und umzusetzen, auch durchaus vorerst im Erprobungsmodus. Durch Erfahrungen und **konkrete Begegnungen** wird man reicher werden. Das gilt für die unterschiedlichen Professionen wie für das Haupt-, Neben- und Ehrenamt. Das Zugestehen und Ermöglichen (Pfarrpersonen mit Kirchenvorstand als Possibilisten) von Leitungsverantwortung ambitionierter Ehrenamtlicher ist noch ausbaufähig. Das Ehrenamt erfährt dadurch noch größere **Aufmerksamkeit und Wertschätzung**. Ehrenamtliche sind freiwillig Engagierte. Die Betonung liegt auf Engagement, so wie es sich Ehrenamtliche vorstellen.

3810. Arbeitsgruppe „Relevanz“

Die ad-hoc-Gruppe „Relevanz“ hat sich im September 2018 konstituiert. Auslöser hierfür waren die sich abzeichnenden Ergebnisse der Freiburger Studie sowie zahlreich parallel agierende Arbeitsgruppen und Gremien, die die Themen **„Mitgliedschaft“**, **„Mitgliedschaftsrecht“**, **„Mitgliederansprache“**, **„Konfessionslose“**, **„Steuer und Finanzierung“** etc. aus unterschiedlichen Perspektiven behandelten. Die Gruppe besteht aus Oberlandeskirchenrätin Prof. Dr. Gudrun Neebe, Dekan Ralf Gebauer, Pfarrer Lars Hillebold, Kirchenverwaltungsleiter Mario Wagner, Diakon Dr. Ralph Fischer, Pfarrer Armin Beck, Pfarrer Joachim Pothmann, Pfarrer Dr. Volker Mantey und Studiendirektor i. R. Ludger Arnold. Gaststatus: Pfarrer Wolfgang Kallies.

1 Die Gruppe hat eine erste Übersicht erarbeitet, das Arbeitsgrundlagen, Erhebungen, Definitionen,
2 Themen, theologische, pastorale und finanzielle Aspekte ebenso auflistet wie die Fragen der Mit-
3 gliedschaft nach Stufen und Vorzugsrechten. Die Fragestellung wird nun vertiefend durch Mitglie-
4 der der Arbeitsgruppe in Vernetzung mit entsprechenden Sachgebieten und Gremien weiter be-
5 handelt. Ziel könnte sein, wenige, prägnante und überschaubare Leitlinien, **Impulse**, Akzente,
6 Konzentrierungen und Plattformen für positive Erfahrungen und Beispiele herauszuarbeiten, die in
7 einer breit angelegten Kommunikation flächendeckende Akzeptanz bezüglich der oben genannten
8 Themen erfahren könnten.

9
10

11 **11. Schlussbemerkungen**

12 Bei aller struktureller Herausforderung stehen der Auftrag und die inhaltlichen Schwerpunkte vor
13 Augen: Das Evangelium lebendig an den unterschiedlichen Orten und bei entsprechenden Gele-
14 genheiten den Menschen verkündigen, die frohe Botschaft kommunizieren. Die dem Possibilismus
15 zugrunde liegende Haltung kann dabei eine Unterstützung sein: Das Beste aus den vorhandenen
16 Möglichkeiten machen und die Gegenwart unter den Vorzeichen einer guten Zukunft sehen. Bib-
17 lisch: Wir haben hier keine bleibende Stadt, sondern die zukünftige suchen wir. Die Sehnsucht
18 nach dem kommenden Gottesreich ermuntert uns, zu suchen, aufzubrechen und zu verändern.

19
20 Das folgende geistliche Lied ist für mich für die nächsten Jahre leitend.

21

22 **Aufstehn, aufeinander zugehn**, voneinander lernen miteinander umzugehn ... und uns nicht ent-
23 fernen, wenn wir etwas nicht verstehn ... Jeder hat was einzubringen, diese Vielfalt wunderbar...
24 Dass aus Fremden Freunde werden, das geschieht nicht von allein ... Dass aus Nachbarn
25 Freunde werden, dafür setzen wir uns ein. (EG+ 130)

26

27 Anlagen

28

29 *Wolfgang Kallies, Geschäftsführer des Reformprozesses, November 2019*

Sprengel Hanau-Hersfeld: Zahlen, Daten, Fakten

Kirchenkreis Ab 01.01.2020	Gemeindeglieder*	Gemeindepfarrstellen**	Kirchenkreis-pfarrstellen**	Dekane (***)	Verwaltungs-assistenzen	Zusätzliche Stellen: Stärkung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	Kirchen (kategorisiert)	KKA/ StKA	regionale Diakonische Werke
Fulda	43.606	25,00	1,25	1,00	2,55	1,00	überregional: 4 regional: 32 lokal: 5	Fulda	Fulda
Kinzigtal	62.946	39,50	0,50	1,00	3,45	1,00	überregional: 5 regional: 37 lokal: 22	Kinzigtal in Schlüchtern	Hanau-Main-Kinzig
Hanau	67.135	35,50	2,50	1,00****	3,15	1,00	überregional: 5 regional: 31 lokal: 0	Hanau	
Hersfeld-Rotenburg	70.470	43,50	1,50	1,00****	3,80	1,00	überregional: 5 regional: 42 lokal: 63	KKA Hersfeld-Rotenburg, Bad Hersfeld	Hersfeld-Rotenburg
Schmalkalden	18.883	13,25	0,00	1,00	1,13	(1,00)	überregional: 1 regional: 12 lokal: 17	Schmalkalden	Schmalkalden

Pröpstin Sabine Kropf-Brandau, Zuordnung Pfarrstelle Stadtkirchengemeinde Hersfeld

- *) Stand: 31.12.2017
 **) Ist-Stand: 01.01.2020
 ***) Perspektive 2026

****) + 0,5 Stellvertretung Dekan

Sprengel Kassel: Zahlen, Daten, Fakten

Kirchenkreis Ab 01.01.2020	Gemeindeglieder*	Gemeindepfarrstellen**	Kirchenkreis-pfarrstellen**	Dekane***)	Verwaltungs-assistenzen	Zusätzliche Stellen: Stärkung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	Kirchen (kategorisiert)	KKA/ StKA	regionale Diakonische Werke
Werra-Meißner	61.880	48,00	2,00	1,00****	4,00	1,00	überregional: 5 regional: 41 lokal: 91	KKA-Werra-Meißner, Eschwege	Werra-Meißner-Kreis
Kaufungen	66.434	33,00	0,00	1,00	2,95	1,00	überregional: 4 regional: 36 lokal: 5	Kassel, Lessingstr.	Region Kassel
Kassel-Stadt	72.393	35,50	1,50	2,00	3,20	1,00	überregional: 1 regional: 35 lokal: 0	Stadtkirchenamt, Lutherplatz	
Hofgeismar-Wolfhagen	60.401	36,25	1,50	1,00	3,30	1,00	überregional: 5 regional: 28 lokal: 48	KKA Hofgeismar-Wolfhagen, Hofgeismar	

Pröpstin: Katrin Wienold-Hocke, Zuordnung Pfarrstelle Kirchengemeinde Kassel-Mitte

- *) Stand: 31.12.2017
 **) Ist-Stand: 01.01.2020
 ***) Perspektive 2026

****) +0,5 Stellvertretung Dekan

Sprengel Marburg: Zahlen, Daten, Fakten

Kirchenkreis Ab 01.01.2020	Gemeindeglieder*	Gemeindepfarrstellen**	Kirchenkreis-pfarrstellen**	Dekane (***)	Verwaltungsassistenzen	Zusätzliche Stellen: Stärkung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	Kirchen (kategorisiert)	KKA/ StKA	regionale Diakonische Werke
Twiste-Eisenberg	39.325	27,00	0,00	1,00	2,35	(1,00)	überregional: 3 regional: 26 lokal: 42	KKA Waldeck-Frankenberg, Korbach	Waldeck-Frankenberg
Eder	48.850	30,25	2,50	1,00	2,60	1,00	überregional: 4 regional: 28 lokal: 44	KKA Waldeck-Frankenberg, Korbach	
Schwalm-Eder	117.740	75,50	0,50	2,00 Derzeit 3,0	6,85	1,00	überregional: 9 regional: 73 lokal: 137	KKA Schwalm-Eder, Homburg	Schwalm-Eder-Kreis
Kirchhain	39.223	24,75	0,00	1,00	2,25	1,00	überregional: 3 regional: 24 lokal: 25	KKA Kirchhain-Marburg, Marburg	Marburg-Biedenkopf
Marburg	47.987	28,00	1,00	1,00	2,63	1,00	überregional: 3 regional: 26 lokal: 35	KKA Kirchhain-Marburg, Marburg	

Propst: Helmut Wöllenstein, Zuordnung Pfarrstelle Marburg-Elisabethkirche

- *) Stand: 31.12.2017
- **) Ist-Stand: 01.01.2020
- ***) Perspektive 2026

Korridor	Einsparbeschlüsse	finanzielle Auswirkung	Einsparung zu 2020/2021	Differenz	Neuinvestitionsbeschluss	finanzielle Auswirkung	Einsparung zu 2020/2021	Differenz	Σ finanzielle Auswirkung	Σ Einsparung zum DHH 20/21	Differenz
Gebäude und Liegenschaften	4	1.360.000,00 €	841.758,82 €	-518.241,18 €					1.360.000,00 €	841.758,82 €	-518.241,18 €
	3.1 Straffung Gebäudemanagement	300.000,00 €	0,00 €	-300.000,00 €							
	14.1 Umsetzung Gebäudebedarfsplan	500.000,00 €	500.000,00 €	0,00 €							
	15.1 Beibehaltung Gebäudeunterhaltung Gemeindehäuser	420.000,00 €	247.058,82 €	-172.941,18 €							
	19.1.1 Aufgabe landeskirchlich vorgehaltener Dienstwohnungen	140.000,00 €	94.700,00 €	-45.300,00 €							
Theologisches Personal	5	20.828.029,50 €	4.136.000,00 €	-16.692.029,50 €	4	-8.243.000,00 €	-5.075.000,00 €	3.168.000,00 €	12.585.029,50 €	-939.000,00 €	-13.524.029,50 €
	4.1 Reduzierung der landeskirchlichen Pfarrstellen	8.000.000,00 €	2.000.000,00 €	-6.000.000,00 €	1.1 Schaffung von Assistenzstellen	-2.300.000,00 €	-2.300.000,00 €	0,00 €			
	5.1.3 Reduzierung Gemeindepfarrstellen	12.000.000,00 €	1.775.000,00 €	-10.225.000,00 €	5.1.5 Schaffung von Dekanatssekretariaten	-425.000,00 €	-425.000,00 €	0,00 €			
	6.2 Reduzierung von Pfarrhäusern	700.000,00 €	301.000,00 €	-399.000,00 €	6.9 Beibehaltung Energiesparfonds	-2.350.000,00 €	-2.350.000,00 €	0,00 €			
	6.5 Aufgabe Pfarrhäuser für halbe Gemeindepfarrstellen	60.000,00 €	60.000,00 €	0,00 €	6.12 Verwendung des WBB als verlässlicher Titel für den Bauunterhalt der Pfarrhäuser	-3.168.000,00 €	0,00 €	3.168.000,00 €			
	6.6 Reduzierung der Amtsbereiche auf Anzahl der Pfarrhäuser	68.029,50 €	0,00 €	-68.029,50 €							
Sonderhaushalte	24	3.302.505,00 €	1.817.545,00 €	-1.484.960,00 €	1	-1.000.000,00 €	-1.000.000,00 €	0,00 €	2.302.505,00 €	817.545,00 €	-1.484.960,00 €
	4.0.1 Anpassung Arbeitsstelle Kindergottesdienst an Sprengelreduzierung	61.000,00 €	0,00 €	-61.000,00 €	8.0.6 Förd. 3. Jugendarbeiterstelle in den KK	-1.000.000,00 €	-1.000.000,00 €	0,00 €			
	5.0.1 Einsparung durch Konzept Kirchenmusik			0,00 €							
	6.0.1 Einsparungen PTI	455.000,00 €	605.340,00 €	150.340,00 €							
	7.1 Überplanmäßige Einsparergebnisse sind für Erweiterung der Katharina-von-Bora Schule einzusetzen	185.100,00 €		-185.100,00 €							
	7.2 Zentralisierung Schulverwaltung im LKA	141.000,00 €	141.000,00 €	0,00 €							
	8.0.3 Stellenreduzierung in der Bildung (6 VZÄ)	462.000,00 €	272.000,00 €	-190.000,00 €							
	9.0.1 Einsparungen durch Umstrukturierungen in der Gemeindeentwicklung	75.000,00 €	75.000,00 €	0,00 €							
	9.0.3 Streichung Stelle KV-Wahl	60.000,00 €	-59.500,00 €	-119.500,00 €							
	10.0.1/ 2 Einsparungen PPD	15.000,00 €	1.800,00 €	-13.200,00 €							
	11.0 Studienhäuser	112.000,00 €	-141.800,00 €	-253.800,00 €							
	12.0.A.2/ B.2/ Entwicklungs- und Einsparungskonzept Ev. Akademie und 13.0 Tagungsstätte	486.900,00 €	61.400,00 €	-425.500,00 €							
	14.1. - 14.7. Neustrukturierung Freizeitheime	353.300,00 €	253.400,00 €	-99.900,00 €							
	15.1. Einsparungen Krankenhausesorge	19.205,00 €	19.205,00 €	0,00 €							
	16.1. Zentrum Oekumene	130.000,00 €	123.300,00 €	-6.700,00 €							
	17.1. Neustrukturierung Öffentlichkeitsarbeit	632.000,00 €	361.400,00 €	-270.600,00 €							
	18. Einsparungen Archiv der Landeskirche	80.000,00 €	70.000,00 €	-10.000,00 €							
	20.0 Reduzierung Sprengelkassen	35.000,00 €	35.000,00 €	0,00 €							
	Diakonie	2	500.000,00 €	716.000,00 €	216.000,00 €	2	-236.000,00 €	-236.000,00 €	0,00 €	264.000,00 €	480.000,00 €
4.0.1 Anpassung der Finanzvereinbarung		0,00 €	380.000,00 €	380.000,00 €	2.0.2 Konzeptionsentwicklung für strategische Ausrichtung	-150.000,00 €	-150.000,00 €	0,00 €			
10.0 Neue Refinanzierungsstruktur Leitungsstellen		500.000,00 €	336.000,00 €	-164.000,00 €	3.0.4 Schärfung Diakonenprofil für multiprofessionelle Zusammenarbeit	-86.000,00 €	-86.000,00 €	0,00 €			
Verwaltung	2	6.556.000,00 €	2.100.500,00 €	-4.455.500,00 €					6.556.000,00 €	2.100.500,00 €	-4.455.500,00 €
	1.0 Aufgabenreduktion und -kritik als flankierende Maßnahmen zur Personalanpassung	306.000,00 €	180.000,00 €	-126.000,00 €							
2.0 B Personalanpassung auf allen Ebenen	6.250.000,00 €	1.920.500,00 €	-4.329.500,00 €								
Summe		32.546.534,50 €	9.611.803,82 €	-22.934.730,68 €		-9.479.000,00 €	-6.311.000,00 €	3.168.000,00 €	23.067.534,50 €	3.300.803,82 €	-19.766.730,68 €
nachrichtlich: KG-Ebene	Personalanpassung bei den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen	6.250.000,00 €	0,00 €	-6.250.000,00 €					14.650.000,00 €	-4.348.950,00 €	-18.998.950,00 €
	Einsparungen im gemeindlichen Teil durch Latenzen und Mitgliederschwund	8.400.000,00 €	-4.348.950,00 €	-12.748.950,00 €							