

Zusammenfassung vom Infoabend zur Strukturreform am 17.08.2026 in Braunschweig

von Steven Burek
Stabsstelle Reformprozesse

1. Gesamteindruck aus dem Abgleich

Die Rückmeldungen verbinden Erwartungen an größere regionale Strukturen und eine professionellere Organisation mit einem deutlichen Bedürfnis nach örtlicher Präsenz, Beteiligung und verlässlicher Unterstützung. Als Chancen werden insbesondere eine stärkere Vernetzung, die Bündelung von Kompetenzen, multiprofessionelle Zusammenarbeit und die Entlastung von Verwaltungsaufgaben gesehen.

Die drei Themenfelder „Vor Ort lebendig“, „Regional getragen“ und „Gut organisiert“ sind eng miteinander verbunden. Handlungsfähige Kirchen-Teams benötigen klare Zuständigkeiten, finanzielle Spielräume und die Unterstützung durch Hauptamtliche. Die regionale Ebene kann diese Arbeit tragen, wenn sie transparent organisiert ist, örtliche Identitäten berücksichtigt und professionelle Dienstleistungen zuverlässig bereitstellt.

Der weitere Prozess muss deshalb insbesondere die Verteilung von Verantwortung, die Beteiligung der kirchlichen Orte, die Rollen der beruflich Beschäftigten sowie den Umgang mit Finanzen, Gebäuden und digitalen Verwaltungsprozessen konkretisieren. Entscheidend wird sein, die Veränderungen nachvollziehbar zu kommunizieren und professionell zu begleiten.

Leitgedanke: Vor Ort gestalten, regional tragen und verlässlich organisieren.

2. Vor Ort lebendig

Die Gruppenarbeit macht deutlich, dass kirchliches Leben auch in den neuen Strukturen vor Ort sichtbar, ansprechbar und eigenständig bleiben soll. Dafür braucht es handlungsfähige Kirchen-Teams, eine verlässliche Begleitung durch Hauptamtliche und ausreichend Raum für neue Ideen.

Kirchen-Teams und Verantwortung: Die Bildung, Zusammensetzung und Legitimation der Kirchen-Teams müssen nachvollziehbar geregelt werden. Sie sollen weniger mit administrativen Aufgaben belastet sein und sich stärker auf die inhaltliche Gestaltung des kirchlichen Lebens konzentrieren können. Zu klären ist auch, welche Funktion sie im Übergang aus den bisherigen Kirchenvorständen übernehmen. Dafür benötigen sie klar benannte Verantwortlichkeiten, finanzielle Spielräume, Qualifizierung und eine verlässliche Einbindung in die regionalen Gremien.

Präsenz von Hauptamtlichen: Es wurde der Wunsch geäußert, Pfarrpersonen sowie weitere beruflich Beschäftigte den Kirchengemeinden und kirchlichen Orten weiterhin verbindlich zuzuordnen. Auch für Diakoninnen und Diakone, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie Gemeindesekretärinnen und Gemeindesekretäre braucht es klar definierte Aufgaben und Rollen vor Ort. Hauptamtliche sollen Ehrenamtliche gewinnen, qualifizieren, begleiten und entlasten.

Kinder und Jugendliche: Eine lebendige Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vor Ort wird als entscheidend für die Zukunft der Kirche angesehen. Eine zu starke Zentralisierung kann die persönliche Bindung an die einzelnen Orte schwächen. Junge Menschen brauchen eine stärkere Stimme, verlässliche Ansprechpersonen sowie Freiräume, Verantwortung und Vertrauen.

Beteiligung und Repräsentanz: Aus Sicht der Teilnehmenden muss gewährleistet sein, dass alle bisherigen Kirchengemeinden und kirchlichen Orte in den künftigen Gremien angemessen vertreten sind. Regionale Entscheidungen sollen die Perspektiven und Erfahrungen vor Ort verlässlich einbeziehen.

Offenheit für neue Wege: Die neuen Strukturen werden auch als Chance für neue, inklusive Projekte und Formen kirchlicher Arbeit verstanden. Dafür braucht es Offenheit, Mut zum Ausprobieren und die Bereitschaft, Erfahrungen gemeinsam auszuwerten.

Kirchenmusik: Kirchenmusik soll als wichtiger Bestandteil eines lebendigen kirchlichen Lebens erhalten bleiben und auch künftig eine erkennbare Rolle vor Ort spielen.

Kernaussage: Kirchliches Leben bleibt lebendig, wenn Menschen vor Ort echte Verantwortung übernehmen können, dabei verlässlich unterstützt werden und Raum für Kinder, Jugendliche, Musik, Gemeinschaft und neue Ideen erhalten.

3. Regional getragen

Die Gruppenarbeit zeigt, dass die regionale Ebene nicht nur als Verwaltungsraum verstanden werden darf. Sie soll Vernetzung ermöglichen, Ressourcen bündeln, verlässliche Unterstützung bieten und zugleich die Vielfalt und Identität der kirchlichen Orte bewahren.

Professionelle und verlässliche Verwaltung: Von einer regional gebündelten Verwaltung werden mehr Professionalität, schlankere Strukturen und feste Ansprechpersonen erwartet. Gleichzeitig wurde gefragt, wie die vorgesehene Reduzierung des Verwaltungspersonals um 35 Prozent bis 2035 mit einer leistungsfähigen Verwaltung vereinbart werden kann. Die Verwaltung soll Hauptamtliche entlasten, damit diese stärker für Ehrenamtliche und die inhaltliche Arbeit da sein können.

Klare Aufgaben und finanzielle Spielräume: Es muss eindeutig geregelt werden, welche Aufgaben und Entscheidungen regional verantwortet werden und welche Gestaltungsmöglichkeiten vor Ort verbleiben. Besonders wichtig sind die künftige Haushaltshoheit der Regionalkirchengemeinde sowie verlässliche finanzielle Verfügungsrahmen für die Kirchen-Teams. Die regionale Ebene braucht eine ausreichende Größe, um tatsächlich handlungsfähig zu sein.

Vernetzung und Zusammenarbeit: Die größeren Einheiten bieten Chancen für multiprofessionelle Teams, eine bessere Zusammenarbeit und die gemeinsame Nutzung von Kompetenzen. Doppelstrukturen sollen vermieden und Aufgaben etwa in Diakonie, Jugendarbeit und weiteren Arbeitsfeldern sinnvoll abgestimmt werden. Für städtische und ländliche Räume braucht es jeweils passende Lösungen. Auch räumliche Entfernungen und Erreichbarkeit müssen berücksichtigt werden.

Identität und funktionierende Arbeit bewahren: Bestehende Interessen, Gruppen, Einrichtungen, Profile und gut funktionierende Projekte sollen vor der Neuordnung sorgfältig erfasst werden. Für erfolgreiche Angebote braucht es Konzepte, die ihren Fortbestand sichern und ihre Weiterentwicklung ermöglichen. Kirchliche Orte und ihre besonderen Profile müssen auch innerhalb der Region sichtbar und erkennbar bleiben.

Verantwortung gemeinsam tragen: Viele Mitglieder der bisherigen Kirchenvorstände fühlen sich vor allem ihrem jeweiligen Ort verpflichtet. Deshalb muss regionales Bewusstsein schrittweise entwickelt werden. Zugleich besteht die Sorge, ob genügend Ehrenamtliche für den künftigen Regionalkirchenvorstand gewonnen werden können. Das Abgeben und Neuverteilen von Verantwortung erfordert Vertrauen, transparente Kommunikation und nachvollziehbare Zuständigkeiten.

Veränderung professionell begleiten: Die Umstellung sollte durch Beratung, Coaching, Moderation und regelmäßige Rückmeldungen begleitet werden. Besondere Aufmerksamkeit benötigen die beruflich Beschäftigten, bei denen Unsicherheit über künftige Aufgaben und Arbeitsorte besteht.

Jugend beteiligen: Die bereits regional organisierte Jugendarbeit in Braunschweig wurde als ermutigendes Beispiel genannt. Junge Menschen sollten künftig stärker beteiligt werden und Möglichkeiten erhalten, auch in kirchlichen Gremien Verantwortung zu übernehmen.

Kernaussage: Die regionale Ebene kann tragen, wenn sie professionell organisiert ist, die Arbeit vor Ort verlässlich unterstützt, finanzielle und inhaltliche Zuständigkeiten klar regelt und die Identität der einzelnen kirchlichen Orte schützt.

4. Gut organisiert

Die Gruppenarbeit macht deutlich, dass die neuen Strukturen nur dann entlasten, wenn Zuständigkeiten eindeutig geregelt, Verwaltungswege vereinfacht und professionelle Unterstützungsangebote gut erreichbar sind. Besonders in den Bereichen Finanzen, Gebäude, Personal und Digitalisierung besteht konkreter Klärungsbedarf.

Finanzen und zweckgebundene Mittel: Für zweckgebundene Spenden und örtlich eingeworbene Finanzmittel braucht es transparente Regelungen. Es muss nachvollziehbar bleiben, welchem kirchlichen Ort die Mittel zugutekommen und welche Entscheidungsmöglichkeiten vor Ort sowie auf der Ebene der Regionalkirchengemeinde bestehen.

Leitung und Gremien: Die Wahl und Zusammensetzung des Regionalkirchenvorstands müssen verständlich geregelt werden. Dabei stellt sich die Frage, wie die einzelnen Orte angemessen vertreten werden. Ebenfalls zu klären ist, wie Propsteien und Regionalkirchengemeinden räumlich und organisatorisch aufeinander bezogen sind.

Service und multiprofessionelle Teams: Gewünscht werden gut erreichbare, multifunktionale Teams, die Gemeinden und Kirchen-Teams kompetent unterstützen. Auch die künftigen Aufgaben der Mitarbeitenden in den Propsteien müssen geklärt werden. Die vorgesehene Reduzierung des Verwaltungspersonals darf nicht dazu führen, dass notwendige Unterstützung verloren geht.

Digitalisierung und einheitliche Abläufe: Digitale Akten, ein Dokumentenmanagementsystem sowie abgestimmte Prozesse sollen die Zusammenarbeit erleichtern. Dafür braucht es einheitliche Systeme, verbindliche Standards und praxistaugliche Lösungen. Ebenso ist zu klären, welche Funktion Gemeindebüros und regionale Servicestellen künftig übernehmen.

Professionelles Gebäudemanagement: Der Umgang mit Gebäuden soll stärker regional gebündelt und professionalisiert werden. Vorgeschlagen wurden fachkundige Ansprechpersonen für Baufragen und Gebäudemanagement, ausreichende personelle Kapazitäten, eine technische Geschäftsführung für mehrere Regionalkirchengemeinden sowie ein verlässlicher Bauetat.

Gebäudebestand und neue Nutzungen: Der vorhandene Gebäudebestand muss überprüft und an die künftigen Möglichkeiten angepasst werden. Dabei wurde auch die Perspektive genannt, einen Teil der Gebäude einer anderen Nutzung zuzuführen. Entscheidungen darüber sollen strategisch, transparent und gemeinsam mit den betroffenen Orten getroffen werden.

Vorschriften und Verfahren: Regelungen und Verwaltungsverfahren sollten deutlich vereinfacht werden. Weniger komplizierte Vorschriften, klare Zuständigkeiten und verlässliche Ansprechpersonen können Hauptamtliche und Ehrenamtliche spürbar entlasten.

Kernaussage: Gute Organisation braucht klare Zuständigkeiten, professionelle Unterstützung, einheitliche digitale Systeme und eine strategische Steuerung von Finanzen und Gebäuden. Entscheidend ist, dass die neue Verwaltung für die kirchliche Arbeit vor Ort erreichbar, verständlich und tatsächlich entlastend ist.

5. Klärungsfragen für die weitere Bearbeitung

Aus den Rückmeldungen ergeben sich u.a. folgende prioritäre Fragen für die Arbeitsgruppen, die Gesetzgebung und die Vorbereitung der Regionalkirchengemeinden:

1. Wie werden die Kirchen-Teams gebildet und legitimiert, wie wird der Übergang aus den bisherigen Kirchenvorständen gestaltet und welche Begleitung sowie Qualifizierung sind dafür vorgesehen?
2. Welche konkreten Entscheidungsbefugnisse, finanziellen Spielräume und Verantwortlichkeiten erhalten die Kirchen-Teams vor Ort?
3. Wer übernimmt vor Ort die Koordination und steht Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen und der Region als verlässliche Ansprechperson zur Verfügung?
4. Wie wird der Regionalkirchenvorstand gewählt, und wie werden eine angemessene Vertretung der kirchlichen Orte, seine Zusammensetzung und seine Arbeitsweise geregelt?
5. Welche Aufgaben und Entscheidungen werden künftig regional verantwortet, welche verbleiben verbindlich bei den kirchlichen Orten und wie werden Propsteien und Regionalkirchengemeinden aufeinander abgestimmt?
6. Wie werden Pfarrpersonen sowie weitere beruflich Beschäftigte den kirchlichen Orten zugeordnet und ihre Aufgaben auf örtlicher und regionaler Ebene voneinander abgegrenzt?
7. Wie werden die beruflich Beschäftigten während des Übergangs informiert und beteiligt, und wie werden ihre künftigen Aufgaben sowie Arbeitsorte geklärt?
8. Wie können Kinder und Jugendliche dauerhaft beteiligt, vor Ort begleitet und stärker in kirchliche Entscheidungsprozesse einbezogen werden?
9. Wie werden bestehende Gruppen, erfolgreiche Projekte, besondere Profile sowie Angebote etwa in Kirchenmusik, Diakonie und Jugendarbeit erfasst, gesichert und weiterentwickelt?
10. Wie werden die Haushaltshoheit, finanzielle Verfügungsrahmen und der Umgang mit zweckgebundenen Spenden zwischen Regionalkirchengemeinde und kirchlichen Orten geregelt?
11. Wie kann trotz der vorgesehenen Reduzierung des Verwaltungspersonals eine professionelle, gut erreichbare und verlässliche Unterstützung gewährleistet werden?
12. Welche einheitlichen digitalen Systeme sowie welche Standards für Aktenführung und Verwaltungsprozesse werden benötigt, und wie werden Gemeindebüros und regionale Servicestellen eingebunden?

13. Wie werden Zuständigkeiten, Personal, Finanzierung und Entscheidungswege für ein professionelles Gebäudemanagement gestaltet?
14. Nach welchen transparenten Kriterien wird entschieden, welche Gebäude erhalten, weiterentwickelt, anders genutzt oder aufgegeben werden?
15. Wie werden die kirchlichen Orte, Ehrenamtlichen und beruflich Beschäftigten im weiteren Prozess kontinuierlich informiert, beteiligt und über Zwischenergebnisse sowie Entscheidungen unterrichtet?