

## Neunte Tagung der 14. Landessynode

### Zu Tagesordnungspunkt 9

#### **Bericht über die Weiterentwicklung der Eckpunkte im Rahmen der Haushaltskonsolidierung**

##### **a) Statusbericht und Beschlussvorlage zu Eckpunkt 3a**

##### **b) Statusberichte zu den Prüfaufträgen zu Eckpunkt 1a**

#### **A. Problemlage und Zielsetzung**

Die von der Synode im Herbst 2022 beschlossenen Eckpunkte wurden weiterentwickelt und konkretisiert. Unter diesem TOP 9 wird der Landessynode über die Weiterentwicklungen der Eckpunkte berichtet. Insbesondere:

- **Eckpunkt 3a (TOP 9a):** Seit dem Beschluss der Landessynode im November 2022 zum Prüfauftrag zur Zukunft der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse hat sich in den Jahren 2024 und 2025 die Diskussion um die Zukunft der öffentlichen Dienstverhältnisse für Pfarrerrinnen und Pfarrer auf der EKD-Ebene intensiviert. Im Dezember 2025 hat die EKD-Kirchenkonferenz eine Grundsatzentscheidung zur Weiterarbeit an einem rechtssicheren Nebeneinander zweier Anstellungsverhältnisse getroffen.

Vor diesem Hintergrund wird in Anlage 1 zu diesem TOP ein Statusbericht und ein Beschlussvorschlag zu Eckpunkt 3a vorgelegt. Die Ergebnisse der Diskussionen auf EKD-Ebene decken sich mit den inhaltlich-konzeptionellen und finanziellen Überlegungen von Prälat und Vizepräsidentin im Personalbericht 2024. Damit wird nun das von der Landessynode 2022 erklärte Ziel einer Reduzierung der Kosten für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse auf der Basis der vorliegenden Erkenntnisse konkretisiert.

Insbesondere ist die geplante Maßnahme, Neueinstellungen im Pfarrdienst ab 2029 (sofern die arbeitsrechtlichen Regelungen bis dahin vorliegen) nur noch im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis vorzunehmen, als ein Baustein und unterstützender Schritt im Prozess der Pfarrberufswendung zu verstehen.

- **Eckpunkt 1a (TOP 9b):** Das Kollegium hat im Rahmen des Eckpunktes 1a (Werkstattgespräche) einen umfassenden Vorschlag für strategische Überlegungen und Perspektiven für ein 50%-Szenario in 10 Jahren der Frühjahrssynode 2025 vorgelegt. Die Frühjahrssynode 2025 hat dabei auch Prüfaufträge an die Dezernate beschlossen. Durch Statusberichte sollen die Dezernate über den Fortgang der Prüfaufträge der Landessynode berichten. Der Landessynode werden in Anlage 2 zu diesem TOP die aktualisierten Statusberichte vorgelegt, die die Weiterarbeit seit der Herbstsynode berücksichtigen.

## B. Lösungsvorschlag

- **Eckpunkt 3a (TOP 9a):** Auf Grundlage der Diskussionen auf EKD-Ebene halten die Berichtenden aus inhaltlich-konzeptionellen wie finanziellen Gründen einen zeitnahen Ausstieg aus der Begründung neuer öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse bei Pfarrpersonen und Kirchenbeamt\*innen im Verwaltungshandeln für die EKKW geboten.

Sofern die arbeitsrechtlichen Regelungen bis dahin vorliegen, werden ab 2029 Neueinstellungen im Pfarrdienst nur noch im privatrechtlichen Dienstverhältnis vorgenommen. Im Gleichlauf mit dem Zeitplan für die Pfarrpersonen wird ein vollständiger Verzicht auf die Neubegründung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse im Verwaltungsbereich und Neueinstellungen ebenfalls nur noch als privatrechtliche Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen.

Für die Lehrerschaft ist die Frage der Neubegründung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse im Rahmen des Prüfauftrags zu Eckpunkt 1a zu klären.

Die Absicherung der Verpflichtungen für bestehende öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse ist weiter verlässlich zu gewährleisten.

**Beschlussvorschlag:** S. Anlage 1

- **Eckpunkt 1a (TOP 9b):** Die Statusberichte zu allen Prüfaufträgen enthalten Informationen zu den Beteiligten, zum Vorgehen, zum Zeitplan und zu den Herausforderungen oder Risiken. Diese Statusberichte werden für jede Synodaltagung aktualisiert. Wenn Ergebnisse der Prüfung entscheidungsreif sind, legt das Kollegium des Landeskirchenamtes sie der Synode vor.

**Beschlussvorschlag:** S. Anlage 2

## C. Alternativen

./.

## D. Finanzielle Auswirkungen

- **Eckpunkt 3a (TOP 9a):** Ein wesentlicher struktureller Unterschied der privatrechtlichen Beschäftigung ist, dass der finanzielle Aufwand vollständig während der aktiven Dienstzeit entsteht, während beim öffentlichen Dienstverhältnis die Versorgung und Beihilfe lebenslang zu leisten sind. In der aktuellen Ausgestaltung der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse in der EKKW werden Aufwände auf zukünftige Generationen verlagert. Dies ist angesichts der sich mehr als deutlich abzeichnenden Kirchensteuerentwicklung im Sinne einer Generationengerechtigkeit nicht weiter verantwortbar. Zudem sind die vom Arbeit- bzw. Dienstgeber zu tragenden Gesamtaufwände bei einer privatrechtlichen Beschäftigung deutlich niedriger als bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.
- **Eckpunkt 1a (TOP 9b):** Die Statusberichte sollen (bei fortgeschrittener Bearbeitung der Prüfaufträge) insbesondere auch Informationen zum Beitrag des Prüfauftrags zum Einsparziel, geprüften finanziellen Szenarien und ggf. zusätzlichen Kosten bei der Bearbeitung oder Umsetzung des Prüfauftrags geben.

## **E. Beteiligung**

- **Eckpunkt 3a (TOP 9a):** Die Frage der Zukunft der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse wurde anhand des Statusberichtes und Beschlussvorschlages im Finanzausschuss und Personalausschuss diskutiert. Dieser wurde der Pfarrvertretung, dem Kirchenbeamtenausschuss und der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben. Diese sind den Unterlagen beigefügt. Mit Vertreterinnen und Vertretern der Vikareschaft sowie der Theologiestudierenden werden die Vorschläge im Vorfeld der Synode mündlich erörtert.
- **Eckpunkt 1a (TOP 9b):** Die Landessynode hat bei ihrer Tagung im Frühjahr 2025 im Rahmen der Beschlüsse zu Eckpunkt 1a der Haushaltskonsolidierung dem Kollegium zehn Prüfaufträge erteilt und einzelne Dezernate mit der Federführung bei der Bearbeitung beauftragt. Alle Prüfaufträge werden von Arbeitsgruppen bearbeitet; die meisten haben ihre Arbeit bereits aufgenommen, bei einigen steht das noch bevor. Bei Prüfaufträgen, die sich auf mehrere Arbeitsbereiche oder auf unterschiedliche Ebenen (z. B. Landeskirche und Kirchenkreise) beziehen, wurde jeweils eine Pröpstin/ein Propst für die Moderation und Prozesssteuerung der Arbeitsgruppen hinzugezogen.

## **F. Anlage**

- Anlage 1: Statusbericht und Beschlussvorlage zu Eckpunkt 3a (TOP 9a)
- Anlage 2: Statusberichte zu den Prüfaufträgen zu Eckpunkt 1a (TOP 9b) (wird Mitte April zur Verfügung gestellt)

## Statusbericht und Beschlussvorschlag zu Eckpunkt 3a. für die Neunte Tagung der 14. Landessynode im April 2026

Seit dem Beschluss der Landessynode im November 2022 zum Prüfauftrag zur Zukunft der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse (zur Ausgangssituation siehe A)) hat sich in den Jahren 2024 und 2025 die Diskussion um die Zukunft der öffentlichen Dienstverhältnisse für Pfarrerinnen und Pfarrer auf EKD-Ebene intensiviert. Im Dezember 2025 hat die EKD-Kirchenkonferenz eine Grundsatzentscheidung zur Weiterarbeit an einem rechtssicheren Nebeneinander zweier Anstellungsverhältnisse getroffen (zu den Entwicklungen auf EKD-Ebene siehe B)).

Vor dem Hintergrund dieser Grundsatzentscheidung auf EKD-Ebene legen die Berichtenden einen Statusbericht und eine Beschlussvorlage zu Eckpunkt 3a. vor (dazu C). Die Ergebnisse der Diskussionen auf EKD-Ebene decken sich mit den inhaltlich-konzeptionellen und finanziellen Überlegungen von Prälat und Vizepräsidentin im Personalbericht 2024.<sup>1</sup>

Damit wird nun das von der Landessynode 2022 erklärte Ziel einer Reduzierung der Kosten für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse auf der Basis der vorliegenden Erkenntnisse konkretisiert:

- Auf Grundlage der Diskussionen auf EKD-Ebene halten die Berichtenden aus inhaltlich-konzeptionellen wie finanziellen Gründen einen zeitnahen Ausstieg aus der Begründung neuer öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse bei Pfarrpersonen und Kirchenbeamt\*innen im Verwaltungshandeln für die EKKW geboten. Insbesondere ist die geplante Maßnahme, Neueinstellungen im Pfarrdienst ab **2029** (sofern die arbeitsrechtlichen Regelungen bis dahin vorliegen) nur noch im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis vorzunehmen, als ein Baustein und unterstützender Schritt im Prozess der Pfarrberufswerdung zu verstehen.
- Sofern die arbeitsrechtlichen Regelungen bis dahin vorliegen, werden ab **2029** Neueinstellungen im Pfarrdienst nur noch im privatrechtlichen Dienstverhältnis vorgenommen. Im Gleichlauf mit dem Zeitplan für die Pfarrpersonen wird ein vollständiger Verzicht auf die Neubegründung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse im Verwaltungsbereich und Neueinstellungen ebenfalls nur noch als privatrechtliche Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen.

Für die Lehrerschaft ist die Frage der Neubegründung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse im Rahmen des Prüfauftrags zu Eckpunkt 1a. zu klären.

Die Absicherung der Verpflichtungen für bestehende öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse ist weiter verlässlich zu gewährleisten.

---

<sup>1</sup> [Personalbericht von Prälat Burkhard zur Nieden und Vizepräsidentin Dr. Katharina Apel, am 25. April 2024 in Hofgeismar.](#)

## A) Ausgangssituation

Die Landessynode hat im November 2022 im Rahmen der Eckpunkte zur Aufstellung des Doppelhaushalts folgenden Beschluss 3a gefasst:

### **„3a. Öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse**

*a) Die EKKW beteiligt sich im Rahmen der EKD an der Diskussion um die Zukunft der Dienstverhältnisse für Pfarrerinnen und Pfarrer. Ziel soll dabei eine ergebnisoffene Diskussion zur Reduzierung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse mit Versorgungs- und Beihilfeansprüchen sein. Wesentliche Veränderungen sollen möglichst gemeinsam mit allen Gliedkirchen umgesetzt werden.*

*b) Die EKKW wird künftig die Neubegründung öffentlich-rechtlicher Kirchenbeamtenverhältnisse im Verwaltungshandeln auf die Notwendigkeit prüfen. Ziel soll dabei die Reduzierung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse mit Versorgungs- und Beihilfeansprüchen sein.“*

Die folgenden Leitgedanken waren dem Beschlussvorschlag vorangestellt:

*„-Neben der regelhaften Beschäftigung in privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen werden in Zukunft öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse nur für diejenigen Beschäftigungsverhältnisse begründet, für die es notwendig ist.*

*-Für bestehende öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse besteht Bestandschutz.*

*-Die Zukunft öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse für den Pfarrdienst wird im Rahmen der EKD (gemeinsames Pfarrdienstrecht) geprüft.*

*-Die Beschäftigung im privatrechtlichen Dienstverhältnis bleibt für alle Mitarbeitenden attraktiv und wettbewerbsfähig.“*

## B) Diskussion um die Zukunft der Dienstverhältnisse auf EKD-Ebene

### I. Entwicklungen bis zum Grundsatzbeschluss der EKD-Kirchenkonferenz im Dezember 2025

In der EKD ist seit Beschluss unseres Eckpunktes 3a die Frage der Zukunft der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse kontrovers diskutiert worden. Alle drei Berichtende haben in ihren jeweiligen Kontexten auf EKD-Ebene an diesen Diskussionen teilgenommen. Die Diskussionen in den jeweiligen Fachgruppen waren vielschichtig: Weder bestand zwischen den Landeskirchen noch zwischen den jeweiligen Fachgruppen Einigkeit, wie diese Frage zu beantworten ist.

Im Personalbericht 2024 haben Prälat und Vizepräsidentin die unterschiedlichen – insbesondere die inhaltlich-konzeptionellen wie finanziellen – Dimensionen der Frage, ob die Begründung neuer Dienstverhältnisse noch geboten ist, ausgeleuchtet. Die damaligen Ausführungen waren ein erster Versuch der Annäherung und sollten eine erste Grundlage für die weitere Diskussion bieten.<sup>2</sup>

Eine intensiviertere und vor allem koordinierte Befassung auf EKD-Ebene mit dem Thema der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse findet seit Mitte 2024 statt.<sup>3</sup> Die EKD-

<sup>2</sup> [Personalbericht 2024](#), S. 19 ff., vgl. Fn. 1.

<sup>3</sup> Der Anstoß für die intensiviertere Befassung kam zunächst aus dem Finanzbeirat der EKD zur Kirchenkonferenz am 26. Juni 2024 mit einem finanzpolitischen Votum zum Umgang mit den Themen Versorgung und Beihilfe. Das Votum zielte auf eine deutliche Reduzierung der langfristigen Verpflichtungen.

Kirchenkonferenz (das ist die Konferenz aller Leitenden Geistlichen und Leitenden Juristen der Landeskirchen) hatte das Kirchenamt der EKD im September 2024 gebeten, einen möglichen geordneten Ausstieg aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu prüfen und eine möglichst umfassende Entscheidungsvorlage der Kirchenkonferenz im Dezember 2025 vorzulegen.

Dazu hat die EKD die Diskussionen und Bearbeitungen dieser Fragestellung aus den unterschiedlichen Perspektiven von Finanzdezernent\*innen, Personaldezernent\*innen und Dienstrechtsreferent\*innen koordiniert und „synchronisiert“. Wesentliche Ergebnisse der rechtlichen, finanziellen und personalpolitischen Diskussionen auf EKD-Ebene – die sich mit den inhaltlich-konzeptionellen und finanziellen Überlegungen von Prälat und Vizepräsidentin im Personalbericht 2024<sup>4</sup> decken – sind u. a. (s. hierzu auch Abschnitt II.):

- Das Pfarrdienstverhältnis kann, auch als Regelfall, im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis begründet werden.
- Die vom Arbeit- bzw. Dienstgeber zu tragenden Gesamtaufwände sind bei einer privatrechtlichen Beschäftigung deutlich niedriger als bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Zudem entsteht bei einer privatrechtlichen Beschäftigung der finanzielle Aufwand vollständig während der aktiven Dienstzeit, während in der aktuellen Ausgestaltung der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse Aufwände auf zukünftige Generationen verlagert werden.
- Aus personalpolitischer Sicht wurden Vor- und Nachteile von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen und privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen diskutiert.
- Derzeit sind Pfarrdienstverhältnisse sowohl für öffentlich-rechtlich Beschäftigte als auch privatrechtlich Beschäftigte im Pfarrdienstgesetz der EKD und Ausführungsregelungen der Landeskirche gesetzlich geregelt. Es bedarf einer rechtssicheren Ausgestaltung des Pfarrdienstes für beide Beschäftigungsverhältnisse.
- Die durch das Pfarrdienstgesetz gewonnene Einheitlichkeit des Pfarrdienstes darf keinesfalls aufgegeben werden und muss auch für privatrechtlich beschäftigte Pfarrer\*innen aufrechterhalten werden und darüber hinaus auch weiter ausgebaut werden.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wird jedoch die Frage, ob die Begründung neuer öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse weiterhin geboten ist, zwischen den Landeskirchen weiterhin unterschiedlich beantwortet.

Die wichtigsten **kirchenpolitischen Erkenntnisse** aus den Diskussionen auf EKD-Ebene sind daher:

- Es besteht Einigkeit zwischen den Landeskirchen, dass die privatrechtliche Beschäftigung von Pfarrer\*innen künftig auf einer kirchenrechtlich adäquaten, dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzengesetz entsprechenden rechtlichen Grundlage geschehen muss.

---

Daraufhin erfolgte die Bitte der Kirchenkonferenz an die Konferenz der Personaldezernent\*innen und die Konferenz der Dienstrechtsreferent\*innen um Befassung und Stellungnahme. In den jeweiligen Konferenzen haben sich Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit den Thematiken befassen und vernetzen. Zudem findet ein auf EKD-Ebene übergeordneter Austausch zwischen den Finanzdezernent\*innen, Personaldezernent\*innen und Dienstrechtsreferent\*innen statt, um die Arbeitsergebnisse zielgerichtet zusammenzuführen.

Die Kirchenkonferenz beschloss am 11./12. September 2024, das Kirchenamt der EKD zu bitten, einen möglichen geordneten Ausstieg aus dem öffentlichen Dienstverhältnis (Pfarrdienst) zu prüfen und eine möglichst umfassende Entscheidungsvorlage der Kirchenkonferenz im Dezember 2025 vorzulegen.

Im September 2025 fand dazu vorbereitend ein Workshop der Kirchenkonferenz zu verschiedenen Themen im Umfeld der Entscheidung statt, die von den beteiligten Arbeitsgruppen in den Bereichen Recht, Finanzen und Personal vorbereitet waren.

<sup>4</sup> [Personalbericht 2024](#), vgl. Fn. 1.

Diese soll vorrangig im Laufe des Jahres 2026 EKD-einheitlich vorbereitet werden. (Gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission Pfarramt) Dies ist unabhängig von der jeweiligen personalpolitischen Entscheidung für die eine oder andere Rechtsform notwendig.

- Die Landeskirchen bewerten auf der Basis der vorstehenden Aspekte unterschiedlich, ob und wenn ja mit welchen Schritten sie künftige Einstellungen von neuen Pfarrpersonen privatrechtlich vornehmen werden.
- Es wird daher keinen einheitlichen „Ausstieg“ der Landeskirchen aus den öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen geben. Vielmehr wird es absehbar auf längere Zeit ein Nebeneinander beider rechtlicher Dienstformen auch bei neuen Beschäftigungsverhältnissen geben. Dies kann zu einer Wettbewerbssituation führen.
- Um die Verpflichtungen für die bereits bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse für nachfolgende Generationen in einem leistbaren Umfang zu halten, soll geprüft werden, welche rechtlich möglichen Einsparpotenziale hier im Hinblick auf Besoldung, Versorgung und Beihilfe bestehen.
- Von einem langfristigen Nebeneinander zweier Anstellungsverhältnisse, auch wenn zukünftig keine weiteren öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse mehr begründet werden, und damit immanenten Systemunterschieden ist auszugehen.

Vor diesem Hintergrund hat die Kirchenkonferenz am 10./11. Dezember 2025 einstimmig die folgende Grundsatzentscheidung zur Weiterarbeit an einem rechtssicheren Nebeneinander beider Anstellungsverhältnisse getroffen:

*„Im Rahmen der Prüfung zur Zukunft der öffentlichen Dienstverhältnisse in der Evangelischen Kirche in Deutschland und den Gliedkirchen nimmt die Kirchenkonferenz den bis hierhin erreichten Kenntnisstand entgegen. Als Schlussfolgerungen beauftragt sie das Kirchenamt, unter Zugrundelegung der vorliegenden Begründung und im Lichte der Aussprache,*

- a) die erforderlichen Rechtsänderungen vorzubereiten, insbesondere **einen einheitlichen Rechtsrahmen für den Pfarrdienst im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis zu erarbeiten und die erforderlichen Gesetzgebungsverfahren vorzubereiten**. Dabei ist vor allem ein Tarifvorschlag zu erarbeiten, der den theologischen und beruflichen Herausforderungen des Pfarrdienstes gerecht wird und gleichzeitig eine Überforderung der Finanzhaushalte vermeidet.*
- b) Einen Modellvorschlag zu erarbeiten, der **sämtliche Einsparpotenziale im bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis aufzeigt**. Insbesondere soll dabei folgendes in den Blick genommen werden: eine Senkung des barwertigen Aufwands Versorgung/Beihilfe öffentlich-rechtlicher Beschäftigungsverhältnisse im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sowie die Entwicklung attraktiver privater Vorsorgebausteine.“*

## **II. Wesentliche Erkenntnisse des Prüfprozesses auf EKD-Ebene:**

Die wesentlichen Erkenntnisse aus dem gemeinsamen Prüfprozess, die der Entscheidung der EKD-Kirchenkonferenz zugrunde lagen, waren:

## 1. Finanzielle Dimensionen

- Die aktuarische Begutachtung typischer Pfarrberufsbiographien ergibt, dass bei barwertiger Betrachtung<sup>5</sup> eine privatrechtliche Beschäftigung auf der Basis einer Bezahlung nach Tarifentgelt für den kirchlichen Dienstherrn ca. 25 % weniger finanziellen Aufwand bedeutet.<sup>6</sup>
- Wesentlicher struktureller Unterschied der privatrechtlichen Beschäftigung ist, dass der finanzielle Aufwand vollständig während der aktiven Dienstzeit entsteht, während beim öffentlichen Dienstverhältnis die Versorgung und Beihilfe lebenslang zu leisten sind.

## 2. Inhaltliche Fragen des Pfarrberufs

- Die Unabhängigkeit von Verkündigung und Lehre der Pfarrperson muss in jeglicher Dienstform gewährleistet werden.
- Die theologisch-hermeneutische Berufskompetenz setzt ein wissenschaftliches Studium weiterhin voraus.
- Die rechtskonforme Ausgestaltung von künftigen Anforderungen an den Pfarrberuf, z. B. im Arbeits- und Gesundheitsschutz, ist sowohl in der einen wie in der anderen Rechtsform notwendig und möglich.
- Die lebenslange Bindung im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis wird von Pfarrer\*innen, Theologiestudierenden und Vikar\*innen zum Teil als vorteilhaft (sicher, Garantie der Unabhängigkeit), zum Teil als nachteilig (unflexibel, übergriffig und das Privatleben bestimmend) betrachtet.

## 3. Rechtliche Aspekte

- Das im Pfarrdienstgesetz der EKD festgelegte Regel-Ausnahme-Verhältnis, das den Pfarrdienst primär als öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis und nur ausnahmsweise privatrechtlich ausgestaltet definiert, ist aus rechtlicher Sicht nicht zwingend. Die Anforderungen an den Pfarrberuf sind auch privatrechtlich darstellbar.
- Das Grundverhältnis der Ordination ist immer ein öffentlich-rechtliches. Dieses bedarf weiterhin einer (gemeinsamen) kirchengesetzlichen Regelung.
- Für die bestehenden öffentlich-rechtlichen Pfarrdienstverhältnisse bedarf es ebenfalls weiterhin einer (gemeinsamen) kirchengesetzlichen Rechtsgrundlage.
- Die derzeitige Regelung der Arbeitsbedingungen für Pfarrpersonen im privaten Anstellungsverhältnis durch Kirchengesetz entspricht nicht den kircheneigenen Vorgaben an die Arbeitsrechtssetzung in einem kirchengemäßen paritätischen Verfahren.
- Die bestehende Einheitlichkeit des Pfarrdienstes (PfdG.EKD) soll auch im privatrechtlichen Dienst nicht aufgegeben werden. Die Arbeitsrechtlichen Regelungen für

---

<sup>5</sup> Das bedeutet: für jedes Dienstverhältnis wird (fiktiv) bei Neubegründung eine vollständige Vorsorge für Versorgung und Beihilfe getroffen.

<sup>6</sup> Vgl. auch die entsprechende Einschätzung im [Personalbericht](#) 2024, s. Fn 1.

Pfarrpersonen sollen künftig in einer (gemeinsamen) Arbeitsrechtlichen Kommission auf EKD-Ebene festgelegt werden.

- Verschiedene Bedingungen des Pfarrdienstes, die derzeit öffentlich-rechtlich durch Gesetz gestaltet werden können, sind im privaten Dienstverhältnis nicht darstellbar, z.B. zweieinhalb/dreijährige Erprobungszeit (Probendienst), Disziplinarrecht, Wartestand.

### **III. Weiterarbeit auf EKD-Ebene seit Dezember 2025**

Dem Auftrag der Kirchenkonferenz entsprechend arbeitet seit Februar 2026 eine gemischt zusammengesetzte Arbeitsgruppe mit Finanz-, Personal- und Dienst- und Arbeitsrechtsreferent\*innen der Landeskirchen unter Leitung des Kirchenamtes der EKD daran, einen EKD-weiten kirchenrechtskonformen Regelungsrahmen für privatrechtliche Pfarrdienstverhältnisse vorzubereiten.

Ein Entwurf für ein Arbeitsrechtsregelungsgesetz mit dem Ziel einer gemeinsamen ARK für den Pfarrdienst soll möglichst bis zur EKD-Synode im November 2026 vorliegen. Parallel werden auf Grundlage der ersten rechtlichen Vorprüfung die inhaltlichen Parameter einer arbeitsrechtlichen Regelung für den Pfarrdienst aus Sicht der Landeskirchen erörtert. Darüber hinaus sind Regelungen zur (Personal-)Vertretung der privatrechtlich beschäftigten Pfarrpersonen zu schaffen.

Außerdem soll zeitnah ein Rechtsgutachten zu den Möglichkeiten erstellt werden, im Rahmen der geltenden Alimentationsgrundsätze im kirchlichen öffentlich-rechtlichen Dienst künftig auch in bestehenden Rechtsverhältnissen Einsparungen in Besoldung, Versorgung und Beihilfe vorzunehmen.

### **C) Fazit für die weitere Beschlussfassung in der EKKW**

Das 2022 erklärte Ziel einer Reduzierung der Kosten für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse kann auf der Basis der vorliegenden Erkenntnisse konkretisiert werden:

Die Erkenntnisse des Prüfprozesses auf EKD-Ebene bestätigen die Überlegungen des Prälaten und der Vizepräsidentin im Personalbericht 2024.

Nach den Erkenntnissen des EKD-Prüfprozesses ergeben sich die größten finanziellen Entlastungseffekte für die Gliedkirchen, wenn neue Beschäftigte nicht mehr in ein Beamtenverhältnis berufen werden, sondern ein Angestelltenverhältnis abgeschlossen wird. Dann sinkt der Rückstellungsbedarf für die Versorgung der Gliedkirchen im Zeitablauf, erst langsam, später immer stärker. Anpassungen im System der Beamtenbesoldung und -versorgung führen ebenfalls langfristig zu einer finanziellen Entlastung der Gliedkirchen. Die Effekte einzelner Maßnahmen sind jedoch im Ergebnis auf die Bilanz der Gliedkirchen wesentlich geringer.

Neben finanziellen Entlastungseffekten ist der folgende Punkt maßgeblich: Ein wesentlicher struktureller Unterschied der privatrechtlichen Beschäftigung ist, dass der finanzielle Aufwand vollständig während der aktiven Dienstzeit entsteht, während beim öffentlichen Dienstverhältnis die Versorgung und Beihilfe lebenslang zu leisten sind. In der aktuellen Ausgestaltung der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse in der EKKW werden Aufwände auf zukünftige Generationen verlagert. Dies ist angesichts der sich mehr als deutlich abzeichnenden Kirchensteuerentwicklung im Sinne einer Generationengerechtigkeit nicht weiter verantwortbar.

Aus finanziellen und inhaltlich-konzeptionellen Aspekten halten die Berichtenden daher den zeitnahen Ausstieg aus der Begründung neuer öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse bei

Pfarrpersonen geboten. Der grundsätzliche rechtliche Rahmen für das Arbeitsrecht der Pfarrer\*innen kann gemeinsam im Rahmen des EKD-Rechts geschaffen werden. Sofern die arbeitsrechtlichen Regelungen bis dahin vorliegen, werden ab 2029 Neueinstellungen im Pfarrdienst nur noch im privaten Dienstverhältnis vorgenommen (I.).

Für die Mitarbeitenden in der Verwaltung ist keine neue Arbeitsrechtssetzung erforderlich. Ein vollständiger Verzicht auf die Neubegründung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse im Verwaltungsbereich wird im Gleichlauf mit dem Zeitplan für die Pfarrpersonen und Neueinstellungen dann ebenfalls nur noch als privatrechtliche Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen (II.1.).

Für die Lehrerschaft ist die Frage der Neubegründung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse im Rahmen des Prüfauftrags Eckpunkt 1a zu klären (II.2.).

Die Absicherung der Verpflichtungen für bestehende öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse ist weiter zu gewährleisten (III.).

## **I. Pfarrdienst**

Die Beratungen im Profilierungsprozess zum Pfarrberuf der Zukunft sehen eine Einbindung der Pfarrpersonen in die interprofessionelle Zusammenarbeit in regionalen Teams vor. In der Zusammenarbeit mit hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in Verkündigungsdiensten nehmen Pfarrer\*innen gemeinsam mit anderen Berufsgruppen die Aufgabe, das Evangelium zu teilen, wahr.

Im Rahmen ihrer Ausbildung haben Pfarrpersonen vertiefte wissenschaftlich-theologische Kenntnisse und Einsichten erworben. Damit sind sie dazu befähigt und werden mit der Ordination damit beauftragt, ihre theologische und religionshermeneutische Kompetenz in die gemeindliche Arbeit<sup>7</sup> orientierend einzubringen. Sie nehmen damit eine wesentliche Aufgabe im Verkündigungsdienst wahr. Künftig wird dies notwendigerweise verstärkt arbeitsteilig mit anderen Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst geschehen. Gleichzeitig werden Pfarrpersonen nicht mehr zwingend mit umfassenden organisationalen Leitungsaufgaben betraut sein. Auch hier wird eine berufsspezifische Arbeitsteilung erforderlich werden.

Zur Förderung der interprofessionellen Zusammenarbeit werden Statusunterschiede im Bereich des Anstellungsstatus abgebaut. Pfarrer\*innen werden vergleichbar anderen Berufsgruppen künftig privatrechtlich angestellt. Rechte und Pflichten definieren sich dann in einem klassischen Arbeitsverhältnis, in dem ein bestimmter Dienst im Sinne einer Arbeitsleistung für ein Entgelt erbracht wird. Im Gegensatz zum öffentlich-rechtlichen Pfarrdienstverhältnis stellen sich Pfarrpersonen als Angestellte nicht lebenslang in ein Dienst- und Treueverhältnis, sondern binden sich auf Zeit. Dies ermöglicht eine höhere Flexibilität in der eigenen Berufsbiographie, erleichtert Wechsel zwischen Kirchen und zu anderen Arbeitgebern.

Die Beschäftigung im Anstellungsverhältnis ist als ein Baustein und unterstützender Schritt im Prozess der Pfarrberufswerdung zu verstehen.

Mit der Ordination im Jahr 2029 wird der erste Ausbildungskurs der gemeinsamen Vikariatsausbildung mit der EKHN und der Pfälzischen Landeskirche zum Dienst in unserer Landeskirche beauftragt. Um den Vikarinnen und Vikaren Klarheit im Hinblick auf eine künftige Beschäftigung in der Landeskirche zu geben, ist eine frühzeitige Beschlussfassung über eine Veränderung erforderlich.

---

<sup>7</sup> „Gemeindlich“ wird im Sinne des von der Synode verabschiedeten funktionalen Gemeindebegriffs verstanden, als in unterschiedlichen Sozialformen gestaltete und regional verschieden verankerte Weise, in der Evangelium geteilt wird.

Die Gestaltung der Arbeitsrechtlichen Regelungen für den privatrechtlichen Pfarrdienst soll soweit wie möglich gemeinsam mit den anderen EKD-Gliedkirchen geschehen. Die EKKW wird sich an der Gestaltung dieser Regelungen beteiligen. Ist absehbar, dass die Rechtsentwicklung einen „Ausstieg“ ab 2029 nicht ermöglicht, wird die Synode darüber rechtzeitig informiert und kann eine entsprechende Verschiebung beschließen.

#### Beschlussvorschlag:

Die Pfarrberufswerdung wird unterstützt und weiterentwickelt. Dafür werden insbesondere die folgenden Maßnahmen ergriffen:

- a) Ein gemeinsamer Rechtsrahmen für den privatrechtlichen Pfarrdienst wird auf EKD-Ebene mit entwickelt. Die Übernahme für EKKW wird angestrebt.
- b) Sofern die arbeitsrechtlichen Regelungen bis dahin vorliegen, werden ab 2029 Neueinstellungen im Pfarrdienst nur noch im privaten Dienstverhältnis vorgenommen.
- c) Die konzeptionelle Weiterentwicklung des Pfarrberufs insgesamt erfolgt im Teilprozess „Ämter und Berufe“.
- d) Die Synode wird über die weitere rechtliche und konzeptionelle Entwicklung regelmäßig informiert.

## **II. Kirchenbeam\*t\*innen in Verwaltung und Schuldienst**

### **1. Verwaltungshandeln**

Die Kirchenbeamtenverhältnisse werden davon gesondert betrachtet, da der rechtliche Rahmen für eine privatrechtliche Beschäftigung bereits gegeben ist.

Entsprechend Prüfauftrag 3a.b) wird die Neubegründung öffentlich-rechtlicher Kirchenbeamtenverhältnisse im Verwaltungshandeln bereits laufend auf ihre Notwendigkeit hin überprüft mit dem Ziel der Reduzierung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse mit Versorgungs- und Beihilfeansprüchen.

Kirchenbeamtenverhältnisse werden zur beruflichen Qualifikation derzeit noch jährlich mit bis zu zwei Anwärt\*innen oder Anwärt\*ern für die Laufbahn des gehobenen Dienstes neu begründet. Dadurch stehen qualifizierte Mitarbeitende für die Breite der spezifischen Aufgaben der kirchlichen Verwaltung zur Verfügung. Es ist jedoch zu prüfen, wie im Verwaltungshandeln diese eigene Ausbildung zukünftig durch andere Qualifikationen – jenseits der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse – ersetzt werden kann. Hier ist zunächst der Start der Kirchenverwaltung der Zukunft in 2027 abzuwarten, denn diese wird die Entwicklung der Mitarbeitenden im Verwaltungshandeln von Generalist\*innen und Generalisten zu Spezialist\*innen und Spezialisten weiter vorantreiben. Hierfür sind Erfahrungen zu sammeln, welche Qualifikationen konkret gebraucht werden. Sobald diese Erfahrungen und Erkenntnisse sowie alternative Qualifikationsmöglichkeiten vorliegen, kann auf die Begründung von Kirchenbeamtenanwärt\*ern verzichtet werden.

Außerhalb der Ausbildungsverhältnisse wurde bereits die Ausschreibungspraxis verändert. Öffentlich-rechtliche Dienstposten stehen derzeit nur für interne Bewerber\*innen und Bewerber offen. Es werden keine neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse durch die Versetzung von Beamt\*innen oder Beamten aus dem Staatsdienst mehr begründet.

Darüber hinaus sind den vergangenen Jahren wiederholt im Stellenplan Beamtenstellen in privatrechtliche Stellen umgewandelt worden (z. B. im Amt für Revision (AfR), im Referat Arbeitsrecht).<sup>8</sup>

Letztlich hat bereits ein „Ausschleichen“ der Neubegründung von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen im Verwaltungshandeln stattgefunden. Ein vollständiger Verzicht auf die Neubegründung im Gleichlauf mit dem Zeitplan für die Pfarrpersonen erscheint daher möglich und angemessen.

#### Beschlussvorschlag:

Werden im Pfarrdienst Neueinstellungen ab 2029 nur noch im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis vorgenommen, werden ab 2029 entsprechend Neueinstellungen im Verwaltungshandeln ebenfalls nur noch im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis vorgenommen.

## **2. Schuldienst**

Neue Kirchenbeamtenverhältnisse im Schuldienst werden bis auf weiteres begründet, um qualifizierte Lehrkräfte für die drei kirchlichen Schulen gewinnen und dauerhaft binden zu können. Bei den Lehrerstellen in den Schulen zeigen sich große Herausforderungen. Die Länder Hessen und Thüringen beschäftigen Lehrkräfte grundsätzlich in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen. Eine qualifizierte Personalgewinnung für unsere Schulen jenseits dieser Beschäftigungsform erscheint zumindest in der aktuellen Mangelsituation an Lehrkräften unwahrscheinlich.

Diese Praxis muss im Rahmen des Prüfauftrags bei Eckpunkt 1a für die Schulen mit überprüft werden.

#### Beschlussvorschlag:

Die Einstellungspraxis bei den Lehrkräften wird im Rahmen des Prüfauftrags bei Eckpunkt 1a für die Schulen mit überprüft.

## **III. Absicherung der Verpflichtungen für bestehende öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse**

Bei aller Konzentration auf die Frage der zukünftigen Begründung neuer Dienstverhältnisse darf der Blick auf die bereits bestehenden nicht vernachlässigt werden. Hier haben sich Menschen auf die Landeskirche als Dienstherrin eingelassen und zwar im Vertrauen auf die dauerhafte und verlässliche Erfüllung der daraus erwachsenden Verpflichtungen. Diesem Vertrauen muss die Landeskirche, auch jenseits aller ohnehin bestehenden rechtlichen Verpflichtungen, gerecht werden. Die bereits bestehenden Rückdeckungssysteme bei den beiden Versorgungskassen VERKA und Evangelische Ruhegehaltskasse sowie über die gebildete eigene Versorgungsrücklage sind dazu fortwährend zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen, um die Verpflichtungen für nachfolgende Generationen in einem leistbaren

---

<sup>8</sup> § 6 AfR-Gesetz sieht vor, dass die Prüfer\*innen in der Regel in einem Kirchenbeamtenverhältnis stehen sollen. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass auch im Amt für Revision die Prüftätigkeit angemessen auch in privatrechtlichen wahrgenommen werden können. So wurden die Stellen im Stellenplan bereits angepasst. Entsprechend der tatsächlichen Verhältnisse soll daher zeitnah – voraussichtlich in der Herbstsynode – auch § 6 AfR-Gesetz angepasst werden: „(1 ) Das Amt besteht aus dem Leiter oder der Leiterin (Leitung), dem stellvertretenden Leiter oder der stellvertretenden Leiterin (Stellvertretung) sowie der erforderlichen Anzahl von Prüfern oder Prüferinnen, die in der Regel in einem Kirchenbeamtenverhältnis stehen.“

Umfang zu halten. Gleichzeitig ist auch zu prüfen, welche rechtlich möglichen Einsparpotenziale im Hinblick auf Besoldung, Versorgung und Beihilfe bestehen.

Sofern ein Beschluss gefasst wird, ab 2029 keine Verbeamtungen mehr vorzunehmen, müssten entsprechende mögliche Schritte zur strukturellen Absicherung dieser Verpflichtung umfassend – sicherlich auch mit externer Unterstützung – geprüft und vorbereitet werden.

Beschlussvorschlag:

Die Absicherung der Alimentationsverpflichtungen für Besoldung, Versorgung und Beihilfe im Krankheitsfall für die bestehenden öffentlich-rechtlichen Beschäftigten wird durch die Landeskirche weiter sichergestellt. Dabei werden auch die rechtlich möglichen Einsparpotenziale weiter geprüft.

#### **IV. Beschlussvorschlag für die Landessynode:**

Die Landessynode beschließt:

1. Die Pfarrberufswerdung wird unterstützt und weiterentwickelt. Dafür werden insbesondere die folgenden Maßnahmen ergriffen
  - a) Ein gemeinsamer Rechtsrahmen für den privatrechtlichen Pfarrdienst wird auf EKD-Ebene mit entwickelt. Die Übernahme für EKKW wird angestrebt.
  - b) Sofern die arbeitsrechtlichen Regelungen bis dahin vorliegen, werden ab 2029 Neueinstellungen im Pfarrdienst nur noch im privaten Dienstverhältnis vorgenommen.
  - c) Die konzeptionelle Weiterentwicklung des Pfarrberufs insgesamt erfolgt im Teilprozess „Ämter und Berufe“.
  - d) Die Synode wird über die weitere rechtliche und konzeptionelle Entwicklung regelmäßig informiert.
2. Werden im Pfarrdienst Neueinstellungen ab 2029 nur noch im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis vorgenommen, werden ab 2029 entsprechend Neueinstellungen im Verwaltungshandeln ebenfalls nur noch im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis vorgenommen.
3. Die Einstellungspraxis bei den Lehrkräften wird im Rahmen des Prüfauftrags bei Eckpunkt 1a für die Schulen mit überprüft.
4. Die Absicherung der Alimentationsverpflichtungen für Besoldung, Versorgung und Beihilfe im Krankheitsfall für die bestehenden öffentlich-rechtlichen Beschäftigten wird durch die Landeskirche weiter sichergestellt. Dabei werden auch die rechtlich möglichen Einsparpotenziale weiter geprüft.

Liebe Frau Dr. Wellert,  
bezugnehmend auf den **Entwurf** zum **Statusbericht** und **Beschlussvorschlag** zu Eckpunkt 3a. für die Neunte Tagung der 14. Landessynode im April 2026 und dessen Ausführungen in A,B und C, lässt sich aus Sicht der Pfarrvertretung, die die sozialen, dienstrechtlichen und gehaltswirksamen Interessen und Belange der kurhessischen Pfarr\*innschaft vertritt, folgendes festhalten.

1. Die Pfarrvertretung kann dem **Beschlussvorschlag** für die Landessynode (wie es unter C IV. Seite 10 des Entwurfs) lautet) aus fiskalischen **Gründen** und **finanziellen Notwendigkeiten zustimmen**.

Dies geschieht ausschließlich aufgrund der Tatsache von massivem Verlust von Kirchensteuereinnahmen bei gleichzeitig hohen Versorgungsaufwendungen, auch in der Zukunft.

Den prognostizierten **Einsparungen** und **Haushaltsentlastungen** bei **Alimentation, Besoldung** und **Bezahlung** durch die ausschließliche Begründung von privatrechtlichen Dienstverhältnissen für Vikarskurse ab 2029 ff ist argumentativ und ökonomisch **wenig entgegengesetzt**.

Dies geschieht darüber hinaus aufgrund der nachfolgend auf Seite 1 des Entwurfs angeführten Argumente.

- *Auf Grundlage der Diskussionen auf EKD-Ebene halten die Berichtenden aus inhaltlich-konzeptionellen wie finanziellen Gründen einen zeitnahen Ausstieg aus der Begründung neuer öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse bei Pfarrpersonen und Kirchenbeamt\*innen im Verwaltungshandeln für die EKKW geboten.*

- *Sofern die arbeitsrechtlichen Regelungen bis dahin vorliegen, werden ab 2029 Neueinstellungen im Pfarrdienst nur noch im privatrechtlichen Dienstverhältnis vorgenommen.*

*Im Gleichlauf mit dem Zeitplan für die Pfarrpersonen wird ein vollständiger Verzicht auf die Neubegründung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse im Verwaltungsbereich und Neueinstellungen ebenfalls nur noch als privatrechtliche Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen.*

2. Die Pfarrvertretung erwartet jedoch im Interesse aller Pfarrpersonen (Vikare, Pfarrer\*innen, Ruhegehaltsempfänger\*innen) insbesondere aus Gründen der **Fürsorgepflicht** des **Dienstgebers EKKW** eine **solide Berechnung** der **zukünftigen** Ausgaben für **Besoldung** und **Versorgung**, die über die jährlichen kurzen Rechenschaftsberichte aus den Versorgungskassen für die Pfarrer\*innenschaft hinausgeht.

3. Des Weiteren mahnt die Pfarrvertretung für die intendierten **privatrechtlichen Dienstverhältnisse** eine adäquate, d.h. einer Beamtenbesoldung ähnlichen **TVÖD Bezahlung** in entsprechend höheren E-Stufen an.

Zum Schluss unserer Ausführungen bitte ich das Ganze im Interesse unserer Kolleg\*innen sachlich und ausschließlich aus finanziellen Notwendigkeiten und Gründen von Einsparungen vorzustellen.

Wenig hilfreich in diesem Zusammenhang wären ein populistisches "Pfarrer\*innen - **Bashing**" gemischt mit **antiklerikalen Affekten** und dem Vortragen von **klischeehaften Beamtenressentiments** aufgrund deren vermeintlich hohen Privilegien und Personalkosten. Dem bitte ich dringend zu wehren.

Dabei hilft auch der klare Hinweis das kurhessische Pfarrer\*innen, verbeamtet oder nicht, vor Ort die größte Humanressource und mitunter bestens intrinsisch motiviertes Personal der EKKW sind.

Schön wären auch mal ein explizites Lob, Dank und Wertschätzung und nicht nur die nordhessische Variante von **nicht geschimpft** ( weil zu teuer) ist **schon gelobt**.

Mit freundlichen Grüßen

Wilfried Marnach

Pfarrer **Wilfried Marnach**  
**Vorsitzender der Pfarrvertretung**  
der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW)

An der Kirche 1  
36266 Heringen-Wölfershausen  
Tel. 06624-542942  
**Mobil 0170-8143552**  
Email: [wilfried.marnach@ekkw.de](mailto:wilfried.marnach@ekkw.de)

Landeskirchenamt · 34114 Kassel

Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck  
- Landeskirchenamt -  
Dezernat Arbeits- und Dienstrecht  
Frau OLKRin Dr. Anne-Ruth Wellert  
Wilhelmshöher Allee 330  
34131 Kassel

## Kirchenbeamtenausschuss

Ihr Zeichen:  
Ihre Nachricht vom:  
Unser Zeichen:  
Unsere Nachricht vom:

Philipp Jung  
-Vorsitzender-  
Tel.: 0561 937825-101

[kirchenbeamtenausschuss@ekkw.de](mailto:kirchenbeamtenausschuss@ekkw.de)

Datum: 11. März 2026

### **Statusbericht und Beschlussvorschlag zum Eckpunkt 3a zum Haushaltskonsolidierungsprozess zur Zukunft der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse im Pfarrdienst und bei Kirchenbeamten in der Verwaltung; Stellungnahme des Kirchenbeamtenausschusses**

Sehr geehrte Frau Dr. Wellert,  
sehr geehrte Damen und Herren,

nach ausführlicher Beratung in der Sitzung vom 9. März 2026 unterstützt der Kirchenbeamtenausschuss das übergeordnete Ziel, die langfristige Finanzierbarkeit der kirchlichen Personalsysteme zu sichern und dabei die Einheitlichkeit des Pfarrdienstes sowie die Handlungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten.

Erlauben Sie uns allerdings einige konkrete Anmerkungen zu den uns vorliegenden Unterlagen:

1. Durch die prognostizierten kirchlichen Steuerentwicklungen scheint dieser Schritt unausweichlich. Dennoch ist deutlich festzuhalten, dass eine Abkehr von der Begründung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse unweigerlich eine Sicherstellung (Besoldungs- und Versorgungsansprüche) des bestehenden Personals inkl. aller Ruhegehaltsempfänger gewährleisten muss.

#### **Eine gesicherte Besoldung und Versorgung (angemessene Alimentation) ist zentrales Element des bestehenden Dienst- und Treueverhältnisses.**

Mit Nachdruck bitten wir daher, den im Entwurf formulierten Prüfauftrag zu „rechtlich möglichen Einsparpotenzialen“ in Besoldung, Versorgung und Beihilfe im Krankheitsfall für bestehende öffentlich-rechtliche Beschäftigte sehr restriktiv zu fassen. Aus Sicht des Kirchenbeamtenausschusses sprechen folgende Punkte gegen weitere Eingriffe in Bestandsrechte:



Wilhelmshöher Allee 330  
34131 Kassel  
Tel.: 0561 9378-0

E-Mail: [landeskirchenamt@ekkw.de](mailto:landeskirchenamt@ekkw.de)  
Internet: [www.ekkw.de](http://www.ekkw.de)  
Fax: 0561 9378-400

Evangelische Bank eG  
BIC: GENODEF1EK1  
IBAN: DE 33 5206 0410 0000 0030 00

- a. Vertrauensschutz und Fürsorgepflicht der Dienstherrin  
Bestandsbeamtinnen und -beamte haben ihre Lebensplanung auf die zugesagte Alimentation und Versorgung gegründet. Eingriffe würden den Vertrauensschutz unterlaufen und stünden in Spannung zur Fürsorgepflicht der Kirche als Dienstherrin.
- b. Alimentationsprinzip  
Die amtsangemessene Alimentation ist verfassungsrechtlich geschützt. Auch kirchliche Dienstherrinnen sind an dieses Prinzip gebunden. Kürzungen sind nur in eng begrenzten, rechtssicheren Konstellationen denkbar.

Als kirchliche Arbeitgeberin tragen wir besondere ethische Verantwortung. Eingriffe in lebenslang zugesagte Leistungen setzen ein negatives Signal und widersprechen dem Leitbild von Verlässlichkeit.

2. Die Themen **Wettbewerbsfähigkeit und Kirche als attraktive Arbeitgeberin** müssen, sollte dem Beschlussvorschlag gefolgt werden, deutlich priorisiert werden, da eines der Hauptprobleme der Fachkräftemangel ist und dieser wahrscheinlich noch zunehmen wird.  
Wir verweisen hier auf Zahlen aus dem gemeinsamen Personalbericht aus dem Jahr 2024 (S. 3f), dass mittelfristig bis ans Ende 2037 schätzungsweise 446 Pfarrpersonen auf 403,25 Pfarrstellen in den Ruhestand eintreten werden. Das sind fast Zweidrittel des jetzigen Personalbestands (Stand: 2024).
3. Für eine zukunftsfähige Kirchenverwaltung ist die Erhaltung von qualifizierten Ausbildungswegen entscheidend. Durch den Wegfall der Kirchenbeamtenlaufbahn ist eine **ganzheitliche Ausbildungs- und Qualifizierungsstrategie im Rahmen der Personalentwicklung neu zu denken**. Dies würde ebenfalls bestehende Unsicherheiten zur Kirche als verlässliche Arbeitgeberin mindern.
4. Wir befürworten die getrennte Betrachtung zur Zukunft der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse (Kirchenbeamte/Pfarrpersonen; Lehrkräfte) und bitten dies auch zukünftig so zu behandeln. Die **Sicherstellung von ausreichend qualifizierten und verbeamteten Lehrkräften** für kirchliche Schulen (oder RPI bzw. anderen landeskirchliche Einrichtungen) in direkter Konkurrenzsituation zu staatlichen Einrichtungen ist zwingend notwendig.  
Nähere Erläuterungen werden im Beteiligungsverfahren zu diesem Eckpunkt angebracht.

Mit freundlichen Grüßen



Jung  
**Vorsitzender**

Landeskirchliche Mitarbeitendenvertretung der EKKW, Heinrich-Wimmer-Str. 4, 34131 Kassel

Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck  
Frau Oberlandeskirchenrätin  
Dr. Anne-Ruth Wellert  
Wilhelmshöher Allee 330  
34131 Kassel

**Andreas Klenke, Vorsitzender**

Geschäftsstelle:  
Heinrich-Wimmer-Str. 4  
34131 Kassel  
Tel.: 0561 9378-1274  
andreas.klenke@ekkw.de

Kassel, 30. März 2026

**Stellungnahme der LakiMAV gemäß § 5 Abs. 3 AG zum MVG.EKD – Statusbericht und Beschlussvorschlag zu Eckpunkt 3a: Zukunft der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse (Pfarrdienst/Verwaltung)**

Ihre Mail vom 09.03.2026

Sehr geehrte Frau Dr. Wellert,

vielen Dank für die Übersendung des Statusberichts und des Beschlussvorschlags zur Zukunft der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse in der EKKW.

Die Landeskirchliche Mitarbeitendenvertretung hat die übersendeten Unterlagen beraten und nimmt hierzu wie folgt Stellung:

## **1. Sachverhalt**

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) plant auf Grundlage des Beschlusses der Landessynode vom November 2022 und infolge intensiver Beratungen auf EKD-Ebene ab dem Jahr 2029 keine neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse für Pfarrerninnen und Pfarrer sowie für Beschäftigte in der Verwaltung mehr zu begründen. Stattdessen sollen künftig Neueinstellungen ausschließlich in privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen erfolgen.

Hintergrund dieser Entscheidung sind u. a.:

- finanzielle Entlastungsbedarfe aufgrund langfristig steigender Versorgungslasten,
- rechtliche und konzeptionelle Überlegungen,
- kirchenpolitische Entwicklungen innerhalb der EKD mit dem Ziel eines rechtssicheren Nebeneinanders beider Dienstformen,
- der Wunsch nach einheitlichen arbeitsrechtlichen Regelungen auf EKD-Ebene.

Bestehende öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse bleiben umfassend geschützt; Verpflichtungen in Versorgung, Beihilfe und Besoldung sollen weiterhin zuverlässig abgesichert werden. Für Kirchenbeamt\*innen im Schuldienst gilt vorerst eine Sonderregelung, da dort die Personalgewinnung an die öffentlich-rechtliche Beschäftigungsform gekoppelt ist.

## 2. Herausforderungen aus Beschäftigtensicht

Aus Sicht der Beschäftigten sowie derjenigen, die in den kommenden Jahren in den kirchlichen Dienst eintreten möchten, ergeben sich mehrere Herausforderungen:

### a) Unklarheiten in der zukünftigen Ausgestaltung des Arbeitsrechts

Für privatrechtliche Pfarrdienstverhältnisse müssen erst noch neue arbeitsrechtliche Regelungen geschaffen werden. Solange diese nicht vorliegen, besteht Unsicherheit bezüglich:

- Arbeitszeitregelungen
- Eingruppierung und Vergütung
- Statusrechten (z. B. Ordination, Versetzung, Dienstpflichten)
- Mitbestimmungsstrukturen
- Schutzmechanismen (Disziplinarrecht, Gesundheits- und Arbeitsschutz)

Der Übergang könnte damit über mehrere Jahre eine Phase reduzierter Planbarkeit darstellen.

### b) Unterschiedliche Statusgruppen – mögliche Ungleichbehandlung

Durch das künftige Nebeneinander von bestehenden öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen und neuen privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen könnten Unterschiede entstehen bei:

- Versorgungssicherheit
- Beihilfeansprüchen
- dienstrechtlichen Rechten und Pflichten
- Beschäftigungsbedingungen
- Wahrnehmung der Berufsidentität

Dies birgt das Risiko einer Zweiklassensituation, die sich negativ auf Motivation, Teamdynamik und Attraktivität des Berufsfelds auswirken kann.

### c) Arbeitgeberattraktivität und Wettbewerbssituation

Die Entscheidung kann die Wettbewerbsfähigkeit der EKKW beeinflussen:

- Andere Landeskirchen planen unterschiedliche Wege, was zu Konkurrenzsituationen führen kann.
- Besonders für den Pfarrberuf könnte der Wegfall des öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnisses die Attraktivität mindern – insbesondere für Menschen, die Wert auf langfristige berufliche Sicherheit legen.
- Zugleich ist noch nicht absehbar, ob ein privatrechtliches System vergleichbar attraktive Vorsorgemodelle anbieten kann.

### d) Höhere individuelle Planungsunsicherheit

Die Umstellung betrifft vor allem Personen, die sich derzeit in der Ausbildung befinden oder deren Berufseintritt in den kommenden Jahren bevorsteht. Die fehlende Klarheit über:

- zukünftige Vertragsmodelle
- langfristige Versorgung
- Entwicklungsmöglichkeiten

kann persönliche Lebensplanung und Berufswahlentscheidungen erheblich beeinflussen.

### e) Risiken bei der langfristigen Absicherung

Die Zusicherung, bestehende öffentlich-rechtliche Verpflichtungen zuverlässig abzusichern, ist positiv. Dennoch ergeben sich aus Sicht der Beschäftigten Fragen:

- Wie stabil sind die Finanzierungssysteme bei Rücklagen, Versorgungskassen und Beihilfesystemen langfristig?
- Welche Einsparmaßnahmen könnten dennoch für Bestandsbedienstete relevant werden?
- Wie transparent erfolgt die Kommunikation über solche möglichen Anpassungen?

## 3. Fazit / Gesamtwürdigung

Die geplante Umstellung ist aus Sicht der Landeskirchlichen Mitarbeitendenvertretung ambivalent zu bewerten.

Kritisch anzumerken ist, dass der Reformprozess für die Beschäftigten mit erheblichen Unsicherheiten verbunden ist. Fragen der beruflichen Identität, langfristigen Versorgungssicherheit und Gleichbehandlung verschiedener Statusgruppen sind bislang nur teilweise beantwortet. Eine klare, frühzeitige und kontinuierliche Kommunikation wäre notwendig, um die Mitarbeitenden mitzunehmen und Vertrauen zu stärken.

Auch besteht das Risiko, dass der Pfarrberuf sowie Tätigkeiten in der Verwaltung an Attraktivität verlieren, wenn die neuen privatrechtlichen Rahmenbedingungen nicht ausreichend konkurrenzfähig ausgestaltet werden.

Zustimmend hervorzuheben ist jedoch, dass die Reform nachvollziehbare Ziele verfolgt: Sie trägt zur finanziellen Stabilisierung der Kirche bei, schafft langfristig ein einheitlicheres Arbeitsrecht und kann Flexibilität in beruflichen Lebensläufen fördern. Die Anerkennung des Bestandschutzes für bereits verbeamtete Personen ist verantwortungsvoll.

Insgesamt erscheint die beabsichtigte Umstellung nachvollziehbar, sofern die EKKW die arbeitsrechtlichen Strukturen rechtssicher, sozial ausgewogen und sorgfältig ausgestaltet, bestehende Verpflichtungen verlässlich erfüllt und die Interessenvertretungen der Beschäftigten fortlaufend einbindet. Nur unter diesen Voraussetzungen kann die Reform zu einer nachhaltigen, tragfähigen und von den Beschäftigten akzeptierten Neuordnung der Dienstverhältnisse führen.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Andreas Klenke

Vorsitzender der Landeskirchlichen Mitarbeitendenvertretung (LakiMAV)

### Statusberichte zu den Prüfaufträgen zu Eckpunkt 1a im Rahmen des Haushaltskonsolidierungsprozesses

Die Landessynode hat bei ihrer Tagung im Frühjahr 2025 im Rahmen der Beschlüsse zu Eckpunkt 1a der Haushaltskonsolidierung dem Kollegium zehn Prüfaufträge erteilt und einzelne Dezernate mit der Federführung bei der Bearbeitung beauftragt.

Das Kollegium des Landeskirchenamts hat sich in mehreren strategischen Sitzungen mit den Prüfaufträgen beschäftigt, um die Bearbeitung im Rahmen der strategischen Überlegungen der Dezernate und des Kollegiums sicherzustellen.

Bei der Bearbeitung zeigte sich, dass einige Prüfaufträge zeitnah erledigt werden können, während andere an externe Partner gebunden sind oder von gesamtkirchlichen Entwicklungsprozessen abhängig sind. Auch ist die Komplexität der Aufträge sehr unterschiedlich.

Alle Prüfaufträge werden von Arbeitsgruppen bearbeitet. Bei Prüfaufträgen, die sich auf mehrere Arbeitsbereiche oder auf unterschiedliche Ebenen (z. B. Landeskirche und Kirchenkreise) beziehen, wurde jeweils eine Pröpstin/ein Propst für die Moderation und Prozesssteuerung der Arbeitsgruppen hinzugezogen.

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Statusberichte zu allen Prüfaufträgen mit einem vom Haushaltstridem entwickelten Formular. Sie finden darin Informationen zu den Beteiligten, zum Vorgehen, zum Zeitplan und zu den Herausforderungen oder Risiken. **Aktualisierungen seit dem letzten Bericht sind gelb markiert.** Wenn Ergebnisse der Prüfung entscheidungsreif sind, legt das Kollegium des Landeskirchenamtes sie der Synode vor.

Kassel, den **24.3.2026**

Dr. Beate Hofmann  
Bischöfin, Vorsitzende des Kollegiums

## **Statusbericht Prüfauftrag Nr. 5a):**

**Prüfung von Einsparungen und alternativen Finanzierungsmöglichkeiten sowie Entwicklung einer ganzheitlichen Strategie für die haupt- und nebenberufliche sowie ehrenamtliche Kirchenmusik unter Beachtung der qualitativen Weiterentwicklung. Prüfauftrag an das Dezernat Theologisches Personal und Gemeindeentwicklung, Kirchenmusikausschuss und ggfls. weitere Perspektiven. (2.1)**

**Bearbeitungsstand: 23. März 2026 [Änderungen ggü Herbstsynode '25 gelb markiert]**

### **1. Ausgangslage des Prüfauftrags (finanziell, strukturell, konzeptionell)**

40 Stellen Hauptamt, Ausgaben: 4.405.100,00 € / Kirchenmusikkonzept 2019 beschlossen und nun fast umgesetzt.

### **2. Ziele des Prüfauftrag**

Prüfung von Einsparungen und alternativen Finanzierungsmöglichkeiten sowie Entwicklung einer ganzheitlichen Strategie für die haupt- und nebenberufliche sowie ehrenamtliche Kirchenmusik unter Beachtung der qualitativen Weiterentwicklung.

### **3. Wer ist verantwortlich für die Bearbeitung (Federführung), wer arbeitet mit, wer wird beteiligt und in welchen Formaten?**

Dezernat Theologisches Personal und Gemeindeentwicklung / Referat Kirchenmusik, Kirchenmusikausschuss / Pröpstin Wienold-Hocke

### **4. Was haben wir seit der Frühjahrssynode 25 erreicht?**

Kürzungsvorschlag zu Sachmittel im Doppelhaushalt 26/27 / Sondierungsgespräche, erste Planungsentwürfe, Gründung einer Arbeitsgruppe durch den Kirchenmusikausschuss, Abschluss der Arbeit des Unterausschusses des Kirchenmusikausschusses mit 4 Szenarien einschließlich Interpretation

### **5. Welche Entscheidungen stehen bereits jetzt an?**

Keine

### **6. Welche Entscheidungen zur Aufgabe von Arbeitsfeldern, Dienststellen oder Serviceleistungen zeichnen sich bereits jetzt ab?**

Keine

### **7. Woran wird aktuell gearbeitet?**

Kürzungsmaßnahmen Hauptamt / Drittmittel für Sachkosten / Nebenamtsreform

Am 30. April trifft sich der Kirchenmusikausschuss und erarbeitet ein Votum auf Grundlage der 4 Szenarien.

### **8. Ist bereits absehbar, welchen Beitrag der Gegenstand des Prüfauftrags zum Einsparziel insgesamt im Dezernat bzw. im landeskirchlichen Haushalt leisten kann?**

Noch nicht absehbar

### **9. Welche finanziellen Szenarien werden geprüft?**

Noch nicht absehbar

### **10. Welche Schritte müssen unbedingt erreicht werden, bevor über den Prüfauftrag entschieden werden kann (Zeitraumen, Projektplan)? Wann kann über den Prüfauftrag entschieden werden?**

Das Votum des Kirchenmusikausschusses wird im Mai in die Gremien eingespielt und soll nach Möglichkeit in der Herbstsynode 2026 bearbeitet werden.

### **11. Welche Risiken oder Herausforderungen bestehen bei diesem Prüfauftrag?**

Ein wesentlicher Risikofaktor besteht darin, dass durch den Wegfall hauptberuflicher Kirchenmusikstellen das professionelle kirchenmusikalische Angebot deutlich eingeschränkt wird. In der Folge würde auch der neben- und ehrenamtliche Bereich geschwächt, da die Bildungs- und Unterstützungsangebote für Kirchenmusiker:innen reduziert werden müssten.

Viele Chöre, Bands und Instrumentalgruppen sind auf professionelle Leitung, Organisation und musikalische Kompetenz angewiesen. Fehlen ausreichend hauptamtliche Kirchenmusiker:innen, droht die Auflösung zahlreicher Ensembles. Teilweise könnten sie von neben- oder ehrenamtlichen Kräften weitergeführt werden, jedoch meist mit eingeschränkter Qualität und Attraktivität. Für viele ambitionierte Musizierende wäre eine Mitwirkung dann nicht mehr interessant.

Damit ginge ein erheblicher Verlust an Vielfalt, Qualität und Professionalität im kirchenmusikalischen Leben einher – sowohl im Gottesdienst als auch im Konzertbereich. Die Kirchenmusik würde ihre besondere Rolle verlieren, emotionale und spirituelle Tiefe zu vermitteln, das Evangelium auf klangliche Weise zu kommunizieren und damit Zugänge zum Glauben jenseits rationaler Argumente zu eröffnen.

Ebenso wären wichtige Funktionen der Kirchenmusik gefährdet, etwa:

- Musik als Ort von Begegnung, Inklusion und Ehrenamtsförderung,
- Kirchenmusik als kulturelle Brücke zwischen Kirche und Gesellschaft,
- Musik als Türöffner und niederschwellige Form von Mission,
- sowie als Raum für Innovation und kreative Glaubensvermittlung.

Mittel- bis langfristig würde eine Reduktion der hauptamtlichen Stellen zudem einen Rückzug aus der Fläche und eine Konzentration auf „Leuchtturm-Projekte“ bedeuten. Um den Neben- und Ehrenamtsbereich zu stärken, braucht es professionelle Aus- und Fortbildungsangebote sowie kontinuierliche Begleitung. Diese könnten bei sinkenden Personalressourcen nur noch eingeschränkt stattfinden. Die Bezirkskantorate sowie die Fachbereiche für Popularmusik, Kinder- und Jugendkantorat und Posaunenarbeit wären gezwungen, ihre Arbeit auf exemplarische Projekte zu begrenzen.

Eine mögliche Alternative wäre, den Bildungsanteil der verbleibenden Kirchenmusikstellen zu erhöhen. Allerdings würde eine gleichzeitige Reduzierung des aktiven Musizierens die Stellenprofile unattraktiv machen – gerade angesichts des ohnehin bestehenden Fachkräftemangels in der EKD. Zu betonen ist, dass der Bildungsanteil in der EKKW bereits seit der Kirchenmusikreform deutlich höher ist als in vielen anderen Landeskirchen. Eine weitere Intensivierung könnte dazu führen, dass zahlreiche Kolleg:innen die EKKW verlassen.

Zur Klärung und Entwicklung möglicher Lösungsmodelle hat der Kirchenmusikausschuss eine Arbeitsgruppe eingesetzt (LKMD Maibaum, Pröpstin Wienold-Hocke, Dekan Wachter, Dr. M. Schneider, Bezirkskantor Heberling und Fachbereichsleiterin Langenbach).

Diese Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit der Erarbeitung von Kriterien und verschiedenen Lösungsansätzen, die vorgestellt werden sollen.

### **12. Sind zusätzliche Kosten zur Bearbeitung oder Umsetzung des Prüfauftrags schon jetzt absehbar?**

nein .

## **Statusbericht Prüfauftrag Nr. 5b):**

**Entwicklung einer Gesamtstrategie für die Aus-, Fort- und Weiterbildung im Haupt-, Neben- und Ehrenamt bei deutlich reduzierten Mitteln.**

**Prüfung des Erhalts der FSJ-Stellen im Bereich der verfassten Kirche in Zusammenarbeit mit der Diakonie Hessen**

**Bearbeitungsstand: 19. März 2026 [Änderungen ggü Herbstsynode '25 gelb markiert]**

### **1. Ausgangslage des Prüfauftrags (finanziell, strukturell, konzeptionell)**

*Finanziell:* Die Einsparauflage von 50 % bis 2035 muss in die Gesamtstrategie für die Aus-, Fort- und Weiterbildung eingearbeitet werden. Mit Errichtung der Evangelischen Hochschule Hessen (EHH), sind zusätzlich im Dezernat noch 20 % der für die EHH vorgesehenen Mittel aufzubringen.

*Strukturell* sind bereits Weichen gestellt worden, die Einsparziele zu erreichen:

- Verbindung der beiden Leitungsstellen, Direktorat Ev. Studienseminar mit der Leitung des Referats Theol. Aus-, Fort- und Weiterbildung.
- gemeinsame Vikariatsausbildung mit der EKHN und der Ev. Kirche der Pfalz ab Ende 2027.

*Konzeptionell:* Die Gesamtstrategie für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Haupt- und Ehrenamtlichen wird im Rahmen des Verantwortungsbereiches des Personaldezernats mit dem Fokus auf formale Bildungsprozesse erarbeitet. In den Blick genommen werden hierbei insbesondere Angebote der Aus- und Fortbildung für den Pfarrberuf, das Amt der Diakonin/des Diakons, der Gemeindepädagogin/des Gemeindepädagogen und der Ehrenamtlichen in der Gottesdienstleitung (Lektor\*innen, Prädikant\*innen, Ehrenamtliche im Bereich Gottesdienst mit Kindern und Familien).

Überlegungen zur Aus- und Fortbildung für Religionslehrkräfte und Kirchenmusiker\*innen werden konzeptionell aufgenommen und die Verantwortlichen an passenden Stellen in die Erarbeitung eingebunden. Eine Abstimmung über Schnittstellen zum Bereich der non-formalen Bildung (Erwachsenenbildung) und zur Bildungsstrategie mit Verantwortlichen des Bildungsdezernats ist vorgesehen.

### **2. Ziele des Prüfauftrags**

Gesamtstrategie:

Ziel ist, ein modularisiertes und mit anderen kooperierendes Angebot einer Aus-, Fort- und Weiterbildung für Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche in gottesdienstlichen und gemeindlichen Feldern zu ermöglichen und dabei Einsparungen vorzunehmen.

An der Entwicklung eines Konzeptes und einer Strategie, die ein solches Angebot ermöglicht, wird derzeit an verschiedenen Stellen gearbeitet: im Landeskirchenamt (Abstimmung mit Bildungsstrategie), im Ev. Studienseminar (modulare und kooperierende Aus- und Fortbildungsangebote), im Bereich der Kirchlichen Studienbegleitung (vernetztes Konzept in Marburg in Kooperation mit Kassel und Hephata), in Kooperationsgesprächen mit den Angeboten anderer Landeskirchen. Zudem fließen die Ergebnisse des Profilierungsprozesses für kirchliche Ämter und Berufe in das Konzept und die Gesamtstrategie ein: 1. hinsichtlich der Vernetzung der Aus- und Fortbildungsangebote zur Förderung interprofessioneller Zusammenarbeit und 2. hinsichtlich einer notwendigen modularen Angebotspalette, um gezielte Weiterbildungen zu ermöglichen.

FSJ:

2014 wurde das FSJ-Programm als eine zusätzliche Fördermaßnahme zur Gewinnung von Nachwuchs für kirchliche Berufe vom Kollegium des Landeskirchenamtes beschlossen. Der

Beschluss sah eine 50%ige Mitfinanzierung von 10 FSJ-Stellen in Kirchengemeinden vor. Die Finanzierung des FSJ-Programms erfolgte über nicht verbrauchte Haushaltsmittel. Die Verankerung des Förderprogramms als Baustein einer kirchlichen Nachwuchsgewinnung hat nach einer entsprechenden Evaluation nicht zum gewünschten Ergebnis geführt. Die landeskirchliche Mitfinanzierung für das 2014 zusätzlich beschlossene FSJ-Förderprogramm wird deshalb gestrichen.

### **3. Wer ist verantwortlich für die Bearbeitung (Federführung), wer arbeitet mit, wer wird beteiligt und in welchen Formaten?**

Referat Theologische Aus-, Fort- und Weiterbildung (Federführung), Ev. Studienseminar Hofgeismar, Kirchliche Studienbegleitung / Studienhaus Marburg und Kassel, Theologische Nachwuchsgewinnung, Ev.-theol. Fachbereich Marburg, Ev. Hochschule Hessen, Hephata Akademie für soziale Berufe, Ausbildungsverantwortliche der kooperierenden Landeskirchen.

**Ev. Studienseminar:** Organisationsentwicklungsprozess, Entwicklung der Kooperation in der Vikariatsausbildung und in der pastoralen Fortbildung, Start und Erprobung des modularen und gestuften Konzepts der Ausbildung zur Gottesdienstleitung im Ehrenamt.

**Kirchliche Studienbegleitung:** Auftrag zur Entwicklung verschiedener Szenarien mit allen, die in diesem Feld tätig sind (Studierendenbegleitung theol. / diakon., Studierendenseelsorge, Hess. Stipendiatenanstalt).

Gesprächsformate zu Schnittstellen und gemeinsamen Themen mit dem Ev. theol. Fachbereich Marburg, dem Institut Ev. Theologie Kassel, dem Bildungsdezernat der EKKW, insbes. Forum Bildung und Gesellschaft, Referat Jugendarbeit sowie mit dem Religionspädagogischem Institut werden in passenden Prozessphasen verabredet.

### **4. Was haben wir seit der Frühjahrssynode 25 erreicht?**

- Die Ev. Hochschule Hessen ist gegründet und am 1.4.26 gestartet.
- Konkrete Verabredungen zur gemeinsamen Vikariatsausbildung sind getroffen. Ein Curriculum (Start 1.9.27) wird erarbeitet.
- Die Erarbeitung eines Konzepts für eine gemeinsame Studienbegleitung mit reduzierten Mitteln ist initiiert.
- Auf der Herbstsynode 2025 wurde folgendes bereits bzgl. der FSJ beschlossen: Die Kosten für 8,0 Stellen Freiwilligendienst werden für das Haushaltsjahr 2026 noch einmalig durch die Entnahme von 42.000,00 € aus den Rücklagen finanziert. Ab dem Haushaltsjahr 2027 wird die 50%ige landeskirchliche Förderung aus Mitteln des Dezernats eingestellt.

### **5. Welche Entscheidungen stehen bereits jetzt an?**

./.

### **6. Welche Entscheidungen zur Aufgabe von Arbeitsfeldern, Dienststellen oder Serviceleistungen zeichnen sich bereits jetzt ab?**

Eine Aufgabe der landeskirchlichen Mitfinanzierung (50 %) der FSJ-Stellen ist nicht gleichzusetzen mit der Aufgabe von FSJ-Stellen im Bereich der verfassten Kirche. Jede Anstellungsebene kann weiterhin FSJ-Stellen einrichten. Gestrichen wird die landeskirchliche Mitfinanzierung für Stellen in Kirchengemeinden.

### **7. Woran wird aktuell gearbeitet?**

- Konzept für ein gemeinsames Angebot der kirchlichen Studienbegleitung

- Modulare und kooperierende Angebote für die Aus- und Fortbildung Haupt- und Ehrenamtlicher im Studienseminar
  - Abstimmung mit den kooperierenden Kirchen
  - Errichtung eines gemeinsamen Ausbildungsstandorts und Entwicklung eines gemeinsamen Curriculums für das Vikariat
- 8. Ist bereits absehbar, welchen Beitrag der Gegenstand des Prüfauftrags zum Einsparziel insgesamt im Dezernat bzw. im landeskirchlichen Haushalt leisten kann?**
- 50 % bis 2035 sind beabsichtigt

**9. Welche finanziellen Szenarien werden geprüft?**

./.

**10. Welche Schritte müssen unbedingt erreicht werden, bevor über den Prüfauftrag entschieden werden kann (Zeitrahmen, Projektplan)? Wann kann über den Prüfauftrag entschieden werden?**

Die Bearbeitung des Prüfauftrags ist eine komplexe Aufgabe. Insofern kann über die Erledigung nur in Teilschritten entschieden werden. Die Zusammenlegung der Stelle der Referatsleitung und des Direktorates sowie die Beendigung der Finanzierung der FSJ Stellen sind erste Teilschritte zur Erreichung des Einsparziels.

**11. Welche Risiken oder Herausforderungen bestehen bei diesem Prüfauftrag?**

./.

**12. Sind zusätzliche Kosten zur Bearbeitung oder Umsetzung des Prüfauftrags schon jetzt absehbar?**

Prozesskosten für die Entwicklung der Gesamtstrategie (externe Beratung und Moderation)

## Statusbericht Prüfauftrag Nr. 5c):

**Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Förderung und Begleitung ehrenamtlichen Engagements als Querschnittsaufgabe. Prüfauftrag an eine vom Bildungsdezernat einberufene Arbeitsgruppe mit Vertreter:innen mit Perspektiven aus unterschiedlichen Regionen, Ebenen und Dezernaten. (2.3)**

**Bearbeitungsstand: 10. März 2026 [Änderungen ggü Herbstsynode '25 gelb markiert]**

### **1. Ausgangslage des Prüfauftrags (finanziell, strukturell, konzeptionell)**

Bislang sind freiwillig Engagierte in unterschiedlichen Handlungsfeldern engagiert. Ihr Engagement unterscheidet sich deutlich. Auch die Zuständigkeiten und Regelungen sind sehr unterschiedlich wie auch die Zuordnung zu Dezernaten.

Die Strategiegruppe hat sich intensiv mit dieser Vielfalt befasst. Es wurden Steckbriefe zu einzelnen Handlungsfeldern angefertigt, die Unterschiede und auch Gemeinsamkeiten verdeutlichten. Außerdem wurden durch die Steckbriefe sogenannte neuralgische Punkte deutlich. Engagierte benannten, was ihnen das Engagement erschwere und sie unzufrieden mache. Hier zeigten sich erhebliche Übereinstimmungen.

### **2. Ziele des Prüfauftrag**

Der Prüfauftrag zielt darauf ab, eine Gesamtstrategie zu entwickeln. Es wird sich dabei zeigen, inwieweit Angleichungen möglich sind.

### **3. Wer ist verantwortlich für die Bearbeitung (Federführung), wer arbeitet mit, wer wird beteiligt und in welchen Formaten?**

Die Federführung hat das Bildungsdezernat. In Kooperation mit Propst Mantey wurde eine Arbeitsgruppe zusammengestellt. Ihr gehören an: KV-Arbeit, Fachstelle Engagementförderung, Bildungsdezernentin, Referat Kinder- und Jugendarbeit, Freiwilligenmanagerin, zwei Präsidien von Kreissynoden, Landessynodaler, Propst, zwei Dekane, zwei Ehrenamtliche aus dem Bereich Kirche mit Kindern, zwei Vertreterinnen des Prädikantenbeirats, regionales diakonisches Werk, eine Vertretung des Landesjugendforum

Es wurden Termine und Vorgehensweise sowie Arbeitsschritte verabredet. Die folgenden Arbeitspakete wurden verabredet:

1. **KMU 6 und andere Feldforschung** zum Ehrenamt, um Einblick in einschlägige Studien zum Thema zu gewinnen und eine gemeinsame Kenntnisbasis innerhalb der Strategiegruppe zu schaffen.
2. **Steckbriefe und Probebohrungen** in exemplarischen Ehrenamtsfeldern und ihre Begleitung durch die Kirche; damit wird das Ziel verbunden, anhand von abgestimmten gleichen Leitkriterien die Vielfalt und die Besonderheiten ehrenamtlichen Engagements kennenzulernen.
3. Konzepte zur Ehrenamtsförderung in den Kirchenkreisen und konkrete Arbeitsgestaltung der **Freiwilligenmanager:innen** kennenlernen und verstehen.
4. **Theologische Begründung** zum Ehrenamt in der Kirche
5. Wahrnehmung und Darstellung der Strategie **Ehrenamt im Gesamtzusammenhang des Reformprozesses.**
6. **Kompensation und/oder Motivation** in Zeiten schwindenden Hauptamtes; hier soll über die Motivation für ehrenamtliches Engagement diskutiert werden. Manche sehen das Ehrenamt vor allem als Ersatz für Vakanzen im Hauptamt, andere betonen, dass Motivation und Interessen von potentiellen Engagierten ausschlaggebend sein müssen.

Berührungen, ggf. Überschneidungen zum Prüfauftrag Nr. 5b) sind im Blick.

Inzwischen hat die Strategieguppe mehrere Male in wechselnden Formaten beraten: analog, hybrid und digital. Außerdem wurde eine zweitägige Klausurtagung durchgeführt, die intensive Arbeit insbesondere an den neuralgischen Punkten ermöglichte.

#### **4. Was haben wir seit der Frühjahrssynode 25 erreicht?**

Erste Beratungen haben stattgefunden, arbeitsteilig wurde der Status quo für die verschiedenen Formen ehrenamtlichen Engagements erhoben. „Arbeitspakete“ wurden abgestimmt (siehe dazu 3.) und eine Zeitschiene verabredet. Derzeit wird davon ausgegangen, dass bis zum Sommer 2026 eine Synodenvorlage für die Herbstsynode 2026 erarbeitet wird.

Sehr deutlich wurde die Heterogenität der Gruppe, was Ziel der Zusammensetzung war. Vor diesem Hintergrund wird die gemeinsame Arbeit für alle Beteiligten herausfordernd. Zugleich sind gute Arbeitsergebnisse zu erwarten.

Inzwischen wurde eine Synodenvorlage im Entwurf erarbeitet, die der Synode im Herbst 2026 Grundsätze zur Entscheidung vorlegen wird. Es ist geplant, die Arbeit an diesem Text im Sommer abzuschließen, so dass der Synode im Herbst das Papier vorgelegt und die Grundsätze zur Abstimmung gestellt werden können.

#### **5. Welche Entscheidungen stehen bereits jetzt an?**

Zum einen ist deutlich geworden, dass freiwilliges Engagement von Beginn an konstitutiv für christliche Gemeinden ist. Zum anderen hat sich herauskristallisiert, dass die Fachstelle für Engagementförderung zusammen mit den Freiwilligenmanager:innen einen anderen Aufgabenschwerpunkt hat als die anderen Arbeitsbereiche, in denen freiwilliges Engagement ebenfalls sehr wichtig ist. Während die Fachstelle für Engagementförderung zusammen mit den Freiwilligenmanager:innen die Engagementförderung insgesamt im Blick haben, nehmen Handlungsfelder wie z. B. Seelsorge, Kirchenmusik u. a. freiwillig Engagierte als essentiell für ihr konkretes Handlungsfeld wahr. Insofern unterscheidet sich der Fokus der Engagementförderung grundlegend.

#### **6. Welche Entscheidungen zur Aufgabe von Arbeitsfeldern, Dienststellen oder Serviceleistungen zeichnen sich bereits jetzt ab?**

Es zeichnet sich ab, dass durch die Verbesserung der Kommunikation, durch die Klärung von Aufgaben und Zuständigkeiten sowie durch die Bereitstellung von Ressourcen und Datenpools die Engagementförderung verbessert und effizienter gestaltet werden kann.

#### **7. Woran wird aktuell gearbeitet?**

Die unter 3. genannten Arbeitspakete wurden inzwischen alle bearbeitet. Aktuelle wird die Textvorlage fertiggestellt. Insbesondere die Grundsätze, die zur Abstimmung vorgelegt werden sollen, müssen noch intensiv besprochen werden.

#### **8. Ist bereits absehbar, welchen Beitrag der Gegenstand des Prüfauftrags zum Einsparziel insgesamt im Dezernat bzw. im landeskirchlichen Haushalt leisten kann?**

Es wird zu klären sein, in welchem Umfang das ehrenamtliche Engagement weiterhin finanziell unterstützt werden soll. Dazu wird die Strukturierung und Vernetzung der Engagementförderung sowie deren Finanzierung gründlich beraten.

#### **9. Welche finanziellen Szenarien werden geprüft?**

./.

#### **10. Welche Schritte müssen unbedingt erreicht werden, bevor über den Prüfauftrag entschieden werden kann (Zeitraumen, Projektplan)? Wann kann über den Prüfauftrag entschieden werden?**

Angestrebt wird, der Herbstsynode 2026 Grundsätze zur Entscheidung vorzulegen.

**11. Welche Risiken oder Herausforderungen bestehen bei diesem Prüfauftrag?**

In jedem Fall muss das ehrenamtliche Engagement erhalten und wertgeschätzt werden. Angestrebt wird, dieses auszubauen. Herausfordernd wird es sein, den Schnittmengen und Unterschiede der unterschiedlichen Engagementformen gerecht zu werden.

Der Synode sollen solide realisierbare Vorschläge gemacht werden, die die Engagementförderung nicht gefährden, sondern gewährleisten, dass in unserer Kirche freiwilliges Engagement nachhaltig ermöglicht, begleitet und gefördert wird.

**12. Sind zusätzliche Kosten zur Bearbeitung oder Umsetzung des Prüfauftrags schon absehbar?**

./.

## **Statusbericht Prüfauftrag Nr. 5d):**

**Weitere Reduzierung der Zuweisung an die Diakonie Hessen im Zeitraum von 2030 bis 2035 in Abstimmung mit der EKHN. Prüfauftrag an das Dezernat Diakonie und Ökumene**

**Bearbeitungsstand: 22. März 2026 [Änderungen ggü Herbstsynode '25 gelb markiert]**

### **1. Ausgangslage des Prüfauftrags (finanziell, strukturell, konzeptionell)**

Die Diakonie Hessen finanziert sich aus den Beiträgen der beiden Kirchen sowie ihrer Mitglieder. Sie verfügte 2024 ertragsseitig über 33,4 Mio. Euro, der Anteil der allgemeinen Zuweisungen der Kirchen liegt bei 7,2 Mio. Euro. Die beiden Kirchen haben sich miteinander auf eine Reduzierung ihres Beitrags um 30% bis 2030 verständigt, allerdings finden Inflationsausgleich und Gehaltsentwicklung dabei Berücksichtigung.

Für den Zeitraum von 2030 bis 2035 steht eine neue Verhandlung über die Beiträge der Kirchen an.

### **2. Ziele des Prüfauftrag**

Ziel ist ein mit der EKHN abgestimmtes Vorgehen zu einer weiteren Reduzierung der Beiträge der beiden Landeskirchen. Die Finanzentwicklung der beiden Kirchen ist dabei ebenso zu berücksichtigen wie eine bleibende, zukünftige Arbeitsfähigkeit unseres diakonischen Landesverbandes.

### **3. Wer ist verantwortlich für die Bearbeitung (Federführung), wer arbeitet mit, wer wird beteiligt und in welchen Formaten?**

Die Federführung haben die Dezernatsleitung für Diakonie und Ökumene sowie die Leitung des Zentrums für Gesellschaftliche Verantwortung **der EKHN**.

Zu beteiligen sind die Finanzabteilungen der beiden Landeskirchen und zu einem späteren Zeitpunkt der Vorstand der Diakonie Hessen. Die Verhandlungen werden vor allem in Form von Gesprächen geführt.

Aufgrund der öffentlichen Wirkung dieses Schritts ist es sinnvoll, nach ersten Sondierungen sich auch in der Marburger Konferenz über das Vorgehen abzustimmen.

### **4. Was haben wir seit der Frühjahrssynode 25 erreicht?**

Beim Treffen der Marburger Konferenz am 15.12.2025 wurde von den anwesenden Vertreter:innen der Kirchenleitungen von EKHN und EKKW sowie der Diakonie Hessen vereinbart, die Gespräche über die Reduzierung der zukünftigen landeskirchlichen Anteile zur Finanzierung des Landesverbands in 2028 aufzunehmen.

### **5. Welche Entscheidungen stehen bereits jetzt an?**

Keine.

### **6. Welche Entscheidungen zur Aufgabe von Arbeitsfeldern, Dienststellen oder Serviceleistungen zeichnen sich bereits jetzt ab?**

Keine.

### **7. Woran wird aktuell gearbeitet?**

-

### **8. Ist bereits absehbar, welchen Beitrag der Gegenstand des Prüfauftrags zum Einsparziel insgesamt im Dezernat bzw. im landeskirchlichen Haushalt leisten kann?**

Aus Sicht der Dezernatsleitung ist eine Reduzierung des Beitrags in 2035 auf 50% des Beitrags von 2025 anzustreben.

### **9. Welche finanziellen Szenarien werden geprüft?**

Bisher keine.

### **10. Welche Schritte müssen unbedingt erreicht werden, bevor über den Prüfauftrag entschieden werden kann (Zeitraumen, Projektplan)? Wann kann über den Prüfauftrag entschieden werden?**

Der Prüfauftrag kann erst dann bearbeitet werden, wenn sich auf Seiten beider Kirchen eine größere Klarheit über die zukünftige Finanzentwicklung abzeichnet (Ende 2028/Anfang 2029). Andererseits soll rechtzeitig vor Ablauf der alten Vereinbarung im Jahr 2030 eine neue Vereinbarung zur Finanzierung vorliegen. Die Diakonie Hessen benötigt Handlungssicherheit bezüglich ihrer langfristigen finanziellen Planungen. **Über den Prüfauftrag ist in der Herbstsynode 2029 zu entscheiden.** Die veränderten Zuwendungen erfolgen dann ab 2031.

### **11. Welche Risiken oder Herausforderungen bestehen bei diesem Prüfauftrag?**

Aus verfasst-kirchlicher Perspektive besteht eine Tendenz, die Diakonie Hessen als eine Organisation wahrzunehmen, die „mit uns“ nichts zu tun hat. Die Bedeutung und Reichweite ihrer Arbeit **werden** tendenziell unterschätzt. – Nach den Kürzungen für 2025-2030 werden weitere Kürzungen zur deutlichen Reduzierung ihrer Leistungen führen. Wie können wir dafür sorgen, dass z.B. ihre sozialpolitische Arbeit für die beiden Kirchen unter veränderten Rahmenbedingungen geleistet werden kann?

Begleitend zur Arbeit an dem Prüfauftrag ist daher der für die beiden Landeskirchen geleistete Beitrag der Diakonie Hessen zu erheben:

- Nach innen: Unterstützungsprozesse und Serviceleistungen – besonders für verfasst-kirchliche Mitglieder
- Nach außen: Rolle als evangelischer Spitzenverband im Bereich der Wohlfahrt
- Nach außen: Sozialpolitisches Engagement für die beiden Kirchen

### **12. Sind zusätzliche Kosten zur Bearbeitung oder Umsetzung des Prüfauftrags schon jetzt absehbar?**

Nein, bisher noch nicht.

## **Statusbericht Prüfauftrag Nr. 5e):**

**Strategieentwicklung mit der EKHN zu einer zukünftig gemeinsamen Verantwortung für das Handlungsfeld Ökumene. Prüfauftrag an das Dezernat Diakonie und Ökumene**

**Bearbeitungsstand: 22. März 2026 [Änderungen ggü Herbstsynode '25 gelb markiert]**

### **1. Ausgangslage des Prüfauftrags (finanziell, strukturell, konzeptionell)**

Unter der Voraussetzung eines Rückgangs der zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen um 50% bis 2035 sind die dem Dezernat Diakonie und Ökumene für inhaltliche Gestaltung zur Verfügung stehenden Finanzmittel mit ca. 887.000€ äußerst gering. Damit ist die Finanzierung des Zentrums Ökumene, Mitgliedschaften in Ökumenischen Zusammenschlüssen (ACK, GEKE, VEM) sowie die Partnerschaftsarbeit zu finanzieren. Ausgehend vom gemeinsamen Zentrum Ökumene als operativem Kernbereich liegt es nahe, die Verantwortung und strategische Ausrichtung im Handlungsfeld Ökumene gemeinsam mit der EKHN auszuüben.

### **2. Ziele des Prüfauftrags**

Die strategische Steuerung im Handlungsfeld Ökumene wird gemeinsam für die beiden hessischen Landeskirchen wahrgenommen, die geringer gewordenen personellen und finanziellen Ressourcen beider Kirchen werden zusammengelegt und stehen für die Umsetzung zur Verfügung.

### **3. Wer ist verantwortlich für die Bearbeitung (Federführung), wer arbeitet mit, wer wird beteiligt und in welchen Formaten?**

Die Federführung liegt bei der Dezernatsleitung Diakonie und Ökumene seitens der EKKW und bei der Referatsleitung für das Handlungsfeld Ökumene bei der EKHN.

Die Gruppe der Mitarbeitenden sollte 5-6 Personen nicht überschreiten – mit 1 Person aus dem Bereich Ökumene, 1 Person aus einem Zusammenschluss kirchlicher Bereiche (Nordkirche?), 1 Person mit OE-Kenntnissen.

Der Prozess sollte eine externe Moderation haben.

Beteiligt werden Vertretungen der Stakeholder im Handlungsfeld Ökumene (Kirchenleitungen, Partnerschaftsgruppen, Zentrum Ökumene, VEM und EMS, Catholica, jüd.-christlicher und islamisch-christlicher Dialog, usw.

### **4. Was haben wir seit der Frühjahrssynode 25 erreicht?**

Die Unterstützungsstrukturen für die Partnerschaftsarbeit auf Ebene der Kirchenkreise ist in beiden Landeskirchen aneinander angepasst worden und erfolgt durch die für Kontinente zuständigen Fachreferent:innen.

Die Vorhaben zur Anpassung auf der Ebene landeskirchlicher Partnerschaftsarbeit sind auf unterschiedlichem Stand: Für 2028 haben Planungen für eine gemeinsame Frauenkonsultation von EKKW und EKHN begonnen. Die Überlegungen zur Gestaltung der Einbindung der beiden leitenden Geistlichen in übergreifenden Begegnungsformaten (z. B. Bischofskonsultationen) sind im Gange.

Darüber hinaus ist bei der bisherigen Bearbeitung des Prüfauftrages deutlich geworden, dass weitere Faktoren mit einem größeren Gewicht zu berücksichtigen sind als Anfang 2025 absehbar: Die zukünftige Aufstellung der gemeinsamen operativen Arbeit im Zentrum Ökumene wird sowohl von den Einsparvorgaben wie von der Gewinnung anderer Trägerkirchen oder einer stärkeren An- oder Einbindung der Missionswerke abhängen. Damit weitet sich möglicherweise der Kreis derjenigen aus, die an der zukünftigen strategischen Ausrichtung mitwirken.

### **5. Welche Entscheidungen stehen bereits jetzt an?**

Die Federführenden für den Prüfauftrag sind sich über das Ziel einig und setzen die gemeinsame Verantwortung sowohl in der operativen Arbeit wie auch in Überlegungen zu Stellenbesetzungen und Personalplanung wie auch zum Umgang mit Finanzen um.

In der EKKW wird es darum gehen, bei der Bischofskonsultation im Sommer über die Neuausrichtung der Partnerschaftsarbeit zu entscheiden und dies dann mit der EKHN zu synchronisieren.

#### **6. Welche Entscheidungen zur Aufgabe von Arbeitsfeldern, Dienststellen oder Serviceleistungen zeichnen sich bereits jetzt ab?**

Die komplementäre Repräsentanz in den beiden Missionswerken ist zwischen den beiden Federführenden für den Prozess verabredet, m.W. aber nur bei uns in der Synode „mitbeschlossen“. Sie wird unsererseits bei der Neubesetzung von Ämtern in EMS und VEM sukzessive vollzogen.

Im Bereich des Zentrum Oekumene werden Arbeitsfelder reduziert oder aufgegeben werden müssen, ohne dessen Profil grundlegende zu verändern (siehe 7).

#### **7. Woran wird aktuell gearbeitet?**

a) Erarbeitung von Modellen zur Gestaltung der ökumenischen Arbeitsfelder unter der Vorgabe von Einsparungen von 15/30/50 Prozent bis 2035– und Gespräche zur Einbindung anderer Landeskirchen oder Missionswerke in die Trägerschaft.

Diese Modelle sind in 2028 dem Kooperationsrat vorzulegen, so dass in 2029 darüber in den beiden Landessynoden entschieden werden kann.

b) In EKKW und EKHN erfolgen Klärungen zur Verhältnisbestimmung von Begegnungsformen der leitenden Geistlichen unserer Partnerkirchen zu ‚klassischen‘ Partnerschaftsbegegnungen sowie zur Einbindung neuer regionaler Zielgruppen in die Partnerschaftsarbeit.

#### **8. Ist bereits absehbar, welchen Beitrag der Gegenstand des Prüfauftrags zum Einsparziel insgesamt im Dezernat bzw. im landeskirchlichen Haushalt leisten kann?**

Die Maßnahme leistet keinen Beitrag zum Einsparziel, sondern ist durch die Einsparnotwendigkeit hervorgerufen. Ich erwarte davon, dass wir auch im Handlungsfeld Ökumene in der Lage sind, unter zurückgehenden Mitteln einen qualitativen Beitrag für das Hören auf Gott – und das, was Menschen brauchen, zu leisten.

#### **9. Welche finanziellen Szenarien werden geprüft?**

Siehe 7a.

Der Punkt 7b bedeutet eine Verlagerung der Mittel im Haushalt des Dezernats Diakonie und Ökumene.

Es geht hier vor allem um die Prüfung von strukturellen Szenarien, wie eine gleichberechtigte Beteiligung an den zukünftigen Steuerungsprozessen unter der Voraussetzung unterschiedlicher finanzieller Beteiligung umzusetzen ist.

#### **10. Welche Schritte müssen unbedingt erreicht werden, bevor über den Prüfauftrag entschieden werden kann (Zeitraumen, Projektplan)? Wann kann über den Prüfauftrag entschieden werden?**

Aus den unter Frage 4. genannten Umsetzungen wird deutlich, dass das Zentrum Oekumene die Möglichkeit bietet, die gemeinsame Verantwortung für die im Zentrum Oekumene abgedeckten Arbeitsfelder auf operativer Ebene umzusetzen.

Unter den Federführenden für den Prüfauftrag gibt es ein Einverständnis zur Umsetzung auf übergeordneter struktureller Ebene der beiden Landeskirchen. Hier steht als nächster Schritt

das Gespräch zwischen den kirchenleitenden Gremien von EKKW und EKHN an, um zu einer gemeinsamen Vereinbarung für die gemeinsame Wahrnehmung der strategischen Verantwortung im Handlungsfeld Ökumene zu kommen.

Anschließend steht die Ausarbeitung von Umsetzungsschritten an. Dazu gehören Fragen wie die Budgetverantwortung, der Informationsfluss zu den beiden Kirchenleitungen oder die operative Gestaltung der außerhalb des Zentrum Oekumene liegenden Arbeitsfelder.

Das Gespräch auf kirchenleitender Ebene muss in 2026 stattfinden. Für die Bearbeitung der weiteren strategischen Schritte ist Ende 2026 dann die in Frage 3. angedachte Arbeitsgruppe einzusetzen – mit dem Auftrag, für Ende 2027 eine Vorlage zu erstellen. Diese kann dann Anfang 2028 in die synodalen Entscheidungsprozesse der beiden Landeskirchen eingebracht werden.

### **11. Welche Risiken oder Herausforderungen bestehen bei diesem Prüfauftrag?**

Prozess betrifft auch die Frage, wie bei einer gemeinsamen Verantwortung in beiden Kirchen das Thema „Ökumene“ zukünftig im Kollegium wahrgenommen wird – und wie dies mit der EKHN zu synchronisieren ist. (-> Struktur-AG)

EKHN-seitig sind die finanzielle und strategische Verantwortung für das Handlungsfeld Ökumene (Referatsleitung Handlungsfeld Ökumene in Darmstadt) in Personalunion mit der operativen Verantwortung für die Umsetzung durch das Zentrum Oekumene verbunden. Auch dies ist strukturell zu synchronisieren.

Welche Konsequenz hat es für eine gemeinsame Verantwortung für das Handlungsfeld Ökumene, wenn auf operativer Ebene eine 3. Kirche (Pfalz, Baden) oder ein Missionswerk (ems, VEM) als Trägerin für das Zentrum Oekumene gewonnen wird?

### **12. Sind zusätzliche Kosten zur Bearbeitung oder Umsetzung des Prüfauftrags schon jetzt absehbar?**

Ja, für die externe Prozessbegleitung.

## **Statusbericht Prüfauftrag Nr. 5f):**

**Prüfung zum Erhalt der Schulen bei deutlicher Reduzierung der finanziellen Ressourcen der Kirche. Bei der Prüfung sind Verpflichtungen für die Gebäude, Personalkosten und Versorgungsleistungen zu berücksichtigen. Prüfauftrag an das Bildungsdezernat in Zusammenarbeit mit den anderen zuständigen Dezernaten (2.7)**

**Bearbeitungsstand: 12. März 2026 [Änderungen ggü Herbstsynode '25 gelb markiert]**

### **1. Ausgangslage des Prüfauftrags (finanziell, strukturell, konzeptionell)**

Die EKKW hat zwei Grundschulen und ein Gymnasium in eigener Trägerschaft. Eine der Grundschulen befindet sich im Bundesland Thüringen. Zurzeit sind mit den drei ev. Schulen erhebliche Kosten verbunden, die durch die bundeslandspezifischen Regelungen der Ersatzschulfinanzierung nicht vollumfänglich refinanziert werden.

### **2. Ziele des Prüfauftrag**

Die Ermittlung und Prüfung alternativer Finanzierungsmöglichkeiten sowie alternativer Trägermodelle ist Ziel der Arbeit. Dabei sollen die Gesamtkosten (Schulbetrieb, Versorgung, Gebäude) deutlich verringert werden.

### **3. Wer ist verantwortlich für die Bearbeitung (Federführung), wer arbeitet mit, wer wird beteiligt und in welchen Formaten?**

Die Federführung hat das Bildungsdezernat. Dieses wird unterstützt durch das Personalreferat, durch das Referat Finanzen sowie durch das Dezernat Arbeitsrecht.

### **4. Was haben wir seit der Frühjahrssynode 25 erreicht?**

Eine Arbeitsgruppe hat sich konstituiert und bereits beraten. Zurzeit wird der Status quo ermittelt. In diesem Zusammenhang wird u.a. auch ein Steckbrief zu jeder der drei Schulen erstellt.

Die Steckbriefe wurden erstellt und diskutiert. Dabei wurden Unterschiede und Gemeinsamkeiten und besonders auch Herausforderungen sowohl hinsichtlich der Fortsetzung der Trägerschaft wie auch im Blick auf Trägeralternativen deutlich.

Mögliche Stellschrauben (z. B. Schulgeld, Betreuungsgeld, Klassengröße) wurden identifiziert, an denen auch schon während der Bearbeitung des Prüfauftrages gedreht werden kann und wird.

### **5. Welche Entscheidungen stehen bereits jetzt an?**

./.

### **6. Welche Entscheidungen zur Aufgabe von Arbeitsfeldern, Dienststellen oder Serviceleistungen zeichnen sich bereits jetzt ab?**

./.

### **7. Woran wird aktuell gearbeitet?**

Miteinander wurde verabredet, welche Szenarien ausgearbeitet werden, um sie dann miteinander vergleichen zu können. Diese müssen für jede Schule getrennt dargestellt werden, da sie sich durch die unterschiedlichen Standorte der Schulen erheblich voneinander unterscheiden.

Die einzelnen Aspekte der Szenarien (Zahlen, Daten, Fakten) werden zurzeit erarbeitet.

### **8. Ist bereits absehbar, welchen Beitrag der Gegenstand des Prüfauftrags zum Einsparziel insgesamt im Dezernat bzw. im landeskirchlichen Haushalt leisten kann?**

Absehbar ist, dass die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse in allen Szenarien eine große Herausforderung darstellen.

**9. Welche finanziellen Szenarien werden geprüft?**

./.

**10. Welche Schritte müssen unbedingt erreicht werden, bevor über den Prüfauftrag entschieden werden kann (Zeitraumen, Projektplan)? Wann kann über den Prüfauftrag entschieden werden?**

Es muss ein umfassendes detailliertes „Bild“ über alle drei Schulen entstehen. Das ermöglicht, dass mehrere Szenarien mit ihren Herausforderungen und Konsequenzen dargestellt werden, die eine sachgemäße Entscheidung ermöglichen sollen.

Erst wenn die verschiedenen Szenarien mit allen Details dargestellt sind, kann geprüft und abgewogen werden.

Angestrebt wird, die Szenarien im Herbst mit dem Finanzausschuss zu diskutieren und dort die weiteren Prozessschritte und einen Zeitrahmen abzustimmen.

**11. Welche Risiken oder Herausforderungen bestehen bei diesem Prüfauftrag?**

Der Schulbetrieb darf in keiner Weise gefährdet werden.

**12. Sind zusätzliche Kosten zur Bearbeitung oder Umsetzung des Prüfauftrags schon absehbar?**

./.

## **Statusbericht Prüfauftrag Nr. 5g):**

**Prüfung der landeskirchlichen Unterstützung der Arbeit in Familienbildungsstätten und Ev. Foren in den Regionen. Prüfauftrag an das Bildungsdezernat in Zusammenarbeit mit den Kirchenkreisen und der Bildungskammer. (2.11).**

**HIER: Prüfauftrag Nr. 5g1) – Landeskirchliche Unterstützung der Arbeit in Familienbildungsstätten.**

**Bearbeitungsstand: 12. März 2026 [Änderungen ggü Herbstsynode '25 gelb markiert]**

### **1. Ausgangslage des Prüfauftrags (finanziell, strukturell, konzeptionell)**

Faktisch handelt es sich hier um zwei Prüfaufträge, da die Familienbildungsstätten (FBSen) und die ev. Foren unterschiedliche Einrichtungen mit unterschiedlichen Standorten sind.

### **2. Ziele des Prüfauftrag**

Überprüfung der Wirksamkeit des Einsatzes landeskirchlicher finanzieller Ressourcen.

### **3. Wer ist verantwortlich für die Bearbeitung (Federführung), wer arbeitet mit, wer wird beteiligt und in welchen Formaten?**

Das Bildungsdezernat in Zusammenarbeit mit Dekan von Dörnberg hat die Federführung und erarbeitet gemeinsam mit den Leitungen der Familienbildungsstätten eine Entscheidungsgrundlage. Außerdem werden die Dekan:innen der jeweiligen Kirchenkreise in die Beratungen einbezogen.

### **4. Was haben wir seit der Frühjahrssynode 25 erreicht?**

Bislang wurde der Prüfauftrag zu den Familienbildungsstätten angegangen. Dazu wurde eine Arbeitsgruppe konstituiert. Zur Zusammensetzung siehe 3.

Bislang wurden Aspekten, Perspektiven und Fragestellungen gesammelt, die für die Erhebung der Ausgangslage wichtig sind. Diese wurden in einer Exceltabelle zusammengetragen. Zur Zeit wird diese ergänzt. Außerdem werden die verschiedenen Formen von Angeboten geclustert, um verglichen und bewertet werden zu können.

Inzwischen ist deutlich geworden, dass eine Vergleichbarkeit nur schwer hergestellt werden kann. Das liegt daran, dass sich die inhaltliche Arbeit der Familienbildungsstätten ganz erheblich unterscheidet unter anderem auch deswegen, weil sich die FBSen in sehr unterschiedlichen Sozialräumen befinden und arbeiten. Aber auch die Verwaltung der FBSen, die von unterschiedlichen Kirchenkreisämtern durchgeführt wird, unterscheidet sich deutlich.

### **5. Welche Entscheidungen stehen bereits jetzt an?**

Es wird intensiv daran gearbeitet, Vergleichbarkeit herzustellen. Nun muss sich zeigen, ob das gelingt. Die Sachbearbeitungen der Kirchenkreisämter sind in diesen Prozess eingebunden, auch im Hinblick auf Standardisierung und/oder Bündelung ihrer Unterstützungsleistungen.

### **6. Welche Entscheidungen zur Aufgabe von Arbeitsfeldern, Dienststellen oder Serviceleistungen zeichnen sich bereits jetzt ab?**

Es ist deutlich, wie sehr die Arbeit der FBSen durch Drittmittel/Fördermittel getragen wird. Dabei ist es keineswegs selbstverständlich, dass auch Verwaltungsarbeit durch Drittmittel finanziert wird. Diese ist aber essentiell, damit überhaupt Drittmittel genutzt werden können.

### **7. Woran wird aktuell gearbeitet?**

Bereits jetzt ist deutlich, dass die Arbeit in den Familienbildungsstätten sehr unterschiedlich ist. Ausrichtung und Profil sind maßgeblich von den Erfordernissen des jeweiligen Sozialraumes bestimmt.

Deutlich ist auch, dass die Arbeit in hohem Maße Drittmittel finanziert ist. Jeder von der EKKW eingesetzte Euro werde versiebenfacht. Das aber ist nur möglich, wenn die EKKW finanzielle Ressourcen bereitstellt.

**8. Ist bereits absehbar, welchen Beitrag der Gegenstand des Prüfauftrags zum Einsparziel insgesamt im Dezernat bzw. im landeskirchlichen Haushalt leisten kann?**

Der durch die EKKW aufgebrachte Unterstützungsbetrag ist seit 10 Jahren eingefroren und beträgt insgesamt ca. 240.000 €. Dieser Betrag wird auf die vier vorhandenen Familienbildungsstätten aufgeteilt, was in etwa einem Unterstützungsbetrag von 60.000 € entspricht. Dabei ist die Trägerschaft maßgeblich für die Mittelverteilung.

**9. Welche finanziellen Szenarien werden geprüft?**

./.

**10. Welche Schritte müssen unbedingt erreicht werden, bevor über den Prüfauftrag entschieden werden kann (Zeitraumen, Projektplan)? Wann kann über den Prüfauftrag entschieden werden?**

Die Auswirkungen einer Kürzung müssen intensiv bedacht werden, da die Unterstützung mit Drittmitteln davon abhängt.

Angestrebtes Ziel ist, der Herbstsynode 2026 einen Beschlussvorschlag zu machen.

**11. Welche Risiken oder Herausforderungen bestehen bei diesem Prüfauftrag?**

Es besteht die Gefahr der massiven Gefährdung eines wichtigen Handlungsfeldes, das vor allem durch Drittmittel finanziert wird und eine wichtige Kontaktfläche zu Familien darstellt.

**12. Sind zusätzliche Kosten zur Bearbeitung oder Umsetzung des Prüfauftrags schon absehbar?**

./.

## **Statusbericht Prüfauftrag Nr. 5g):**

**Prüfung der landeskirchlichen Unterstützung der Arbeit in Familienbildungsstätten und Ev. Foren in den Regionen. Prüfauftrag an das Bildungsdezernat in Zusammenarbeit mit den Kirchenkreisen und der Bildungskammer. (2.11).**

**HIER: Prüfauftrag Nr. 5g2) – Landeskirchliche Unterstützung der Arbeit in Ev. Foren in den Regionen**

**Bearbeitungsstand: 12. März 2026 [Änderungen ggü Herbstsynode '25 gelb markiert]**

### **1. Ausgangslage des Prüfauftrags (finanziell, strukturell, konzeptionell)**

Ev. Foren gibt es in Eschwege, im Kirchenkreis Schwalm-Eder, in Kassel und in Hanau.

Diese Foren unterscheiden sich erheblich. In Eschwege sind ein Kollege und eine Kollegin im Umfang ihres Religionsunterrichts-Deputats tätig. Im Kirchenkreis Schwalm-Eder und in Hanau finanziert die Landeskirche jeweils eine halbe Stelle. In Kassel finanziert die Landeskirche eine ganze Stelle. Weitere Personalkosten (in Kassel) und die Sachkosten (alle Foren) werden jeweils in den Regionen finanziert.

### **2. Ziele des Prüfauftrag**

Überprüfung der Fortsetzung der landeskirchlichen finanziellen Unterstützung. Dazu soll die Konzeption der Arbeit dargestellt und Kriterien als Entscheidungsgrundlage erarbeitet werden.

Verständigung über Form und Intensität der Kooperation mit dem Forum Bildung und Gesellschaft.

### **3. Wer ist verantwortlich für die Bearbeitung (Federführung), wer arbeitet mit, wer wird beteiligt und in welchen Formaten?**

Für die Bearbeitung ist das Bildungsdezernat zuständig. Beteiligt werden müssen die Forumsleitungen sowie die in den Regionen Verantwortlichen.

### **4. Was haben wir seit der Frühjahrssynode 25 erreicht?**

Die Bearbeitung wurde noch nicht begonnen.

**Geplant ist, nach den Sommerferien mit der Bearbeitung des Prüfauftrages zu starten.**

### **5. Welche Entscheidungen stehen bereits jetzt an?**

./.

### **6. Welche Entscheidungen zur Aufgabe von Arbeitsfeldern, Dienststellen oder Serviceleistungen zeichnen sich bereits jetzt ab?**

./.

### **7. Woran wird aktuell gearbeitet?**

./.

### **8. Ist bereits absehbar, welchen Beitrag der Gegenstand des Prüfauftrags zum Einsparziel insgesamt im Dezernat bzw. im landeskirchlichen Haushalt leisten kann?**

./.

### **9. Welche finanziellen Szenarien werden geprüft?**

./.

**10. Welche Schritte müssen unbedingt erreicht werden, bevor über den Prüfauftrag entschieden werden kann (Zeitrahmen, Projektplan)? Wann kann über den Prüfauftrag entschieden werden?**

Angestrebt wird, der Herbstsynode 2027 Ergebnisse vorzulegen.

**11. Welche Risiken oder Herausforderungen bestehen bei diesem Prüfauftrag?**

./.

**12. Sind zusätzliche Kosten zur Bearbeitung oder Umsetzung des Prüfauftrags schon jetzt absehbar?**

./.

## **Statusbericht Prüfauftrag Nr. 5h):**

**Beteiligung der EKKW an einer derzeit in Entwicklung befindlichen EKD-weiten Form der digitalen Mitgliederkommunikation. Prüfauftrag an Stabsstelle Kommunikation zusammen mit dem Kollegium des Landeskirchenamtes und den Kirchenkreisen.**

**Bearbeitungsstand: 4. März 2026 [Änderungen ggü Herbstsynode '25 gelb markiert]**

### **1. Ausgangslage des Prüfauftrags (finanziell, strukturell, konzeptionell)**

In der direkten Mitgliederkommunikation spricht die Kirche mithilfe der ihr übermittelten Daten aus dem Meldewesen und andere Kontaktinformationen ihre Mitglieder digital oder über Postsendungen zu bestimmten Anlässen an. Dazu gehören beispielsweise die personalisierte Ansprache zu bestimmten Lebensschwellen (Geburtstage, Tauf- oder Ehejubiläen) oder ein Gruß zu konkreten Anlässen, etwa dem Zuzug in die Gemeinde oder dem Erreichen der Volljährigkeit.

Der Aufbau dieser Mitgliederkommunikation ist ein EKD-weites Projekt und Teil der „Strategie der Digitalen Handlungsfelder“, die der Rat der Landeskirche im Dezember 2024 verabschiedet hat.

### **2. Ziele des Prüfauftrag**

Im Rahmen des Prüfauftrags entsteht ein Konzept, das den Gremien mögliche Vorgehensweisen, Ressourcenbedarf und Finanzierung, Risiken und Mehrwert der direkten Mitgliederkommunikation vermittelt.

### **3. Wer ist verantwortlich für die Bearbeitung (Federführung), wer arbeitet mit, wer wird beteiligt und in welchen Formaten?**

- Birgit Wahrenburg-Jähnke, Stabsstelle Digitalisierung
- Gabriele Stahl, Beauftragte für Innovation
- Pröpstin Kropf-Brandau
- Celia Baumgart, Britta Gutsch (Medienhaus)
- Claudia Pfannemüller, Öffentlichkeitsarbeit Fulda
- Ein\*e Vertreter\*in des Referats Gemeindeentwicklung und Gottesdienst.

### **4. Was haben wir seit der Frühjahrssynode 25 erreicht?**

Durch den regelmäßigen EKD-weiten Austausch liegen Informationen zum Vorgehen und zu den Erfahrungen der anderen Landeskirchen vor. Die oben genannte Arbeitsgruppe arbeitet an einer Vorlage zur Mitgliederkommunikation für kirchenleitende Gremien und entwirft ein Pilotprojekt.

### **5. Welche Entscheidungen stehen bereits jetzt an?**

Das inhaltliche Konzept und die Projektskizze für das Pilotprojekt werden im Mai 2026 dem Kollegium, den Dekanen und anschließend im Rat der Landeskirche vorgestellt. Dann beginnt auch die Arbeit in den Kirchenkreisen Hanau und Fulda sowie in ausgewählten Gemeinden. Ein weiterer Kirchenkreis soll im Laufe des Pilotprojekts gewonnen werden.

### **6. Welche Entscheidungen zur Aufgabe von Arbeitsfeldern, Dienststellen oder Serviceleistungen zeichnen sich bereits jetzt ab?**

./.

### **7. Woran wird aktuell gearbeitet?**

Die Arbeitsgruppe arbeitet am inhaltlichen Konzept, am Aufbau der Koordinierungstätigkeiten, bereitet technische Vorlagen und Workflows vor und prüft die Zusammenarbeit mit anderen Landeskirchen, um Materialien für die Kommunikation zu nutzen.

**8. Ist bereits absehbar, welchen Beitrag der Gegenstand des Prüfauftrags zum Einsparziel insgesamt im Dezernat bzw. im landeskirchlichen Haushalt leisten kann?**

- Eine zielgruppenorientierte und direkte Kommunikation mit den Mitgliedern stärkt die Bindungskräfte der Mitglieder zu ihrer Gemeinde und ihrer Kirche.
- Sie erreicht Mitglieder, die nicht zum engeren Kreis in der Gemeinde zählen, aber die Kirche mit ihren Steuern finanzieren.
- Das Projekt wird belastbare Ergebnisse zu den Kosten und zum Nutzen bringen: Wir erfahren, welchen Einfluss direkte Mitgliederkommunikation auf das Mitgliederverhalten (Austritte bzw. Bindung) hat.

**9. Welche finanziellen Szenarien werden geprüft?**

Im Rahmen des Konzepts werden die notwendigen Ressourcen für das Pilotprojekt benannt. Die Finanzierung dieses Piloten ist für 2026 aus bereits vorhandenen Mitteln möglich. Die Projektgruppe wertet die Erfahrungen im Piloten aus und wird dann Aussagen zu finanziellen Szenarien machen.

**10. Welche Schritte müssen unbedingt erreicht werden, bevor über den Prüfauftrag entschieden werden kann (Zeitrahmen, Projektplan)? Wann kann über den Prüfauftrag entschieden werden?**

Der Synode wird das Projekt im Herbst 2026 präsentiert, zusammen mit dann ggfs. fälligen Entscheidungen. Auf der Frühjahrssynode 2026 steht keine Entscheidung an.

**11. Welche Risiken oder Herausforderungen bestehen bei diesem Prüfauftrag?**

- Kann ein Matching zwischen Meldewesen-Adressen und den E-Mail-Kontakten gelingen kann?
- Wird es gelingen, Kirchenkreise und Gemeinden zum Mitmachen zu motivieren?

**12. Sind zusätzliche Kosten zur Bearbeitung oder Umsetzung des Prüfauftrags schon jetzt absehbar?**

Für das Jahr 2027 entsteht voraussichtlich ein Finanzierungsbedarf in Höhe von 15.000 Euro. Die Projektgruppe arbeitet an Vorschlägen zur Finanzierung.

## **Statusbericht Prüfauftrag Nr. 5i):**

**Überprüfung und Anpassung der Leitungs- und Unterstützungsstrukturen der EKKW angesichts erheblich geringerer Kirchensteuereinnahmen. Auftrag an die Struktur-AG des Rates der Landeskirche. (2.16)**

**Bearbeitungsstand: 23. März 2026 [Änderungen ggü Herbstsynode '25 gelb markiert]**

### **1. Ausgangslage des Prüfauftrags (finanziell, strukturell, konzeptionell)**

Eine kleiner werdende Kirche muss auch Umfang und Größe ihrer Leitungsstrukturen auf allen Ebenen überprüfen und anpassen. Die Leitungsstrukturen der EKKW – Kollegium, Pröpste, Dekaneschaft, das Büro unabhängiger Geschäftsstellen (BuG) als Unterstützungsleistungen, Kammern, Kirchenggerichtsbarkeit, Beauftragte bei den Landesregierungen – gewährleisten die Steuerungsfähigkeit der Kirche und müssen an die finanziellen und personellen Möglichkeiten sowie die Bedürfnisse der inhaltlichen Arbeit angepasst werden, damit sie zukunftsfähig sind.

Aufgrund von Art. 91 GO wird die Größe der zukünftige 15. Landessynode aufgrund der Mitgliederverluste bereits automatisch reduziert. Für die anderen Leitungsstrukturen, insbesondere das Kollegium, die Propstkonferenz, die Dekaneschaft und der Rat sind in einem Prüfauftrag eine Verkleinerung und/oder Anpassung der Strukturen zu prüfen. Dabei sind auch die Unterstützungsstrukturen, insbesondere das BuG, wie aber auch die Kirchenggerichte und die Kammern in den Blick zu nehmen. Das BuG unterstützt die kirchenleitenden Gremien, Kirchenggerichte und die Arbeitsrechtliche Kommission in ihren Sitzungen und garantiert einen reibungslosen Ablauf und die Vorbereitung und Weitergabe von Beschlüssen.

Auch die Funktion kirchlicher Organisationsentwicklung (bisher wahrgenommen durch die Stabstelle Reformprozess) zur Begleitung laufender Transformationsprozesse, Wahrnehmung veränderter Rahmenbedingungen, Verknüpfung mit neuen Impulsen und strategischer Einbringung in die bestehenden Leitungs- und Entscheidungsprozesse wird als Teil der Unterstützung der Leitungsfunktionen der EKKW in diesem Prüfauftrag bearbeitet.

### **2. Ziele des Prüfauftrags**

Verkleinerung / Anpassung der Leitungsstrukturen, ihrer Unterstützungsstruktur und Arbeitsweisen in der EKKW.

### **3. Wer ist verantwortlich für die Bearbeitung (Federführung), wer arbeitet mit, wer wird beteiligt und in welchen Formaten?**

Struktur-AG des Rates der Landeskirche<sup>1</sup>, Kollegium, „Dreiergruppe“ aus Bischöfin, Prälat und Vizepräsidentin; Rat der Landeskirche.

### **4. Was haben wir seit der Frühjahrssynode 25 erreicht?**

Seit der Erstbefassung in der Struktur-AG am 23. Oktober 2025 wurden in weiteren Sitzungen der Struktur-AG, der o. g. Dreiergruppe und des Kollegiums die nächsten Prozessschritte und die unterschiedlichen Rollen im Prozess erarbeitet.

Um auch bei einem verkleinerten Kollegium seine Funktions- und Handlungsfähigkeit zu gewährleisten, wurde im ersten Quartal 2026 eine sequenzielle Bearbeitung verschiedener Aspekte verabredet und ausgehend von den in der Grundordnung festgeschriebenen

---

<sup>1</sup> Die Struktur-AG des Rates der Landeskirche besteht aus dem Synodalvorstand (PD Dr. Schneider, Dr. Schneider-Wölfinger, Pfr. Weisheit), Bischöfin Prof. Dr. Hofmann, Vizepräsidentin Dr. Apel, Prälat zur Nieden, Pröpstin Wienold-Hocke, Pröpstin Kropf-Brandau, Propst Dr. Mantey sowie Dekan Gebauer.

Aufgaben der Leitungsorgane zunächst eine sog. „Funktionslogik“<sup>2</sup> des Kollegiums erarbeitet. Das Zusammenspiel der kirchlichen Ebenen und mit anderen Leitungsorganen, den Unterstützungsstrukturen im Landeskirchenamt und auch mögliche externe Zusammenarbeiten mit anderen Landeskirchen in Handlungsfeldern soll dabei berücksichtigt werden. Davon ausgehend sind in den nächsten Schritten insbesondere die Aspekte Aufgaben und Aufgabenbündelung, Verantwortungsstruktur, Rollen, Rollenanforderungen und Personalentscheidungen zu erarbeiten. Diese Schritte sollen für das Kollegium bis Jahresende erarbeitet werden. Parallel dazu sollen entsprechende Funktionslogiken für den Rat der Landeskirche und das Propstamt erarbeitet werden. Der weitere Prozesspfad 2026-2028 soll im Rat bis Ende 2026 abgestimmt werden.

**5. Welche Entscheidungen stehen bereits jetzt an?**

./.

**6. Welche Entscheidungen zur Aufgabe von Arbeitsfeldern, Dienststellen oder Serviceleistungen zeichnen sich bereits jetzt ab?**

./.

**7. Woran wird aktuell gearbeitet?**

s. Antwort zu Frage 4.

**8. Ist bereits absehbar, welchen Beitrag der Gegenstand des Prüfauftrags zum Einsparziel insgesamt im Dezernat bzw. im landeskirchlichen Haushalt leisten kann?**

Eine Leitungsstruktur einschließlich einer Unterstützungsstruktur zur Vor- und Nachbereitung von Sitzungen sind auch weiterhin für die EKKW erforderlich. Die Arbeit kirchenleitender Gremien erübrigt sich erst, wenn die Eigenständigkeit der EKKW aufgegeben wird. Eine Verkleinerung der Gremien oder häufigere digitale Sitzungen reduzieren den Aufwand, eine Reduktion um 50 % ist so aber nicht möglich, sonst ist die Handlungsfähigkeit der Gremien nicht mehr gewährleistet. Eine deutliche Kostenreduktion (insb. von 50 %) wäre nur im Rahmen einer Fusion oder Kooperation möglich.

Gleichwohl sind während der Bearbeitung des Prüfauftrags auch aufwandsreduzierende Maßnahmen umzusetzen (z. B. häufigere digitale Sitzungen oder sonstige Reduzierung von Sitzungskosten etc.). Dabei kann durch den verstärkten Einsatz von digitaler Kollaboration und KI der Personaleinsatz im BuG ggf. reduziert werden. Es ist zu prüfen, ob einzelne Aufgaben der Leitungs- und dazugehörigen Unterstützungsstrukturen auf andere Organisationen (z. B. EKD) übertragen werden können.

**9. Welche finanziellen Szenarien werden geprüft?**

s. Antwort zu Frage 8.

**10. Welche Schritte müssen unbedingt erreicht werden, bevor über den Prüfauftrag entschieden werden kann (Zeitrahmen, Projektplan)? Wann kann über den Prüfauftrag entschieden werden?**

s. Antwort zu Frage 4. Die derzeitige Planung geht von einer Abstimmung des Prozesspfads 2026-2028 im Rat der Landeskirche bis Ende dieses Jahres aus.

**11. Welche Risiken oder Herausforderungen bestehen bei diesem Prüfauftrag?**

./.

---

<sup>2</sup> Der Begriff „Funktionslogik“ beschreibt in der Organisationstheorie, wie ein „System“ (hier: ein Leitungsorgan bzw. das Leitungsorgan Kollegium) arbeitet und welche Schritte oder Funktionen nötig sind, damit alles richtig funktioniert.

**12. Sind zusätzliche Kosten zur Bearbeitung oder Umsetzung des Prüfauftrags schon jetzt absehbar?**

Moderation durch externen Moderator, weil dieser Prozess nicht intern moderiert werden kann.

Beschlussvorschlag:

Die Landessynode nimmt die Statusberichte zu den Prüfaufträgen zu Eckpunkt 1a im Rahmen des Haushaltskonsolidierungsprozesses mit Dank zur Kenntnis.