**Zehnte Tagung der 14. Landessynode**

**Zu Tagesordnungspunkt 7**

**Sachstandsbericht im Teilprozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“**

## A. Problemlage und Zielsetzung

Die Landessynode hat am 27. November 2024 einstimmig die vier Grundsätze der Vision der Kirchenverwaltung der Zukunft sowie die drei Leitplanken für deren Konkretisierung zustimmend zur Kenntnis genommen und die Prozessverantwortlichen gebeten, die notwendigen Schritte für deren Umsetzung zu erarbeiten und der Synode zur Beschlussfassung vorzulegen. Im Herbst 2025 hat die Landessynode mit dem Beschluss des Stellenplans den Start der Kirchenverwaltung zum 1. Januar 2027 beschlossen. Damit erfolgt die Zusammenführung der bisherigen elf Kirchenkreisämter, des Stadtkirchenamtes Kassel sowie von Teilen des Landeskirchenamtes zur Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (KVKW).

Die Landessynode wurde fortlaufend über die Entwicklung des Teilprozesses „Kirchenverwaltung der Zukunft“ informiert, letztmalig in der diesjährigen Frühjahrssynode. Im Mittelpunkt stand dabei stets der jeweilige Stand der Bearbeitung der durch die Synode beschlossenen Meilensteine in den Bereichen Personal, Finanzen, Standorte, Spezialisierungen und Organisation.

Mit dem vorliegenden Bericht erfolgt die abschließende Berichterstattung an die Landessynode.

Die Arbeiten zur Errichtung der Kirchenverwaltung befinden sich in ihrer letzten Umsetzungsphase. Sämtliche für den Start der Kirchenverwaltung erforderlichen Meilensteine sind erreicht oder befinden sich im planmäßigen Abschluss. Die notwendigen organisatorischen, personellen, finanziellen und rechtlichen Grundlagen wurden geschaffen beziehungsweise werden der Landessynode auf dieser Tagung zur Beschlussfassung vorgelegt, nämlich

- betreffend des Haushalts- und Stellenplanteils der Kirchenverwaltung der Landessynode im Rahmen des Nachtraghaushaltes 2027 (TOP 9) sowie
- betreffend der notwendigen gesetzlichen Änderungen (TOP 16 und 17). Mit dem Start der Kirchenverwaltung zum 1. Januar 2027 bedarf es einer neuen kirchengesetzlichen Grundlage für deren Organisation und Aufgabenwahrnehmung. Mit dem Kirchengesetz über die Kirchenverwaltung in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und der damit verbundenen Aufhebung des Kirchengesetzes über die Kirchenkreisämter in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck werden die bisherigen Kirchenkreisämter, das Stadtkirchenamt Kassel und die Verwaltungsbereiche des Landeskirchenamtes zu einer Kirchenverwaltung zum 1. Januar 2027 zusammengeführt (TOP 16). In verschiedenen Kirchengesetzen sind bislang Aufgaben, Zuständigkeiten und Beteiligungsrechte und -pflichten der Kirchenkreisämter und einzelner

Organisationseinheiten des Landeskirchenamtes geregelt. Entsprechend der organisatorischen Veränderungen sind nun diese Bestimmungen nachziehend an die Kirchenverwaltung anzupassen. Dies erfolgt in Form des zur Beratung vorliegenden Artikelgesetzes (TOP 17).

## B. Lösungsvorschlag

**Beschlussvorschlag**: Die Landessynode nimmt den abschließenden Sachstandsbericht zum Teilprozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“ zustimmend zur Kenntnis und stellt fest, dass die Voraussetzungen für den Start der Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum 1. Januar 2027 planmäßig geschaffen worden sind.

## C. Alternativen

./.

## D. Finanzielle Auswirkungen

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

## E. Beteiligung

- Begleitgremium des Teilprozesses „Kirchenverwaltung der Zukunft“ am 11. Juni und 27. August 2026
- Juristenrunde im Landeskirchenamt am 17. August 2026
- Kollegium am 1. September 2026
- Finanzausschuss am 7./8. September 2026,
- Dekanekonferenz am 10. September 2026
- Rat der Landeskirche am 25./26. September 2026

## F. Anlage

- Sachstandsbericht im Teilprozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“ und Statusbericht zu Meilensteinen

***zu Tagesordnungspunkt 7***

Vizepräsidentin Dr. Katharina Apel
Dekan i.R. Wilhelm Hammann

Dezernat Finanzen und Organisation

30. Oktober 2026

# Sachstandsbericht

# Teilprozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

Inhaltsverzeichnis:

I. Einleitung ..... 2
II. Weiterarbeit im Prozess seit der Frühjahrssynode 2026 ..... 2
1. Bearbeitung der Meilensteine ..... 2
a) Facharbeitsgruppe Personal ..... 3
b) Facharbeitsgruppe Finanzen ..... 4
c) Facharbeitsgruppe Standorte ..... 4
d) Facharbeitsgruppe Bündelungen ..... 5
e) Facharbeitsgruppe Organisation ..... 5
2. Standortkonzeption der Kirchenverwaltung ..... 6
3. Organigramm der Kirchenverwaltung ..... 9
4. Vom Teilprozess zur Arbeit in der neuen Organisationsstruktur ..... 16
III. Beschlussvorschlag ..... 17

# I. Einleitung

Die Landessynode hat am 27. November 2024 einstimmig die vier Grundsätze der Vision der Kirchenverwaltung der Zukunft sowie die drei Leitplanken für deren Konkretisierung[1] zustimmend zur Kenntnis genommen und die Prozessverantwortlichen gebeten, die notwendigen Schritte für deren Umsetzung zu erarbeiten und der Synode zur Beschlussfassung vorzulegen. Im Herbst 2025 hat die Landessynode den Start der Kirchenverwaltung zum 1. Januar 2027 beschlossen.[2] Damit erfolgt die Zusammenführung der bisherigen elf Kirchenkreisämter, des Stadtkirchenamtes Kassel sowie von Teilen des Landeskirchenamtes zur Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (KVKW).

Mit den Sachstandsberichten zur Frühjahrssynode 2025[3], zur Herbstsynode 2025[4] und zur Frühjahrssynode 2026[5] wurde die Landessynode fortlaufend über die Entwicklung des Teilprozesses „Kirchenverwaltung der Zukunft“ informiert. Im Mittelpunkt stand dabei stets der jeweilige Stand der Bearbeitung der durch die Synode beschlossenen Meilensteine in den Bereichen Personal, Finanzen, Standorte, Spezialisierungen und Organisation.

Mit dem vorliegenden Bericht erfolgt die abschließende Berichterstattung des Teilprozesses an die Landessynode. Die Arbeiten zur Errichtung der Kirchenverwaltung befinden sich in ihrer letzten Umsetzungsphase. Sämtliche für den Start der Kirchenverwaltung erforderlichen Meilensteine sind erreicht oder befinden sich im planmäßigen Abschluss. Die notwendigen organisatorischen, personellen, finanziellen und rechtlichen Grundlagen wurden geschaffen beziehungsweise werden der Landessynode auf dieser Tagung zur Beschlussfassung vorgelegt (betreffend des Haushalts- und Stellenplanteils der Kirchenverwaltung der Landessynode im Rahmen des Nachtraghaushaltes 2027 (TOP 9) sowie TOP 16 und 17 zu den notwendigen gesetzlichen Änderungen).

Nach gegenwärtigem Stand bestehen keine Hemmnisse für den planmäßigen Start der Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum 1. Januar 2027 gefährden. Mit dem Abschluss des Teilprozesses zum 31. Dezember 2026 endet die Projekt- und Planungsphase. Zugleich beginnt mit dem Start der Kirchenverwaltung eine neue Phase des gemeinsamen Arbeitens in *einer* Verwaltung, *einer* Anstellungsträgerschaft aller Mitarbeitenden und *einer* Finanzierung, dezentral organisiert in drei Regionen und an mehreren Standorten.

# II. Weiterarbeit im Prozess seit der Frühjahrssynode 2026

## 1. Bearbeitung der Meilensteine

Im Folgenden berichten die Facharbeitsgruppen über den aktuellen Stand der Umsetzung der Meilensteine sowie über die seit der letzten Berichterstattung auf der Frühjahrssynode 2026 erzielten Ergebnisse und die bis zum Jahresende 2026 noch anstehenden Schritte.

---

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

2 Kirchenverwaltung der Zukunft – Sachstandsbericht und Beschlussvorlage zur Herbsttagung der Landessynode am 24. November 2025 in Hofgeismar. Beschluss siehe TOP 06 Kirchenverwaltung der Zukunft_Sachstandsbericht

3 TOP 06 Kirchenverwaltung der Zukunft Sachstandsbericht.pdf zur Landessynode 05/2025.

4 Kirchenverwaltung der Zukunft – Sachstandsbericht und Beschlussvorlage zur Herbsttagung der Landessynode am 24. November 2025 in Hofgeismar.

5 Kirchenverwaltung der Zukunft - Sachstandbericht und Beschlussvorlage zur Frühjahrssynode der Landessynode am 25. April 2026 in Hofgeismar.

Als **Anlage 1** zu diesem Bericht sind aktualisierte Statusberichte beigefügt. Diese stellen die Strukturierung der Meilensteine in einzelne Arbeitsschritte und Maßnahmen sowie den Stand deren Erledigung dar.

### a) Facharbeitsgruppe Personal

*Was haben wir seit der Frühjahrssynode 2026 erreicht?*

Der Ihnen unter TOP 9 der diesjährigen Herbsttagung vorgelegte Nachtrag zum landeskirchlichen Stellenplan 2027 wurde vorbereitet. Mit ihm werden die bisherigen Verwaltungsstellen des Landeskirchenamtes der Kirchenverwaltung zugeordnet und gemeinsam mit den bereits im landeskirchlichen Stellenplan enthaltenen Stellen der Kirchenkreisämter[6] zusammengeführt. Durch die Beschlussfassung im Rahmen dieser Synodentagung sind alle Stellen der Kirchenverwaltung im landeskirchlichen Stellenplan abgebildet. Mit der synodalen Beschlussfassung (TOP 9) ist Meilenstein 1.1 „*Beschluss über den Stellenplan 2026/2027*“ abgeschlossen.

Die Vorbereitung der Betriebsübergänge zum 1. Januar 2027 wurde planmäßig weitergeführt, und sie ist in wesentlichen Teilen abgeschlossen. Zwischen allen Trägern der Kirchenkreisämter als abgebende Arbeitgeber und der Landeskirche als aufnehmende Arbeitgeberin wurden Personalüberleitungsverträge geschlossen.

In allen Kirchenkreisämtern wurden im September Informationsveranstaltungen für die Mitarbeitenden durchgeführt. Die Veranstaltungen dienten insbesondere der Erläuterung der rechtlichen Rahmenbedingungen des Betriebsübergangs, der künftigen Organisationsstruktur der Kirchenverwaltung sowie der Beantwortung individueller Fragen der Mitarbeitenden. Ende Oktober wurde das obligatorische Informationsschreiben zum Betriebsübergang an alle Mitarbeitenden der Kirchenkreisämter versandt.

Die Mitarbeitenden im Landeskirchenamt stehen in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Landeskirche. Ein Betriebsübergang erfolgt für die Mitarbeitenden im Landeskirchenamt, die zur Kirchenverwaltung versetzt werden, nicht. Trotzdem wurde auch für diese Mitarbeitenden im Oktober eine weitere Informationsveranstaltung zur Erläuterung der Auswirkungen der Zuordnung zur Kirchenverwaltung durchgeführt.

Die Fragen der Zusatzversorgung für die Mitarbeitenden in dem Betriebsübergang sind in der abschließenden Klärung.

Mit Ablauf des 31. Dezember 2026 werden die Betriebsübergänge vollzogen. Die Mitarbeitenden der Kirchenkreisämter wechseln in die Anstellungsträgerschaft der Landeskirche. Damit ist Meilenstein 1.2 „*Betriebsübergänge 2026/2027 vorbereiten*“ abgeschlossen.

Sofern Widersprüche von Mitarbeitenden gegen den Betriebsübergang eingegangen sind, wird in enger Abstimmung zwischen abgebendem und aufnehmendem Arbeitgeber intensiv an Lösungen gearbeitet.[7]

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

Der Nachtrag zum landeskirchlichen Stellenplan 2027 muss in der Herbsttagung 2026 der Landessynode beschlossen werden.

---

6 Der Begriff Kirchenkreisamt umfasst auch immer das Stadtkirchenamt Kassel.

7 Der Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts liegt vor der Frist, innerhalb derer die Mitarbeitenden gegen den Betriebsübergang ihren Widerspruch erklären können.

Die durch die Betriebsübergänge ausgelösten Fragen rund um die Zusatzversorgung müssen abschließend geklärt sein.

### b) Facharbeitsgruppe Finanzen

*Was haben wir seit der Frühjahrssynode 2026 erreicht?*

Seit der Frühjahrssynode 2026 hat die Facharbeitsgruppe Finanzen wesentliche Grundlagen für die finanzielle Zusammenführung der neuen Kirchenverwaltung geschaffen. Auf Basis der beschlossenen Haushaltspläne 2026/2027 wurden die Finanzdaten der Kirchenkreisämter und des Verwaltungsteils des Landeskirchenamtes zusammengetragen, ausgewertet und in einheitlichen Steckbriefen aufbereitet. Daraus konnten zentrale Themenfelder für eine abgestimmte und effiziente Finanzstruktur identifiziert, geordnet und priorisiert und final bearbeitet werden. Die erforderlichen rechtlichen Änderungen im Finanzbereich wurden in Gesetzesentwürfe eingearbeitet (vgl. TOPs 16 und 17). Für die Vermögensauseinandersetzung zwischen den Kirchenkreisen und der Landeskirche wurden eine Mustervereinbarung entwickelt und auf Grundlage der vorläufigen Jahresabschlüsse 2025 individuelle Vereinbarungen vorbereitet. Darüber hinaus wurde gemeinsam mit der MACH AG ein Projektplan erarbeitet, um die bislang drei Datenbanken der Finanzbuchhaltung zum 1. Januar 2028 in einer gemeinsamen Datenbank zusammenzuführen.

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

Vor dem Start der Kirchenverwaltung zum 1. Januar 2027 müssen die finanziellen und rechtlichen Voraussetzungen für ihre Handlungsfähigkeit vollständig geschaffen sein. Dazu gehört zunächst, dass die Landessynode den Nachtragshaushaltsplan 2027 beschließt (TOP 9) und damit die Kirchenverwaltung zur Wahrnehmung ihrer finanziellen Aufgaben ermächtigt. Darüber hinaus müssen die Vermögensauseinandersetzungen zwischen den Kirchenkreisen und der Landeskirche auf Grundlage der vereinbarten Grundsätze mit den individuellen Unterschieden geschlossen sein. Schließlich müssen die für die Errichtung der gemeinsamen Kirchenverwaltung notwendigen Änderungen der finanzrelevanten kirchlichen Vorschriften durch die Landessynode im Rahmen des vorgesehenen Artikelgesetzes beschlossen werden (TOP 17). Damit werden klare finanzielle Zuständigkeiten, gesicherte Vermögensverhältnisse und eine verlässliche rechtliche Grundlage für den Start der Kirchenverwaltung gewährleistet.

### c) Facharbeitsgruppe Standorte

*Was haben wir seit der Frühjahrssynode 2026 erreicht?*

Seit der Frühjahrssynode 2026 hat die Facharbeitsgruppe Standorte wesentliche Grundlagen für die vertragliche Absicherung der künftigen Kirchenverwaltung geschaffen. Im Mittelpunkt standen die Erarbeitung einheitlicher Beschlussvorlagen und die Vorbereitung von Muster-Mietverträgen. Zugleich wurden die an den einzelnen Standorten benötigten Mietflächen ermittelt und die daraus resultierenden ortsüblichen Mieten berechnet. Dabei war insbesondere zu klären, welche Flächen die Kirchenverwaltung künftig tatsächlich nutzt und welche transparent und nachvollziehbar ermittelten Mietwerte (aus öffentlich zugänglichen Quellen) anzusetzen sind. Die Ergebnisse ermöglichen den zuständigen Gremien der Gebäudeeigentümer auf der einen Seite und der Kirchenverwaltung als Mieter auf der anderen Seite, die erforderlichen Entscheidungen auf einer nachvollziehbaren und vergleichbaren Grundlage zu treffen und die Mietverhältnisse rechtzeitig vertraglich zu regeln. Erste Verträge wurden zum Berichtszeitpunkt bereits unterzeichnet.

Bezüglich der Finalisierung der Standortkonzeption für die Kirchenverwaltung wird auf Abschnitt II.2 dieses Sachstandberichtes verwiesen.

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

Vor dem Start der Kirchenverwaltung müssen die Mietvertragsverhandlungen mit den jeweiligen Gebäudeeigentümern abgeschlossen werden. Die bereits ermittelten Mietflächen und Jahresmieten sowie die vorbereiteten Beschlussvorlagen, Mietvertragsentwürfe und Gebäudesteckbriefe bilden hierfür die Grundlage. Nun müssen die standortbezogenen Vertragskonditionen abschließend abgestimmt, die erforderlichen Beschlüsse der zuständigen Eigentümergremien gefasst und sämtliche Mietverträge rechtsverbindlich unterzeichnet werden. Nur so ist gewährleistet, dass die Kirchenverwaltung die benötigten Räumlichkeiten ab dem 1. Januar 2027 auf einer verlässlichen rechtlichen und wirtschaftlichen Grundlage nutzen kann. Ziel ist es daher, für alle Standorte rechtzeitig vor dem Start Planungssicherheit sowohl für die Kirchenverwaltung als Mieterin als auch für die jeweiligen Gebäudeeigentümer als Vermieter zu schaffen.

### d) Facharbeitsgruppe Bündelungen

*Was haben wir seit der Frühjahrssynode 2026 erreicht?*

Seit der Frühjahrssynode 2026 hat die Facharbeitsgruppe die zuvor ermittelten Möglichkeiten zur Bündelung und Spezialisierung von Verwaltungsaufgaben weiter konkretisiert. Dem Begleitgremium wurden auf der Grundlage eines ausführlichen Sachstandsberichts konkrete Aufgabenbereiche empfohlen, in denen eine Bündelung von Fachwissen die Qualität, Verlässlichkeit und Effizienz der Verwaltungsarbeit stärken kann. Für die hierfür vorgesehenen Organisationseinheiten wurde die Bezeichnung „Service-Einheit“ eingeführt. Mit der **Service-Einheit Liegenschaften** wird ein solches Modell bereits praktisch erprobt. Zugleich wurden grundlegende organisatorische Anforderungen formuliert: Eine Service-Einheit soll grundsätzlich aus einem arbeitsfähigen Team von mindestens vier bis sechs Personen bestehen und zur verlässlichen Ansprechbarkeit mindestens zwei Vollzeitkräfte umfassen. Damit liegen sowohl fachliche Empfehlungen als auch erste organisatorische Leitlinien für den weiteren Aufbau spezialisierter Einheiten in der künftigen Kirchenverwaltung vor.

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

Eine Umsetzung weiterer Service-Einheiten ist zum Start der Kirchenverwaltung nicht geplant. Zunächst sollen die Erfahrungen aus dem Pilotprojekt Service-Einheit Liegenschaften ausgewertet und für die weitere Planung nutzbar gemacht werden. Auf dieser Grundlage können weitere Bündelungen ab 2027 schrittweise und innerhalb der neuen Kirchenverwaltung umgesetzt werden. Bis zum Start der Kirchenverwaltung sind die als mögliche Service-Einheiten vorgesehenen Aufgabenbereiche so weit vorgeplant, dass über ihre schrittweise Umsetzung innerhalb der neuen Organisationsstruktur auf einer belastbaren Grundlage entschieden werden kann. Hierzu wurden insbesondere die konkreten Aufgaben und Zuständigkeiten, der erforderliche Personalbedarf, die Finanzierung sowie die Schnittstellen zu den übrigen Bereichen der Kirchenverwaltung beschrieben. Ab 2027 müssen geeignete Datengrundlagen vorliegen, anhand derer Nutzen, Tragfähigkeit und organisatorische Auswirkungen einer Bündelung nachvollziehbar bewertet werden können.

### e) Facharbeitsgruppe Organisation

*Was haben wir seit der Frühjahrssynode 2026 erreicht?*

Die Facharbeitsgruppe Organisation hat ihre koordinierende Funktion im Gesamtprozess weiter wahrgenommen. Sie hat die Arbeit der übrigen Facharbeitsgruppen zusammengeführt, fachübergreifende Fragestellungen bearbeitet und bei Abgrenzungs- und Klärungsbedarf für gemeinsame Lösungen gesorgt. Ein wesentlicher Schwerpunkt lag auf den rechtlichen und

organisatorischen Grundlagen der neuen Kirchenverwaltung. So wurden insbesondere der Entwurf eines Kirchenverwaltungsgesetzes (TOP 16), welches das bisherige Kirchenkreisamtsgesetz ablösen soll, sowie ein Aufgabenkatalog für die künftige Kirchenverwaltung erarbeitet. Zugleich wurde das bekannte Organigramm der Matrixorganisation für die konkrete Umsetzung an den einzelnen Standorten weiterentwickelt. Ergänzend wurde ein systematisches Integrationsmanagement konzipiert, das das Zusammenwachsen der bisherigen Organisationseinheiten unterstützen soll. Schließlich wurde die Kommunikation mit den Mitarbeitenden verstetigt: Seit Februar informieren regelmäßige Rundschreiben transparent über den Fortgang des Prozesses und die anstehenden Veränderungen.[8]

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

Bis zum Start der Kirchenverwaltung muss vor allem der Geschäftsverteilungsplan fertiggestellt werden. Er muss die Aufgaben, Zuständigkeiten, Rollen und Schnittstellen innerhalb der neuen Matrixorganisation eindeutig beschreiben. Gleichzeitig ist die organisatorische und personelle Ausgestaltung der einzelnen Teams so weit zu konkretisieren, dass die künftigen Organisationseinheiten arbeitsfähig sind. Auch das Kirchenverwaltungsgesetz muss von der Landessynode (TOP 16) sowie anschließend der zugehöriger Aufgabenkatalog vom Kollegium des Landeskirchenamts beschlossen werden.

Für das Zusammenwachsen der bisherigen separaten Verwaltungseinheiten zu einer Kirchenverwaltung bedarf es schließlich – auch über den 1. Januar 2027 hinaus – eines Integrationsmanagements. Dafür bedarf es gerade zum Start gut vorbereiteter Auftaktveranstaltungen zum gegenseitigen Kennenlernen der Mitarbeitenden an den verschiedenen Standorten der Kirchenverwaltung. Die längerfristigen Aufgaben der Prozessvereinheitlichung, Aufgabenkritik und des Normenabbaus werden priorisiert begonnen und als dauerhafte Entwicklungsaufgaben über den Starttermin von den Leitungsverantwortlichen der Kirchenverwaltung in Zusammenarbeit mit dem Integrationsmanagement hinaus fortgeführt.

## 2. Standortkonzeption der Kirchenverwaltung

Seit der Frühjahrssynode 2026 haben wir die Standortkonzeption für die Kirchenverwaltung der Zukunft weiterentwickelt und finalisiert. Auf Grundlage der Standortanalyse wurden im ersten Quartal 2026 in allen drei Regionen nach einem einheitlichen Verfahren Gespräche mit den Kirchenkreisen geführt. Damit konnten die fachlichen Empfehlungen mit den regionalen Erfahrungen abgeglichen und zu einer tragfähigen Gesamtkonzeption weiterentwickelt werden. Für die Regionen Nord (Eschwege, Hofgeismar, Kassel) und Mitte (Homberg, Korbach, Marburg) stehen die künftigen Standorte fest. In der Region Süd wurde inzwischen ebenfalls eine abgestimmte Perspektive vereinbart: Die Kirchenverwaltung startet 2027 dort an den fünf bestehenden Standorten, zugleich werden standortübergreifende Teams aufgebaut und langfristig drei leistungsfähige Standorte angestrebt wie unten erläutert. Darüber hinaus wurden im Oktober 2026 das Stadtkirchenamt Kassel, das Kirchenkreisamt Kaufungen und die Verwaltung des Landeskirchenamtes am gemeinsamen Standort Wilhelmshöher Allee 330 in Kassel zusammengeführt.

Damit sind die wesentlichen Voraussetzungen geschaffen, um die dezentrale Kirchenverwaltung zum 1. Januar 2027 an arbeitsfähigen Standorten in den Regionen starten zu lassen.

[8] Alle Rundschreiben finden Sie unter der Rubrik „Information für Mitarbeitende“ auf der Iunia-Seite des Prozesses Kirchenverwaltung der Zukunft .

*Standortkonzeption in der Region Süd*

Die Ausgangslage in der Region Süd unterschied sich deutlich von der Situation in den beiden anderen Regionen. Die künftige Kirchenverwaltung startet dort am 1. Januar 2027 zunächst an den fünf historisch gewachsenen Verwaltungsstandorten Hanau, Schlüchtern, Fulda, Schmalkalden und Bad Hersfeld. Diese Standorte unterscheiden sich hinsichtlich ihrer personellen Ausstattung, organisatorischen Strukturen und gebäudlichen Rahmenbedingungen erheblich. Die eigentliche Herausforderung bestand jedoch nicht in der Qualität einzelner Gebäude oder Standorte, sondern darin, dass die fünf Standorte angesichts der absehbaren personellen Entwicklung auf Dauer jeweils zu klein werden, um überall eigenständig arbeitsfähige Teams, verlässliche Vertretungsstrukturen, fachliche Spezialisierung und eine ausreichende soziale Einbindung der Mitarbeitenden sicherzustellen. Nach den zugrunde gelegten Prognosen sinkt die Zahl der Mitarbeitenden allein durch die erwarteten Regelrenteneintritte bis 2040 in Hanau von aktuell[9] 26 auf 13, in Schlüchtern von 20 auf 14, in Fulda von 20 auf 13, in Schmalkalden von 15 auf 8 und in Bad Hersfeld von 38 auf 18. Damit wäre insbesondere an den kleineren Standorten die nachhaltige Arbeitsfähigkeit zunehmend gefährdet. Bereits die Standortanalyse zur Herbstsynode 2025 hatte deshalb ergeben, dass bei einer Gesamtzahl von voraussichtlich 75 Mitarbeitenden im Jahr 2035 und 66 Mitarbeitenden im Jahr 2040 mittelfristig nur noch drei Verwaltungsstandorte in der Region Süd strukturell tragfähig erscheinen. Diese fachliche Einschätzung war jedoch ausdrücklich noch keine abschließende Standortentscheidung. Entsprechend des von der Landessynode beschlossenen Grundsatzes, die Kirchenverwaltung dezentral in Regionen und an mehreren Standorten zu organisieren, und der Zusage, am 1. Januar 2027 grundsätzlich an den dann bestehenden Standorten zu starten, sollten mögliche Veränderungen erst auf der Grundlage einer systematischen Analyse sowie im Dialog mit den betroffenen Kirchenkreisen entwickelt und festgelegt werden.

Der Weg zur Verständigung war daher von Beginn an als dialogischer Prozess angelegt. Im ersten Quartal 2026 wurden in allen drei Regionen Standortgespräche nach einem einheitlichen Verfahren geführt. Beteiligt waren die beiden Prozessverantwortlichen, die Geschäftsführungen des Prozesses „Kirchenverwaltung der Zukunft“, der jeweilige Propst beziehungsweise die jeweilige Pröpstin sowie die Dekaninnen und Dekane sowie die Kirchenkreisamtsleitungen der in der Region ansässigen Kirchenkreise. Damit sollten die fachlichen Ergebnisse der Standortanalyse mit den regionalen Erfahrungen und örtlichen Rahmenbedingungen abgeglichen werden. Für die Region Süd wurde im ersten Gespräch festgehalten, dass die neue Kirchenverwaltung zunächst an allen fünf heutigen Standorten startet, bis Ende 2030 aber eine Konzentration auf drei Standorte angestrebt wird. Zugleich erhielten die Amtsleitungen den Auftrag, eine standortübergreifende Aufgabenaufteilung zu entwickeln und aufzuzeigen, wie die Verwaltungsaufgaben künftig arbeitsteilig, spezialisiert und regional abgestimmt wahrgenommen werden können. Leitend war dabei die Erkenntnis, dass nicht mehr jede Aufgabe an jedem Standort vollständig vorgehalten werden muss.

Auf dieser Grundlage haben die Kirchenkreisamtsleitungen der Region Süd gemeinsam eine Standort- und Teamkonzeption erarbeitet. Die Beratungen konzentrierten sich bewusst nicht vorrangig auf einzelne Gebäude, die Parkplatzsituation oder die Barrierefreiheit. Entscheidungsleitend waren vielmehr die personelle Entwicklung bis 2035 beziehungsweise 2040, die dauerhafte Arbeitsfähigkeit der Standorte und die Frage, unter welchen organisatorischen Voraussetzungen ausreichend große Teams, klare Führungsverantwortung, Spezialisierung und Vertretungssicherheit gewährleistet werden können. Verschiedene Modelle wurden erörtert. Auch eine weitergehende, vollständig standortunabhängige Aufteilung einzelner Aufgabenbereiche wurde geprüft, schließlich aber verworfen, weil sie nach gemeinsamer Einschätzung die

[9] Gegenübergestellt sind aktuelle Ist-Mitarbeitendenzahlen aus dem Sommer 2026 und die Mitarbeitendenzahl 2040 aus Anlage 2 des Sachstandsberichts vom 24.10.2025 zur Vorlage in der Herbsttagung der Landessynode im November 2025.

organisatorische Klarheit, die Führung und die soziale Einbindung der Mitarbeitenden erschwert hätte.

Die schließlich im Standortgespräch am 12. August 2026 gemeinsam (Pröpstin, Vizepräsidentin, beteiligte Dekan*innen und Kirchenkreisamtsleitungen) beschlossene Lösung verbindet deshalb Kontinuität zum Start mit einer klaren mittelfristigen Entwicklungsperspektive. Zum 1. Januar 2027 bleibt es zunächst bei den fünf bestehenden Standorten. Spätestens ab dem Jahr 2031 soll die Kirchenverwaltung in der Region Süd jedoch an den drei Standorten Hanau, Schlüchtern und Bad Hersfeld organisiert sein. Dafür wird Fulda perspektivisch mit Schlüchtern und Schmalkalden mit Bad Hersfeld zusammengeführt. Hanau wird als eigenständiger Standort fortgeführt. Für Schlüchtern und Bad Hersfeld sprach dabei insbesondere, dass dort bereits Fachbereichsleitungsstrukturen bestehen, die eine Bündelung von Verantwortung und den Aufbau standortübergreifender Teams unterstützen. Die Lösung trägt zugleich der erwarteten Entwicklung Rechnung, dass im Dekanat Schmalkalden ab 2031 voraussichtlich kein eigener Verwaltungsstandort mehr benötigt wird und die Kirchenverwaltung in Fulda wegen der möglichen Umnutzung des Hauses Oranien seitens des Gebäudeeigentümers ohnehin mittelfristig andere Räumlichkeiten benötigen würde.

Die Verständigung beschränkt sich dabei nicht auf eine spätere Reduzierung der Standorte. Bereits ab dem Start der Kirchenverwaltung werden gemeinsame, standortübergreifende Teamstrukturen aufgebaut, die den späteren Übergang organisatorisch vorbereiten. In den Bereichen Finanzen-Körperschaften und Bau-Liegenschaften werden gemeinsame Teams für Schlüchtern und Fulda sowie für Bad Hersfeld und Schmalkalden gebildet. Im Personalbereich entstehen zwei größere Teams für Hanau, Schlüchtern und Fulda sowie für Bad Hersfeld und Schmalkalden. Lediglich im Bereich Finanzen-Diakonie-Kita bleiben zunächst standortbezogene Teams bestehen, wobei auch hier eine spätere Zusammenführung mitgedacht wird. Für die besonderen Aufgaben des Zweckverbandes Diakonie in Fulda ist vorgesehen, nach Aufgabe des bisherigen Verwaltungsstandortes bei Bedarf Co-Working-Arbeitsplätze am dortigen Diakoniestandort anzumieten.

Die Umsetzung soll schrittweise und an der natürlichen Personalentwicklung orientiert erfolgen. Werden in Fulda oder Schmalkalden durch Ruhestand, Kündigung oder Stundenreduzierung Aufgaben frei, sollen diese vorrangig bereits in der künftigen Zielstruktur verortet werden. Entsteht daraus ein dauerhafter Personalbedarf, soll eine Stelle grundsätzlich am jeweiligen Zielstandort Schlüchtern beziehungsweise Bad Hersfeld ausgeschrieben werden. Zugleich sollen bestehende Mischarbeitsplätze bei Personalveränderungen überprüft und, soweit fachlich möglich, schrittweise durch klare Teamzuordnungen ersetzt werden. Die festgelegten Teams und Zuständigkeiten werden laufend evaluiert und bei veränderten personellen oder organisatorischen Voraussetzungen angepasst.

Damit ist in der Region Süd eine Lösung gelungen, die weder die fünf bestehenden Standorte unverändert festschreibt noch zum Start der neuen Kirchenverwaltung kurzfristige Standortschließungen verlangt.

Sie gibt den Mitarbeitenden zunächst Kontinuität und schafft gleichzeitig eine verbindliche Perspektive für dauerhaft arbeitsfähige Strukturen. Entscheidend für die Verständigung war, dass die Beteiligten nicht einzelne Standorte gegeneinander bewertet haben, sondern gemeinsam von der Frage ausgegangen sind, wie die Verwaltungsarbeit in der gesamten Region angesichts rückläufiger Personalressourcen auch langfristig verlässlich organisiert werden kann. Die gefundene Konzeption verbindet deshalb regionale Präsenz mit größeren Teams, klaren Führungsverantwortungen, standortübergreifender Zusammenarbeit und einer schrittweisen Konzentration auf drei tragfähige Verwaltungsstandorte. Die gemeinsam beschlossene Lösung bildet die verbindliche Grundlage für die weitere Standort- und Teamentwicklung in der Region Süd.

## 3. Organigramm der Kirchenverwaltung

Im Sachstandsbericht zur Herbstsynode 2025 wurde der Entwurf eines Organigramms für die Kirchenverwaltung vorgestellt. Dieser wies bereits Grundsatzentscheidungen[10] zum Aufbau der Kirchenverwaltung aus: Als Organisationsform wurde eine Matrixstruktur[11] gewählt, bei der Mitarbeitende gleichzeitig zwei Vorgesetzten unterstellt sind.

Das Organigramm zeigt die Binnenstruktur der Kirchenverwaltung unter der Leitung der Vizepräsidentin. Die Darstellung der organisatorischen Beziehung zu den Leitungsorganen der Landeskirche, zu den kirchlichen Körperschaften, die Verwaltungsleistungen der Kirchenverwaltung in Anspruch nehmen, und zu externen Partnern, ist nicht Ziel dieses Organigramms. Es handelt sich um die leicht vereinfachte Darstellung der Binnenorganisation der Kirchenverwaltung. Die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen Rollen und Funktionen sind in den im Sachstandsbericht zur Herbstsynode 2025 dargelegten Rollenbeschreibungen[12] definiert.

Seit der Herbstsynode 2025 wurden Aufbau und Organisation der Kirchenverwaltung in der Matrixstruktur weiter konkretisiert. Dabei wurde die Trennung von fachlicher und disziplinarischer Verantwortung, die einerseits zu einer einheitlichen fachlichen Steuerung in alle Standorte hinein und andererseits zu einer starken regionalen Verankerung der Kirchenverwaltung führt, konsequent umgesetzt. Die Überlegungen zur Sicherung der Dienstleistungen für Kitas in der bisherigen Leistungstiefe wurden beschrieben. Die beschlossene Standortkonzeption für die Region Süd (einschließlich des Aufbaus gemeinsamer, standortübergreifender Teamstrukturen) sowie die Erfahrungen aus den Pilotprojekten Bau Nord und Service-Einheit Liegenschaften wurden bei der Weiterentwicklung des Organigramms berücksichtigt.

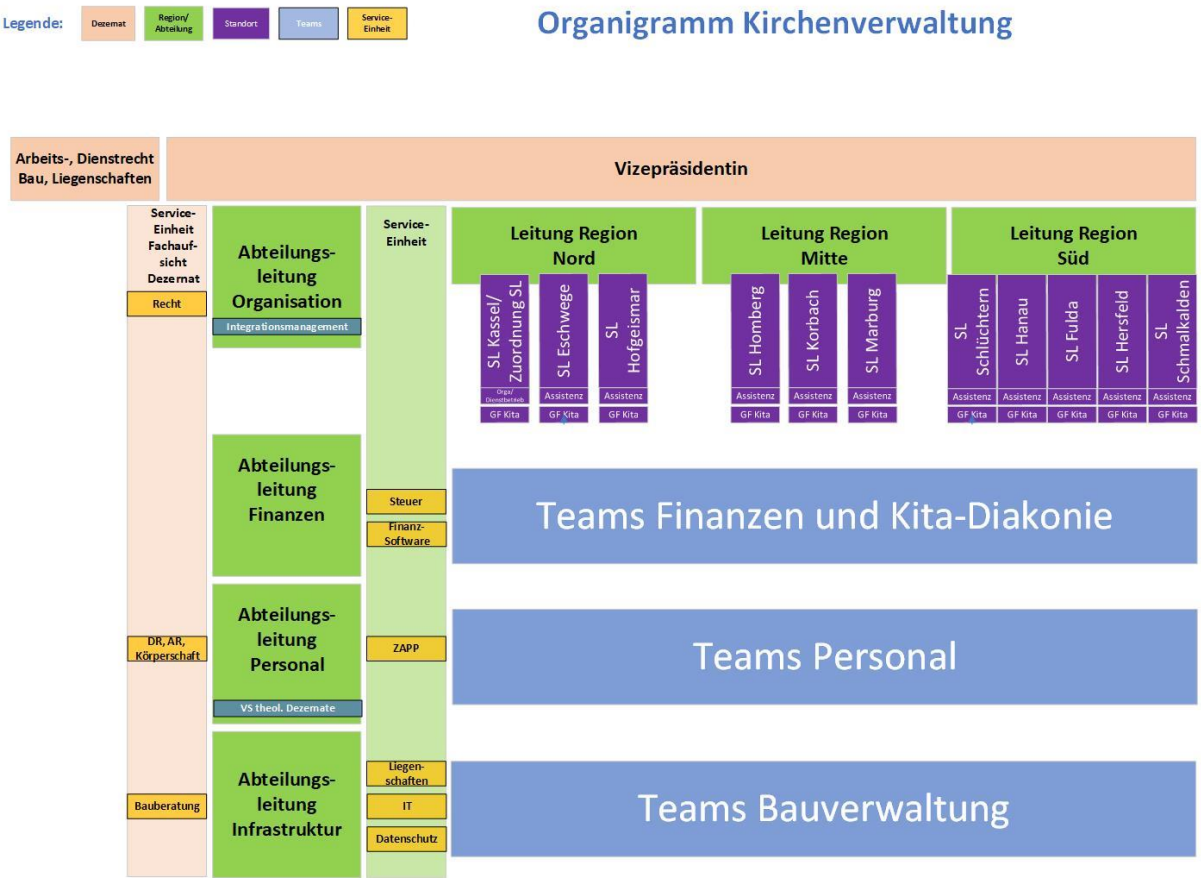
Das Organigramm hat so die folgende Form erhalten (vereinfacht, ohne Darstellung der einzelnen Teams in den Abteilungen):

---

10 Diese Grundsatzentscheidungen folgten den durch den Sondierungsausschuss definierten und von der Landessynode bestätigten Vorgaben und Grundsätzen, vgl. Kirchenverwaltung der Zukunft – Sachstandsbericht und Beschlussvorlage zur Herbsttagung der Landessynode am 24. November 2025 in Hofgeismar, „Organigramm – Meilenstein 4.2“, Seiten 16 ff.

11 Zur Beschreibung und Zielsetzung der sog. „2-Boss-Matrix“ vgl. den Bericht zur Landessynode 11/2025 (Fn. 10), Seite 17.

12 Vgl. den Bericht zur Landessynode 11/2025 (Fn. 10), „Rollen und Funktionen in der Kirchenverwaltung – Meilenstein 4.2“, Seite 14 ff. Die im Herbst 2025 zunächst noch vorgesehene Rolle einer Fachbereichsleitung ist – wie weiter unten erläutert – nach Weiterentwicklung des Organigramms nicht mehr vorgesehen.




Die farbliche Gestaltung macht diese Organisationslogik sichtbar. Die pfirsichfarbenen Bereiche kennzeichnen die übergeordnete Dezernats- und Aufsichtsebene. Grün steht für die regionalen und fachlichen Leitungsstrukturen, Lila für die Standorte, Blau für die operativen Teams und Gelb für spezialisierte Service-Einheiten. Bereits die Farbgebung verdeutlicht, dass die neue Organisationsstruktur nicht nur aus einer senkrechten Hierarchie besteht. Vielmehr treffen im Organigramm verschiedene Ordnungsprinzipien aufeinander: Die fachliche Gliederung nach Aufgaben, die regionale Gliederung nach den drei Regionen, die örtliche Präsenz an den Verwaltungsstandorten und die Bündelung ausgewählter Aufgaben in Service-Einheiten. Alle sichtbaren Funktionen werden aus bisher schon vorhandenen Stellen heraus besetzt. Durch die Bildung der Kirchenverwaltung bleibt die Anzahl der Leitungsstellen (bisher in den Kirchenkreisämtern und dem Landeskirchenamt) nahezu gleich und reduziert sich zunächst geringfügig und mit der Zusammenführung von Teams immer stärker.

### *Gesamtverantwortung und Leitung der Kirchenverwaltung*

Die Gesamtverantwortung für die strategische Leitung und Steuerung der Kirchenverwaltung liegt bei der die Vizepräsidentin, zugleich Dezernentin für Finanzen und Organisation. Der breite obere Balken bringt zum Ausdruck, dass die Kirchenverwaltung trotz ihrer regionalen und fachlichen Gliederung eine gemeinsame Organisationseinheit mit einer einheitlichen Gesamtleitung ist. Diese grafische Darstellung verhindert das Missverständnis, die drei Regionen könnten künftig wieder wie voneinander unabhängige Kirchenkreisämter oder regionale Verwaltungen handeln. Nord, Mitte und Süd sind keine getrennten Verwaltungen, sondern regionale Gliederungen innerhalb *einer* Kirchenverwaltung. Ebenso sind die fachlichen Abteilungen keine selbstständigen Säulen. Sie nehmen landeskirchenweit fachliche Leitungsaufgaben innerhalb derselben Organisation wahr. Alle regionalen, fachlichen, örtlichen und spezialisierten Einheiten stehen somit in einer gemeinsamen Gesamtverantwortung.

Da eine Organisation dieser Größe nicht unmittelbar von einer Person allein geführt werden kann, werden Teilverantwortungen an Regionalleitungen, Abteilungsleitungen, Standortleitungen, Teamleitungen und Leitungen von Service-Einheiten delegiert. Die Verantwortung wird damit arbeitsteilig wahrgenommen, ohne dass die Einheit der Gesamtleitung aufgehoben wird.

Die im Organigramm links oben zusätzlich bezeichneten Dezernate Arbeits- und Dienstrecht sowie Bau und Liegenschaften weisen darauf hin, dass Teile der Kirchenverwaltung weiterhin in fachlicher Beziehung zu den zuständigen Dezernaten stehen. Das Organigramm zeigt damit auch fortbestehende fachliche Verantwortungen, insbesondere bei solchen Aufgaben, bei denen die zuständigen Dezernate neben ihrer Verantwortung im Landeskirchenamt auch eine inhaltliche Steuerungsfunktion wahrnehmen. Für die bisherigen Referate Recht, Spendenwesen und Mitgliedschaft, Bauberatung und technisches Gebäudemanagement sowie Dienstrecht, Arbeitsrecht und Organisation kirchlicher Körperschaften bleibt die Fachverantwortung der jeweils heute zuständigen Dezernatsleitung erhalten, obwohl diese Einheiten organisatorisch der Kirchenverwaltung zugeordnet werden.

*Region Süd und ihre Standorte*

Unterhalb der Gesamtleitung beginnt rechts die Region Süd, die durch eine Regionalleitung geführt wird. Diese trägt die Verantwortung, dass die Region als Teil der gemeinsamen Kirchenverwaltung arbeitsfähig ist und vertritt die Kirchenverwaltung in der Region, koordiniert die Verteilung der Aufgaben, achtet auf die Leistungsfähigkeit der Standorte und stellt eine verlässliche Betreuung der Kirchenkreise und ihrer Gremien sicher.

Von rechts nach links zeigt das Organigramm in der Region Süd zunächst den Standort Schmalkalden. Wie jeder Standort wird auch Schmalkalden durch eine Standortleitung repräsentiert. Die Standortleitung ist die örtlich erkennbare Ansprechstelle der Kirchenverwaltung. Sie ist Ansprechpartner für Dekaninnen und Dekane und für externe kommunale Partner und begleitet kirchliche Gremien. Zugleich sorgt die Standortleitung für die Koordination des Dienstbetriebs, die Weiterentwicklung der Arbeitsabläufe und die Bearbeitung standortbezogener Führungsfragen. Ihre besondere Funktion besteht darin, die gemeinsame Kirchenverwaltung am konkreten Ort handlungsfähig, erreichbar und verlässlich zu machen.

Auf Schmalkalden folgt von rechts nach links die Standorte Bad Hersfeld, Fulda, Hanau und Schlüchtern. Das Organigramm zeigt damit zunächst die zum Start am 1. Januar 2027 bestehenden fünf Verwaltungsstandorte der Region Süd. Zugleich wird dabei das gemeinsam erarbeitete Modell umgesetzt, das bereits standortübergreifende Zusammenarbeit vorsieht. In den Bereichen Bau und Liegenschaften sowie Finanzen werden gemeinsame Teams für Bad Hersfeld und Schmalkalden sowie für Schlüchtern und Fulda aufgebaut[13]. Im Personalbereich entstehen gemeinsame Teams für Bad Hersfeld und Schmalkalden sowie für Hanau, Schlüchtern und Fulda. Nicht jede Aufgabe muss damit dauerhaft an jedem Standort vollständig vorgehalten werden. Die Mitarbeitenden können an unterschiedlichen Orten arbeiten und dennoch einem gemeinsamen Team mit einer gemeinsamen Teamleitung angehören.[14]

Die Standortleitungen in der Region Süd tragen zugleich Verantwortung für die Geschäftsführungsaufgaben im Zusammenhang mit den Kindertagesstätten. Im Organigramm wird dies durch die unter den Standortleitungen ausgewiesene Funktion „GF Kita“ sichtbar. Diese Geschäftsführung kann durch die Standortleitung selbst oder durch eine der Standortleitung zugeordnete Person wahrgenommen werden. Davon zu unterscheiden ist die fachliche Sachbearbeitung für Kindertagesstätten. Finanzangelegenheiten der Kitas werden zunächst in hierfür vorgesehenen Finanzteams bearbeitet. Die Personalsachbearbeitung für Kitas wird dagegen

---

13 Für eine ausführliche Erläuterung der Standortkonzeption in der Region Süd, siehe oben Abschnitt II.2.

14 Auf die Detaildarstellung der Teams innerhalb der blauen Balken wurde aus Vereinfachungsgründen verzichtet.

den Teams Personal Körperschaften zugeordnet. Die örtliche Geschäftsführung und die fachliche Sachbearbeitung liegen damit nicht zwingend in derselben Organisationseinheit. Gerade an diesem Beispiel wird die Matrixlogik anschaulich: Die Standortleitung gewährleistet Nähe, Gremienbezug und Geschäftsführung, während die Fachabteilungen und Teams für einheitliche Verfahren und fachlich konsistente Bearbeitung sorgen.

Unter den Standortleitungen sind außerdem Assistenzfunktionen vorgesehen. Diese unterstützen die Standortleitungen bei der Wahrnehmung der örtlichen Koordinations-, Kommunikations- und Geschäftsführungsaufgaben.

### *Region Mitte und ihre Standorte*

Links neben der Region Süd folgt die Region Mitte. Auch diese Region wird von einer Regionalleitung geführt. Die Organisationslogik entspricht derjenigen der Region Süd.

Von rechts nach links erscheinen in der Region Mitte die Standorte Marburg, Korbach und Homberg. Jeder Standorte verfügt über eine Standortleitung, eine Assistenzfunktion und die im Organigramm ausgewiesene Verantwortung für die Kita-Geschäftsführung. Die drei Standortleitungen sichern die örtliche Erreichbarkeit und die Verbindung zu den Kirchenkreisen. Die Regionalleitung sorgt für die Abstimmung zwischen den Standorten und für die Einordnung regionaler Anforderungen in die Gesamtstruktur der Kirchenverwaltung.

Die Standortleitungen begleiten Kirchenkreisvorstände und Kirchenkreissynoden, unterstützen und beraten Dekaninnen und Dekanen und sind Ansprechpersonen für externe Partner. Sie tragen außerdem Verantwortung für die Entwicklung der Mitarbeitenden, das Leistungsmanagement und die Konfliktlösung am Standort. Diese personalbezogenen Aufgaben sind in der konkreten Delegation zwischen Regionalleitung und Standortleitung eindeutig zu regeln: Die Regionalleitung trägt die regionale Gesamtverantwortung, während die Standortleitungen die standortbezogene Führungs- und Koordinierungsfunktion wahrnehmen.

Auch in der Region Mitte werden die Mitarbeitenden fachlich nicht allein vom jeweiligen Standort aus gesteuert. Die Teams Finanzen, Personal und Bauverwaltung gehören zugleich zu den landeskirchenweit geführten Fachabteilungen. Ein Finanzteam in Marburg oder Korbach arbeitet deshalb nicht nach grundsätzlich anderen fachlichen Regeln als ein Finanzteam in Nord oder Süd. Die regionale Leitung – zusammen mit der Standortleitung – sichert die organisatorische Arbeitsfähigkeit, die fachliche Abteilungsleitung die einheitliche Aufgabenerfüllung.

### *Region Nord und ihre Standorte*

Weiter nach links folgt die Region Nord. Sie wird ebenfalls durch eine Regionalleitung geführt. Von rechts nach links zeigt das Organigramm die Standorte Hofgeismar, Eschwege und Kassel. Der Standort Kassel nimmt dabei vielfältige Funktionen ein, weil dort der bisherige Verwaltungsteil des Landeskirchenamtes, das Stadtkirchenamt Kassel und das bisherige Kirchenkreisamt Kaufungen räumlich bereits im Herbst 2026 zusammengeführt wurden. Gleichwohl ist Kassel innerhalb der Matrix nur einer von drei Standorten der Region Nord.

Unter der Standortleitung Kassel ist neben einer leitungsspannen- und aufgabenbedingten zweiten Person in der Standortleitung zusätzlich das Team „Organisation/Dienstbetrieb“ ausgewiesen. Diese Besonderheit trägt dem Umfang und der organisatorischen Komplexität des gemeinsamen Kasseler Standortes Rechnung. Die Funktion unterstützt die Sicherstellung des örtlichen Dienstbetriebs und die organisatorische Koordination für das gesamte Haus der Kirche.

Die Standorte Eschwege und Hofgeismar verfügen wie Kassel über Standortleitungen, Assistenzfunktionen und die Zuordnung der Kita-Geschäftsführung. Zugleich bildet die Region Nord ein wichtiges Beispiel für standortübergreifende Facharbeit: Die Bauverwaltung für Eschwege

und Hofgeismar wird als gemeinsames Team organisiert[15]. Dadurch kann Fachkompetenz gebündelt und eine verlässliche Vertretung hergestellt werden, ohne die örtliche Präsenz vollständig aufzugeben.

### *Die operativen Teams als Basis der Verwaltung*

Unterhalb der Regionen und Standorte erstrecken sich die blauen Felder der Teams Finanzen, Personal und Bauverwaltung. Die Teams bilden die operative Ebene der Kirchenverwaltung. In ihnen werden Vorgänge bearbeitet, kirchliche Körperschaften beraten, Gremien begleitet und Verwaltungsleistungen erbracht. Die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter bilden die fachliche und arbeitspraktische Basis der neuen Organisation.

Für die meisten Mitarbeitenden bleibt innerhalb dieser Struktur eine klare Linienzuordnung bestehen. Jede Person gehört einem Team an und hat eine eindeutige Teamleitung als unmittelbar vorgesetzte Person. Die Matrix bedeutet deshalb nicht, dass jede sachbearbeitende Person täglich Weisungen von mehreren Seiten erhält. Die Matrix zeigt sich vor allem auf den Leitungsebenen. Die Teamleitung führt das Team operativ, organisiert die Aufgabenverteilung, gewährleistet die Umsetzung der Arbeitsprozesse und ist für die Arbeitsergebnisse verantwortlich. Die Abteilungsleitung gibt den fachlichen Rahmen vor. Die Regional- und Standortleitungen sichern die personelle und regionale Einbindung.

Das Organigramm verzichtet im Gegensatz zu der noch in der Herbstsynode 2025 gewählten Darstellung nun auf zusätzliche Fachbereichsleitungen zwischen Abteilungs- und Teamleitungen. Ursprünglich erwogene Fachbereichsleitungen je Kernbereich und Region werden nun nicht mehr vorgesehen. Stattdessen besteht eine direkte Verantwortungsbeziehung zwischen den landeskirchenweit tätigen Abteilungsleitungen und den Teamleitungen an den Standorten beziehungsweise in den standortübergreifenden Teams. In den Abteilungen Finanzen und Personal werden dafür ständige Stellvertretungen eingerichtet. Dadurch soll die fachliche Steuerung ausreichend abgesichert werden, ohne eine zusätzliche Leitungsebene aufzubauen.

### *Service-Einheiten und fachliche Bündelung*

Links neben den Regionen befindet sich eine eigene senkrechte Spalte für Service-Einheiten. Service-Einheiten bündeln Aufgaben, die wegen ihrer besonderen fachlichen Komplexität, ihres geringen Fallaufkommens, ihrer landeskirchenweiten Bedeutung oder des erforderlichen Spezialwissens nicht an jedem Standort eigenständig vorgehalten werden sollen. Sie unterscheiden sich von den regionalen Teams dadurch, dass ihr Auftrag grundsätzlich standort- und regionsübergreifend angelegt ist.

Von oben nach unten sind in dieser Spalte zunächst die Service-Einheit Steuer, Finanzsoftware, ZAPP, Liegenschaften, IT und Datenschutz dargestellt. Diese entsprechen heutigen Organisationseinheiten im Landeskirchenamt. Als Pilotprojekt neu entwickelt wurde die Service-Einheit Liegenschaften. In ihr werden homogene Aufgaben der Grundstücks- und Liegenschaftsverwaltung gebündelt. Dazu können insbesondere Verträge, Genehmigungen sowie Vermietung und Verpachtung gehören. Die operative Bauverwaltung und die Bauberatung bleiben davon fachlich abgegrenzt. Die Service-Einheit Liegenschaften[16] steht aber mit beiden Bereichen über klar zu definierende Schnittstellen in Verbindung.

Die Service-Einheiten erbringen spezialisierte Leistungen für die Regionen, Standorte, Teams und die betreuten kirchlichen Körperschaften. Ihre Leitungen müssen sich sowohl mit den zuständigen Abteilungsleitungen als auch mit den regionalen und örtlichen Verantwortlichen abstimmen. Für Service-Einheiten aus den bisherigen juristischen Referaten gilt zusätzlich, dass

---

15 Vgl. Fn. 4. Seite 18.

16 Vgl. Fn. 5, Seite 11.

die Fachverantwortung der zuständigen Dezernatsleitungen bestehen bleibt. Gerade hier zeigt sich, dass das Organigramm verschiedene Verantwortungsarten voneinander unterscheidet: organisatorische Zuordnung zur Kirchenverwaltung, fachliche Verantwortung des Dezernats und dienstliche Gesamtverantwortung der Vizepräsidentin.

*Abteilungen Organisation, Finanzen, Personal und Infrastruktur*

Links von den Service-Einheiten stehen, von oben nach unten, die vier landeskirchenweit wirkenden Abteilungen Organisation, Finanzen, Personal und Infrastruktur[17]. Die Abteilungsleitungen bilden die fachliche Achse der Matrix. Sie organisieren eine gleichmäßige und einheitliche fachliche Steuerung über alle Regionen und Standorte hinweg. Sie entwickeln fachliche Standards, Arbeitsprozesse und Qualitätsanforderungen und tragen dafür Sorge, dass vergleichbare Vorgänge innerhalb der gemeinsamen Kirchenverwaltung grundsätzlich vergleichbar bearbeitet werden, wobei die operative Umsetzung in der Verantwortung der Teamleitungen am Standort liegt.

Zunächst ist die *Abteilungsleitung Organisation* dargestellt. Ihr ist das *Integrationsmanagement* zugeordnet. Die Abteilung Organisation hat eine Querschnittsfunktion. Sie unterstützt die gemeinsame Aufbau- und Ablauforganisation, koordiniert übergreifende Fragen und begleitet das Zusammenwachsen der bislang selbstständigen Verwaltungseinheiten. Das Integrationsmanagement ist dabei keine lediglich vorübergehende Aufgabe. Es unterstützt die systematische Zusammenführung unterschiedlicher Arbeitsweisen, Organisationskulturen und Verantwortungsverständnisse. Prozessvereinheitlichung, Aufgabenkritik und Abbau unnötiger Regelungen bleiben auch nach dem 1. Januar 2027 dauerhafte Entwicklungsaufgaben.

Darunter folgt die *Abteilungsleitung Finanzen* mit einer ständigen Stellvertretung. Sie verantwortet die fachliche Steuerung der Finanzteams und steht in enger Verbindung zu den Service-Einheiten Steuer und Finanzsoftware. Die Finanzteams an den Standorten beziehungsweise in standortübergreifenden Strukturen bearbeiten die laufenden Finanzangelegenheiten. Die Service-Einheiten übernehmen demgegenüber spezialisierte Aufgaben, die einer einheitlichen oder besonders fachkundigen Bearbeitung bedürfen. Das bisherige Sachgebiet Finanz- und Rechnungswesen des Landeskirchenamtes bleibt zum Start zunächst als eigenes Team „Finanzen landeskirchlicher Haushalt“ bestehen und soll perspektivisch mit dem Team „Finanzen Körperschaften“ am Standort Kassel zusammengeführt werden.

Es folgt die *Abteilungsleitung Personal*, ebenfalls mit einer ständigen Stellvertretung. Unterhalb wird zudem der *Verwaltungsservice für theologische Dezernate* beziehungsweise Referate ausgewiesen. Diese Funktion soll für diejenigen Bereiche des Landeskirchenamtes, die nicht Teil der Kirchenverwaltung sind, eine eindeutige und transparente Ansprechbarkeit sicherstellen. Das bisherige Sachgebiet Landeskirchliches Personal bleibt zum Start zunächst als eigenes Team „Personal Kirchenverwaltung und Landeskirchenamt“ erhalten. Perspektivisch ist auch hier eine Zusammenführung mit dem Team Personal Körperschaften vorgesehen. Die Service-Einheit ZAPP ist fachlich diesem Bereich zugeordnet.

Am unteren Ende der grünen Abteilungsspalte steht die *Abteilungsleitung Infrastruktur*. Sie verbindet die fachlichen Aufgabenfelder Bauverwaltung, Liegenschaften, Informationstechnik und Datenschutz. Dem Bereich sind die Service-Einheiten Liegenschaften, IT und Datenschutz zugeordnet. Zugleich besteht über die operative Bauverwaltung und die Bauberatung eine enge fachliche Beziehung zu den entsprechenden Dezernatsaufgaben.

[17] Die geplante Abteilung Bau, Liegenschaften wurde um die Aufgaben IT und Datenschutz erweitert.

### *Fachaufsicht und besondere dezernatliche Beziehungen*

Ganz links zeigt das Organigramm schließlich die Service-Einheit Fachaufsicht Dezernat. Darunter sind die Bereiche Recht, Dienstrecht, Arbeitsrecht und Organisation kirchlicher Körperschaften sowie Bauberatung kenntlich gemacht.

Die juristischen und aufsichtlichen Aufgaben erfordern eine fachliche Anbindung an die zuständigen Dezernate. Die Dezernatsleitungen bleiben für die fachliche Ausrichtung und Aufsicht in ihren jeweiligen Aufgabenfeldern verantwortlich. Zugleich sind die betreffenden Mitarbeitenden organisatorisch Teil der Kirchenverwaltung. Die Zusammenarbeit verlangt deshalb klare Regelungen darüber, welche Entscheidungen fachlich vom Dezernat, welche organisatorisch innerhalb der Kirchenverwaltung und welche dienstrechtlich durch die dafür zuständigen Leitungsebenen getroffen werden. Diese Abgrenzung muss im Geschäftsverteilungsplan und in den Rollenbeschreibungen konkretisiert sein.

### *Die Organisationslogik der Matrixorganisation*

Insgesamt beruht die neue Verwaltungsstruktur auf einer austarierten Matrix. Die fachliche Themenlogik ist die primäre Organisationslogik. Finanzen, Personal, Organisation und Infrastruktur werden über alle Regionen hinweg fachlich einheitlich geführt. Zugleich bleiben regionale und örtliche Anforderungen und Besonderheiten als zweite Organisationsdimension erhalten und berücksichtigen die Unterschiedlichkeit bspw. der Kirchenkreise in Dekanaten und Kirchenkreisvorständen. Die Regionalleitungen sichern die regionale Arbeitsfähigkeit und personalbezogene Führung. Die Standortleitungen sichern Nähe, Erreichbarkeit und stellen kundenorientiert die Gremienbegleitung vor Ort sicher. Die Teamleitungen führen die operative Arbeit. Die Service-Einheiten bündeln besondere Fachaufgaben. Die Vizepräsidentin hält diese verschiedenen Verantwortungsstränge in einer Gesamtleitung zusammen. Bereits die ursprüngliche Konzeption sah vor, fachliche und örtliche Leitungen so miteinander zu verbinden, dass sie gemeinsam für koordinierte und abgestimmte Dienstleistungen sorgen.

Für den notwendigen Ausgleich zwischen fachlichen und regionalen Interessen bilden die drei Regionalleitungen und die vier Abteilungsleitungen einen Leitungskreis. Dieser Leitungskreis unterstützt die Vizepräsidentin bei der Leitung der Kirchenverwaltung. Er ist kein von der Gesamtleitung unabhängiges Organ, sondern ein Koordinierungs- und Aushandlungsraum innerhalb der gemeinsamen Leitungsverantwortung. Hier müssen widerstreitende Anforderungen transparent gemacht, Prioritäten abgestimmt und gemeinsame Lösungen gefunden werden.

Die neue Organisationsstruktur versucht damit, zwei berechtigte Anforderungen miteinander zu verbinden. Einerseits soll die Kirchenverwaltung als eine Organisation handeln, Verfahren vereinheitlichen, Spezialisierung ermöglichen und personelle Ressourcen flexibler einsetzen. Andererseits soll sie für Kirchenkreise, Kirchengemeinden, Kindertagesstätten und weitere kirchliche Körperschaften regional erreichbar und mit den örtlichen Strukturen vertraut bleiben. Die Matrixorganisation ist kein Selbstzweck. Sie ist die organisatorische Antwort auf die Aufgabe, fachliche Qualität und einheitliche Standards mit dezentraler Präsenz und kirchlicher Nähe zu verbinden.

Das Organigramm schafft dafür den verbindlichen strukturellen Rahmen. Die abschließende praktische Klarheit entsteht durch den Geschäftsverteilungsplan, die Rollenbeschreibungen und die gemeinsame Einübung der neuen Zusammenarbeit. Entscheidend wird sein, dass Delegationen eindeutig, Schnittstellen verständlich und Entscheidungswege transparent geregelt werden. Dann kann die neue Kirchenverwaltung ihre Aufgabe erfüllen, Verwaltungsleistungen verlässlich, fachlich fundiert und zugleich in regionaler Nähe zu den Menschen und Gremien der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zu erbringen.

## 4. Vom Teilprozess zur Arbeit in der neuen Organisationsstruktur

Mit Ablauf des 31. Dezember 2026 endet der Teilprozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“. Damit endet die Projektphase. Zugleich beginnt die gemeinsame Arbeit in der neuen Organisationsstruktur.

Uns ist bewusst, dass die erfolgreiche Umsetzung der neuen Kirchenverwaltung nicht allein durch die Schaffung neuer Strukturen erreicht wird. Die praktische Zusammenarbeit in neuen Rollen, Zuständigkeiten und Entscheidungswegen wird eine anspruchsvolle Aufgabe sein, die in den kommenden Jahren kontinuierlich gestaltet werden muss. Viele organisatorische, fachliche und kulturelle Fragen werden erst im gemeinsamen Arbeiten weiterentwickelt und konkretisiert werden können.

Die Leitungspositionen der neuen Kirchenverwaltung sind mittlerweile besetzt bzw. benannt. Gemeinsam entwickeln die Mitarbeitenden ein einheitliches Verständnis ihrer jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb der Matrixorganisation. Ziel ist es, für alle Organisationseinheiten, Führungskräfte und Mitarbeitenden Klarheit über Zuständigkeiten, Entscheidungswege und Formen der Zusammenarbeit zu schaffen. So planen beispielsweise die Abteilungsleitungen mit ihren Stellvertretungen die konkrete Gestaltung der einheitlichen Kommunikation und fachlichen Steuerung der Teamleitungen an allen Standorten. Ebenso erfolgt die Entwicklung eines einheitlichen Rollenverständnisses der Teamleitungen, um eine klare und zielgerichtete Steuerung ihrer Teams zu ermöglichen.

Durch klare Rollenbeschreibungen und verbindliche Abstimmungsprozesse werden die Voraussetzungen für eine wirksame Zusammenarbeit geschaffen. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei zunächst der Bildung der zum 1. Januar 2027 neu entstehenden standortübergreifenden Teams in der Region Süd, der Weiterentwicklung der neuen Service-Einheit Liegenschaften, der Umsetzung des Pilotprojekts Bau-Nord sowie der zentralen fachlichen Steuerung der Verwaltungsleistungen in den Kernbereichen Finanzen, Personal und Liegenschaften.

Gleichzeitig beginnt die schrittweise Vereinheitlichung von Verfahrens- und Bearbeitungsabläufen. Dabei geht es ausdrücklich nicht darum, Bewährtes zu ersetzen. Vielmehr sollen erfolgreiche Verfahren aus den bisherigen Verwaltungseinrichtungen identifiziert, gesichert und für die gesamte Kirchenverwaltung nutzbar gemacht werden. Auf diese Weise können einheitliche Standards entstehen, ohne die vorhandenen Erfahrungen und Kompetenzen zu verlieren.

Zur Unterstützung dieser notwendigen, weiteren Veränderungen wurde innerhalb des bestehenden Stellenplans ein Integrationsmanagement[18] konzipiert. Es begleitet die Zusammenführung der bisherigen Verwaltungseinrichtungen, unterstützt die Führungskräfte und Mitarbeitenden in ihren neuen Rollen, fördert die interne Kommunikation und trägt dazu bei, unterschiedliche organisatorische Prägungen und Kulturen zu einem gemeinsamen Selbstverständnis weiterzuentwickeln.

Im Mittelpunkt aller Maßnahmen steht dabei das Selbstverständnis der Kirchenverwaltung als verlässlicher, transparenter und serviceorientierter Partner der kirchlichen Körperschaften in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck. Die kontinuierliche Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben während des Übergangs hat dabei höchste Priorität. Auch unter den Bedingungen der neuen Organisationsstruktur sollen die bisherigen guten Formen der Begleitung, Beratung und Unterstützung der Dekaninnen und Dekane sowie der weiteren kirchlichen Körperschaften gewährleistet werden.

---

[18] Zur Definition vgl. den Bericht zur Landessynode 4/2026 (Fn. 5), Seite 6.

Die Notwendigkeit einer klaren Kommunikation mit den Verantwortlichen in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, der Landeskirche und anderen kirchlichen Körperschaften ist Aufgabe der Kirchenverwaltung. Klare Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, transparente Verfahren, der weitere Ausbau digitaler Angebote sowie eine fortlaufende Professionalisierung der Verwaltungsleistungen sollen dazu beitragen, die Zusammenarbeit für alle Beteiligten verlässlich und nachvollziehbar zu gestalten.

Zu Beginn des Prozesses wurde festgestellt, dass die Verwaltung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden muss, um auch künftig leistungsfähig und handlungsfähig zu bleiben[19]. Insbesondere die Entwicklung der finanziellen und personellen Ressourcen machte eine Neuordnung erforderlich. Mit dem Abschluss des Prozesses sind die strukturellen Voraussetzungen für diese Weiterentwicklung und den Start in der neuen Struktur zum 1. Januar 2027 geschaffen. Die Nutzung der daraus entstehenden Möglichkeiten, insbesondere die Realisierung von Synergien, der Abbau von Doppelstrukturen sowie die Entwicklung einheitlicher und effizienter Arbeitsabläufe, wird die Arbeit der kommenden Jahre prägen. Die neue Kirchenverwaltung schafft damit die Grundlage, ihre Aufgaben auch langfristig verlässlich, wirtschaftlich und zukunftsfähig wahrnehmen zu können.

## III. Beschlussvorschlag

**Die Landessynode nimmt den abschließenden Sachstandsbericht zum Teilprozess Kirchenverwaltung der Zukunft zustimmend zur Kenntnis und stellt fest, dass die Voraussetzungen für den Start der Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum 1. Januar 2027 planmäßig geschaffen worden sind.**

[19] Vgl. den Bericht zur Arbeit des Sondierungsausschusses „Kirchenverwaltung der Zukunft“ zur Landessynode 11/2024, Seite 2: „Ziel des Teilprozesses *Kirchenverwaltung der Zukunft* ist die Arbeit einer kirchlichen Verwaltung in Strukturen und Prozessen, die die notwendigen Aufgaben effizient, ressourcenschonend, transparent und kundenorientiert bewältigt und kirchliche Weiterentwicklung ermöglicht.“

# Statusberichte zu Meilensteinen

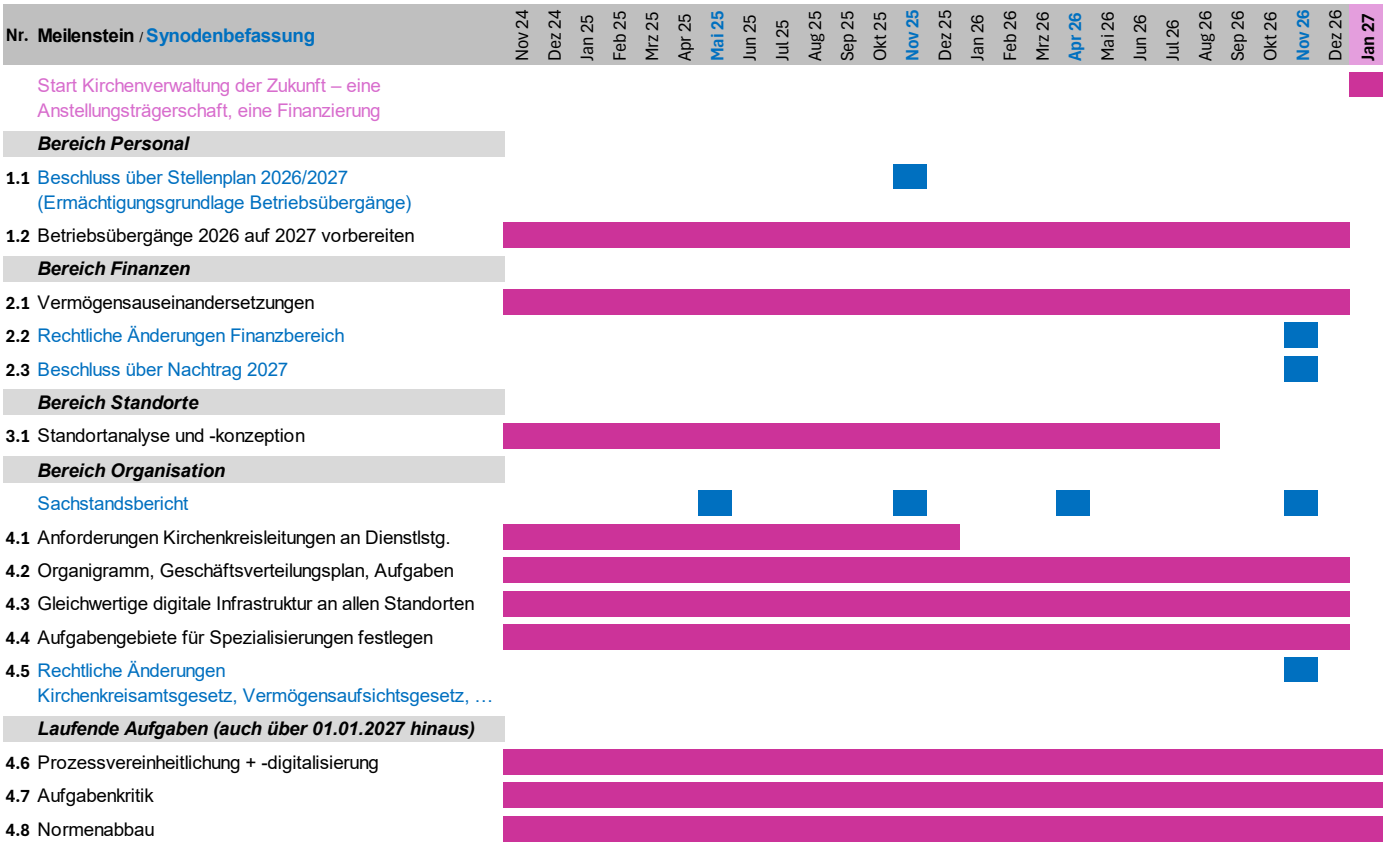
**im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“**

## Anlage 1

Zum „Sachstandsbericht Teilprozess Kirchenverwaltung der Zukunft“, Herbstsynode 2026

**Stand: 27. August 2026**

Meilensteine im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“ aus dem Bericht zur Arbeit des Sondierungsausschusses (vgl. auch TOP 7 der Landessynode vom November 2024):



# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | | **Nr.** |
|---|---|---|
| **Beschluss über den Stellenplan 2026/2027** | | **1.1** |
| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
| Januar 2025 | Herbstsynode 11/2025✓ | **27. August 2026** |

## Inhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

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

## Herausforderungen

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

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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

# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | | **Nr.** |
|---|---|---|
| **Betriebsübergänge 2026/2027 vorbereiten** | | **1.2** |
| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
| Januar 2025 | Dezember 2026 | **27. August 2026** |

## Projektinhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

| | Maßnahme | Sachstand/Aufgabenstellung | Frist |
|---|---|---|---|
| ☒ | Information der Landeskirchlichen-MAV (LakiMAV[1]) als Gesamtausschuss der (örtlichen) MAVen, berät, unterstützt und informiert diese. | Erstgespräch am 11.03.2025 und weitere Gespräche haben stattgefunden.<br>Weitere Gespräche sind vereinbart. | Fortlaufend |
| ☒ | Erhebung der Zusatzversorgungskassen | abgeschlossen | Q1/2025 |
| ☒ | Information und Mitberatung der örtlichen MAVen | abgeschlossen | Q1/2026 |
| ☒ | Information der abgebenden Arbeitgeber | Termin: 5.3.2026 17:30 Uhr Information Dekaneschaft | Q1/2026 |
| ☒ | Abschluss von Personalüberleitungsverträgen (PÜV) mit bisherigen Trägern der KKÄ | PÜV sind unterzeichnet | Q2/2026 |
| ☐ | Information der Mitarbeitenden | Infoveranstaltungen für die KKA Mitarbeitenden sind terminiert (Sept. 26) und den Dienststellen kommuniziert. | Q3/2026 |
| ☐ | Gemeinsames Informationsschreiben von abgebendem und aufnehmendem Arbeitgeber an alle Mitarbeitenden | Informationsschreiben ist mit der LakiMAV abgestimmt.<br>Versand der Informationsschreiben im Oktober 2026. | Q4/2026 |
| ☐ | Umgang mit möglichen Widersprüchen | Noch nicht begonnen | Q4/2026 |

## Herausforderungen

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

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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

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

# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | | **Nr.** |
|---|---|---|
| **Vermögensauseinandersetzungen** | | **2.1** |
| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
| Januar 2025 | Dezember 2026 | **27. August 2026** |

## Projektinhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

| Maßnahme | | Sachstand/Aufgabenstellung | Frist |
|---|---|---|---|
| ☒ | Ermittlung des Vermögens | Anforderung der Finanzdaten (Bilanzen und Ergebnisrechnungen) der Kirchenkreisämter<br><br>Fragenkatalog zur Validierung der Finanzdaten wurde erarbeitet. Zur Erhebung und Klärung gab es Termine vor Ort mit den Verwaltungsämtern. Die Interviews sind abgeschlossen. | Q2/2025<br>Q3/2025 |
| ☒ | Entwurf einer (Muster-) Vereinbarung zur Vermögensauseinandersetzung | Mustervereinbarung ist erstellt.<br>Die Vereinbarungen zur Vermögensauseinandersetzung werden nun individuell auf Basis der vorläufigen Jahresabschlüsse 2025 der Verwaltungsämter erstellt. Grundlage für die Vereinbarungen sind die Grundsätze zur Vermögensauseinandersetzung. | Q1/2026<br>Q2/2026<br>Q3/2026 |
| ☐ | Verhandlungen und Abschluss der Vereinbarungen zur Vermögensauseinandersetzung zwischen Landeskirche und Kirchenkreisen | Begonnen mit dem Ziel in den Gremien bis Ende Oktober die Beschlüsse zu fassen. | Q3/2026<br>Q4/2026 |

## Herausforderungen

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

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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

# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | | **Nr.** |
|---|---|---|
| **Rechtliche Änderungen im Finanzbereich** | | **2.2** |
| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
| Januar 2025 | Herbstsynode 11/2026 | **27. August 2026** |

## Projektinhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

| Maßnahme | | Sachstand/Aufgabenstellung | Frist |
|---|---|---|---|
| ☒ | Sichtung der betreffenden Gesetze | Beendet | Q2/2025 |
| ☒ | Überarbeitung der Gesetze | Begonnen<br>Die notwendigen Veränderungen werden vorbereitet mit dem Ziel eines Artikelgesetzes für die Herbstsynode 2026. | Q1/2026 |
| ☒ | Einbringung in die Landessynode | Herbstsynode 2026 | Q4/2026 |

## Herausforderungen

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

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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

# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | | **Nr.** |
|---|---|---|
| **Beschluss über den Nachtragshaushalt 2027** | | **2.3** |
| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
| Januar 2025 | Herbstsynode 11/2026 | **27. August 2026** |

## Projektinhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

| Maßnahme | | Sachstand/Aufgabenstellung | Frist |
|---|---|---|---|
| ☒ | Ermittlung der Finanzdaten der Kirchenkreisämter und der Verwaltung Landeskirchenamt | Abgeschlossen. | Q2/2025 |
| ☒ | Zusammenführung der Finanzdaten der Kirchenkreisämter und der Verwaltung Landeskirchenamt | Abgeschlossen. | Q1/2026 |
| ☒ | Erarbeitung Entwurf Haushaltsplan Kirchenverwaltung | Abgeschlossen. | Q2/2026 |
| ☒ | Gremienbefassung Nachtragshaushalt Landeskirche 2027 | Finanzausschuss im September 2026, Rat der Landeskirche im Oktober 2026 | Q3/2026 |
| ☒ | Beschluss Nachtragshaushalt Landeskirche 2027 | Herbstsynode 2026 | Q4/2026 |

## Herausforderungen

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

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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

# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | | **Nr.** |
|---|---|---|
| **Standortanalyse und Konzeption** | | **3.1** |
| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
| Januar 2025 | Dezember 2026 | **27. August 2026** |

## Projektinhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

| Maßnahme | | Sachstand/Aufgabenstellung | Frist |
|---|---|---|---|
| ☒ | Entwicklung Gebäudesteckbrief | Die Füllung mit Daten ist möglich. Steckbriefe werden für die Eigentümer z.w.V. vorbereitet. | Q1/2025 |
| ☒ | Datenabfrage in den Kirchenkreisämtern | Nicht öffentlich zugängliche Daten wurden abgefragt. | Q1/2025 |
| ☒ | Analyse der Standorte | Anhand der Daten erfolgt eine Analyse. Anforderungen an Verwaltungsstandorte wurden definiert. | Q2/2025 |
| ☒ | Potentiale der Standorte | Die Weiterentwicklung der Standorte als Verwaltungsstandorte aufzeigen. Kriterien für Standorte entwickeln. | Q2/2025 |
| ☒ | Abgleich der Ergebnisse | Vorstellung in weiteren Facharbeitsgruppen und Prozess-Gremien. | Q2/2025 |
| ☒ | Standortentscheidungen aus Sicht der Kirchenverwaltung | Für die Kirchenverwaltung notwendige Entscheidungen zu Standorten treffen. Vorschläge sind Teil der Vorlage für die Landessynode 11/2025 | Q4/2025 |
| ☒ | Gespräche mit den Kirchenkreisen | In allen drei Regionen mit den dortigen Kirchenkreisen die Vorschläge besprechen und eine finale Standortkonzeption entwickeln. | Q1/2026 |
| ☒ | Entwicklung einer finalen Standortkonzeption | Je Region sind die Standorte benannt und eine zeitliche Perspektive ihrer Entwicklung ist aufgezeigt. | Q3/2026 |

## Herausforderungen

| Kurzbeschreibung | Inhalt | Lösung |
|---|---|---|
| Eigentumsverhältnisse | Eigentümer entscheidet über die Nutzung seiner Gebäude. | Verhandlungen zur Anmietung. |

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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

# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | | **Nr.** |
|---|---|---|
| **Anforderungen Kirchenkreisleitungen** | | **4.1** |
| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
| Januar 2025 | Dezember 2025✓ | **27. August 2026** |

## Projektinhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

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

## Herausforderungen

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

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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

# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | | **Nr.** |
|---|---|---|
| **Organigramm, Geschäftsverteilungsplan, Aufgaben** | | **4.2** |
| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
| Januar 2025 | Dezember 2026 | **27. August 2026** |

## Projektinhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

| Maßnahme | | Sachstand/Aufgabenstellung | Frist |
|---|---|---|---|
| ☒ | Notwendige Organisationseinheiten | Definition, welche Organisationseinheiten zur Aufgabenerfüllung in der Kirchenverwaltung benötigt werden. | Q1/2025 |
| ☒ | Rollen in den Organisationseinheiten | Beschreibung der Rollen und ihrer Aufgaben begonnen. Bei den Aufgaben den organisatorischen Matrixgedanken bedacht. | Q3/2025 |
| ☒ | Entwurf Organigramm | Berücksichtigung der definierten Organisationeinheiten in Klärung. Zuordnung im Organigramm begonnen. Aufgabenbündelungen angedeutet. | Q3/2025 |
| ☒ | Aufbauorganisation je Region | Entwicklung einer Aufbauorganisation je Region im Rahmen des Organigramms. | Q1/2026 |
| ☐ | Entwurf Geschäftsverteilungsplan | Nach Klärung Organisationseinheiten, Rollen, Aufgaben. | Q4/2026 |

## Herausforderungen

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

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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

# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | | **Nr.** |
|---|---|---|
| **Gleichwertige digitale Infrastruktur** | | **4.3** |
| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
| Januar 2025 | Dezember 2026 | **27. August 2026** |

## Projektinhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

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

## Herausforderungen

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

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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

# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | | **Nr.** |
|---|---|---|
| **Aufgabengebiete für Bündelungen festlegen** | | **4.4** |
| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
| Januar 2025 | Dezember 2026 | **27. August 2026** |

## Projektinhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

| Maßnahme | | Sachstand/Aufgabenstellung | Frist |
|---|---|---|---|
| ☒ | Kriterien | Entwicklung von Kriterien für eine Bündelung oder eine Bündelungsaufgabe incl. Abgrenzung. | Q1/2025 |
| ☒ | Potenzielle Bereiche identifizieren | Sichtung von Aufgabenkatalogen, Entscheidungen, Geschäftsverteilungsplänen. | Q1/2025 |
| ☒ | Bewertung der Bereiche | Anhand der Kriterien entscheiden, für welche Aufgabenwahrnehmungen Bündelungen erfolgen sollen. | Q3/2025 |
| ☒ | Bündelungen festlegen | Aufgabe, Personalbedarf, örtliche Zuordnung. | Q4/2025 |
| ☒ | Pilotprojekt | Erste Bündelung vor Start der Kirchenverwaltung pilotieren und danach beginnen. | Q1/2026 |
| ☒ | Weitere potenzielle Bündelungen | Neben dem Pilotprojekt Liegenschaften sind weitere Bündelungsbereiche zu festzulegen | Q4/2025 |
| ☒ | Bündelungen vorbereiten | Kennzahlen, Finanzierung, Geschäftsverteilung und Schnittstellen sind vorgedacht. | Q3/2026 |
| ☐ | Übergänge…(bleiben bis zum Start der KVKW offen) | …in Bündelungen mind. bei Neuschaffung sind zu gestalten. | Ab Q1/2027 |

## Herausforderungen

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

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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

# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | **Nr.** |
|---|---|
| **Rechtliche Änderungen (Kirchenkreisamtsgesetz, ...)** | **4.5** |

| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
|---|---|---|
| Januar 2025 | Herbstsynode 11/2026 | **27. August 2026** |

## Projektinhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

| | Maßnahme | Sachstand/Aufgabenstellung | Frist |
|---|---|---|---|
| ☒ | Ermittlung und Durchsicht betroffener Normen | Welche Normen regeln wesentlich Aufgaben der Kirchenverwaltung? Durchsicht wurde begonnen. | Q4/2025 |
| ☒ | Überarbeitung der Normen | Begonnen | Q1/2026 |
| ☒ | Beschlussfassung über Veränderungen | Je nach Norm ist ein Veränderungsbeschluss durch das zuständige Organ zu erwirken.<br>Herbstsynode 2026 Vorlage des Artikelgesetzes | Q4/2026 |

## Herausforderungen

| Kurzbeschreibung | Inhalt | Lösung |
|---|---|---|
| Begrifflichkeit „Landeskirchenamt“ | Trennung des Begriffs Landeskirchenamt als Kollegialorgan und als Kirchenverwaltung notwendig? | Eine erste juristische Näherung hat stattgefunden: Für die Arbeitsfähigkeit der Kirchenverwaltung ist die Trennung des begriffs nicht nötig und wird aus dem Prozess heraus nicht weiter betrieben. |

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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

# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | | **Nr.** |
|---|---|---|
| **Prozessvereinheitlichung und -digitalisierung** | | **4.6** |
| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
| Januar 2025 | laufend | **27. August 2026** |

## Projektinhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

| Maßnahme | | Sachstand/Aufgabenstellung | Frist |
|---|---|---|---|
| ☒ | Neue Aufgaben | Das aktive Beobachten, wie neue Aufgaben durch einzelne Organisationseinheiten umgesetzt werden wurde begonnen/fortgeführt. | laufend |
| ☒ | Unterstützung anbieten | Das Hinwirken auf digitale Workflow-Gestaltung neuer und bestehender Arbeitsprozesse wird aktiv durch SG Informations- und Kommunikationstechnik begleitet. | laufend |
| ☒ | Initiierung | Eigeninitiatives Aufgreifen von sinnvollen prozessualen Veränderungen durch die Facharbeitsgruppe Organisation. Hierzu wurde ein Workshop mit Beschäftigten der Verwaltung am 10.06.2025 durchgeführt. | laufend |
| ☐ | Koordinierung | Bestehende Arbeitsabläufe in der Kirchenverwaltung Landeskirchenamt und Kirchenkreisämtern bei gleicher Aufgabenstellung anpassen. | laufend |
| ☐ | Modellierung je eines Musterprozesses je Kernbereich (Finanzen, Personal, Bau) | Betrachtung, Verbesserung und Vereinheitlichung gleicher Tätigkeiten an allen Standorten der KVKW | Q1/2027 |

## Herausforderungen

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

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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

# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | | **Nr.** |
|---|---|---|
| **Aufgabenkritik** | | **4.7** |
| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
| Januar 2025 | laufend | **27. August 2026** |

## Projektinhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

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

## Herausforderungen

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

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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

[2] sofern nicht gesetzlich vorgegeben.

# STATUSBERICHT zu Meilensteinen im Prozess „Kirchenverwaltung der Zukunft“

| **Meilenstein** | | **Nr.** |
|---|---|---|
| **Normenabbau** | | **4.8** |
| Start | Ende | Berichtszeitpunkt |
| Januar 2025 | laufend | **27. August 2026** |

## Projektinhalt und Ziele

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

## Maßnahmen zur Zielerreichung

| Maßnahme | | Sachstand/Aufgabenstellung | Frist |
|---|---|---|---|
| ☒ | Rundverfügungen kategorisieren und anpassen | Kategorisieren nach „aufzuheben“, „zu modifizieren“, „weiterhin gültig“ und entsprechend umsetzen. Datenbank wurde ausgelesen. Begriffe extrahiert. Mit Sortierung begonnen. | Q4/2025 |
| ☒ | Gültigkeitsverzeichnis | In Verbindung mit der Online-Rechtssammlung ist ein durchsuchbares Gültigkeitsverzeichnis für Rundverfügungen aufzubauen. Technische Umsetzung erfolgt, Inhalte werden z.Zt. eingepflegt. | Q3/2026 |
| ☐ | Befristung Normen | Prüfung: Kirchengesetzliche Regelungen nur noch befristet erlassen (mit Evaluationszwang). | Q1/2027 |
| ☒ | Bestehende Normen | Überprüfung der Notwendigkeit. | laufend |

## Herausforderungen

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

## Beteiligte und Abstimmungsbedarf

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