

Bericht des LKR bei der Herbstsynode 2025 OKR Baier, OKR Blumtritt und OKR Reimers

Folie 1

Der Landeskirchenrat beschäftigt sich intensiv mit der Neustrukturierung kirchlicher Arbeit. Unser Landesbischof ist in seinem Bericht schon intensiv auf gesamtkirchliche und gesellschaftliche Entwicklungen und Veränderungen eingegangen, die eine große Herausforderung für unsere konkrete Arbeit in Kirche und Diakonie darstellen.

Im Bericht aus dem Landeskirchenrat möchten OKR Baier, OKR Blumtritt und ich an drei Beispielen kurz und knapp verdeutlichen, wie sich diese Herausforderungen in unseren Prozessen konkret auswirken. OKR Baier wird zunächst die schon mehrfach genannten Regionalgemeinden in ihrer Idee näher beleuchten. Danach wird OKR Blumtritt einen Blick auf die Weiterentwicklung inhaltlicher Schwerpunkte werfen, gerade auch unter der Perspektive von Kooperationen, Freispruch und Freiraum. Abschließend werde ich, ausgehend vom Bild der Regionalgemeinden als Kooperationsräumen einen Blick auf die Entwicklung der Personalabteilung als „Kooperationsraum für die Multiprofessionalität“ werfen.

Damit erhalten Sie einen gezielten Einblick in die aktuelle Arbeit des Landeskirchenrats.

OKR Baier: Struktur der Regionalgemeinde und Verwaltungsreform

Folie 2

Der Mitgliederrückgang wirkt sich ganz erheblich auf die Größen unserer Kirchengemeinden aus: Die Mehrzahl der Kirchengemeinden in der ELKB zählt inzwischen **weniger als 900 Gemeindeglieder**. Und trotz der immer geringer werdenden Gesamtgröße unserer Kirchengemeinden bleibt die Anzahl der Kirchengemeinden konstant. Wenn man die lediglich 13 Kirchengemeindevereinigungen der letzten Jahre einberechnet, bestehen im Bereich der ELKB aktuell 1.525 Kirchengemeinden. Damit ist die Evang.-Luth. Kirche in Bayern die Landeskirche mit der **zweithöchsten** Anzahl an Kirchengemeinden.

Diese hohe Anzahl ist auf den ersten Blick eine Situation, über die man sich freuen kann, denn in der Kirchengemeinde verwirklicht sich die Kirche Jesu Christi im örtlichen Bereich – wie es in unserer Kirchenverfassung heißt.

Einen Handlungs- und Weiterentwicklungsbedarf sieht der Landeskirchenrat allerdings in den Herausforderungen, die mit dem **Körperschaftsstatus** der Kirchengemeinden verbunden sind. Jede unserer 1.525 Kirchengemeinden ist Körperschaft des Öffentlichen Rechts und damit verantwortlich für die Organisation eigener Gremien, die Pflichten als Arbeitgeber und Gebäudeeigentümer sowie für den eigenen Haushalt.

Wir nehmen hier aktuell zwei Dimensionen wahr: Auf der einen Seite Kirchengemeinden, die ihre körperschaftlichen Pflichten gut und erfolgreich erfüllen – gerade durch die Unterstützung versierter und engagierter Ehrenamtlicher. Auf der anderen Seite Kirchengemeinden, die sich in ihren Verwaltungsaufgaben überlastet sehen und viel mehr Energie in die inhaltliche Arbeit investieren wollen.

Auf der Ebene der Verwaltungsstellen und Kirchengemeindeämter führt die Kleinteiligkeit unserer Struktur zu einem strukturbedingten Mehraufwand von 15 bis 20 % - angesichts der Gesamtausgaben in diesem Bereich schätzungsweise also zu Kosten von mindestens 6 bis 8 Millionen Euro pro Jahr.

Der Landeskirchenrat hat sich daher sehr intensiv mit der Frage befasst, wie wir als Kirche das Gute erhalten können, das mit so vielen Kirchengemeinden in Bayern verbunden ist und wie wir gleichzeitig den strukturbedingten Mehraufwand reduzieren sowie Haupt- und Ehrenamtliche noch mehr von Verwaltungsaufgaben entlasten können. Dies soll dem Ziel dienen, dass Kirchengemeinden vor Ort ihre Grundaufgabe erfüllen können, das Gemeindeleben in ihrem Bereich zu gestalten, für die Verkündigung des Evangeliums in Wort und Sakrament zu sorgen und den Dienst der christlichen Liebe zu üben.

Ein Blick über den Tellerrand zeigt uns, dass hier auch in anderen Landeskirchen Vieles in Bewegung ist. In einigen Modellen werden Kirchengemeinden zu größeren Einheiten vereinigt, in anderen bleibt es bei der bisherigen Kleinteiligkeit – allerdings nur noch in Form einer Körperschaft des **kirchlichen** Rechts und einige Landeskirchen bilden mit der Einrichtung von Kirchspielen, Nachbarschafträumen oder Regionalgemeinden eine neue körperschaftliche Ebene für mehrere selbständige bleibende Kirchengemeinden vor Ort.

Mit all diesen Varianten haben wir uns intensiv befasst und halten auch für die ELKB eine Kirchengemeindestrukturreform in den nächsten Jahren für geboten. Nach Überzeugung des Landeskirchenrates braucht es **noch mehr freiwillige Vereinigungen** von Kirchengemeinden - an der Selbständigkeit der Kirchengemeinden als eigene Körperschaften wollen wir jedoch nichts ändern. Wenn nun aber an dieser Stelle eine klare Zusage an die bisherige Rechtsform der Kirchengemeinden erfolgt, können wir dies nur gewährleisten, wenn die Trägerpflichten der Kirchengemeinden in den nächsten Jahren auf eine nächsthöhere Ebene unterhalb der Dekanatsbezirke übertragen werden.

Hier fanden im Lauf des letzten halben Jahres viele Diskussionen über die passende Struktur statt: Vielerorts haben sich bereits **Regionen** gebildet. Im Rahmen der Gebäudebedarfsplanung wird aktuell geprüft, ob und inwiefern benachbarte Kirchengemeinden Gebäude gemeinsam nutzen können. In einigen Bereichen ist das Bedürfnis entstanden, über die gemeinsame Nutzung von Gebäuden hinaus in sog. Nachbarschaftsräumen auch inhaltlich zusammenzuarbeiten. Mit diesem weiteren Begriff der Zusammenarbeit in Nachbarschaftsräumen wollten wir zum Ausdruck bringen, dass wir in unserer Kirche einen ganz neuen Aufbruch in der verbindlichen Zusammenarbeit zwischen Kirchengemeinden benötigen.

Wenn diese Kooperationsräume letzten Endes mit einem Körperschaftstatus ausgestattet sein sollen, eignen sich die bisherigen Begriffe aber nicht richtig. Das haben die Diskussionen und Gespräche gezeigt.

Folie 3

Daher will der Landeskirchenrat eine Strukturreform auf den Weg bringen, in der die Kooperationen zwischen Kirchengemeinden am Ende in die Errichtung von **Regionalgemeinden** münden. Eine Regionalgemeinde in diesem Sinne soll ihrerseits als juristische Person Rechtsfähigkeit erhalten und damit die in ihr versammelten selbständigen Kirchengemeinden mindestens in den zentralen Verwaltungsangelegenheiten vertreten.

Eine Regionalgemeinde soll dabei so groß sein, dass ihr mindestens fünf Vollzeitäquivalente aus dem Landesstellenplan zugewiesen werden können. Das bedeutet aktuell eine Größe von mindestens 8.500 Gemeindegliedern, für extreme Diasporasituationen reichen mindestens 6.800 Gemeindeglieder aus und für großstädtische Räume werden wesentlich größere Räume empfohlen.

Die Aufgabenübertragung betrifft mindestens die **zentralen Verwaltungsaufgaben** - u.a. die Übernahme der Arbeitgeberfunktion für tarifbeschäftigte Personal der Kirchengemeinden. Außerdem prüfen wir aktuell, ob dann jeweils nur noch auf Ebene der Regionalgemeinde ein Haushalt aufzustellen ist – selbstverständlich unter der Gewährleistung, dass Kirchengemeinden über örtliches Spenden- oder Kirchgeldauflkommen in einem eigenen Budget verfügen können. Eine Eigentumsübertragung soll allenfalls freiwillig erfolgen und es soll nach Wegen gesucht werden, die Immobilienverwaltung aus der Regionalgemeinde aus zu betreuen. Zusätzlich zu diesen Mindestaufgaben wird im nächsten Jahr ein möglicher Aufgabenkatalog entwickelt, um so die Abgrenzung zwischen den Zuständigkeiten der Kirchengemeinden und der Regionalgemeinde genau bestimmen zu können.

Hinsichtlich der Gremienstruktur soll für die Regionalgemeinde ein Vorstand gebildet werden, der durch die Mitglieder der einzelnen Kirchengemeinden gewählt wird. Die kirchengemeindliche Struktur könnte dadurch flexibler gehandhabt werden, aber weiterhin verbunden mit der Möglichkeit, bei Bedarf eigene Kirchenvorstände vor Ort zu wählen.

Die Entwicklung derartiger Regionalgemeinden ist dann auch ein wichtiger Bestandteil für eine Reform der Verwaltung. Wenn es uns gelingt, die zentralen Verwaltungsvorgänge künftig auf die Regionalgemeinden zu konzentrieren, entlasten wir die Kirchengemeinden von Verwaltungsaufgaben, reduzieren dadurch den Personalaufwand in den Verwaltungseinrichtungen und sparen auch an dieser Stelle Kosten. Dies wäre dann besonders wirkungsvoll, wenn auf Ebene der Regionalgemeinde eine **kirchengemeindliche Geschäftsführung** die Betreuung der Verwaltungsaufgaben aus Kirchengemeinde und Pfarramt übernimmt.

Damit können alle aktuellen Prozesse der Gründung von Regionen, Nachbarschaftsräumen und Pfarreien weitestgehend in die Bildung von Regionalgemeinden münden und die derzeitigen unterschiedlichen Bezeichnungen **ersetzen**.

Viele Fragen sind hier noch zu klären – daran arbeiten wir im Landeskirchenrat und hierfür ist auch eine intensive Diskussion nötig. Unser Ziel ist es, die nötigen Reformen im kommenden Jahr auf den Weg zu bringen und angesichts der herausfordernden Rahmenbedingungen bereits ab dem 1.1.2027 mit einer Umsetzung zu beginnen.

OKR Blumtritt:

Die Regionalgemeinde als inhaltlicher Gestaltungsraum

Folie 4

Die Regionalgemeinde ist Gestaltungsraum, so wie wir es auf der Zukunftskonferenz 2022 in Tutzing gemeinsam festgehalten haben: „Die Region gewinnt zukünftig als Gestaltungsraum an Bedeutung und sie hat dafür sowohl einen strukturellen Rahmen und wie auch Freiraum zur Gestaltung“.

Deswegen auch der Name „Regionalgemeinde“ – weil so deutlich wird, dass es sich nicht um eine reine Verwaltungsebene handelt, sondern es um Inhalte geht, um unseren Auftrag, um regiokiale Gestaltung kirchlichen Lebens. Nicht nur die Kirchengemeinde vor Ort ist Gemeinde, auch die Region ist Gemeinde, es ist ganz Kirche. Und in der Regionalgemeinde gibt es eine Vielfalt von Orten des Evangeliums.

Folie 5

Die Regionalgemeinde kann ein Netzwerk lebendiger kirchlicher Orte sein. Hauptberufliche werden weniger – wir werden sicher nicht mehr alle bisherigen Angebote erbringen können. Aber die Chance ist, Gemeinden mündig zu machen, Freispruch zu geben... statt versorgte Gemeinde, statt betreutem Glauben: Gemeinde als Team, eben mündige Christen und Christinnen, die ihren Glauben vor Ort mit der Region so leben wollen, dass er andere ansteckt. Wir sehen darin auch eine Chance, dass wir uns von einer Versorgungskirche hin zu einer „Kirche der Menschen“ entwickeln. Ehrenamtliche sind nicht Lückenbürger, sie „springen nicht ein“, sondern sie *leben* substanzell das Priestertum aller Getauften.

Wir erleben heute schon einen mutmachenden Hoffnungsschimmer auf das, was da kommt:

- ✓ Wir erleben Wartelisten beim Kurs „Basiskurs Seelsorge“ für Ehrenamtliche und Menschen, die sich engagieren im Besuchsdienst, in der Krankenhausseelsorge, in der Altenheimseelsorge.
- ✓ Wir erleben mit dem neuen Portal „ganz.hier.de“ eine große Vielfalt spiritueller Zugänge und Ehrenamtliche die Meditationsanleiterinnen werden oder geistliche Begleiter.
- ✓ Das Thema und die Praxis von Naturspiritualität erfreut sich großer Nachfrage
- ✓ Wir erleben im diakonischen Quartiersmanagement Chancen der Sozialraumorientierung, was nicht nur Stadtteile betrifft, sondern auch Regionen.
- ✓ Wir erleben, dass in MUT-Initiativen Ehrenamtliche ganz neu Verantwortung übernehmen.
- ✓ Wir erleben, dass die Profilierung von Gemeinden oder kirchlichen Orten oder die Aufteilung der Aufgaben im Team zu mehr Berufszufriedenheit und Qualität führt.
- ✓ Wir erleben, dass Ehrenamtskoordination viel Kraft entfaltet.
- ✓ Wir erleben, dass manche Angebote im Kreis der Ortsgemeinde nicht mehr funktionieren. Aber im größeren Raum entdecken wir mehr Energie und mehr Ressourcen: In der Konfirarbeit macht regionale Kooperation mehr Spaß, als wenn drei Konfis mit einer Pfarrperson im Kurs sitzen. Kirche Kunterbunt ist ein wachsendes Projekt neuer Form von Kirche, das für einzelne Gemeinden eigentlich zu groß ist, aber miteinander entstehen da großartige, neue Ausdrucksformen von Kirche an vielen Orten in Bayern.

Folie 6

Ein Beispiel will ich vorstellen von einer Gemeinde, die da schon vorangeht und ausprobiert: Die Kirchengemeinde Gaustadt im Dekanatsbezirk Bamberg hat sich selbst zur „Ehrenamtsgemeinde“ ernannt. Das Verständnis ging von ehemaligen Pfarrpersonen aus, die ihr Selbstverständnis als Hauptberufliche so beschreiben: „Wir sind Teil der Gemeinde, kein Gegenüber zur Gemeinde. Und

unsere Aufgabe ist es, die Gaben in der Gemeinde zur Geltung zu bringen“. Im DB Bamberg gilt die Gemeinde als Erprobungsraum Ehrenamtskirche. Es wurden vier Prädikanten und eine Lektorin ausgebildet, es gibt das Prinzip ›Team vor Thema‹.

Anders gesagt: Findet sich ein Team für ein Thema, dann gibt es Gruppen, Events und Initiativen. Wenn nicht, dann nicht. Der Kirchenvorstand wird von einem ehrenamtlichen Präsidium geleitet. Alle Gruppen, auch die Konfirmandengruppe, werden ehrenamtlich geleitet. Die letzte Landesstellenplanung hat diese Entwicklung befördert, eine halbe Stelle wurde reduziert. Ihnen wurde gesagt. „Ihr schafft das ja jetzt nicht mehr.“ - Und wie sie es schafften. Jetzt bewährte sich der jahrelange Umbau der Gemeinde von einer gut betreuten zu einer selbstverantwortlichen Gemeinschaft mit neuen Ideen, Initiativen und ansteckender Energie. Für dieses Projekt hat die Gemeinde auch den Ehrenamtspreis der ELKB bekommen. Es ist nicht alles einfach, aber keiner in Gaustadt sagt: Lasst uns zurückkehren zur versorgten Gemeinde.

Soweit das Beispiel aus Gaustadt mit der „Ehrenamtsgemeinde“.

Wir müssen und wollen Neues lernen.

- Wir müssen und wollen lernen, auch die Region als Gestaltungsraum, ja als Gemeinde wahrzunehmen, mit allen ihren Facetten von der Kirchengemeinde, über die Diakonie, die Digitalgemeinde, der Schulgemeinde, den Initiativgruppen, den ökumenischen und politischen Partnerinnen und Partnern bis zu den Beziehungen zu den Freunden in anderen Ländern.
- Wir müssen und wollen lernen im Team zu arbeiten.
- Wir müssen und wollen lernen, dass Hauptberufliche neue Rollen haben werden. Statt diejenigen, die alles machen, also eher Trainer, Empowerer, Patinnen, Hebammen, Mediatoren...

Folie 7

Wenn Hauptberufliche sich gabenorientiert und nach Kompetenzen aufstellen, entfaltet das mehr Kraft als den Anspruch und die daraus resultierende Überforderung für alles und jede/jeden verantwortlich zu sein.

Wenn Hauptberufliche als Hauptziel haben, Ehrenamtliche zu empowern und Freiraum zu geben, dann können Christinnen aufblühen. Die Gemeinde ist dann nicht Objekt der Hauptberuflichen, wird nicht versorgt oder betreut – nein es geht nicht um betreutes Wohnen, es geht um Gemeinde als Team, Gemeinde als Subjekt. Das haben wir jahrhundertelang anders gelebt. Aber in den aktuellen Veränderungen steckt auch diese Chance, Kirche neu zu denken und ernst zu machen mit dem Bild der Gemeinde als Leib aus vielen Gliedern.

Es geht bei der neuen Regionalgemeinde nicht darum, eine neue Ebene mit zusätzlichen Gremien einzuziehen. Ziel der neuen Struktur der Regionalgemeinde soll und muss sein: Entlastung, Synergien, Fokussierung auf den inhaltlichen Auftrag und Freispruch für regiokale Verantwortung und Freiraum zum Gestalten mit dem Evangelium als Richtschnur.

OKR Reimers:

Die Entwicklung der Personalabteilung (P)

Folie 8

Die Regionalgemeinde ermöglicht das Arbeiten in multiprofessionellen Teams.

Multiprofessionalität ist nichts Neues. Überall in unserem Alltag erleben wir das Zusammenspiel verschiedener Menschen mit unterschiedlichen Professionen, Fähigkeiten, Berufsbildern, Gaben und Begeisterungen. Sie arbeiten zusammen und ergänzen sich, um ein Ganzes zu bilden und am

Laufen zu halten. Das ist in der Politik so, in der Industrie, der Wirtschaft, im Sozialen, aber natürlich auch in Kirche und Diakonie.

Wo das gelingt, entstehen aufgrund der Unterschiedlichkeit der Menschen, Professionen, Aufgaben und Gehaltsgefüge funktionierende Systeme. Es gelingt dann, wenn man einander in der jeweiligen Unterschiedlichkeit akzeptiert, fördert und unterstützt. Gelingen kann dies auch dann, wenn die jeweiligen Unternehmen, Anstellungsträger oder Dienstgeber dieses Zusammenspiel wollen, und es transparent und klar umsetzen. Auch mit der Beteiligung der Betroffenen übrigens, in einem dauernden Diskurs.

Dies ist auch in unserer Kirche so, aber erst jetzt organisieren wir unsere Personalarbeit ganz stringent von diesem Ziel und dieser Möglichkeit her: Die Personalabteilung im Landeskirchenamt betreut die Berufsgruppen der Pfarrer*innen, der Diakon*innen und der Religionspädagog*innen. Auch die Mitarbeitenden im Landeskirchenamt werden vom Personalreferat in der Abteilung P aus organisiert. Weitere Berufsgruppen werden dazu kommen. Die zuständigen Referent*innen arbeiten immer enger zusammen und haben den Auftrag, wo es nur geht, in den kommenden Jahren die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen zu vereinheitlichen.

Folie 9

Gleichzeitig werden Ausbildungswege enger aufeinander bezogen. Wir wollen, dass unterschiedliche Berufsgruppen mit ganz verschiedenen Kompetenzen bei uns arbeiten – aber wir wollen auch, dass sie schon in Studium und Ausbildung gemeinsam über Themen nachdenken, die sie später in multiprofessionellen Teams in Regionalgemeinden auch gemeinsam bearbeiten müssen. Deshalb planen wir zum Beispiel eine viel engere Zusammenarbeit zwischen der Augustana-Hochschule für die Theolog*innen und der Evangelischen Hochschule in Nürnberg für viele andere Berufsgruppen, unter anderem die Diakon*innen. Da sind wir intensiv unterwegs, und darüber werde ich auch im kommenden Jahr genauer berichten.

Folie 10

Wir in Bayern haben übrigens ein Pastoralkolleg, das natürlich in den letzten Jahrzehnten nur Pfarrerinnen und Pfarrern offen stand. Jetzt werden die Veranstaltungen und Seminare unseres Pastoralkollegs berufsgruppenübergreifend ausgeschrieben, und dadurch entstehen ganz andere Auseinandersetzungen und Vertiefungen. Wer das nicht möchte, der ist willkommen im Pastoralkolleg der Württembergischen Kirche, das sich noch ganz ausschließlich an die Pfarrerinnen und Pfarrer wendet.

Dass Fort- und Weiterbildungsinstrumente, wo nur möglich, berufsgruppenübergreifend eingesetzt werden sollen, ist ein weitere Aspekt. Ein lebendiger Arbeitsmarkt in Kirche braucht natürlich Weiterentwicklungsperspektiven – aber er soll Identitäten, auch Berufsprofile nicht verschwinden lassen. Das ist die Kunst, an der wir gerade arbeiten: Zusammenarbeit der Verschiedenen zu organisieren. Grenzen niedriger zu setzen, aber nicht aufzulösen. Identitäten und Profile zu stärken, und damit auch Inhalte zu betonen.

Folie 11

Niemand anders ist z.B. theologisch so hoch qualifiziert wie unsere Pfarrer*innen. Aber pädagogisch sind andere tiefgehender qualifiziert, und in der Sozialarbeit und Diakonie gibt es wieder andere mit höheren Qualifikationen in diesen Bereichen. Das ist gewollt, aber es löst auch intensive Diskussionen über Selbstverständnisse und Teilhabe, unter anderem auch an Macht und in der Hierarchie aus. Dem stellen wir uns, auch in der Arbeit der Abteilung P, und da gibt es durchaus kontroverse Sichten und Konflikte, die aus Erfahrungen heraus entstehen, und unterschiedliche Zukunftsbilder haben.

Doch mit Blick auf eine Kirche, die in Zukunft überall in Kooperationsräumen arbeiten muss, und bei weniger Kräften und bleibend hohen Ansprüchen an Inhalt und Qualität mit den Menschen zusammenleben will, ist dieser Weg einer klaren und entschiedenen Multiprofessionalität eindeutig – und er ist die Grundlinie der Arbeit im Personalbereich.

Hohe Synode,

Regionalgemeinden als Kooperationen zwischen eigenständigen und individuellen Kirchengemeinden werden uns als Kirche in der Region stärken.

Verschiedene Inhalte, die uns wichtig sind, werden in der Kooperation noch lebendiger und kraftvoller.

Und unsere Berufsgruppen werden in ihren verschiedenen Kompetenzen und Qualifikationen viel wirksamer arbeiten können, wenn sie miteinander in Kooperationsräumen eingesetzt werden und dafür auch schon ausgebildet werden.

Mit diesen verbundenen Perspektiven hoffen wir, Ihnen einen intensiven Einblick in die laufenden Arbeiten des Landeskirchenrats gegeben zu haben.

Folie 12

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.