



# **P E R S O N A L B E R I C H T**

zu Tagesordnungspunkt 1  
der neunten Tagung der 14. Landessynode  
vom 23. bis 25. April 2026  
in Hofgeismar

von Prälat Burkhard zur Nieden und Vizepräsidentin Dr. Katharina Apel

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Vorbemerkungen .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Statistik.....</b>	<b>2</b>
	<b>a) Pfarrerinnen und Pfarrer .....</b>	<b>2</b>
	<b>b) Mitarbeitende .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Profilierung der Ämter und Berufe – Kulturwandel durch multiprofessionelle Teams .....</b>	<b>7</b>
	<b>Veränderungen im Pfarrdienst der EKKW: vom Amt zum Beruf .....</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Profilstellen „Diakon:in in der Region“ – Evaluation, Ertrag und Perspektiven .....</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Evangelisches Profil mit Mitarbeiter:innen gestalten: Konfessionelle Anforderungen bei beruflichen Tätigkeiten in der EKKW und evangelisches Profil .....</b>	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>Schlussbemerkungen.....</b>	<b>15</b>

# 1 Vorbemerkungen

Zur neunten Tagung der 14. Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck legen Prälat Burkhard zur Nieden und Vizepräsidentin Dr. Katharina Apel den gemeinsamen Personalbericht vor. Der letzte Bericht zur Personallage erfolgte vor  
5 zwei Jahren und befasste sich mit Herausforderungen der Personalgewinnung und Fragen der multiprofessionellen Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsgruppen in unserer Kirche. Er hat auch – quasi als erste Annäherung an dieses Thema – die unterschiedlichen, insbesondere inhaltlich-konzeptionellen wie finanziellen Dimensionen der Frage, ob die Begründung neuer Dienstverhältnisse noch geboten ist, ausgeleuchtet.  
10

Inzwischen wurde im Rahmen der Teilprozesse des Reformprozesses intensiv gearbeitet, so dass in dieser Tagung neben den geplanten Veränderungen der Grundordnung zahlreiche Themen zu Personalfragen auf der Tagesordnung stehen, die einen Kulturwandel hin zur multiprofessionellen bzw. interprofessionellen Zusammenarbeit  
15 der Berufsgruppen und der ehrenamtlich Mitarbeitenden einleiten sollen. Aus diesem Grund beschreibt der vorliegende Personalbericht überblickartig die verschiedenen Prozesse, die den Tagesordnungspunkten dieser Tagung zugrunde liegen und stellt diesem Überblick einige statistische Angaben zur Entwicklung der Personallage voran. Wir berichten auch über die konfessionellen Anforderungen bei beruflichen Tätigkeiten  
20 in der EKKW und die Arbeit am evangelischen Profil.

## 2 Statistik

In diesem Abschnitt richten wir den gemeinsamen und umfassenden Blick auf alle Menschen, die im Januar dieses Jahres in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zu einer Körperschaft innerhalb unserer Landeskirche standen.

- 5 Zum 1. Januar 2026 waren es insgesamt 11.645 Menschen, die unsere kirchliche Arbeit aktiv mitgestalten, sie ermöglichen oder unterstützen.

### a) Pfarrerinnen und Pfarrer

Mit Stand 1. Januar 2026 sind 658 Pfarrer:innen im aktiven Dienst der Landeskirche.

- 10 Davon sind derzeit 32 Personen (4,86 %) privatrechtlich angestellt.<sup>1</sup> Vikar:innen, beurlaubte Pfarrer:innen und Pfarrer:innen im Ehrenamt sind hierbei nicht mitgezählt. Im Einzelnen sind es

- 473 Geistliche im Gemeinde- oder Kirchenkreispfarramt und
- 185 landeskirchliche Pfarrer:innen.

- 15 Gegenüber dem Stand vom 1. Januar 2024 (699) sind dies insgesamt 41 Personen weniger.

Die Verteilung zwischen Gemeinde-/Kirchenkreis-Pfarrer:innen (1. Januar 2026:

71,88 %) und Pfarrer:innen auf landeskirchlichen Stellen (1. Januar 2026: 28,12 %)

- 20 hat sich weiter zugunsten des Gemeindepfarrdienstes verschoben (2024: noch 60,75 % aller Stellen).

Was über Jahre für den Personalbericht kaum relevant war, ist die Zahl der vakanten Pfarrstellen. Inzwischen haben wir mit Stand 1. Januar 2026 insgesamt 66,25 vakante

- 25 Stellen (VZÄ). Damit ist die Zahl der Vakanzen seit dem letzten Bericht erneut um gut 10 % gestiegen.<sup>2</sup> Die erfreulich hohe Zahl von Vikar:innen (Vikarskurs (VK) 2026: 11 /

---

<sup>1</sup> Entwicklung 2025-2024:

- 01.01.2025:682 insgesamt 29 privatrechtlich
- 01.01.2024:699 insgesamt 24 privatrechtlich

<sup>2</sup> Entwicklung der Zahlen beim Probedienst 2026-2020:

Jahr	2026	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Vikari*nnen	Vss.11	13	19	10	11	12	13

VK 2027: 19 / VK 2028 voraussichtlich: 21) ermöglicht es uns, in diesem und im nächsten Jahr die Lücken weitgehend zu schließen.

Mittelfristig rechnen wir jedoch mit einem deutlichen Personalrückgang im Pfarrdienst.

5 In den jeweiligen Planungszeiträumen bis 2037 werden in den Ruhestand eintreten:

- bis Ende 2026 mind. 27 Pfarrer:innen auf 24,75 Pfarrstellen,
- bis zum Jahr 2031 weitere 206 Pfarrer:innen auf 189,50 Pfarrstellen,
- bis zum Jahr 2037 nochmals 182 Geistliche auf 166,0 Pfarrstellen,

also insgesamt 415 Personen auf ca. 380,25 Pfarrstellen, die von heute an bis Ende  
10 2037 mit Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand eintreten. Das sind fast  
Zweidrittel (63,0 %) des jetzigen Personalbestands (in diesen Zahlen sind allerdings  
auch die beurlaubten Pfarrer:innen einbezogen). Hinzu kommen vorgezogene Ruhe-  
stände. Hier hat sich in den letzten Jahren allerdings gezeigt, dass die Anträge auf  
Versetzung in den Ruhestand nicht so zahlreich waren, wie es die Schätzungen auf-  
15 grund der Ruhestandsansprüche der letzten zehn Jahre vermuten ließ.<sup>3</sup> Eine zuverlässige  
Prognose der Zahlen für den vorzeitigen Ruhestand ist daher kaum zu erstellen.

Den hohen Zahlen der Abgänge wird eine nur geringe Zahl von Zugängen gegenüber-  
stehen. Die immer noch erfreulich große Zahl der Vikar:innen wird sich angesichts der  
20 niedrigen Studierendenzahlen jedoch leider in einigen Jahren sehr deutlich verringern.

### Öffentlich-rechtlich und privatrechtliche Anstellung in Zahlen ebenfalls für die Berichtsjahre 2024 und 2025

Aufgrund der steigenden Zahlen der Absolvent\*innen des Master-Studiengangs in  
25 Marburg, aber auch weil dies von den Kandidat\*innen zunehmend gewünscht wird,  
steigt schon jetzt der Anteil der privatrechtlich angestellten Pfarrer\*innen.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Statistik Ruhestände:

Jahr	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Ruhestände	43	30	36	37	28	19
Davon auf Antrag	10	8	18	22	18	14
Antragsruhestand in %	23,26 %	26,67 %	50,00 %	59,46 %	64,29 %	73,68 %

<sup>4</sup> 01.01.2024: 699 insgesamt 24 privatrechtlich  
01.01.2025: 682 insgesamt 29 privatrechtlich  
01.01.2026: 658 insgesamt 32 privatrechtlich

## Missionale Profilstellen im Pfarrdienst

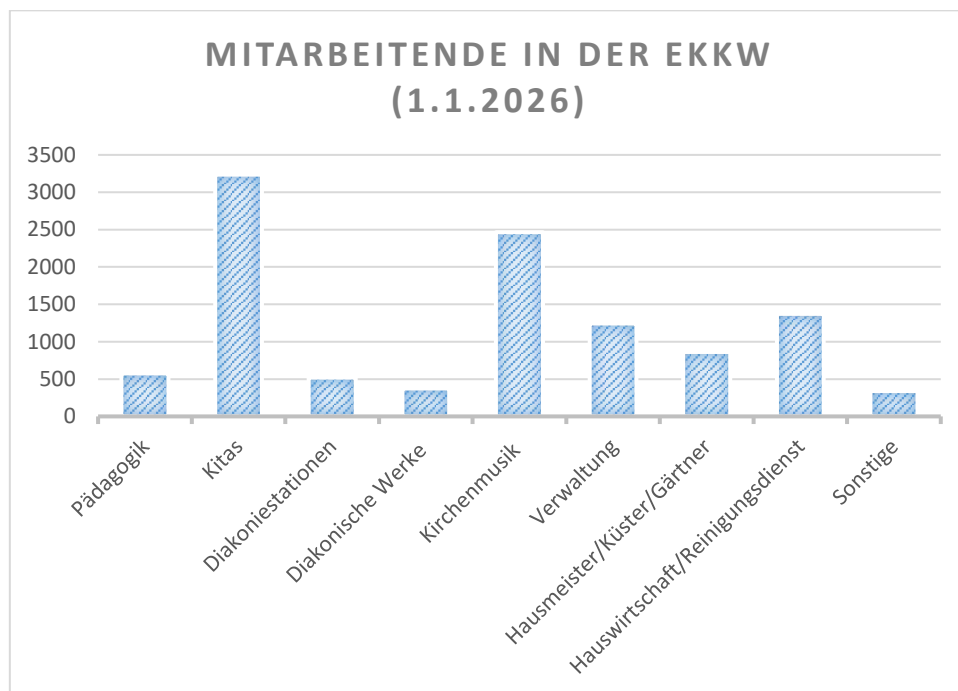
Mit den Pfarrstellenbudgets für die Jahre 2026 bis 2031 haben wir einen Anteil von insgesamt zehn Pfarrstellen nach Maßgabe des Bevölkerungsanteils an die Kirchenkreise vergeben. Ziel war es, Anreize für innovative Projekte zur missionalen Arbeit zu schaffen. Die Kirchenkreise haben diesen Impuls aufgenommen und verschiedene Stellen mit übergemeindlichen Aufträgen geschaffen. Ein Teil dieser Pfarrstellen für missionale Projekte konnte inzwischen besetzt werden. Die Absprachen und Planungen mit Dekan\*innen schreiten voran. So wird in einigen Fällen eine Anbindung solcher Aufträge an ein Gemeindepfarramt geplant.

5  
10

Kirchenkreis		Stellenprofil	ausgeschrieben	besetzt?
Eder	0,50	offene Angebote in der Kurseelsorge Bad Wildungen-Reinhardshausen		
Fulda	1,00	Kinder- und Jugendarbeit	10/2025	-
Hanau	1,50	Leben feiern; demokratische Bildung (Arbeitstitel)		
Hersfeld-Rotenburg	0,75	Feiern und Segnen - Pfarrstelle für missionale Projekte	08/2025	+
Hofgeismar-Wolfhagen	0,75	Sozialpolitische Arbeit, Tourismus; Eintreten für demokratische Strukturen		
Kassel	1,00	Kulturbeauftragung im Kirchenkreis		
Kaufungen	0,75	Spiritualität, Popup-Aktionen, Mitgliederkommunikation, Öffentlichkeitsarbeit	10/2025	-
Kinzigtal	1,00	Öffentlichkeitsarbeit und Kasualagentur	08/2025	+
Kirchhain	0,50	Kinder- und Jugendarbeit im Kirchenkreis Kirchhain	11/2025 + 01/2026	-
Marburg	0,75	Segenszeit		+ (0,50)
Schmalkalden	0,50	Aufbau diakonischer Besuchsdienste in den Kirchengem. des Kirchenkreises		
Schwalm-Eder	1,00	Popup-Formate		+ (2x 0,25 bis 31.12.2027)
Twiste-Eisenberg	0,50	missionale Arbeit im Stadtteilzentrum Korbach		
Werra-Meißner	0,75	(noch nicht besetzt)		

## b) Mitarbeitende

Zum gleichen Zeitpunkt sind 10.987 Menschen Mitarbeitende einer Körperschaft innerhalb der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck. Die Tageseinrichtungen für Kinder bilden mit 3.234 Mitarbeitenden weiterhin die größte Gruppe. Die zweitgrößte Gruppe sind mit 2.464 Mitarbeitenden die Kirchenmusiker\*innen. Die weiteren Mitarbeitenden sind in pädagogischen oder diakonischen Arbeitsfeldern sowie in administrativen oder technischen Bereichen eingesetzt.



10

Im letzten Bericht 2024 waren es insgesamt 11.704 Mitarbeitende. Seitdem hat sich die Zahl der Mitarbeitenden um 717 (6,13 %) auf 10.987 Mitarbeitende verringert. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse ist dabei nahezu unverändert. Hingegen sanken die nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse von 5.612 um 688 auf 4.924, somit um rund 13 %.

15

Dieser Rückgang resultiert insbesondere aus der Kirchenmusik. Hier waren im letzten Berichtszeitraum (2024) 2.698 Menschen in nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Im aktuellen Zeitraum sank die Anzahl um 588 auf 2.326. Nachdem wir im letzten Bericht den Anstieg mit dem „Erholungseffekt“ nach der Coronazeit begründeten, müssen wir jetzt einen Rückgang um rund 14 % konstatieren. Ob die Gründe dafür in der schwierigen Gewinnung von nebenberuflichen Kirchen-

20

musikern liegen oder eine Konsequenz der konsolidierten Gottesdienststruktur darstellen, lässt sich an den vorliegenden Statistikdaten nicht ablesen.

5 Ebenso ist eine Korrelation zwischen landeskirchenweit nahezu stabilen Mitarbeitendenzahlen und dem fortschreitenden Stellenabbau im Rahmen dieses Berichts nicht möglich. Dafür wäre eine Auswertung der Stellenplanung aller Körperschaften erforderlich. Der dafür erforderliche Aufwand wäre unverhältnismäßig hoch. Für die Beschäftigungsverhältnisse in landeskirchlicher Anstellungsträgerschaft ist hierzu eine Aussage möglich. Vom Berichtszeitraum 2024 zum aktuellen Berichtszeitraum sank  
10 die Mitarbeitendenzahl lediglich von 592 auf 590. Dem gegenüber steht eine Reduzierung der Stellen von 547 um 30 auf 517. Somit lässt sich feststellen: trotz Stellenabbaus bleibt die Mitarbeitendenzahl stabil. Sicherlich können Sie eine vergleichbare Entwicklung in ihren Kirchenkreisen feststellen. Dies ist angesichts einer stetig anwachsenden Teilzeitquote plausibel, zeigt aber auch, dass der administrative Aufwand  
15 für die verantwortlichen Gremien und die personalverwaltenden Stellen unverändert hoch ist.

In den weiteren Strukturdaten gibt es seit der letzten Berichterstattung nur geringfügige Änderungen (Werte aus 2024 in Klammern):

- 20 • 98,58 % der Mitarbeitenden sind privatrechtlich Beschäftigte (98,65 %).
- 55,18 % sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (52,05 %).
- 73,87 % der Mitarbeitenden sind weiblich (72,55 %).
- 94,63 % der Beschäftigungsverhältnisse sind in Anstellungsträgerschaft der Kirchengemeinden, der Verbände und der Kirchenkreise (94,94 %).

25

Ein Blick auf die bevorstehenden Renten und Ruhestandseintritte: Von den 6.063 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten<sup>5</sup> erreichen 998 bis 2032 das Regelrenten- bzw. Ruhestandsalter. Dies entspricht 16 %. Es ist jedoch aufgrund der letztjährigen Erfahrungen mit einer höheren Anzahl von Renten- oder Ruhestandseintritten zu rechnen. Vielfach werden die Möglichkeiten des vorzeitigen Ausscheidens auch oftmals  
30 unter Inkaufnahme von dauerhaften Abschlägen genutzt.

---

<sup>5</sup> Einschließlich der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse.

### 3 Profilierung der Ämter und Berufe – Kulturwandel durch multiprofessionelle Teams

Ziel des Teilprozesses zur Profilierung der Ämter und Berufe ist es, „*einen Kulturwandel anzustoßen, der eine gelingende multi- bzw. interprofessionelle Zusammenarbeit mit geklärten Berufs- und Amtsprofilen (...) ermöglicht.*“ In zwei Modulen wurde und wird zu diesem Prozess gearbeitet:

1. In so genannten **Laboratorien** wurden innovative Prozesse angestoßen, in denen die traditionellen Muster verlassen und neue Formen der Zusammenarbeit verschiedener Berufsgruppen – einschließlich Ehrenamtlicher – erprobt werden. Dieses Modul wurde wissenschaftlich begleitet und inzwischen ausgewertet. Dabei zeigten sich als Erfolgsfaktoren der innovative Charakter der Projekte und die Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen allen Beteiligten. Dadurch dass innovativ gearbeitet wurde, konnten neue Rollenmuster ausprobiert und die Perspektivenvielfalt der unterschiedlichen Beruflichkeiten als ressourcenstiftende Faktoren entdeckt werden.  
Der berufsbedingt individuelle Zugang zu Lösungsstrategien konnte als Bereicherung in der Zusammenarbeit wahrgenommen werden. Die unterschiedlichen Zugänge haben sich gegenseitig ergänzt und sind in einen wechselseitigen Lernprozess eingeflossen. Sie wurden als Erweiterung der eigenen (beruflichen) Perspektiven wahrgenommen.  
Daraus konnte als strukturelles Grundprinzip die Mehrberuflichkeit für Teamprozesse i. S. einer konzeptionellen Komplementarität der Vielfalt der Fachlogiken und Kompetenzprofile auch der ehrenamtlich Mitarbeitenden festgehalten werden.  
Multiprofessionelle Zusammenarbeit wurde als wichtige Ressource einer missional ausgerichteten Kirchenentwicklung erfahren, die über die reine Versorgungslogik der parochial strukturierten Kirche hinausgeht und den Zugang zu neuen Zielgruppen ermöglicht.  
Als zentrale Empfehlung wird die strukturelle Einführung multiprofessioneller Teams in den Regionen ausgesprochen.
2. Im Modul „**Pfarrberuf der Zukunft**“ wurden inzwischen Thesen zu den spezifischen theologisch-religionshermeneutischen Kompetenzen entwickelt, die durch Überlegungen zur theologischen Verantwortung von Pfarrpersonen ergänzt

wurden. Ebenso behandeln die Thesen den Zusammenhang zwischen dem allgemeinen Auftrag der Kirche, das Evangelium zu teilen, und den verschiedenen Beauftragungen in funktionale Ämter und Dienste. Diese Thesen werden aktuell in partizipatorisch orientierten mono- bzw. gemischtprofessionellen Kommunikationsschleifen beraten, so auch im Rahmen dieser Synodaltagung (TOP 7). Die Ergebnisse dieser Beratungen fließen anschließend in die Bearbeitung von Aufgabenbeschreibungen für den Pfarrdienst und die Klärung von strukturellen Rahmenbedingungen ein.

10 Bis zur Herbstsynode 2026 soll der Prozess der Profilierung des Pfarrberufs mit der Vorlage von Beschlusstexten abgeschlossen werden, die auch mit dem Prozess zur Neuordnung der Grundordnung abgestimmt werden sollen.

### **Veränderungen im Pfarrdienst der EKKW: vom Amt zum Beruf**

15 Während der aktuellen Tagung der Landessynode wollen wir an einigen Stellschrauben den beschriebenen Kulturwandel schon jetzt gewissermaßen neu kalibrieren und damit strukturelle Hemmnisse der multiprofessionellen Zusammenarbeit abbauen. Bedingt durch Entwicklungen innerhalb der EKD und Prüfaufträge im Haushaltskonsolidierungsprozess wollen wir Regelungen der strukturellen Rahmenbedingungen für den Pfarrdienst neu fassen.

Zum Abbau von Hierarchien und Statusunterschieden zwischen Pfarrer\*innen und anderen Mitarbeitenden im Dienst unserer Kirche schlagen wir der Synode vor, ab dem Jahr 2029 ausschließlich privatrechtliche Dienstverhältnisse in Pfarrdienst und kirchlicher Verwaltung umzusetzen (TOP 9a) – sofern bis dahin die tarifrechtlichen Voraussetzungen für einen privatrechtlich organisierten Pfarrdienst geschaffen sind. Die Zugangsvoraussetzungen zum Pfarrberuf sollen sich in den neuen Strukturen nicht ändern. Wir setzen auch künftig ein akademisches Studium der Theologie und einen entsprechenden Ausbildungsdienst (Vikariat) voraus, damit Pfarrer\*innen die theologische Leitung / Gesamtverantwortung wahrnehmen können. Die organisationale Leitung von Gemeinden (Geschäftsführung) soll künftig nicht mehr zwangsläufig Pfarrer\*innen übertragen werden.

Mit zwei weiteren Schritten wollen wir den Wandel des Pfarrdienstes vom Amt zum Beruf im Bereich der strukturellen Rahmenbedingungen voranbringen. Bereits Mitte der 1980er Jahre fanden zunehmend an den Kriterien eines Berufs orientierte Elemente in die Ausgestaltung des Dienstes (Teildienst oder Stellenteilung), ohne dass  
5 sich das Prinzip der Lebensförmigkeit im Verständnis des Pfarramtes grundlegend verändert hätte.

Mittlerweile hat sich dieses Berufsbild in der jüngeren Generation und auch mit dem immer größer werdenden Anteil privatrechtlich angestellter Pfarrer\*innen stark verän-  
10 dert.

Vor diesem Hintergrund hat die EKD das Pfarrdienstgesetz (PfdG.EKD) ergänzt und Bestimmungen zur Berücksichtigung der Maßstäbe des Arbeits- und Gesundheits-  
schutzes und der Familienfreundlichkeit des Dienstes aufgenommen (§ 25a, Ab-  
satz 2). Danach sind wir als Landeskirche gehalten, bis Ende 2026 Regelungen zu  
15 schaffen, die eine familienfreundliche und gesundheitsgerechte Ausgestaltung des Pfarrdienstes ermöglichen.

Mit der vorgeschlagenen Änderung des kurhessischen Ausführungsgesetzes zum PfdG.EKD wollen wir die **wöchentliche Arbeitszeit** von Pfarrer\*innen auf 41 Stunden  
(40 Stunden bei Pfarrpersonen über 60 Jahren oder mit einer Schwerbehinderung)  
20 begrenzen. Damit sollen die Bestimmung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes des staatlichen Arbeitsschutzgesetzes auch für die Pfarrberuf angewendet werden (TOP 11).

Mit der für den Herbst dieses Jahres geplanten Einführung des **Terminstunden-Modells**  
25 wollen wir ein Instrument zur Verfügung stellen, das die Umsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit planen und unterstützen soll. Das Terminstunden-Modell schreibt vergleichbar den Stunden-Deputaten im Lehramt an Schulen eine feste Zahl von Terminstunden im direkten Kontakt mit Menschen fest, der entsprechende Zeiten für die Vor- und Nachbereitung zugeordnet sind. Das Terminstunden-Modell als Planungstool  
30 ermöglicht eine überfällige Aufgabenkritik im Pfarrdienst zum Abgleich von Aufgaben und dafür zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen. Mit der Erstellung von Dienstanweisungen trägt es dazu bei, die Selbststeuerung im Pfarrberuf zu erhalten und hilft mit der Begrenzung der Aufgaben, die erforderliche Autonomie des Pfarrdienstes zu gewährleisten.

## **4 Profilstellen „Diakon:in in der Region“ – Evaluation, Ertrag und Perspektiven**

### **a) Synodaler Auftrag**

5 In den Reformbeschlüssen 2015 wurden die Weiterentwicklung des Diakon:innenamtes „als explizit geistliches und soziales Amt“ und die Erprobung multiprofessioneller Zusammenarbeit von der Landessynode beschlossen. Auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse hat die Landessynode am 24. November 2021 die Fortsetzung der im Rahmen der Reformbeschlüsse von 2015 begonnenen Prozesse, multiprofessionelle Zusammenarbeit in unserer Kirche auszubauen und zu fördern, bekräftigt.

10

Der Beschluss umfasste

- die Errichtung von bis zu neun Profilstellen „Diakon:in in der Region“;
- die Konzeptionierung eines Begleitprozesses für die Einrichtung der Profilstellen für Diakon:innen und bezogen auf Berufseinstiege unter multiprofessioneller Perspektive (unter anderem für den Berufseinstieg in das Pfarramt);
- 15 • die Konzeptionierung eines Konsultationsprozesses zur Klärung der kirchlichen Ämter und Berufe: in der Umsetzung wurde der Prozess zur „Profilierung der Ämter & Berufe) als Teilprozess des Reformprozesses konzipiert.

20

Weitergehende Ausführungen dazu finden Sie im Bericht zum Teilprozess und einem eigenständigen Tagesordnungspunkt im Verlauf der Landessynode

- die Planung, Durchführung und Evaluation der beiden Prozesse (Begleitprozess zur Implementierung multiprofessioneller Teams + Konsultationsprozess).
- 25 • Entwicklung gemeinsamer Perspektiven,
- ein klarer Umgang mit Rollenverständnissen und -erwartungen,
- eine Verankerung der Kooperationsaufgaben in Stellenprofilen.

## **b) Evaluation des Implementierungsprozesses**

### **Beschreibung der theologischen Kompetenz von Diakon:innen**

(Bezugnahme Synodenbeschluss 2015)

Die theologische Kompetenz von Diakon:innen kann als eine aufgabenbezogene Vertiefung im Sinne einer theologischen Teilverantwortung beschrieben werden. Damit unterscheidet sie sich von einer theologischen Gesamtverantwortung im Pfarrberuf. Dieses berufstheoretische Gestaltungsprinzip zwischen theologischer Gesamt- und Teilverantwortung basiert auf der gleichen Würde der verschiedenen Dienste. Sie impliziert ausdrücklich keine Hierarchisierung der verschiedenen kirchlichen Ämter und Berufe. Alle haben in gleicher Dignität Anteil an dem einen Auftrag der Kirche, das Evangelium zu teilen.

In den Profilstellen haben wir die Übertragung konkreter Aufgaben an der Schnittstelle zum Pfarrberuf im Sinne dieser theologischen Vertiefungen z. B. in den Aufgabenbereichen Bestattungen, liturgische Leitung oder Seelsorge erprobt. Der Aufgabenübertragung ist eine entsprechende weiterführende theologische Qualifikation vorangegangen. Entsprechende Beauftragungen wurden zeitlich und ortsbezogen (pro loco et tempore) erteilt. Dies kann das Tragen eines Prädikant:innentalars einschließen, wenn die liturgischen Aufgaben das Tragen einer liturgischen Kleidung erfordert.

Aus pfarramtlicher Perspektive können diese Schnittstellen als Rollendiffusion erlebt bzw. als Relevanzverlust gedeutet werden. Konstruktiv gewendet können sie aber auch als innovationsfördernde Ergänzung, funktionale Differenzierung und Erweiterung kirchlicher Präsenz wahrgenommen werden. Entscheidend ist die Klarheit der Beauftragung.

## **c) Regionale Stellen für Diakon:innen weitergedacht**

(Bezugnahme Synodenbeschluss 2021)

- a. Die bestehenden acht Regionalstellen bleiben in landeskirchlicher Trägerschaft. Gemäß den Vorgaben zur Haushaltskonsolidierung wurde die neunte Stelle nicht mehr besetzt und zwei weitere Stellen wurden mit einem KW-Vermerk versehen. Das bedeutet nicht, den Prozess zur Stärkung und Förderung der Zusammenarbeit von Teams zurückzunehmen, es werden nur keine zusätzlichen Mittel für diese Stellenprofile zur Verfügung gestellt. Diese bestehenden Stellenprofile werden unter Bezugnahme auf die Evaluationsergebnisse weiter profiliert.

Insbesondere die Frage des Einsatzortes, Kooperationsraum oder Kirchenkreis, soll ausgehend von den regionalen Bedarfen mit den Verantwortlichen vor Ort weiterentwickelt werden.

- 5 b. Die Evaluationsergebnisse legen nahe, dass die Stellenprofile ein weiterer Baustein auf dem Weg zu einer missionalen Kirche sind und den Transformationsprozess der Landeskirche stärken.

Damit verlassen wir den Erprobungsmodus und beschreiben Rahmenbedingungen für die Einbindung von Regionalstellen für Diakon:innen im Personaltableau der Kirchenkreise:

- 10 i. Umwandlung von bis zu zehn Pfarrstellen im Doppelhaushalt 2026/2027 (max. eine pro Kirchenkreis bei Vakanz), die evaluierend begleitet wird;
- ii. für die Umwandlung ist eine Stellenkonzeption vorzulegen, für die das Landeskirchenamt einen Genehmigungsvorbehalt erhält;
- 15 iii. eine Rahmenstellenbeschreibung ist in Zusammenarbeit mit den Dekan:innen zu erarbeiten;
- iv. für eine verpflichtende Fachberatung bleibt das Referat Theologische Aus-, Fort- u. Weiterbildung in der Verantwortung und stellt die Vernetzung mit den acht Diakon:innenstellen in landeskirchlicher Trägerschaft sicher.

#### 20 d) **Profilierung Diakon:innenamt**

(Einordnung in den kirchlichen Transformationsprozess als Synthese der Beschlusslagen von 2015 und 2021 zum Diakon:innenamt))

Die Evaluationsergebnisse der Profilstellen für Diakon:innen werden als ein weiteres Modul in den Teilprozess „Profilierungsprozesses der Ämter und Berufe“ aufgenommen. In einem auf Partizipation angelegten Kommunikationsprozess werden eingese-  
25 segnete Diakon:innen aus verschiedenen Anstellungskontexten (in Kirche, in der unternehmerischen Diakonie sowie in säkularen Anstellungsverhältnissen), die Diakonische Gemeinschaft Hephata und weitere Akteur\*innen eingebunden. Ziel ist die Überarbeitung des Kirchengesetzes für den Dienst als Diakon / Diakonin unter Berücksichtigung eines Impulses auf EKD-Ebene, eine Rahmung für die noch unzähligen rechtli-  
30 chen Regelungen für diese Berufsgruppe zu erreichen.

## 5 Evangelisches Profil mit Mitarbeiter:innen gestalten: Konfessionelle Anforderungen bei beruflichen Tätigkeiten in der EKKW und evangelisches Profil

### 5 a) **Mitarbeitsgesetz (MAG) und Rechtsverordnung über die konfessionellen Anforderungen bei beruflichen Tätigkeiten in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 21. Februar 2025**

Nachdem die Landessynode bereits im April 2024 der Arbeits-Richtlinie der EKD<sup>6</sup> entsprechend das Kirchengesetzes über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (Arbeitsgesetz)<sup>7</sup> verabschiedet hat, konnte der Rat der Landeskirche am 21. Februar 2025 auf dieser Grundlage eine Rechtsverordnung<sup>8</sup> erlassen, die landeskircheneinheitlich die beruflichen Tätigkeiten beschreibt, für die eine evangelische Kirchenmitgliedschaft oder die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche Voraussetzung ist. Im Vergleich zur bereits bis dahin empfohlenen Ausschreibungspraxis sind hierbei keine wesentlichen Veränderungen vorgenommen worden. Die Vorgabe, dass alle pädagogisch Mitarbeitenden in Kindertagesstätten einer christlichen Kirche angehören müssen, wurde vom Rat der Landeskirche unter der Maßgabe beschlossen, dass auf der Grundlage eines zu überarbeitenden Rahmenprofils für alle evangelischen Kindertageseinrichtungen in der EKKW eine weitere Öffnung für Mitarbeitende ohne christliche Konfessionszugehörigkeit geprüft werden soll.

### b) **Rechtsprechung**

Nach mehrjähriger Bearbeitung hat am 29. September 2025 das Bundesverfassungsgericht auf die Verfassungsbeschwerde gegen die sog. „Egenberger-Entscheidung“ des Bundesarbeitsgerichts zu Gunsten des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung (EWDE) entschieden.<sup>9</sup> Das Gericht bestätigte die Rechtsauffassung von Kirche und Diakonie, bei Einstellungen in begründeten Fällen aufgrund der

---

<sup>6</sup> Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrichtlinie) i. d. F. vom 8. Dezember 2023 (ABl. EKD 2024 S. 30).

<sup>7</sup> [Mitarbeitsgesetz](#) vom 27. April 2024, KABl. S. 87, Nr. 63.

<sup>8</sup> [Rechtsverordnung über die konfessionellen Anforderungen bei beruflichen Tätigkeiten in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck](#) vom 21. Februar 2025, KABl. S. 76 Nr. 30.

<sup>9</sup> Pressemeldung EKD: [Evangelische Kirche in Deutschland und Diakonie begrüßen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts – EKD](#); Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts: [Bundesverfassungsgericht - Beschluss vom 29. September 2025](#)

eigenen Bewertung der Inhalte der konkreten Arbeit besondere Anforderungen an die konfessionelle Bindung von Mitarbeitenden stellen zu können. Der hierzu vom Bundesarbeitsgericht aufgrund von Europäischen Antidiskriminierungsregelungen definierte Spielraum sei zu eng gezogen worden.

- 5 Die EKD hatte bereits während des Verfahrens vor dem Bundesverfassungsgericht mit der überarbeiteten Mitarbeitsrichtlinie eine Neubeschreibung des kirchlichen Selbstverständnisses vorgenommen (s. unter a)), so dass eine weitere kirchenrechtliche Anpassung derzeit nicht erforderlich ist.

## 10 **c) Arbeit am evangelischen Profil**

Im Januar 2025 konnte im Landeskirchenamt in Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden von midi, der Evangelischen Arbeitsstelle für missionarische Kirchenentwicklung und diakonische Profilbildung, eine Handreichung „Evangelisches Profil mit Mitarbeiter:innen gestalten“<sup>10</sup> veröffentlicht werden. Diese bietet einen Baukasten von Fragen als

15 Gesprächsimpulse für Workshops mit Mitarbeitenden und Führungskräften für die Themenfelder Erkennbarkeit und evangelische Kultur, Evangelische Ethik und Arbeitsatmosphäre, Evangelische Spiritualität, Evangelische Bildung, Evangelische Führung und Kommunikation und Profil.

- 20 Das Rahmenprofil ev. Tageseinrichtungen wurde entsprechend dem Ratsauftrag überarbeitet und vom Kollegium des Landeskirchenamtes am 24. März 2026 verabschiedet.

---

<sup>10</sup> Handreichung in [IUNIA](#)

## 6 Schlussbemerkungen

Mit dem vorliegenden Personalbericht haben wir versucht, den Kulturwandel zu skizzieren, den wir mit vielen Tagesordnungspunkten dieser Synodaltagung in unserer Landeskirche in Gang setzen wollen. Dieser ist entscheidend für unsere Personalstrategie und dafür, gute Rahmenbedingungen für die Arbeit in unserer Kirche für Mitarbeitende in allen Bereichen – Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Erzieherinnen und Erzieher, Diakoninnen und Diakonen, Jugendmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, Religionslehrkräfte, Verwaltungsmitarbeitende und natürlich auch alle anderen (sehen Sie uns bitte nach, dass wir hier nicht alle Berufsgruppen aufführen können) – zu erhalten. Für alle Mitarbeitende eine attraktive und wettbewerbsfähige Arbeitgeberin zu sein und zu bleiben, ist unser gemeinsames Ziel.

Denn alle Mitarbeitende – beruflich und im Ehrenamt – überall in unserer Landeskirche, sind mit ihrem Einsatz, ihren Gaben und ihren Visionen das Rückgrat unserer Kirche. Für Ihr Engagement möchten wir beide uns ganz herzlich bedanken. Ihr Einsatz ermöglicht es, den Auftrag unserer Kirche und die damit verbundenen vielfältigen Aufgaben zu erfüllen.

Schließlich möchten wir uns auch bei all denen bedanken, die diesen Bericht mit vorbereitet haben:

- unseren Kollegen Herrn Rohnke und Herrn Fuhrmann für die federführende Vorbereitung dieses Berichts,
- Frau Dr. Sommer und Frau Kaisinger-Carli für den Bericht zur Auswertung der Diakon:innen in der Region,
- sowie Frau Dr. Wellert – in Zusammenarbeit mit Frau Dr. Neebe und Frau Dr. Hofmann – für den Input zum Mitarbeitendenprofil.

Wir danken für Ihre Aufmerksamkeit.

Hofgeismar, im April 2026

**Prälat Burkhard zur Nieden**

**Vizepräsidentin Dr. Katharina Apel**