Informationen und Dokumente zum

Strukturprozess 2022-2030

in der SELK

für den Kirchenbezirk Hessen-Süd

Fassung vom 30. März 2023

Vorwort

An die Gemeinden, Vorstände, Ehren- und Hauptamtlichen im Kirchenbezirk Hessen-Süd

Liebe Schwestern und Brüder,

die Bezirkssynode hat am 10./11. März 2023 den Bezirksbeirat beauftragt „den Strukturprozess 2022-2030 zu gestalten. Er soll dazu die Kriterien für eine Pfarrstelle in der SELK berücksichtigen und zugleich die lokalen Gegebenheiten im Bezirk und die Bedürfnisse der einzelnen Gemeinden aufnehmen."

Diesen Auftrag nehmen wir, die Mitglieder des Bezirksbeirates, an.
Eine wichtige Erkenntnis der zurückliegenden Jahre ist, dass der Informationsfluss zwischen den verschiedenen Gremien (Gesamtkirche, Bezirksbeirat, Strukturkommissionen, Vorständen, Gemeinden) verbessert werden sollte.
Dazu dient das vorliegende Dokument, das in den nächsten Jahren kontinuierlich fortgeschrieben werden soll. Wir erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit; die wesentlichen Informationen sollten aber – sofern sie denn öffentlich sind – hier aufgenommen sein.

Auf **Seite 3** finden Sie einen kurzen **Bericht zum Stand des Strukturprozesses**, der zur Veröffentlichung und Weitergabe im Bezirk gedacht ist (Gemeindebriefe, Homepages, Newsletter etc.).

Auf **Seite 4** finden Sie **Angaben** zu den Gemeinden und Pfarrbezirken in Hessen-Süd.

Ab **Seite 5** finden Sie eine **Übersicht** zu Beratungen und Entscheidungen zum **Strukturprozess**, beginnend mit der 14. Kirchensynode 2022.

Ab **Seite 7** finden Sie die entsprechenden **Dokumente** mit fortlaufender Nummer.

Ergänzungen und Verbesserungsvorschläge nehmen wir gerne entgegen.

Wir hoffen, dass durch transparente und offene Kommunikation der laufende Strukturprozess von uns allen gut und zum Wohl unserer Gemeinden bewältigt werden wird. Gott helfe uns, IHM und EINANDER auf diesem Weg zu vertrauen.

Der Bezirksbeirat Hessen-Süd

Bericht zum Stand des Strukturprozesses in Hessen-Süd (SELK)

Ein Blick zurück

Im Kirchenbezirk Hessen-Süd hat es in den vergangenen Jahren einige Veränderungen gegeben. Bis 2022 hatten wir uns vorgenommen zwei Pfarrstellen abzubauen. Gründe für die Reduzierung von Pfarrstellen in der gesamten SELK sind die finanzielle Situation der Gesamtkirche, aber auch – und derzeit am dringendsten – der Personalmangel: starke Pfarrer-Jahrgänge gehen in den Ruhestand und der theologische Nachwuchs kann die Lücken nicht füllen.

Deshalb wurde in der Westerwald-Region eine Pfarrstelle eingespart und eine weitere befristet umgewandelt. Nunmehr gibt es hier zwei Pfarrbezirke (Allendorf/Ulm-Gemünden und Steeden-Limburg) mit jeweils einer Pfarrstelle und einer Diakonin, die in beiden Pfarrbezirken arbeitet.
Im Rhein-Main-Gebiet wurde ebenfalls eine Stelle eingespart. Die Trinitatisgemeinde Frankfurt gab ihre zweite Pfarrstelle ab und die Oberurseler und Darmstädter Gemeinden stellen 25% ihrer Pfarrstelle in Frankfurt zur Verfügung.

An dieser Stelle sei allen herzlich gedankt, die diesen Prozess mitgestaltet haben. Wir haben dabei nicht alles richtig gemacht und manche Verletzung ist entstanden. Aber aus den Erfahrungen wollen wir lernen, denn:

Ein Blick voraus

Es zeichnet sich klar ab, dass die Strukturbemühungen weitergeführt werden müssen. Derzeit haben wir in der SELK ca. 100 Pfarrstellen. Im Jahr 2030 können wir aber nur noch 70 Stellen besetzen, v.a. wegen des Pfarrermangels. Das jedenfalls ist die Prognose, die die 14. Kirchensynode, Kirchenleitung und Superintendenten mit guten Gründen annehmen.
Deshalb wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die verbindliche Kriterien für eine besetzbare Stelle in der SELK erarbeiten sollte. Die Ergebnisse wurden von den verantwortlichen Gremien entgegengenommen und dienen seitdem als Arbeitsgrundlage. So richtet sich die Zahl der Pfarrstellen pro Kirchenbezirk künftig nach der Gemeindegliederzahl (40%), den Umlagezahlungen an die Allgemeine Kirchenkasse (40%) und dem Gottesdienstbesuch (20%).
Auch wenn dieser Schlüssel noch nicht „fertig“ ist und sicherlich weitere Kriterien mit in die Überlegungen einfließen werden, ist auch für unseren Kirchenbezirk eine weitere Reduzierung der Pfarrstellen wahrscheinlich. Wie viele Stellen das sein werden, ist noch nicht abschließend geklärt.
Der Pfarrkonvent und die Bezirkssynode Hessen-Süd haben diese Entwicklung im Blick. Der Bezirksbeirat ist beauftragt den zweiten Strukturprozess bis 2030 zu gestalten und wird auf alle Gemeinden zukommen.
Bitte begleiten Sie diese Entwicklungen mit Ihrer Fürbitte, dass Gott, der HERR Arbeiter in seinen Weinberg entsende. ER gebe uns Weisheit und Zuversicht, Aufbrüche im Umbruch, gegenseitige Hilfe und Unterstützung.

Gemeinden/Pfarrbezirke in Hessen-Süd

Gemeinden/Pfarrbezirke	Stellenanteile	Glieder[1]	Umlage[2]	GD-Besuch[3]
Allendorf/Lumda				Allend: 55
mit Grünberg und Gießen	1	353	133.700 €	Grünb: 12
				Gießen: 10
	vorläufig besetzt mit Pfr. Straeuli; Pfarrvikar ab 2024?			
Allendorf/Ulm – Gemünden	1,5	525	155.360 €	Allend: 42
	besetzt mit Pfr. Anwand			Gemü: 30
Darmstadt mit Reichelsheim	1 bzw. 0,75	195	85.000 €	Darm: 22
	besetzt mit Pfr. Kiehl			Reichel: 18
Frankfurt	1 bzw. 1,5	750	205.840 €	34
	besetzt mit Pfr. Vorberg			
Oberursel	1 bzw. 0,75	316	112.400 €	44
	besetzt mit Sup. Höhn bis Juli 2023			
Rothenberg				
mit Fürstenau + Erbach	1	534	72.500 €	23
	vakant bis August 2023			
Steeden – Limburg				Ste: 45
mit Aumenau + Bechtheim	1,5	594	158.580 €	Lim: 11
	besetzt mit Pfr. Schröder			Au: 15
				Becht: 11
Wiesbaden	1	416	145.900 €	65
	besetzt mit Pfr. Ahlers			
Diakoninnen-Stelle Westerwald / alternative Pfarrstelle				
	besetzt mit Dn. Hoffmann			

[1] Angaben von 2021
[2] Zusage AKK 2023
[3] Angaben von 2022

Übersicht zum Strukturprozess 2022-2030

Gremium / Tagung	Nr. in Mappe	Dokument	Kurzinhalt
14. Kirchen-synode 2022	**1**	Dokument 830: Daten und Beschlüsse zur Reduzierung der besetzbaren Stellen in der SELK	- Start der zweiten Strukturrunde - Prognose für 2030: 70 Gemeindepfarrstellen - Planung des weiteren Vorgehens
14. Kirchen-synode 2022	**2**	Dokument 830.01: Antrag zu Antrag 830: Strukturprozesse der SELK	- Einsetzung einer Arbeitsgruppe für verbindliche Kriterien einer besetzbaren Stelle
14. Kirchen-synode 2022	**3**	Dokument 830.02: Antrag zu Antrag 830: Strukturprozesse der SELK	- Weiterarbeit am Thema bei 15. Kirchensynode (2023)
Allgemeiner Pfarrkonvent 2022		Dokument 350 = Dokument 830 (oben)	
Allgemeiner Pfarrkonvent 2022	**4**	Dokument 350.01	- Unterstützung des Strukturprozesses und des Vorgehens der Synode (siehe Dokument 350 bzw. 830) - Bitte um Beachtung alternative Berufsbilder für die Anstellung in der SELK
Sitzung Kirchenleitung + Superintendenten im Oktober 2022	**5**	Bericht in SELK.info November 2022	- Arbeitsgruppe stellt Ergebnisse vor - Annahme des Fazits als Arbeitsgrundlage - Steuerungsgruppe wird gebildet
Pfarrkonvent Hessen-Süd (Okt. 2022)			- Beratungen zum Strukturprozess 2022-2030 in Hessen-Süd
Sitzung des Beirates Hessen-Süd (Dez. 2022)	**6**	Protokollauszug	- Einsparung mind. einer Stelle in HS - Vorbereitung der KBZ-Synode
Pfarrkonvent Hessen-Süd (Jan. 2023)	**7**	Antrag an die Bezirkssynode Hessen-Süd 2023 in Wiesbaden	- Anliegen: Beirat soll Prozess gestalten
Bezirkssynode Hessen-Süd (März 2023)			Annahme des Antrages

Sitzung Kirchenleitung + Superintendenten im März 2023			

1

Daten und Beschlüsse zur Reduzierung der besetzbaren Stellen in SELK

A. Prozess zur Reduzierung der Stellen im Stellenplan 2016-2021

KL und KollSup haben auf ihrer Sitzung Herbst 2016 die Reduzierung der Stellen im Stellenplan (für Arbeitsstellen in Pfarrbezirken) von 120 auf 98 beschlossen.

Folgende Reduzierung sind beschlossen (umgesetzt):

Kirchenbezirk	Stand 2017	2022	Stellenplan 2022
Sachsen-Thüringen	10	8	10
Lausitz	6	5	6
Berlin-Brandenburg	13	11	12
Süddeutschland	12	10	10
Hessen / Süd	11	9	11
Hessen / Nord	11	9	10
Rheinland-Westfalen	17	14	16
Niedersachsen Süd	16	13	14
Niedersachsen West	11	9	12
Niedersachsen Ost	12	10	12
	119	*98*	*113*

Stand September 2021waren 88 Pfarrer (bzw. Pfarrvikare) und 1 Pastoralreferentin im Gemeindedienst tätig. (zusätzlich eine Diakonin) 11 Pastoren/Pastoralreferentin arbeiten auf Arbeitsstellen der Gesamtkirche. (3 Kirchenbüro, 5 LThH, LKM, Jugendwerk, Naëmi-Wilke-Stift)

Für das Jahr 2022 hat das Kollegium der Superintendenten und die Kirchenleitung den Stellenplan mit 113 besetzbaren Stellen in den Kirchenbezirken beschlossen.

Einige Reduzierungen waren geplant, und waren im Oktober 2021 noch nicht abgeschlossen.

Positiv ist, dass in allen Kirchenbezirken die Bearbeitung der Aufgabe angenommen wurde.

In allen Kirchenbezirken wird respektiert, dass eine Berufung von Personen über die Zielvorgabe für 2022 nicht erfolgen soll. Die entstehenden Vakanzen sind dann im Kirchenbezirk zu versorgen und nicht durch Berufungen von außerhalb des Kirchenbezirkes zu besetzen.

Es hat sich als praktikabel und sachgerecht erwiesen, die konkreten Fragen zur Verteilung der zur Verfügung stehende Arbeitskräfte in den Kirchenbezirken zu bearbeiten. Die notwendigen

Daten und Beschlüsse zur Reduzierung der besetzbaren Stellen in SELK

Rahmendaten werden durch das Kollegium der Superintendenten und die Kirchenleitung verantwortet.

B. Beschluss von Kollegium der Superintendenten und der Kirchenleitung im März 2022

Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten nehmen wahr, dass die Zahl der Personen, die Stellen in Gemeindepfarrämter besetzen werden, sich bis 2030 erheblich reduzieren wird. (Arbeitsprognose Stand März 2022: in Gemeinden 70, Gesamt 80).
Der Prozess hat das Ziel, unter Beachtung der bestehenden Ressourcen, die geistliche Versorgung der Gemeinden und ihrer Glieder in verantworteten Pfarrbezirken zu sichern und Gemeindeaufbau zu ermöglichen. Die Bildung von besetzbaren Pfarrbezirken reduziert die Belastung durch akut auftretende Vakanzen und verteilt das zur Verfügung stehende Personal möglichst solidarisch. Ziel ist es nicht, Gemeinden oder Standorte zu schließen, sondern leistbare Strukturen der Versorgung in allen Teilen der Kirche zu schaffen.
Die Verantwortlichkeit für Entscheidungen liegt bei den Kirchenbezirken und ihren Gemeinden und Pfarrbezirken.

1. Das KL|KollSup beschließt auf der Sitzung im Oktober 2022 verbindliche Kriterien, die eine besetzbare Stelle in der SELK aufweisen soll. (Zu diesen Kriterien könnten gehören: Anzahl von Gemeindegliedern, Anzahl von Gottesdienstbesuchern, Finanzkraft zur Besoldung, regionale Bedeutung eines Standortes, …)
   KL|KollSup bitten dafür die Kirchensynode auf ihrer nächsten Tagung eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die dafür Vorschläge vorlegt.

2. Um diese Herausforderung zu bearbeiten, Rahmendaten zu erarbeiten und diese in die Kirchen zu kommunizieren, setzen Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten eine Steuerungsgruppe mit folgenden Aufgaben und Kompetenzen ein:

a. Die Steuerungsgruppe erstellt (fortlaufend) eine Prognose über die zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte für die Jahre 2023 bis 2030.
b. Die Steuerungsgruppe schlägt für die Erstellung des Stellenplans für jeden Kirchenbezirk eine Höchstzahl von besetzbaren Stellen für die kommenden Jahre vor. Eine solche Zahl für das folgende Jahr wird für jeden Kirchenbezirk mit dem Stellenplan durch das KollSup diskutiert und verbindlich verabschiedet.

c. Die Arbeitsgruppe ist berechtigt mit allen beteiligen Gremien und Organen (in Gesamtkirche, Bezirken und Pfarrbezirken) der SELK Kontakt aufzunehmen. Dabei soll die Steuerungsgruppe alle Verantwortlichen unterstützen, den Prozess zur Anpassung der Zahl der Arbeitsstellen an die Zahl der zur Verfügung stehenden Personen und seine Notwendigkeit zu erklären und zu plausibilisieren.

C. Anmerkungen zu den Rahmenbedingungen und Folgen der Reduzierung der Arbeitsstellen

In bisherigen Prozess zur Reduzierung von Pfarrstellen hat es sich als sachgerecht erwiesen, dass die Entscheidungen über strukturelle Veränderungen, insbesondere die Bildung von Pfarrbezirken auf Ebene der Kirchenbezirke initiiert und bearbeitet wurde. Diese Verantwortlichkeit soll weitergeführt werden. Die Steuerungsgruppe hat die Aufgabe die Arbeit in den verschiedenen Regionen im Tempo und in der Plausibilisierung zu vernetzen und sie konkret voranzubringen.

Es deutet sich an, dass diese notwendige Reduzierung von Arbeitsstellen eine Reihe von erheblichen Folgen haben wird.

Es werden folgende Fragen in der Kirche und ihren Gremien zu bearbeiten sein:

- Wird es zukünftig Pfarrbezirke mit einer besonderen regionalen Bedeutung und Übernahme von Aufgaben geben? (Arbeitstitel: Zentralgemeinden / Leuchttürme / digitale Kirche / Jugendarbeit / …)
- Wird es in Zukunft Diasporapfarrbezirke geben, in denen Gemeinde mit einer verminderten Frequenz oder in zeitlichen Blöcken versorgt werden? Dabei ist dann die Kasualversorgung sicherzustellen.
- An welchen Stellen kann neue Arbeit unterstützt und begonnen werden?
- Eine verminderte Anzahl von Gemeindepfarrstellen hat zur Folge, dass es fraglich sein wird, ob in allen Regionen die übergemeindlichen Aufgaben wahrgenommen und die ordnungsgemäßen Stellen (Superintendenten, Jugendpfarrämter, Pfarrer im Beirat) besetzt werden können. Deshalb wird sich die Frage nach der Arbeitsfähigkeit von Konventen und Bezirken stellen. Kirchenbezirke und Gesamtkirchen sollten evaluieren, ob und wie langfristig 10 Kirchenbezirke und 4 Kirchenregionen personell ausgefüllt werden können. Dies gilt auch für die Zahl von sechs Geistlichen, die heute zur Kirchenleitung gehören.
- Welche Aufgaben können zukünftig in Regionen anstatt in Gemeinden und Pfarrbezirken bearbeitet werden? (Jugend- und Konfirmandenarbeit, Gemeindebriefe, …)
- Der strukturelle Prozess muss mit einem pastoraltheologischen Prozess korrespondieren, der das Pfarrer- und das Gemeindebild bei Pfarrern und Gemeinden weiterentwickelt.

Daten und Beschlüsse zur Reduzierung der besetzbaren Stellen in SELK

Diese Arbeit ist in den Kirchenbezirken und Gemeinden, durch die dort Verantwortlichen zu leisten. Diese Prozesse sind durch die Gesamtkirche und die LThH zu initiieren und zu motivieren.

- Der Mangel an Pfarrern und Pastoralreferentinnen stellt die Frage nach anderen Professionen, die in der SELK hauptamtlich arbeiten und nach der Weiterentwicklung der Berufsbilder von Pfarrer und Pastoralreferentin. Die Werbung um Berufsanfänger und -einsteiger ist eine parallele Herausforderung.

Propst Burkhard Kurz | 12.04.2022

2 + 3

14. KIRCHENSYNODE DER SELK
BALHORN/RABBER • 2019/2022

830.01

Antrag zu Antrag 830: Strukturprozesse der SELK

Die 2. Synodaltagung der 14. Kirchensynode 2022 möge beschließen:

Die Synode nimmt die Bitte auf, eine AG einzusetzen, die Vorschläge für verbindliche Kriterien, die eine besetzbare Stelle in der SELK aufweisen sollen, erarbeitet. Sie schlägt vor, die AG zu besetzen mit 4 Laienvertretern, einem Superintendenten und einem Pfarrer.
Der Ausschuss schlägt der Synode folgende Personen vor: Superintendent Michael Voigt und Pfarrer Stefan Förster, als Laienvertreter: Florian Josef für den Osten, Hansjürgen Geiß für den Westen, Ingeborg Polzer für den Süden, Christof von Hering für den Norden. Ein Vertreter der Steuerungsgruppe wird als Gast zu den Sitzungen eingeladen, um die Kommunikation des Prozesses der AG in die Steuerungsgruppe hinein zu gewährleisten.

Arbeitsausschuss 1

Rabber, 06.05.2022

---

14. KIRCHENSYNODE DER SELK
BALHORN/RABBER • 2019/2022

830.02

Antrag zu Antrag 830 Strukturprozesse der SELK

Die 2. Synodaltagung der 14. Kirchensynode 2022 möge beschließen:

Die 14. Synode bittet das Präsidium, den Strukturprozess des Stellenplans als weiter zu bearbeitendes Thema auf der 15. Synode vorzusehen.

4

350.01

Einstimmig verabschiedeter Antrag der Arbeitsgruppe 6. des 14. Allgemeinen Pfarrkonvents (APK) der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK) in Hofgeismar („Alternative Stellenbesetzung")

Der 14. APK möge beschließen:

„Der APK wendet sich mit folgenden Einschätzungen und Bitten an die Kirchenleitung und das Kollegium der Superintendenten der SELK:

1. Der APK unterstützt angesichts der in der Unterlage 350, S. 2, dort B), geschilderten Prognose ausdrücklich und nachdrücklich das Anliegen, für gemeindliche und kirchliche Arbeitsfelder in der SELK im Rahmen des Stellenplans neben den Pfarrern Personen mit alternativen Berufsbildern für die Anstellung zu gewinnen.

2. Wünschenswert erscheint dem APK insbesondere die Anstellung von Pastoralreferentinnen, Diakoninnen und Diakonen, von religions-, gemeinde- und sozialpädagogischen Fachkräften, von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern, von Menschen aus dem Bereich Beratung und Seelsorge, von Verwaltungskräften auf gemeindlicher und auf regionaler Ebene sowie von Expertinnen und Experten aus dem Bereich (digitaler) Medien.

3. Zu unterscheiden wären dabei Anstellungen im Rahmen von Projekten, im Rahmen geringfügiger Beschäftigung oder im Rahmen einer Teilzeit- oder Vollzeitstelle.

4. Folgende Überlegungen geben wir für intensivierte Bemühungen um eine Etablierung solcher Stellen in der Kirche zu bedenken:

- Bemühungen um die Errichtung und Besetzung solcher alternativen Stellen sollten sowohl von der Leitungsebene als auch von den Gemeinden/Gemeindeverbünden ausgehen.

- Es müssten Kriterien entwickelt werden, unter welchen Umständen die Einrichtung solcher Stellen gerechtfertigt erscheint.

- Andere hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben dem Pfarrer sollten nicht einfach unter dem Stichwort „Entlastung", sondern mit ihren je eigenen Gaben wahrgenommen werden.

- Die Errichtung/Umwidmung von Stellen setzt einerseits ein erhebliches Maß an Verbindlichkeit voraus, andererseits sollte auch die Möglichkeit von sich

verändernden Rahmenbedingungen im Blick behalten werden, sodass z.B. die Anstellung von Pfarrern nicht behindert wird.

- Die Zusammenarbeit von Pfarrern und anderen Hauptamtlichen wird das Pfarrer- und Gemeindebild verändern. Dieser Prozess sollte begleitet werden z.B. durch eine öffentliche Ringvorlesung, durch Gemeindeseminare, für die ein Entwurf und eine Liste von Referenten zur Verfügung gestellt wird, und durch das Angebot von Supervision in den betroffenen Gemeinden.

5. Konkret regt der APK an,

a) Berichte aus dem Bereich der SELK zu sammeln und zur Verfügung zu stellen, in denen Erfahrungen mit bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Arbeitsbereichen neben dem Pfarramt dokumentiert sind. (z.B. Wie kam es zu der Idee? Was waren Hindernisse? Wie sieht die Zusammenarbeit aus? Was hat sich bewährt? Was ließe sich besser machen?).

b) eine Anleitung zu erarbeiten, was für Gemeinden (oder größere organisatorische Einheiten in der Kirche) auf dem Weg zur Einrichtung/Umwidmung einer Stelle, die nicht von einem Pfarrer besetzt wird, zu berücksichtigen ist und ~~wir~~ wie zur Beantragung vorgegangen werden muss.

c) verschiedene ‚Berufe in der SELK' (s.o. unter 2.) offensiv zu bewerben und so unter jungen Leuten das Bewusstsein zu schaffen, dass es durchaus unterschiedliche Möglichkeiten für eine hauptamtliche Tätigkeit in der SELK gibt.

d) im Rahmen einer kurz- und/oder mittelfristigen Kampagne (z.B. bis 2030) den Bedarf und Anstellungsmöglichkeiten für Personen aus anderen Berufen zu erheben und die so identifizierten Stellen offensiv zu bewerben (z.B. ‚10 Diakoninnen und Diakone für die SELK in sieben Jahren').“

Hofgeismar, den 16.6.2022

5 SELK.info vom November 2022

Verbindliche Kriterien für besetzbare Stellen

Die zweite Tagung der 14. Kirchensynode hatte im Mai in Bad Essen-Rabber eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung von Vorschlägen für „verbindliche Kriterien für besetzbare Stellen in der SELK“ eingesetzt. Als Vertreter dieser Arbeitsgruppe stellten Hans-Jürgen Geiß (Dörverden) und Christof von Hering (Kronshagen) die differenzierten Arbeitsergebnisse ausführlich vor. In ihrem Fazit empfiehlt die Arbeitsgruppe dem Kollegium der Superintendenten und der Kirchenleitung die Verwendung der zuvor erläuterten Kriterien (statistische Gliederzahl, Umlage und Gottesdienstbesuch) in ihrer Gewichtung zueinander als Berechnungsgrundlage für die Aufteilung von jeweils zur Verfügung stehenden personalen Ressourcen auf die Kirchenbezirke beziehungsweise Kirchenregionen. Dabei sollten die statistischen Zahlen aktuell gehalten werden und „ein Korridor für die Anwendung weicher Kriterien eingeplant werden, um im Blick auf Entwicklungen und konkrete Besetzung von Pfarrstellen handlungsfähig zu bleiben und mit Augenmaß ‚Schritt für Schritt‘, Jahr für Jahr, zu agieren, ohne die notwendige Plausibilität der ‚harten Kriterien‘ gegenüber der Gesamtkirche zu gefährden. Das Fazit wurde von der Kirchenleitung und dem Kollegium der Superintendenten verabschiedet und wird der in Bildung befindlichen Steuerungsgruppe im neuen Strukturprozess der Gesamtkirche als Arbeitsgrundlage zur Verfügung gestellt.

6 Protokollauszug Beirat Hessen-Süd

Strukturreform der SELK bis 2030

Höhn berichtet von den Ergebnissen der Beratungen KL/KollSup im Oktober. Künftig wird es Kriterien für eine besetzbare Stelle in der SELK geben. Gewichtung: 40% Gemeindegröße, 40% Umlage an die AKK, 20% Gottesdienstbesuch.

Eine Steuerungsgruppe übernimmt die Koordination des gesamtkirchlichen Prozesses. Auf den Bezirk Hessen-Süd wird die Einsparung mind. einer weiteren Stelle zukommen.

Bei der Synode soll das thematisiert werden. Außerdem wird sich der Beirat am 12./13. Mai 2023 zu einer weiteren Klausur treffen, um anhand der vorliegenden Zahlen von 2022 mögliche Einsparungen zu besprechen. Auch die Zusammenarbeit mit Nachbarbezirken wird eine wichtige Rolle spielen. Dann soll gezielt auf die betreffenden Vorstände/Gemeinden zugegangen werden.

7 Protokollauszug Pfarrkonvent Hessen-Süd

Antrag des Bezirkspfarrkonvents Hessen-Süd an die Bezirkssynode Hessen-Süd:
„Die Kirchenbezirkssynode Hessen-Süd beauftragt den Bezirksbeirat, den Strukturprozess 2022-2030 zu gestalten. Er soll dazu die Kriterien für eine Pfarrstelle in der SELK berücksichtigen und zugleich die lokalen Gegebenheiten im Bezirk und die Bedürfnisse der einzelnen Gemeinden aufnehmen.“