EVANGELISCHE KIRCHE
VON KURHESSEN-WALDECK

Achte Tagung der 14. Landessynode

Zu Tagesordnungspunkt 6

Kirchenverwaltung der Zukunft – Sachstandsbericht und Beschlussvorlage

A. Problemlage und Zielsetzung

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) hat in der Herbstsynode 2024 die vier Grundsätze der Vision der Kirchenverwaltung der Zukunft sowie die drei Leitplanken für deren Konkretisierung zustimmend zur Kenntnis genommen. Sie hat die Prozessverantwortlichen gebeten, die notwendigen Schritte für die Umsetzung der Grundsätze im nächsten Doppelhaushalt mit Start 1. Januar 2027 zu erarbeiten und der Landessynode zur Beschlussfassung im Herbst 2025 vorzulegen.

Seit der letzten Berichterstattung auf der Frühjahrssynode 2025 sind neue Inhalte im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“ erarbeitet worden. Die Vorlage informiert über den aktuellen Stand der Weiterarbeit, insbesondere über die wesentlichen (Zwischen-) Ergebnisse zu den einzelnen bis zum Start der Kirchenverwaltung zu erreichenden Meilensteinen und benennt die noch zur Umsetzung und Start der Kirchenverwaltung notwendigen Schritte. Sie ist Grundlage für die Beschlussfassung der Landessynode:

Die Prozessverantwortlichen erbitten die finale Beschlussfassung zur Umsetzung der Grundsätze der Vision der Kirchenverwaltung der Zukunft mit Start 1. Januar 2027.

B. Lösungsvorschlag

Die Landessynode nimmt den Sachstandsbericht zustimmend zur Kenntnis. Vorbehaltlich eines positiven Beschlusses über den Stellenplan 2026/2027 beschließt die Landessynode den Start der Kirchenverwaltung zum 1. Januar 2027. Die Landessynode bittet die Prozessverantwortlichen, die für die Umsetzung dafür im nächsten Doppelhaushalt 2026/2027 notwendigen Schritte zu veranlassen, damit diese Reform die Voraussetzungen für eine moderne Verwaltung schafft, die die notwendigen Aufgaben effizient, ressourcenschonend, transparent und kundenorientiert bewältigt und kirchliche Weiterentwicklung ermöglicht und dabei insbesondere den Herausforderungen des Fachkräftemangels und der Digitalisierung gewachsen ist.

C. Alternativen

Alternativ wären weitere Fusionen von Kirchenkreisämtern und die Beibehaltung des Landeskirchenamts in seiner jetzigen Form möglich. Mit dem vorgeschlagenen „großen Schritt“ sichern wir auf Dauer Arbeitsplätze in der Kirchenverwaltung in einer großen, zunächst an den aktuellen Standorten gedachten, gemeinsamen Einheit, die Ressourcenschwankungen besser auffangen kann. Als Einheit bleibt die Kirchenverwaltung der Zukunft unabhängig von Veränderungen von Kirchenkreisgrenzen oder der (fusionsbedingten) Veränderung der Anzahl der zu begleitenden kirchlichen Körperschaften.

D. Finanzielle Auswirkungen

Die Kirchenverwaltung der Zukunft ist ein wesentlicher Baustein im Haushaltskonsolidierungsprozess (Eckpunkt 6). Einer Kirchenverwaltung der Zukunft werden deutlich weniger finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung stehen. Wir gehen momentan von einem Rückgang der für die Kirchenverwaltung der Zukunft zur Verfügung stehenden Kirchensteuermittel von 50 % in 10 Jahren aus.

E. Beteiligung

Im Rahmen der Weiterarbeit im Teilprozess und der Beschlussvorlage zur „Kirchenverwaltung der Zukunft“ wurden neben Kollegium und Rat verschiedene Gremien der EKKW aktiv beteiligt und eingebunden.

Die Dekanekonferenz wurde frühzeitig in die Diskussionen insbesondere zu den Anforderungen der Kirchenkreisleitungen an die Kirchenverwaltung, zur Aufgabenwahrnehmung und zur Ausgestaltung der neuen Kirchenverwaltung und ihrer Standorte einbezogen und hat die Erwartungen an die Leistungstiefe bestätigt. Alle Kirchenkreisamtsleitungen haben über die Facharbeitsgruppen aktiv mitgewirkt und waren so bspw. direkt an der Erarbeitung der Standort- und Organisationskonzepte beteiligt. Im Rahmen von Kirchenkreisamtsleitendentagungen fand mehrfach ein Austausch zu bestimmten Einzelthemen statt.

Das Begleitgremium „Kirchenverwaltung der Zukunft“ hat den gesamten Teilprozess begleitet und die Arbeitsergebnisse der Facharbeitsgruppen beraten.

Durch die enge Zusammenarbeit und die Mitwirkung aller Beteiligten wird sichergestellt, dass die neue Kirchenverwaltung von einer breiten Basis getragen wird, praxisnah gestaltet ist und die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt werden.

Mitarbeitervertretungen und Mitarbeitende wurden nach der Ratsbefassung umfassend über den aktuellen Prozessstand und die Synodalvorlage durch die jeweiligen Dienststellenleitungen informiert.

F. Anlage

Sachstandsbericht im Teilprozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“ incl. Statusbericht zu den Meilensteinen (Anlage 1) und Sachstandsbericht zu Meilenstein 3.1. „Standortanalyse und Konzeption“ (Anlage 2)

zu Tagesordnungspunkt 6

Vizepräsidentin Dr. Katharina Apel
Dekan Wilhelm Hammann

Dezernat Finanzen und Organisation
Kirchenkreis Kinzigtal
24. Oktober 2025

Sachstandsbericht und Beschlussfassung

Teilprozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Inhaltsverzeichnis:

I. Einleitung 2
II. Eine Kirchenverwaltung der Zukunft für die EKKW: Weiterarbeit im Prozess seit der Frühjahrssynode 2025 3
1. Bearbeitung der Meilensteine 3
2. Eine Anstellungsträgerschaft: Beschluss über den Stellenplan 2026/2027 (Ermächtigungsgrundlage Betriebsübergänge) – Meilenstein Nr. 1.1 7
3. Eine Finanzierung: Grundzüge einer Vermögensauseinandersetzung – Meilenstein Nr. 2.1 8
4. Dezentral in Regionen an mehreren Standorten: Standortanalyse und Konzeption – Meilenstein Nr. 3.1 9
5. Dezentral in Regionen an mehreren Standorten: Aufbau und Organisation der Kirchenverwaltung – Meilensteine 4.1 bis 4.5 14
a) Rollen und Funktionen in der Kirchenverwaltung – Meilenstein 4.2 14
b) Organigramm – Meilenstein 4.2 16
c) *Eine* Mitarbeitervertretung für alle Mitarbeitenden der *einen* Kirchenverwaltung 19
d) Gleichwertige digitale Infrastruktur an allen Standorten der Kirchenverwaltung – Meilenstein 4.3 20
e) Arbeit an einem Kirchenverwaltungsgesetz – Meilenstein 4.5 21
III. Beschlussvorschlag 22

I. Einleitung

Die Landessynode hat am 27. November 2024 einstimmig die vier Grundsätze der Vision der Kirchenverwaltung der Zukunft sowie die drei Leitplanken für deren Konkretisierung[1] zustimmend zur Kenntnis genommen. Sie hat die Prozessverantwortlichen gebeten, die notwendigen Schritte für die Umsetzung der Grundsätze im nächsten Doppelhaushalt mit Start 1. Januar 2027 zu erarbeiten und der Synode zur Beschlussfassung im Herbst 2025 vorzulegen.

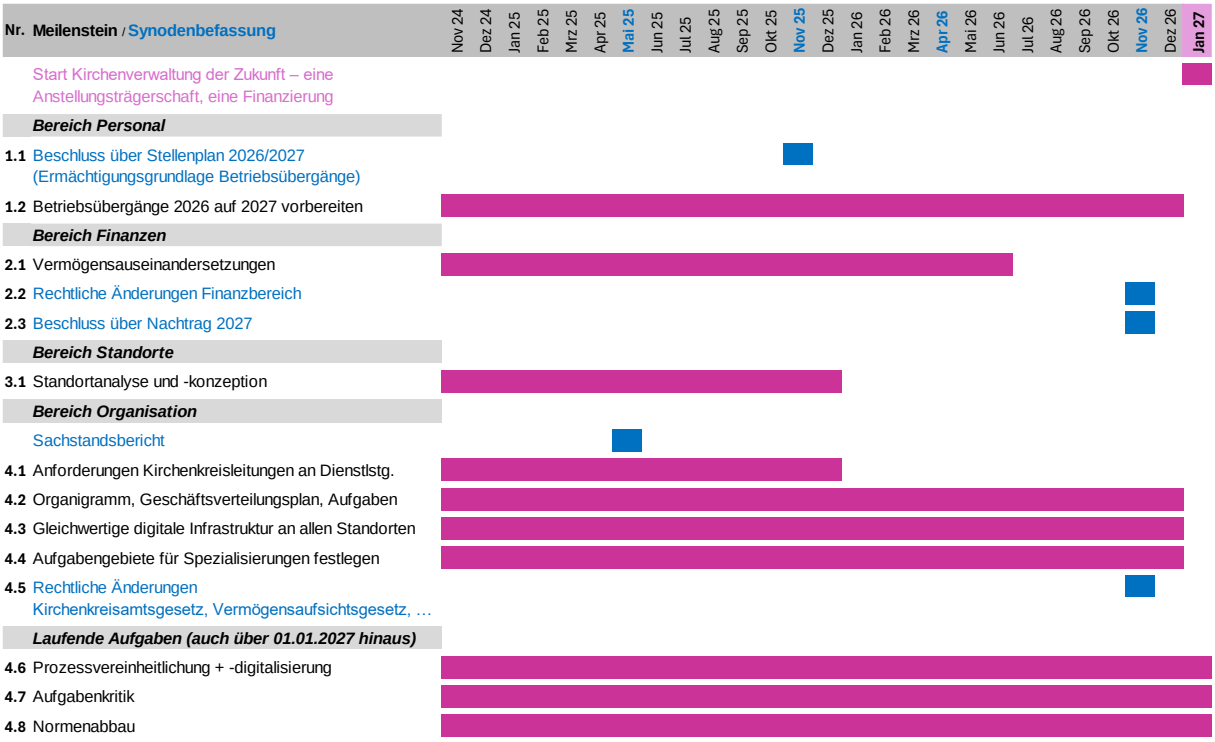
Den Sachstandsbericht für die Frühjahrssynode 2025[2] hat die Landessynode am 9. Mai 2025 wiederum einstimmig zustimmend zur Kenntnis genommen.

Im vorliegenden Bericht informieren die Prozessverantwortlichen über den aktuellen Sachstand der Weiterarbeit im Prozess seit der Frühjahrssynode 2025 und erbitten die finale Beschlussfassung zur Umsetzung der Grundsätze der Vision der Kirchenverwaltung der Zukunft mit Start 1. Januar 2027.

Die beschlossenen Grundsätze und Leitplanken sowie die zu ihrer Umsetzung bis zum Start der Kirchenverwaltung zu erreichenden Meilensteine sind nachstehend noch einmal aufgeführt:

- Grundsatz 1: Eine Kirchenverwaltung der Zukunft für die EKKW
- Grundsatz 2: Eine Anstellungsträgerschaft
- Grundsatz 3: Eine Finanzierung
- Grundsatz 4: Dezentral in Regionen an mehreren Standorten

- Leitplanke 1: Kernbereiche qualitativ und regional sichern
- Leitplanke 2: Spezialisierungen bilden
- Leitplanke 3: Bündelungsfunktionen, Beratung und Aufsichtsfunktionen effizient gestalten



1 Bericht zur Arbeit des Sondierungsausschusses „Kirchenverwaltung der Zukunft“ zur Landessynode 11/2024.

2 TOP_06_Kirchenverwaltung_der_Zukunft_Sachstandsbericht.pdf zur Landessynode 05/2025.

II. Eine Kirchenverwaltung der Zukunft für die EKKW: Weiterarbeit im Prozess seit der Frühjahrssynode 2025

Seit der letzten Berichterstattung auf der Frühjahrssynode 2025 sind neue Inhalte im Prozess Kirchenverwaltung der Zukunft erarbeitet worden. Diese werden, um die erbetene Beschlussfassung für die Landessynodalen weiterhin transparent zu begleiten, mit diesem Bericht seitens der Prozessverantwortlichen vorgelegt. Alle Mitarbeitende der zukünftigen Kirchenverwaltung wurden am 31. Oktober 2024 und am 30. Oktober 2025 umfassend über den Prozesstand und die Synodalvorlage durch die Dienststellenleitungen informiert.

Nach einem Überblick über die Weiterarbeit an den Meilensteinen in den Facharbeitsgruppen (II.1.) werden inhaltliche (Zwischen-)Ergebnisse zu einzelnen Meilensteinen erläutert, die die Grundsätze der Kirchenverwaltung weiter konkretisieren (II.2.-5.).

1. Bearbeitung der Meilensteine

Mit der Beschlussvorlage zur Tagung der Landessynode im November 2024 und dem Sachstandsbericht im Mai 2025 wurden Meilensteine in den Bereichen Personal, Finanzen, Standorte und Organisation vorgelegt und über den Stand ihrer Umsetzung berichtet. Nachfolgend berichten die zur Bearbeitung eingesetzten Facharbeitsgruppen[3] über die Weiterarbeit seit der Frühjahrssynode 2025 und den aktuellen Sachstand. Aktualisierte Statusberichte, die die Strukturierung einzelner Arbeitspakete und Maßnahmen zur Erreichung der Meilensteine beschreiben, sind diesem Bericht als **Anlage 1** beigefügt.

a) Facharbeitsgruppe Personal

Was haben wir seit der Frühjahrssynode 2025 erreicht?

Eine umfassende Bestandsaufnahme der vorhandenen Stellen in den Kirchenkreisämtern sowie dem Stadtkirchenamt wurde abgeschlossen. Die Grundlage für diese Erhebung bildeten die von den Kreissynoden bzw. Zweckverbandsvorständen beschlossenen Stellenpläne für die Rechnungsjahre 2024 und 2025. Ferner wurden die Verwaltungsstellen im Landeskirchenamt identifiziert, welche im Rahmen des Nachtrags zum Stellenplan 2027 (Beschlussfassung in der Herbstsynode 2026) in die Kirchenverwaltung übergehen. Alle Stellen werden sowohl in quantitativer (Anzahl) als auch in qualitativer Hinsicht (Bewertung) unverändert übernommen und zur weiteren Beratung und Entscheidung der Landessynode im Rahmen des Stellenplanes für die Rechnungsjahre 2026 und 2027 zusammengeführt. Zum Beschluss über den Stellenplan im Doppelhaushalt 2026/2027 als Ermächtigungsgrundlage für die Betriebsübergänge siehe auch die Ausführungen unter Abschnitt II.2.

Weiterhin wurde in den Kirchenkreisämtern, dem Stadtkirchenamt sowie dem Landeskirchenamt eine systematische Erhebung der bestehenden Dienstvereinbarungen gemäß § 36 MVG-EKD durchgeführt. Diese Maßnahme dient der Transparenz und Vergleichbarkeit und bildet die Grundlage für die künftige Vereinheitlichung und Weiterentwicklung im Sinne einer effizienten und mitarbeiterorientierten Verwaltung.

Woran arbeiten wir aktuell?

Der Übergang der Mitarbeitenden der Kirchenkreisämter sowie des Stadtkirchenkreisamtes zum 1. Januar 2027 im Wege des Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB in die landeskirchliche Anstellungsträgerschaft wird vorbereitet. Die örtlichen Mitarbeiterarbeitervertretungen

[3] Vgl. den Sachstandsbericht für die Landessynode 05/2025 (Fn. 2), Seiten 4 und 5.

sind im Rahmen der Mitberatung nach MVG.EKD in diese Vorbereitungen intensiv eingebunden. Unterstützt werden sie dabei durch die landeskirchliche Mitarbeitervertretung im Rahmen einer dafür gebildeten Arbeitsgruppe mit Vertretern der Anstellungsträger.

Ziel ist es, die rechtlichen, organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Betriebsübergänge rechtssicher und transparent zum 1. Januar 2027 erfolgen können.

Daneben wird die Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung für alle Mitarbeitenden der einen Kirchenverwaltung vorbereitet. Dazu und zu den Auswirkungen der einen Kirchenverwaltung auf die MAV-Wahlen im Jahr 2026 siehe die Ausführungen unter Abschnitt II.5. c).

Welche Schritte müssen unbedingt vor dem Start der Kirchenverwaltung erreicht werden?

Insbesondere aus dem Betriebsübergang zum Startzeitpunkt der Kirchenverwaltung erwachsende folgenden Aufgaben müssen im Vorfeld abgeschlossen sein:

- Der Abschluss von Personalüberleitungsverträgen mit den Trägern der Kirchenkreisämter.
- Die Mitberatungsverfahren nach MVG.EKD mit den örtlichen Mitarbeitervertretungen.
- Die umfassende Information der Mitarbeitenden durch den abgebenden und aufnehmenden Arbeitgeber im Rahmen der ihnen obliegenden Informationspflichten aus § 613a BGB.
- Vorbereitung der Überführung der Verwaltungsmitarbeitenden des Landeskirchenamtes in die Kirchenverwaltung.

b) Facharbeitsgruppe Finanzen

Was haben wir seit der Frühjahrssynode 2025 erreicht?

Zur Vorbereitung des landeskirchlichen Nachtragshaushalt 2027 wurden Finanzdaten der Kirchenkreisämter analysiert und für die Weiterarbeit Steckbriefe mit Finanzdaten erstellt. Ein zentrales Ergebnis ist die Empfehlung, die Haushaltsaufstellung 2026/27 wie bisher vorzunehmen. Dies schafft eine solide Grundlage für die Zusammenführung der Daten für das Haushaltsjahr 2027.

Im Verlauf des Prozesses wurde die umfassende Betrachtung und Integration der Finanzsoftware MACH als weiterer zentraler Aspekt für *eine* Kirchenverwaltung deutlich. In Gesprächen mit der MACH AG wurde die Lösung entwickelt, die Finanzbuchhaltung ab dem Jahr 2028 auf einer zentralen Datenbank mit allen angeschlossenen Mandanten zu führen. Diese Umstellung eröffnet erhebliche Vorteile – insbesondere im Hinblick auf die Flexibilität und die übergreifende Nutzbarkeit der Daten innerhalb der gesamten Kirchenverwaltung.

Woran arbeiten wir aktuell?

Aktuell wird eine Vorlage für die Vermögensauseinandersetzung erarbeitet, um zeitnah mit den Kirchenkreisen in die Gespräche zum Abschluss der Vereinbarungen einzutreten. Grundlage hierfür sind die definierten Grundsätze der Vermögensauseinandersetzung (siehe Abschnitt II.3.).

Im Rahmen der Auswertung der Steckbriefe der Kirchenkreisämter, des Stadtkirchenamtes sowie des Landeskirchenamtes wurden verschiedene Themenfelder identifiziert, die für die Weiterentwicklung der Kirchenverwaltung von Bedeutung sind. Diese werden systematisch geordnet und mit Prioritäten versehen. Ziel ist es, in den relevanten Bereichen standardisierte

Prozesse zu definieren und umzusetzen, die eine abgestimmte und effiziente Zusammenführung der Kirchenverwaltung unterstützen.

Im Hinblick auf die geplante Umstellung der Finanzbuchhaltung auf eine Datenbankstruktur ab dem Jahr 2028 sind wesentliche konzeptionelle Grundlagen zu erarbeiten. Hierzu zählen ein Projektplan (Entwicklung eines strukturierten Zeit- und Maßnahmenplans zur Umsetzung der technischen und organisatorischen Anforderungen), ein Organisationskonzept (Definition von Zuständigkeiten, Prozessabläufen und Schnittstellen innerhalb der Kirchenverwaltung zur Sicherstellung eines reibungslosen Übergangs) und ein Ressourcenplan (Ermittlung und Planung der erforderlichen personellen, finanziellen und technischen Ressourcen zur erfolgreichen Implementierung.

Welche Schritte müssen unbedingt vor dem Start der Kirchenverwaltung erreicht werden?

Der Abschluss der Vermögensauseinandersetzungen zwischen den Kirchenkreisen und der Landeskirche sowie die finanztechnische Darstellung der Kirchenverwaltung muss erfolgt sein.

Die Haushaltspläne 2026/27 der Kirchenkreisämter und des Stadtkirchenamtes müssen von den zuständigen Gremien beraten und beschlossen sein. Daraus folgt die Zusammenführung der Daten und die Einarbeitung in den Nachtragshaushalt der Landeskirche für das Jahr 2027 im Herbst 2026.

Die aus den Steckbriefen definierten Themenfelder sind sortiert, priorisiert und werden je nach Erfordernis bis zum Start der Kirchenverwaltung zum 1. Januar 2027 bearbeitet.

Die konzeptionellen Grundlagen für die Überführung auf eine Datenbank der Finanzbuchhaltung sind erarbeitet, den Gremien vorgestellt und die notwendigen Ressourcen berücksichtigt.

c) Facharbeitsgruppe Standorte

Was haben wir seit der Frühjahrssynode 2025 erreicht?

Die Standortanalyse wurde abgeschlossen: Alle derzeitigen Verwaltungsgebäude wurden systematisch bewertet. Parallel wurden Kriterien für (zukünftige) Standorte aus Sicht der Kirchenverwaltung definiert: u. a. personelle Mindestgröße, digitale Infrastruktur, Coworking-Möglichkeiten. Anhand dieser Kriterien erfolgte die Bewertung der Standortpotentiale (**Anlage 2**). Zur Standortanalyse und -konzeption siehe auch die Ausführungen unter Abschnitt II.4.

Woran arbeiten wir aktuell?

Derzeit arbeitet die FAG Standorte an der Weiterentwicklung und Konkretisierung der Standortkonzeption für die Kirchenverwaltung der Zukunft. Im Fokus stehen Veränderungen in Kassel vor 2027 sowie die Zuordnung von Bündelungen zu einzelnen Standorten. Es erfolgt eine erste Planung möglicher einheitlicher Servicezeiten. Die FAG Standorte versucht auch, die aktuellen tatsächlichen Standortkosten zu ermitteln.

Welche Schritte müssen unbedingt vor dem Start der Kirchenverwaltung erreicht werden?

Die Kirchenverwaltung der Zukunft soll zum 1. Januar 2027 an ihren heutigen Standorten starten (s. zuvor zu Kassel). Mit allen Gebäudeeigentümern sind daher im kommenden Jahr Gespräche zum Mietverhältnis zu führen und insbesondere faire und ortsübliche Mieten vertraglich zu vereinbaren. Soweit schon bekannt, sind Bündelungen den Standorten zuzuordnen.

d) Facharbeitsgruppe Bündelungen

Was haben wir seit der Frühjahrssynode 2025 erreicht?

Die neu zu bildenden Zuordnungen wurden klassifiziert:

- **Fachliche Bündelung** ist die gemeinsame Erbringung von inhaltlich homogenen (Teil)Leistungen in spezialisierten Organisationseinheiten mit dem Ziel **Spezialisierungsvorteile** zu erlangen.
- **Funktionale Bündelung** ist die gemeinsame Erbringung von querschnittlichen (Teil-) Leistungen bzw. die gemeinsame Nutzung querschnittlicher Ressourcen und Verfahren mit dem Ziel sog. **Verbundvorteile** zu erzeugen.

Woran arbeiten wir aktuell?

Derzeit werden potenzielle Bündelungen in den Kernbereichen bearbeitet und auf ihre Eignung für eine Bündelung bewertet. Eine zu differenzierte und aus einer Vielzahl von Einzelkriterien aufgebaute Entscheidungsmatrix zur Festlegung für Bündelungen ist dabei jedoch nicht zielführend, sondern es muss neben gewissen allgemeinen Kriterien (insb. Expertenwissen und Quantität/Fallzahlen) auch immer die Möglichkeit bestehen, die individuellen Aspekte / Besonderheiten eines Fachgebiets zu berücksichtigen. Gleichzeitig ist deutlich geworden, dass insbesondere die erforderliche Mindestgröße von Teams als Voraussetzung für eine belastbare und arbeitsfähige Einheit festzulegen ist.

Welche Schritte müssen unbedingt vor dem Start der Kirchenverwaltung erreicht werden?

Ziel muss es sein, mindestens eine noch festzulegende Bündelung vor dem Start der Kirchenverwaltung zu erproben. Ebenen- und standortübergreifende Zuständigkeit für ein definiertes Themengebiet und die Herauslösung dieser Aufgabe aus den sog. Kernbereichen von Verwaltung müssen getestet, erlernt, evaluiert und weiterentwickelt werden.

e) Facharbeitsgruppe Organisation

Was haben wir seit der Frühjahrssynode 2025 erreicht?

Unter Federführung der Facharbeitsgruppe Organisation wurde am 10. Juni 2025 ein halbtägiger Workshop für die Beschäftigten der verschiedenen Leitungsebenen im Landeskirchenamt und den Kirchenkreisämtern unter dem Motto „mit leichterem Gepäck in die Kirchenverwaltung der Zukunft“ durchgeführt. Ziel war es, Ideen zu entwickeln, wie wir unsere Aufgaben und/oder Prozesse so anpassen können, dass wir trotz Fachkräfterückgang arbeitsfähig bleiben. Wo kann heute schon Ballast abgeworfen werden und „Luft ins System“ gebracht werden?

Die Facharbeitsgruppe hat sich intensiv mit der Beschreibung von Rollen und Funktionen und einem Organigramm der Kirchenverwaltung beschäftigt (vgl. Abschnitt II.5. a) und b)). Ebenso wurde eine vergleichbare digitale Infrastruktur für die Kirchenverwaltung entwickelt (vgl. Abschnitt II.5. d)).

Woran arbeiten wir aktuell?

Die guten Ergebnisse des Workshops sind noch zu sortieren und ihre mögliche Umsetzung vor dem Start der Kirchenverwaltung in 2027 zu planen. Im Falle der Zustimmung der Landessynode zu dieser Vorlage, soll die angedachte Organisationsstruktur exemplarisch in einem Fachbereich einer Region bereits in 2026 erprobt werden. Dies wird z. Zt. konzipiert. Ebenso

sucht die Facharbeitsgruppe ein mögliches Pilotprojekt für eine neue Bündelungsaufgabe, das ebenfalls noch in 2026 beginnen könnte.

Welche Schritte müssen unbedingt vor dem Start der Kirchenverwaltung erreicht werden?

Zum Start ist die Aufgabengliederung innerhalb der Kirchenverwaltung, insbesondere für Neuzuschnitte, klar und ein Geschäftsverteilungsplan entwickelt. Die Anpassung von Dienstvereinbarungen aller Art soll erst nach der Bildung der Kirchenverwaltung und ihrer Mitarbeitervertretung erfolgen. Standards zur Arbeitsplatzumgebung, zum Betriebsablauf und zur Außendarstellung der Kirchenverwaltung müssen angeglichen werden.

2. Eine Anstellungsträgerschaft: Beschluss über den Stellenplan 2026/2027 (Ermächtigungsgrundlage Betriebsübergänge) – Meilenstein Nr. 1.1

Voraussetzung für die *eine* Kirchenverwaltung (= Grundsatz 1) mit *einer* Anstellungsträgerschaft (= Grundsatz 2) ist es, die stellenplanmäßigen Voraussetzungen für die Realisierung der Teilbetriebsübergänge der Verwaltungsbeschäftigten in den Kirchenkreisämtern hin zu einem Anstellungsträger zu schaffen. Im landeskirchlichen Stellenplan 2026/2027 sind dafür alle Stellen der Kirchenverwaltung (in der Verwaltung des Landeskirchenamtes, den Kirchenkreisämtern und dem Stadtkirchenamt) aufzuführen. Im Jahr 2026 soll der von der Landessynode im Herbst 2025 zu beschließende landeskirchliche Stellenplan als Ermächtigungsgrundlage für die Vorbereitungen und Verhandlungen der Teilbetriebsübergänge zum 1. Januar 2027 dienen.

Mit den Beratungen zum Doppelhaushalt 2026/2027 liegt der Synode auch ein als Teil des Haushaltes zu beschließender Stellenplan zur Beschlussfassung vor.

- Er zeigt ab 2027 die im Zuge der Bildung der einen Kirchenverwaltung die von den Kirchenkreisen auf die Landeskirche zu überführenden 315 Stellen für Verwaltungsmitarbeitende.[4] Diese Überführung ist jetzt notwendig, um im kommenden Jahr die Teilbetriebsübergänge der Beschäftigten der Kirchenkreisämter und des Stadtkirchenamtes auf den einen Anstellungsträger Landeskirche zu ermöglichen (Ermächtigungsgrundlage).
- Diese neu hinzukommenden Stellen werden zunächst getrennt von den Verwaltungsstellen des bisherigen Kirchenverwaltungsteils des Landeskirchenamtes dargestellt, um den Zuwachs deutlich zu machen. Mit dem Nachtrag zum Stellenplan 2027 werden dann die rd. 180 Stellen des Teils Kirchenverwaltung im Landeskirchenamt mit den Stellen der Kirchenkreisämter und des Stadtkirchenamtes in dem neuen Abschnitt Kirchenverwaltung zusammengeführt.

Mit der Zusammenführung der Stellen in dem Ihnen zu dieser Tagung vorliegenden Stellenplan erfolgt eine 1:1 Übertragung der bisher in den Stellenplänen der Kirchenkreise für die Kirchenkreisämter und des Stadtkirchenamtes Kassel vorhandenen Stellen, sowohl hinsichtlich der Anzahl der Stellen als auch deren Bewertung. Es werden keine *neuen* Stellen errichtet.[5] In der Planung für das Rechnungsjahr 2027 sind pauschal 10,50 Stellen als künftig wegfallend (kw-Vermerk) gekennzeichnet. In Abhängigkeit vom qualitativen und quantitativen Rückbau der zu erledigenden Aufgaben setzt sich dieser Stellenabbau in den nächsten Jahren fort.

---

4 18 Stellen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse,
297 Stellen für privatrechtliche Beschäftigungsverhältnisse.

5 Vgl. auch den Beschluss des Rates der Landeskirche vom 21./22. März 2025 zu den Haushaltssicherungsmaßnahmen für die Haushaltsjahre 2025 ff., einschließlich eines grundsätzlichen Moratoriums für neue Projekte und neue Stellen; Ausnahme: Vollständige Refinanzierung der Kosten für neue Projekte und neue Stellen durch Einsparungen im landeskirchlichen Haushalt (strikte Einhaltung des Kompensationsgebots).

Mögliche Auswirkungen aus dem Wechsel vom TV-L zum TVöD am 1. Januar 2026 konnten in den aktuell zur Beschlussfassung vorliegenden Stellenplan 2026/2027 noch nicht aufgenommen werden. Diese Auswirkungen werden im Nachtrag zum Stellenplan 2027 in der Herbstsynode 2026 dargestellt.

Im Weiteren wird auf die Unterlagen, die Einbringung und die Beratungen zum Doppelhaushalt 2026/2027 verwiesen.

Meilenstein Nr. 1.2 – Teilbetriebsübergänge 2026 auf 2027 vorbereiten:

Mit dem Beschluss über den landeskirchlichen Stellenplan 2026/2027 werden die stellenplanmäßigen Voraussetzungen für den Betriebsübergang nach § 613a BGB geschaffen.

Zu Beginn des Jahres 2026 werden mit den bisherigen Trägern der Kirchenkreisämtern die notwendigen Personalüberleitungsverträge verhandelt und abgeschlossen.

Um die Beteiligungs- und Informationsrechte der Mitarbeitervertretungen effizient und effektiv zu gewährleisten, wurde unter Koordination der landeskirchlichen Mitarbeitervertretung eine Verfahrensverabredung getroffen.

Die dem abgebenden und dem aufnehmenden Arbeitgeber obliegende Pflicht zur umfassenden Information der Mitarbeitenden wird vorbereitet und im Jahr 2026 durchgeführt. Dazu wird es beginnend im dritten Quartal 2026 örtliche Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeitenden geben. Jeder Mitarbeitende erhält im vierten Quartal 2026 das für den Betriebsübergang obligatorische Informationsschreiben. Darin werden nochmal in schriftlicher Fassung sämtliche Informationen rund um den Betriebsübergang dargelegt.

Die Vorbereitungen für die Betriebsübergänge erfolgen durch die Facharbeitsgruppe Personal in Abstimmung mit den Fachbereichsleitungen Personal aus den bisherigen Verwaltungsstandorten. Die Fachbereichsleitungen werden in dem Übergang auch als Ansprechpartner „vor Ort“ zur Verfügung stehen.

3. Eine Finanzierung: Grundzüge einer Vermögensauseinandersetzung – Meilenstein Nr. 2.1

Voraussetzung für den Start der *einen* Kirchenverwaltung ist weiterhin, dass diese in *einer* Finanzierung (= Grundsatz 3) erfolgt. Dazu müssen die bisher getrennt verwalteten Mittel der Kirchenkreisämter, des Stadtkirchenamtes und der Verwaltung des Landeskirchenamtes zusammengeführt werden.

Neben der gemeinsamen Abbildung der Kirchenverwaltung im Haushaltsplan der EKKW für das Jahr 2027, die über den Nachtragshaushalt 2027 im Herbst 2026 der Landessynode zur Beschlussfassung vorgelegt werden soll (Meilenstein Nr. 2.3),[6] sind – nach Ermittlung des Vermögens der Kirchenkreisämter und des Stadtkirchenamtes sowie der Verwaltung des Landeskirchenamtes – Vereinbarungen über den Übergang dieses Vermögens auf die neue Kirchenverwaltung zu treffen. Die Vermögensauseinandersetzungen sollen im ersten Halbjahr 2026 zwischen der Landeskirche und den jeweiligen Trägern der Verwaltungsämter verhandelt und abgeschlossen werden.

Die Facharbeitsgruppe Finanzen hat hierzu die folgenden Grundsätze erarbeitet:

---

[6] Die Doppelhaushalte 2026/2027 der Kirchenkreise, Zweckverbände Kirchenkreisamt und der Landeskirche werden im Laufe des Jahres 2025 aufgestellt und im Herbst von den Synoden verabschiedet. Für deren Aufstellung ist daher zunächst noch die derzeitige Struktur der Kirchenverwaltung mit Kirchenkreisämtern, Stadtkirchenamt und der Verwaltung des Landeskirchenamts zu berücksichtigen. Daher liegt dieser Synode der Doppelhaushalt 2026/2027 – mit Ausnahme des Stellenplans (s.o.) – noch ohne Berücksichtigung der Kirchenverwaltung vor.

- Anlagevermögen, das nicht unmittelbar Verwaltungszwecken dient, verbleibt beim jeweiligen Eigentümer. Dies betrifft insbesondere Grundstücke und Gebäude.
- Anlagevermögen, das unmittelbar Verwaltungszwecken dient, geht unentgeltlich auf die EKKW als Träger der Kirchenverwaltung über. Dies betrifft insbesondere Inventar wie Büromöbel oder IT-Ausstattung.
- Rücklagen der Verwaltungsämter verbleiben ebenfalls beim entsprechenden Träger.

Die abschließend zu treffenden Vereinbarungen werden neben diesen Grundsätzen sämtliche individuellen Gegebenheiten der jeweiligen Verwaltungsämter berücksichtigen. Insbesondere sind sachliche und inhaltliche Würdigungen einzelner Sachverhalte erforderlich, um eine rechtssichere und ausgewogene Endfassung der Vereinbarungen sowie eine geordnete Überführung der Vermögenswerte in die eine Kirchenverwaltung unter Wahrung der kirchlichen Zweckbindung und haushaltsrechtlichen Vorgaben zu gewährleisten.

Darüber hinaus wird auch innerhalb der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck eine Vermögenszuordnung in Bezug auf die Kirchenverwaltung erforderlich sein. Da es sich um einen Rechtsträger handelt, erfolgt dies nicht im Rahmen einer vertraglichen Vereinbarung, sondern durch eine Betrachtung der bilanziellen Vermögenspositionen. Dabei ist zu prüfen, welche Vermögensbestandteile künftig der neuen Kirchenverwaltung zuzuordnen sind. Auch in diesem Zusammenhang bedarf es einer individuellen Betrachtung und sachgerechten Würdigung der jeweiligen Sachverhalte, um eine rechtssichere und transparente Lösung herbeizuführen.

4. Dezentral in Regionen an mehreren Standorten: Standortanalyse und Konzeption – Meilenstein Nr. 3.1

Voraussetzung für den Start der *einen* Kirchenverwaltung ist zudem eine Standortkonzeption der Kirchenverwaltung. Für diese gilt Grundsatz 4: „*Dezentral in Regionen an mehreren Standorten*“.

Standorte der Kirchenverwaltung der Zukunft werden weiterhin über die gesamte EKKW gedacht. Um Fachkräfte zu halten und neue Fachkräfte zu gewinnen, muss die Kirchenverwaltung in allen Regionen Arbeitsplätze anbieten und kann nicht den einen Standort in der EKKW als Dienstleistungsort bestimmen.

Die Kirchenverwaltung der Zukunft soll zum 1. Januar 2027 an ihren heutigen Standorten starten. Mit allen Gebäudeeigentümern sind daher im kommenden Jahr Gespräche zum Mietverhältnis für den jeweiligen Verwaltungsstandort zu führen. Für die drei Kasseler Verwaltungsstandorte finden zurzeit bereits Gespräche zur Zusammenführung in der Wilhelmshöher Allee 330 vor 2027 statt, da der Kirchenkreis Kaufungen und der Stadtkirchenkreis Kassel beabsichtigen, ihre jeweiligen Verwaltungsstandorte im Laufe des Jahres 2026 an den Standort Wilhelmshöher Allee 330 zu verlegen.

Eine in den nächsten 10 Jahren um gut ein Drittel und bis zum Jahr 2040 sogar um fast die Hälfte personell kleiner werdende Kirchenverwaltung kann aus sich heraus die Funktionsfähigkeit nur sicherstellen, wenn Arbeitsprozesse standardisiert, ggf. digitalisiert und damit vereinfacht werden.[7] Einheitliche Verfahren bedürfen einem gleichartigen Aufbau der

[7] Vgl. den Bericht zur Landessynode 11/2024 (Fn. 1), Seite 16: „*Solange die Größe der zu verwaltenden Felder gleichbleibt (Anzahl der Körperschaften, der Personalfälle, der Buchungen, der Gebäude, etc.), kann die Kirchenverwaltung nicht kongruent zum Sinken der Mitgliederzahl oder der Finanzkraft reduziert werden. Zudem steigt der finanzielle Aufwand für die Verwaltung durch Preis- und Entgeltanstiege kontinuierlich. Die Werkstattgespräche der Dezernate des Landeskirchenamtes haben gezeigt, dass es wegen des volumenunabhängigen Grundbedarfs jeder Organisation nicht möglich ist, bei Wahrung von Rechtmäßigkeit und Qualität*

Verwaltungsstandorte in der EKKW. Dieser wiederum kann aus Sicht der Kirchenverwaltung nur erreicht werden, wenn alle Verwaltungsstandorte in der EKKW nach gleichen Mindestanforderungen aufgebaut sind. Dabei spielt eine personelle Mindestgröße die zentrale Rolle, damit die zu erledigenden Aufgaben arbeitsteilig und fachlich spezialisiert an mehreren Standorten in einer Region wahrgenommen werden können. Die heutigen 12 Kirchenkreisämter haben in Aufbau und Größe trotz erfolgter Zusammenschlüsse in der Vergangenheit eine noch zu inhomogene Struktur. Im Lichte der Ruhestandseintritte bis 2035 bzw. 2040 ist es daher erforderlich, auch eine mittelfristige Perspektive für die Standortkonzeption zu entwickeln.

a) Vorgehen

Im Rahmen der Überprüfung der Verwaltungsstandorte hat die Facharbeitsgruppe Standorte eine Analyse aller derzeitigen Standorte (Kirchenkreisämter, Stadtkirchenamt, Landeskirchenamt) durchgeführt und eine Konzeption für die künftige Nutzung der heutigen Verwaltungsstandorte als Standort der Kirchenverwaltung der Zukunft entwickelt. Dabei erfolgten die Betrachtung und Analyse ausschließlich aus Sicht der Kirchenverwaltung und mit Blick auf die von ihr benötigten Gebäudeteilflächen. Eine weitergehende Analyse oder gar eine Konzeption zur künftigen Nutzung dieser Gebäude bleibt den Eigentümern im Rahmen des Gebäudestrategieprozesses vorbehalten und wurde nicht vorgenommen. Im Rahmen der für 2026 geplanten Gespräche mit allen Eigentümern zum Mietverhältnis der Verwaltungsstandorte soll auch geklärt werden, ob die Eigentümer im Rahmen des Gebäudestrategieprozesses andere Nutzungen der Gebäude als die von der Kirchenverwaltung angestrebte Nutzung als Verwaltungsstandort beabsichtigen.

Für die Standortanalyse wurde ein Portfolio von Daten insbesondere zur Gebäudeinfrastruktur ermittelt, die personelle Entwicklung der derzeitigen Mitarbeitenden an den Standorten (Regelrenteneintritte) zunächst bis 2035 in den Blick genommen, dieser im Lauf der Analyse sogar bis auf das Jahr 2040 ausgedehnt und der Empfehlung für die Konzeption zugrunde gelegt.[8] Auf dieser Grundlage wurde je Verwaltungsgebäude ein sog. Gebäudesteckbrief mit den für die Entscheidungsfindung relevanten Informationen entwickelt, der den Eigentümern zur Verfügung gestellt wird.

Bei der Erarbeitung der Standortkonzeption für die eine Kirchenverwaltung hat die Facharbeitsgruppe Standorte grundsätzliche Überlegungen getroffen (b). Zusätzlich zur Gebäudesituation hat sie die von den Standorten der Kirchenverwaltung wahrgenommenen Funktionen erarbeitet und daraus Kriterien an die Standorte der Kirchenverwaltung der Zukunft entwickelt (c). Diese Kriterien sind die Grundlage für die von ihr entwickelten Empfehlungen (d).

b) Grundsätzliche Überlegungen für die Standortkonzeption der Kirchenverwaltung

Zunächst wurden folgende grundsätzliche Überlegungen zur Standortkonzeption und Standortnutzung getroffen:

---

innerhalb der bestehenden Strukturen signifikante Einsparungen zu erzielen, wenn sich die Rahmenbedingungen nicht ändern. Einsparend wirkt nur die komplette Aufgabe von zu verwaltenden Feldern, weniger ihre teilweise Reduzierung – und/oder eben eine in diesem Papier skizzierte komplette Neuausrichtung der Struktur der Kirchenverwaltung."

8 Vgl. den „Sachstandsbericht zu Meilenstein 3.1 Standortanalyse und Konzeption" der Facharbeitsgruppe Standorte, diesem Bericht beigefügt als **Anlage 2**.

1. Die Kirchenverwaltung mit ihrem Träger Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck hat kein Interesse an der eigentumsrechtlichen Übernahme der heutigen Verwaltungsgebäude.[9]

2. Für die Kirchenverwaltung notwendige Büroflächen sollen weiterhin grundsätzlich angemietet werden, um auch ggf. eine Veränderung des Raumbedarfes schneller realisieren zu können. Binnenkirchlich sind dazu für beide Seiten (Eigentümer und Mieter Landeskirche) faire und ortsübliche Mieten zu verhandeln, um die Gebäude einem dieser Miete entsprechenden guten baulichen Zustand zu erhalten oder in diesen zu versetzen.

3. Jeder Standort muss räumliche Möglichkeiten als Coworking Space vorsehen, um kurzfristige Zusammenkünfte von Fachbereichen zu ermöglichen oder temporär (alternativ zum Homeoffice) als wohnortnaher Arbeitsplatz an anderen Standorten zugeordneten Mitarbeitenden dienen zu können.

4. An den Standorten der Kirchenverwaltung sind ab 2027 möglichst einheitliche Service- und Öffnungszeiten festzulegen.

c) Funktionen der und Kriterien für die Standorte der Kirchenverwaltung

Standorte der Kirchenverwaltung nehmen folgende **Funktionen** wahr:

- Sie bilden zusammen mit anderen Standorten eine Verwaltungsregion.
- Sie werden von einer Standortleitung geführt, die der Regionalleitung unterstellt ist.[10]
- Sie nehmen die Verwaltung aller kirchlichen Körperschaften in den örtlich zugewiesenen Kernbereichen wahr.
- Sie nehmen die Verwaltung in den ihr zugewiesenen fachlichen und funktionalen Bündelungsaufgaben wahr.
- Sie sichern klare Ansprechbarkeiten für „Kunden“ sowie (externe) regionale Partner (Kommunen, Landkreise, Verbände, …) durch einen in der Region festgelegten Kommunikationsplan (Klärung der Ansprechpersonen), der auch den Zugang der Ansprache (digital, präsentisch) regelt.
- Sie sind, sofern angefragt, Anlaufstelle für alle Kunden der Kirchenverwaltung des Standortes.
- Sie dienen als primärer Arbeitsort für die Mitarbeitenden des Standortes.
- Sie können temporär auch als Arbeitsort für Mitarbeitende anderer Standorte dienen (Coworking Space).

Im Ergebnis erbringen Standorte der Kirchenverwaltung in erster Linie Geschäftsführungsaufgaben und Gremienbetreuung für die Kirchenkreise. Eine räumliche Nähe zwischen Verwaltungsstandorten und Dekanaten wird daher deutlich gesehen. Die örtliche Verbindung ist elementar für die Kirchenleitung am Standort Kassel und die ihr außerhalb der Kirchenverwaltung zugeordneten Organisationseinheiten, landeskirchlichen Einrichtungen und Dienste.

Als Anlaufstelle für Pfarrer*innen, Haupt- und Ehrenamtliche spielen die Kirchenkreisämter aufgrund anderer digitaler Zugangsmöglichkeiten jedoch bereits heute und vor allem in der

[9] Siehe Abschnitt II.3.

[10] Vgl. Abschnitt II.5. a) dieses Berichtes.

Zukunft eine untergeordnete Rolle. Die schon begonnene Entwicklung der Kirchenverwaltung von einer Komm- zu einer Gehstruktur bei wahrzunehmenden Dienstleistungen muss fortentwickelt werden.

Um den Funktionserfordernissen entsprechen zu können, müssen Standorte folgende **Kriterien** – aus Sicht der Kirchenverwaltung – erfüllen:

- Sie bieten die Möglichkeit eine personelle Mindestgröße von 15 Mitarbeitenden[11] mit Arbeitsplätzen auszustatten.
- Sie besitzen flexibel nutzbare weitere Räumlichkeiten für Sitzungsräume (mind. für 12 Personen), Stillarbeitsplätze (für vertrauliche Gespräche, Telefonate und Videokonferenzen).
- Sie bieten Coworking-Arbeitsplätze: Zum Start der Kirchenverwaltung am 1. Januar 2027 mindestens zwei solche zusätzlichen Arbeitsplätze (nicht zwingend abgegrenzte Räume).
- Sie sollten eine gute digitale Infrastruktur (Glasfaseranschluss) besitzen.
- Sie sollten barrierefrei erreich- und nutzbar sein.
- Sie sollten eine an der Mitarbeitendenzahl orientierte Mindestanzahl (>30%) von Parkplätzen auch für Besucher bieten.
- Der bauliche Zustand der Gebäude soll die Standortentscheidung nur nachrangig nach den vorgenannten Kriterien beeinflussen, da die Kirchenverwaltung i.d.R. Mieter sein wird.

Die zentrale Lage im Kirchenkreis, die Entfernung zum nächsten Standort, das Einzugsgebiet der Kunden und die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln wurden als nachrangig bewertet. Die Kontakte erfolgen immer mehr auf digitalem Wege. Es wird davon ausgegangen, dass diese Effekte sich in den nächsten Jahren noch verstärken werden.

d) Empfehlungen

Die Kirchenverwaltung der Zukunft soll zum 1. Januar 2027 an ihren heutigen Standorten (zu Kassel bereits oben und sogleich zur Region Nord) starten. Mit allen Gebäudeeigentümern sind daher im kommenden Jahr Gespräche zum Mietverhältnis zu führen und insbesondere faire und ortsübliche Mieten vertraglich zu vereinbaren. Dabei ist auch zu klären, ob die Eigentümer im Rahmen der jeweiligen Kirchenkreis-Gebäudestrategieprozesse langfristig andere Nutzungen dieser Gebäude als die von der Kirchenverwaltung angestrebte Nutzung als Verwaltungsstandort beabsichtigen. Alle heutigen Standorte der Kirchenverwaltung sollten sich (sofern nicht schon erreicht)[12] den oben genannten Anforderungen baulich (verantwortlich Eigentümer) und organisatorisch (verantwortlich Kirchenverwaltung als Mieter) angleichen.

---

[11] Näherungswert: 7*Finanzen; 3* Personal; 3* Bau/Liegenschaften; 2*Geschäftsführung Kirchenkreis. Sie sollten mind. 10 Vollzeitäquivalente beinhalten, um die Sicherstellung der Fachlichkeit, der Vertretung und der Servicezeiten erbringen zu können. Die Mindestgröße ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass ein Standort „sozial“ funktionieren kann und sich eine tragbare Dienstgemeinschaft etabliert bzw. verfestigt. Aufgrund möglicher Homeofficeregelungen wird die tats. tägliche Anwesenheit die genannten 15 Personen unterschreiten, was für das Sozialgefüge und die Ansprechbarkeit durch Kunden vor Ort zu beachten ist. 15 Personen sind daher die absolute Untergrenze! Wünschenswert ist es, dass die Standorte personell gesehen größer sind.

[12] S. hierzu die Standortanalyse in Anlage 2.

Für die angesichts der Ruhestandseintritte erforderliche mittelfristige Perspektive und Empfehlung für die Standortkonzeption wurde bei der Standortanalyse die personelle Entwicklung der derzeitigen Mitarbeitenden an den Standorten (Regelrenteneintritte) zunächst bis 2035 in den Blick genommen und dieser im Lauf der Analyse auf das Jahr 2040 ausgedehnt. Dabei wurde der Arbeitsfähigkeit der Standorte ein hoher Stellenwert beigemessen. Dies insbesondere bezogen auf die Anzahl der Mitarbeitenden am Standort, damit dieser arbeitsfähig (Funktion) und ein gutes Arbeitsumfeld bietend (Sozialisation) bleibt. Bei den Berechnungen wurde auf Regelrenteneintritte abgestellt und grundsätzlich eine erfolgende 1:1 Nachbesetzung *nicht* hinterlegt. Dies zeigt eine Entwicklung – auch im Lichte der notwendigen Einsparungen und damit Stellenreduzierungen – auf, kann aber nicht als absolut valider Blick in die Zukunft gesehen werden. Es ist nicht Ziel, aufgezeigte Entwicklungen durch Zuordnung von Bündelungen oder Nachbesetzungen vor dem 1. Januar 2027 zu verfälschen. Diese Mitarbeitendenentwicklung diente den Empfehlungen zur mittelfristigen Standortentwicklung. Die Empfehlungen sollen durch Gespräche mit allen Kirchenkreisen im Laufe des Jahres 2026 diskutiert werden, damit eine finale Standortkonzeption für alle drei Regionen erarbeitet werden kann.

Region Nord (Sprengel Kassel)

Der Kirchenkreis Kaufungen und der Stadtkirchenkreis Kassel beabsichtigen, ihre jeweiligen Verwaltungsstandorte (**Lessingstraße 13 (Kirchenkreisamt Kaufungen)**; **Lutherplatz 6 (Stadtkirchenamt Kassel)**) im Laufe des Jahres 2026 an den Standort **Haus der Kirche am Standort Wilhelmshöher Allee 330 (Landeskirchenamt)** zu verlegen. Damit sollen die drei Verwaltungsstandorte in der Stadt Kassel, wie oben beschrieben, vor allem aufgrund der räumlichen Nähe untereinander bereits vor dem Start der Kirchenverwaltung zum 1. Januar 2027 im Haus der Kirche, Wilhelmshöher Allee 330, dem Sitz der Kirchenleitung, zusammengeführt werden.[13] Zurzeit werden im Rahmen der Umsetzung des Desksharings im Landeskirchenamt freie Bürokapazitäten geschaffen, die von den beiden anderen Verwaltungsstandorten in Kassel genutzt werden können. Bestehende bauliche Mängel sollten schnellstmöglich angegangen werden. Es erfolgt aufgrund dieser Empfehlung eine Entscheidung mit dem Gebäudestrategieprozess für die landeskirchlichen Gebäude. Die anderen Verwaltungsstandorte in der Region Nord, **Hofgeismar, Altstädter Kirchplatz 5/5a (Kirchenkreisamt Hofgeismar-Wolfhagen)** und **Eschwege, An den Anlagen 14a (Kirchenkreisamt Werra-Meißner)**, entsprechen der Funktion und Anforderung an Standorte der Kirchenverwaltung, wobei in Eschwege die Mitarbeitendenzahl im Jahr 2040 unter die Anforderungsgrenze sinkt. Auf die Region betrachtet bleibt die Mitarbeitendenzahl jedoch so hoch, dass drei Standorte gerechtfertigt bleiben. Eine Reduzierung auf nur zwei Standorte wäre bezgl. der Betreuungs- und Versorgungsqualität nicht zielführend.

Mit der geplanten Zusammenführung der drei Standorte in der Stadt Kassel erfüllt die Region Nord in Summe mit den Verwaltungsstandorten Eschwege, Hofgeismar und Kassel Funktion und Anforderung an Standorte der Kirchenverwaltung. Aus Sicht der Kirchenverwaltung sollten diese im Lichte der Entwicklung der Mitarbeitendenzahlen bis 2035 bzw. 2040 in der Region Nord insgesamt (2035: 233 MA; 2040: 170 MA) auch in mittelfristiger Perspektive unverändert beibehalten werden.

Region Mitte (Sprengel Marburg)

Die Verwaltungsstandorte in **Homberg, Freiheiter Str. 16 (Kirchenkreisamt Schwalm-Eder)**, **Korbach, Kilianstraße 5 (Kirchenkreisamt Waldeck-Frankenberg)** und **Marburg, Universitätsstraße 45 (Kirchenkreisamt Kirchhain-Marburg)** entsprechen der Funktion und Anforderung an Standorte der Kirchenverwaltung. Aus Sicht der Kirchenverwaltung sollten sie im

[13] Die sich aus Anlage 2 ergebenden Herausforderungen der Standorte Lessingstraße und Lutherplatz würden ggf. auch zu einer Zusammenführung unabhängig vom Start der Kirchenverwaltung führen.

Lichte der Entwicklung der Mitarbeitendenzahlen in der Region Mitte bis 2035 (112 MA) bzw. 2040 (84 MA) auch in mittelfristiger Perspektive unverändert beibehalten werden.

Region Süd (Sprengel Hanau-Hersfeld)

Derzeit bestehen in der Region Süd fünf Standorte von Kirchenverwaltung, die in ihrer Größe und Struktur sehr heterogen aufgestellt sind: **Fulda, Heinrich von Bibra Platz 14a (Kirchenkreisamt Fulda)**; **Hanau, Am Steinheimer Tor 6a (Kirchenkreisamt Hanau)**; **Bad Hersfeld, Kirchplatz 2/2a (Kirchenkreisamt Hersfeld-Rotenburg)**; **Schlüchtern, Unter den Linden 38 (Kirchenkreisamt Kinzigtal)**; **Schmalkalden, Weidebrunner Tor 7 (Kirchenkreisamt Schmalkalden)**. Zwei Standorte sind aus Fusionen in den letzten Jahrzehnten entstanden (Hersfeld und Schlüchtern), drei wurden von den Strukturreformen der 2000er Jahre bisher nicht erfasst (Fulda, Hanau, Schmalkalden).

Die personelle Entwicklung der derzeitigen Mitarbeitenden an den Standorten (Regelrenteneintritte) lässt die Mitarbeitendenzahl an einigen Standorten bereits bis zum Jahr 2035 bzw. bis zum Jahr 2040 an fast allen Standorten in der Region Süd unter den gewünschten Wert sinken.[14] In der Region Süd insgesamt beträgt diese bis 2035 75 MA und bis zum Jahr 2040 66 MA. Vor diesem Hintergrund erscheinen aus Sicht der Kirchenverwaltung mittelfristig in dieser Region noch drei Verwaltungsstandorte strukturell vertretbar. Daher wird die Kirchenverwaltung auch und insbesondere in dieser Region mit den betreffenden Kirchenkreisen im Jahr 2026 ergebnisoffen das Gespräch suchen, um im Laufe des Jahres 2026 eine Lösung unter Beachtung der örtlichen Gegebenheiten für die Region zu finden, damit eine finale Standortkonzeption erarbeitet werden kann.

5. Dezentral in Regionen an mehreren Standorten: Aufbau und Organisation der Kirchenverwaltung – Meilensteine 4.1 bis 4.5

Voraussetzung für den Start der einen Kirchenverwaltung ist, die heutige dezentrale Organisation mit selbständigen Kirchenkreisämtern, Stadtkirchenamt und Verwaltung des Landeskirchenamts in eine gemeinsame, einheitliche, dezentral organisierte Organisationseinheit – „*dezentral in Regionen an mehreren Standorten*“ (=Grundsatz 4) – zu überführen.

Bei der Organisation der einen Kirchenverwaltung, insbesondere der Geschäfts- und Aufgabenverteilung wie des Organigramms, sind die Leitplanken 1 bis 3 (= Kernbereiche qualitativ und regional sichern, = Spezialisierungen bilden, = Bündelungsfunktionen, Beratung und Aufsichtsfunktionen effizient gestalten) zu berücksichtigen. Auch die Anforderungen der Nachfragergruppen sind bei der Organisation zu berücksichtigen.

Das entwickelte Organigramm als abstraktes Strukturprinzip weiß um die heutige Heterogenität der Kirchenkreisämter insbesondere bei der Betreuung der Kita-Trägerverbünde. Die örtlichen Gegebenheiten oder landespolitische Anforderungen werden bei der Implementierung und Aufgabenzuordnung in den Blick genommen.

a) Rollen und Funktionen in der Kirchenverwaltung – Meilenstein 4.2

Zum 1. Januar 2027 bildet sich mit 13 Verwaltungsstandorten eine Kirchenverwaltung aus den Kirchenkreisämtern, dem Stadtkirchenamt und Teilen des Landeskirchenamtes als eine neue Einheit. Die Kirchenkreisämter und das Stadtkirchenamt gehen dabei nicht im bisherigen

[14] S. Anlage 2. Da Kirchenverwaltung in einer gemeinsamen Region gedacht wird, soll auch der Kirchenkreis Hersfeld-Rotenburg in die geplanten Gespräche mit einbezogen werden.

Landeskirchenamt auf, sondern sind gemeinsam Teil einer neu entwickelten Aufbauorganisation, die sich in einem Organigramm und einer Rollenbeschreibung widerspiegelt.

Im Organigramm (siehe dazu Abschnitt b)) vorkommenden Funktionen können aus einer oder mehreren Personen bestehen. Diesen sind Rollen zugeordnet. Eine Person kann folglich auch mehrere Funktionen in sich vereinen. Bspw. ist die Leitung einer Region mit der Leitung eines darin gelegenen Standortes identisch.

Die **Vizepräsidentin** Dezernat als Leitung der Kirchenverwaltung – zugleich Dezernentin für Finanzen und Organisation – ist die zentrale Führungsposition innerhalb der Kirchenverwaltung. Sie berichtet direkt an den Rat der Landeskirche sowie der Synode und trägt die Gesamtverantwortung für die strategische Leitung und Steuerung der Kirchenverwaltung. Zu ihren Kompetenzen zählen die Geschäfts- und Dienststellenleitung im Landeskirchenamt und somit auch in der Kirchenverwaltung, die kirchengesetzlich geregelte Aufsicht über kirchliche Körperschaften sowie die Dienst- und Fachaufsicht über Mitarbeitende, Regionalleitungen und Abteilungsleitungen. Ihre Aufgaben umfassen die Ressourcenverantwortung, die Erteilung kirchenaufsichtlicher Genehmigungen, die Strategieentwicklung im eigenen Themenbereich sowie die Durchführung von Jahresgesprächen mit den direkt nachgeordneten Leitungspersonen.

Die **Regionalleitung** Region, Fachgebiet übernimmt die Gesamtverantwortung für eine Verwaltungsregion und ist zugleich Standortleitung. Sie berichtet an die Vizepräsidentin und vertritt die Kirchenverwaltung in ihrer Region nach außen. Ihre Kompetenzen umfassen die Dienstaufsicht über die Mitarbeitenden (delegiert aus dem Dezernat) sowie die Fachaufsicht über die Standortleitungen, die Ressourcenbewirtschaftung sowie die Aufgabenverteilung auf die einzelnen Standorte. Zu ihren Aufgaben zählen die Leitung und Organisation der Kirchenverwaltung in der Region, sowie die Sicherstellung der Gremienbetreuung. Sie führt Jahresgespräche mit den Standortleitungen und leitet selbst maximal einen Standort. Diese Rolle ist insbesondere relevant für die operative Umsetzung regionaler Vorgaben und die Sicherstellung der dortigen Leistungsfähigkeit der Kirchenverwaltung.

Die **stellvertretende Regionalleitung** ist eine (andere) Standortleitung und berichtet an die Regionalleitung. Sie trägt die Gesamtverantwortung für einen Standort und übernimmt dessen Leitung.

Die **Standortleitung** Standort/ Team ist Ansprechpartner für Dekaninnen und Dekane sowie externe kommunale Partner im Kirchenkreis. Sie ist für einen oder zwei Standorte zuständig. Sie verantwortet kaufmännische Geschäftsführungsaufgaben für Kindertagesstätten und gegebenenfalls regionale Diakonische Werke. Ihre Aufgaben umfassen die Entwicklung lokaler Marktstrategien für drittmittelfinanzierte Bereiche in Abstimmung mit der Regionalleitung, die Begleitung von Kirchenkreisvorständen und -synoden sowie die Unterstützung und strategische Beratung der Dekaninnen und Dekane in Haushalts- und Vermögensangelegenheiten (Vorbereitung und Ausführung von Beschlüssen) und ist für die Optimierung und Überwachung der Geschäftsabläufe zuständig. Sie verantwortet die Mitarbeiterentwicklung, das Leistungsmanagement, die Teamführung und die Konfliktlösung am Standort. Die Frage, inwieweit Kompetenzen der Dienstaufsicht über die Mitarbeitenden an einem Standort von der Regionalleitung (s.o.) auf die Standortleitung zu delegieren sind/ werden können, wird im weiteren Prozess noch diskutiert. Mit Blick auf die heutige, vergleichbare, Position der Kirchenkreisamtsleitung bleiben die Aufgaben weitestgehend identisch bis auf die fachliche Steuerung der Kernbereiche der Kirchenverwaltung (Finanzen, Personal, Bau und Liegenschaften), da diese fachliche Steuerung mit dem Ziel der Standardisierung und somit Optimierung von Arbeitsabläufen landeskirchenweit verantwortet werden soll (vgl. Abteilungsleitung)

Die **Abteilungsleitung** Region, Fachgebiet ist für einen Kernbereich[15] der gesamten Kirchenverwaltung zuständig und berichtet direkt an die Vizepräsidentin. Sie vertritt die Themen ihres Bereichs nach innen und außen sowie im Kollegium in Abstimmung mit dem Dezernat. Ihre Kompetenzen umfassen die Fachaufsicht über die Fachbereichsleitungen, Teamleitungen und Sachbearbeitungen im Kernbereich sowie die Ressourcenbereitstellung. Zu ihren Aufgaben zählen die gesamtkirchliche, fachliche Steuerung des Kernbereichs incl. etwaiger zugeordneter Bündelungseinheiten, die Begleitung landeskirchlicher Gremien, die Ansprechpartnerfunktion für Dezernate sowie die Durchführung von Jahresgesprächen mit den Fachbereichsleitungen. Durch Übernahme der Fachaufsicht aus den bisherigen Aufgaben der Kirchenkreisamtsleitungen wird die Möglichkeit geschaffen, gesamtkirchlich die Kernbereiche von Kirchenverwaltung fachlich einheitlich zu steuern.

Die **Fachbereichsleitung** Fachbereich ist für ein spezifisches Themengebiet innerhalb einer Region und eines Kernbereichs verantwortlich und untersteht sowohl der Abteilungsleitung als auch der Standortleitung (2-Boss-Matrix). Sie ist zugleich Teamleitung an einem Standort und übernimmt die Fachaufsicht über die Mitarbeitenden ihres Fachbereichs. Ihre Aufgaben umfassen die Leitung des Fachbereichs, die Gremienbegleitung auf Anforderung der Regionalleitung, die Urlaubsgewährung für Mitarbeitende in Abstimmung mit der Teamleitung sowie die Durchführung von Jahresgesprächen mit den stellvertretenden Fachbereichsleitungen und Teamleitungen.

Die **Teamleitung**, Standort/ Team die zugleich stellvertretende Fachbereichsleitung ist, leitet ein Team an einem Standort im Fachbereich und vertritt die Fachbereichsleitung nach Festlegung der Regionalleitung. Sie ist operativ in der Sachbearbeitung tätig, führt Jahresgespräche mit den Mitarbeitenden im Team und übernimmt die Fachaufsicht über die Sachbearbeiter/innen am Standort in Abstimmung mit der Fachbereichsleitung. Die Aufgaben der Teamleitungen sind den heutigen Aufgaben der Fachbereichsleitungen in den Kirchenkreisämtern ähnlich. Für den Bereich Kindertagesstätten-Diakonie sollen innerhalb des Kernbereiches Finanzen eigene Teams mit Teamleitungen gebildet werden. Es soll hier auf eine Fachbereichsleitung in der Region verzichtet werden. Die Steuerung des Teams erfolgt über die Standortleitung (kaufmännische Geschäftsführung Kita-Trägerverbünde).

Die **Sachbearbeiter/innen** berichten an die Teamleitung und sind für die operative Sachbearbeitung im jeweiligen Fachbereich am Standort einer Verwaltungsstelle zuständig. Sie verfügen über Unterschrifts- und Feststellungsbefugnisse gemäß Geschäftsverteilungsplan und beraten Kirchenvorstände, Verbandvorstände sowie örtliche Ausschüsse innerhalb ihres nach Geschäftsverteilungsplan zugewiesenen Zuständigkeitsbereichs.

b) Organigramm – Meilenstein 4.2

Der hier vorgestellte Aufbau und die Organisation der einen Kirchenverwaltung folgt den synodalen Vorgaben[16] und den im Prozess entwickelten Grundsätzen. Bereits 2022 hat die Landessynode als Anforderung die „*einheitliche Verrichtung in zeitlicher und qualitativer Perspektive*“ definiert. Dem folgt der Aufbau der einen Kirchenverwaltung durch die Trennung von fachlicher und disziplinarischer Zuständigkeit je Verwaltungsbereich/-thema. Dezentrale Strukturen werden wie gefordert durch eine Struktur mit mehreren Standorten in drei Regionen

[15] Dies gilt nicht für die Abteilungsleitung Organisation, die die Aufgabe hat, koordinierende, die örtliche und die fachliche Ebene gemeinsam betreffende, Aufgaben als büroleitende Einheit zu verantworten. Sie ist für Verwaltungsentwicklung und das Prozessmanagement zuständig.

[16] Vgl. den Bericht zur Landessynode 11/2024 (Fn. 1), Seite 7 ff.

vorgehalten. Es ist gelungen, die synodal geforderte „*Entflechtung und Reduzierung der [Verwaltungs-] Ebenen/Instanzenreduzierung*“ umzusetzen und eine Kirchenverwaltung in einer Ebene zu errichten. Auch die ebenfalls synodal geforderte „*ebenen übergreifende Bündelung von Ressourcen und Kompetenzen ohne örtliche Einschränkungen*“ erfolgt in Form von funktionalen und fachlichen Bündelungseinheiten als eigene Organisationseinheiten.

Das entwickelte Organigramm organisiert die eine Kirchenverwaltung in einer **Matrixorganisation** im Dezernat Finanzen und Organisation. Für die eine Kirchenverwaltung wurde die Matrix-Organisation bereits im Bericht des Sondierungsausschusses für die Landessynode 11/2024 als Zielbild für das Organigramm der Kirchenverwaltung benannt.[17]

Es ist eine sog. „2-Boss-Matrix“, auch als Mehrlinienorganisation bekannt, für die Kirchenverwaltung entwickelt worden. Dies ist ein Organisationsmodell, bei dem Mitarbeitende gleichzeitig zwei Vorgesetzten unterstellt sind – einem disziplinarischen und einem fachlichen Vorgesetzten. Der disziplinarische Vorgesetzte (Regionalleitung) ist für personalbezogene Belange wie Führung, Weiterentwicklung und Beurteilung zuständig, während der fachliche Vorgesetzte (Abteilungsleitung) die inhaltliche Steuerung übernimmt, etwa im Rahmen von Projektarbeit oder Arbeitsablaufverfahren. Ziel dieser Struktur ist es, Fachwissen effizienter zu nutzen und Ressourcen flexibler einzusetzen, insbesondere in komplexen oder projektorientierten Arbeitsumfeldern. Die Herausforderung liegt in der klaren Kommunikation und Abstimmung zwischen den beiden Führungslinien, um widersprüchliche Anweisungen und Konflikte zu vermeiden. Zur Förderung dieser Kommunikation bilden die (7) Regional- und Abteilungsleitungen einen Leitungskreis, der die Vizepräsidentin bei der Leitung der Kirchenverwaltung unterstützt und notwendige Aushandlungen zwischen disziplinarischer und fachlicher Führung sowie regionalen und fachlichen Interessen ermöglicht.

Innerhalb eines Fachbereiches in der Region besteht für die Sachbearbeitungen weiter die bekannte Linienorganisation mit klarer Zuordnung zu einer vorgesetzten Person (Teamleitung). Die Matrixstruktur lebt vor allem in der Führungsebene der Kirchenverwaltung und verbindet Regionalleitungen, Abteilungsleitungen, Fachbereichsleitungen, Teamleitungen und die Leitungen der funktionalen und fachlichen Bündelungen in dieser neuen Logik.

Die Zuordnung der bisherigen Organisationseinheiten zur Kirchenverwaltung folgt der Logik der landessynodal getragenen inhaltlichen Klärung, welche Organisationseinheiten zur Kirchenverwaltung gehören: In der Kirchenverwaltung gehen weite Teile des jetzigen Landeskirchenamtes (Unterbau der juristischen Dezernate) und die Kirchenkreisämter sowie das Stadtkirchenamt Kassel gemeinsam auf.[18] ***Aus 13 Verwaltungsstandorten wird eine Kirchenverwaltung*!** Die Bildung einer gemeinsamen Kirchenverwaltung ist keine Fusion von Kirchenkreisämtern. Es bildet sich mit 13 (nicht 12!) Verwaltungsstandorten *eine* Kirchenverwaltung aus den Kirchenkreisämtern, dem Stadtkirchenamt und Teilen des Landeskirchenamtes.

Die eine Kirchenverwaltung leistet für alle kirchlichen Körperschaften in der EKKW künftig aus einer Hand Dienstleistungen in den Kernbereichen Finanzverwaltung (Finanzen), Personalverwaltung (Personal), Bau- Grundstücks- und Wohnungsangelegenheiten (Bau und Liegenschaften) und Geschäftsführungsaufgaben und sog. fachliche und funktionale Bündelungen von Querschnittsaufgaben, die nicht an allen Verwaltungsstellen in der EKKW vorgehalten werden.[19]

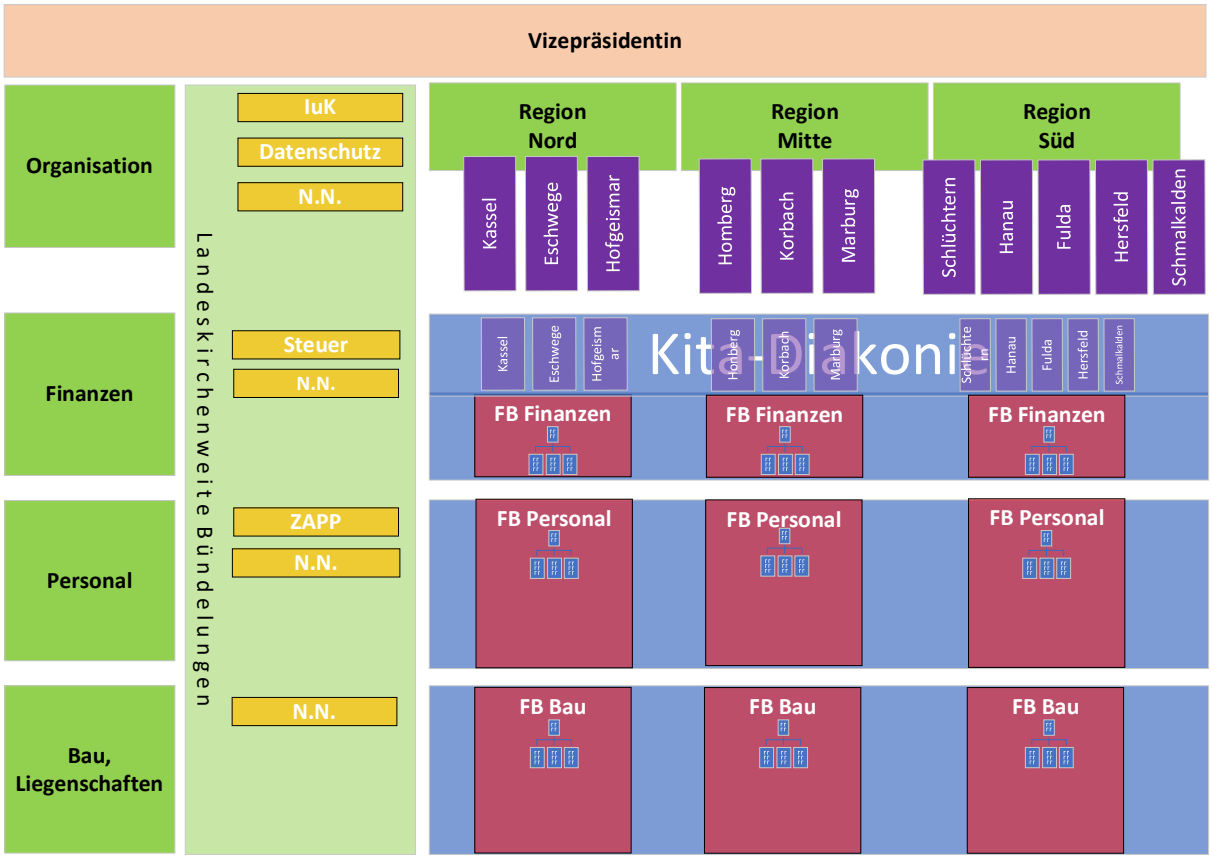
---

[17] Vgl. den Bericht zur Landessynode 11/2024 (Fn. 1), Seite 11.

[18] Vgl. den Bericht zur Landessynode 11/2024 (Fn. 1), Seite 5 ff.

[19] Vgl. den Bericht zur Landessynode 11/2024 (Fn. 1). Der Bericht des Sondierungsausschusses hält fünf Kernbereiche von Kirchenverwaltung fest. Neben den oben genannten vier Kernbereichen Finanzverwaltungen, Personalverwaltung, Bau-, Grundstücks- und Wohnungsangelegenheiten und Geschäftsführungsaufgaben

Das Organigramm der Kirchenverwaltung zeigt eine klare Strukturierung in drei Regionen (Nord, Mitte, Süd) mit jeweils zugeordneten Fachbereichen (Personal, Finanzen, Bau/Liegenschaften). Die Dienstleistungen für Kitas und die regionalen Diakonischen Werke (hier sind spätere Veränderungen im Rahmen der Diakoniestrategie nicht ausgeschlossen) werden organisatorisch sichtbar, leistungsfähig und entwicklungsfähig in den Fachbereich Finanzen integriert– ohne einen eigenen neuen Kernbereich zu schaffen. Die kaufmännische Geschäftsführung wird in der Regel an die Standortleitung angebunden, kann aber bei Bedarf auch separat besetzt werden. Sollte es andere Lösungen in den Kirchenkreisen geben, dann sind diese selbstverständlich zu berücksichtigen. Im Bereich Diakonische Werke sind die Überlegungen noch im Fluss, um auf Ergebnisse des Organisationsentwicklungsprozesses im Rahmen der Diakoniestrategie reagieren zu können. Die dargestellten Bündelungen stellen den Status quo dar (funktionale Bündelungen). Neu zu schaffende fachliche Bündelungen, die Aufgaben aus den Kernbereichen an einem oder mehreren Orten bündeln, sind noch nicht festgelegt (Meilenstein 4.4 ist noch in Bearbeitung):



Die Überlegungen des Organigramms der Kirchenverwaltung sind zusammen mit der Definition von Rollen und Funktionen zu betrachten. Insbesondere ist der Kernbereich „Geschäftsführungsaufgaben“ der Funktion und Zuständigkeit der Standortleitungen zugeordnet, da die Regionalität mit ihrer klaren Ansprechbarkeit und Verantwortlichkeit für Kirchenkreisvorstände und Dekan*innen, aber auch für kommunale Partner eine Stärke unserer heutigen Struktur ist, die es zu bewahren gilt.[20] Siehe dazu auch oben Abschnitt a) zu den Rollen und Funktionen.

wurden als fünfter Kernbereich „Beratungsleistungen rechtlich, inhaltlich, konzeptionell insbesondere zu den Bereichen Finanzen, Personal, Bau- und Liegenschaften“ festgehalten. Diese Beratungsleistungen werden hier jedoch nicht mehr gesondert aufgeführt, weil sie organisatorisch von denselben Einheiten erbracht werden.

[20] Vgl. den Bericht zur Landessynode 11/2024 (Fn. 1), Seite 10: *„Eine zukünftige Struktur sollte die Stärken unserer heutigen Struktur bewahren. Zu nennen wären beispielhaft die Regionalität mit ihrer klaren*

Die Zusammenführung der bisher zwei Verwaltungsebenen in eine Einheit mit klarer Zuordnung zu einer Leitung ermöglicht eine Effizienzsteigerung durch **einheitliche Steuerung fachlicher Themen** und die damit verbundene Kompetenzkonzentration, da Fachwissen nicht mehr verstreut, sondern gebündelt eingesetzt werden kann. Als darüberhinausgehende Synergieeffekte bei der Bearbeitung gebündelter Aufgaben können einheitliche Standards umgesetzt werden. Das verbessert die Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Verwaltungsprozessen.

Die **Ortsnähe bzw. Regionalität** bleibt erhalten:[21] Fachliche Koordination wird mit regionaler Verankerung kombiniert. Dies ermöglicht, dass örtliche Gremienbetreuung, feste Ansprechpartner auch für Kommunen und Landkreise weiterhin i. d. R. durch die Standortleitungen sichergestellt werden, und bietet die Möglichkeit, um auf spezifische Gegebenheiten in den Regionen einzugehen. Ansprechpartner für die Kunden sind je nach Thema und Region eindeutig zugeordnet.

Die gewählte Organisationsform und Struktur gewährleistet so entsprechend der Überlegungen und Motivation für die Kirchenverwaltung Flexibilität und Offenheit für Veränderungen.[22] Die zur Erfüllung dieser Anforderungen entwickelte Matrixstruktur der Kirchenverwaltung wird keine Reform der Strukturen in den Ebenen außerhalb der Verwaltung, insbesondere der Kirchenkreise, herausfordern. Vielmehr kann sie flexibel auf Veränderungen beim Körperschaftsstatus in den Ebenen in der Landeskirche, auf Zusammenschlüsse, Auflösungen oder Umstrukturierungen der zu betreuenden kirchlichen Körperschaften (Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Verbände)[23] reagieren.

c) *Eine* Mitarbeitervertretung für alle Mitarbeitenden der *einen* Kirchenverwaltung

In der einen Kirchenverwaltung gehen die Verwaltungsbereiche des jetzigen Landeskirchenamtes, die Kirchenkreisämter sowie das Stadtkirchenamt Kassel gemeinsam in einer neuen Einheit auf.

In der heutigen Struktur werden die Mitarbeitenden an den 13 Verwaltungsstandorten von unterschiedlichen Mitarbeitervertretungen vertreten: die Mitarbeitenden in den Kirchenkreisämter und dem Stadtkirchenamt Kassel von den jeweiligen Mitarbeitervertretungen der Kirchenkreise bzw. von eigenen Mitarbeitervertretungen und die Mitarbeitenden in der Verwaltung des Landeskirchenamtes von der Mitarbeitervertretungen LKA, Werke und Einrichtungen.

Sämtliche Mitarbeitende der Kirchenverwaltung sollen durch eine Mitarbeitervertretung vertreten werden. Um eine eigene MAV für alle Mitarbeitenden der einen Kirchenverwaltung bilden zu können, sind zum 1. Januar 2027 Änderungen der Ausführungsverordnung zum Ausführungsgesetz zum MVG.EKD notwendig. Diese werden bereits vorbereitet. Damit wird

---

Ansprechbarkeit und Verantwortlichkeit für Kirchenkreisvorstände und Dekane […].“
Seite 11: „*Die Kirchenverwaltung der Zukunft wird mit ihren bisherigen klaren Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten in den Kernbereichen für Kirchenkreisvorstände und Dekaninnen Dekane, Kirchenvorstände und Pfarrerinnen und Pfarrer, Ehrenamtliche und andere Einrichtungen starten. Kontinuität soll gewährleistet werden*.“

21 Vgl. den Bericht zur Landessynode 11/2024 (Fn. 1), Seite 5 ff.

22 Auch für die Organisationsform gilt die im Vgl. den Bericht zur Landessynode 11/2024 (Fn. 1), Seite 9 genannte Überlegung: „*Eine zukünftige Struktur der Kirchenverwaltung der Zukunft sollte Flexibilität und Offenheit im Hinblick auf den Transformationsprozess und die Teilprozesse, insbesondere den Grundordnungsprozess, gewährleisten. Angesichts der ermöglichenden und unterstützen-den Funktion von Verwaltung darf eine Vision Strukturfragen in anderen Prozessen nicht vorwegnehmen, sondern sollte sich den später dort gefundenen Lösungen anpassen können*.“

23 Vgl. den Bericht zur Landessynode 11/2024 (Fn. 1), Seite 12: „*Eine Kirchenverwaltung der Zukunft sollte so aufgestellt sein, dass sie schnell und möglichst aufwandsarm Strukturveränderungen der kirchlichen Körperschaften „aufnehmen“ und anfallende Arbeiten zielorientiert verteilen kann*.“

ermöglicht, dass innerhalb von sechs Monaten nach Bildung der Kirchenverwaltung für die rund 600 Beschäftigten eine eigene Mitarbeitervertretung gewählt werden kann. Aufgrund der Größe und der Homogenität der Mitarbeiterstruktur der Kirchenverwaltung ist dies angemessen.

Auswirkungen der einen Kirchenverwaltung auf die MAV-Wahlen 2026:

Auf die turnusgemäßen Neuwahlen der Mitarbeitervertretungen im Jahr 2026 hat dies keine Auswirkungen.

Die im Jahr 2026 gewählten Mitarbeitervertretungen bleiben über ein Übergangsmandat weiterhin als zuständige Organe für die jeweiligen Verwaltungsstandorte im Amt. Die gewählten Mitglieder der Mitarbeitervertretung behalten ihr Mandat und nehmen ihre Aufgaben und Beteiligungsrechte bis zur Neubildung einer Mitarbeitervertretung für die gemeinsame Kirchenverwaltung, längstens für sechs Monate, wahr. Dieses Übergangsmandat gewährleistet die kontinuierliche Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte und sichert die Interessenvertretung der Mitarbeitenden auch während der Übergangsphase.

d) Gleichwertige digitale Infrastruktur an allen Standorten der Kirchenverwaltung – Meilenstein 4.3

Wenn Digitalisierungsprojekte gelingen und zu einer Effizienzsteigerung bei der Arbeit der Kirchenverwaltung beitragen sollen, muss für die gesamte Kirchenverwaltung eine gleichwertige digitale Infrastruktur bestehen. Dafür ist zum einen die übliche technische Ausstattung eines Arbeitsplatzes (Hardware) festzulegen. Zum anderen sind alle für die Aufgabenwahrnehmung notwendigen Softwarezugänge einzurichten.

Dazu wurden folgende die Bereiche der sog. digitalen Infrastruktur definiert und an allen Standorten der heutigen Kirchenverwaltung dem Ist-Stand gegenübergestellt:

- Dienstliche Endgeräte (Notebook, PC etc.)
- Monitore
- Webcams
- Headsets
- Dockingstations
- Drucksystem
- Telefonanalagen
- Netzwerk-Switche, WLAN
- Software
- IT-Support und Prozesse

Für diese Bereiche der digitalen Infrastruktur wurden in Abstimmung mit dem Sachgebiet Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) die folgenden Standards definiert. In Abstimmung mit den Kirchenkreisamtsleitenden sind ab sofort alle Investitionen in digitale Infrastruktur an diesen Standards auszurichten:

- **Dienstliche Endgeräte** werden weiterhin über den etablierten, internen Webshop im EKKW-IT-Serviceportal beschafft. Eine separate Webcam wird nicht bereitgestellt, zur Videotelefonie wird die Webcam des Notebooks verwendet. Jeder Mitarbeitende erhält ein kabelgebundenes Headset zur dienstlichen Nutzung. Ein Standard-Büroarbeitsplatz wird mit zwei 27-Zoll-Monitoren ausgestattet. Jedem Mitarbeitenden wird eine geeignete Dockingstation zur Verfügung gestellt. Die Ausstattung im Homeoffice wird in Abhängigkeit beim Thema der „Dienstvereinbarung Homeoffice“ für die Kirchenverwaltung zu gegebener Zeit noch festgelegt.

- Bezüglich der **Drucksysteme** ist Ziel der Einsatz eines zentralen Output-Management-Systems für alle Verwaltungsstandorte, dabei folgt vor der Beschaffung eines zentralen Systems eine Evaluierung der Vor-Ort-Support-Bedarfe. Drucker und Multifunktionsgeräte werden standardisiert, wobei eine Abstufung nach Volumen und Anforderungen möglich bleibt.
- Die bestehenden **Telefonanlagen** werden durch eine virtuelle Telefonanlage ersetzt. Aktuell wird die virtuelle Telefonanlage mit Microsoft Teams umgesetzt. Auf die Bereitstellung von IP-Telefonen wird verzichtet, das Telefonieren erfolgt direkt mit den Dienstgeräten (Softphone). Abweichend vom Standard können einzelne Telefonapparate für Notfalltelefone oder Empfangsszenarien bereitgestellt werden. Alle Standorte werden – abhängig von technischen Möglichkeiten und Vertragslaufzeiten – in den landeskirchlichen Telefonie-Vertrag und den landeskirchlichen Rufnummernblock (0561 9378-0) überführt.
- Die **Netzwerke** an allen Standorten werden mit einer Cisco-Meraki-Infrastruktur umgesetzt. Alle Geräte müssen zentral verwaltbar sein, Updates automatisch beziehen und Monitoring-Funktionen unterstützen. WLAN-Netze können je nach Bedarf ebenfalls mit Cisco-Meraki-Infrastruktur oder mit einer Fritzbox umgesetzt werden. Vom Sachgebiet IuK unterstützte WLAN-Netze müssen mit Cisco Meraki umgesetzt werden, in kleineren Standorten mit begrenztem Bedarf kann eine Lösung mit einer Fritzbox und einem lokalen Partner umgesetzt werden.
- Die **Software** ist in den meisten Fachbereichen bereits standardisiert.
- Das IT-Konzept der Landeskirche regelt auch weiterhin den gültigen Standard des **IT-Supports**. Die Facharbeitsgruppe Organisation hat das Ziel, **Prozesse** in der Landeskirche zu standardisieren. Das Sachgebiet IuK wird frühzeitig in den Standardisierungsprozess eingebunden und berät zur IT-Umsetzung. Eine Dokumentation der Prozesse mit Flussdiagrammen wird angestrebt.

e) Arbeit an einem Kirchenverwaltungsgesetz – Meilenstein 4.5

Derzeit regelt das Kirchengesetz über die Kirchenkreisämter in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 29. April 2005, KABl. S. 89 (Kirchenkreisamtsgesetz), die Aufgaben der Kirchenkreisämter und des Stadtkirchenamtes. Die Aufgaben der Verwaltung des Landeskirchenamtes sind in verschiedensten Rechtsnormen (bspw. Abschnitt V Buchstabe E. der Grundordnung) normiert.

Mit dem Start der Kirchenverwaltung zum 1. Januar 2027 ist geplant, das Kirchenkreisamtsgesetz neu als Kirchenverwaltungsgesetz zu erlassen. Dabei sollen seine in der Praxis bewährten Grundzüge und die Leistungstiefe der erbrachten Dienstleistungen erhalten bleiben. Die Aufgaben der Verwaltung des Landeskirchenamtes sind hinzuzufügen und unnötig gewordene, insbesondere verwaltungsebenenabhängige Formulierungen zu streichen, da eine Kirchenverwaltung gebildet wird. Ein Austausch in der Dekanekonferenz hat bestätigt, dass bezogen auf die Aufgabenwahrnehmung der Kirchenverwaltung damit die Erwartungen abgedeckt werden (Leistungstiefe). Daher soll das Kirchenkreisamtsgesetz und der mit ihm verbundene Aufgabenkatalog nur geringfügig verändert bzw. um die Verwaltungsaufgaben des Landeskirchenamtes ergänzt werden.

Folgende Grundsätze eines Kirchenverwaltungsgesetzes sind heute schon absehbar:

- Umbenennung in Kirchenverwaltungsgesetz der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

- Namensgebung der Verwaltungsstellen an den verschiedenen Standorten in der EKKW
- Veränderung des Trägers der Kirchenverwaltung (neu: Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck)
- Beibehaltung (Kirchengemeinden, Kirchenkreis, Verbände) und Ergänzung (Landeskirche) der Zuständigkeit für alle kirchlichen Körperschaften unter Beachtung deren Selbstverwaltungsrechts[24]
- Ergänzung des Aufgabenkatalogs um die von der Verwaltung des Landeskirchenamtes für die kirchlichen Körperschaften zu erbringenden Dienstleistungen
- Beibehaltung des Anschluss- und Benutzungszwangs der Abnahme der Dienstleistungen für verfasst kirchliche Körperschaften aufgrund umsatzsteuerlicher Zwänge
- Beibehaltung der gegenseitigen Informationspflichten von Kirchenverwaltung und kirchlichen Körperschaften
- Beteiligung der Dekaninnen und Dekane bei der Berufung oder Abberufung der standortleitenden Personen der Kirchenverwaltung (bisher Kirchenkreisamtsleitungen)
- Personelle Trennung von Beratung und Aufsicht innerhalb der Kirchenverwaltung
- Beibehaltung von regelmäßigen Austauschtreffen der Verwaltungsstandorte, insbesondere ihrer Leitungen und anderer Austauschformate

Es ist geplant, ein entsprechendes Kirchengesetz der Landessynode in ihrer Tagung im Herbst 2026 zur Beschlussfassung vorzulegen.

III. Beschlussvorschlag

1. **Die Landessynode nimmt den Sachstandsbericht zum Teilprozess Kirchenverwaltung der Zukunft zustimmend zur Kenntnis.**
2. **Vorbehaltlich eines positiven Beschlusses über den Stellenplan 2026/2027 beschließt die Landessynode den Start der Kirchenverwaltung zum 1. Januar 2027.**
3. **Sie bittet die Prozessverantwortlichen, die für die Umsetzung dafür im nächsten Doppelhaushalt 2026/2027 notwendigen Schritte zu veranlassen.**

[24] Vgl. für Kirchengemeinden bspw. Art. 12 Abs. 1 Grundordnung EKKW.

Statusberichte zu Meilensteinen

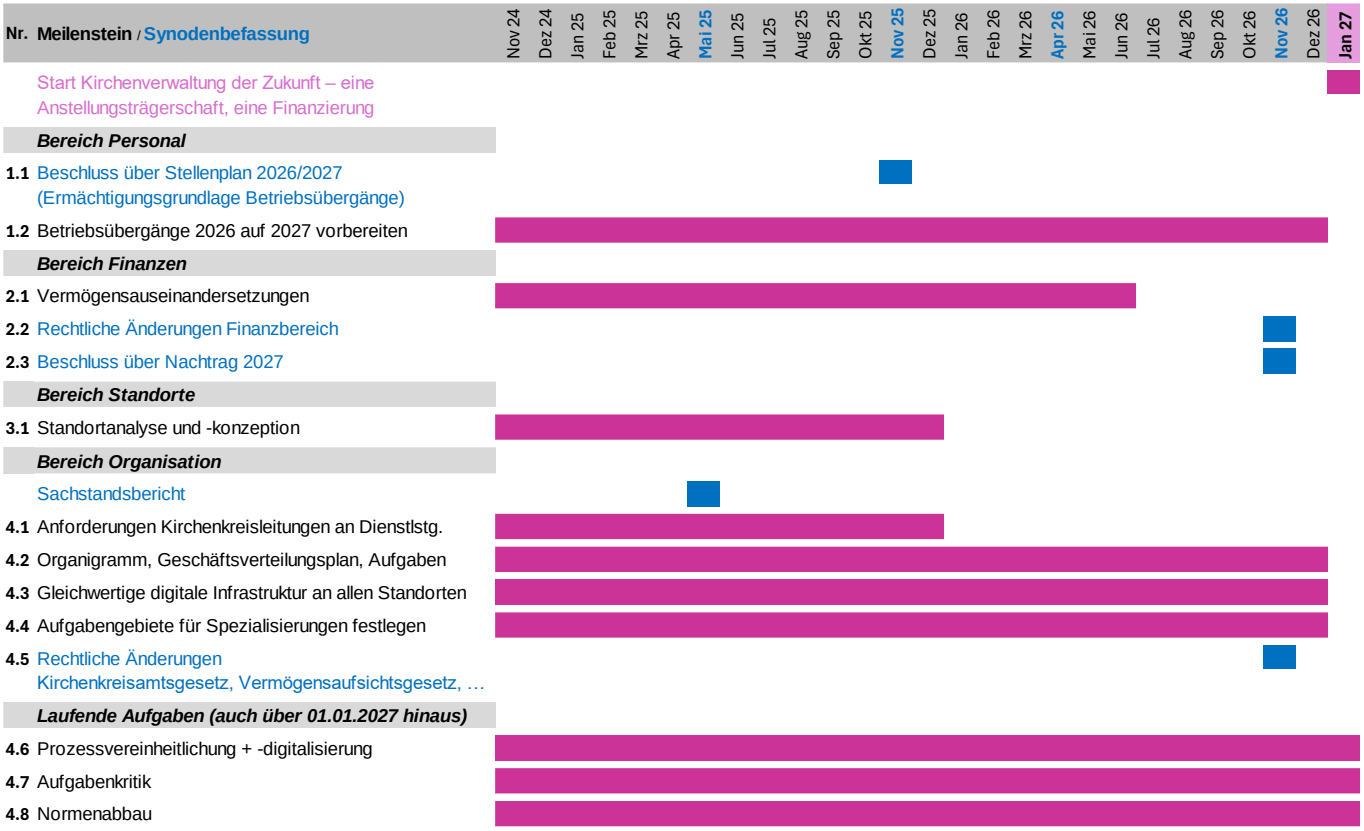
EVANGELISCHE KIRCHE VON KURHESSEN-WALDECK

im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Anlage 1

Stand: 29.August 2025

Meilensteine im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“ aus dem Bericht zur Arbeit des Sondierungs-ausschusses (TOP 7 der Landessynode vom November 2024):



STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Beschluss über den Stellenplan 2026/2027		**1.1**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	Herbstsynode 11/2025	**29. August 2025**

Inhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Beschluss über veränderten landeskirchlichen Stellenplan inkl. „der Kirchenverwaltung“.
Ziele	Die stellenplanmäßigen Voraussetzungen für die Realisierung der Teilbetriebsübergänge der Verwaltungsbeschäftigten in den Kirchenkreisämtern hin zu einem Anstellungsträger liegen am 01.01.2026 durch Stellenplanbeschluss der Landessynode vor.
Nicht-Ziele	Veränderung der Stellenplan 2026/2027 der Kirchenkreise und ggf. Zweckverbände Kirchenkreisamt.

Maßnahmen zur Zielerreichung

	Maßnahme	Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☒	Zusammenstellung der Stellen der Kirchenkreisämter und Kirchenverwaltung Landeskirchenamt	Abfrage in den Kirchenkreisämtern läuft. Stellenermittlung Stellenplan Kirchenverwaltung Landeskirchenamt ist erfolgt.	Q1/2025
☒	Nachweis der Stellen der Kirchenkreisämter im Entwurf des landeskirchlichen Stellenplanes 2027	Raster von Sachgebiet Landeskirchliches Personal erstellt.	Q2/2025
☒	Stellenplanentwurf für den Gremienlauf erstellen	Landeskirchlicher Stellenplan mit allen Stellen der Kirchenverwaltung als Gremienvorlage (bis 15.08.2025).	Q3/2025
☐	Landessynode (24.-27.11.2025) beschließt über den Stellenplan	Einbringung und Beschluss des landeskirchlichen Stellenplanes 2026/2027 wird vorbereitet: • Ab 2027 mit <u>allen</u> Stellen der Kirchenverwaltung. • Im Jahr 2026 als „Ermächtigungsgrundlage“ für die Vorbereitung der Teilbetriebsübergänge zum 01.01.2027.	Q4/2025

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
---	---	---

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Personal**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
P. Blumenstein, A. Fuhrmann, R. Bauschmann, A. Best, R. Gehrke, R. Krause, R. Leipold.	Fachbereichsleitungen (FBL)-Runde Personalwesen in den KKÄ
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
Keine	Entfällt

STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Betriebsübergänge 2026/2027 vorbereiten		**1.2**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	Dezember 2026	**29. August 2025**

Projektinhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Die Voraussetzungen für die Teilbetriebsübergänge des Personals in den Kirchenkreisämtern zum 01.01.2027 zur Landeskirche sind geschaffen.
Projektziele	Klärung aller Fragen im Rahmen des Teilbetriebsübergangs nach § 613a BGB und Durchführung des Verfahrens unter Beachtung von Beteiligungs- und Informationspflichten.
Nicht-Ziele	Keine Klärung der Vermögensauseinandersetzung materieller Art (=> Meilenstein Nr. 2.1).

Maßnahmen zur Zielerreichung

	Maßnahme	Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☐	Information der Landeskirchlichen-MAV (LakiMAV[1]) als Gesamtausschuss der (örtlichen) MAVen, berät, unterstützt und informiert diese.	Erstgespräch am 11.03.2025. Weitere Gespräche sind zu vereinbaren.	Fortlaufend
☒	Erhebung der Zusatzversorgungskassen	abgeschlossen	Q1/2025
☒	Information und Mitberatung der örtlichen MAVen	begonnen	Ab Q2/2025
☐	Information der abgebenden Arbeitgeber	Noch nicht begonnen	Q1/2026
☐	Abschluss von Personalüberleitungsverträgen mit bisherigen Trägern der KKÄ	Noch nicht begonnen	Q1/2026
☐	Information der Mitarbeitenden	Noch nicht begonnen	Q3/2026
☐	Gemeinsames Informationsschreibens von abgebendem und aufnehmendem Arbeitgeber an alle Mitarbeitenden	Noch nicht begonnen. Informationsschreiben im Oktober 2026.	Q4/2026
☐	Umgang mit möglichen Widersprüchen	Noch nicht begonnen	Q4/2026

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
Widersprüche der Mitarbeitenden gegen den Teilbetriebsübergang	Mitarbeitende können gegen den Teilbetriebsübergang Widerspruch erheben. Fehlende Weiterverwendungsmöglichkeiten der abgebenden Arbeitgeber können Kündigungen zur Folge haben.	Frühzeitige und umfassende Information der Mitarbeitenden. Klärung der Fragen. Entwicklung von Perspektiven.

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Personal**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
P. Blumenstein, A. Fuhrmann, R. Bauschmann, A. Best, R. Gehrke, R. Krause, R. Leipold.	FBL-Runde Personalwesen in den KKÄ, LakiMAV, örtliche MAVen, abgebende Arbeitgeber, bisherige Träger der KKÄ
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
Keine	Entfällt

[1] Hinweis: LakiMAV ist nicht gleich MAV LKA, Werke und Einrichtungen.

STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Vermögensauseinandersetzungen		**2.1**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	Juni 2026	**29.August 2025**

Projektinhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Vermögensauseinandersetzungen mit den Kirchenkreisen und der Landeskirche sind geregelt.
Projektziele	Vereinbarungen mit den Kirchenkreisen und der Landeskirche zum Übergang oder Verbleib von Vermögen der Kirchenkreisämter sind getroffen. Die Nutzung der Verwaltungsgebäude ist vereinbart.
Nicht-Ziele	Regelungen zur Überleitung von Personal (=> Meilenstein Nr. 1.2).

Maßnahmen zur Zielerreichung

	Maßnahme	Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☒	Ermittlung des Vermögens	Anforderung der Finanzdaten (Bilanzen und Ergebnisrechnungen) der Kirchenkreisämter Fragenkatalog zur Validierung der Finanzdaten wurde erarbeitet. Zur Erhebung und Klärung gab es Termine vor Ort mit den Verwaltungsämtern. Die Interviews sind abgeschlossen.	Q2/2025 Q3/2025
☐	Entwurf einer (Muster-) Vereinbarung zur Vermögensauseinandersetzung	Begonnen Die Vereinbarungen zur Vermögensauseinandersetzung werden indiviuell auf Basis der vorläufigen Jahresabschlüsse 2025 der Verwaltungsämter erstellt. Grundlage für die Vereinbarungen sind die Grundsätze zur Vermögensauseinandersetzung.	Q1/2026
☐	Verhandlungen und Abschluss der Vereinbarungen zur Vermögensauseinandersetzung zwischen Landeskirche und Kirchenkreisen	Noch nicht begonnen	Q2/2026

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
---	---	---

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Finanzen**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
A. Reitz, M. Wagner, T. Bräll, J. Bröske, M. Dettmar, M. Rüllig	Bei Bedarf: Finanzsoftwaresupport, FBL-Runde Finanzen in den Kirchenkreisämtern, Facharbeitsgruppe Standorte
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
Keine	Entfällt

STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Rechtliche Änderungen im Finanzbereich		**2.2**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	Herbstsynode 11/2026	**29. August 2025**

Projektinhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Kirchengesetze im Finanzbereich sind an die eine Kirchenverwaltung angepasst.
Projektziele	Finanzrelevante Kirchengesetze sind durch die Landessynode beschlossen und berücksichtigen die Struktur einer Kirchenverwaltung in der EKKW. Es besteht ein Prozess, um Richtlinien, Ordnungen oder Verfügungen entsprechend anzupassen.
Nicht-Ziele	Durchsicht der gesamten Rechtssammlung nach Veränderungsbedarf durch Bildung der einen Kirchenverwaltung.

Maßnahmen zur Zielerreichung

	Maßnahme	Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☒	Sichtung der betreffenden Gesetze	Begonnen.	Q2/2025
☐	Überarbeitung der Gesetze	Noch nicht begonnen	Q1/2026
☐	Einbringung in die Landessynode	Noch nicht begonnen	Q3/2026

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
---	---	---

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Finanzen**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
A. Reitz, M. Wagner, T. Bräll, J. Bröske, M. Dettmar, M. Rüllig	Juristische Beratung im Prozess bzw. Rechtsreferat
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
Keine	Entfällt

STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Beschluss über den Nachtragshaushalt 2027		**2.3**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	Herbstsynode 11/2026	**29.August 2025**

Projektinhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Der Haushalt der Kirchenverwaltung ist beschlossen.
Projektziele	Die Haushalte der Kirchenkreisämter und der Verwaltung Landeskirchenamt sind im Haushalt der EKKW als gemeinsames Abrechnungsobjekt veranschlagt und von der Landessynode beschlossen. Die Kirchenverwaltung ist zum finanziellen Handeln ermächtigt.
Nicht-Ziele	Veränderung der beschlossenen Doppelhaushalte der Kirchenkreise oder Zweckverbände Kirchenkreisamt 2026/2027.

Maßnahmen zur Zielerreichung

	Maßnahme	Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☒	Ermittlung der Finanzdaten der Kirchenkreisämter und der Verwaltung Landeskirchenamt	Abgeschlossen.	Q2/2025
☐	Zusammenführung der Finanzdaten der Kirchenkreisämter und der Verwaltung Landeskirchenamt	Begonnen.	Q4/2025
☐	Erarbeitung Entwurf Haushaltsplan Kirchenverwaltung	Noch nicht begonnen	Q1/2026
☐	Erstellung Nachtragshaushalte Landeskirche und Kirchenkreise (Kirchenkreisämter) 2027	Noch nicht begonnen	Q3/2026
☐	Beschluss Nachtragshaushalte Landeskirche und Kirchenkreise (Kirchenkreisämter) 2027	Noch nicht begonnen	Q4/2026

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
---	---	---

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Finanzen**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
A. Reitz, M. Wagner, T. Bräll, J. Bröske, M. Dettmar, M. Rüllig	---
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
Keine	entfällt

STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Standortanalyse und Konzeption		**3.1**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	September 2025	**29. August 2025**

Projektinhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Verwaltungsstandorte sind analysiert und eine Standortkonzeption ist entwickelt.
Projektziele	Analyse aller Verwaltungsstandorte (KKÄ, SKA, LKA) und Konzeption für ihre kirchliche Nutzung. Entwicklungspotentiale sind benannt. Standortentscheidungen aus Sicht der Kirchenverwaltung sind auf einer Zeitschiene getroffen.
Nicht-Ziele	Vertragliche Regelungen zu Verkauf, Tausch, Erbbaurecht oder Miete mit den Eigentümern.

Maßnahmen zur Zielerreichung

	Maßnahme	Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☒	Entwicklung Gebäudesteckbrief	Die Füllung mit Daten ist möglich. Steckbriefe werden für die Eigentümer z.w.V. vorbereitet.	Q1/2025
☒	Datenabfrage in den Kirchenkreisämtern	Nicht öffentlich zugängliche Daten wurden abgefragt.	Q1/2025
☒	Analyse der Standorte	Anhand der Daten erfolgt eine Analyse. Anforderungen an Verwaltungsstandorte wurden definiert.	Q2/2025
☒	Potentiale der Standorte	Die Weiterentwicklung der Standorte als Verwaltungsstandorte aufzeigen. Kriterien für Standorte entwickeln.	Q2/2025
☒	Abgleich der Ergebnisse	Vorstellung in weiteren Facharbeitsgruppen und Prozess-Gremien.	Q2/2025
☐	Standortentscheidungen aus Sicht der Kirchenverwaltung	Für die Kirchenverwaltung notwendige Entscheidungen zu Standorten treffen. Vorschläge sind Teil der Vorlage für die Landessynode 11/2025	Q4/2025

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
Eigentumsverhältnisse	Eigentümer entscheidet über die Nutzung seiner Gebäude.	Verhandlungen zur Anmietung oder als Teil der Vermögensauseinandersetzung.

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Standorte**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
A. Koch, J. Kring, P. Jung, R. Müller, J. Weige	Facharbeitsgruppe Bündelungen, Facharbeitsgruppe Organisation, Facharbeitsgruppe Finanzen
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
keine	entfällt

STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Anforderungen Kirchenkreisleitungen		**4.1**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	Dezember 2025	**29. August 2025**

Projektinhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Welche Dienstleistungen braucht die Leitungsebene der Kirchenkreise von der Kirchenverwaltung?
Projektziele	Die Anforderungen der Dekaninnen und Dekane an die Kirchenverwaltung sind klar benannt. Die Kirchenverwaltung kann ab 01.01.2027 unmittelbare Ansprechpartner und Dienstleistungen dazu anbieten. Kommunikationswege sind beschrieben.
Nicht-Ziele	Unentgeltliche Übernahme von Aufgaben der Kirchenkreise, die über den gesetzlichen/bisherigen Standard hinausgehen.

Maßnahmen zur Zielerreichung

	Maßnahme	Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☒	Fragestellung klären	Vorbereitung Dekane und KKAL aus Begleitgremium.	Q1/2025
☒	Austausch mittlere Leitungsebene	Der Ablauf des TOP auf der Dekanekonferenz am 28.03.2025 ist vorbereitet.	Q1/2025
☒	Beschreibung der Anforderungen	Anforderungen sind beschrieben. Die Überprüfung der möglichen Umsetzung ist erfolgt.	Q2/2025
☐	Aufgabenkatalog Kirchenverwaltung	Sichtung und Anpassung des Aufgabenkatalog hat mit Blick auf die Anforderungen begonnen.	Q4/2025
☐	Berücksichtigung in der Geschäftsverteilung der Kirchenverwaltung	Aufgaben, Rollen und Ansprechpartner werden im GVP-Entwurf berücksichtigt. Sh.: Meilenstein 4.2	Q3/2026

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
---	---	---

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Organisation**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
Dr. K. Apel, J. Kring, P. Blumenstein, A. Fuhrmann, R. Krause, A. Reitz, G. Rödiger, B. Rössel, M. Rüllig, M. Wagner	Dekanekonferenz
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
Keine	entfällt

STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Organigramm, Geschäftsverteilungsplan, Aufgaben		**4.2**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	Dezember 2026	**29. August 2025**

Projektinhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Es existiert ein Organigramm und ein Geschäftsverteilungsplan.
Projektziele	Für die eine Kirchenverwaltung ist ein Organigramm entwickelt. Die sich daraus ergebenden Aufgabenwahrnehmungen zeigt ein Geschäftsverteilungsplan auf.
Nicht-Ziele	Veränderung des verbleibenden Organigramms des Landeskirchenamtes und der Kirchenkreise.

Maßnahmen zur Zielerreichung

	Maßnahme	Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☒	Notwendige Organisationseinheiten	Definition, welche Organisationseinheiten zur Aufgabenerfüllung in der Kirchenverwaltung benötigt werden.	Q1/2025
☒	Rollen in den Organisationseinheiten	Beschreibung der Rollen und ihrer Aufgaben begonnen. Bei den Aufgaben den organisatorischen Matrixgedanken bedacht.	Q3/2025
☒	Entwurf Organigramm	Berücksichtigung der definierten Organisationeinheiten in Klärung. Zuordnung im Organigramm begonnen. Aufgabenbündelungen angedeutet.	Q3/2025
☐	Entwurf Geschäftsverteilungsplan	Nach Klärung Organisationseinheiten, Rollen, Aufgaben.	Q3/2026

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
---	---	---

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Organisation**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
Dr. K. Apel, J. Kring, P. Blumenstein, A. Fuhrmann, R. Krause, A. Reitz, G. Rödiger, B. Rössel, M. Rüllig, M. Wagner	Facharbeitsgruppe Bündelungen
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
Keine	entfällt

STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Gleichwertige digitale Infrastruktur		**4.3**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	Dezember 2026	**29. August 2025**

Projektinhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Für die ganze Kirchenverwaltung besteht eine gleichwertige digitale Infrastruktur.
Projektziele	Alle Arbeitsplätze der Kirchenverwaltung sind technisch gleichartig ausgestattet. Die zur Aufgabenerledigung notwendigen technischen Zugänge und Programme sind nutzbar.
Nicht-Ziele	Möblierung und räumliche Einheitlichkeit der Arbeitsplätze.

Maßnahmen zur Zielerreichung

Maßnahme		Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☒	Definition Standardarbeitsplatz (Hardware)	Festlegung der üblichen technischen Ausstattung eines Arbeitsplatzes.	Q1/2025
☒	Definition Softwarezugänge	Welche Softwarezugänge braucht es an welchen Arbeitsplätzen (Anpassung Kirchenverwaltung Landeskirchenamt und Kirchenkreisämter).	Q2/2025
☒	Erhebung des Ist-Zustandes	Welche Hard- und Software ist vor Ort vorhanden? Erhebung ist erfolgt. Daten wurden verifiziert.	Q2/2025
☒	Anpassungsmaßnahmen	Wo muss, was mit welchen Mitteln angepasst werden? Verabredungen zum Vorgehen wurden getroffen. Ersatzbeschaffungen oder Ergänzungen erfolgen ab sofort an allen Standorten, nach diesen Verabredungen.	Laufend ab Q2/2025

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
Finanzierung	Schaffung gleichwertiger digitaler Arbeitsplätze erfordert Investitionen	Alle laufenden Investitionen in digitale Infrastruktur sind auf diese Standards ausgerichtet. Haushaltsüberschüsse 2024 im Bereich IT zweckbinden für weitere Investitionen.

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Organisation**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
Dr. K. Apel, J. Kring, P. Blumenstein, A. Fuhrmann, R. Krause, A. Reitz, G. Rödiger, B. Rössel, M. Rüllig, M. Wagner	Sachgebiet Informations- und Kommunikationstechnik
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
Keine	entfällt

STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Aufgabengebiete für Bündelungen festlegen		**4.4**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	Dezember 2026	**29. August 2025**

Projektinhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Aufgabengebiete für Bündelungen sind festgelegt.
Projektziele	Anhand von transparenten Kriterien wurden Aufgaben für Bündelungen in der Kirchenverwaltung festgelegt. Es ist klar, wo (Standorte) und wie (Geschäftsverteilungsplan und Vollzeitäquivalente) die Aufgabenwahrnehmung erfolgen soll. Ggf. neue Bündelungsaufgaben sind benannt.
Nicht-Ziele	Festlegung von Aufsichtsfunktionen.

Maßnahmen zur Zielerreichung

Maßnahme		Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☒	Kriterien	Entwicklung von Kriterien für eine Bündelung oder eine Bündelungsaufgabe incl. Abgrenzung.	Q1/2025
☒	Potenzielle Bereiche identifizieren	Sichtung von Aufgabenkatalogen, Entscheidungen, Geschäftsverteilungsplänen.	Q1/2025
☒	Bewertung der Bereiche	Anhand der Kriterien entscheiden, für welche Aufgabenwahrnehmungen Bündelungen erfolgen sollen.	Q3/2025
☐	Bündelungen festlegen	Aufgabe, Personalbedarf, örtliche Zuordnung.	Q4/2025
☐	Pilotprojekt(e)	Erste Bündelung(en) vor Start der Kirchenverwaltung realisieren.	Q1/2026
☐	Übergänge…	…in Bündelungen mind. bei Neuschaffung sind zu gestalten.	Q4/2026

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
---	---	---

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Bündelungen**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
G. Rödiger, B. Rössel U. Bornscheuer, J. Kring, A. Metz, D. Höppner	Facharbeitsgruppe Organisation, Facharbeitsgruppe Standorte
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
Keine	entfällt

STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Rechtliche Änderungen (Kirchenkreisamtsgesetz, …)		**4.5**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	Dezember 2026	**29. August 2025**

Projektinhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Änderung der für die Kirchenverwaltung einschlägigen rechtlichen Regelungen.
Projektziele	Die neue Kirchenverwaltung ist in für sie einschlägigen Gesetzen und weiteren rechtlichen Regelungen berücksichtigt bzw. unnötig gewordene Regelungen wurden aufgehoben.
Nicht-Ziele	Kirchengesetze im Finanzbereich anpassen (=> Meilenstein Nr. 2.2).

Maßnahmen zur Zielerreichung

	Maßnahme	Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☐	Ermittlung und Durchsicht betroffener Normen	Welche Normen regeln wesentlich Aufgaben der Kirchenverwaltung? Durchsicht wurde begonnen.	Q4/2025
☐	Überarbeitung der Normen	Noch nicht begonnen.	Q1/2026
☐	Beschlussfassung über Veränderungen	Je nach Norm ist ein Veränderungsbeschluss durch das zuständige Organ zu erwirken.	Q4/2026

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
Begrifflichkeit „Landeskirchenamt“	Trennung des Begriffs Landeskirchenamt als Kollegialorgan und als Kirchenverwaltung	Eine erste juristische Näherung hat stattgefunden.

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Organisation**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
Dr. K. Apel, J. Kring, P. Blumenstein, A. Fuhrmann, R. Krause, A. Reitz, G. Rödiger, B. Rössel, M. Rüllig, M. Wagner	Juristische Beratung im Prozess bzw. Rechtsreferat, Juristenrunde, Dezernate, Referate, Sachgebiete im LKA, Kirchenkreisämter
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
Keine	entfällt

STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Prozessvereinheitlichung und -digitalisierung		**4.6**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	laufend	**29. August 2025**

Projektinhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Vereinheitlichung von prozessualen Abläufen und ihre Digitalisierung vorantreiben.
Projektziele	Arbeitsabläufe in der Kirchenverwaltung werden prozessorientiert modifiziert, standardisiert und wo sinnvoll und möglich digitalisiert (Workflow). Ziel ist ein initiierendes und koordinierendes Tun der Facharbeitsgruppe Organisation.
Nicht-Ziele	Diese ständige Aufgabe soll nicht den Fachabteilungen abgenommen werden. Nur in Ausnahmefällen wird die Facharbeitsgruppe Organisation selbst aktiv.

Maßnahmen zur Zielerreichung

Maßnahme		Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☒	Neue Aufgaben	Das aktive Beobachten, wie neue Aufgaben durch einzelne Organisationseinheiten umgesetzt werden wurde begonnen/fortgeführt.	laufend
☒	Unterstützung anbieten	Das Hinwirken auf digitale Workflow-Gestaltung neuer und bestehender Arbeitsprozesse wird aktiv durch SG Informations- und Kommunikationstechnik begleitet.	laufend
☒	Initiierung	Eigeninitiatives Aufgreifen von sinnvollen prozessualen Veränderungen durch die Facharbeitsgruppe Organisation. Hierzu wurde ein Workshop mit Beschäftigten der Verwaltung am 10.06.2025 durchgeführt.	laufend
☐	Koordinierung	Bestehende Arbeitsabläufe in der Kirchenverwaltung Landeskirchenamt und Kirchenkreisämtern bei gleicher Aufgabenstellung anpassen.	laufend

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
---	---	---

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Organisation**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
Dr. K. Apel, J. Kring, P. Blumenstein, A. Fuhrmann, R. Krause, A. Reitz, G. Rödiger, B. Rössel, M. Rüllig, M. Wagner	Sachgebiet Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) operativ, Digitalisierungsbeauftragte informativ
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
Keine	entfällt

STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Aufgabenkritik		**4.7**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	laufend	**29. August 2025**

Projektinhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Aufgabenkritik
Projektziele	Neue Aufgaben werden vor ihrer Übernahme[2] auf ihre Notwendigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit hin geprüft. Bestandsaufgaben werden systematisch analysiert mit dem Ziel der Effizienzsteigerung und Verbesserung der Aufgabenwahrnehmung.
Nicht-Ziele	Aufgabenkritik für Bereiche außerhalb der Kirchenverwaltung.

Maßnahmen zur Zielerreichung

Maßnahme		Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☐	Überprüfung	Aufgaben und Prozesse werden regelmäßig überprüft und hinterfragt (Notwendigkeit, Art der Wahrnehmung). Ineffiziente Tätigkeiten sind zu eliminieren.	laufend
☐	Bewertung	Aufgaben und Prozesse werden regelmäßig neu bewertet und priorisiert, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen (Kunden-)Bedürfnissen und (Kirchenverwaltungs-)Ressourcen entsprechen.	laufend
☐	Iterative Maßnahmen	Maßnahmen zur Optimierung werden schrittweise und iterativ entwickelt und umgesetzt, um kontinuierliche Verbesserungen zu ermöglichen.	laufend

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
---	---	---

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Organisation**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
Dr. K. Apel, J. Kring, P. Blumenstein, A. Fuhrmann, R. Krause, A. Reitz, G. Rödiger, B. Rössel, M. Rüllig, M. Wagner	Alle Organisationseinheiten der Kirchenverwaltung
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
Keine	entfällt

[2] sofern nicht gesetzlich vorgegeben.

STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Meilenstein		**Nr.**
Normenabbau		**4.8**
Start	Ende	Berichtszeitpunkt
Januar 2025	laufend	**29. August 2025**

Projektinhalt und Ziele

Kurzbeschreibung	Reduzierung anzuwendender kirchlicher Normen
Projektziele	Gesetzte, Richtlinien und Ordnungen sind auf ihre Notwendigkeit hin überprüft. Neue Gesetzte, Richtlinien und Ordnungen werden zeitl. befristet erlassen (Evaluationszwang). Die Anzahl gültiger Rundverfügungen wurde gegenüber 2024 um 50% reduziert.
Nicht-Ziele	Normen mit bspw. Verfassungsrang, die auf Dauer angelegt sein müssen.

Maßnahmen zur Zielerreichung

	Maßnahme	Sachstand/Aufgabenstellung	Frist
☐	Rundverfügungen kategorisieren und anpassen	Kategorisieren nach „aufzuheben“, „zu modifizieren“, „weiterhin gültig“ und entsprechend umsetzen. Datenbank wurde ausgelesen. Begriffe extrahiert. Mit Sortierung begonnen.	Q2/2025
☐	Gültigkeitsverzeichnis	In Verbindung mit der Online-Rechtssammlung ist ein durchsuchbares Gültigkeitsverzeichnis für Rundverfügungen aufzubauen.	Q1/2026
☐	Befristung Normen	Kirchengesetzliche Regelungen nur noch befristet erlassen (Evaluationszwang).	laufend
☐	Bestehende Normen	Überprüfung der Notwendigkeit.	laufend

Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Inhalt	Lösung
---	---	---

Beteiligte und Abstimmungsbedarf

Zuständige Facharbeitsgruppe: **Organisation**	Weitere Beteiligte (Abstimmung prozessintern)
Dr. K. Apel, J. Kring, P. Blumenstein, A. Fuhrmann, R. Krause, A. Reitz, G. Rödiger, B. Rössel, M. Rüllig, M. Wagner	Juristische Beratung im Prozess bzw. Rechtsreferat, Juristenrunde und Dezernate im Landeskirchenamt
Schnittstellen zu anderen Teilprozessen (prozessextern)	**Ggf. sich abzeichnende Lösung (Bearbeitungsstand)**
Grundordnungsprozess: Dortige Änderungen führen ggf. zur grds. Normenüberprüfung (u. a. Rechtsreflexe)	Beobachtung und Bearbeitung der Schnittstelle

Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Facharbeitsgruppe Standorte 01. September 2025

Sachstandsbericht zu Meilenstein 3.1

„Standortanalyse und Konzeption“

Anlage 2

Inhaltsverzeichnis:

1. Aufgabenstellung 2
2. Standortanalyse 2
   2.1 Datenanalyse 2
   2.2 Personelle Entwicklung 3
   2.3 Anforderungen an die Standorte der Kirchenverwaltung 3
3. Standortpotentiale 5
   3.1 Kirchenkreisamt Fulda 5
   3.2 Kirchenkreisamt Hersfeld-Rotenburg 5
   3.3 Kirchenkreisamt Werra-Meißner 5
   3.4 Kirchenkreisamt Hanau 6
   3.5 Kirchenkreisamt Hofgeismar-Wolfhagen 6
   3.6 Kirchenkreisamt Schwalm-Eder 6
   3.7 Kirchenkreisamt Kaufungen 7
   3.8 Stadtkirchenamt Kassel 7
   3.9 Haus der Kirche (Landeskirchenamt) 7
   3.10 Kirchenkreisamt Waldeck-Frankenberg 8
   3.11 Kirchenkreisamt Kirchhain-Marburg 8
   3.12 Kirchenkreisamt Kinzigtal 8
   3.13 Kirchenkreisamt Schmalkalden 9
4. Standortkonzeption 9
   4.1 Mögliche Veränderungen vor 2027 9
   4.2 Die Kirchenverwaltung ab 2027 9

1. Aufgabenstellung

Zur Bearbeitung des Meilensteins 3.1. „Standortanalyse und Konzeption“ hat die Kerngruppe die Facharbeitsgruppe Standorte eingesetzt.

Ihre Aufgabe besteht darin, eine Analyse aller Verwaltungsstandorte (Kirchenkreisämter, Stadtkirchenamt, Landeskirchenamt) durchzuführen und eine Konzeption für die künftige Nutzung der heutigen Verwaltungsstandorte als Standort der Kirchenverwaltung der Zukunft zu entwickeln.

Standortentscheidungen aus Sicht der Kirchenverwaltung sind auf einer Zeitschiene zu treffen. Darüber hinaus sollen den Standorteigentümern, sofern möglich, weitere Potentiale der Standorte aufgezeigt werden.

Die Facharbeitsgruppe bilden Herr Andreas Koch (Kirchenkreisamtsleiter Werra-Meißner) und Herr Jörn Kring (Referatsleiter Gemeinsame Kirchenverwaltung) als kooperative Leitung sowie Frau Julia Weige (Kirchenkreisamtsleiterin Hanau), Herr Philipp Immel (Kirchenkreisamtsleiter Waldeck-Frankenberg) und Herr Rainer Müller (Kirchenkreisamtsleiter Schmalkalden).

2. Standortanalyse

2.1 Datenanalyse

Die Standortanalyse begann die Facharbeitsgruppe mit der Erstellung eines Gebäudesteckbriefes[1]. Für diesen wurden für jedes Verwaltungsgebäude die nachfolgenden Daten durch die Facharbeitsgruppe selbst zusammengetragen:

a) Die Gebäudebezeichnung
b) Die Postadresse
c) Der Bodenrichtwert (BORIS) in Euro
d) Die Grundstücksgröße in Quadratmetern
e) Eine Flurkarte
f) Ein Luftbild des Gebäudes
g) Weitere Fotos des Gebäudes

Darüber hinaus wurden weitere Daten mit Relevanz gefunden, die in Kombination mit den vorgenannten Daten über die Kirchenkreisämter ähnlich der Gebäudematrix im Gebäudestrategieprozess abgefragt wurden (nicht alle Kirchenkreise haben die Verwaltungsgebäude im Gebäudestrategieprozess mit bedacht und hatten die Daten bereits vorliegen):

h) Ist das Gebäude Teil eines Ensembles?
i) Ggf. weitere Nutzer/Mieter
j) Das Baujahr
k) Steht das Gebäude unter Denkmalschutz?
l) Der/die Eigentümer/in
m) Die Bruttogrundfläche in Quadratmetern
n) Die Bürofläche in Quadratmetern
o) Die ggf. zu zahlende Miete für das Kirchenkreisamt je Quadratmeter
p) Eine Information zur Barrierefreiheit

[1] Die Gebäudesteckbriefe werden am Ende der Arbeit der Facharbeitsgruppe auf einen aktuellen Stand gebracht und den Gebäudeeigentümern zur Verfügung gestellt.

q) Die Anzahl der vorhandenen Parkplätze
r) Vorhandene E-Ladesäulen
s) Vorhandener Glasfaseranschluss

Auch um eine Darstellung der baulichen Situation hat die Facharbeitsgruppe die Gebäudemanager*innen der Bauberatung gebeten:

t) Energetische Sanierung der Gebäudehülle in den letzten 10 Jahren (Wann, was, Kosten)?
u) Sanierung des Gebäudeinneren in den letzten 10 Jahren (Wann, was, Kosten)?
v) Sanierungsbedarf der wichtigsten Gebäudeteile bis 2030 incl. energetischer Ertüchtigung (Was, Kosten)?

Die Rückläufe wurden in einer Datei zusammengeführt, plausibilisiert, Rückfragen geklärt und durch die Facharbeitsgruppe Beobachtungen festgehalten. Bspw. die sehr unterschiedliche Kennzahl „Bürofläche je Mitarbeitenden“, die vermutlich auf die unterschiedlichen Nebenflächen wie Sitzungsräume, Teeküchen und Verkehrsflächen zurückzuführen ist.

2.2 Personelle Entwicklung

Für die Standortanalyse wurde auch die personelle Entwicklung berücksichtigt. Wie viele Mitarbeitende sind zurzeit an dem Standort beschäftigt und wie viele von ihnen erreichen bis zum Jahr 2035 das Regelrenteneintrittsalter. Die Facharbeitsgruppe folgt hier dem Gedanken, dass notwendige Stellenreduzierungen bis zum Jahr 2035 ca. den Regelrenteneintritten mindestens entsprechen.[2] Die personelle Entwicklung bis 2035 verläuft an den Standorten sehr unterschiedlich. Darüber hinaus wurde die personelle Standortentwicklung bis zum Jahr 2040 in den Blick genommen und ist bei den Empfehlungen zu Standorten aus Sicht der Kirchenverwaltung das leitende Kriterium.

2.3 Anforderungen an die Standorte der Kirchenverwaltung

Ausgangspunkt für die Entwicklung der Anforderungen an die Standorte waren die von der Facharbeitsgruppe Organisation formulierten Funktionen und Aufgaben von Standorten in der Kirchenverwaltung der Zukunft. Ein Standort…

- …bildet zusammen mit anderen Standorten eine Region. Er kann Sitz der Region sein.
- …wird von einer Standortleitung geführt, die der Regionalleitung unterstellt ist.
- …nimmt die Verwaltung der kirchlichen Körperschaften in den zugewiesenen Kernbereichen (Personal, Finanzen, Bau und Liegenschaften, Geschäftsführung, Beratung) wahr.
- …nimmt die Verwaltung in den ihr zugewiesenen fachlichen und funktionalen Bündelungsaufgaben wahr.
- …nimmt klare Ansprechbarkeiten für „Kunden“ sowie (externe) regionale Partner (Kommunen, Landkreise, Verbände, …) durch einen in der Region festgelegten Kommunikationsplan (Klärung der Ansprechpersonen) wahr.
- …ist Anlaufstelle für alle Kunden der Kirchenverwaltung der Region.
- …dient als primärer Arbeitsort für die Mitarbeitenden des Standortes.
- …kann auch als Arbeitsort für Mitarbeitende anderer Standorte dienen (Coworking Space) oder andere kirchliche Dienststellen beherbergen.

[2] Bericht zur Arbeit des Sondierungsausschusses „Kirchenverwaltung der Zukunft“ zur sechsten Tagung der 14. Landessynode (Nov. 2024), Seiten 13 und 17

Die Facharbeitsgruppe Standorte stellt für die derzeitige Nutzung und Bedeutung der Standorte (auch im Lichte der von Facharbeitsgruppe Organisation definierten Funktionen und Aufgaben) für die Kirchenverwaltung fest, dass Standorte in erster Linie Geschäftsführungsaufgaben und Gremienbetreuung für Kirchenkreise wahrnehmen. Eine örtliche Verbindung zwischen Verwaltungsstandorten und Dekanaten wird deutlich gesehen.

Diese örtliche Verbindung ist elementar für die Kirchenleitung am Standort Kassel und die ihr außerhalb der Kirchenverwaltung zugeordneten Organisationseinheiten, landeskirchlichen Einrichtungen und Dienste.

Als Anlaufstelle für Pfarrer*innen, Haupt- und Ehrenamtliche spielen die Kirchenkreisämter aufgrund anderer digitaler Zugangsmöglichkeiten eher eine untergeordnete Rolle. Ausnahmen können Zentren für die An- und Abmeldung von Kindern in Kindertagesstätten sein. Barkassen sind mit einer Ausnahme flächendeckend abgeschafft worden, Gremiensitzungen finden i.d.R. vor Ort statt. Die schon begonnene Entwicklung der Kirchenverwaltung von einer Komm- zu einer Gehstruktur bei wahrzunehmenden Dienstleistungen muss fortentwickelt werden.

Als Anforderungen an Standorte wurden mehrere Kriterien erwogen und teilweise wieder verworfen. Nach Auffassung der Facharbeitsgruppe Standorte müssen Standorte der Kirchenverwaltung folgende Kriterien erfüllen:

- Sie bieten die Möglichkeit eine personelle Mindestgröße von 15 Mitarbeitenden[3] mit Arbeitsplätzen auszustatten.
- Sie besitzen flexibel nutzbare weitere Räumlichkeiten für Sitzungsräume (mind. für 12 Personen), Stillarbeitsplätze (für vertrauliche Gespräche, Telefonate und Videokonferenzen).
- Bereitstellung von Coworking-Arbeitsplätzen. Zum Start der Kirchenverwaltung am 1.1.27 mindestens zwei Arbeitsplätze (nicht zwingend abgegrenzte Räume).
- Sie sollten eine gute digitale Infrastruktur (Glasfaseranschluss) besitzen.
- Sie sollten barrierefrei erreich- und nutzbar sein.
- Sie sollten eine an der Mitarbeitendenzahl orientierte Mindestanzahl (>30%) von Parkplätzen auch für Besucher bieten.
- Der bauliche Zustand der Gebäude soll die Standortentscheidung nur nachrangig nach den vorgenannten Kriterien beeinflussen, da die Kirchenverwaltung i.d.R. Mieter sein wird.

Die zentrale Lage im Kirchenkreis, die Entfernung zum nächsten Standort, das Einzugsgebiet der Kunden und die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln wurde als nachrangig bewertet. Die Kontakte erfolgen immer mehr auf digitalem Wege. Die Facharbeitsgruppe geht davon aus, dass diese Effekte sich in den nächsten Jahren noch verstärken werden.

---

3 Näherungswert:7*Finanzen; 3* Personal; 3* Bau/Liegenschaften; 2* Geschäftsführung Kirchenkreis. Sie sollten mind. 10 VZÄ beinhalten, um die Sicherstellung der Fachlichkeit, der Vertretung und der Servicezeiten erbringen zu können. Die Mindestgröße ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass ein Standort „sozial“ funktionieren kann und sich eine tragbare Dienstgemeinschaft etabliert bzw. verfestigt. Aufgrund möglicher Homeofficeregelungen wird die tats. tägliche Anwesenheit die genannten 15 Personen unterschreiten, was für das Sozialgefüge und die Ansprechbarkeit durch Kunden vor Ort zu beachten ist. 15 Personen sind daher die absolute Untergrenze! Wünschenswert ist es, dass die Standorte personell gesehen größer sind.

3. Standortpotentiale

Zu den unter Ziffer 2.3 definierten Anforderungen an Standorte der Kirchenverwaltung werden die erhobenen Daten in den nachfolgenden Tabellen je Standort dargestellt. Dies macht den derzeitigen Erfüllungsgrad der Anforderungen sichtbar und ermöglicht so eine Analyse und Bewertung der Geeignetheit der Standorte.

3.1 Kirchenkreisamt Fulda
Heinrich von Bibra Platz 14a, Fulda

Anforderung	Erfüllungsgrad
Mitarbeitende aktuell	21
Mitarbeitende Prognose 2035	15
Mitarbeitende Prognose 2040	13
Sitzungsräume	In ausreichender Größe vorhanden
Weitere Büroräume (Coworking, etc.)	Durch Umgestaltung möglich
Digitale Infrastruktur	Glasfaser
Barrierefreiheit	Teilweise
Parkplätze	1 Stellplatz
Baulicher Zustand	Innenrenovierung 2021

3.2 Kirchenkreisamt Hersfeld-Rotenburg
Kirchplatz 2/2a, Bad Hersfeld

Anforderung	Erfüllungsgrad
Mitarbeitende aktuell	31
Mitarbeitende Prognose 2035	24
Mitarbeitende Prognose 2040	18
Sitzungsräume	Im benachbarten Gemeindehaus
Weitere Büroräume (Coworking, etc.)	Durch Umgestaltung möglich
Digitale Infrastruktur	Glasfaser
Barrierefreiheit	Teilweise
Parkplätze	10 vorhanden
Baulicher Zustand	Generalsanierung 2017 abgeschlossen

3.3 Kirchenkreisamt Werra-Meißner
An den Anlagen 14a, Eschwege

Anforderung	Erfüllungsgrad
Mitarbeitende aktuell	30
Mitarbeitende Prognose 2035	21
Mitarbeitende Prognose 2040	14
Sitzungsräume	1 Sitzungszimmer (14 Plätze, hybrid nutzbar), 1 Andachtsraum (bis zu 30 Plätze, multifunktional nutzbar), 1 Besprechungsraum (6 Plätze)
Weitere Büroräume (Coworking, etc.)	Umgestaltung Coworking möglich
Digitale Infrastruktur	Aktuell keine Glasfaser. Anschluss geplant
Barrierefreiheit	Nein
Parkplätze	29 (E-Ladesäule mit 2 Ladepunkten)
Baulicher Zustand	Solide Bausubstanz, energetische Maßnahmen (Fenster erneuert, PV-Anlage ist installiert, Dämmung Außenfassade geplant)

3.4 Kirchenkreisamt Hanau
Am Steinheimer Tor 6a, Hanau

Anforderung	Erfüllungsgrad
Mitarbeitende aktuell	27
Mitarbeitende Prognose 2035	14
Mitarbeitende Prognose 2040	13
Sitzungsräume	1 (25-30 Plätze inkl. digitaler Infrastruktur für hybride Sitzungen)
Weitere Büroräume (Coworking, etc.)	Durch Umgestaltung möglich
Digitale Infrastruktur	Aktuell kein Glasfaseranschluss
Barrierefreiheit	ja
Parkplätze	16
Baulicher Zustand	Gepflegter Zustand, solide Grundsubstanz, kein akuter Sanierungsbedarf, nicht energetisch saniert

3.5 Kirchenkreisamt Hofgeismar-Wolfhagen
Altstädter Kirchplatz 5/5a, Hofgeismar

Anforderung	Erfüllungsgrad
Mitarbeitende aktuell	28
Mitarbeitende Prognose 2035	23
Mitarbeitende Prognose 2040	18
Sitzungsräume	Vorhanden
Weitere Büroräume (Coworking, etc.)	Eine Abteilung ist bereits ins Dekanat ausgelagert. Durch Umgestaltung möglich
Digitale Infrastruktur	Glasfaser
Barrierefreiheit	Ja
Parkplätze	20 incl. 3 E-Ladeplätze + 2 Garagen
Baulicher Zustand	Schönheitsreparaturen 2023, Neuschaffung von 2 Büros 2025

3.6 Kirchenkreisamt Schwalm-Eder
Freiheiter Straße 16, Homberg (Efze)

Anforderung	Erfüllungsgrad
Mitarbeitende aktuell	50
Mitarbeitende Prognose 2035	38
Mitarbeitende Prognose 2040	29
Sitzungsräume	Ausreichend vorhanden, Wände variabel
Weitere Büroräume (Coworking, etc.)	Durch Umgestaltung möglich
Digitale Infrastruktur	Glasfaser
Barrierefreiheit	Vollständig gegeben
Parkplätze	50 Plätze vorhanden, 8 E-Ladesäulen
Baulicher Zustand	Neubau 2022

3.7 Kirchenkreisamt Kaufungen Lessingstraße 13, Kassel

Anforderung	Erfüllungsgrad
Mitarbeitende aktuell	15
Mitarbeitende Prognose 2035	9
Mitarbeitende Prognose 2040	6
Sitzungsräume	Vorhanden
Weitere Büroräume (Coworking, etc.)	Durch Umgestaltung möglich
Digitale Infrastruktur	Glasfaser
Barrierefreiheit	Ja
Parkplätze	2 Parkplätze
Baulicher Zustand	Keine Bautätigkeit letzte 10 Jahre

3.8 Stadtkirchenamt Kassel Lutherplatz 6, Kassel

Anforderung	Erfüllungsgrad
Mitarbeitende aktuell	27
Mitarbeitende Prognose 2035	20
Mitarbeitende Prognose 2040	18
Sitzungsräume	Vorhanden
Weitere Büroräume (Coworking, etc.)	Durch Umgestaltung möglich
Digitale Infrastruktur	Möglichkeit Glasfaser (n. nicht vorhanden)
Barrierefreiheit	Nein
Parkplätze	10 Parkplätze vorhanden
Baulicher Zustand	Sanierungsbedarf 1,5 Mio. €

3.9 Haus der Kirche (Landeskirchenamt) Wilhelmshöher Allee 330, Kassel

Anforderung	Erfüllungsgrad
Mitarbeitende aktuell[4]	239
Mitarbeitende Prognose 2035[5]	160
Mitarbeitende Prognose 2040	114
Sitzungsräume	Vielfach vorhanden
Weitere Büroräume (Coworking, etc.)	Durch Umgestaltung möglich
Digitale Infrastruktur	Glasfaser
Barrierefreiheit	Vollständig gegeben
Parkplätze	173 Parkplätze, nicht öffentliche Wallboxen
Baulicher Zustand	Sanierungsstau

[4] Diese Mitarbeitendenzahl LKA ist noch nicht final auf den Anteil der Kirchenverwaltung reduziert. Die Ermittlung der korrekten Zahl läuft und wird geringer sein, als die hier genannte.
[5] Siehe Anmerkung zu Fußnote 3

3.10 Kirchenkreisamt Waldeck-Frankenberg
Kilianstraße 5, Korbach

Anforderung	Erfüllungsgrad
Mitarbeitende aktuell	45
Mitarbeitende Prognose 2035	34
Mitarbeitende Prognose 2040	26
Sitzungsräume	Vorhanden
Weitere Büroräume (Coworking, etc.)	vorhanden
Digitale Infrastruktur	Aktuell keine Glasfaser. Anschluss beauftragt
Barrierefreiheit	Vollständig gegeben
Parkplätze	13+8 angemietete Parkplätze / 2 Wallboxen
Baulicher Zustand	Anbau aus 2015 incl. Sanierung Altbau

3.11 Kirchenkreisamt Kirchhain-Marburg
Universitätsstraße 45, Marburg

Anforderung	Erfüllungsgrad
Mitarbeitende aktuell	57
Mitarbeitende Prognose 2035	40
Mitarbeitende Prognose 2040	29
Sitzungsräume	vorhanden
Weitere Büroräume (Coworking, etc.)	Durch Umgestaltung möglich
Digitale Infrastruktur	Glasfaser
Barrierefreiheit	Teilweise
Parkplätze	27 Parkplätze
Baulicher Zustand	Kernsanierung 2016

3.12 Kirchenkreisamt Kinzigtal
Unter den Linden 38, Schlüchtern

Anforderung	Erfüllungsgrad
Mitarbeitende aktuell	20
Mitarbeitende Prognose 2035	17
Mitarbeitende Prognose 2040	14
Sitzungsräume	vorhanden
Weitere Büroräume (Coworking, etc.)	Durch Umgestaltung möglich
Digitale Infrastruktur	Glasfaser
Barrierefreiheit	Teilweise
Parkplätze	24 Parkplätze und E-Ladesäule
Baulicher Zustand	Sanierung und Anbau 2019

3.13 Kirchenkreisamt Schmalkalden
Weidebrunner Tor 7, Schmalkalden

Anforderung	Erfüllungsgrad
Mitarbeitende aktuell	15
Mitarbeitende Prognose 2035	9
Mitarbeitende Prognose 2040	8
Sitzungsräume	Vorhanden
Weitere Büroräume (Coworking, etc.)	Durch Umgestaltung möglich
Digitale Infrastruktur	Glasfaser nicht möglich
Barrierefreiheit	Nein
Parkplätze	20 Parkplätze
Baulicher Zustand	Generalsanierung 2004

4. Standortkonzeption

4.1 Mögliche Veränderungen vor 2027

Aufgrund der örtlichen Nähe und heute bereits bekannter verschiedener anderer Einflussfaktoren (Arbeitsorganisation, Nutzungseinschränkungen, bauliche Notwendigkeiten) kann ein gemeinsamer Verwaltungsstandort in Kassel bereits vor 2027 zwischen den Kirchenkreisen und der Landeskirche verabredet werden.

4.2 Die Kirchenverwaltung ab 2027

Für alle Beschäftigten der Kirchenverwaltung ist ein sog. Dienstort festzulegen. Dieser hat bspw. Auswirkungen auf die Modalitäten zu Dienstreisen und zur Arbeitszeiterfassung. Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit und zur alternierenden Telearbeit oder zum mobilen Arbeiten sind daher zeitnah anzupassen.

Zu oder unmittelbar nach Bildung der gemeinsamen Kirchenverwaltung sind die beschlossenen administrativen Bündelungen jeweils Standorten zuzuordnen und die personellen Ressourcen am Standort mitzudenken.

An den Standorten der Kirchenverwaltung sind möglichst einheitliche Service- und Öffnungszeiten festzulegen.

Jeder Standort muss räumliche Möglichkeiten als Coworking Space vorsehen, um kurzfristige Zusammenkünfte von Fachbereichen zu ermöglichen oder temporär (alternativ zum Homeoffice) als wohnortnaher Arbeitsplatz an anderen Standorten zugeordneten Mitarbeitenden dienen zu können.