

*Synodentagung Mai 2025*

# Eckpunkte im Rahmen des Priorisierungsprozesses

**Grundlagen für Beratungen und Beschlüsse  
der Landessynode**

Stand April 2025

# Inhaltsverzeichnis

<b>I. Eckpunkte zu Gesprächen mit anderen Landeskirchen .....</b>	<b>5</b>
1 Bestehende Situation und Rahmendaten.....	5
2 Beschlussvorschlag .....	6
<b>II. Eckpunkte zur Neustrukturierung der Kirchenbezirke .....</b>	<b>7</b>
<b>- Kurzfassung - .....</b>	<b>7</b>
1 Bestehende Situation und Rahmendaten.....	9
2 Grundüberlegung .....	9
3 Theologische Implikationen .....	10
4 Chancen und Risiken.....	10
5 Finanzielle Auswirkungen.....	11
6 Zeitplan für die Umsetzung.....	11
7 Beschlussvorschlag .....	11
8 Anlage.....	11
<b>III. Eckpunkte zur Diakonie .....</b>	<b>14</b>
<b>- Kurzfassung - .....</b>	<b>14</b>
1 Bestehende Situation und Rahmendaten.....	15
2 Darstellung der strategischen Ansätze.....	17
3 Chancen und Risiken.....	21
4 Zeitplan für die Umsetzung.....	22
5 Beschlussvorlage für die Landessynode .....	23
<b>IV. Eckpunkte für Strukturveränderungen .....</b>	<b>24</b>
<b>- Kurzfassung - .....</b>	<b>24</b>
1 Bestehende Situation und Rahmendaten.....	26
2 Grundüberlegungen.....	27
3 Theologische Implikationen .....	31

4	Chancen und Risiken sowie Vorschläge zur Reduzierung von Risiken .....	32
5	Finanzielle Auswirkungen .....	35
6	Zeitplan für die Umsetzung.....	35
7	Beschlussvorschläge .....	36

## **V. Eckpunkte für Veränderungen der Verwaltungseinheiten ..... 37**

### **- Kurzfassung - ..... 37**

1	Bestehende Situation und Rahmendaten.....	39
2	Grundüberlegungen.....	40
3	Chancen und Risiken sowie Vorschläge zur Reduzierung von Risiken .....	41
4	Finanzielle Auswirkungen .....	42
5	Zeitplan für die Umsetzung.....	43
6	Beschlussvorschlag .....	43
7	Anlagen.....	44

## **VI. Eckpunkte zur Systemumstellung und zentralen Verwaltung von Pfarrhäusern ..... 52**

### **- Kurzfassung - ..... 52**

1	Bestehende Situation und Rahmendaten.....	55
2	Grundüberlegung .....	56
3	Theologische Implikationen .....	57
4	Chancen und Risiken.....	59
5	Finanzielle Auswirkungen.....	60
6	Beschlussvorschlag .....	60

## **VII. Eckpunkte schulische Bildung..... 62**

### **- Kurzfassung - ..... 62**

1	Bestehende Situation und Rahmendaten.....	64
2	Grundüberlegungen und Maßnahmen .....	66
3	Chancen und Risiken.....	68

4	Zeitplan.....	70
5	Beschlussvorschlag für die Landessynode .....	71
6	Überblick .....	72
<b>VIII. Eckpunkte Zukunft des ETGA.....</b>		<b>73</b>
<b>- Kurzfassung - .....</b>		<b>73</b>
1	Einleitung .....	75
2	Status quo: Evangelisches Trifelsgymnasium Annweiler (ETGA) .....	75
3	Optionen für die Zukunft des ETGA.....	76
4	Abwägung der Optionen .....	78
5	Beschlussvorlage zum Ev. Trifelsgymnasium Annweiler (ETGA): .....	80
<b>IX. Eckpunkte für gesamtkirchliche Arbeit .....</b>		<b>81</b>
<b>- Kurzfassung - .....</b>		<b>81</b>
1	Bestehende Situation und Rahmendaten.....	83
2	Grundüberlegungen.....	84
3	Theologische Implikationen .....	88
4	Chancen und Risiken sowie Vorschläge zur Reduzierung von Risiken .....	89
5	Finanzielle Auswirkungen.....	91
6	Zeitplan für die Umsetzung.....	91
7	Beschlussvorschlag .....	91
<b>X. Eckpunkte Sonderseelsorge .....</b>		<b>92</b>
<b>- Kurzfassung - .....</b>		<b>92</b>
1	Bestehende Situation und Rahmendaten.....	94
2	Grundüberlegungen und Maßnahmen.....	96
3	Chancen und Risiken.....	99
4	Zeitplan.....	100
5	Beschlussvorschlag für die Landessynode .....	101

# I. Eckpunkte zu Gesprächen mit anderen Landeskirchen

## 1 Bestehende Situation und Rahmendaten

Nicht nur in der Evangelischen Kirche der Pfalz, sondern in allen Gliedkirchen der EKD stellen sich ähnliche Probleme dar, was finanzielle Ressourcen, Personalgewinnung, Strukturveränderungen, Mitgliederkommunikation, Transformationsnotwendigkeiten etc. angeht. Wir stehen alle mit mehr oder weniger großer Dringlichkeit vor den mehr oder weniger gleichen Problemen. Auf informeller Ebene gibt es bereits Austausch, der nun mit synodalem Mandat geführt werden soll.

Mit verschiedenen Landeskirchen sind wir bereits verbindliche Kooperationen eingegangen. Dies gilt z.B. für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit („Gemeindeblatt für die Pfalz“ mit dem Stuttgarter Medienhaus), den Bereich der Rundfunkarbeit (Sendegebiet des SWR und des SR), das Kirchliche Rechenzentrum Eggenstein, die Fort- und Weiterbildung von Religionslehrkräften („Erziehungswissenschaftliches Fort- und Weiterbildungsinstitut“ in Landau). In anderen Bereichen gibt es selbstverständliche Kooperationen wie beim „Institut für kirchliche Fortbildung“ oder dem „Missionarisch-Ökumenischen Dienst“. In vielen anderen Bereichen ist noch „Spiel nach oben“, das aber nicht allein abhängig sein soll von Haltung und Engagement handelnder Personen, sondern strategisch gewollt sein soll.

Mit zunehmender Einsparnotwendigkeit stellt sich darüber hinaus die Frage nach kirchlicher Eigenständigkeit. Derzeit ist es unsere Aufgabe, uns als Landeskirche zukunftsfähig aufzustellen. Aber zumindest langfristig sehen wir, dass die EKD-Landkarte sich insgesamt verändern wird. Schon in der Vergangenheit gab es Fusionen von Landeskirchen (z.B. Nordkirche und die „Evangelische Kirche in Mitteldeutschland“). Im Norden haben sich mehrere Landeskirchen zu einer „Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen“ entschlossen. Auch in unserem unmittelbaren regionalen Umfeld sprechen Landeskirchen über eine gemeinsame Zukunft.

Wir wirken auf Ebene der Kirchengemeinden auf größere Einheiten hin, haben bereits vor Jahren unsere pfälzischen Kirchenbezirke aufgefordert, sich über Fusionen auszutauschen, und gehen im Rahmen des Priorisierungsprozesses diesen Weg konsequent weiter. Es ist nur folgerichtig, wenn wir uns auch auf Ebene der Landeskirche der Frage stellen, wann, mit wem und in welcher Struktur ein größerer Verbund der richtige Schritt ist.

## 2 **Beschlussvorschlag**

Die Synode beauftragt den Landeskirchenrat, mit anderen Landeskirchen im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) Gespräche aufzunehmen bzw. zu intensivieren, um

- von den jeweiligen Transformationserfahrungen zu lernen und zu profitieren
- gemeinsame Projekte auf den Weg zu bringen, Synergien zu nutzen und an verlässlichen Kooperationen zu arbeiten
- den Horizont von Modellen wie Konföderation oder Fusion auszuloten.

Der Landessynode wird regelmäßig über den Gang der Gespräche berichtet.

## II. Eckpunkte zur Neustrukturierung der Kirchenbezirke - Kurzfassung -

### Probleme und Herausforderungen

---

Die Struktur der Landeskirchen mit 15 Kirchenbezirken ist zu kleinteilig und mit einem hohen Verwaltungsaufwand verbunden, während gleichzeitig finanzielle und personelle Ressourcen schrumpfen. Eine nachhaltige und zukunftsfähige Organisation ist erforderlich, um die kirchliche Arbeit effizienter und wirksamer zu gestalten.

### Lösungsansatz

---

Die neue Struktur sieht nur noch 4 Kirchenbezirke mit jeweils ca. 75.000 Gemeindegliedern vor. Ziel ist es, die Verwaltungsstrukturen zu verschlanken, Entscheidungswege zu verkürzen und Ressourcen für die inhaltliche kirchliche Arbeit freizusetzen. Die Anzahl der zu bildenden Kirchenbezirke und deren Größe orientiert sich an den Größenordnungen und Erfahrungen anderer Landeskirchen.

Den heutigen Kirchenbezirken wird bis 2029 die Möglichkeit eröffnet, sich eigenständig unter Berücksichtigung folgender Vorgaben um eine Fusion zu bemühen und diese bei der Kirchenregierung zu beantragen: Die 4 Kirchenbezirke sollen annähernd die gleiche Größe in Bezug auf ihre Mitgliederzahl haben, geografisch zusammengehören und alle saarländischen Kirchengemeinden in einem Kirchenbezirk bündeln.

Erfolgt dies nicht oder nur in Teilen, wird die Kirchenregierung gemäß ihrer verfassungsmäßigen Kompetenz ab 2029 vier Kirchenbezirke festlegen. Die geplante Neuordnung sieht dann folgende Zusammensetzung der Kirchenbezirke vor:

- Fusion der Kirchenbezirke Homburg, Pirmasens und Zweibrücken
- Fusion der Kirchenbezirke Alsenz und Lauter, Donnersberg, Kaiserslautern und Kusel,
- Fusion der Kirchenbezirke Frankenthal, Germersheim, Ludwigshafen und Speyer
- Fusion der Kirchenbezirke Bad Bergzabern, Bad Dürkheim-Grünstadt, Landau und Neustadt.

### Chancen/Risiken/Risikominimierung

---

#### Chancen

- Reduktion der Verwaltungskosten und Bürokratie
- Stärkere Fokussierung auf die inhaltliche kirchliche Arbeit
- Bessere Nutzung finanzieller Mittel durch zentrale Steuerung

## Risiken

Widerstand in einzelnen Gemeinden aufgrund des Verlustes traditioneller Strukturen und der Identifikation.

## Maßnahmen zur Risikominimierung

- Transparenter Beteiligungsprozess
- Klare Festlegung von Selbstbestimmungsrechten für die Körperschaften kirchlichen Rechts

## Umsetzung

---

- **Herbst 2025:**  
Vorlage eines Gesetzesentwurfs zur Umsetzung der Eckpunkte
- **November 2025 bis November 2026:**  
Beteiligung der Bezirkssynoden, der Kirchenbezirke und Kirchengemeinden
- **Frühjahr 2027:**  
Einbringung der Rückmeldungen und finale Verabschiedung des Gesetzes
- **Spätestens am 01.01.2029:**  
Umsetzung der neuen Struktur

## II. Eckpunkte zur Neustrukturierung der Kirchenbezirke

### 1 Bestehende Situation und Rahmendaten

Die Evangelische Kirche der Pfalz steht vor erheblichen strukturellen Herausforderungen aufgrund sinkender Mitgliederzahlen und veränderter demografischer Entwicklungen. Zum 31.12.2024 hatte die Landeskirche 429.934 Mitglieder, verteilt auf 15 Kirchenbezirke. Diese Struktur führt zu einem hohen Verwaltungsaufwand, während gleichzeitig finanzielle und personelle Ressourcen schrumpfen. Eine nachhaltige und zukunftsfähige Organisation ist erforderlich, um die kirchliche Arbeit effizienter und wirksamer zu gestalten.

### 2 Grundüberlegung

Die Landessynode stellt mit dem Kirchenbezirksgesetz die Weichen für eine umfassende Strukturveränderung. Das Ziel ist eine Reduzierung der bisherigen 15 Kirchenbezirke auf vier, um die Verwaltungsstrukturen zu verschlanken, Entscheidungswege zu verkürzen und Ressourcen für die inhaltliche kirchliche Arbeit freizusetzen. Dabei bleiben die inhaltlichen Aufgaben der Gemeinden vor Ort erhalten, während administrative und organisatorische Zuständigkeiten auf die neu gebildeten Kirchenbezirke übergehen. Bei der Anzahl der zu bildenden Kirchenbezirke und deren Größe wurde sich an den Erfahrungen anderer Landeskirchen orientiert.

#### Ziele der Reform

- Reduktion der Kirchenbezirke: Fusion der bestehenden Bezirke zu vier neuen, annähernd gleich großen Kirchenbezirken
- Verbesserte Verwaltungsstrukturen: Bündelung administrativer Aufgaben zur Effizienzsteigerung
- Stärkung der Gemeindearbeit: Entlastung der Haupt- und Ehrenamtlichen von Verwaltungstätigkeiten
- Finanzielle Konsolidierung: Einsparungen durch die Zusammenlegung von Verwaltungseinheiten
- Flexibilität und Anpassungsfähigkeit: Förderung einer modernen, bedarfsorientierten Gemeindearbeit

#### Umsetzung der Fusionen

Nach Maßgabe des Kirchenbezirksgesetzes wird den bestehenden Kirchenbezirken die Möglichkeit eingeräumt, bis zum 01. Januar 2029 freiwillig Fusionen zu beantragen. Erfolgt dies nicht, wird die Kirchenregierung gemäß ihrer verfassungsmäßigen Kompetenz vier Kirchenbezirke festlegen. Die Neuordnung erfolgt unter Berücksichtigung folgender Kriterien:

- Annähernd gleiche Größe der Kirchenbezirke in Bezug auf Mitgliederzahlen
- Geografische Zusammengehörigkeit
- Einheitliche Regelungen für Kirchenbezirke im Saarland

### **Neue Kirchenbezirke**

Die geplante Neuordnung sieht folgende Zusammensetzung der Kirchenbezirke vor:

- Fusion der Kirchenbezirke **Homburg, Pirmasens und Zweibrücken** zu einem neuen Kirchenbezirk
- Fusion der **Kirchenbezirke Alsenz und Lauter, Donnersberg, Kaiserslautern und Kusel** zu einem neuen Kirchenbezirk
- Fusion der Kirchenbezirke **Frankenthal, Germersheim, Ludwigshafen und Speyer** zu einem neuen Kirchenbezirk
- Fusion der Kirchenbezirke **Bad Bergzabern, Bad Dürkheim-Grünstadt, Landau und Neustadt** zu einem neuen Kirchenbezirk

## **3 Theologische Implikationen**

Die Reform berücksichtigt die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die Notwendigkeit, das kirchliche Leben an den Bedürfnissen der Menschen auszurichten. Die traditionelle Gemeindeorganisation mit festen Strukturen weicht flexibleren und netzwerkorientierten Ansätzen. Kirchliche Angebote sollen gezielter auf die Bedürfnisse vor Ort ausgerichtet und in thematischen Teams organisiert werden. Dadurch bleibt Kirche nah bei den Menschen und kann ihre missionarische Aufgabe effektiver wahrnehmen.

## **4 Chancen und Risiken**

### **Chancen:**

- Reduktion der Verwaltungskosten und Bürokratie
- Erleichterung der Zusammenarbeit und Kooperation zwischen Gemeinden
- Stärkere Fokussierung auf die inhaltliche kirchliche Arbeit
- Bessere Nutzung finanzieller Mittel durch zentrale Steuerung

### **Risiken:**

- Widerstand in einzelnen Gemeinden aufgrund des Verlustes traditioneller Strukturen
- Herausforderungen bei der Umsetzung und Koordination der Fusionen
- Verlust von Identifikation mit der Gemeindeebene

### **Maßnahmen zur Risikominimierung**

- Transparenter Beteiligungsprozess: Einbindung der Gemeinden und Kirchenmitglieder in die Reformdiskussion
- Sicherung von Gemeinderechten: Klare Festlegung von Selbstbestimmungsrechten und Budgets für Ortskirchengemeinden
- Übergangsregelungen: Stufenweise Umsetzung mit begleitender Evaluierung und Anpassungsmöglichkeiten

## **5 Finanzielle Auswirkungen**

Bei der Reduzierung der Kirchenbezirke von 15 auf 4 bedürfte es zukünftig auch nur 4 Dekan\*innen. Wenn man den Unterschiedsbetrag zwischen A 14 und A 16 als Einsparsumme für die 11 wegfallenden Personalstellen annimmt, kommt man auf 220.000 € jährlich für den landeskirchlichen Haushalt. Die weiteren Einsparungen (11 x keinen Büro-raumbedarf und keine Sekretariatskraft) würden sich im Haushalt der Kirchenbezirke realisieren und dabei helfen, mit den um 45 % reduzierten Schlüsselzuweisungen auszukommen.

## **6 Zeitplan für die Umsetzung**

- Herbst 2025: Vorlage eines Gesetzesentwurfs zur Umsetzung der Eckpunkte
- November 2025 bis November 2026: Beteiligung der Bezirkssynoden, der Kirchenbezirke und Kirchengemeinden
- Frühjahr 2027: Einbringung der Rückmeldungen und finale Verabschiedung des Gesetzes
- Spätestens am 01.01.2029: Umsetzung der neuen Struktur

## **7 Beschlussvorschlag**

Die Landessynode beauftragt den Landeskirchenrat, im Herbst 2025 den Entwurf eines Kirchenbezirksgesetzes zur Errichtung von vier Kirchenbezirken bis 2029 vorzulegen.

## **8 Anlage**

Entwurf Gesetz zur Kirchenbezirksreform in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)

## Entwurf

### **Gesetz zur Kirchenbezirksreform in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)**

#### **Vom ...**

Die Landessynode hat mit der nach § 77 Absatz 2 der Kirchenverfassung für Verfassungsänderungen vorgeschriebenen Mehrheit und nach Anhörung der beteiligten Presbyterien, Bezirkskirchenräte und Bezirkssynoden das folgende Gesetz beschlossen:

#### **§ 1**

##### **Fusion der Kirchenbezirke**

- (1) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Kirchenbezirke haben das Recht, nach Maßgabe der nachfolgenden Nummern 1 bis 4 bei der Kirchenregierung ihre Fusion bis zum 01. Januar 2029 unter Angabe des Sitzes des fusionierten Kirchenbezirks zu beantragen:
  - a. Durch die Fusionen sollen insgesamt vier Kirchenbezirke entstehen.
  - b. Die vier neu zu bildenden Kirchenbezirke müssen hinsichtlich ihrer Gemeindegliederzahlen annähernd vergleichbare Größen haben.
  - c. Die nach einer Fusion entstandenen Kirchenbezirke müssen ein geographisch zusammenhängendes Gebiet umfassen.
  - d. Die Kirchenbezirke, die sich geographisch auf dem Gebiet des Saarlandes befinden, haben sich bei einer Fusion einheitlich demselben Kirchenbezirk anzuschließen.
- (2) Der Antrag muss bis spätestens 30. September 2028 vorliegen.
- (3) Sofern die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nummer 1 bis 4 erfüllt sind, soll die Kirchenregierung die beantragte Fusion beschließen.
- (4) Sofern keine Fusion nach Absatz 1 erfolgt, gelten die §§ 3 bis 6 mit Wirkung zum 01. Januar 2029.

#### **§ 2**

##### **Auflösung von Kirchenbezirken und Neubildung von vier Kirchenbezirken ab dem 01. Januar 2029**

Sofern bis zum 01. Januar 2029 zwar eine oder mehrere Fusionen nach § 1 Absatz 1 erfolgt sind, aber noch mehr als vier Kirchenbezirke bestehen, macht die Kirchenregierung von ihrer verfassungsmäßigen Kompetenz Gebrauch und errichtet vier Kirchenbezirke unter Beachtung der in § 1 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 getroffenen Maßgaben. Die §§ 3 bis 6 finden in diesem Fall keine Anwendung.

### § 3

#### **Auflösung der Kirchenbezirke Homburg, Pirmasens und Zweibrücken und Neubildung eines Kirchenbezirks**

- (1) Die Kirchenbezirke Homburg, Pirmasens und Zweibrücken werden aufgelöst.
- (2) Es wird einer neuer Kirchenbezirk gebildet, der das Gebiet der bisherigen Kirchenbezirke Homburg, Pirmasens und Zweibrücken umfasst.
- (3) Über den Namen und den Sitz des Kirchenbezirks entscheidet die Kirchenregierung.

### § 4

#### **Auflösung der Kirchenbezirke An Alsenz und Lauter, Donnersberg, Kaiserslautern und Kusel und Neubildung eines Kirchenbezirks**

- (1) Die Kirchenbezirke An Alsenz und Lauter, Donnersberg, Kaiserslautern und Kusel werden aufgelöst.
- (2) Es wird einer neuer Kirchenbezirk gebildet, der das Gebiet der bisherigen Kirchenbezirke An Alsenz und Lauter, Donnersberg, Kaiserslautern und Kusel umfasst.
- (3) Über den Namen und den Sitz des Kirchenbezirks entscheidet die Kirchenregierung.

### § 5

#### **Auflösung der Kirchenbezirke Frankenthal, Germersheim, Ludwigshafen und Speyer und Neubildung eines Kirchenbezirks**

- (1) Die Kirchenbezirke Frankenthal, Germersheim, Ludwigshafen und Speyer werden aufgelöst.
- (2) Es wird einer neuer Kirchenbezirk gebildet, der das Gebiet der bisherigen Kirchenbezirke Frankenthal, Germersheim, Ludwigshafen und Speyer umfasst.
- (3) Über den Namen und den Sitz des Kirchenbezirks entscheidet die Kirchenregierung.

### § 6

#### **Auflösung der Kirchenbezirke Bad Bergzabern, Bad Dürkheim-Grünstadt, Landau und Neustadt und Neubildung eines Kirchenbezirks**

- (1) Die Kirchenbezirke Bad Bergzabern, Bad Dürkheim-Grünstadt, Landau und Neustadt werden aufgelöst.
- (2) Es wird einer neuer Kirchenbezirk gebildet, der das Gebiet der bisherigen Kirchenbezirke Bad Bergzabern, Bad Dürkheim-Grünstadt, Landau und Neustadt umfasst.
- (3) Über den Namen und den Sitz des Kirchenbezirks entscheidet die Kirchenregierung.

### § 7

#### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft.

### III. Eckpunkte zur Diakonie - Kurzfassung -

Die Vorlage der Facharbeitsgruppe Diakonie fußt auf den wissenschaftlichen Erkenntnissen zur gesellschaftlichen Relevanz von Kirche gemäß der in 2024 vorgelegten Analyse zur 6. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung (kurz „KMU-Studie“). Danach erfahren Kirchen ihre gesellschaftliche Wertschätzung ganz wesentlich „im Feld sozialer Solidarität“. Diakonischem Handeln muss demnach ein hoher Stellenwert beigemessen werden.

Das Diakonische Werk Pfalz (DWP) ist eine mit Selbstverwaltungsrechten ausgestattete Einrichtung der Evangelischen Kirche der Pfalz mit Sitz in Speyer. Das DWP ist die größte gesamtkirchliche Einrichtung der Evangelischen Kirche der Pfalz mit über 50 angeschlossenen freien Trägern und ca. 10.000 Mitarbeitenden. In eigener Trägerschaft führt es ca. 96 Beratungsstellen mit 280 Mitarbeitenden vor Ort in Beratungsstellen in Häusern der Diakonie sowie in der Geschäftsstelle in Speyer. Der jährliche Gesamthaushalt beträgt ca. 21 Mio. €, wovon 25 % (ca. 5 Mio. €) von der Landeskirche stammen. Denn mit 1 € Kirchensteuerermittel werden ca. 3-4 € diakonische Arbeit realisiert – der gesellschaftliche Mehrwert der Kirchensteuerermittel ist demnach enorm.

- **Die strategische Grundüberlegung fokussiert eine Stärkung der gemeinsamen Wirkung von Kirche und Diakonie im Sozialraum.**
- **Ziel ist es, Kirche und Diakonie als gemeindenahe, diakonische Arbeit im Sozialraum zu gestalten.**
- **Strukturell erfolgt dies über vier gemeinsame "Häuser der Kirche und der Diakonie" in den vier Kirchenbezirken, die Bedarfe im Sozialraum erkennen und durch (mobile und digitale) Beratung aufgreifen.**
- **Darüber hinaus sollen eine höhere Refinanzierung erzielt und neue Geschäftsfelder erschlossen werden.**
- **Essentiell sind außerdem die Sicherung der anwaltschaftlichen Funktion für Benachteiligte sowie der Erhalt der spitzenverbandlichen Funktion und einer verlässlichen Partnerschaft mit öffentlichen Stellen.**

**Beschlussvorschlag:** Koppelung der Zuweisungen an das DWP an die Kirchensteuerentwicklung weiterhin mit zeitlichem Versatz von fünf Jahren. Gemäß Prognose werden die Kirchensteuereinnahmen bis 2035 mindestens um 45 % sinken. Durch die Kopplung der Kirchenzuweisung an das DWP wird somit das Einsparziel automatisch erreicht werden. Die Landessynode empfiehlt dem Hauptausschuss die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen.

## III. Eckpunkte zur Diakonie

### 1 Bestehende Situation und Rahmendaten

Die gesellschaftliche Relevanz von Kirchen gründet gemäß der in 2024 vorgelegten vertieften Analyse zur 6. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung (kurz „KMU-Studie“) unter anderem darauf, dass Kirchen ihre gesellschaftliche Wertschätzung ganz wesentlich „im Feld sozialer Solidarität“<sup>1</sup> erfahren, die es als „eigenständigen und wertvollen Ertrag zu würdigen [gilt]“<sup>2</sup>. Die KMU-Studie führt weiter aus, dass kirchliche Entscheidungen daher auch daran zu orientieren sind, „wie die organisationale Struktur der Kirchen zukünftig so gestaltet sein kann, dass ihr Handeln dieser Erwartung nachkommt“<sup>3</sup>. Mit Bezug auf diese Erwartungshaltung sei auch konkret das Verhältnis von Diakonie und Kirche zu bestimmen.<sup>4</sup>

#### 1.1 Kirchlicher Auftrag der Diakonie

Die Wahrnehmung von Diakonie in der Evangelischen Kirche der Pfalz ist durch das Diakoniegesetz (DG) vom 01.01.1987 sowie die Satzung über Diakonie (DS) in der Evangelischen Kirche der Pfalz vom 14.10.1987 zuletzt geändert vom 22.11.2002 geregelt.

Träger der Diakonie sind nach §1 DG

1. die Kirchengemeinden, die Gesamtkirchengemeinden, die Kirchenbezirke, die Zweckverbände nach dem Verbandsgesetz und die Landeskirche sowie
2. im Bereich der Landeskirche tätige evangelische Organisationen mit diakonisch-missionarischer Zielsetzung.
3. Träger der Diakonie müssen bereit sein, Zweck und Aufgaben des Diakonischen Werkes Pfalz nach Maßgabe dieses Gesetzes und der Satzung anzuerkennen, zu fördern und zu erfüllen.

Das Diakonische Werk Pfalz ist eine mit Selbstverwaltungsrechten ausgestattete Einrichtung der Evangelischen Kirche der Pfalz mit Sitz in Speyer. Das Vermögen ist ein Sondervermögen mit eigener Haushalts- und Rechnungsführung. Es ist von dem übrigen Vermögen der Landeskirche getrennt.<sup>5</sup> Das Diakonische Werk Pfalz arbeitet im Rahmen der Kirchenverfassung, des Diakoniegesetz und der Diakoniesatzung sowie der sonstigen Kirchengesetze und Ordnungen in eigener Verantwortung.<sup>6</sup> Die Aufsicht über das

---

<sup>1</sup> Sozialwissenschaftliches Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland; Katholische Arbeitsstelle für missionarische Pastoral (Hrsg.): Wie hältst Du es mit der Kirche. Zur Relevanz von Religion und Kirche in der pluralen Gesellschaft. Analyse zur 6. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung. Evangelische Verlagsanstalt GmbH, Leipzig, 2024, S. 48.

<sup>2</sup> ebd.

<sup>3</sup> ebd.

<sup>4</sup> vgl. ebd.

<sup>5</sup> Vgl. DG § 9, DS § 20 und § 22.

<sup>6</sup> Vgl. DS § 10, DS § 20.

Diakonische Werk Pfalz übt der Landeskirchenrat aus.<sup>7</sup> Die Mitarbeitenden des Diakonischen Werks Pfalz stehen im landeskirchlichen Dienst.<sup>8</sup>

Das Diakonische Werk Pfalz nimmt die gesamtdiakonischen Aufgaben in der Landeskirche wahr und sorgt für die diakonische Ausrichtung kirchlicher Arbeit. Es vertritt als anerkannter Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege die Diakonie im Bereich der Landeskirche.

## 1.2 Profil der Diakonie

Das Diakonische Werk Pfalz ist das größte gesamtkirchliche Werk innerhalb der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche). Ihm sind mehr als 50 freie Träger der Diakonie mit ca. 10.000 Mitarbeitenden angeschlossen.

Es pflegt einen engen Kontakt mit den anderen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege. Insbesondere mit der Diakonie Hessen und Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe bildet sie eine Arbeitsgemeinschaft der Diakonie in Rheinland-Pfalz am Sitz der Landesregierung und unterhält eine gemeinsame Vertretung mit den evangelischen Kirchen in Rheinland-Pfalz.

Das Diakonische Werk Pfalz führt in eigener Trägerschaft ca. 96 Beratungsstellen. 280 Mitarbeitende sind vor Ort in Beratungsstellen tätig, die zu Häusern der Diakonie zusammengefasst sind und ein multiprofessionelles Beratungsangebot vorhalten, sowie in der Geschäftsstelle des Diakonischen Werkes Pfalz in Speyer.

## 1.3 Rahmendaten (IST-Stand)

Zur Finanzierung seiner Arbeit stehen dem Diakonischen Werk Pfalz Mittel unterschiedlicher Herkunft zur Verfügung:

1. Beiträge der diakonischen Träger,
2. Zuweisungen der Landeskirche,
3. von der Landessynode bewilligte Sondermittel,
4. Zuschüsse und Erstattungen öffentlicher Stellen sowie Zuwendungen Dritter,
5. Sammlungen,
6. Spenden.

Der jährliche Gesamthaushalt des Diakonischen Werks Pfalz umfasst ca. 21 Mio. €. Die jährliche Zuweisung der Landeskirche (siehe oben, Ziff. 2) beträgt ca. 5 Mio. € (25 %).

Damit werden mit 1 € Kirchensteuermittel ca. 3-4 € diakonische Arbeit realisiert.

---

<sup>7</sup> Vgl. DS §10, DS, § 46.

<sup>8</sup> Vgl. DG § 18, DG § 46.

Weitere 40-45 % des Haushaltes vom Diakonischen Werk Pfalz sind Zuschüsse und Zuwendungen öffentlicher Stellen und Umsatzerlöse mit Dritten (Ziff. 3). Die verbleibenden Haushaltsanteile i. H. v. 30-35 % fließen aus 1, 4 und 5 zu.

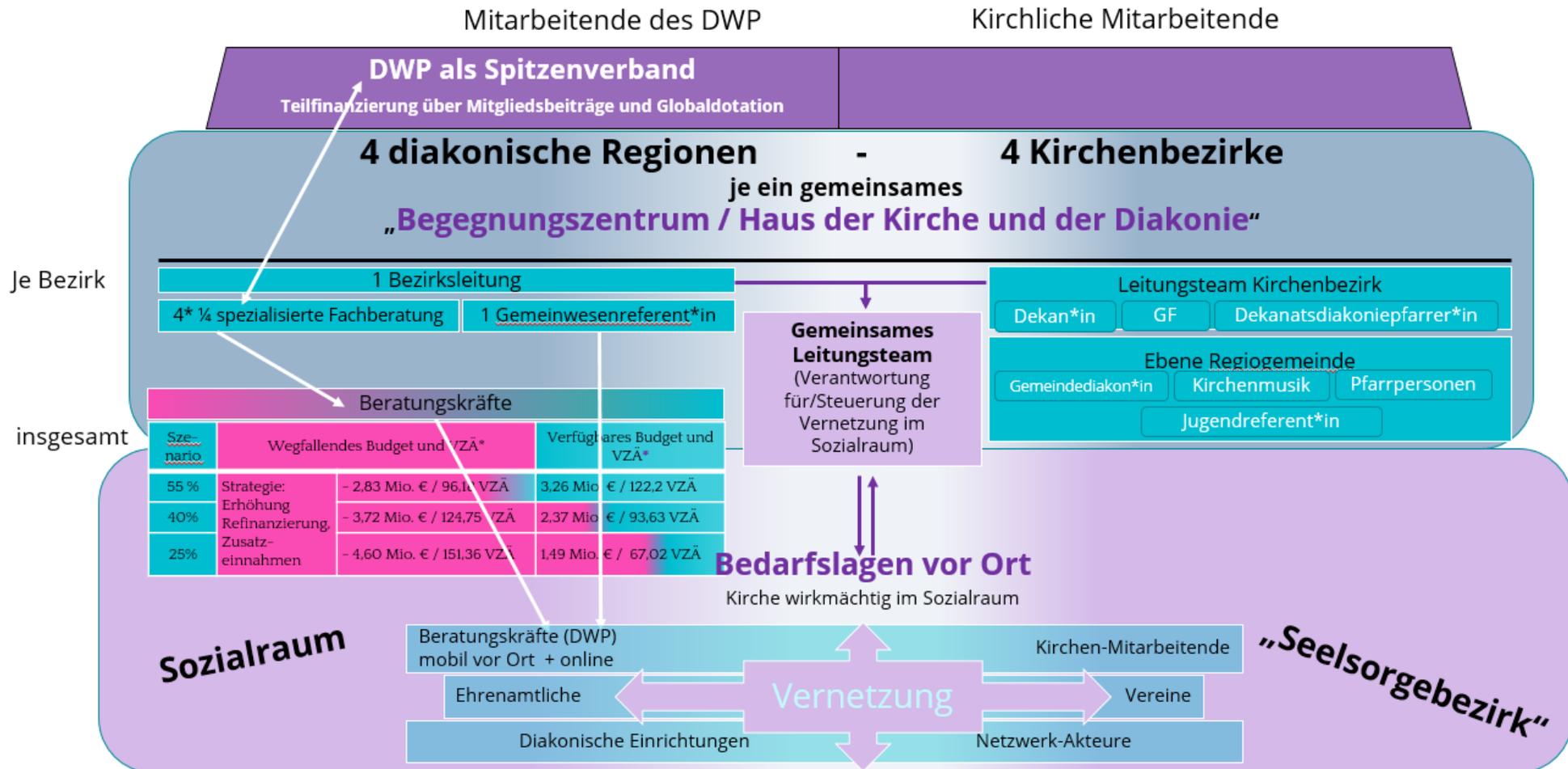
## 2 Darstellung der strategischen Ansätze

### 2.1 Strategische Grundüberlegungen

Der Strategische Ansatz von FAG 4 basiert auf folgenden Grundüberlegungen:

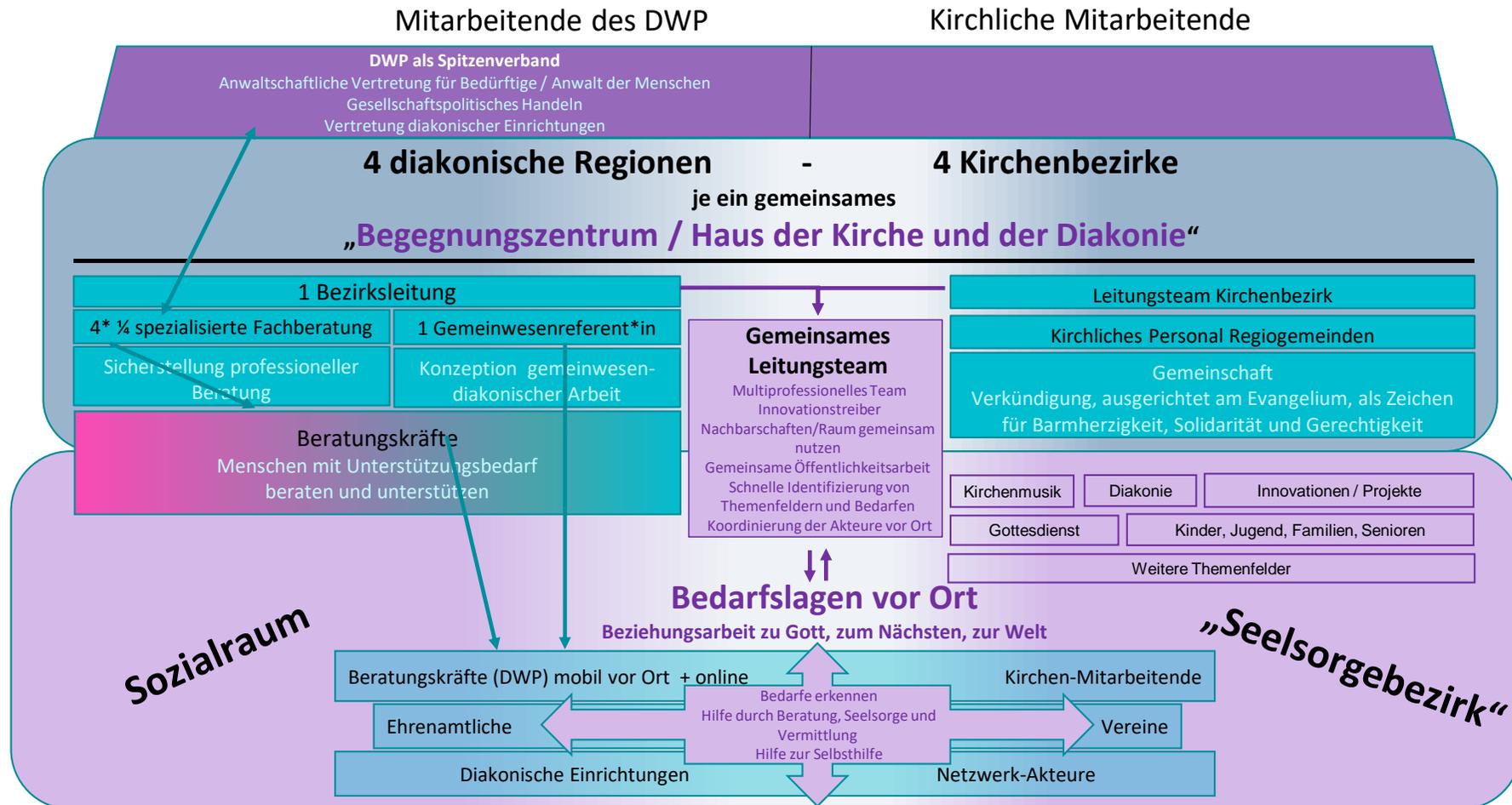
- **Kirche und Diakonie gemeinsam wirkmächtig im Sozialraum**  
Vor dem Hintergrund massiver Einsparerefordernissen müssen eine neue Struktur und ein neues Profil konzipiert werden. Sie ermöglichen es, Kirche und Diakonie zukünftig als gemeindenahe, diakonische Arbeit im Sozialraum wirkmächtig zu gestalten.
- **Neue, gemeinsame Sichtbarkeit von Kirche und Diakonie**  
Das Zusammenwirken auf Ebene der Kirchenbezirke von Kirche und Diakonie erzeugt eine neue Sichtbarkeit, wie das Evangelium in der Welt wirkt.
- **Sicherung der anwaltschaftlichen Vertretung der Interessen von benachteiligten Menschen und Bevölkerungsgruppen in unserer Gesellschaft**  
Als gesellschaftlich-politisch relevante Kraft trägt die Diakonie der Kirche dazu bei, die Demokratie zu stärken und widerstandsfähig zu machen. Sie ist deshalb unverzichtbar.
- **Aufrechterhaltung der spitzenverbandlichen Funktion**  
Die spitzenverbandliche Funktion des Diakonischen Werks Pfalz und damit die Vertretung aller diakonischen Einrichtungen auf Landes- und Bundesebene muss erhalten bleiben.
- **Weiterhin professionelle Fachberatung, jedoch in veränderter Form**  
Angesichts stetig wachsender sozialer Problemlagen bedarf es auch in Zukunft einer professionellen Fachberatung.
- **Schnelles Erkennen von Bedarfen im Sozialraum**  
Durch ein engeres Zusammenwirken von Kirche und Diakonie auf Ebene der Kirchenbezirke sollen Bedarfe vor Ort schneller erkannt und durch bedarfsgerechte Angebote aufgegriffen werden.
- **Diakonie Pfalz als ein verlässlicher Partner für Kommunen, Land, Bund und EU**  
Die Beratungsangebote des Diakonischen Werks Pfalz werden nicht nur durch Kirchensteuermittel finanziert, sondern um ein Drei- bis Vierfaches durch Mittel von Kommunen, vom Land und vom Bund sowie der EU kofinanziert. Das Diakonische Werk Pfalz muss deshalb ein verlässlicher Partner bleiben, um die Beratungsangebote nicht zu gefährden.
- **Höhere Refinanzierung und Erschließung neuer Geschäftsfelder als Ansatz zur Kompensation rückläufiger Kirchensteuereinnahmen**  
Die Strategie des Diakonischen Werks Pfalz ist es schon jetzt, dem Rückgang der Kirchensteuermittel durch eine bessere bzw. höhere Refinanzierung der Beratungsarbeit und durch die Erschließung von Zusatzeinnahmen in ggfs. neuen Geschäftsfeldern entgegenzuwirken.

## Diakonie: Strukturansatz



\* inkl. OH + Migrationsmittel

# Diakonie: Profil und Aufgaben



\* inkl. OH + Migrationsmittel

## 2.2 Eckpunkte der Neuorganisation

Die Weiterentwicklung von Diakonie unter den Rahmenbedingungen rückläufiger Kirchensteuereinnahmen verfolgt das Ziel,

1. Qualität und Präsenz diakonischer Arbeit in Form von Hilfe für benachteiligte bzw. bedürftige Personengruppen weitgehend zu sichern,
2. das Zusammenwirken von Kirche und Diakonie zu stärken und sozialräumliche Strukturen aufzubauen sowie
3. die Kirche und Diakonie als Orte der Hoffnung und Begegnung für die Bevölkerung sichtbar werden lassen.

Existenziell bleibt dabei weiterhin die anwaltschaftliche Rolle der Diakonie für die Schwachen in unserer Gesellschaft wahrzunehmen.

Folgende Maßnahmen sind dazu erforderlich:

- **Spitzenverband**  
Die diakonische Arbeit umfasst weiterhin die Verbands- und Interessensvertretung diakonischer Träger und ihrer Einrichtungen.
- **Strukturelle und prozessuale Verzahnung und Ausrichtung von diakonischer Arbeit im Verbund von Diakonisches Werk Pfalz und Kirchengemeinden**  
Aufbauend auf den Überlegungen der FAG 7 wird empfohlen, 4 Kirchenbezirke und 4 diakonische Regionen gemeinsam zu denken und in diesen 4 Bezirken und Regionen jeweils ein gemeinsames „Haus der Kirche und der Diakonie“ als Begegnungszentrum aufzubauen.
- **Stärkung der Gemeinwesenarbeit / Gemeinwesendiakonie**  
Die Arbeit auf der Ebene der diakonischen Region wird vom Diakonischen Werk Pfalz durch Fachberatung, Gemeinwesenreferent\*in und Leitung geleistet.
- **Weiterentwicklung der Ehrenamtsstrukturen**  
Die Strukturen rund um das Ehrenamt bedürfen einer zeitgemäßen Weiterentwicklung, um eine niederschwellige soziale Hilfe im Gemeinwesen zu gewährleisten.
- **Fachberatung vor Ort deutlich reduziert, dafür mobiler und digitaler**  
Da das Angebot an Fachberatung vor Ort im Vergleich zum Status quo deutlich reduzierter ausfallen wird, werden die Beratungskräfte in erhöhtem Maße mobiler und digitaler arbeiten müssen.
- **Vernetzung im Sozialraum**  
Im Sozialraum ist eine enge Vernetzung der Mitarbeitenden des Diakonischen Werks Pfalz und der Kirche mit Ehrenamtlichen, diakonischen Einrichtungen, Vereinen sowie weiteren relevanten Akteuren erforderlich.

## 2.3 Budget

Mit Beschluss der Landessynode im Herbst 2018 wurde die Zuweisung der Landeskirche an das Diakonische Werk Pfalz ab 2019 an die Kirchensteuerentwicklung mit einem zeitlichen Versatz von fünf Jahren gekoppelt. Das bedeutet zum einen, dass das Diakonische Werk Pfalz die Zuweisung der Landeskirche mit einem Vorlauf von fünf Jahren kennt

(Planungssicherheit). Zum anderen bewirkt diese Kopplung, dass das Diakonische Werk Pfalz bereits heute schon in Bezug auf den Kirchenanteil seines Haushaltes an die Kirchensteuerentwicklung unmittelbar angeschlossen ist und sich auf prognostizierte Effekte einstellt, siehe Abschnitt 3.1.

Gemäß dieser Prognose werden die Kirchensteuereinnahmen bis 2035 mindestens um 45% sinken. Durch die Kirchensteuernkopplung werden Einspar- und Umstrukturierungsmaßnahmen des Diakonischen Werks Pfalz bereits gegenwärtig an dieser Entwicklung orientiert.

### 3 Chancen und Risiken

Die Überlegungen der FAG 4 Diakonie sind mit folgenden Prämissen verknüpft:

- Eine Kompatibilität zwischen diakonischen Regionen (Kommunalstruktur) und Kirchenbezirken muss gegeben sein.
- Neue Formen der Zusammenarbeit müssen entwickelt werden.
- Verträge mit Kommunen, Land, Bund und EU müssen erfüllt werden, wozu auch eine mittelfristige Personalstrategie erforderlich ist.
- Der Transformationsprozess muss verantwortungsvoll gesteuert werden.
- Veränderte, für die neuen Wirkstrukturen förderliche Haltungen bzw. Kulturen in den Organisationen und bei den Mitarbeitenden - sowohl des Diakonischen Werks Pfalz als auch der Kirche - ist eine zentrale Grundbedingung.

#### 3.1 Chancen

Die Chancen des Ansatzes lassen sich wie folgt umreißen:

- **Stärkeres Miteinander zwischen Kirchengemeinden und Diakonie**  
Kirchengemeinde und Diakonie werden im Sozialraum als neue Einheit wahrgenommen und können dadurch verlorenes Vertrauen zurückgewinnen.
- **Orte der Hoffnung und Begegnung**  
In den Kirchenbezirken bzw. den Häusern der Kirche und Diakonie entstehen neue „Orte der Hoffnung“, die sich zu einem zentralen Begegnungszentrum für die Bevölkerung entwickeln.
- **Neue Arbeitsformen**  
Durch mobile und digital gestützte Arbeit wird eine (im Vergleich zum Status quo reduzierte) Präsenz in der Fläche weiterhin ermöglicht.
- **Erschließung neuer Finanzquellen**  
Bereits heute schon ist das Diakonische Werk Pfalz kontinuierlich bestrebt, weitere Finanzquellen zu erschließen, die eine den gesellschaftlichen Problemlagen und Bedarfen angemessene Ausrichtung und Profilierung der Arbeit ermöglichen. Diese Strategie wird intensiviert werden.

#### 3.2 Risiken

Als Risiken sind primär zu nennen:

- **Reduzierte Reichweite**  
Mit dem massiven Rückgang der absoluten Höhe der Zuweisung aus Kirchensteuereinnahmen bis 2035 ist dementsprechend ein spürbarer Rückgang bei der Anzahl von Mitarbeitenden im Diakonischen Werk Pfalz verbunden und damit eine deutliche Reduzierung des Beratungsangebots in der Fläche.
- **Reduzierte inhaltliche Reichweite**  
Mit dem Personalrückgang und der Reduktion des Angebots in der Fläche muss jedem klar werden, dass soziale Problemlagen nicht mehr im bisherigen Ausmaß durch Beratung aufgefangen werden können. Die Unterstützung für die benachteiligten Mitglieder der Gesellschaft wird dadurch geringer.
- **Bedeutungsverlust des „Soziale Gesichts“ der Kirche**  
Folge der erstgenannten Risiken ist, dass das „soziale Gesicht“ von Kirche, das durch Diakonie repräsentiert und mit Leben gefüllt wird, an Sichtbarkeit und Bedeutung einbüßen wird.
- **Vertrauensverlust**  
Als größtes Risiko muss benannt werden, dass bereits aktuell, im Zuge des Priorisierungsprozesses, ein massiver Vertrauensverlust sowohl intern als auch extern spürbar ist. Damit verbunden ist zum einen die Gefahr, dass kompetente Fachkräfte wegen einer unsicheren Zukunfts- und Beschäftigungsperspektive das Diakonische Werk Pfalz verlassen. Zum anderen besteht die Gefahr, dass Mittelgeber und Förderinstitutionen das Diakonische Werk Pfalz nicht mehr als verlässlichen Partner wahrnehmen und die Beratungsangebote nicht mehr kofinanzieren werden.
- **Vertrauens- und Bedeutungsverlust der Volkskirche**  
Durch das Wegbrechen von diakonischer Arbeit verliert die Kirche weiter an Profil und an Bedeutung für die Gesellschaft. Hierdurch werden weitere Kirchenaustritte forciert.

#### 4 Zeitplan für die Umsetzung

Erste Schritte der Umsetzung können und müssen ab sofort unternommen werden.

Zielperspektive für die Vollendung der beschriebenen Maßnahmen ist das Jahr 2035. Übergangsphasen sind erforderlich, da ein hohes Maß an Interdependenzen besteht, etwa bzgl. der Kofinanzierung von Beratungsstellen durch staatliche Stellen sowie Arbeits- und Kooperationsverträge. Jede Verzögerung der Umstrukturierung der landeskirchlichen Strukturen erhöht die Kosten für den Umbau diakonischer Arbeit.

## 5 Beschlussvorlage für die Landessynode

- 1) Die Synode bestätigt die Überlegungen des vorgelegten Konzepts zur zukünftigen Ausrichtung von Diakonie, insbesondere die sozialräumliche Ausrichtung und Fokussierung im Sinne der Gemeinwesendiakonie in Kenntnis der damit verbundenen spürbaren Reduktion der professionellen Beratungsarbeit in der Fläche.
  
- 2) Die Landessynode stellt außerdem fest, dass durch Kopplung der Kirchenzuweisung an das DWP an die Kirchensteuerentwicklung das Einsparziel automatisch erreicht werden wird.  
Sie empfiehlt daher dem Hauptausschuss die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen.

## IV. Eckpunkte für Strukturveränderungen - Kurzfassung -

### Probleme und Herausforderungen

---

Die Struktur der Landeskirchen mit mehr als 420 Körperschaften öffentlichen Rechts ist historisch gewachsen, jedoch komplex, bürokratisch und ineffizient. Es werden personelle und finanzielle Ressourcen gebunden, ohne für die Mitglieder signifikanten Mehrwert zu schaffen und es führt außerdem zu Überlastung und Frustration unter Haupt- und Ehrenamtlichen.

### Lösungsansatz

---

Die neue Struktur sieht nur noch 21 (Modell A: ca. 20 Regiokirchengemeinden und die Landeskirche) oder 5 (Modell B: 4 Kirchenbezirke und die Landeskirche) Körperschaften des öffentlichen Rechts vor.

Die heutigen Kirchengemeinden werden zu Ortskirchengemeinden und zu Körperschaften kirchlichen Rechts. Sie behalten eine wichtige Rolle und sind weiterhin für die Gestaltung des kirchlichen Lebens vor Ort zuständig. Sie erhalten dafür im kirchlichen Recht festgeschriebene Befugnisse (Selbstbestimmungsrechte). Von den Gemeindemitgliedern gewählte Ortskirchengemeinderäte übernehmen Leitungsaufgaben und setzen sich aus mindestens drei Personen zusammen. Jeder Ortskirchengemeinde wird eine Pfarrperson als Bezugspfarrer\*in zugeordnet.

Diese Struktur führt zu weniger Verwaltung, indem Aufgaben gebündelt werden. Hierarchie- und Verwaltungsebenen fallen weg und Entscheidungsprozesse werden schlankt.

Die Pfarrerinnen und Pfarrer werden von Verwaltungsaufgaben entlastet, damit sie mehr Zeit für kirchliche und diakonische Arbeit bekommen. Durch die hauptamtlichen Teams mit verschiedenen Berufsgruppen auf der Ebene der Regionen (sog. Regioteams) sollen Synergien geschaffen werden, die für mehr Menschen- und Mitgliederorientierung genutzt werden können.

### Chancen/Risiken/Risikominimierung

---

#### Chancen:

- Reduzierung der Verwaltung durch weniger Körperschaften und Hierarchieebenen.
- Stärkere Zusammenarbeit und Synergien zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen.
- Mehr Freiräume für Pfarrer\*innen zur inhaltlichen Arbeit statt für Verwaltung.
- Höhere Flexibilität für Ehrenamtliche durch fokussierte Aufgabenbereiche.

## **Risiken**

- Verlust der rechtlichen Selbstständigkeit der Kirchengemeinden könnte Widerstände auslösen.
- Möglicher Rückgang des ehrenamtlichen Engagements durch Umstrukturierungen.
- Fehlende Angebote an einzelnen Standorten könnte als Rückzug aus der Fläche wahrgenommen werden.

## **Strategien zur Risikominimierung**

- **Finanzielle Absicherung:**  
Ortskirchengemeinden erhalten Budgets zur eigenständigen Verwaltung.
- **Rechtliche Vollmachten:**  
Kirchengemeinden erhalten festgeschriebene Entscheidungskompetenzen für alltägliche Geschäfte und Einzelvollmachten z. B. für Projekte.
- **Zweckbindung von Vermögen:**  
Zweckbindungen z. B. bei Spenden und Erbschaften bleiben für die jeweilige Ortsgemeinde gesichert.

## **Umsetzung**

---

### **Zeitplan für die Umsetzung**

- **Herbst 2025:**  
Vorlage der Gesetzentwürfe für die Verfassungsänderung.
- **2025-2026:**  
Beteiligung der Kirchenbezirke und Gemeinden an der Diskussion.
- **Frühjahr 2027:**  
Beschluss über die finale Umsetzung.
- **1. Advent 2032:**  
Vollständige Umsetzung der neuen Struktur mit den Wahlen

## IV. Eckpunkte für Strukturveränderungen

### 1 Bestehende Situation und Rahmendaten

Die Landeskirche hat aktuell 429.934 Mitglieder (Stand: 31.12.2024). Sie verteilen sich auf 378 Kirchengemeinden und 15 Kirchenbezirke. Die Verteilung der Mitglieder auf die Kirchengemeinden unterscheidet sich erheblich; die kleinste Gemeinde hat 61 Mitglieder, die größte 7.170. Alle Kirchengemeinden und die Kirchenbezirke sind Körperschaften des öffentlichen Rechts.

Die derzeitige Organisation der Landeskirche ist der Organisation des Staates nachempfunden und stellt sich aufgrund der vielen kleinen Körperschaften des öffentlichen Rechts mit eigenem Haushalt, den ausgeprägten Hierarchie- und Aufsichtsebenen, einer Vielzahl von Gremien und dem ausgedehnten Gebäudebestand als komplex, unflexibel und verwaltungsaufwändig dar.

Viele personelle und finanzielle Ressourcen werden hierdurch gebunden und führen bei Haupt- und Ehrenamtlichen zu Überforderung und Frustration, ohne dass die derzeitige Struktur für die Mitglieder einen signifikanten Vorteil bringen würde. Die hier gebundenen Ressourcen fehlen beim „Wesentlichen“, der inhaltlichen Arbeit mit Menschen.

Es besteht eine historisch gewachsene kirchliche „Parallelstruktur“ zu den vorhandenen Strukturen des jeweiligen örtlichen Gemeinwesens, welche das Ergebnis der Rechtsentwicklung im 19. Jahrhundert ist. Was damals eine Errungenschaft war, hindert bzw. erschwert zumindest heute die Einbindung der kirchlichen Angebote in das örtliche Gemeinwesen, die Bildung örtlicher und regionaler Netzwerke und letztlich den Zugang von Menschen zu kirchlichen Angeboten.

Diese Struktur wird daher weder den knappen finanziellen und personellen Ressourcen, insbesondere der zurückgehenden Zahl der Pfarrer\*innen, gerecht, noch eignet sie sich für eine Organisation, die rasch und flexibel auf die Bedürfnisse von Menschen eingehen will und muss. Sie dient damit dem kirchlichen Auftrag nicht in optimaler Weise.

Alle Versuche, die Zahl der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke auf freiwilliger Basis signifikant zu reduzieren, sind – so muss man es nüchtern eingestehen – gescheitert. Bereits 2011 hat die damalige Landessynode auf der Grundlage des Perspektivberichtes „Mutig voranschreiten - Den Wandel gestalten - Gott vertrauen“ unter anderem beschlossen: Reduzierung der Gremiensitzungen für Pfarrpersonen mit dem Ziel 1 Pfarrperson = 1 Presbyterium, Bildung von Kooperationszonen von 4-6 Kirchengemeinden/Pfarrämtern unter dem Stichwort „Von der Alleinzuständigkeit zur Zusammenarbeit“, Reduzierung der Kirchenbezirke (Mindestgröße von 30.000 Gemeindegliedern). Der Pfarrberuf sollte in diesem Kontext weiterentwickelt werden „Auf dem Weg zum Akteur im Netzwerk“. Erste

Schritte sind zwar in den folgenden Jahren gegangen worden, jedoch nicht mit der aus heutiger Sicht notwendigen Stringenz.

Dies muss sich insbesondere aufgrund der fiskalischen Rahmenbedingungen (Auseinanderdriften von Kirchensteuereinnahmen und (Personal)Ausgaben) sowie der von den Kirchenmitgliedern her erwarteten Transformation (s. KMU VI) ändern, wenn wir nicht wollen, dass sinkende Mitgliedschaftszahlen und damit einhergehende Einkommensverluste uns zahlungsunfähig sowie überlastetes Personal (Haupt- und Ehrenamtliche), frustrierte und sich abwendende Kirchenmitglieder und zu kleine Einheiten uns handlungsunfähig machen.

## 2 Grundüberlegungen

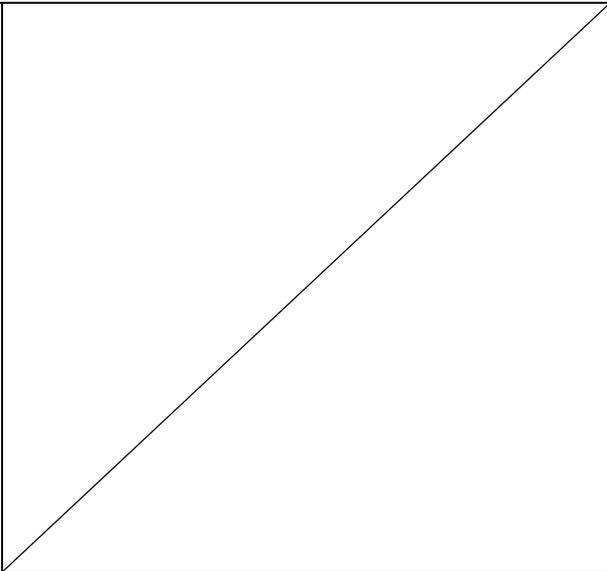
Die Struktur muss an die finanziellen und personellen Möglichkeiten und die Bedürfnisse der inhaltlichen Arbeit angepasst werden, damit sie zukunftsfähig ist. Dabei müssen Veränderungen auf allen Ebenen stattfinden, weil alles mit allem verbunden ist.

Die neue Struktur soll möglichst flexibel, transparent, schlank und kostengünstig sein. So wenig Struktur und damit verbundener Verwaltungsaufwand wie möglich, nur so viel wie nötig. Dies setzt Ressourcen frei für die Arbeit mit den Menschen, für inhaltliche kirchliche und diakonische Arbeit. Daher soll die Zahl der rechtlich selbständigen Körperschaften und der Hierarchieebenen verringert werden. Je weniger öffentlich-rechtliche Körperschaften und Hierarchieebenen, desto geringer der Verwaltungsaufwand für Haupt- und Ehrenamtliche vor Ort, für die regionalen Verwaltungseinheiten und den Landeskirchenrat.

Durch die Schaffung von hauptamtlichen Regiotteams, welche sich aus unterschiedlichen Berufsgruppen zusammensetzen, entstehen attraktive (insbesondere für junge Menschen), flexible und damit zukunftsfähige Arbeitseinheiten mit klaren Zuständigkeiten, Spezialisierungsmöglichkeiten, berufsgruppenübergreifendem Arbeiten, geringerer Sitzungstätigkeit usw. unter Einbindung eines starken Ehrenamtes.

<b>Modell A:</b> <b>Regiokirchengemeinde als KÖR</b>	<b>Modell B:</b> <b>Kirchenbezirk als KÖR</b>
Der Status der heutigen Kirchengemeinde als Körperschaft des öffentlichen Rechts wird auf die Regiokirchengemeinde übertragen. Erstere (im Folgenden: Ortskirchengemeinde) bleibt Körperschaft des kirchlichen Rechts.	Der Status der Kirchengemeinde als Körperschaft des öffentlichen Rechts wird auf den Kirchenbezirk übertragen. Sie (im Folgenden: Ortskirchengemeinde) bleibt Körperschaft des kirchlichen Rechts.

Ortskirche	<p>In den <b>Ortskirchengemeinden</b> werden Ortskirchengemeinderäte gebildet.</p> <p><b>a. Aufgaben</b></p> <p>Zu den Aufgaben des Ortskirchengemeinderates gehören insbesondere (vergleichbar § 13 Abs. 2 KV):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das kirchliche Leben vor Ort in allen Bereichen zu fördern,</li> <li>• die Gemeindeglieder zu informieren, insbesondere zur Aussprache über kirchliche Angelegenheiten und zur Pflege des kirchlichen Lebens, Gemeindeversammlungen einzuberufen,</li> <li>• für die Durchführung von Sammlungen zu sorgen,</li> <li>• das Budget der Kirchengemeinde gewissenhaft zu verwalten,</li> <li>• dafür zu sorgen, dass die Gebäude nebst Zubehör, soweit sie ihnen zur Nutzung überlassen werden, in gutem Zustand erhalten bleiben.</li> </ul> <p><b>b. Gremium</b></p> <p>Die Mitglieder der Ortskirchengemeinde wählen aus ihrer Mitte einen Ortskirchengemeinderat (mindestens 3 Personen, maximal x (evtl. 21 Personen)).</p> <p>Aus diesem Kreis werden Vorsitz und 1. und 2. Stellvertretung bestimmt. Diese drei Personen bilden den geschäftsführenden Vorstand des Ortskirchengemeinderates, tragen also Verantwortung für die Umsetzung der Beschlüsse und die Wahrnehmung der Aufgaben (insbesondere für die Budgetverwaltung). Für die Budgetverwaltung wird ein einfaches (evtl. digitales) Verfahren zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>Weitere Personen können berufen werden (evtl. nicht nur evangelische oder Quorum; evtl. Höchstzahl festlegen).</p> <p>Ein*e Pfarrer*in aus dem Regioteam wird jeweils einem Ortskirchengemeinderat zugeordnet und auch alle anderen Hauptamtlichen haben ein Teilnahmerecht aber keine -pflicht.</p> <p><b>c. Eigentum und Vermögen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Das Eigentum geht auf die zukünftige Körperschaft des Öffentlichen Rechts über. Es werden Nutzungsrechte für die kirchlichen Gebäude begründet. Die ursprünglichen (heutigen) Eigentümer bekommen Beteiligungsrechte (Einvernehmen mit einer Schlichtungsinstanz).</li> <li>2. Die Zweckbindung für das heutige Vermögen (z. B. aus Spenden, Erbschaften) bleibt bei der neuen Körperschaft des Öffentlichen Rechts für die jeweilige Ortskirchengemeinde bestehen. Außerdem verbleiben Einnahmen aus der ortskirchengemeindlichen Arbeit bei der jeweiligen Ortskirchengemeinde. Die freien Rücklagen von heute stehen in Höhe von x % (evtl. 50 %) für die Aufgaben der neuen Körperschaft des Öffentlichen Rechts zur Verfügung, die anderen x % werden zweckgebunden für die jeweilige Ortskirchengemeinde zurückgestellt.</li> </ol> <p><b>d. Eigenständiges Beschwerde- und Klagerecht</b></p> <p>Die Ortskirchengemeinde erhält ein Beschwerderecht und bei Nichtabhilfe ein Klagerecht vor dem kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgericht.</p>
------------	--

	<p><b>e. Gesetzliche Vollmacht und ggfs. Einzelvollmachten</b></p> <p>Die Ortskirchengemeinden erhalten eine gesetzliche Vollmacht, mit der sie auch im außerkirchlichen Rechtsverkehr in Vertretung für die Körperschaft des öffentlichen Rechts (Regiokirchengemeinde oder Kirchenbezirk) im Rahmen ihrer Aufgaben und ihres Budgets handeln können. Einzelvollmachten können bei der Umsetzung von genehmigungsbedürftigen Beschlüssen oder z.B. für Projekte darüber hinaus erteilt werden.</p>	
<b>Region</b>	<p><b>a. Regiokirchengemeinden</b></p> <p>Für die Regionen mit jeweils ca. 15.000 Gemeindegliedern wird eine Regiokirchengemeinde mit dem Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts gebildet. Pro Kirchenbezirk wären dies ca. 5, wobei neben der Gemeindegliederzahl auch die Fläche zu berücksichtigen ist.</p> <p><b>b. Organ</b></p> <p>Die Mitglieder der Regiokirchengemeinde wählen das Presbyterium der Regiokirchengemeinde. Es werden Wahlbezirke gebildet je angefangene 1.500 Gemeindeglieder einen. Aus jedem Wahlbezirk wird eine ehrenamtliche/weltliche Person gewählt. Berufungen sind möglich.</p>	
	<p><b>c. Regioteam</b></p> <p>In jeder Region wird ein Regioteam eingesetzt, dem beispielsweise folgende hauptamtliche Personen zugewiesen werden: ca. 5 VZÄ Pfarrpersonen, 1,3 VZÄ Gemeinédiakon*innen; 1 VZÄ Jugendreferent*innen; 0,8 VZÄ Kirchenmusiker*innen; 0,35 VZÄ Geschäftsführung, 0,5 Standardassistenten + evtl. x VZÄ Mitarbeitende der Diakonie.</p> <p>Zu den Aufgaben des Regioteams gehören insbesondere die Leitung des Gottesdienstes mit Predigt und Verwaltung der Sakramente, die Amtshandlungen, die Seelsorge und die christliche Unterweisung, insbesondere in Grundschulen und Kitas sowie in der Konfizeit (vgl. § 17 Abs. 1 KV). Die Aufgabenverteilung zwischen den Hauptamtlichen wird in einem Geschäftsverteilungsplan festgelegt und für jede Ortskirchengemeinde wird eine Pfarrperson als Bezugspfarrer*in benannt. Die Ortskirchengemeinderäte sind bei der Erstellung dieses Plans zu beteiligen.</p> <p>In der Region, für mehrere Regionen gemeinsam sowie auch für den Kirchenbezirk können thematische Teams (z.B. Konfi-Zeit, Seniorenarbeit, Gottesdienste) aus Haupt- und Ehrenamtlichen gebildet werden.</p>	
	<p><b>d. Aufgaben Regiokirchengemeinden</b></p> <p>Aufgrund des öffentlich-rechtlichen Körperschaftsstatus kommen folgende Aufgaben dazu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwaltung des Vermögens</li> <li>• Verantwortung für Grundstücke und Gebäude (insbesondere Substanzerhaltung und Nutzungsüberlassung)</li> <li>• Erstellung und Überwachung des Haushaltes einschl. Jahresrechnung</li> <li>• Verantwortung für die Geschäftsführung</li> <li>• Gerichtliche und außergerichtliche Vertretung</li> </ul>	

**Die Zahl der Kirchenbezirke wird von 15 auf 4 reduziert.**

**a. Aufgaben des Dekans/der Dekanin**

(vergleichbar mit einer Prälatur)

- geistliche Betreuung der Orts- und Regio- kirchengemeinden und Kitas
- Förderung des kirchlichen Lebens einschl. gemeinwesenorientierter Arbeit
- Vernetzung/Verbindung zwischen Landes- kirche und Orts- und Regiokirchengemeinden
- Vernetzung und Beratung Haupt- und Ehrenamtlicher des Kirchenbezirks
- Förderung der Fort- und Weiterbildung von Haupt- und Ehrenamtlichen des Kirchenbezirks
- Vertretung in der Öffentlichkeit bzw. der kommunalen Politik
- Visitation der Regiokirchengemeinden
- episkopale Aufgaben

**b. Gremium**

Gremien können bei Bedarf gebildet werden. Insbesondere können für die Vernetzung Konvente der Hauptamtlichen gebildet werden, zu deren Teilnahme die Hauptamtlichen verpflichtet sind.

**c. Dekanin/Dekan**

Die Dekanin oder der Dekan ist eine Führungsperson der Landeskirche (vgl. Prälat\*in). Die Person könnte z. B. von der Kirchenregierung beauftragt werden.

**a. Aufgaben der Organe des Kirchenbezirks**

- geistliche Betreuung der Ortskirchengemeinden und Kitas
- Förderung des kirchlichen Lebens im Kirchenbezirk einschl. gemeinwesenorientierter Arbeit
- Vernetzung und Beratung Ehren- und Hauptamtlicher im Kirchenbezirk
- Förderung der Fort - und Weiterbildung von Ehren- und Hauptamtlichen im Kirchenbezirk
- Vertretung in der Öffentlichkeit und in der kommunalen Politik
- Visitation der Ortskirchengemeinden
- episkopale Aufgaben
- Geschäftsführung (Verantwortung) für die Ortskirchengemeinden
- Vernetzung der Ortskirchengemeinden
- Kontakt zur Landeskirche und zu den Verwaltungseinheiten,
- Haushaltserstellung/-überwachung mit Budgets für die Ortskirchengemeinden einschl. Jahresrechnung
- Wahl der Landessynodalen (8 Ehrenamtliche/Weltliche + 3 Geistliche/Hauptamtliche; Dekan\*in Mitglied kraft Amtes)

**b. Organe**

Die Organe des Kirchenbezirks sind wie bisher die Bezirkssynode, der Bezirkskirchenrat und die Dekanin bzw. der Dekan.

Die Mitglieder der Bezirkssynode werden von den Gemeindegliedern des Kirchenbezirks gewählt. Es werden Wahlbezirke gebildet, je angefangene 1.500 Gemeindeglieder einen. Aus jedem Wahlbezirk wird eine ehrenamtliche/weltliche Person gewählt und dazu eine 1. und 2. Stellvertretung. Hinzu käme eine Zahl x an Geistlichen/Hauptamtlichen (max. die Hälfte der Zahl der gewählten Ehrenamtlichen/Weltlichen) und eventuell Berufungen.

**c. Dekanin/Dekan**

Die Dekanin oder der Dekan und die Stellvertretung sind von Amts wegen Mitglied in der Bezirkssynode und eventuell in der Landessynode (als Mitglied und Ersatzmitglied).

### 3 Theologische Implikationen

Die Aufgabe der Kirchen/Kirchengemeinde besteht darin, Menschen den Zugang bzw. den Kontakt zur christlichen Botschaft zu ermöglichen. Die Struktur in der diese organisiert wird, ist damit gleichzeitig Ausdruck einer bestimmten Vorstellung von Glauben.

Die Theologin Uta Pohl-Patalong geht davon aus, dass die Struktur der klassischen Kirchengemeinde von drei Paradigmen geprägt wird.

- (1) „Flächendeckung“ – nachdem jedes Wohngebäude einer Gemeinde zugeordnet wird.
- (2) „persönlicher Kontakt“ zur Pfarrperson– als primärer Zugang für Menschen in der Gemeinde zu Glaube und zur Förderung der Bereitschaft mitzuarbeiten.
- (3) „breites Angebotsspektrum“ – für eine sich ausdifferenzierende Gesellschaft, damit durch unterschiedliche Angebote, alle erreicht werden.

Die hier angebotenen und gelebten Sozialformen erreichen nur einen Bruchteil der Mitglieder. Diese Gruppe engagiert sich dann auch in der Gemeinde und arbeitet in den entsprechenden Entscheidungsgremien mit.

Der Rückgang an Personal führt dazu, dass man das System ausdehnt, zu Lasten der Mitarbeitenden, was letztlich dazu führt, dass die Paradigmen nicht mehr erfüllt werden können. Am Ende drohen Überlastung und dann der Kollaps des Systems, denn keine Pfarrperson kann allein an die 30 Kirchengemeinden pfarramtlich versorgen.

Wenn die klassische Gemeindestruktur mit ihren Formaten immer weniger Mitglieder erreicht und zu einer Überlastung der Mitarbeitenden führt, gilt es, danach zu fragen, wie eine Kirchengemeinde in neuer Gestalt aussehen könnte und welches oder welche Paradigmen hier gelten.

Die hier gemachten Vorschläge wollen deutlich machen, dass Kirche ihre Formate stärker an der Frage nach der persönlichen Bedeutung für die Menschen orientieren soll. Konkret heißt das, dass Kirche nicht mehr flächendeckend alles anbietet, sondern bedarfsgemäße Formate entwickelt, die für den konkreten Ort und eine konkrete Personengruppe zu einer bestimmten Zeit relevant sind. Kirche ist dann punktuell und exemplarisch präsent.

Mit dem Paradigma „persönliche Relevanz“ reagiert Kirche auf die Ursachen für den Kirchenaustritt. In verschiedenen Studien (zuletzt auch in der KMU) wurde herausgearbeitet, dass dem Kirchenaustritt die Erfahrung innerer Distanz bzw. ein Relevanzverlust für das eigene Leben vorausgeht. Es ist für Menschen nicht plausibel in der Kirche zu sein, wenn die Formate nicht auf ihre Bedürfnisse reagieren. Damit ergibt sich aus theologischer Sicht die Notwendigkeit einer Veränderung der Kirchengemeinde, weil diese in der jetzigen Form nicht mehr die Rahmenbedingungen bietet, damit Menschen in einer individualisierten Gesellschaft den Zugang zum Evangelium finden.

## **Was sagen die Vorschläge über den Glauben in der Gegenwart?**

Wenn Kirche nicht mehr überall gleich ist, sondern sich ortsgebunden und situationsgemäß verwirklicht, und es in unterschiedlichen Gemeinden unterschiedliche Angebote gibt, dann heißt das: Glaube realisiert sich in unterschiedlichen Formen, Angeboten und Aktionen. Glaube individualisiert sich damit und pluralisiert sich zugleich.

Damit ist dann aber auch klar, dass Glaube nicht selbstverständlich ist, weil die Form in der er sich ausdrückt nicht vorgegeben ist, sondern je am konkreten Ort zu einer konkreten Zeit stimmige Form gesucht, wahrgenommen und verwirklicht werden muss. Glaube erfordert Einübung, und zwar nicht in das Vorgegebene, sondern in die Haltung von Glaube, Liebe und Hoffnung, die dann wieder und wieder gelebt und verwirklicht werden möchten. Glaube zeigt sich hier sehr lebensnah, weil er wie das Leben selbst äußeren Einflüssen unterliegt und doch immer wieder Leben sucht und ermöglichen will. Leben im Sinne des Glaubens bedeutet: Leben aus dem Vertrauen, dass all unser Tun getragen und gehalten ist.

Die Strukturierung der Gemeinde dient darüber hinaus dem Austarieren von individuellen Wünschen, Interessen und Neigungen mit dem der Gemeinschaft aller Mitglieder. Das Ziel der Strukturen ist es daher, dem Einzelnen zu ermöglichen Glauben zu leben und gleichzeitig Räume zu öffnen, um durch die Begegnung mit anderen die Erfahrung von Gemeinschaft zu machen. Die hier vorgeschlagenen Strukturen schaffen eine Flexibilität, die erlaubt, bewusster auf Individuelle Bedürfnisse und gesellschaftliche Veränderungen zu reagieren.

## **4 Chancen und Risiken sowie Vorschläge zur Reduzierung von Risiken**

### **4.1 Chancen**

Beide Modelle würden die Verwaltung erheblich vereinfachen, da die Anzahl der Haushalte, Jahresabschlüsse und Prüfberichte sinken würde. Obwohl die verbleibenden Haushalte komplexer wären, würde der Verwaltungsaufwand insgesamt deutlich reduziert. Auch steuerliche Haftungsrisiken würden geringer, da interne Leistungsbeziehungen umsatzsteuerrechtlich irrelevant wären. Zudem würde es einfacher, Mitarbeiter\*innen einzustellen, die in mehreren Gemeinden tätig sind, da die Anstellungsträgerschaft in einer größeren Einheit verortet wäre. Bei Modell B wäre der Vorteil am größten.

Die Kirchengemeinden hätten weiterhin weitestgehend volle rechtliche Handlungsfreiheit innerhalb der kirchlichen Ordnung. Sie könnten ihren Namen beibehalten, Entscheidungen über ihr Gemeindeleben treffen und ihre Ortskirchenbeiräte wählen.

Für die Pfarrer\*innen würde es eine deutliche Entlastung bringen (Wegfall von Verwaltungsaufgaben, Verringerung der Sitzungszeiten) und damit Freiräume schaffen, um sich

stärker auf die inhaltliche kirchliche Arbeit zu konzentrieren. Im Rahmen eines multiprofessionellen Teams könnten unter anderem Gaben besser genutzt, Aufgaben verteilt, eine bessere Versorgung der Kirchenmitglieder z. B. im Bereich der Kasualien sichergestellt und eine angemessene Arbeitszeit gewährleistet werden. Die anderen kirchlichen Berufsgruppen könnten gemeinsam mit den Pfarrer\*innen stärker vernetzt arbeiten. Dadurch könnte schließlich auch die Pfarrer\*innenzentrierung innerhalb der Kirche aufgelöst, zumindest minimiert werden.

Ehrenamtliche könnten leichter für einzelne Aufgabenbereiche (z. B. Kindergottesdienst, Besuchsdienste, Kinder- und Jugendarbeit) gewonnen werden, weil sie sich auf die sie interessierenden Felder beschränken und in (größeren) Teams arbeiten könnten. Sie müssten sich nicht mit - bei vielen Personen - unliebsamen Themen wie Verwaltung, Finanzen und Bauen beschäftigen müssen. Wer sich allerdings dafür begeistern kann, kann sich wiederum auf der Ebene der Körperschaft des öffentlichen Rechts engagieren. Damit sich jedes Kirchenmitglied aussuchen kann, für was und auf welcher Ebene es sich einsetzen möchte, gibt es unterschiedliche Wahlen zu den Ortskirchengemeinderäten und zu den Organen der Körperschaft des öffentlichen Rechts. Organe, Gremien und Thementeam bieten unterschiedliche Zugänge zu den vielfältigen Formen kirchlicher und diakonischer Arbeit.

## 4.2 Risiken

Auch wenn die Selbstbestimmung im kirchlichen Kontext für die Kirchengemeinden weitestgehend erhalten bleibt, würden rechtliche und verwaltungstechnische Entscheidungen, die staatliche Belange betreffen, auf die Regiokirchengemeinde (Modell A) oder den Kirchenbezirk (Modell B) übergehen. Die Kirchengemeinden könnten keine eigenen Haushalte mehr führen und kein Anstellungsträger mehr sein, da dies öffentlich-rechtliche Körperschaften vorbehalten ist. Auch das Eigentum an Immobilien und Vermögen würde auf die Regiokirchengemeinde oder den Kirchenbezirk übergehen. Zudem könnten Kirchengemeinden keine Rechte im Rahmen der Bauleitplanung oder der Jugendhilfe mehr wahrnehmen.

Es besteht das Risiko, dass Menschen, die sich heute in der Kirche engagieren, dies zukünftig nicht mehr tun. Heutige Presbyter\*innen könnten den Wandel als fehlende Wertschätzung missverstehen und sich zurückziehen, im schlimmsten Fall austreten. Eine diesbezügliche Prognose ist jedoch nahezu unmöglich, zumal ja auch im bestehenden System immer weniger Menschen bereit sind, sich in einem Ehrenamt langfristig zu binden (siehe Presbyteriumswahl: 2008: 4.753 (Ersatz-)Mitglieder, 2014: 4.224 und 2020: 3.634).

Aufgrund von fehlendem Personal und der Strukturreform werden nicht mehr alle kirchlichen Angebote an allen Orten stattfinden können. Es wird mehr exemplarische Arbeit bzw. Schwerpunktsetzungen geben. Dies wird als Rückzug aus der Fläche verstanden und enttäuscht eventuell allgemeine Erwartungen an Kirche. „Nach der Post, den Geschäften

zur Versorgung des täglichen Bedarfs, der Sparkasse, der Post usw. geht nun auch noch die Kirche.“ Die Hochverbundenen in den Kirchengemeinden (ein Bruchteil der Kirchenmitglieder, die von den heutigen Kirchengemeinden erreicht werden) befürchten, dass die Nähe zu den Menschen verloren geht, weil der alltägliche Kontakt und die damit verbundenen Möglichkeiten zum Beziehungsaufbau verloren gehen.

### 4.3 Minimierung der Risiken

Der Verlust des Status als öffentlich-rechtliche Körperschaft würde die Entscheidungskompetenzen der Gemeinden in rechtlichen und verwaltungstechnischen Angelegenheiten zwar verringern, jedoch nicht aufheben, da im landeskirchliche Recht Regelungen geschaffen werden, um die Nachteile einer Strukturänderung auszugleichen (Einräumung von Selbstbestimmungsrechten).

- **Bereitstellung eines Budgets**

Die Regiokirchengemeinde oder der Kirchenbezirk stellen den Ortskirchengemeinden ein eigenes Budget zur Verfügung, das sie selbst verwalten. Dies würde auch der Verpflichtung gerecht, alle kirchlichen Ebenen am Finanzausgleich zu beteiligen. Dieser soll dafür sorgen, dass kirchliche Einnahmen solidarisch und im Einklang mit dem Auftrag der Kirche verteilt werden, unabhängig vom rechtlichen Status.

- **Vollmachten für Rechtsgeschäfte**

Neben dem Budget und der damit verbundenen gesetzlichen Vollmacht zum Abschluss von Rechtsgeschäften im außerkirchlichen Rechtsverkehr könnten Kirchengemeinden auch Einzelvollmachten für andere Rechtsgeschäfte erhalten, wie etwa den Einkauf von Materialien oder die Beauftragung von Handwerkern bis zu einer bestimmten finanziellen Grenze.

- **Zweckbindung von Vermögen**

Auch wenn Vermögenswerte auf die Gesamtkirchengemeinde oder den Kirchenkreis übergehen, bleibt das Vermögen weiterhin zu 50 % zweckgebunden für die jeweilige Ortskirchengemeinde, sodass sichergestellt ist, dass das Vermögen der ursprünglichen Gemeinde zugutekommt.

- **Bindung von Spenden und Erbschaften**

Spenden, Erbschaften und Kapitalvermögen mit Zweckbindungen, die auf die Regiokirchengemeinde oder den Kirchenbezirk übergehen, bleiben weiterhin für die jeweiligen Zwecke der Ortskirchengemeinde gebunden. Diese Mittel würden nicht für andere Zwecke verwendet.

- **Erhöhung des Budgets durch eigene Einnahmen**

Ortskirchengemeinden können ihre Budgets erhöhen, wenn sie zusätzliche Mittel wie Spenden oder Einnahmen generieren. Das würde Anreize schaffen, sich um zusätzliche Finanzquellen zu bemühen.

- **Erträge aus Vermögen für die Kirchengemeinde**

Auch die Erträge aus dem Kapital- und Grundvermögen, das einer Kirchengemeinde zugeordnet ist, könnten teilweise oder ganz in das Budget der Gemeinde fließen, um deren finanzielle Autonomie zu sichern.

Zusammenfassend würden diese Maßnahmen die Ortskirchengemeinden weitgehend so stellen, als erhielten sie finanzielle Zuweisungen in Form von Grund- und Ergänzungszuweisungen aus dem Finanzausgleichsgesetz. Durch die Zweckbindung von Vermögen wird betont, dass kirchliches Kapital und kirchlicher Grundbesitz nicht einfach den Körperschaften gehört, sondern ihnen nur zur verantwortungsvollen Verwaltung nur auf Zeit anvertraut ist und schließlich der Erfüllung kirchlicher Aufgaben dienen soll.

## 5 Finanzielle Auswirkungen

Bei der Reduzierung der Kirchenbezirke von 15 auf 4 bedürfte es zukünftig auch nur 4 Dekan\*innen. Wenn man den Unterschiedsbetrag zwischen A 14 und A 16 als Einsparsumme für die 11 wegfallenden Personalstellen annimmt, kommt man auf 220.000 € jährlich für den landeskirchlichen Haushalt. Die weiteren Einsparungen (11 x keinen Büro-raumbedarf und keine Sekretariatskraft) würden sich im Haushalt der Kirchenbezirke realisieren und dabei helfen, mit den um 45 % reduzierten Schlüsselzuweisungen auszukommen.

Der Verwaltungsaufwand würde sich durch die Strukturreform auf allen Ebenen deutlich reduzieren. Während auf der Ebene der heutigen Kirchengemeinden die Überbelastung dadurch reduziert würde, bedeutete dies auf der Ebene des Kirchenbezirks in den Verwaltungsämtern und im Landeskirchenrat einen geringeren Personalbedarf. Die Einsparungen auf der Ebene der heutigen Verwaltungsämter würden 0,88 Mio. € bei Modell A bzw. 0,92 Mio. € bei Modell B betragen. Im Landeskirchenrat würden die aus der Strukturreform resultierenden Personalreduzierungen verbunden mit einer kompletten Reorganisation der Behörde zu Einsparungen von insgesamt ca. 6,63 Mio. € führen.

## 6 Zeitplan für die Umsetzung

Ein „Eckpunktepapier“ enthält Festlegungen, die so konkret sind, dass daraus Gesetzesentwürfe erarbeitet werden können. Es enthält nicht umfassend alle Details, sondern nur die Grundentscheidungen. Der Landeskirchenrat würde in einem nächsten Schritt beauftragt, Gesetzesentwürfe mit Konkretionen vorzulegen, mit denen diese Eckpunkte umgesetzt werden.

Die Gesetzesentwürfe werden der Synode dann auf der Novembertagung 2025 vorgelegt. Sie kann – nach Beratung in den Ausschüssen – entscheiden, ob sie die Gesetzesentwürfe unverändert oder verändert beschließt, ob sie sie vertagt oder verwirft. Die Beteiligung der Kirchenbezirke und der Kirchengemeinden sowie weiterer Gremien würde dann zwischen November 2025 und November 2026 erfolgen.

Im Frühjahr 2027 werden die Rückmeldungen in die landessynodale Diskussion über die Gesetzesentwürfe, insbesondere über die Verfassungsänderung, einfließen und die finale Verabschiedung – gegebenenfalls mit Modifizierungen - oder Ablehnung erfolgen.

Die neue Struktur soll dann spätestens mit den Wahlen am 1. Advent 2032 zu den Ortskirchengemeinderäten und den weiteren Organen (Regiokirchengemeinde oder Kirchenbezirk) umgesetzt werden.

## 7 Beschlussvorschläge

Aus dem Eckpunktepapier ergeben sich für die Landessynode folgende Beschlussvorschläge:

- a. Die Landessynode beauftragt den Landeskirchenrat, im Herbst 2025 den Entwurf einer Verfassungsänderung unter Beachtung der nachfolgenden Punkte vorzulegen.
- b. Den Status der Körperschaft des öffentlichen Rechts haben Kirchenbezirke und die Landeskirche. Organe des Kirchenbezirks sind die Bezirkssynoden, deren Mitglieder gewählt bzw. berufen werden, der Bezirkskirchenrat und der Dekan und/oder die Dekanin.

oder

Den Status der Körperschaft des öffentlichen Rechts haben die Regiokirchengemeinden und die Landeskirche. Organ der Regiokirchengemeinde ist das (Regio)Presbyterium, dessen Mitglieder gewählt bzw. berufen werden.

- c. Die Ortskirchengemeinden erhalten den Status der Körperschaft des kirchlichen Rechts mit verfassungsrechtlich festgelegten Aufgaben und Zuständigkeiten. Die Ortsgemeinden haben einen Ortskirchengemeinderat, dessen Mitglieder gewählt bzw. berufen werden.

## V. Eckpunkte für Veränderungen der Verwaltungseinheiten - Kurzfassung -

### Probleme und Herausforderungen

---

Die Verwaltung der Landeskirche, Kirchengemeinden, Gesamtkirchengemeinden, Kirchenbezirke, Einrichtungen, Diensten etc. erfolgt dezentral durch verschiedenste Verwaltungseinheiten unterschiedlicher Größe. Dies erschwert die Bewältigung der stetig steigenden Anforderungen und führt zu hohen Kosten. Zudem kann eine Vertretung im Urlaubs- oder Krankheitsfall nicht immer sichergestellt werden.

### Lösungsansatz

---

Die kirchliche Verwaltung ist effizient und kostengünstig organisiert, unterstützt kirchliche Arbeit optimal und hält finanzielle Mittel für die inhaltliche Gestaltung des kirchlichen Auftrags frei.

Die Organisation der Trägerschaft und Verwaltung der protestantischen Kindertagesstätten ermöglicht eine starke Verhandlungsposition gegenüber den staatlichen Refinanzierungsträgern und Kostentransparenz.

### Chancen/Risiken/Risikominimierung

---

#### Chancen

Qualitätssicherung und Kostenreduzierung durch:

- Spezialisierung (Bündelung von Fällen),
- Standardisierung (einheitliche Vorlagen und Abläufe),
- Planbarer Personaleinsatz, insbesondere Sicherstellung Vertretung
- Erhöhung der Entwicklungschancen und Arbeitgeberattraktivität
- Vermeidung von Überforderung
- Abbau von Aufsichts-/Genehmigungserfordernissen
- Wissenstransfer
- Reduzierung Abstimmungsbedarfe
- Gemeinsame Nutzung von Betriebsmitteln

### Umsetzung

---

Errichtung einer gemeinsamen Kirchenverwaltung (mit Regionalstellen) als rechtlich unselbständige Einrichtung der Landeskirche, in der sämtliche kirchlichen Verwaltungsaufgaben (mit Ausnahme der Kita – Verwaltung) gebündelt werden.

Errichtung eines gemeinsamen Trägers (mit Regionalstellen) für sämtliche protestantische Kindertagesstätten als rechtlich unselbständige Einrichtung der Landeskirche mit eigener kaufmännischer Haushalts- und Rechnungsführung (Sondervermögen mit Sonderhaushalt), in welchem die Betriebs- und Gebäudeträgerschaft sowie die Verwaltung der Kitas gebündelt werden.

Die Einbindung in den Landeskirchenrat wirkt einer Entfremdung/Verselbständigung der gemeinsamen Einheiten entgegen, die Regionalstellen erhalten den regionalen Bezug.

## V. Eckpunkte für Veränderungen der Verwaltungseinheiten

### 1 Bestehende Situation und Rahmendaten

Die Verwaltung der Landeskirche, Kirchengemeinden, Gesamtkirchengemeinden, Kirchenbezirke, Einrichtungen, Diensten etc. erfolgt derzeit weitgehend dezentral. In den Dezentralen des Landeskirchenrats, den landeskirchlichen Einrichtungen und gesamtkirchlichen Diensten bestehen verschiedenste Verwaltungseinheiten unterschiedlicher Größe. Für die Kirchengemeinden, Kirchenbezirke und Kindertagesstätten bestehen derzeit 12 eigenständige Verwaltungseinheiten unterschiedlicher Größe, die kleinste mit 3,23 VZÄ, die größte mit 21 VZÄ.

Die derzeitige Aufsplitterung von Verwaltungstätigkeiten erschwert oder verhindert eine standardisierte Arbeitsweise, die gemeinsame Nutzung einheitlicher EDV-Systeme, die Spezialisierung der Mitarbeitenden, die Nutzung des vorhandenen Wissens und der vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeitenden für die Gesamtorganisation und führt zu einem erhöhten Abstimmungs- und Organisationsbedarf, sowie hohen Kosten. In den kleineren Verwaltungseinheiten kann zudem eine Vertretung im Urlaubs- oder Krankheitsfall nicht immer sichergestellt werden.

Die gesetzlichen und tatsächlichen Anforderungen an die Verwaltung, denen sich auch die Kirche nicht entziehen kann, wachsen stetig. Entgegen der politischen Ankündigungen eines beabsichtigten Bürokratieabbaus, ist derzeit eher das Gegenteil wahrzunehmen, bspw. im Bereich des Steuerrechts, beim Betrieb von Kindertagesstätten oder im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die daraus erwachsenden Pflichten können nur noch durch eine entsprechende Spezialisierung der zuständigen Mitarbeitenden, einer Standardisierung der Arbeitsabläufe und einer gemeinsamen Nutzung von Betriebsmitteln ordnungsgemäß und mit einem vertretbaren Aufwand erledigt werden.

Die beschriebene Problematik im Bereich der allgemeinen Verwaltung stellt sich für die Trägerschaft und Verwaltung der Protestantischen Kindertagesstätten nochmals verstärkt, da in diesem Bereich auch noch die äußerst schwierigen und langwierigen Refinanzierungsverhandlungen und Nachweispflichten mit und gegenüber den staatlichen Kostenträgern zu bewältigen sind.

Derzeit verteilen sich die 243 Einrichtungen auf ca. 45 Träger (Kita-Zweckverbände, Besondere Gesamtkirchengemeinden, Kirchengemeinden). Daher sind die Kosten der Kindertagesstätten auf viele Stellen verteilt und können nur mit hohem Aufwand so nachgewiesen werden, wie es die staatlichen Kostenträger verlangen.

## 2 Grundüberlegungen

Die kirchliche Verwaltung muss möglichst effizient und kostengünstig organisiert werden, um ihrem Auftrag optimal nachkommen und einen Beitrag zur notwendigen Konsolidierung leisten zu können.

Dies gilt ebenso für die Trägerschaft und Verwaltung der protestantischen Kindertagesstätten. Diese müssen zusätzlich so organisiert werden, dass eine möglichst starke Verhandlungsposition gegenüber den staatlichen Refinanzierungsträgern und ein vollumfänglicher Nachweis der zu erstattenden Kosten ermöglicht wird.

Um dies zu erreichen, soll

- a. eine gemeinsame Kirchenverwaltung als rechtlich unselbständige Einrichtung der Landeskirche errichtet werden. Die direkte Anbindung an die Landeskirche schafft durch die Nutzung bereits vorhandener Strukturen eine schlanke Lösung, ohne dass neue und parallele Strukturen gebildet werden müssten, minimiert die Aufsichts- und Genehmigungserfordernisse und wirkt einer Distanzierung der Verwaltungseinheit von der übrigen inhaltlichen Arbeit in der Kirche entgegen.

In der gemeinsamen Kirchenverwaltung werden grundsätzlich sämtliche kirchlichen Verwaltungsaufgaben der Landeskirche, der landeskirchlichen Einrichtungen und Dienste, der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke und deren Untergliederungen und Zusammenschlüsse gebündelt. Damit wird die für eine kostengünstige und effektive Arbeitsweise notwendige Spezialisierung der Mitarbeitenden, Standardisierung der Arbeitsabläufe und Arbeitsmittel ermöglicht und der Wissenstransfer unterstützt.

Alle Mitarbeitenden der gemeinsamen Kirchenverwaltung sind Angestellte der Landeskirche, können dadurch flexibler eingesetzt werden und erhalten attraktive Entwicklungsmöglichkeiten in einer größeren Arbeitseinheit.

- b. ein gemeinsamer Träger für sämtliche protestantische Kindertagesstätten auf dem Gebiet der Landeskirche als rechtlich unselbständige Einrichtung der Landeskirche mit eigener kaufmännischer Haushalts- und Rechnungsführung (Sondervermögen mit Sonderhaushalt) errichtet werden. Die direkte Anbindung an die Landeskirche schafft durch die Nutzung bereits vorhandener Strukturen eine schlanke Lösung, ohne dass neue und parallele Strukturen gebildet werden müssten, minimiert die Aufsichts- und Genehmigungserfordernisse und wirkt einer Distanzierung des gemeinsamen Kita-Trägers von den übrigen Einrichtungen der Kirche entgegen.

Die Schaffung eines Sondervermögens trennt das Vermögen des gemeinsamen Kita-Trägers vom übrigen Vermögen der Landeskirche.

Um sämtliche Kosten gegenüber den staatlichen Refinanzierungsträgern effektiv nachweisen zu können, wird die Betriebs- und Gebäudeträgerschaft und die Verwaltung der protestantischen Kindertagesstätten bei dem gemeinsamen Kita-

Träger gebündelt, so dass alle mit der Kita-Arbeit verbundenen Kosten bei dem gemeinsamen Kita-Träger entstehen.

Alle Mitarbeitenden des gemeinsamen Kita-Trägers sind Beschäftigte der Landeskirche und erhalten attraktive Entwicklungsmöglichkeiten in einer größeren Arbeitseinheit.

### **3 Chancen und Risiken sowie Vorschläge zur Reduzierung von Risiken**

#### **3.1 Chancen**

Durch die Bündelung aller Verwaltungsaufgaben und Kompetenzen in zwei Einheiten auf Ebene der Landeskirche können die beschriebenen Vorteile (Spezialisierung, Standardisierung, Minimierung von Aufsichts- und Genehmigungserfordernissen, Wissenstransfer, Reduzierung von Abstimmungsbedarfen etc.) erreicht werden. Dies trägt (zusammen mit der Reduzierung der Zahl der öffentlich-rechtlichen Körperschaften nach der vorgeschlagenen Strukturreform) dazu bei, dass die gemeinsame Kirchenverwaltung auch nach der aufgrund der Konsolidierung erforderlichen Reduzierungen in die Lage versetzt wird, ihre Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen und die Kirchenbezirke und Kirchengemeinden zu unterstützen.

Bei dem gemeinsamen Kita-Träger stellen sich dieselben Vorteile ein. Hinzu kommt die Stärkung der Verhandlungsposition gegenüber den staatlichen Refinanzierungsträgern und die größere Transparenz der Kosten.

Wird eine auskömmliche Refinanzierung der Kita-Arbeit in den Verhandlungen endgültig nicht erreicht, ist es für den gemeinsamen Kita-Träger einfacher, die Abgabe einer entsprechenden Zahl an Kindertagesstätten an die Kommunen zu betreiben als für ein kirchliches Leitungsgremium vor Ort.

#### **3.2 Risiken**

Durch eine Zusammenfassung der Aufgaben in zwei Einheiten besteht das Risiko, dass die Vorteile der Ortsnähe (persönliche Ansprechbarkeit, persönliche Bekanntheit u.ä.) insbesondere zu den Mitarbeitenden und staatlichen Partner\*innen nicht mehr in gleicher Weise wie bisher wahrgenommen werden können.

Gleichfalls besteht das Risiko, dass sich die beiden Einheiten verselbständigen/entfremden und der Bezug zu den (örtlichen) kirchlichen Einrichtungen leidet.

### 3.3 Minimierung der Risiken

Der regionale Bezug der beiden Einrichtungen soll durch (vier) regionale Standorte erhalten werden. Durch die direkte Anbindung an den Landeskirchenrat wird die inhaltliche Vernetzung der beiden Einheiten mit der sonstigen kirchlichen Arbeit unterstützt und die beiden Einheiten werden in die Gesamtorganisation eingebunden.

Auch durch organisatorische Maßnahmen ließen sich die Risiken beschränken:

- Es könnten regionale Zuständigkeiten der Mitarbeitenden implementiert werden, sodass sichergestellt ist, dass betroffenen Personen eine oder mehrere ihnen bekannte Ansprechpersonen haben.
- Durch den Einsatz von Videosprechstunden o.ä. könnten „persönliche“ Gespräche auch auf die Entfernung hin stattfinden, so dass Termine vor Ort auf wichtige Gelegenheiten beschränkt werden könnten.
- Die Personen des Kita-Trägers, welche für die pädagogische Betreuung der Einrichtungen zuständig sind, könnten regional zugeordnet werden und würden ggf. nur zu regelmäßigen bestimmten Gelegenheiten (bspw. zur Teambesprechung o.ä.) in die „Zentrale“ kommen.
- Die für die Verhandlungen mit den staatlichen Stellen zuständigen Personen hätten unabhängig von ihrem Standort die Aufgabe, sich mit den maßgeblichen Personen auf staatlicher Seite zu vernetzen.
- Der Bezug zu den örtlichen kirchlichen Einrichtungen könnte dadurch erhalten werden, dass die Kindertagesstätten vor Ort, unabhängig von der Trägerschaft, weiterhin in das örtliche kirchliche Leben integriert werden.

## 4 Finanzielle Auswirkungen

Die hier dargestellten Restrukturierungen der kirchlichen Verwaltung und Kita-Trägerschaft stellen nur einen Teil der Umorganisation dar, die erforderlich ist, um die notwendigen Konsolidierungen erreichen zu können. Ohne die im Eckpunktepapier „Strukturveränderungen“ aufgezeigten Verringerungen der Anzahl der Körperschaften, werden sich die Einsparungen in Höhe von 45 % bei der gemeinsamen Kirchenverwaltung nicht erreichen lassen. Beim gemeinsamen Kita-Träger ist die Höhe der Refinanzierung, bzw. die Zahl der erhaltbaren Einrichtungen maßgebend.

Daher kann das Einsparpotential hier nur bei Umsetzung des „Gesamtpaketes“ angegeben werden:

#### a. **Gemeinsame Kirchenverwaltung:**

Die Einsparungen auf der Ebene der heutigen Verwaltungsämter würden 0,88 Mio. € bei Modell A bzw. 0,92 Mio. € bei Modell B betragen. Im Landeskirchenrat wären die aus der Strukturreform resultierenden Personalreduzierungen verbunden mit

einer kompletten Reorganisation der Behörde. Dies kann Einsparungen von insgesamt ca. 6,63 Mio. € führen.

**b. Gemeinsamer Kita-Träger:**

Erreicht werden soll eine Einsparung i.H.v. 10 Mio. € durch eine Erhöhung der Refinanzierung oder (sollte eine solche nicht erreichbar sein) eine Übertragung einer zur Erreichung der Einsparung erforderlichen Anzahl an Kindertagesstätten an die Kommunen.

## 5 Zeitplan für die Umsetzung

Ein „Eckpunktepapier“ enthält Festlegungen, die so konkret sind, dass daraus Gesetzentwürfe erarbeitet werden können. Es enthält nicht umfassend alle Details, sondern nur die Grundentscheidungen.

- a. Der Landeskirchenrat würde in einem nächsten Schritt beauftragt, Gesetzesentwürfe mit Konkretionen vorzulegen, mit denen diese Eckpunkte umgesetzt werden. Wie solche Entwürfe für die Errichtung einer gemeinsamen Kirchenverwaltung und eines gemeinsamen Kita-Trägers konkret aussehen könnten, ist aus den in der Anlage beigefügten Entwürfen ersichtlich.
- b. Die Gesetzesentwürfe werden der Synode dann auf der Novembertagung 2025 vorgelegt werden. Sie kann – nach Beratung in den Ausschüssen – entscheiden, ob sie die Gesetzesentwürfe unverändert oder verändert beschließt, ob sie sie vertagt oder verwirft.
- c. Die Beteiligung der Bezirkssynoden würde dann zwischen November 2025 und November 2026 erfolgen.
- d. Im Frühjahr 2027 werden die Rückmeldungen in die landessynodale Diskussion über die Gesetzesentwürfe einfließen und die finale Verabschiedung – gegebenenfalls mit Modifizierungen - oder Ablehnung erfolgen.
- e. Die neue Struktur soll spätestens ab dem Jahr 2030 die Arbeit beginnen. Ein früherer Beginn wäre wünschenswert.

## 6 Beschlussvorschlag

Der Landeskirchenrat wird gebeten,

- a. einen Gesetzentwurf zur Errichtung einer gemeinsamen Kirchenverwaltung nach den Maßgaben dieses Eckpunktepapiers und
- b. einen Gesetzentwurf zur Errichtung eines gemeinsamen Kita-Trägers nach den Maßgaben dieses Eckpunktepapiers

zu erarbeiten und der Landessynode im November 2025 zur Beratung vorzulegen.

## 7 Anlagen

Entwurf - Gesetz über die Errichtung einer gemeinsamen Kirchenverwaltung in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)

Entwurf - Gesetz über die Errichtung eines gemeinsamen Trägers protestantischer Kindertageseinrichtungen in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)

## Entwurf

### **Gesetz über die Errichtung einer gemeinsamen Kirchenverwaltung in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)**

#### **- Kirchenverwaltungsgesetz - (KiVwaG)**

Vom .....

**Die Landessynode hat das folgende Gesetz beschlossen:**

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

- (1) Für die Wahrnehmung der kirchlichen Verwaltungsaufgaben wird bei der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) nach den Vorschriften dieses Gesetzes eine gemeinsame Kirchenverwaltung errichtet.
- (2) Die gemeinsame Kirchenverwaltung wird als eine Abteilung des Landeskirchenrates organisiert. Die Einnahmen und Ausgaben der gemeinsamen Kirchenverwaltung sind innerhalb des Haushalts der Landeskirche gesondert darzustellen.
- (3) Soweit in diesem Gesetz oder in den hierzu ergangenen Ausführungsbestimmungen nichts anderes geregelt ist, nimmt die gemeinsame Kirchenverwaltung die kirchlichen Verwaltungsaufgaben der Landeskirche, der Kirchenbezirke, Kirchengemeinden und deren Untergliederungen oder Zusammenschlüssen wahr.
- (4) Die gemeinsame Kirchenverwaltung ist nicht zuständig für die Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben des gemeinsamen Trägers Protestantischer Kindertagesstätten in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche).

#### **§ 2**

##### **Aufgaben der gemeinsamen Kirchenverwaltung, Anschluss- und Benutzungszwang**

- (1) <sup>1</sup>Den Pflichtaufgabenkatalog, den die gemeinsame Kirchenverwaltung wahrzunehmen hat, legt der Landeskirchenrat durch eine Rechtsverordnung fest. <sup>2</sup>Die gemeinsame Kirchenverwaltung ist zur Wahrnehmung dieser Aufgaben verpflichtet. <sup>3</sup>Eine Übertragung dieser Aufgaben auf andere natürliche oder juristische Personen ist insoweit ausgeschlossen.
- (2) <sup>1</sup>Über die in Absatz 1 genannten Aufgaben hinausgehenden, weiteren Verwaltungsaufgaben sind auf die gemeinsame Kirchenverwaltung zu übertragen, soweit diese die Erledigung solcher Verwaltungsaufgaben anbietet, über die für die Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kapazitäten verfügt oder erklärt hat, diese rechtzeitig aufbauen zu können. <sup>2</sup>Die Übertragung auf andere natürliche oder juristische Personen ist in diesem Fall ausgeschlossen.
- (3) <sup>1</sup>Verwaltungsaufgaben privatrechtlich organisierter kirchlicher Körperschaften und Einrichtungen aus dem Gebiet der Evangelischen Kirche der Pfalz

(Protestantische Landeskirche), können durch Vereinbarung und entsprechende Finanzierung von der gemeinsamen Kirchenverwaltung übernommen werden. <sup>2</sup>Die Erledigung der Aufgaben nach den Absätzen 1 und 2 darf hierdurch nicht beeinträchtigt werden. <sup>3</sup>Die Aufhebung kann nur zum Jahresende mit einer Frist von zwölf Monaten erfolgen.

- (4) Die von der gemeinsamen Kirchenverwaltung betreuten kirchlichen Körperschaften und Einrichtungen sind verpflichtet, der gemeinsamen Kirchenverwaltung die für deren Aufgabenerfüllung erforderlichen Informationen, Auskünfte und Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.
- (5) Die für die Erledigung der Aufgaben der gemeinsamen Kirchenverwaltung erforderliche Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt nach den Bestimmungen, die der Landeskirchenrat durch eine Rechtsverordnung zu diesem Gesetz regelt.
- (6) Die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) kann zur Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben mit anderen kirchlichen oder staatlichen juristischen Personen des öffentlichen Rechts auf öffentlich-rechtlicher Grundlage, insbesondere öffentlich-rechtlicher Vereinbarung, dauerhaft zusammenarbeiten.

### § 3

#### **Organisation der gemeinsamen Kirchenverwaltung**

- (1) <sup>1</sup>Alle in der gemeinsamen Kirchenverwaltung Beschäftigte sind Beschäftigte der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche). <sup>2</sup>Die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) tritt mit Auflösung der bisherigen Verwaltungseinrichtungen der Kirchenbezirke und Verwaltungszweckverbände in alle Rechte und Pflichten der bei den aufgelösten Verwaltungseinrichtungen jeweils bestehenden Arbeitsverhältnisse ein, ohne dass es hierzu einer gesonderten Vereinbarung bedarf. <sup>3</sup> Ein Widerspruchsrecht der Beschäftigten hiergegen besteht nicht.
- (2) Soweit es der Erledigung der Aufgaben dienlich ist, kann die gemeinsame Kirchenverwaltung insgesamt höchstens vier Regionalstellen im Gebiet der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) haben.

### § 4

#### **Vermögen der gemeinsamen Kirchenverwaltung**

- (1) Mit Bildung der gemeinsamen Kirchenverwaltung nach den Vorschriften dieses Gesetzes sind die zur Zeit des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes bestehenden Verwaltungseinrichtungen aufgelöst.
- (2) Die Errichtung der gemeinsamen Kirchenverwaltung nach den Vorschriften dieses Gesetzes erfolgt bis zum .....
- (3) Das Vermögen und die Betriebsmittel der aufgelösten Verwaltungseinrichtungen gehen auf die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) über und sind für Zwecke der gemeinsamen Kirchenverwaltung zu verwenden.

### § 5

#### **Ausführungsbestimmungen**

Der Landeskirchenrat kann zu diesem Gesetz Ausführungsbestimmungen erlassen.

## **§ 6**

### **Übergangsbestimmungen**

Die Arbeitsverhältnisse der bei den bisherigen Verwaltungseinrichtungen Beschäftigten können auch bereits vor Auflösung dieser Verwaltungseinrichtungen auf die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) übertragen werden. In diesem Fall sind die betroffenen Beschäftigten bis zur Auflösung der entsprechenden bisherigen Verwaltungseinrichtung zu dieser abzuordnen.

## **§ 7**

### **Gesetzesänderungen**

- (1) Das Verwaltungsamtsgesetz vom 9. Juni 2006, zuletzt geändert durch vorläufiges Gesetz vom 19. Dezember 2024 (Abl. S. 274), bestätigt durch Gesetz vom.....wird aufgehoben.
- (2) Die Verwaltungsamtsverordnung vom 9. Januar 2018 (Abl. S. 33), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom .... (Abl. ....), wird aufgehoben.
- (3) Die Ausführungsbestimmungen zum Verwaltungsamtsgesetz vom 29. August 2006 (Abl. S. 178) werden aufgehoben.
- (4) Die Musterverbandsordnung für Verwaltungszweckverbände in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) vom 27. Juni 2006 (Abl. S. 157) wird aufgehoben.

## **§ 8**

### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am ..... in Kraft.

## Entwurf

### **Gesetz über die Errichtung eines gemeinsamen Trägers protestantischer Kindertageseinrichtungen in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)**

- - Kitaträgergesetz – (KitaTrG)

Vom .....

**Die Landessynode hat das folgende Gesetz beschlossen:**

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

- (1) Für die Trägerschaft aller protestantischer Kindertageseinrichtungen auf dem Gebiet der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) wird bei der Landeskirche nach den Vorschriften dieses Gesetzes ein gemeinsamer Kita-Träger errichtet.
- (2) Der gemeinsame Kita-Träger ist Rechtsnachfolger der bisherigen protestantischen Kita-Träger und tritt in alle deren Rechte und Pflichten ein.
- (3) Der gemeinsame Kita-Träger wird als eine rechtlich unselbständige Einrichtung der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) organisiert.
- (4) Der gemeinsame Kita-Träger arbeitet mit eigener kaufmännischer Haushalts- und Rechnungsführung. Für den gemeinsamen Kita-Träger ist eine eigene Bilanz aufzustellen. Das Vermögen des gemeinsamen Kita-Trägers ist Sondervermögen und von dem übrigen Vermögen der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) getrennt zu halten.

#### **§ 2**

##### **Aufgaben des gemeinsamen Kita-Trägers, Anschluss- und Benutzungszwang**

- (1) Der gemeinsame Kita-Träger nimmt alle Aufgaben der Betriebs- und Gebäudeträgerschaft und der Verwaltung der protestantischen Kindertageseinrichtungen wahr, soweit die Gebäudeträgerschaft nicht auf die zuständigen staatlichen Stellen übertragen wurde.
- (2) Mit Errichtung des gemeinsamen Kita-Trägers geht die Trägerschaft der protestantischen Kindertageseinrichtungen von den bisherigen protestantischen Trägern gleich welcher Rechtsform auf den gemeinsamen Kita-Träger über. Eine Übertragung dieser Aufgaben auf andere natürliche oder juristische Personen ist insoweit ausgeschlossen.
- (3) Die Errichtung des gemeinsamen Kita-Trägers nach den Vorschriften dieses Gesetzes erfolgt bis zum .....
- (4) Die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) kann zur Wahrnehmung der Kita-Trägerschaft mit anderen kirchlichen oder staatli-

chen juristischen Personen des öffentlichen Rechts auf öffentlich-rechtlicher Grundlage, insbesondere öffentlich-rechtlicher Vereinbarung, dauerhaft zusammenarbeiten.

### § 3

#### **Organisation des gemeinsamen Kita-Trägers**

- (1) Alle beim gemeinsamen Kita-Träger Beschäftigte sind Beschäftigte der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche). Die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) tritt mit Errichtung des gemeinsamen Kita-Trägers in alle Rechte und Pflichten der bei den bisherigen Trägern protestantischer Kindertageseinrichtungen jeweils bestehenden Arbeitsverhältnisse ein, ohne dass es hierzu einer gesonderten Vereinbarung bedarf. 3 Ein Widerspruchsrecht der Beschäftigten hiergegen besteht nicht.
- (2) Soweit es der Erledigung der Aufgaben dienlich ist, kann der gemeinsame Kita-Träger insgesamt höchstens vier Regionalstellen im Gebiet der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) haben.

### § 4

#### **Vermögen des gemeinsamen Kita-Trägers**

- (1) Mit Errichtung des gemeinsamen Kita-Trägers nach den Vorschriften dieses Gesetzes sind die zur Zeit des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes bestehenden Kitaträgerverbände aufgelöst. Das Vermögen und die Betriebsmittel der aufgelösten Kitaträgerverbände gehen auf das Sondervermögen des gemeinsamen Kita-Trägers über.
- (2) Mit Errichtung des gemeinsamen Kita-Trägers geht das Eigentum an für Zwecke protestantischer Kindertageseinrichtungen genutzter Immobilien, Betriebsmitteln und sonstigem für die Kindertagesstätte zweckbestimmten Vermögen, insbesondere die auf die Kita-Gebäude entfallenden Instandhaltungsrücklagen und Baubedarfszuweisungen bisheriger protestantischer Kita-Träger oder Mitgliedern bisheriger Kitaträgerverbände auf das Sondervermögen des gemeinsamen Kita-Trägers über.

### § 5

#### **Zusammenarbeit**

- (1) Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für den gemeinsamen Kita-Träger sind die Dekaninnen und Dekane und die für die Kindertagesstättenarbeit in der Fläche funktional Zuständigen.
- (2) Bei der Errichtung neuer und der Schließung bestehender Gruppen, bei der Besetzung der Stellen von Einrichtungsleitungen und stellvertretenden Einrichtungsleitungen sind die örtlich zuständigen kirchlichen Leitungsgremien seitens des gemeinsamen Kita-Trägers zu hören. Ihnen wird hierzu eine Frist von vier Wochen eingeräumt. Bei Änderungen der Einrichtungsstruktur im Übrigen (z. B. Erhöhung der Ganztagsplätze, Veränderung der Öffnungszeiten oder Umwandlung von Gruppen) sowie bei ordentlicher Kündigung der Einrichtungsleitung und der stellvertretenden Einrichtungsleitung sind die örtlich zuständigen kirchlichen Leitungsgremien vorher zu informieren.

- (3) Die Kindertagesstättenarbeit bleibt wesentlicher Bestandteil der Arbeit der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke. Die inhaltliche Einbindung der Kindertagesstätten in die Arbeit und das Leben der Kirchengemeinde und des Kirchenbezirks, in deren Bereich die Kindertagesstätten jeweils gelegen sind, ist beizubehalten und auch künftig sicherzustellen. Aufgabe der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke ist die seelsorgerliche sowie religionspädagogische Begleitung und Unterstützung der Kindertagesstätten. Hierzu zählt insbesondere:
- (4) regelmäßige Einbeziehung der Kindertagesstätte in kirchengemeindliche und kirchenbezirkliche Aktivitäten (z. B. Gottesdienste, Gemeindefeste),
- (5) regelmäßige Besuche einer Pfarrerin oder eines Pfarrers in der Kindertagesstätte,
- (6) Nutzung der Öffentlichkeitsarbeit der Kirchengemeinde und des Kirchenbezirks durch die Kindertagesstätte (z. B. Gemeindebrief, Internetauftritt),
- (7) Mitwirkung des örtlich zuständigen kirchlichen Leitungsgremiums bei der Erarbeitung und Umsetzung der religionspädagogischen Konzeption.

## **§6**

### **Ausführungsbestimmungen**

Der Landeskirchenrat kann zu diesem Gesetz Ausführungsbestimmungen erlassen.

## **§ 7**

### **Übergangsbestimmungen**

- (1) Die Arbeitsverhältnisse der bei der bisherigen Kita-Trägern Beschäftigten können auch bereits vor Errichtung des gemeinsamen Kita-Trägers auf die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) übertragen werden. In diesem Fall sind die betroffenen Beschäftigten bis zur Errichtung des gemeinsamen Kita-Trägers zu dem entsprechenden bisherigen Kita-Träger abzuordnen.
- (2) Ausgenommen von dem in diesem Gesetz angeordneten Übergang der Trägerschaft auf den gemeinsamen Kita-Träger sind die Kindertageseinrichtungen, die bei Inkraft-Treten dieses Gesetzes getragen werden von den Diakonissen Speyer-Mannheim, der Ökumenischen Fördergemeinschaft Ludwigshafen GmbH, des „Fliegendes Klassenzimmer - Verein zur Förderung der Ganztagschule in offener Form e. V.“ und des Kindergartenvereins Ruchheim e.V. Diese Einrichtungen können auf Antrag der bisherigen Träger in die Trägerschaft des gemeinsamen Kita-Trägers nach den Vorgaben dieses Gesetzes übernommen werden.

## § 8

### Gesetzesänderungen

Das Finanzausgleichsgesetz vom 21. November 2015 (ABl. 2015 S. 148), zuletzt geändert durch vorläufiges Gesetz vom 19. Dezember 2024 (ABl. S. 274), bestätigt durch Gesetz vom ..... (ABl. S. ....) wird wie folgt geändert:

- a) Im Inhaltsverzeichnis wird das Wort „Kindertagesstätten“ durch die Angabe „(aufgehoben“) ersetzt.
- b) § 1 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- c) aa) Vor dem Wort „Zweckverbände“ wird das Komma durch das Wort „und“ ersetzt.
- d) bb) Die Wörter „und sonstige Träger protestantischer Kindertagesstätten“ werden gestrichen.
- e) § 6 wird aufgehoben.
- f) § 15 Absatz 2 wird aufgehoben.

## § 9

### Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ..... in Kraft.

# VI. Eckpunkte zur Systemumstellung und zentralen Verwaltung von Pfarrhäusern

## - Kurzfassung -

### Ausgangslage und rechtliche Grundlagen

Nach § 13 Abs. 1 des Pfarrbesoldungsgesetzes haben Pfarrpersonen Anspruch auf eine angemessene Pfarrwohnung im Pfarrhaus oder, falls nicht verfügbar, in einem anderen kirchlichen Gebäude. Ist auch dies nicht möglich, muss die Kirchengemeinde eine Wohnung anmieten. Der Pfarrwohnungsausgleichsbetrag beträgt ab dem 01.02.2025 für Ledige 814,18 € und für Verheiratete 889,92 €.

Die Residenzpflicht und die Pflicht zur Nutzung einer Dienstwohnung sind in § 38 Abs. 1 des Pfarrdienstgesetzes geregelt. Gemeindepfarrpersonen müssen in der Dienstwohnung am Dienstsitz wohnen, wobei Ausnahmen genehmigt werden können.

Zum 01.01.2025 wohnen 211 Pfarrpersonen in einer Pfarrwohnung, sodass ihnen der Pfarrwohnungsausgleichsbetrag einbehalten wird. Die Kirchengemeinden besitzen 245 Pfarrhäuser oder -wohnungen, von denen 33 vermietet sind. Die Pflicht zur Nutzung des Pfarrhauses wird zunehmend als unattraktiv empfunden, unter anderem wegen des baulichen Zustands, hoher Kosten (z. B. Heizkosten) und der Einschränkung der Wohnungswahlfreiheit.

### Grundüberlegungen zur Systemumstellung

Kirchliches Vermögen soll erhalten bleiben, um langfristig kirchlichen Zwecken zu dienen. Im Hinblick auf die Pfarrhäuser ist eine Anpassung an die veränderten Verhältnisse erforderlich, sie stellen einen Beitrag zur Finanzierung der Personalkosten der Pfarrpersonen dar und sollten deshalb wirtschaftlich genutzt werden. Daher sollen diese Immobilien nicht für andere Zwecke verwendet oder ohne weiteres verkauft werden.

### Kernpunkte der Systemänderung

1. Von der zentralen Verwaltung zum wirtschaftlichen Immobilienmanagement
  - Pfarrhäuser werden einer zentralen Verwaltungsstelle auf Grund einer Anschluss- und Benutzungspflicht angeschlossen.
  - Die Kirchengemeinden bleiben Eigentümerinnen, aber die Verwaltung und Unterhaltung erfolgt zentral.
  - Die reine Verwaltung der Pfarrhäuser wird zu einem wirtschaftlichen Immobilienmanagement weiterentwickelt.

## 2. Aufhebung der Pfarrwohnungspflicht

- Pfarrpersonen müssen nicht mehr zwingend in der Pfarrwohnung wohnen.
- Die Residenzpflicht bleibt bestehen, jedoch mit einem erweiterten Rahmen: Wohnorte müssen innerhalb einer 30-minütigen Fahrzeit zum Dienstsitz liegen.
- Pfarrpersonen können ein Pfarrhaus mieten, sind dazu aber nicht verpflichtet.

## 3. Theologische und gesellschaftliche Aspekte

- Das klassische Pfarrhaus als Mittelpunkt des Gemeindelebens verliert an Bedeutung.
- Die Privatsphäre der Pfarrfamilien ist heute wichtiger als früher.
- Digitale Kommunikationsmittel ersetzen teilweise die direkte Kontaktaufnahme im Pfarrhaus.
- Die Rolle der Pfarrfamilie hat sich gewandelt, insbesondere durch den steigenden Anteil weiblicher Pfarrpersonen und berufstätiger Partnerinnen und Partner.

## Chancen/Risiken/Risikominimierung

---

### **Chancen**

- Wirtschaftlichere Nutzung der Immobilien.
- Höhere Zufriedenheit der Pfarrpersonen durch größere Wohnwahlfreiheit.
- Einnahmen aus Vermietung oder Verkauf kommen direkt der Pfarrbesoldung zugute.

### **Risiken**

- Vermietete Pfarrhäuser stehen nicht sofort für Pfarrpersonen zur Verfügung.
- Pfarrpersonen könnten sich weniger flexibel auf neue Stellen bewerben, wenn sie sich langfristig an eine eigene Immobilie binden.
- Höhere Verwaltungskosten für die zentrale Einheit.
- Finanzielle Mehrbelastung für Pfarrpersonen in teuren Wohngebieten.

### **Risikominimierung:**

- Ausreichend viele Pfarrhäuser müssen verfügbar bleiben.
- Eine „Mietpreisbremse“ könnte in Ballungsräumen Anreize schaffen, Pfarrhäuser zu nutzen.

## Finanzielle Auswirkungen

---

Die Auszahlung des Pfarrwohnungsausgleichsbetrags führt zu Mehrausgaben von ca. 2,2 Mio. € jährlich.

Einnahmen durch Vermietung von 245 Pfarrhäusern (insgesamt ca. 44.100 m<sup>2</sup>) könnten bei einem Durchschnittspreis von 9,56 €/m<sup>2</sup> etwa 3,85 Mio. € pro Jahr betragen. Nach

Abzug der Systemumstellungskosten bliebe ein Überschuss von 1,65 Mio. €, ergänzt durch 0,5 Mio. € aus Baubedarfszuweisungen. Dies ergibt 2,15 Mio. € für den Gebäudeunterhalt.

Da die Zahl der Pfarrpersonen voraussichtlich sinkt, könnte der Ertrag bis 2025 bereits auf 1,1 Mio. € steigen.

### Umsetzung

---

- **Mai 2025:**  
Vorstellung des Eckpunktepapiers in der Landessynode.
- **November 2025:**  
Erarbeitung der Gesetzesvorlagen.
- **Ab 2027:**  
Umsetzung der zentralen Verwaltung.

## VI. Eckpunkte zur Systemumstellung und zentralen Verwaltung von Pfarrhäusern

### 1 Bestehende Situation und Rahmendaten

Eine Grundvorschrift für die Pfarrwohnung befindet sich in § 13 Abs. 1 des Pfarrbesoldungsgesetzes. Dort heißt es:

„Pfarrerinnen/Pfarrer als Inhaberinnen/Inhaber einer Gemeindepfarrstelle haben in der Regel Anspruch auf eine angemessene Pfarrwohnung im Pfarrhaus und auf Nutzung des Pfarrgartens. Die Pfarrwohnung ist als Teil der Dienstbezüge der Pfarrerin/des Pfarrers durch die Kirchengemeinde zur Verfügung zu stellen. Ist ein Pfarrhaus nicht vorhanden, ist der Pfarrerin/dem Pfarrer in einem anderen kircheneigenen Gebäude eine Wohnung einzuräumen. Wenn eine derartige Wohnung nicht zur Verfügung gestellt werden kann, so ist eine Wohnung durch die Kirchengemeinde anzumieten. Die Pfarrwohnung soll dem Dienst der Pfarrerin/ dem Pfarrer und den örtlichen Verhältnissen entsprechen.“

Weiterhin ist auf die Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 2 Pfarrbesoldungsgesetz hinzuweisen, wonach bei Zurverfügungstellung einer Pfarrwohnung der Pfarrwohnungsausgleichsbetrag vom Grundgehalt einbehalten wird.

Der Pfarrwohnungsausgleichsbetrag liegt ab dem 01.02.2025 bei 814,18 € für ledige Pfarrpersonen und bei 889,92 € für verheiratete Pfarrpersonen monatlich.

Die weitere Grundvorschrift steht in § 38 Abs. 1 des Pfarrdienstgesetzes (und dem dazu erlassenen § 10 des Gesetzes zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Pfalz). Hier werden die Residenzpflicht und die Pflicht zur Beziehung der Dienstwohnung geregelt. Die Bestimmungen lauten wie folgt:

„1. Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer sind verpflichtet, am Dienstsitz zu wohnen. Eine für sie bestimmte Dienstwohnung haben sie zu beziehen. Ausnahmen können in besonders begründeten Fällen genehmigt werden.“

Zum 01.01.2025 besteht für 211 Pfarrpersonen die Situation, dass sie in einer Pfarrwohnung der Kirchengemeinde wohnen und deshalb der Pfarrwohnungsausgleichsbetrag einbehalten wird.

Kirchengemeinden stellen gegenwärtig 245 Pfarrhäuser oder Pfarrwohnungen zur Verfügung. Sie sind Eigentümerinnen der Immobilien, in einigen Fällen gehört das Eigentum von Grund und Boden der Prot. Pfründestiftung.

Es bestehen somit 245 Pfarrhäuser, die zurzeit als Pfarrwohnung genutzt werden. 33 sind ehemalige Pfarrhäuser und sind vermietet.

Die Pflicht, im Pfarrhaus zu wohnen, ist in den vergangenen Jahrzehnten zusehends unbeliebter geworden. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Sie reichen von der Unzulänglichkeit des Pfarrhauses im Hinblick auf den Zustand, der Größe des Pfarrhauses, gerade für Einzelpersonen, der hohen Kosten, insbesondere Heizkosten, bei denkmalgeschützten, größeren Gebäuden bis hin zur Einschränkung der persönlichen Freiheit der Wohnungswahl.

Vereinzelt werden Anträge auf Genehmigung zur Entbindung von der Dienstwohnungspflicht gestellt und befürwortet. Gelegentlich wird von Pfarrerinnen und Pfarrern der Weg beschritten, sich von der Pfarrstelle entheben zu lassen, um damit zugleich dieser Pflicht zu entgehen. Sie tätigen ihren Dienst als Pfarrerin oder Pfarrer zur Dienstleistung.

Auf der anderen Seite besichtigen Pfarrpersonen, bevor sie sich auf eine Pfarrstelle bewerben, das Pfarrhaus und der Zustand des Pfarrhauses ist durchaus ein Aspekt, der bei einer Bewerbung mit in die Entscheidungsfindung einfließt.

## 2 Grundüberlegung

Grundsätzlich soll kirchliches Vermögen erhalten werden. Das gilt sowohl für Kapitalvermögen als auch für Immobilien. Dahinter steht der Gedanke, dass es kirchlichen Zwecken auf Dauer dienen soll.

Konkret kann zu den Pfarrhäusern im Hinblick auf die historische Entwicklung noch ergänzt werden, dass das zur Verfügung gestellte Pfarrhaus und die zu bewirtschaftenden Grundstücke der Pfarrfamilie zur Sicherung des Lebensunterhalts zur Verfügung stand und dies bis zum Versterben des Pfarrers. Dies wurde über Generationen so praktiziert und erfüllte den Alimentationsgrundsatz.

Diesen Grundgedanken aufgreifend soll auch künftig das Vermögen zur Deckung der kirchlichen Ausgaben dienen, die Pfarrhäuser insbesondere zur Besoldung und Versorgung der Pfarrpersonen. Um dies zu erreichen, ist jedoch eine Anpassung an die veränderten Verhältnisse erforderlich. Pfarrpersonen werden heute besoldet und erhalten Versorgungsbezüge und die Dienstwohnungspflicht ist im Umbruch. Um die Kosten für Besoldung und Versorgung mit abzudecken, sind die Pfarrhäuser heute wirtschaftlich zu nutzen und der Ertrag zur Abdeckung dieser Kosten mit einzubringen.

Somit sind alle Einkünfte und Erlöse aus diesen Immobilien den Personalkosten der Pfarrpersonen zu ordnen, auch wenn die Immobilie vermietet oder veräußert wird.

Erster Schritt zur Umsetzung ist, diese Immobilien einer zentralen Verwaltung zuzuordnen, wofür eine Anschluss- und Benutzungspflicht zu begründen ist.

Der Vorteil für die Kirchengemeinde ist, dass sie diese Pfarrwohnungen und Pfarrhäuser nicht mehr unterhalten muss. Das Eigentum verbleibt bei der Kirchengemeinde, die Verfügungsmöglichkeiten werden allerdings eingeschränkt.

Die Verwaltung und Unterhaltung der Pfarrhäuser könnte durch eine neu einzurichtende Verwaltungseinheit oder durch die Pfründestiftung wahrgenommen werden.

Zweiter Schritt: Die reine Verwaltung der Pfarrhäuser muss weiterentwickelt werden hin zu einem betriebswirtschaftlich gut geführten Immobilienmanagement, welches einen Gewinn erzielt zur Abdeckung der Personalkosten der Pfarrpersonen.

Damit einhergehen sollte eine Systemänderung.

- Die Dienstwohnungsnahmpflicht wird aufgehoben.
- Der Pfarrwohnungsausgleichsbetrag wird nicht mehr einbehalten.
- Die Residenzpflicht für Pfarrfrauen und Pfarrer bleibt bestehen, der Rahmen wird allerdings ausgeweitet.
  - D.h. sie haben innerhalb eines bestimmten Zirkels ihres Dienstortes zu wohnen (max. Fahrzeit von 30 Minuten zwischen Wohnort und Dienstort), so dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihres Dienstes nicht beeinträchtigt werden.
  - Ihnen stünde es offen, das örtliche Pfarrhaus zu mieten. Eine Pflicht besteht nicht.
  - Gleichzeitig haben sie damit auch die Möglichkeit in Ballungsräumen eine angemessene Wohnung zu mieten.

Diese Systemänderung kommt den veränderten Bedürfnissen der Pfarrperson entgegen.

### **3 Theologische Implikationen**

Das Pfarrhaus erhält durch die Reformation eine eigene Bedeutung. Kirche und Pfarrhaus bilden einen Teil des öffentlichen Lebens. Damit einher geht ein bestimmtes Rollenbild der Pfarrfamilie. Bis in die heutige Zeit werden bildungsbürgerliche Ideale im Pfarrhaus gelebt und zum Teil gefordert. „Im Pfarrhaus brennt noch Licht“ ist zu einem Schlagwort geworden, das die tradierten Erwartungen zum Ausdruck bringt. Das Pfarrhaus wurde zum Ort, an dem die Kirche außerhalb des Gottesdienstes persönlich und dienstlich erreichbar war, z.B. für seelsorgliche oder organisatorische anfragen.

Das Bild hat sich jedoch erheblich gewandelt. Zwar mag seitens der Kirchengemeinde und/oder des Presbyteriums immer noch der Anspruch bestehen, dass die Pfarrperson im Pfarrhaus jeder Zeit erreichbar sei. Jedoch hat sich die Lebenswirklichkeit verändert (s.u. Stichwort Pfarrfamilie) und auch die Zuständigkeiten (durch die wachsende Zahl der Kirchengemeinden, für die eine Pfarrperson zuständig ist). Der Amtsbereich der Pfarrperson hat sicherlich als Ort für Gespräche nach wie vor Bedeutung. Dieser muss jedoch nicht

mehr mit dem Wohnort verbunden sein. Gespräche könnten an vielen verschiedenen Orten geführt werden.

Das „klassische Ideal“ der Pfarrfamilie, insbesondere der Pfarrfrau ist gänzlich überholt. Spätestens mit der Zunahme der Ordination von Frauen als Pfarrfrauen hat ein anderes Bewusstsein Einzug gehalten und die „klassische Rollenverteilung“ wurde durchbrochen. Damit einher ging eine Zunahme der Berufstätigkeit von Ehefrauen von Pfarrern.

Die Privatsphäre der Pfarrfamilie ist wichtiger geworden. Die Familienmitglieder der Pfarrperson sind nicht mehr selbstverständlich bereit, die auch sie betreffenden Einschränkungen zu akzeptieren. Weiterhin hat sich das Ein- und Ausgehen im Pfarrhaus durch die neuen Medien komplett verändert. Das Pfarrhaus wird kaum mehr spontan aufgesucht. Die Kontaktaufnahme findet per Telefon oder E-Mail statt und es wird ein Gespräch vereinbart, welches im Amtsbereich oder an anderen Orten geführt wird.

Für alleinstehende Pfarrpersonen ist das Pfarrhaus oft zu groß. Teile des Pfarrhauses werden abgesperrt, um die Fläche für den steuerlichen Mietwert zu reduzieren, eine objektiv unwirtschaftliche Maßnahme, die aus individuellen finanziellen Erwägungen verständlich sein mag.

Gleichwohl ist mit dem Pfarrhaus ein Bild von Kirche verbunden. Während es im 17. und 18. Jahrhundert durch die Pfarrerdynastien auch einen großen geistigen Einfluss auf die deutsche Kultur hatte und in vielen Fällen auch ein Bildungsort für andere war, verbindet sich bis heute bei vielen Menschen mit dem Pfarrhaus wohl die Sehnsucht nach einem Ort der Vernetzung und der Kommunikation aus der Mitte der Gemeinde heraus.

Auch in Zukunft braucht es kirchliche Orte, an denen sich Menschen treffen und vernetzen können, an denen sie das Evangelium hören oder Seelsorge erleben.

Doch diese Orte sind schon lange nicht mehr nur das Pfarrhaus bzw. das Pfarrhaus ist schon über viele Jahre hinweg immer weniger dieser Ort, sondern das Wohnhaus für die Pfarrstelleninhaber\*innen mit oder ohne Familie. Und außerdem konnte gerade auch das Pfarrhaus als nichtöffentlicher kirchlicher Ort zu einem Ort des sexuellen Missbrauchs werden, wie es die ForuM Studie sehr deutlich aufgezeigt hat.

In Zeiten von Digitalität ist vielleicht auch ein Instagramkanal eines Kollegen wie ein Blick ins frühere Pfarrhaus oder ein Besprechungsort in einer Kita, einem Gemeindehaus oder einer Kirche.

## 4 Chancen und Risiken

### 4.1 Chancen

- Durch eine Änderung der Bewirtschaftung der Pfarrhäuser kann das wirtschaftlichste Immobilienobjekt im kirchlichen Immobilienbestand erhalten bleiben und wirtschaftlich genutzt werden.
- Pfarrhäuser sind in der Regel gut vermarktbar, deshalb werden sie von den Kirchengemeinden bevorzugt verkauft werden, sofern sie als Pfarrwohnung durch die Aufgabe der Pfarrstelle in der Kirchengemeinde nicht mehr benötigt werden. Die Mittel fließen zurzeit jedoch nicht der Pfarrbesoldung zu, sondern werden für die Sanierung der Kirchen und Gemeindehäuser aufgewendet, um deren Bestand zu sichern. Hierdurch wird weder dem Zweck der Pfarrwohnung Rechnung getragen, noch wird der am besten wirtschaftlich nutzbare Gebäudetyp angemessen vermarktet.
- Auch könnte die Zufriedenheit der Pfarrpersonen erhöht werden, wenn sie deutlich freier darüber entscheiden können, wo und wie sie wohnen.

### 4.2 Risiken

- Ist ein Pfarrhaus an einen Dritten vermietet, kann es u.U. nicht kurzfristig für eine Pfarrperson geräumt werden.
- Die Flexibilität der Pfarrperson, sich auf eine andere Pfarrstelle zu bewerben, könnte abnehmen, da in eine eigene Immobilie investiert wird oder die angemietete Wohnung als günstig und komfortabel angesehen wird.
- Für die Pfarrperson kann die Veränderung des Systems eine zusätzlich finanzielle Belastung bedeuten, sofern sie in Kirchengemeinden Dienst tun, die in Regionen mit höherpreisigen Immobilien liegen. Selbst das Wohnen in einem Pfarrhaus wird dann teurer sein als zuvor.
- Die Verwaltung wird gänzlich hauptamtlich wahrgenommen. Die Kosten hierfür werden sich erhöhen.

### 4.3 Minimierung der Risiken

- Es muss eine ausreichende Zahl von Pfarrhäusern zur Verfügung stehen, damit sie Pfarrpersonen angeboten werden kann. Mietverhältnisse können nicht von heute auf morgen gekündigt werden, deshalb bietet ein größeres Potential an Pfarrhäusern eine größere Chance.
- In Ballungsgebieten könnte durch eine „Mietpreisbremse“ die Attraktivität für Pfarrpersonen, ein Pfarrhaus zu beziehen, gesteigert werden.

### 4.4 Zeitplan für die Umsetzung

Das Eckpunktepapier zur Systemänderung wird der Landessynode im Mai 2025 vorgelegt. Bei Zustimmung der Landessynode könnten die Gesetzesvorlagen zur Änderung des

Systems bis zur Landessynode im November 2025 erarbeitet werden. Zeitziel für die zentrale Verwaltung wäre 2027.

Folgende wesentliche Punkte sind zu klären: Welche Pfarrhäuser werden von der Neuregelung erfasst:

- Vorschlag ist, die Pfarrhäuser zu erfassen, die gegenwärtig, d.h. Zeitpunkt 01.01.2025, als Pfarrhäuser verwendet werden, also ca. 245 Pfarrhäuser, die in einer Liste festgehalten werden.
- Pfarrhäuser, die gegenwärtig bereits vermietet sind oder die Veräußerung ansteht, verbleiben in der Verfügungsgewalt der Kirchengemeinden. Eine Veräußerung wird künftig kritischer geprüft und kann zu einer Versagung der Genehmigung führen.

## 5 Finanzielle Auswirkungen

Durch die Auszahlung des Pfarrwohnungsausgleichsbetrages entstehen im landeskirchlichen Haushalt Mehrausgaben in Höhe von ca. 2,2 Mio. €.

In einem ersten Schritt für die Verwaltung von ca. 245 Pfarrhäusern sollte ein Architekt/eine Architektin, eine kaufmännische Kraft und eine Assistentkraft auskömmlich sein.

245 Pfarrhäuser haben eine Mietfläche von ca. 44.100 qm. Bei einem Durchschnittsbetrag von ca. 9,56 € pro qm könnten monatlich ca. 421.000 € erzielt werden. Für Leerstände, Sanierungszeiten und Verwaltung sind 100.000 € abzuziehen. Es verbleiben Mieteinnahmen in Höhe von 3,85 Mio. € p.a. (321.000 € x 12 Monate).

Zieht man die 2,2 Mio. € für die Mehrausgaben durch Systemumstellung ab, verbleiben ca. 1,65 Mio. €. Aus den Baubedarfszuweisungen könnten 0,5 Mio. € zugeschlagen werden. Damit stünden 2,15 Mio. € für den Gebäudeunterhalt zur Verfügung. Die Substanzerhaltungsrücklage für diese Gebäude liegt bei annähernd der gleichen Höhe. Bei zurückgehender Zahl der Pfarrpersonen sinkt der Ausgleichsbetrag von 2,2 Mio. €. Bis 2035 könnte der Ertrag bereits auf 1,1 Mio. € steigen.

Damit sollte dieses Modell zusehends finanziell tragfähig sein.

## 6 Beschlussvorschlag

- a. Die Pfarrhäuser werden ab dem 01. Januar 2027 zentral verwaltet. Es wird eine Anschluss- und Benutzungspflicht für die zentrale Pfarrhausverwaltung begründet. Ab diesem Zeitpunkt fließen die Einnahmen aus der Vermietung oder der Veräußerung der zentralen Verwaltungsstelle zu.

- b. Die Kirchengemeinden bleiben Eigentümerinnen, die Unterhaltungspflicht liegt bei der zentralen Verwaltungsstelle. Die von den Kirchengemeinden für die Pfarrhäuser gebildete Substanzerhaltungsrücklage geht auf die zentrale Verwaltungsstelle über.
- c. Der Pfarrwohnungsausgleichsbetrag wird ab dem 01.01.2027 nicht mehr einbehalten und damit eine Systemveränderung herbeigeführt. Das Pfarrbesoldungsgesetz wird entsprechend geändert.
- d. Die Residenzpflicht bleibt erhalten, wird aber erweitert, d.h. die Pfarrperson hat innerhalb eines bestimmten Zirkels ihres Dienstortes zu wohnen (max. Fahrzeit von 30 Minuten zwischen Wohnort und Dienstort), so dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihres Dienstes nicht beeinträchtigt wird. Das Pfarrerdienstgesetz wird entsprechend geändert.
- e. Die für die Umsetzung der Punkte 1 bis 4 notwendigen rechtlichen Regelungen werden der Landessynode im Herbst 2025 vorgelegt.

## VII. Eckpunkte schulische Bildung - Kurzfassung -

### Probleme und Herausforderungen

---

Bildung gehört zu den Grundvollzügen der Kirche. Die Evangelische Kirche der Pfalz (EKP) orientiert ihre Bildungsarbeit an den „Leitlinien für die Bildungsarbeit“. Die schulische Bildungsarbeit ist gemäß Artikel 7 GG eine gemeinsame Aufgabe („res mixta“) von Kirche und Staat

### Lösungsansatz

---

#### Ziele und Grundlagen

- Sicherstellung schulischer Bildungsqualität trotz sinkender Ressourcen.
- Kooperation mit staatlichen Stellen und Nachbarkirchen (EKHN, EKIR).
- Ausbau digitaler Bildungsformate.
- Stärkung von Multiplikator\*innen und Beratungsstrukturen.

#### Zentrale Maßnahmen bis 2035

- **Religionsunterricht:**  
Reduktion von 74 auf max. 35 Vollzeitstellen (VZÄ), neue Multiplikator\*innenrolle der Lehrkräfte.
- **Amt für Religionsunterricht (ARU):**  
Reduzierung von 6 auf 3 RPZ-Standorte (Konzentration), Personalabbau (13,5 → 10 VZÄ), verstärkt digitale Angebote und evangelische Kooperation auf Länderebene.
- **EFWI (Fortbildung):**  
Restrukturierung mit Nachbarkirchen, Aufbau digitaler Plattformen.
- **Ev. Trifelsgymnasium Annweiler:**  
Übergabe in staatliche Trägerschaft oder Sicherstellung der Kostenneutralität.
- **Bibliothek und Medienzentrale (BMZ):**  
Personalreduktion (4,75 → 2 VZÄ), Stärkung digitaler Angebote.
- **Theologiestudium:**  
Finanzmittel auf Basisniveau reduzieren (291.000 € → 166.000 €).

- **Innovationsfonds:**  
Bereitstellung von Mitteln für Transformations- und Innovationskosten (ca. 500.000 €)

### Chancen/Risiken/Risikominimierung

---

#### Chancen

Effizienzsteigerung, Qualitätssicherung, Zukunftsfähigkeit durch Digitalisierung und Kooperation.

#### Risiken

Verlust kirchlicher Präsenz, Herausforderungen bei Kooperation, Akzeptanzprobleme bei Digitalisierung. Risikominimierung durch gezielte Begleitung und klare Kommunikation.

### Finanzielle Auswirkungen

---

Deutliche Senkung der Kosten durch Personalreduktion, Standortkonzentration und Digitalisierung.

### Umsetzung

---

- **2025 – 2027:**  
Erste Maßnahmen (Personalreduktion, Standortschließungen, digitale Angebote, ETGA-Entscheidung).
- **2028 – 2030:**  
Weitere strukturelle Anpassungen und Evaluation.
- **2031 – 2035:**  
Vollständige Umsetzung, nachhaltige Sicherung der Bildungsarbeit.

## VII. Eckpunkte schulische Bildung

### 1 Bestehende Situation und Rahmendaten

#### 1.1 Kirchlicher Bildungsauftrag

Der Bildungsauftrag der Evangelischen Kirche der Pfalz (EKP) ist in den von der Synode verabschiedeten „Leitlinien für die Bildungsarbeit“ verankert. Bildung gehört zu den Grundvollzügen der Kirche. Christliche Bildung ist ein Erschließungsgeschehen, das von einem christlichen Menschen- und Weltbild geleitet wird.

Ziel der kirchlichen Bildungsarbeit ist es:

- Menschen zu unterstützen, sich und ihre Lebenszusammenhänge im Horizont des Evangeliums wahrzunehmen, ihre Möglichkeiten zu erweitern und dementsprechend zu leben.
- Räume für individuelle Bildungsprozesse zu schaffen, die Menschen in ihrer persönlichen Entwicklung fördern.
- Bildungsprozesse aktiv mitzugestalten, die sowohl innerhalb der Kirche als auch in der Gesellschaft wirken und einen Beitrag zu sozialem Zusammenhalt und gesellschaftlicher Verantwortung leisten.

Die schulische Bildungsarbeit ist gemäß Artikel 7 des Grundgesetzes eine gemeinschaftliche Aufgabe von Kirche und Staat (res mixta). Die Verantwortung für die Inhalte und deren religionspädagogische Vermittlung liegen alleine bei den Kirchen. Dies bedingt eine Zusammenarbeit zwischen den Landeskirchen in Rheinland-Pfalz (EKP, EKHN und EKIR) und Saarland (EKP und EKIR) sowie zwischen den Kirchen und den beiden Bundesländern.

#### 1.2 Profil der kirchlichen Bildungsarbeit

Die Bildungsarbeit ist protestantisch profiliert und zeichnet sich durch die folgenden Prinzipien aus:

- Ganzheitlich, dialogisch, inklusiv und emanzipatorisch.
- Vielfältig, innovativ sowie attraktiv und digital ausgerichtet.
- Agil organisiert, um flexibel, vernetzt und kooperativ auf die Anforderungen der Gegenwart zu reagieren.

### 1.3 Rahmendaten (IST-Zustand)

Es ist zu beachten, dass die Facharbeitsgruppe 3 „Bildung“ primär den Bereich der schulischen Bildung bearbeitet hat. Andere Bildungsbereiche, wie die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen, wurden von anderen Facharbeitsgruppen bearbeitet. Die vorgelegten Vorschläge der FAG insbesondere in Hinblick auf Vernetzung und Innovation im Bildungsbereich überschreiten jedoch den schulischen Rahmen.

Die derzeitige Struktur und Ressourcenausstattung der (schulischen) kirchlichen Bildungsarbeit lässt sich wie folgt beschreiben:

Bereich	VZÄ	Jährlicher Finanzbedarf
<b>Religionsunterricht (RU)</b>	74	2,8 Mio. € (einschl. Refinanzierung)
<b>Amt für Religionsunterricht (ARU)</b>	13,5	1,47 Mio. €
<b>Ev. Trifelsgymnasium Annweiler (ETGA)</b>	67,25 <sup>9</sup>	2 Mio. € (2025: 3 Mio. € geplant) (einschl. Refinanzierung)
<b>Erziehungswissenschaftliches Fort- und Weiterbildungsinstitut (EFWI)</b>	10	340.000 € (einschl. Refinanzierung)
<b>Bibliothek und Medienzentrale (BMZ)</b>	4,75	580.000 €
<b>Theologiestudium und Wissenschaft</b>	-	291.000 €
<b>Gesamtsumme</b>	-	<b>7,6 Mio. €</b>

<sup>9</sup> Bei den Lehrkräften sind ca. 1/3 kirchliche Beamt\*innen; 1/3 zugewiesene staatliche Beamt\*innen und 1/3 Angestellte.

## 2 Grundüberlegungen und Maßnahmen

### 2.1 Grundüberlegungen: „Bildung gestalten – Glauben stärken – Gesellschaft prägen.“

Die Facharbeitsgruppe 3 „Bildung“ hat die folgenden theologischen und strategischen Leitlinien entwickelt, die als Grundlage für den Umbau der kirchlichen Bildungsarbeit dienen:

- **(Schulische) Bildung als bleibende Grundaufgabe der Kirche:**

Angesichts der Einsparungen wird die Zahl der Pfarrer\*innen im schulischen Bereich reduziert. Dennoch ist eine Mindestpersonalausstattung unerlässlich, um die gemeinschaftliche Aufgabe von Kirche und Staat (res mixta) kompetent wahrzunehmen. Dies betrifft insbesondere die Sicherung des Religionsunterrichts, die Mitarbeit an den Lehrplänen, die Durchführung von religionspädagogischen Fortbildungen und die Betreuung von staatlichen Religionslehrkräften.

- **Stärkung der Multiplikator\*innenfunktion:**

Die enge Zusammenarbeit mit staatlichen Religionslehrkräften und ihre Unterstützung wird ausgebaut, da sie eine tragende Rolle im Religionsunterricht übernehmen. Beratung, Fortbildung und Begleitung werden weiterhin durch zentrale Einrichtungen wie das Amt für Religionsunterricht (ARU), die religionspädagogischen Zentren (RPZs), das Erziehungswissenschaftliche Fort- und Weiterbildungsinstitut (EFWI), und die Bibliothek- und Medienzentrale gewährleistet.

Das Profil des Schulpfarramts wird sich verändern; Es wird gleichfalls stärker als Multiplikator (auch jenseits ihrer eigenen Schule) fungieren.

- **Kooperation und Konzentration:**

Die Zusammenarbeit mit Nachbarkirchen (EKHN und EKIR) wird intensiviert, um Synergien zu schaffen und Ressourcen effizient zu nutzen. Dies umfasst gemeinsame Projekte und eine abgestimmte Struktur der religionspädagogik und des schulamtlichen Handelns in Rheinland-Pfalz und dem Saarland.

- **Förderung theologischer Kompetenz und kirchlicher Berufe:**

Die Gewinnung und Begleitung von Theologiestudierenden sowie anderer kirchlicher Berufsgruppen wird verstärkt. Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit mit der theologischen Wissenschaft weiterentwickelt, um den akademischen Diskurs und die praktische Relevanz kirchlicher Bildungsarbeit zu sichern.

- **Digitalisierung als Zukunftsfaktor:**

Digitale Bildungsangebote werden konsequent ausgebaut, um neue Zielgruppen zu erreichen und den Zugang zu kirchlicher Bildung zu erleichtern. Dazu gehört die Entwicklung innovativer Lehrmaterialien und Plattformen auch pfalzübergreifend und in Kooperation mit anderen.

- **Raum für Innovation:**

Angesichts des tiefgreifenden Wandels in Bildung und Gesellschaft braucht es gezielt vorgehaltene Mittel für Innovationsfelder. Dazu gehören z.B. Digitalisierung, neue Formen der Multiplikation sowie experimentelle Projekte, die zukunftsfähige Ansätze in der kirchlichen Bildungsarbeit erproben und weiterentwickeln. Diese Flexibilität ermöglicht es, auf neue Herausforderungen zu reagieren und kirchliche Bildungsangebote nachhaltig zu gestalten.

## 2.2 Eckpunkte der Neuorganisation der (schulischen) Bildungsarbeit

Die Maßnahmen wurden auf Basis von Szenarien mit unterschiedlichen Einsparzielen entwickelt. Im Szenario 45 % Einsparung sind folgende konkrete Maßnahmen vorgesehen:

- **Religionsunterricht (RU):**

- Reduktion der VZÄ von 74 auf max. 35 bis 2035, um die notwendigen Einsparungen umzusetzen und trotzdem die religionspädagogische Kompetenz zu erhalten.
- Die Rolle der Religionslehrkräfte wird neu justiert, um den veränderten Rahmenbedingungen gerecht zu werden. Dazu gehört die Möglichkeit, Deputatsstunden zu reduzieren, um verstärkt Multiplikatoren- und Beratungsaufgaben wahrzunehmen.
- Der nebenamtliche RU in den Regiopfarrämtern bleibt möglichst erhalten, um unsere vertraglichen Verpflichtungen gegenüber dem Land zu erfüllen. Er stellt eine wichtige Ergänzung dar. Alternative Formen der Kontaktpflege zu den lokalen Schulen sind auszubauen (z.B. Gottesdienste, Projektwochen, einzelne Unterrichtseinheiten).

- **Amt für Religionsunterricht (ARU):**

- Reduktion der RPZ-Standorte von sechs auf drei (Speyer, Kaiserslautern, St. Ingbert), um die Ressourcen zu konzentrieren.
- Anpassung der Personalausstattung von 13,5 auf 10 VZÄ bei gleichzeitiger Stärkung der digitalen Beratungs- und Fortbildungsangebote. Konzentration auf eine Multiplikatoren-Funktion, um staatliche Lehrkräfte bei der Durchführung des Religionsunterrichts fachlich zu unterstützen.
- Kürzung des Budgets auf 1,35 Mio. €, wobei zentrale Unterstützungsleistungen erhalten bleiben.

- **Erziehungswissenschaftliches Fort- und Weiterbildungsinstitut (EFWI):**

- Restrukturierung in enger Zusammenarbeit mit den Nachbarkirchen (EKHN und EKIR), um Synergien zu schaffen und Ressourcen effizient zu nutzen.

- Entwicklung eines „virtuellen Hauses der Religionspädagogik“ in Rheinland-Pfalz zur Stärkung digitaler und überregionaler Bildungsangebote.
- **Ev. Trifelsgymnasium Annweiler (ETGA):**
  - Reduktion des finanziellen Zuschusses oder Sicherstellung der Kostenneutralität.oder
  - Übergabe in staatliche Trägerschaft, um die langfristige Zukunft der Schule zu sichern.
- **Bibliothek und Medienzentrale (BMZ):**
  - Reduktion der VZÄ von 4,75 auf 2 und eine stärkere Fokussierung auf digitale Angebote.
  - Prüfung von Kooperationsmöglichkeiten, z. B. mit der Landesbibliothek Speyer, um Synergien zu nutzen und Kosten zu reduzieren.
- **Theologiestudium und Wissenschaft:**
  - Anpassung der Finanzmittel auf ein Basisniveau von 166.000 €, um die Unterstützung theologischer Forschung und kirchlicher Bildungsarbeit langfristig zu sichern.
- **Vernetzung der kirchlichen Bildungsarbeit:**
  - Stärkere inhaltliche und strukturelle Verzahnung aller kirchlichen Bildungsbereiche, um Synergien zu nutzen, Doppelstrukturen zu vermeiden und eine gemeinsame strategische Ausrichtung zu fördern.

### 3 Chancen und Risiken

#### 3.1 Chancen

- **Strukturverbesserung durch Konzentration und Kooperation:**

Die Reduktion der RPZ-Standorte und die Zusammenarbeit mit Nachbarkirchen (EKHN und EKIR) bündelt Ressourcen und senkt Kosten, ohne zentrale Aufgaben zu gefährden.
- **Qualitätssicherung**

Die Stärkung der Zusammenarbeit mit staatlichen Religionslehrkräften (Multiplikatoren) trägt dazu bei, kirchliche Bildungsanliegen wirkungsvoll zu vermitteln und die Qualität des Religionsunterrichts trotz reduzierter kirchlicher Ressourcen zu sichern.
- **Zukunftssicherung durch Digitalisierung:**

Der Ausbau digitaler Bildungsangebote ermöglicht es, neue Zielgruppen zu erreichen und Bildungsangebote zeitgemäß zu gestalten. Digitale Plattformen schaffen Flexibilität und entlasten die Präsenzstrukturen.

- **Sicherung theologischer Kompetenz:**  
Die Zusammenarbeit mit theologischen Wissenschaften und die Förderung kirchlicher Berufe sichern die Kompetenz und Zukunftsfähigkeit der kirchlichen Arbeit in Schule und Gemeinde.

### 3.2 Risiken

- **Verlust der kirchlichen Kompetenz und Präsenz im schulischen Bereich:**  
Verlust kirchlicher Präsenz und Kompetenz: Die Reduktion von Pfarrer\*innen im schulischen Bereich und die Einschränkung zentraler Unterstützungsstrukturen (ARU, BMZ, RPZ) könnten die Wahrnehmbarkeit und Qualität kirchlicher Bildungsarbeit beeinträchtigen.
- **Herausforderungen bei Kooperationen:**  
Kooperationen mit staatlichen Lehrkräften und anderen Kirchen erfordern beiderseitiges Engagement und organisatorischen Aufwand. Ohne klare Abstimmung besteht das Risiko von Ineffizienz und Akzeptanzproblemen.
- **Unsicherheiten durch strukturelle Veränderungen:**  
Die mögliche Übergabe des ETGA in staatliche Trägerschaft sowie umfassende Anpassungen in der Bildungsarbeit könnten Widerstände auslösen und zu Verwerfungen in bestehenden Strukturen führen. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass verbleibende Hauptamtliche durch neue Aufgaben und veränderte Zuständigkeiten zusätzlich belastet werden.
- **Risiken der Digitalisierung:**  
Ein verstärkter Fokus auf digitale Angebote könnte Präsenzformate schwächen und persönliche Kontakte verringern, wodurch die Akzeptanz und Wirksamkeit kirchlicher Bildungsarbeit leiden könnten.

### 3.3 Minimierung der Risiken

- **Begleitete Übergänge:** Um strukturelle Veränderungen erfolgreich zu gestalten, werden klare Strategien entwickelt und transparent kommuniziert.
- **Gezielte Unterstützung:** Staatliche Lehrkräfte und Ehrenamtliche erhalten gezielte Fortbildungs- und Beratungsangebote, um sie in ihren neuen oder erweiterten Aufgaben zu stärken.
- **Ausgewogene Digitalisierung:** Digitale Bildungsangebote werden so ausgebaut, dass sie Präsenzformate sinnvoll ergänzen, persönliche Begegnungen ermöglichen und die Bildungsqualität sichern.
- **Kooperation und Vernetzung:** Die Zusammenarbeit mit kirchlichen und staatlichen Partnern wird intensiviert, um Synergien zu nutzen und die kirchliche Bildungsarbeit nachhaltig zu sichern.

### 3.4 Innovativer Ausblick

Um den tiefgreifenden Wandel in Bildung und Gesellschaft aktiv mitzugestalten, braucht es gezielt vorgehaltene Mittel für Innovationsfelder. Diese werden durch eine gezielte Ressourcenverschiebung ermöglicht und sichern die Weiterentwicklung kirchlicher Bildungsarbeit. Mögliche Maßnahmen sind:

- **Förderung der Digitalität:** Ausbau digitaler Formate für Unterricht, Fortbildung und Vernetzung.
- **Stärkere Schnittstellen zwischen Schule und außerschulischer Bildungsarbeit:** z.B. engere Kooperation mit Schulseelsorge und gemeindlichen Angeboten.
- **Kooperationen auf Länderebene:** gemeinsame Bildungsinitiativen mit anderen Landeskirchen zur Bündelung von Ressourcen.
- **Neuausrichtung der Rolle der Schulpfarrperson:** Deputatsreduktion zugunsten von Multiplikation, Beratung und Vernetzung.

Diese Maßnahmen helfen, kirchliche Bildungsarbeit zukunftsfähig auszurichten und flexibel auf neue Herausforderungen zu reagieren.

## 4 Zeitplan

### 4.1 2025 – 2027 (kurzfristig):

- Start der Umsetzung: Planung der VZÄ-Reduktion, Festlegung der RPZ-Standorte, Ausbau digitaler Angebote
- Reduktion der VZÄ im Religionsunterricht.
- Schließung von RPZ-Standorten.
- Abschluss der Restrukturierung des EFWI und Sicherstellung der Übergabe oder Refinanzierung des ETGA.

### 4.2 2028 – 2030 (mittelfristig):

- Weitere Reduktion der VZÄ im Religionsunterricht und Modifikation des Profils des Schulpfarramts
- Anpassung der VZÄ im Amt für Religionsunterricht (ARU) und in der BMZ
- Weitere Schließungen von RPZ
- Evaluierung der digitalen Plattform, der RPZ-Strukturen und der Kooperation mit EKHN/EKiR.

### 4.3 2031 – 2035 (langfristig):

- Erreichen des Ziels von max. 35 VZÄ im Religionsunterricht bis 2035.
- Sicherstellung stabiler RPZ-Strukturen und Verstetigung der Kooperation mit EKHN/EKiR.

- Abschluss der Integration digitaler Bildungsangebote und nachhaltige Sicherung der Bildungsarbeit.

## 5 **Beschlussvorschlag für die Landessynode**

### **(1) Bestätigung des Konzepts und der Maßnahmen:**

Die Synode bestätigt die Überlegungen des vorgelegten Konzepts zur zukünftigen Ausrichtung der kirchlichen Bildungsarbeit und beauftragt die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen.

Der Landeskirchenrat wird beauftragt, die zur Umsetzung des oben beschriebenen Konzepts notwendigen Gesetzesentwürfe vorzubereiten und der Landessynode im November 2025 zur Beratung vorzulegen.

### **(2) Beschluss zum Ev. Trifelsgymnasium Annweiler (vgl. gesondertes Eckpunkt Papier):**

Die Synode beschließt im Blick auf das ETGA:

- a. Weitere Prüfungen und Verhandlungen mit staatlichen Stellen und Investor\*innen zur Reduktion des finanziellen Zuschusses der Landeskirche mit dem Ziel der Kostenneutralität. Sollte bis spätestens 2026 keine tragfähige Lösung gefunden werden, ist das ETGA zeitnah in staatliche Trägerschaft zu übergeben.

oder

- b. Die sofortige und zeitnahe Übergabe des ETGA in staatliche Trägerschaft, um eine nachhaltige Lösung zu gewährleisten und den kirchlichen Haushalt zu entlasten.

## 6 Überblick

Bereich	Maßnahmen	VZÄ (alt/neu)	Finanzbedarf (alt/neu)	Ziele/Ergebnisse
<b>Religionsunterricht (RU)</b>	VZÄ-Reduktion, Multiplikatoren stärken, nebenamtlicher RU bleibt	74 → 35	2,8 Mio. € → max. 1 Mio. €	Qualität sichern, kirchliche Präsenz erhalten
<b>Amt für RU (ARU)</b>	RPZ-Reduktion (6 → 3), Personalabbau, digitale Angebote ausbauen	13,5 → 10	1,47 Mio. € → 1,2 Mio. €	Effizienz steigern, Beratung sichern
<b>Erziehungswissenschaftliches Fort- und Weiterbildungsinstitut (EFWI)</b>	Restrukturierung mit EKHN/EKiR, digitales Bildungsangebot stärken	10	340.000 €	Digitale Strukturen ausbauen, Synergien schaffen
<b>Ev. Trifelsgymnasium Annweiler (ETGA)</b>	Zuschuss neutralisieren oder staatliche Trägerschaft	67,25	2 Mio. € → Kostenneutralität	Zukunft sichern, Haushaltsentlastung
<b>Bibliothek und Medienzentrale (BMZ)</b>	Personalkürzung, Kooperation prüfen (z. B. mit Landesbibliothek)	4,75 → 2	580.000 € → ca. 300.000 €	Synergien nutzen, zentrale Dienstleistungen erhalten
<b>Theologiestudium und Wissenschaft</b>	Finanzmittel anpassen	-	291.000 € → 166.000 €	Forschung sichern, Bildungsarbeit unterstützen
<b>Innovationsfelder</b>	z.B. Digitalisierung; Multiplikator*innendeputate	-	500 000 €	Ermöglichung von Innovation

## VIII. Eckpunkte Zukunft des ETGA

### - Kurzfassung -

#### Ausgangslage und aktueller Status

Das Evangelische Trifelsgymnasium Annweiler (ETGA) ist die einzige evangelische Schule der Evangelischen Kirche der Pfalz. Aktuell werden rund 700 Schüler\*innen von etwa 60 Lehrkräften unterrichtet. Schwerpunkte des Gymnasiums sind Religion, Musik, Kunst und Digitalisierung. Das Schulprofil ist durch evangelische Werteorientierung geprägt.

Im Haushaltsplan 2025/26 wird mit einem jährlichen Zuschussbedarf der Landeskirche von 3 Mio. € gerechnet. Hauptkosten entstehen durch Personalausgaben (ca. 6,7 Mio. € jährlich), wobei das Land Rheinland-Pfalz zur Zeit davon ca. 4,6 Mio. € übernimmt.

#### Optionen für die Zukunft des ETGA

##### **Option A: Weiterführung unter kirchlicher Trägerschaft mit reduzierter finanzieller Belastung**

- Ziel einer Kostenneutralität durch verstärkte staatliche Zuschüsse und optimierte Gebäudenutzung.
- Erste Einsparerfolge durch staatliche Übernahme von Pensionsanteilen (jährliche Entlastung ca. 400–500 T €).
- Gespräche zu einer möglichen Erhöhung der Sachkostenzuschüsse von derzeit 10% laufen (Land und Landkreis Südliche Weinstraße signalisieren Bereitschaft).
- Mögliche zusätzliche Einnahmemöglichkeiten durch Vermietung oder umfassende Sanierung der ehemaligen Internatsgebäude (jedoch hohe Investitionskosten, ggfs. externe Investoren notwendig).

Die Option der Weiterführung bleibt finanziell anspruchsvoll und stark von weiteren erfolgreichen Verhandlungen abhängig. Langfristige Verpflichtungen bezüglich des Personals und der Gebäude bleiben erhalten.

##### **Option B: Übergabe in staatliche Trägerschaft**

- Deutliche finanzielle Entlastung der Landeskirche und langfristige Sicherung des Schulstandorts.
- Erste Gespräche mit staatlichen Stellen positiv, hoher regionaler Bedarf an Schulplätzen vorhanden.
- Das Gelände könnte im Rahmen eines Erbpachtvertrag mit dem Landkreis im Eigentum der Kirche verbleiben, das Schulgebäude vom Landkreis gemietet oder gekauft werden.

- Perspektiven für Mitarbeitende: Staatliche Lehrkräfte verbleiben im Staatsdienst, kirchliche Beamt\*innen könnten zum Land versetzt oder zugewiesen werden; Verwaltungs- und weiteres Personal würde vom neuen Schulträger größtenteils weiterhin benötigt oder ihnen könnten Beschäftigungsmöglichkeiten in der Landeskirche eröffnet werden.

Übergabe an den Staat ist eine nachhaltige Lösung, mit klaren finanziellen Vorteilen und langfristiger Planungssicherheit. Herausforderung liegt insbesondere in der Übergangsgestaltung und dem Erhalt evangelischer Prägung.

### Chancen/Risiken

---

#### Chancen

- **Option A:** Evangelische Trägerschaft bleibt bestehen; erste finanzielle Entlastungen erzielt; weitere Zuschusserhöhungen möglich; zusätzliche Einnahmequellen durch Gebäudenutzung.
- **Option B:** Finanzielle Entlastung; langfristige Sicherung des Standorts; klare Perspektive für Personal; Kirche behält Eigentum am Gelände (Erbpacht).

#### Risiken

- **Option A:** Fortbestehende finanzielle Risiken und Unsicherheiten; langfristige Verpflichtungen; hohe Investitionskosten und Verhandlungsabhängigkeit.
- **Option B:** Verlust kirchlicher Trägerschaft; unklare zukünftige evangelische Prägung; mögliche Imageprobleme; Klärungsbedarf bei Übergangsfragen.

### Alternativer Beschlussvorschlag für die Synode

---

Die Synode beschließt im Blick auf das ETGA:

- a) Fortsetzung der laufenden Verhandlungen zur deutlichen Reduzierung des Zuschusses der Landeskirche mit dem Ziel der Kostenneutralität. Falls bis spätestens 2026 keine tragfähige Lösung gefunden wird, erfolgt zeitnah eine Übergabe in staatliche Trägerschaft.

#### **Oder**

- b) Sofortige Übergabe des ETGA in staatliche Trägerschaft, um die nachhaltige Sicherung des Schulstandorts zu gewährleisten und den kirchlichen Haushalt langfristig und umfassend zu entlasten.

## VIII. Eckpunkte Zukunft ETGA

### 1 Einleitung

Das Evangelische Trifelsgymnasium Annweiler (ETGA) ist die einzige evangelische Schule der Landeskirche. Es bietet rund 700 Schüler\*innen ein breites Bildungsangebot mit Schwerpunkten in Religion, Musik, Kunst und Digitalisierung.

Im Rahmen des Priorisierungsprozesses muss die Synode über die zukünftige Trägerschaft und Finanzierung des ETGAs entscheiden. Der jährliche Zuschuss liegt nach Haushaltsplanung derzeit bei 3 Mio. € mit steigender Tendenz.

In den vergangenen Monaten wurden verschiedene Szenarien geprüft:

- (1) **Weiterführung mit reduzierten Zuschüssen**, durch höhere Refinanzierung, Einsparungen oder alternative Trägermodelle.
- (2) **Übergabe in staatliche Trägerschaft**, um den Schulbetrieb langfristig zu sichern und den kirchlichen Haushalt zu entlasten.

Diese Vorlage fasst die geprüften Optionen zusammen und legt eine Beschlussvorlage zur Entscheidung vor.

### 2 Status quo: Evangelisches Trifelsgymnasium Annweiler (ETGA)

Das **Evangelische Trifelsgymnasium Annweiler (ETGA)** wurde **1958 als Internatsschule** gegründet und ist die **einzigste evangelische Schule der Landeskirche**. 2016 wurde das Internat geschlossen. Um auf veränderte Bildungsbedarfe zu reagieren, ist eine **Weiterentwicklung zur Ganztageschule** geplant.

Aktuell besuchen ca. **700 Schülerinnen und Schüler** die Schule, die von **60 Lehrkräften**, darunter **20 kirchlichen Beamtinnen und Beamten**, unterrichtet werden. Ergänzt wird das Team durch Mitarbeitende in Verwaltung und Hauswirtschaft.

Das ETGA verbindet ein **protestantisches Bildungsverständnis** mit Schwerpunkten in **Musik, Kunst und Digitalisierung**. **Religionsunterricht für alle Jahrgänge, regelmäßige Leistungskurse Evangelische Religion, Schulgottesdienste und diakonische Projekte** prägen das Schulleben. Die Schule kooperiert eng mit kirchlichen Institutionen und setzt auf eine **werteorientierte Bildung**.

Der **Haushaltsansatz für 2025/26** rechnet mit **Ausgaben von 8,7 Mio. €** und **Einnahmen von 5,7 Mio. €**. Der **Zuschuss der Landeskirche** beläuft sich auf **3 Mio. €** (bis 2035 ist mit einer Steigerung auf 5 Mio. € zu rechnen). Der **Jahresabschluss 2024** weist einen Zuschussbedarf von 2,3 Mio. € aus.

Die **Personalkosten betragen ca. 6,7 Mio. €**, inklusive **Gehälter und Pensionsrückstellungen**, wobei 4,6 Mio. € Personalkostenersatz vom Land geleistet werden. Die **Sachkosten** belaufen sich auf **1,3 Mio. €** (z. B. Gebäudeunterhalt, Energieversorgung, Schulmaterial); die Sachkostenzuschüsse von Land und Kreis liegen bei 0,6 Mio. €. Ein erheblicher Kostenfaktor sind die **Pensionsrückstellungen für kirchliche Beamte**. Ab dem Schuljahr **2025/26 wird hier eine Entlastung erwartet**, da das **Land Rheinland-Pfalz die Versorgungsbeiträge für aktive Lehrkräfte** abzgl. eines kirchlichen Eigenbeitrags in Höhe von 10 % übernimmt (geschätzte Entlastung: 400.000 – 500.000 €).

### 3 Optionen für die Zukunft des ETGA

Im Rahmen des Priorisierungsprozesses wurden verschiedene Zukunftsszenarien für das ETGA geprüft. In einem **Architektenwettbewerb** wurden mögliche Nutzungskonzepte für das Schulgelände geprüft. Zudem fanden Gespräche mit **staatlichen Stellen, potentiellen Investoren, Stadtentwicklern** statt.

Die Gespräche zielten darauf ab, **finanzielle Entlastungsmöglichkeiten für die Landeskirche** zu identifizieren und eine tragfähige Zukunftsperspektive für das ETGA zu entwickeln. Dabei wurden zwei Hauptoptionen geprüft:

1. **Eine Weiterführung mit reduzierter finanzieller Belastung**, die eine stärkere staatliche Beteiligung oder alternative Finanzierungsmodelle voraussetzt.
2. **Die Übergabe in staatliche Trägerschaft**, um den Schulbetrieb langfristig zu sichern und die Kirche finanziell zu entlasten.

#### 3.1 Weiterführung mit reduzierter finanzieller Belastung

Eine Fortführung des ETGA in kirchlicher Trägerschaft wäre nur mit einer deutlichen Reduktion des finanziellen Zuschusses realisierbar. Zielpunkt wäre eine Kostenneutralität. Dafür wurden verschiedene Maßnahmen geprüft und teilweise bereits erste Fortschritte erzielt:

- **Erhöhung staatlicher Refinanzierung:**
  - Die Verhandlungen über eine **Entlastung bei den Pensionsrückstellungen** zeigen Erfolg: Das Land Rheinland-Pfalz plant künftig die Versorgungsbeiträge für kirchlich verbeamtete Lehrkräfte abzgl. eines kirchlichen Eigenbeitrags in Höhe von 10 % zu übernehmen, was eine **jährliche Einsparung von ca. 400.000 – 500.000 €** bedeutet
  - Aktuell laufen Gespräche über eine **Erhöhung des Sachkostenzuschusses** durch das Land.

- **Stärkere Beteiligung des Landkreises:**
  - Der Landkreis Südliche Weinstraße hat seine **grundsätzliche Bereitschaft** signalisiert, sich weiterhin für das ETGA zu engagieren.
  - Eine mögliche **Erhöhung des Sachkostenzuschusses des Kreises** wird geprüft.
- **Optimierung der Gebäudenutzung:**
  - **Vermietung der Internatsgebäude:**
    - **Option a:** Einfachere Renovierungen, um die Gebäude als Wohnungen nutzbar zu machen.
    - **Option b:** Umfassende Sanierung für **sozialen Wohnungsbau** – erfordert **Investitionen von ca. 12 Mio. €**.
    - **Option c:** Umfassender **Umbau des gesamten Internatsgeländes** für eine neue Nutzung (z. B. Wohn- oder Gewerbeflächen) – erfordert **Investitionen von mindestens 120 Mio. €**, die nur durch externe Investoren realisierbar wären.
  - **Photovoltaik-Anlagen:**
    - Einsparungen durch **Eigenverbrauch und Einspeisung ins Netz**.
    - **Investitionskosten: ca. 300.000 €**, jährliche **Einsparungen: ca. 30.000 €**.

### **Bewertung:**

Durch erste Fortschritte in den Verhandlungen könnten die finanziellen Belastungen bereits spürbar reduziert werden. Diese Entlastungen durch höhere Refinanzierung und die Gebäudenutzung reichen jedoch bisher noch nicht, um den Zuschuss der Kirche langfristig auf ein tragfähiges Niveau zu senken.

### 3.2 Übergabe in staatliche Trägerschaft

Die Überführung des ETGA in staatliche Trägerschaft würde die finanzielle Belastung der Landeskirche auf ein Minimum beschränken und gleichzeitig den Schulbetrieb langfristig sichern. Erste Gespräche mit staatlichen Stellen zeigen, dass eine Übernahme **grundsätzlich möglich** wäre, wenn die Rahmenbedingungen entsprechend ausgestaltet werden. Zudem ist der **Bedarf für diese Schule in der Region hoch**, was die Chancen für eine erfolgreiche Übergabe erhöht.

Ein entscheidender Vorteil dieser Option liegt in der **Planungssicherheit** für alle Beteiligten. Die Schule bliebe als wichtiger Bildungsstandort erhalten, während die Kirche von den stetig steigenden finanziellen Verpflichtungen entlastet würde. Bereits jetzt beträgt der jährliche Zuschuss 3 Mio. €, mit einer prognostizierten Steigerung auf 5 Mio. € bis

2035. Durch die Übergabe könnte diese finanzielle Bindung aufgelöst und Mittel für andere Bildungsprojekte freigesetzt werden.

Die **Frage der Erhaltung des protestantischen Profils** müsste mit staatlichen Stellen diskutiert werden. Möglichkeiten könnten in der **Einrichtung einer Schulseelsorgestelle** oder der **Weiterführung einzelner religiöser Angebote** bestehen. Ob und in welcher Form dies umsetzbar wäre, hängt von den künftigen Rahmenbedingungen und politischen Entscheidungen ab.

Die **Immobilienutzung** wäre durch ein **Erbpachtmodell mit Kauf- oder Mietlösung** zu gestalten:

- Das **Gelände bliebe im Eigentum der Kirche** und der Landkreis zahlt für die Nutzung einen Erbpachtzins. Das Schulgebäude wird darüber hinaus vom Landkreis entweder **gekauft oder gemietet**.
- Dadurch könnte die Kirche langfristig über die weitere Nutzung des Areals entscheiden.
- Die **Internatsgebäude könnten einer alternativen Nutzung** zugeführt werden, etwa durch Vermietung oder Umbau für andere Zwecke.

Auch für die **Mitarbeitenden** bietet die Übergabe eine klarere Perspektive:

- **Staatliche Lehrkräfte** bleiben im Staatsdienst.
- **Angestellte Lehrkräfte** können vom Staat übernommen werden.
- **Kirchliche Beamt\*innen** könnten entweder in den staatlichen Schuldienst übernommen oder – umgekehrt wie bisher – einer staatlichen Schule zugewiesen werden.
- **Verwaltungs- und technisches Personal** wird auch unter staatlicher Trägerschaft zum Großteil weiterhin benötigt. Sollten Personen nicht übernommen werden, wird ihnen im Bereich der Landeskirche eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit in zumutbarer Nähe in der Regel eröffnet werden können.

#### **Bewertung:**

Die Übergabe des ETGA an das Land oder den Landkreis bietet eine **nachhaltige und langfristige Lösung**, die sowohl den Fortbestand der Schule sichert als auch die Kirche finanziell entlastet. Herausforderungen bestehen vor allem in der **Gestaltung des Übergangs** und der **Klärung der Rahmenbedingungen**, insbesondere für das Personal sowie in Bezug auf das protestantische Profil und die langfristige Nutzung des Geländes.

## **4 Abwägung der Optionen**

Beide Szenarien bieten unterschiedliche Wege für die Zukunft des ETGA. Während eine Weiterführung unter kirchlicher Trägerschaft mit finanziellen Risiken verbunden bleibt, würde die Übergabe an den Staat eine massive Entlastung aber auch Veränderungen mit sich bringen.

## 4.1 Szenario 1: Weiterführung mit reduzierter finanzieller Belastung

### 4.1.1 Chancen:

- ✓ **Erhalt der evangelischen Trägerschaft** und direkte Einflussnahme auf das Schulprofil
- ✓ Erste Erfolge bei der **Reduzierung der Pensionsrückstellungen** (400.000 € jährliche Einsparung)
- ✓ Mögliche **weitere finanzielle Entlastung durch höhere staatliche Zuschüsse und Kreisbeteiligung**
- ✓ Potenzial zur **besseren Nutzung der Internatsgebäude** und zusätzlicher Einnahmen

### 4.1.2 Risiken:

- ✗ **Finanzielle Unsicherheit:** Trotz Einsparungen bleibt der jährliche Zuschuss der Kirche.
- ✗ **Erfolgsabhängigkeit von weiteren Verhandlungen** mit Staat und Landkreis ohne Garantie auf signifikante Entlastung.
- ✗ **Hohe Investitionskosten** für Gebäudeunterhalt und Umbau des Internatsgebäudes mit unsicherer Rentabilität.
- ✗ **Langfristige Verpflichtungen der Kirche** für Personal, Schulbetrieb und Gebäude bleiben bestehen.

## 4.2 Szenario 2: Übergabe in staatliche Trägerschaft

### 4.2.1 Chancen:

- ✓ **Finanzielle Entlastung der Kirche:** Keine weiteren Zuschüsse.
- ✓ **Langfristige Sicherung des Schulstandorts** durch staatliche Übernahme.
- ✓ **Planungssicherheit für Lehrkräfte und Schüler\*innen** durch stabile Rahmenbedingungen.
- ✓ **Mögliche Beibehaltung evangelischer Elemente** durch Schulseelsorge und Kooperationen.
- ✓ **Flexibilität in der Gebäudenutzung:** Kirche behält Eigentum am Grundstück (Erbpacht), während das Gebäude vom Landkreis gemietet oder gekauft werden könnte.

#### 4.2.2 Risiken:

- × **Verlust der kirchlichen Trägerschaft** und damit Verlust eines ausstrahlenden Ortes evangelischen Lebens.
- × **Unklare Zukunft des protestantischen Profils:** Erhalt religiöser Elemente müsste mit staatlichen Stellen verhandelt werden.
- × **Imageschaden, insbesondere in der Region.**
- × **Übergangsregelungen für Personal, insbesondere kirchlicher Beamt\*innen, erforderlich.**

#### **Bewertung:**

Während eine Weiterführung des ETGA unter kirchlicher Trägerschaft finanziell herausfordernd bleibt und stark von weiteren Verhandlungen abhängt, bietet die Übergabe in staatliche Trägerschaft eine nachhaltige Lösung mit klaren finanziellen Vorteilen. Herausforderungen bestehen insbesondere in der Gestaltung des Übergangs und der zukünftigen Ausgestaltung des evangelischen Profils.

Verhandlungen über eine Reduzierung der finanziellen Belastung der Landeskirche können weitergeführt werden. Um jedoch für alle Beteiligten Klarheit zu schaffen, ist es notwendig, eine **klare Frist** für diese Verhandlungen zu setzen. Diese sollte sich am Ende des aktuellen Haushaltszeitraums 2025/26 orientieren, sodass mit der Verabschiedung des Haushalts 2027 bzw. zum **Schuljahr 2026/27** definitive Klarheit über die künftige Trägerschaft besteht.

## **5 Beschlussvorlage zum Ev. Trifelsgymnasium Annweiler (ETGA):**

Die Synode beschließt im Blick auf das ETGA:

- a. Weitere Prüfungen und Verhandlungen mit staatlichen Stellen und Investoren zur Reduktion des finanziellen Zuschusses der Landeskirche mit dem Ziel der Kostenneutralität. Sollte bis spätestens 2026 keine tragfähige Lösung gefunden werden, ist das ETGA zeitnah in staatliche Trägerschaft zu übergeben.  
oder
- b. Die sofortige und zeitnahe Übergabe des ETGA in staatliche Trägerschaft, um eine nachhaltige Lösung zu gewährleisten und den kirchlichen Haushalt zu entlasten.

## **IX. Eckpunkte für gesamtkirchliche Arbeit**

### **- Kurzfassung -**

#### **Probleme und Herausforderungen**

---

Die gesamtkirchliche Arbeit (gkA) hat sich historisch entwickelt und ist dadurch fragmentiert: Viele Dienste arbeiten parallel statt miteinander. Ressourcen werden mehrfach vorgehalten. Verwaltungsaufgaben werden an unterschiedlichen Stellen erledigt. Kooperationen sind oft personenabhängig und nicht strukturell verankert. Eine gemeinsame Strategie gibt es nicht.

#### **Lösungsansatz**

---

Die gkA soll effizienter, flexibler und zukunftsfähiger aufgestellt werden: Ein vernetztes, multiprofessionelles Team übernimmt gesamtkirchliche Aufgaben. Klare Rollenverteilung: Verantwortliche für Regelbetrieb (z. B. Fortbildung) neben gemeinsamen Projekten (z. B. Workshop zu einem aktuellen Thema).

Die Teamarbeit erfolgt agil, kooperativ und unter strategischer Steuerung des Landeskirchenrats (LKR). Verwaltungsaufgaben werden zentralisiert, um Ressourcen zu sparen. Damit gelingt es, Themen die für uns als Kirche wesentlich sind, auch weiterhin zu bedienen und die Kirchengemeinden mit inhaltlichem Support zu unterstützen

#### **Chancen/Risiken/Risikominimierung**

---

##### **Chancen:**

- Flexiblere Reaktion auf gesellschaftliche Entwicklungen.
- Effiziente Nutzung von Fachkompetenzen
- Bessere Vernetzung innerhalb und außerhalb der Kirche.
- Stärkere mitglieder- und themenorientierte Arbeit.
- Zukunftssichere Anpassung an finanzielle und strukturelle Veränderungen.
- Klare thematische Schwerpunkte durch Bedarfsanalysen.

##### **Risiken**

- Die Einsparungen führen zu einer Verringerung der Themenvielfalt und auch des Dienstleistungsangebots
- Es wird – v.a. auf dem Weg der Umsetzung – Konflikte, Missverständnisse, Unvereinbarkeiten und Widerstände geben, die Begleitung erforderlich machen.

-

### **Umsetzung**

---

Jedes Teammitglied übernimmt Verantwortung für bestimmte Themenfelder. Themen und Projekte werden strategisch und bedarfsorientiert gesetzt. Netzwerkarbeit, Fortbildung und Dienstleistungen bleiben als Kernaufgaben bestehen. Evaluation und Feedbackmechanismen sichern die Qualität. Kirchliche Kommunikation wird gezielter in den öffentlichen Raum getragen.

## IX. Eckpunkte für gesamtkirchliche Arbeit

### 1 Bestehende Situation und Rahmendaten

Gesamtkirchliche Arbeit (gkA) nimmt zum einen Aufgaben im Bereich der Landeskirche wahr, die ihr stellvertretend von den Ebenen der Kirchengemeinde, der Region oder des Kirchenbezirks übertragen werden. Sie ist Servicestelle und Dienstleisterin für die großen Themen und Aufgaben, die über den Horizont der einzelnen Gemeinden hinausgehen oder mehrere Ebenen betreffen. Sie organisiert Vernetzung und Austausch innerhalb und außerhalb der Landeskirche. Zum anderen nimmt sie Aufgaben wahr, die sich aus dem Kirche-Sein der Landeskirche herleiten.

Ihre Themen und Aufgaben sind einerseits systembezogen: Sie dienen der Funktionsfähigkeit und dem Erhalt der Organisation Kirche. Andererseits sind sie kontextbezogen: Sie orientieren sich an den Bedürfnissen der sie umgebenden Systeme in der Gesellschaft.

GkA erreicht Menschen auf allen Ebenen der Landeskirche und darüber hinaus, die besondere thematische Interessen haben. Sie ist Kontaktfläche für Menschen, die von parochialen Angeboten nicht erreicht werden.

GkA stellt Expertise für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Landeskirche zur Verfügung.

So dient sie den Menschen direkt und indirekt. Direkt meint: Menschen kommen unmittelbar mit ihren Angeboten in Kontakt und können sie nutzen. Indirekt meint: Menschen haben einen mittelbaren Nutzen aus dem, was gkA macht. Beispielsweise dadurch, dass kirchliche Mitarbeitende optimal aus- und fortgebildet und über aktuelle Themen gut informiert sind.

GkA wird aktuell geleistet

- von gesamtkirchlichen Dienststellen wie der Evangelischen Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft, der Arbeitsstelle Frieden und Umwelt, der Evangelischen Akademie Pfalz, dem Institut für kirchliche Fort- und Weiterbildung, dem Landesjugendpfarramt, dem Missionarisch Ökumenischer Dienst, dem Pfarramt für Gottesdienste mit Kindern und Familien, dem Predigerseminar. Bei diesen Dienststellen liegt der Ausgangspunkt unserer Überlegungen.
- von Beauftragten und Sachverständigen für unterschiedliche Themen und Aufgaben, die teilweise an die Dienststellen angegliedert sind, teilweise direkt den Dezernaten im LKR unterstehen; von Referent\*innen im LKR und Abteilungen im LKR; von den Ämtern für Kirchenmusik und für Religionsunterricht. Bei dieser Gruppe

sind Überlegungen sinnvoll, sie in das „Gesamtpaket“ gkA einzubeziehen (Schnittstelle mit FAG7).

- darüber hinaus vom Ev. Trifelsgymnasium, dem Diakonischen Werk Pfalz und dem EFWI. Diese Einrichtungen sind durch die Überlegungen in anderen FAGs (FAG Bildung & FAG Diakonie) abgedeckt.

GkA in der pfälzischen Landeskirche ist „gewachsen und geworden“. Das heißt, sie hat sich auf dem Hintergrund unterschiedlicher Bedürfnisse innerhalb und außerhalb der Kirche entwickelt. Das hat zu einer Struktur geführt,

- in der die Dienste tendenziell mehr nebeneinander als miteinander arbeiten;
- in der funktional gleiche oder vergleichbare Ressourcen vorgehalten werden und ähnliche Angebote von verschiedenen Stellen gemacht werden;
- in der Verwaltungsaufgaben mehrfach an unterschiedlichen Stellen geleistet werden müssen;
- in der gelingende Kooperationen an Personen hängen und nicht strukturell verankert sind;
- in der es wenig Absprachen über gemeinsame Strategien in Bereichen wie Digitalisierung, Fundraising, Personalgewinnung etc. gibt.

Gleichwohl gab und gibt es viele gelungene Projekte, Netzwerke etc., die auch in der Zukunft eine Rolle spielen sollen.

## 2 Grundüberlegungen

Die Struktur muss an die finanziellen und personellen Möglichkeiten, die Bedürfnisse der inhaltlichen Arbeit und die Bedürfnisse der Menschen angepasst werden, damit sie zukunftsfähig ist.

Die neue Struktur soll möglichst flexibel, transparent, schlank und kostengünstig sein. Sie ermöglicht es, stärker multiprofessionell Themen zu bearbeiten und damit adäquat auf eine komplexer werdende Gesellschaft zu reagieren. GkA wird daher zukünftig von einem agil und flexibel arbeitenden Team geleistet. Ihm gehören alle Personen an, die gesamtkirchliche Themen und Aufgaben in der Landeskirche bearbeiten.

Zu den Ämtern für Kirchenmusik und für Religionsunterricht sollen enge strukturelle Schnittstellen geschaffen werden, etwa in der Art, dass die Ämter personell im Team gkA vertreten sind.

Jedes Teammitglied hat die Verantwortung für die Themen, die für die Landeskirche und für die Menschen in ihrem Bereich relevant sind. Die Themen und Aufgaben sind sowohl systembezogen als auch kontextbezogen.

Themen werden gesetzt von kirchenleitenden Organen, sie ergeben sich aus Bedarfen der Landeskirche auf all ihren Ebenen, sie reagieren auf gesellschaftliche Entwicklungen und Bedürfnisse der Menschen im Bereich der Landeskirche.

Systembezogene gesamtkirchliche Arbeit nimmt Aufgaben zum Systemerhalt von Kirche und zur Verbesserung der Qualität kirchlicher Arbeit wahr. Sie ist Dienstleistung für Mitarbeitende und Organe der Landeskirche. Sie macht Angebote in Fort- und Weiterbildung. Sie berät Organe der Landeskirche und erarbeitet inhaltliche Vorlagen. Das Team übernimmt also Funktionen, die zuvor auf die Dienste verteilt waren.

Kontextbezogene gesamtkirchliche Arbeit macht Fachexpertise zu relevanten gesellschaftlichen Themen für die Landeskirche verfügbar. Sie ist inner- und außerhalb des kirchlichen Bereichs vernetzt.

Die damit umrissenen Aufgaben können unterschieden werden in „Regelbetrieb“ und „Projekte“. Regelbetrieb meint, dass bestimmte Aufgaben regelmäßig und dauerhaft anfallen, wie etwa die Aus- und Fortbildung. Projektarbeit meint, dass es bestimmte Formate gibt, die einmalig und zeitlich begrenzt angeboten werden, wie etwa eine Podiumsdiskussion zu einem bestimmten Thema oder bestimmte Inhalte für die Angebote im Bereich der Fortbildung. Jedes Teammitglied hat daher einen Verantwortungsbereich für den er/sie zuständig ist, für den er/sie die Kontakte in relevante Netzwerke pflegt und für den er/sie entsprechende Expert\*in ist. Aber auch diese Verantwortung soll bewusst im Austausch mit den anderen wahrgenommen werden. D.h. zum Beispiel, wenn die neuen Fortbildungen zu planen sind, wird darauf geachtet, welche Trends und Tendenzen die anderen in ihren Bereichen wahrnehmen und es wird gemeinsam überlegt, wie und ob darauf im Fortbildungsangebot reagiert werden soll. Eine Aufschlüsselung der Themen und Aufgaben kann folgendermaßen aussehen:

### **Systembezogene gesamtkirchliche Arbeit**

- Personal- und Gemeindeentwicklung, z. B.
  - Supervision, Coaching, Beratung für Haupt- und Ehrenamtliche
  - Inhaltliche Aus-, Fort- und Weiterbildung für alle Mitarbeitende im Haupt- und Ehrenamt
  - Gemeindeberatung und -entwicklung
  - Gemeinwesenorientierung
- Verkündigendes Handeln, z. B.
  - Theologische Grundsatzarbeit
  - Gottesdienst
  - Kirchenmusik
  - Segensbüro / neue Formen und Formate kirchlicher Arbeit
- Seelsorge

### **Kontextbezogene gesamtkirchliche Arbeit**

- Weltweites Handeln, z. B.
  - Frieden
  - Gerechtigkeit
  - globale Ökumene und Partnerschaft
- Dialogisches Handeln, z. B.
  - Religiöse Bildungsarbeit
  - Interkulturalität
  - Interreligiöser Dialog
  - Weltanschauungen

Darüber hinaus werden folgende Grundthemen als „Querschnittsthemen“ identifiziert, die sowohl eigenständige Themenfelder sind, die personell abgedeckt sein müssen, als auch im Sinne von „Prüfaufgaben“ in allen Projekten eine Rolle spielen sollen:

- Jugend
- Ökumene
- Digitalisierung
- Ehrenamt
- Diversität
- Inklusion

Das Team legt den Fokus auf themenorientierte wie auch mitgliederorientierte Zugänge. Der thematische Zugang orientiert sich an gesellschaftlich relevanten Themen und inhaltlichen bzw. systemischen Herausforderungen der Landeskirche. Themen werden anhand ihrer strategischen Bedeutung und Dringlichkeit priorisiert (Kriterium Gesellschaftliche Relevanz). Der mitgliederorientierte Zugang stellt die Bedürfnisse und Erwartungen der Kirchenmitglieder ins Zentrum (Kriterium Menschen- bzw. Mitgliederorientierung). Durch die Einbindung von regelmäßigen Untersuchungen werden die wichtigsten Anliegen erfasst und fließen direkt in die Projektarbeit ein.

Themenauswahl: In den kirchenleitenden Gremien werden jährlich thematische Schwerpunkte definiert im Sinne eines gesamtkirchlichen Themenmanagements. Zusätzlich können aktuelle Bedarfe durch Mitgliederabfragen oder gesellschaftliche Entwicklungen eingebracht werden. Das Team bringt in Absprache mit der landeskirchlichen Kommunikationsabteilung Themenvorschläge ein. Diese Vorschläge greifen Erkenntnisse aus wissenschaftlich fundierten Studien auf (z.B. Kirchliche Mitgliedschaftsuntersuchung, Sozialraumanalysen, Shell-Jugendstudie). Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Schwerpunkte aktuellen Anforderungen entsprechen und strategisch fundiert sind.

Das Team arbeitet maximal vernetzt und kooperiert mit anderen kirchlichen und außerkirchlichen Playern, wo immer es sinnvoll und möglich ist. Sollte es zu neuen Formen der

Zusammenarbeit oder der Organisation mit benachbarten Landeskirchen kommen, ist das Team daran gut anschlussfähig.

Die Arbeitsweise des Teams ist eine Kombination aus eigenständiger Arbeit mit klarem Verantwortungsbereich und Zusammenarbeit in Projektteams. Jede\*r Referent\*in übernimmt Verantwortung für eigene Themenbereiche und arbeitet gleichzeitig mit anderen an definierten Projekten. Aufgaben werden je nach Schwerpunkt und Themenbereich gewichtet. Zu den Aufgaben gehören

- Netzwerkarbeit
- Fort- und Weiterbildungsangebote
- Recherche
- Projektarbeit im Team
- dienstleistende Angebote für verschiedene Ebenen der Landeskirche

Innerhalb des Gesamtteams entstehen themenspezifische Teams mit einerseits festen Aufgaben, die den Regelbetrieb umfassen und andererseits mit Projekten. Die Zusammensetzung des Teams ist bei den Projekten flexibel je nach Aufgabenstellung und unter Berücksichtigung der jeweiligen Kompetenzen. Gerade durch die Diversität einerseits und die Fachexpertise andererseits können effiziente und innovative Ergebnisse erzielt werden. Projekte und Aufgaben werden klar definiert und in klar strukturierten Prozessen bearbeitet.

Das Team ist dem LKR zugeordnet. Der LKR übernimmt die Führungsverantwortung. Er motiviert und achtet darauf, dass die Arbeit im Team der strategischen Ausrichtung der Landeskirche dient. Innerhalb der übergeordneten Ziele und Rahmenbedingungen arbeitet das Team so autonom wie möglich. Es lebt von klaren Projektbeschreibungen, guter Kommunikation, Kooperation auf Augenhöhe und regelmäßiger Evaluation. Ein Kriterium der Evaluation ist Nachhaltigkeit.

Die Projektleitung der einzelnen Projekte liegt bei der Person mit den größten Kompetenzen im jeweiligen Bereich. Sie setzt Rahmenbedingungen, koordiniert Abläufe, gibt allerdings keine Anweisungen im hierarchischen Sinne. Die Vorgesetztenfunktion im Sinne von Weisungsbefugnis und disziplinarrechtlicher Verantwortung liegt beim LKR und damit bei dem\*der zuständigen OKR.

Das Team arbeitet möglichst an einem Ort im Sinne eines „Co-Working-Space“, der vernetztes Denken und Handeln fördert. Die Größe des Teams ergibt sich aus den Einsparvorgaben. Je kleiner das Team ist, desto stärker müssen die Themen und Aufgaben priorisiert werden. Grundsätzlich hat das Team alle Themen und Aufgaben im Blick. Im Team werden die notwendigen Expertisen vorgehalten. Die Intensität und Schwerpunktsetzung müssen je nach Ressourcen jeweils ausgehandelt werden.

Die Verwaltung des Teams gkA wird grundsätzlich zentral im LKR erledigt. Das betrifft vor allem Verwaltungsaufgaben, die keine direkte Anbindung an das Team gkA brauchen, z.B. Personalverwaltung, Materialbeschaffung, Finanzverwaltung, Technik und IT. Andere Verwaltungsaufgaben brauchen eine personelle Verortung im Team, weil sie in der inhaltlichen Arbeit involviert sind, z. B. Veranstaltungsmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising. Idealerweise gibt es direkte Schnittstellen zu den entsprechenden Abteilungen im LKR.

Damit solch ein flexibles, projektbezogenes Team funktionieren kann, müssen die Teammitglieder über bestimmte Haltungen und Merkmale verfügen.

- Transparenz – alle Teammitglieder müssen in ihrer Arbeit transparent sein. In einem Team muss jede\*r wissen, wo die\*der andere steht.
- Kommunikation – damit ein flexibles Team sich selbst steuern kann, braucht es eine offene Kommunikationsstruktur.
- Vertrauen
- gemeinsam geteilte Werte
- sozialverträgliches Verhalten
- Selbstführungskompetenzen
- Reflexions- und Selbstreflexionsvermögen
- Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme
- Teamfähigkeit

Diese Haltungen und Kompetenzen spielen eine entscheidende Rolle bei der Bewerber\*innenauswahl, da neben der fachlichen Expertise mit diesen Fähigkeiten das Team steht und fällt. Die Probezeit wird ernstgenommen, um zu eruieren, ob die Person die geforderten Attribute mitbringt und sich als teamfähig erweist.

In den Diensten finden sich auch Stellen, die durch Fördergelder finanziert werden. Dafür braucht es bestimmte Strukturen. Damit diese Förderungen weiterhin möglich sind, gilt es darauf zu achten, dass die neue Form gkA die notwendigen Strukturen vorweist.

### **3 Theologische Implikationen**

Für unser Kirche-Sein ist die Gemeinde wesentlich. Sie lebt davon, dass verschiedene Menschen mit unterschiedlichen Anliegen, Interessen, Themen und Bedürfnissen miteinander Gemeinschaft konstituieren. Gemeinde kann sich vor Ort bilden, aber auch um Themen und an spezifischen Orten (z.B. Schulkontext, Studierendengemeinde, Friedensgruppen, Jugendarbeit) und auf Zeit. Die Aufgabe gkA ist dementsprechend, in der einigermassen heterogenen Situation vor Ort unterstützend zu sein, um den unterschiedlichen Bedarfslagen gerecht zu werden. Gleichzeitig leistet gkA qualitativen Support in spezifische Zielgruppenkonstellationen hinein – und im Idealfall lässt sich das vernetzt

denken, so dass „Ortsgemeinde“ und „Themengemeinde“ füreinander fruchtbar gemacht werden können.

„Was willst du, dass ich dir tue?“ (Lk 18,41) diese biblische Frage ist leitend für die gkA, weil sie danach sucht für die Menschen Gemeinschaft zu ermöglichen, entsprechend ihrer kontext- und zeitbezogenen Bedürfnisse. Sie sucht die Nähe zu den Menschen über deren Themen und Fragen. Damit erfüllt gkA im Sinne von Menschen- bzw. Mitgliederorientierung ihren Auftrag nach innen und gewährleistet gleichzeitig, dass das Kriterium „gesellschaftliche Relevanz“ ernstgenommen wird, indem fundiert zu aktuellen gesellschaftlichen Fragen Positionierung möglich ist. Dies gilt sowohl für den „direkten Output“ wie auch durch die Aufgabe der Qualifizierung anderer.

Wir denken gkA im Team, weil dadurch strukturell deutlich wird, dass wir nur im Miteinander Kirche sind. Kirche sind wir aber auch nur im Kontakt und Austausch mit der Welt. Die Idee eines agilen und flexiblen Arbeitens entspricht nicht nur den Erfordernissen einer sich immer stärker und schneller verändernden Gesellschaft, sondern auch einem Glauben, der sich in seiner ganzen Geschichte als im Kern eindeutig und gleichzeitig in der Zeit beweglich erweisen musste und muss. Er steht nicht beziehungslos im Raum, sondern stellt sich den Herausforderungen der jeweiligen Generationen, sucht nach Antworten auf die Fragen der jeweiligen Zeit und vertieft sein eigenes Verständnis und Selbstverständnis an und in den Kommunikationsprozessen, in denen er seine Stimme einträgt.

Durch die Notwendigkeit, die thematischen Schwerpunkte immer wieder neu zu verhandeln und sich auf sie zu verständigen, wird gerade vermieden, dass persönliche Lieblingsthemen, ineffiziente Formate oder reines Tradieren die Arbeit bestimmen. In Feedback- und Evaluationskultur zeigt gkA Lernbereitschaft und spiegelt darin die Dynamik christlichen Glaubens, der sowohl in Gott einen Resonanzraum hofft wie auch bei den Menschen weiß.

## **4 Chancen und Risiken sowie Vorschläge zur Reduzierung von Risiken**

### **4.1 Chancen**

- Flexible Reaktionsmöglichkeiten auf gesellschaftliche Debatten.
- Multiperspektivische Antworten auf eine komplexe Gegenwart.
- Gezielte Kommunikation von Kirche in den öffentlichen Raum hinein.
- Orientierung an realen und belegbaren Bedarfen.
- Vernetztes und effektives gesamtkirchliches Arbeiten.
- Hierarchiearme Kooperation bei gleichzeitiger Klarheit der Funktionen.
- Mit weniger Menschen können immer noch viele Bedarfe und Themen abgedeckt werden.
- Bei weiteren Veränderungen der finanziellen Ausgangslage sind Anpassungen leicht möglich.
- In Hinblick auf Kooperationen und Fusionen werden Weichen gestellt.

- Verwaltungsarbeit kann im Team gebündelt werden bzw. an zentraler Stelle in den Landeskirchenrat wechseln.

#### 4.2 Risiken

- Das Funktionieren dieses Systems steht und fällt mit Menschen, die bereit sind, so zu arbeiten.
- Verschiedene „Arbeitskulturen“ innerhalb unserer Kirche können zu Reibungsverlusten führen.
- Die Absprachen über und um Themen und ihre Bearbeitung dürfen nicht mehr Raum in Anspruch nehmen als die Bearbeitung der Themen.
- Die Einsparungen führen zu einer Verringerung der Themenvielfalt und auch des Dienstleistungsangebots. (Mehr Fakt als Risiko)
- Es wird Fachexpertise vorhanden sein, aber nicht in der Tiefe und Ausschließlichkeit wie gewohnt.
- Auch der Aufbau und die Pflege von Netzwerken kostet Zeit, die in diesem Maße nicht mehr vorhanden sein wird.
- Es wird – v.a. auf dem Weg der Umsetzung – Konflikte, Missverständnisse, Unvereinbarkeiten und Widerstände geben, die Begleitung erforderlich machen.
- Innerhalb der neuen Struktur muss dennoch darauf geachtet werden, dass bisherige und auch finanziell notwendige Strukturen bewahrt bleiben, um nicht Personal und finanzielle Ressourcen zu verlieren.
- Gerade das Verwaltungspersonal darf nicht das Gefühl haben, auf der Strecke zu bleiben.
- Ohne die Bereitstellung digitaler Grundlagen geht viel Effizienz verloren.

#### 4.3 Minimierung der Risiken

- Die Übergangsszenarien müssen klar beschrieben sein, so dass jede\*r weiß, was auf ihn/sie zukommt.
- Die derzeitig Mitarbeitenden sind in den Übergängen zu beteiligen, damit sie in der Lage sind, das Neue auch innerlich mitzutragen.
- Es braucht Fortbildung und Begleitung, um die neuen Arbeitsformen und -formate zu erlernen.
- Digitale Werkzeuge werden zur Verfügung gestellt.
- Das Know-how aus den bisherigen Diensten wird sorgfältig abgefragt und in die neue Struktur so weit wie möglich implementiert.
- Es werden Absprachen mit anderen Landeskirchen getroffen, um gerade die Netzwerkarbeit auf EKD-Ebene noch fruchtbar machen zu können.
- Es wird ein klares Anforderungsprofil mit den „soft skills“ erstellt für Neueinstellungen.
- In der EKBO wurde bereits ein ähnliches System implementiert, von diesen Erfahrungen können wir lernen.

## 5 Finanzielle Auswirkungen

Die Vorgabe einer Einsparung von 45 Prozent des bisherigen Budgets lässt sich durch einfaches Umrechnen durchschnittlicher Personalgehälter auf Referent\*innen und einen zu definierenden Anteil von Verwaltungsarbeit erfüllen. Das Verhältnis Referent\*innen zu Verwaltungsmitarbeiter\*innen soll ungefähr 6:1 sein. Ungefähr ein Drittel der Verwaltungs-VZÄ soll zentral im LKR angesiedelt sein.

	Stand 2023	55%
<b>Budget</b>	6.148.500€	3.148.500€
<b>VZÄ gesamt</b>	75,25	25,9

Verteilung der 25,9 VZÄ:

<b>VZÄ Referent*innen</b>	21,6
<b>VZÄ Verwaltung gesamt</b>	4,3

Verteilung der VZÄ Verwaltung:

<b>VZÄ Zentrale Verwaltung (LKR)</b>	1,43
<b>VZÄ Verwaltung im Team</b>	2,87

Gerade für den Übergangszeitraum ist mit Investitionen zu rechnen: Umzüge; digitale Werkzeuge; externe Begleitung. Am Ende soll ein funktionierendes System stehen, das mit dem zur Verfügung gestellten Budget haushalten kann.

## 6 Zeitplan für die Umsetzung

Ein „Eckpunktepapier“ steckt den Rahmen ab, enthält aber nicht umfassend alle Details, sondern umreißt nur die Grundentscheidungen und akzentuiert die Weichenstellung. In einem nächsten Schritt würde der Landeskirchenrat beauftragt, Übergangsszenarien zu entwerfen, Konkretionen auszuarbeiten und die entsprechenden Gesetzesentwürfe bereitzustellen.

Diese würden dann der Synode auf der Novembertagung 2025 vorgelegt werden, die dann noch immer das Recht hat zu beschließen, zu vertagen oder zu verwerfen.

## 7 Beschlussvorschlag

Der Landeskirchenrat wird beauftragt, die zur Umsetzung des oben beschriebenen Gesamtentwurfs notwendigen Gesetzesentwürfe vorzubereiten und der Landessynode im November 2025 zur Beratung vorzulegen.

## X. Eckpunkte Sonderseelsorge - Kurzfassung -

### Ausgangslage und aktueller Status

---

Seelsorge gehört zu den Grundaufgaben der Kirche und ist Ausdruck der Zuwendung Gottes zu den Menschen. Die besondere Seelsorge der Evangelischen Kirche der Pfalz (EKP) orientiert sich an den von der Synode beschlossenen Leitlinien für die Seelsorge.

Die übergemeindliche Seelsorge ergänzt die gemeindliche Seelsorge mit spezialisierten Angeboten wie Krankenhaus-, Gefängnis-, Notfall- und Telefonseelsorge. Aktuell umfasst dieser Bereich etwa 31 Vollzeitäquivalente (VZÄ) mit einem Jahresbudget von rund 3,1 Mio. €.

### Lösungsansatz

---

#### Strategische Ziele und Grundüberlegungen

- **Seelsorge präsent halten:** Langfristige Sicherung der kirchlichen Präsenz in zentralen gesellschaftlichen Lebensbereichen.
- **Vernetzung und Koordination stärken:** Bessere Zusammenarbeit, zentral gesteuerte Weiterbildung und fachliche Weiterentwicklung.
- **Förderung des Ehrenamts:** Gezielte Qualifizierung von Ehrenamtlichen, um das seelsorgliche Angebot zu erweitern.

#### Kernpunkte der Neuorganisation

- **Fachlich qualifizierte Präsenz in allen Seelsorgebereichen erhalten:**  
In allen wichtigen Bereich bleibt mindestens eine Ansprechperson erhalten
- **Einrichtung einer zentralen Fachstelle Seelsorge:**  
Bessere Koordination und Steuerung aller seelsorglichen Aktivitäten und Fortbildungen.
- **Gemeinsames Seelsorgeteam:**  
Stärkung der Zusammenarbeit und des Austauschs unter Seelsorgenden; Integration bisher getrennter Seelsorgebereiche (z.B. Hospiz- und Altenheimseelsorge). Kooperation mit übergemeindlichen Diensten.
- **Weiterer Ausbau des Ehrenamts:**  
Hauptamtliche übernehmen verstärkt die Ausbildung und Begleitung Ehrenamtlicher; Einführung regionaler Seelsorgebeauftragter als Schnittstelle zu Gemeinden.

## Chancen/Risiken

---

### Chancen

- Sicherung zentraler Seelsorgebereiche trotz Ressourcenreduzierung
- Effizientere Koordination durch zentrale Fachstelle Stärkung und nachhaltiger Ausbau ehrenamtlicher Strukturen
- Intensivere Vernetzung
- stärkere ökumenische Kooperation

### Risiken

- Weniger Personal könnte Lücken in der Erreichbarkeit verursachen
- Gefahr der Überlastung von Haupt- und Ehrenamtlichen
- Zusätzliche Kosten für Weiterqualifizierung der Hauptamtlichen
- Schwierige Gewinnung und Qualifizierung geeigneter Ehrenamtlicher.

## Finanzielle Auswirkungen

---

Deutliche Einsparungen durch Personalreduzierungen und optimierte Organisation. Gesamtbudget reduziert sich von derzeit ca. 3,1 Mio. € auf rund 1,7 Mio. € jährlich.

## Umsetzung

---

- **2025 – 2026:**  
Beschluss der Synode, Beginn Stellenabbau, Einführung gemeinsamer Seelsorgekonvent, erste Maßnahmen zur Ehrenamtsförderung.
- **2027 – 2029:**  
Aufbau Fachstelle Seelsorge, Fortsetzung des Stellenabbaus, Einführung regionaler Seelsorgebeauftragter, Ausbau digitaler Vernetzung.
- **2030 – 2035:**  
Abschluss der Strukturmaßnahmen, Evaluation und Stabilisierung des Systems.

## Beschlussvorschlag an die Synode

---

Die Synode bestätigt das Konzept zur Neuorganisation der übergemeindlichen Seelsorge, insbesondere die Sicherung der zentralen Seelsorgefelder, den Aufbau nachhaltiger ehrenamtlicher Strukturen sowie die Einrichtung der zentralen Fachstelle Seelsorge, und beauftragt dessen Umsetzung.

Der Landeskirchenrat wird beauftragt, die erforderlichen Gesetzesentwürfe vorzubereiten und im November 2025 zur Beratung vorzulegen.

## X. Eckpunkte Sonderseelsorge

### 1 Bestehende Situation und Rahmendaten

#### 1.1 Kirchlicher Auftrag der Seelsorge

Der Auftrag zur Seelsorge ist in den von der Landessynode beschlossenen „Leitlinien zur Seelsorge“ der Evangelischen Kirche der Pfalz (EKP) verankert. Seelsorge gehört zu den Grundaufgaben der Kirche und ist Ausdruck der barmherzigen Zuwendung Gottes zu den Menschen.

Kirchliche Seelsorge begleitet und stärkt Menschen in Glaubens- und Lebensfragen sowie in herausfordernden Lebenssituationen. Sie geschieht aufseiten derer, die sie betreiben, im Vertrauen auf die Wirksamkeit Gottes und weiß sich dem unverlierbaren Wert und der Würde ihres Gegenübers verpflichtet. Sie richtet sich an alle Menschen, unabhängig von Nationalität, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung oder Religionszugehörigkeit. Sie wird kostenlos und ohne Vorbedingungen angeboten. Die Evangelische Kirche der Pfalz hat sich verpflichtet, eine hohe Qualität ihrer seelsorglichen Arbeit zu gewährleisten und diese stetig weiterzuentwickeln.

In der Seelsorge wird die christliche Botschaft lebensweltlich erfahrbar, indem sie Orientierung, Trost und Unterstützung bietet. Sie trägt zu einer vertieften Lebensgewissheit bei und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Präsenz der Kirche in einer pluralen und sich wandelnden Gesellschaft.

#### 1.2 Profil der Seelsorge

Die Seelsorge der Evangelischen Kirche der Pfalz orientiert sich an ihren theologischen Grundlagen sowie aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen. Sie zeichnet sich durch folgende Prinzipien aus:

- **Ganzheitlich und personensorientiert:** Seelsorge nimmt den Menschen in seiner individuellen Lebenssituation wahr.
- **Inklusiv und offen:** Sie richtet sich an alle Menschen, unabhängig von Herkunft, Lebensform oder Glaubensüberzeugung.
- **Fachlich fundiert:** Qualifizierte Seelsorger\*innen arbeiten reflektiert und bilden sich regelmäßig fort.
- **Vertraulich:** Das Seelsorgegeheimnis ist unverzichtbarer Bestandteil der Arbeit.
- **Vernetzt:** Kooperation mit kirchlichen, gesellschaftlichen und staatlichen Einrichtungen stärkt die Unterstützung in schwierigen Lebenslagen.

### 1.3 Rahmendaten (IST-Zustand)

Nach derzeitigem Stand sind nicht alle Seelsorgebereiche (z.B. Altenheimseelsorge, Hospizarbeit) bei Dezernat 2 verortet. Die folgende Übersicht zeigt die Ressourcenausstattung der übergemeindlichen Seelsorge (Sonderseelsorge) in Dezernat 2. Diese Seelsorgebereiche ergänzen die gemeindliche Seelsorge und leisten spezialisierte seelsorgliche Unterstützung in besonderen Kontexten:

Bereich	VZÄ	Jährlicher Finanzbedarf
<b>Krankenhausseelsorge</b>	19,5 + 0,25 (Verw.)	2.000.000 €
<b>Gefängnisseelsorge</b>	3,00 + 0,25 (Dienstleistungspool)	107.000 €
<b>Telefonseelsorge</b>	1,0 + 1,0 (Verw.)	220.500 € +Zuschuss Baden 44.000 €
<b>Behindertenseelsorge</b>	1,5	97.100 €
<b>Polizei- und Notfallseelsorge</b>	1,0 + 0,25 (Verw.)	154.800 €
<b>Schulseelsorge</b>	0,5 + 0,5 (Anrechnung)	125.600 €
<b>ESG</b>	1,5 + 1,0 (Verw.) + 0,25 (Facility)	337.500 €
<b>Gesamt</b>	<b>31,25</b>	<b>3. 086.500</b>
Altenheimseelsorge		Bei Dezernat 3+4
Hospizarbeit		Bei Dezernat 3+4

## 2 Grundüberlegungen und Maßnahmen

### 2.1 Strategische Grundüberlegungen: „Seelsorge präsent halten – Menschen stärken – Qualität fördern.“

Die Facharbeitsgruppe Seelsorge hat folgende theologische und strategische Grundüberlegungen entwickelt, die die zukünftige Ausrichtung der übergemeindlichen Seelsorge bestimmen sollen:

- **Seelsorge in Kirche und Gesellschaft präsent halten:**  
Die Seelsorge bleibt eine Kernaufgabe der Kirche und ein Ausdruck der Zuwendung Gottes zu den Menschen. Um kirchliche Präsenz in wichtigen Lebensbereichen (wie Kliniken, Schulen, Notfallsituationen) und in der Gesellschaft zu sichern, müssen seelsorgliche Angebote langfristig auch unabhängig von parochialen Strukturen erhalten und weiterentwickelt werden.
- **Vernetzung und Koordination stärken:**  
Seelsorgende sollen sich stärker vernetzen, um Erfahrungen und Best Practices auszutauschen. Eine verbesserte Koordination der übergemeindlichen Seelsorge soll die Repräsentanz der Kirche nach außen stärken, das Gesamtsystem effizient organisieren und insbesondere Aus- und Fortbildungsangebote zentral steuern.
- **Ehrenamt fördern:**  
Der Aufbau nachhaltiger Strukturen für ehrenamtlich Engagierte, einschließlich Weiterbildung und Supervision, ist unerlässlich. Hauptamtliche Seelsorgende werden künftig verstärkt in der Ausbildung, Begleitung, Beratung und Koordination Ehrenamtlicher, als Coaches, Supervisor\*innen und Koordinator\*innen tätig sein. Hauptamtliche sollen dafür entsprechende Zusatzqualifikationen erwerben können.
- **Innovationen als Chance:**  
Das seelsorgliche Angebot soll niederschwellig, leicht zu erreichen, offen für Neues und weitere Entwicklungen sein. Zum Beispiel können Digitalisierung und neue Kommunikationswege für die Seelsorge genutzt werden.

### 2.2 Eckpunkte der Neuorganisation der Seelsorge

Die Neuorganisation der besonderen Seelsorgen verfolgt das Ziel, Präsenz und Qualität in zentralen Seelsorgefeldern zu sichern, die Zusammenarbeit zwischen Seelsorgenden zu stärken und ehrenamtliche Strukturen nachhaltig auszubauen. Folgende Maßnahmen bilden die Grundlage:

- **Präsenz in den Seelsorgefeldern sichern:**  
In den unter 1.3 genannten Seelsorgefeldern soll eine dauerhafte Präsenz gewährleistet sein.

- **Einrichtung eines gemeinsamen Seelsorgekonvents in einheitlicher Zuständigkeit und Verstärkung der ökumenischen Kooperation:**  
Ein gemeinsamer Konvent aller Seelsorgefelder fördert den Austausch und die Zusammenarbeit. Fachliche Schwerpunkte ermöglichen die Weiterentwicklung der Seelsorgearbeit und den Aufbau einer verlässlichen Vernetzung. Für inhaltliche und kollegiale Synergien ist es wichtig, alle Seelsorgedienste in einer Zuständigkeit anzusiedeln. Deshalb sollte die strukturelle Verortung von Altenheim- und Hospizseelsorge in anderen Fachdezernaten überdacht werden und beide künftig zum gemeinsamen Konvent Seelsorge eingeladen werden. Gleichzeitig wird die ökumenische Kooperation gestärkt, um Synergien mit anderen Konfessionen zu nutzen und seelsorgliche Angebote gemeinsam weiterzuentwickeln.
- **Einrichtung einer zentralen Fachstelle Seelsorge:**  
Eine Fachstelle Seelsorge wird aufgebaut, um die übergreifende Organisation, Fortbildungsplanung und fachliche Weiterentwicklung der Seelsorge zu koordinieren. Diese Fachstelle arbeitet eng mit dem Team der „Übergemeindlichen Dienste“ (FAG 6) zusammen, um Synergien zu schaffen und Strukturen effektiv zu gestalten.
- **Ausbau und Förderung des Ehrenamts:**  
Der Aufbau nachhaltiger Strukturen für ehrenamtliche Seelsorgende wird durch Schulungsangebote, regelmäßige Supervision und Weiterbildung gestärkt. Hauptamtliche Seelsorgende werden weiter qualifiziert, um künftig Ehrenamtliche auszubilden, zu begleiten und zu beraten.

#### **Regionale Seelsorgebeauftragte:**

In den Regionen sollen Seelsorgebeauftragte aus Gemeindeteams benannt werden. Sie bilden eine Schnittstelle zwischen den Gemeinden und der Fachstelle Seelsorge, um so die Seelsorge vor Ort zu stärken.

## 2.3 Stellen- und Budgetverteilung

Bereich	Aktuelle VZÄ	Ist-Budget (PK+SK)	Geplante VZÄ	Personal-kosten	Sachkos-ten	Budget (55%)
<b>Koordination u Verw.</b>	0	0 €	1 + 1,5 Verw. aus SK	146.000 € 90.000 €	13.000 €	249.000 €
<b>KrankenhausSeSo</b>	19,5 + 0,25 (Verw.)	2.000.000 €	4 (+ 2 refinanz.)	584.000 €	20.000 €	604.000 €
<b>GefängnisSeSo</b>	3,0 + 0,25 (Dienstleistung)	107.000 €	(2 refinanz)	0 €	10.000 €	10.000 €
<b>TelefonSeSo</b>	1,0 + 1,0 (Verw.)	220.500 € + Zuschuss Baden 44.000 €	1	146.000 €	55.000 €	201.000 € + Zuschuss 25.000 €
<b>BehindertenSeSo</b>	1,5	97.100 €	1	80.000 €	10.000 €	90.000 €
<b>Polizei- und NotfallSeSo</b>	1,0 + 0,25 (Verw.)	154.800 €	1	146.000 €	30.000 €	176.000 €
<b>SchulSeSo</b>	0,5 + 0,5 (Anrechnung)	125.600 €	1	146.000 €	15.000 €	161.000 €
<b>ESG</b>	1,5 + 1,0 (Verw.) + 0,25 (Facility)	337.500 €	1	146.000 €	35.000 €	181.000 €
<b>AltenheimSeSo</b>	<> FAG Diakonie, Gemeinde					
<b>(region. SeSobeaufträge)</b>	<> Regio-Teams					
<b>Gesamt</b>	<b>31,25</b>	<b>3.086.500 €</b>	<b>15,5</b> inkl. 4 refinanz. u 1,5 Verw. aus SK			<b>1 697. 000 €</b>

### 3 Chancen und Risiken

#### 3.1 Chancen

- **Sicherung zentraler Seelsorgefelder:**  
Durch die Neuorganisation bleibt die Präsenz in bestehenden Seelsorgefeldern wie Klinik-, Notfall- und Gefängnisseelsorge gewährleistet, auch bei reduzierten Ressourcen.
- **Effizienzsteigerung durch Koordination:**  
Die zentrale Fachstelle Seelsorge stärkt die Organisation, verbessert die Qualitätssicherung und optimiert die Ressourcenverteilung.
- **Förderung des Ehrenamts:**  
Der gezielte Aufbau ehrenamtlicher Strukturen erweitert die Reichweite der Seelsorge, ergänzt die Arbeit der Hauptamtlichen und stärkt seelsorgliche Angebote.
- **Stärkung der Vernetzung:**  
Gemeinsamer Konvent und engere Zusammenarbeit zwischen Seelsorgenden schaffen Austauschmöglichkeiten, fördern Best Practices und unterstützen fachliche Weiterentwicklung. Die ökumenische Zusammenarbeit wird ausgebaut.
- **Flexibilität und Nachhaltigkeit:**  
Der gezielte Einsatz begrenzter Mittel sichert die langfristige Stabilität der Seelsorgearbeit

#### 3.2 Risiken

- **Reduzierte Reichweite:**  
Die starke Kürzung der VZÄ führt dazu, dass die Seelsorge weniger erreichbar ist und in bestimmten Bereichen und Einrichtungen Lücken entstehen.
- **Überlastung der Hauptamtlichen:**  
Durch die reduzierte Personaldecke und die zusätzlichen Aufgaben (z. B. Coaching, Koordination) könnten die verbleibenden Seelsorgenden an ihre Belastungsgrenzen stoßen.
- **(Zu) wenige Ehrenamtliche:**  
Die erfolgreiche Gewinnung und Qualifizierung geeigneter ehrenamtlicher Mitarbeitender ist essenziell, jedoch anspruchsvoll, insbesondere in Zeiten gesellschaftlicher Veränderungen.
- **Zusätzliche finanzielle Belastung durch Weiterqualifizierung von Hauptamtlichen**  
Insbesondere die notwendige Qualifizierung der Hauptamtlichen zur Ausbildung und Begleitung von Ehrenamtlichen verursacht zusätzliche Kosten.

- **Gefahr von Qualitätsverlust:**

Weniger Personal und ein Fokus auf Ehrenamt könnten die fachliche Begleitung und kontinuierliche Weiterbildung erschweren, was langfristig die Qualität der Seelsorge beeinträchtigen könnte.

## 4 Zeitplan

### 4.1 2025 – 2026 (kurzfristig):

- Mai 2025: Grundsatzentscheidungen der Synode zur Neuorganisation der Seelsorge.
- Beginn des sozialverträglichen Stellenabbaus (natürliche Fluktuation, Ruhestand).
- Einrichtung eines gemeinsamen Konvents für alle Seelsorgenden.
- Entwicklung zusätzlicher Schulungsformate für Ehrenamtliche.

### 4.2 2027 – 2029 (mittelfristig):

- Aufbau der Fachstelle Seelsorge und Erstellung eines Konzepts zur erweiterten Ehrenamtsförderung.
- Weiterführung des sozialverträglichen Stellenabbaus mit Sicherstellung der Mindestpräsenz.
- Ausbau der Kooperation mit ökumenischen Partner\*innen und übergemeindlichen Diensten.
- Einführung regionaler Seelsorgebeauftragter und Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Regionen.
- Entwicklung und Implementierung digitaler Tools zur Unterstützung von Vernetzung und Fortbildung.

### 4.3 2030 – 2035 (langfristig):

- Erreichen der Zielvorgaben für Stellenanzahl und Struktur.
- Evaluation der Maßnahmen und Optimierung der Strukturen.
- Sicherung der langfristigen Refinanzierung und Stabilisierung der Kooperationen.

## 5 Beschlussvorschlag für die Landessynode

### **Bestätigung des Konzepts und der Maßnahmen:**

Die Synode bestätigt die Überlegungen des vorgelegten Konzepts zur zukünftigen Ausrichtung der übergemeindlichen Seelsorge, insbesondere die Sicherung der zentralen Seelsorgefelder und den Aufbau des Ehrenamts, und beauftragt die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen.

Der Landeskirchenrat wird beauftragt, die zur Umsetzung des oben beschriebenen Konzepts notwendigen Gesetzesentwürfe vorzubereiten und der Landessynode im November 2025 zur Beratung vorzulegen.