

Beziehungsräume stärken – Strukturen vereinfachen – Einheit erhalten



Grundlegende kirchenleitende Eckpunkte für künftige Handlungsschritte in der Struktur- und Stellenplanung

*Bericht der AG »Kirche im Wandel« an die Kirchenleitung
der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens*

Kirche
IM WANDEL



Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis der von der Kirchenleitung eingesetzten Arbeitsgruppe „Kirche im Wandel“. Die Kirchenleitung dankt der Arbeitsgruppe und hat sich in ihrer Sitzung am 6. Februar 2026 die im Bericht benannten Empfehlungen und Vorschläge als Orientierungsrahmen für die anstehenden Veränderungsprozesse der Landeskirche ausdrücklich zu eigen gemacht.

Mitglieder der Arbeitsgruppe „Kirche im Wandel“:

Landesbischof Tobias Bilz

OLKR Dr. Jördis Bürger

Superintendent Rainer Findeisen

Pfarrer Dr. Christoph Herbst (Vorsitzender)

OLKR Margit Klatte

Barbara Pfeiffer

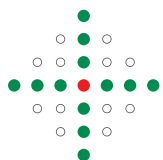
OLKR Burkart Pilz (Vorsitzender)

OLKR Kathrin Schaefer

Friedhelm Zühlke

Geschäftsführung der Arbeitsgruppe:

KR Lüder Laskowski



Evangelisch-Lutherische
Landeskirche Sachsens

Herausgeber:

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens

Lukasstraße 6, 01069 Dresden

www.evlks.de

Foto: © Steffen Giersch (Titel), Adobe Firefly (Rückseite)

Inhaltsverzeichnis

1. Kirche im Wandel – Kirche in Bewegung. Theologische und geistliche Orientierung.....	5	
Wir müssen uns bewegen.....	5	5
Wir gehen als Bewegte.....	7	
Wir nehmen Wertvolles mit.....	7	
Wir ändern uns.....	8	
Wir setzen auf die Weggemeinschaft.....	8	
2. Was heute unsere Realität ist. Herausforderungen nüchtern sehen.....	10	10
3. Der bisherige Prozess im Rückblick. Auftrag, Zwischenbericht und Resonanzen.....	13	
4. Was wir empfehlen. Schritte für eine zukunftsfähige Gestalt unserer Kirche.....	16	
4.1 „Konzentriert und einfach“	16	
4.2 „Beziehungsstark und vielfältig“	24	
4.3 „Gemeinschaftlich und unterstützend“	28	15
4.4 „Ehrenamtlich, nebenamtlich, hauptamtlich“	35	
4.5 „Qualifiziert und bildungsstark“	38	
4.6 „Diakonisch und missionarisch“	42	
5. Wie es gut weitergehen kann. Vorschläge für den gemeinsamen Weg.....	45	
		20
6. Anhang: Übersicht über die Empfehlungen und Vorschläge.....	47	

Kirche

IM WANDEL



1. Kirche im Wandel – Kirche in Bewegung. Theologische und geistliche Orientierung

Als die Heuersdorfer Emmauskirche in einer aufsehenerregenden Reise 2007/2008 der Braunkohle wegen nach Borna umzog, wurde etwas gewagt, was eigentlich nicht geht. Einerseits sollte die Kirche bleiben, wie sie ist. Andererseits wurde ihr eine maximale Veränderung zugemutet. Diese Spannung hatte sich ergeben, weil am alten Ort keine Menschen mehr lebten und die Kirche selbst dem Untergang geweiht schien. Aber die Christen von Heuersdorf und viele andere darüber hinaus wünschten sich eine mitziehende Kirche. So wurde die Kirchenreise geplant und durchgeführt. Bald darauf konnte am neuen Standort das 750-jährige Kirchweihjubiläum gefeiert werden. Der Umzug war gelungen!

Die Veränderungen, vor denen wir stehen, sind wesentlich davon bestimmt, dass die Umstände sich radikal verändern, unter denen wir Kirche sind. Die Menschen ziehen weg, wie sie aus Heuersdorf weggezogen sind. Ja, die Kirche selbst drohe einzustürzen, meinen manche. Aber viele Christinnen und Christen unserer Landeskirche geben „ihre“ Kirche nicht auf. Sie wollen, dass sie mitzieht. Sie lieben sie, wie sie in den letzten Jahrhunderten geworden ist und setzen alles in Bewegung, damit sie den Menschen dorthin folgt, wo sie leben. Sie soll ihnen weiter Orientierung und Halt geben, wenn sich so viel um sie herum verändert. Dabei geht es oft nicht um einen räumlichen Ortswechsel. Die meisten unserer Kirchen stehen nach wie vor mitten unter den Menschen, für die sie gebaut wurden. Es geht um den Umzug in neue Verhältnisse, um die Überführung der Kirche in eine neue Zeit hinein.

Die Heuersdorfer Emmauskirche ist ein Bild für die einzelnen Kirchen in den Dörfern und Städten unserer Landeskirche. Die „Kirchorte“ und „Ortskirchgemeinden“ spielen im Bericht der AG eine große Rolle. Zugleich ist die Heuersdorfer Kirche als eher kleine Kirche ein Bild für unsere Kirche insgesamt. Die zurückgehenden Mitgliederzahlen haben unser Kirchenbild verändert. Zum Staunen ist, dass diese Kirche ihre Stabilität auf ihrer Umzugsreise unter Beweis gestellt hat. Damit wird hier die Hoffnung zum Ausdruck gebracht, dass wir die Stabilität unserer Kirche nicht in Gefahr sehen.

Die AG „Kirche im Wandel“ hat sich in ihren Beratungen kontinuierlich gefragt, wieviel Wandlung in dieser Bewegung notwendig ist. Dabei hat sie verschiedene Phasen durchlaufen. Es wurden mutige Veränderungen avisiert und diese später in mehrfachen Durchläufen hinterfragt und nachgeschärft. Der nun vorliegende Bericht legt das Ergebnis vor und die Arbeitsweise offen.

Wir müssen uns bewegen

Wandel oder Wandlung im sozialen Kontext bezieht sich oft auf sich ändernde Rahmenbedingungen. Es ist ein Geschehen, was nicht ziel- oder zweckorientiert in Gang gesetzt wird. Wandel passiert, weil das Leben ständigen Veränderungen ausgesetzt ist. „Kirche im Wandel“ hat also nicht gemeint, dass ein Wandel angestoßen werden soll, sondern die Kirche herausgefordert ist, sich im (sowieso stattfindenden) Wandel zu bewegen. Für diese

Bewegung brauchen wir als Kirche Orientierung und suchen nach ihr. Dafür bieten sich verschiedene Möglichkeiten an.

Viele Christinnen und Christen halten Ausschau nach einer tragfähigen Zukunftsvision:
 5 Wie wollen und werden wir Kirche sein? Dahinter steckt der Wunsch, dass wir einer konkreten Vorstellung folgend der Kirche eine veränderte Gestalt geben, fast so, als ob man eine Bauzeichnung anfertigen und danach vorgehen könnte. Leitbildprozesse, mit deren Hilfe ein solches Zukunftsbild gewonnen werden soll, haben mit der Schwierigkeit zu
 10 kämpfen, dass unterschiedliche und manchmal konkurrierende Ideale oder Vorstellungen von Kirche zusammengeführt werden müssen. Wenn schließlich alle einverstanden sind, hat das Leitbild seine prägende Kraft oft schon verloren. Zurück bleibt die Vorstellung von einem Multifunktionsbau, der vielen Ansprüchen genügen soll und trotzdem viele Wünsche offenlässt.

15 Deshalb favorisieren andere einen weitgehenden Verzicht auf eine Zielvorstellung. Es gehe vielmehr darum, einen je geeigneten organisatorischen Rahmen dafür zu finden, dass sich die Grundäußerungen von Kirche – Gottesdienst und Gemeinschaft, Zeugnis und Diakonie –entfalten könnten. In Zeiten des Wandels gelte es daher, den Rahmen anzupassen oder, um im Bild vom Bau zu bleiben, das Material mit einem Bausatz zu liefern, der je nach ört-
 20 lichen Gegebenheiten flexibel errichtet und individuell ausgestaltet werden kann. Damit schiebt sich die Funktionalität in den Vordergrund. An dieser Stelle steht dann doch die bange Frage auf, ob die momentanen Veränderungen damit bewältigt werden können. Brauchen wir nicht mehr, als nur Maßnahmen um unsere Funktionalität zurückzugewinnen?

25 Eine dritte Sicht auf den Umgang mit veränderndem Wandel sei benannt. Ist und bleibt es nicht unsere Aufgabe, den uns anvertrauten Gaben entsprechend unserer Tradition zu leben? Sollten wir nicht so lange wie möglich in den bewährten Formen und Strukturen das aufrechterhalten, was uns als evangelisch-lutherische Kirche ausmacht und nach wie vor
 30 unter uns lebt? Wenn ja, dann müsse man sich von Erfolgsdruck befreien und unabhängig von der momentanen Wirksamkeit in Treue dem empfangenen Auftrag nachkommen. Dazu gehöre auch die Liebe zur Tradition, die es fortzuführen gelte, auch durch Zeiten des Rückgangs hindurch. Dafür müssten alle Ressourcen eingesetzt werden. Freilich, was ist, wenn die Menschen weiterziehen und die Kirchen ihre Funktion als Orte des Gottesdienstes nicht mehr wahrnehmen können?
 35

Alle diese Vorstellungen von der Zukunft haben etwas, was für die aktuelle Situation unserer Kirche zu bedenken ist. Natürlich brauchen wir eine Idee davon, wie es werden könnte. Genauso klar ist, dass wir unter veränderten Bedingungen unseren organisatori-
 40 schen Rahmen anpassen müssen. Schließlich wird niemand die gewachsenen Traditionen leichtfertig herschenken wollen. Zugleich aber gilt es, mit all dem in eine Bewegung zu kommen, die vielleicht der Zwölfkilometerreise gleicht, welche die Heuersdorfer Emmauskirche vom 25. bis 30. Oktober 2007 unternommen hat. Da muss sorgfältig geplant

und vorbereitet werden. Die anstehende Veränderung muss in machbare Etappen eingeteilt und in nachvollziehbarer Geschwindigkeit vollzogen werden. Trotzdem wird Unvorhersehbares passieren und das Zusammenwirken vieler wird gebraucht werden. Im Kern aber geht es darum, dass die Kirche eine Kirche bleibt und dass sie in die Nähe der Menschen gerückt wird. Damit erhalten die vorhandenen Traditionen, die organisatorischen Maßnahmen und die neuen Ideen ihren Sinn und ihr Ziel. 5

Wir gehen als Bewegte

Den Prozess dorthin können wir für unsere Landeskirche in Angriff nehmen, weil das biblische Zeugnis eine besondere Verheißung auf die Bewegung aus Glauben legt. Die Bibel ist voller Aufbruchs- und Weggeschichten. Oft wurde sich aufgrund negativer Umstände und/oder gemäß eines Sendewortes bewegt. Noah baute die Arche, um der Sintflut zu entgehen. Abraham zog aus, um für ein kommendes Volk neues Land zu gewinnen. Jakob ging mit seiner Familie nach Ägypten, um zu überleben und Jahrhunderte später brach ein großes Volk von dort wieder auf, um einer furchtbaren Sklavenherrschaft zu entkommen.¹ Landgewinn und Landverlust haben einander immer wieder abgewechselt, bis schließlich der Missionsauftrag Jesu alle Menschen und die ganze Welt ins Blickfeld schob.² Dabei war Jesus mit seinen Jüngerinnen und Jüngern in einer Weggemeinschaft unterwegs. Was aber wäre aus dieser Sendung geworden, wenn sich Christen nicht immer wieder neu aufgemacht hätten? Wie oft mussten sie dabei Liebgewordenes loslassen und Existenzgefährdungen überwinden. Dabei waren und sind es immer drei Dinge, die zusammenkommen: eine Verheißung, äußere Umstände und der Glaube an den mitgehenden Gott. Wir setzen mit unserer Bewegung den Grundgedanken einer „Kirche unterwegs“ fort. 10 15 20

Wir nehmen Wertvolles mit

Als Evangelisch-lutherische Landeskirche Sachsens folgen wir besonders den Sendeworten, wie sie im Evangelium von Jesus Christus aufgeschrieben sind.³ Wir sind auftragsgebunden, weil wir den Worten von Jesus Christus folgen, in die Welt zu gehen, Menschen für die Bewegung des Glaubens zu gewinnen und immer wieder neu mit ihnen eine Nachfolgegemeinschaft zu bilden. Wir tun das mit dem besonderen Fokus, der unserer Konfession anvertraut wurde. 25 30

Als Martin Luther 1544 mit der Torgauer Schlosskirche den ersten evangelischen Kirchenbau einweihte, benutzte er in seiner Predigt eine Formulierung, die als „Torgauer Formel“ in die Geschichte eingehen sollte: 35

„Meine lieben Freunde! Wir wollen jetzt dieses neue Haus einsegnen und unserem Herrn Jesus Christus weihen. Doch dies steht nicht mir allein zu, sondern zugleich sollt auch ihr zu Weihwasserwedel und Rauchfass greifen, damit dieses Haus darauf ausgerichtet werde, dass darin

¹ Vgl. 1. Mose 6–9; 1. Mose 12; 1. Mose 45–47; Exodus 1–15.

² Vgl. Matthäus 28,18–20; auch Markus 16,15–16; Lukas 24,46–49.

³ Vgl. auch Johannes 20,21–23 und Apostelgeschichte 1,8.

*nichts anderes geschehe, als dass unser lieber Herr selbst mit uns rede durch sein heiliges Wort und wir wiederum mit ihm reden durch Gebet und Lobgesang.*⁴

Damit wurde die evangelische Christenheit, die sich auf Martin Luther bezieht, mit einer Verheißung beschenkt. Immer dann, wenn sie in dieser Weise in Balance zwischen Wort und Antwort zusammenkommt, wird sie die Gegenwart Gottes erleben. Auf diese Verheißung stützen wir uns, wenn wir uns als Kirche neu in Bewegung setzen.

Wir ändern uns

Die Umstände, unter denen das geschieht, sind im Moment vom Rückgang der Gemeindegliederzahlen bestimmt. Er sorgt dafür, dass wir nicht alle Lebensäußerungen unserer Landeskirche im bisherigen Umfang aufrechterhalten werden können. Wir befinden uns in einer Drucksituation, die uns zum Handeln zwingt. Wir müssen uns bewegen! Damit diese Bewegung gelingt, braucht es eine Neuausrichtung der Aufmerksamkeit. Ist es in der Vergangenheit eher so gewesen, dass sich kirchliche Aktivitäten auf teilnehmende und aktive Gemeindeglieder fokussiert haben, kommen jetzt stärker die passiven Mitglieder und potenziell neu zu gewinnende in den Blick. Es wird in der Zukunft darum gehen, diese Verschiebung der Aufmerksamkeit in doppelter Weise zu vollziehen. Einerseits werden wir uns bei unseren Aktivitäten neu fragen müssen, wer unsere Zielgruppen sind. Andererseits gilt es eben auch, bei Kirchenfernen neue Aufmerksamkeit zu gewinnen.⁵ Das wird nur gelingen, wenn sie kirchliches Reden und Handeln als relevant für sich einordnen und wenn wir uns mit unserem Wort-Antwort-Geschehen in ihrer Nähe befinden.⁶ Dafür werden wir manchmal die Kirche an einen anderen Ort zu schieben haben. Andermal muss die Konzentration der Arbeit die Leuchtkraft verstärken.

Wir setzen auf die Weggemeinschaft

Schließlich soll der Frage nachgegangen werden, wie wir als Kirche die Momente der Ungewissheit aushalten werden, wenn das Kommende Mut braucht und das Gelingen unsicher erscheint. Für diese Augenblicke des Zweifels kann man sich nicht wappnen. Glaube stützt sich weder auf die Lösungen der Vergangenheit noch auf das Gelingen des Handelns der Gegenwart. Er orientiert vielmehr darauf, dass letztlich Gott selbst der Handelnde ist. Deshalb sind alle kommenden Veränderungen auch in Demut zu vollziehen. Die Jahreslosung für 2026⁷ orientiert besonders darauf, dass Erneuerung nicht aus einer gemeinsamen

⁴ Martin Luther, Einweihung eines neuen Hauses zum Predigtamt des göttlichen Wortes, erbaut im kurfürstlichen Schloss zu Torgau (1546), in: Ders., Deutsch-Deutsche Studienausgabe, Bd. 2: Wort und Sakrament, hg. von Dietrich Korsch / Johannes Schilling, Leipzig 2015, 851–892, hier 855 (WA 49, 588–614, hier 588).

⁵ Vgl. dazu Jan Hermelink, Kirchliche Organisation und das Jenseits des Glaubens. Eine praktisch-theologische Theorie der evangelischen Kirche, Gütersloh 2011, bes. 191–198 (4.1.4 Zugehörigkeit zur Kirche als Interaktion).

⁶ „Die kirchliche Organisation offeriert vor Ort, gut erreichbar und vergleichsweise niedrighschwellig, variable Räume und dazu eine vielfältige, oft berufliche Professionalität, die familiennahe, gesellige und diakonische Interaktion ebenso zu strukturieren vermag, wie kulturelle Erfahrung oder lokalpolitisches Engagement.“ (Hermelink, aaO., 195).

⁷ „Gott spricht: Siehe, ich mache alles neu!“ (Offenbarung 21,5)

Anstrengung geschieht, sondern aus dem gemeinsamen Wahrnehmen dessen, was Gott im Begriff ist zu tun.

Segen kann nicht gemacht werden, sondern wird dort verheißen, wo mit hoher Einmütigkeit gehandelt wird.⁸ Der bisherige Prozess „Kirche im Wandel“ hat wesentlich auf Reso- 5
nanz gesetzt. Das ist im Vertrauen darauf geschehen, dass wir gemeinsam wahrnehmen können, was geschehen will. Im nun vorliegenden Bericht wird ausführlich auf die eingegangenen Rückmeldungen und deren Rezeption verwiesen. Doch die eigentlichen Herausforderungen liegen noch vor uns. Der Veränderungsprozess ist konzeptionell zu 10
durchdenken, organisational zu planen und schließlich in umsetzbaren Schritten zu vollziehen. Dafür brauchen wir bei aller notwendigen und sicher auch kontroversen Debatte ein gemeinsames Körpergefühl für unsere Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens. Partikuläre Interessen sind zu bedenken aber auch das Ganze muss gut zum Stehen kommen. Kirchliche Identität bildet sich an lebendigen kirchlichen Orten, sie wächst und ergänzt sich mit 15
der Achtsamkeit für die Schwerpunkte anderer und sie bekommt ihre Stabilität in der Verbundenheit mit denen, die den Kirchenbau als Ganzen ausmachen.

Seit 2019 sondiert und erprobt unsere Landeskirche mit der Initiative „Kirche, die weiter geht“ aktuelle und kommende Bewegungen.⁹ Sie fördert die Fortführung von Bewährtem 20
unter neuen Bedingungen und die Erprobung von neuen Formen kirchlicher Arbeit. Für die kommenden Veränderungen steuert sie neben vielfältigen Impulsen und Erfahrungen den Grundgedanken bei, dem eine Kirche in Bewegung folgen kann. Es geht um die Fortführung dessen, was uns als Kirche ausmacht und um Grenzüberschreitungen unter veränderten Bedingungen. „Weiter gehen“ und „weiter gehen“ sind die beiden Schwerpunkte, die wir 25
jetzt setzen müssen.

Schließlich sei noch einmal zum Ausdruck gebracht, dass die anstehenden Veränderungen nicht vollzogen werden können, ohne das Liebgewordenes aufgegeben wird. Neubestimmungen dieser Art sind immer schwierig. Oft bedeutet es, mit etwas aufzuhören, das wir 30
über einen langen Zeitraum getan haben. Es kann notwendig machen, Traditionen zu beenden bzw. einen Ansatz oder ein System aufzugeben, das uns gute Dienste geleistet hat. Aber es wird nicht gelingen, etwas Neues zu schaffen oder die Dinge aus einer anderen Perspektive zu betrachten, wenn wir nicht die Ressourcen an Zeit, Energie, Geld und Fähigkeiten freisetzen, die in unseren Routinen und unseren Institutionen gebunden sind 35
oder die wir schlicht nicht mehr haben. Keine Innovation ohne Exnovation.¹⁰

⁸ Vgl. Psalm 133: „Siehe, wie fein und lieblich ist's, wenn Brüder und Schwestern einträchtig beieinander wohnen! ... Denn dort verheißt der HERR Segen und Leben bis in Ewigkeit.“

⁹ Vgl. dazu die Website <https://www.kirche-die-weiter-geht.de> (abgerufen am 7.01.2026).

¹⁰ Exnovation bedeutet Aufhören und damit das bewusste Beenden und Loslassen von Strukturen, Prozessen und Praktiken. Exnovation ist der strategische Abschied von dem, was nicht mehr trägt oder getragen werden 5
kann. Das kann ein überholtes Projekt sein, eine ermüdete Struktur oder auch ein liebgewonnenes Format. Vgl. dazu die Exnovationstools von midi, online erreichbar unter: <https://www.mi-di.de/exmove> (abgerufen am 7.01.2026) und das neue Grundlagenwerk: Sandra Bills / Gudrun L. Töpfer, Exnovation und Innovation. Synergie von Ende und Anfang in Veränderungen, Freiburg 2024.

So ist die verändernde Bewegung, vor der wir stehen, auch eine, die mit Loslassen und Verlust verbunden sein wird. Unser vertrautes System Kirche wird nicht nur einen harmonischen Umbau, sondern auch schmerzhaftes Rückschnitte erleben. Wir können das nur bewältigen, wenn wir dabei in eine Haltung der Hoffnung hineinfließen. Hoffnung bedeutet, dass es am Ende gut mit uns und unserer Kirche werden wird. Geistlich betrachtet ist „unangenehmer Druck“ sogar der notwendige Ausgangspunkt für diese positive Zukunftsperspektive.¹¹

So können wir etwas wagen, was eigentlich nicht geht. Wir können in eine neue Epoche umziehen und zugleich wissen, dass das tragen wird, was uns als Kirche schon immer ausgemacht hat: dem gegebenen Auftrag zu folgen, aus Liebe heraus zu handeln und sich von der Hoffnung orientieren zu lassen. Darauf wird Segen liegen!¹²

2. Was heute unsere Realität ist. Herausforderungen nüchtern sehen

Segen ist Ausdruck von Gottes bleibender Fürsorge und Liebe. Gesegnet zu sein, ermöglicht einen klaren, angstfreien und unverstellten Blick auf Realitäten. Wir sehen: Hinter den sich schnell ändernden Kontexten, die uns als Kirche in Bewegung bringen und Wandel erzeugen, stehen konkrete, faktische Realitäten der demografischen Entwicklungen in Sachsen, damit verbunden der Rückgang unserer Mitgliederzahlen. Wir müssen uns einstellen auf künftig deutlich geringere finanzielle Mittel für das Leben unserer Kirche. Mit der hier beschriebenen theologischen und geistlichen Haltung und als gesegnete Kirche blicken wir auf diese Veränderungen ohne Alarmismus, aber auch nicht gelähmt. Denn weder regressive Verdrängung kann ein verantwortlicher Weg sein, noch eruptiver Aktionismus.

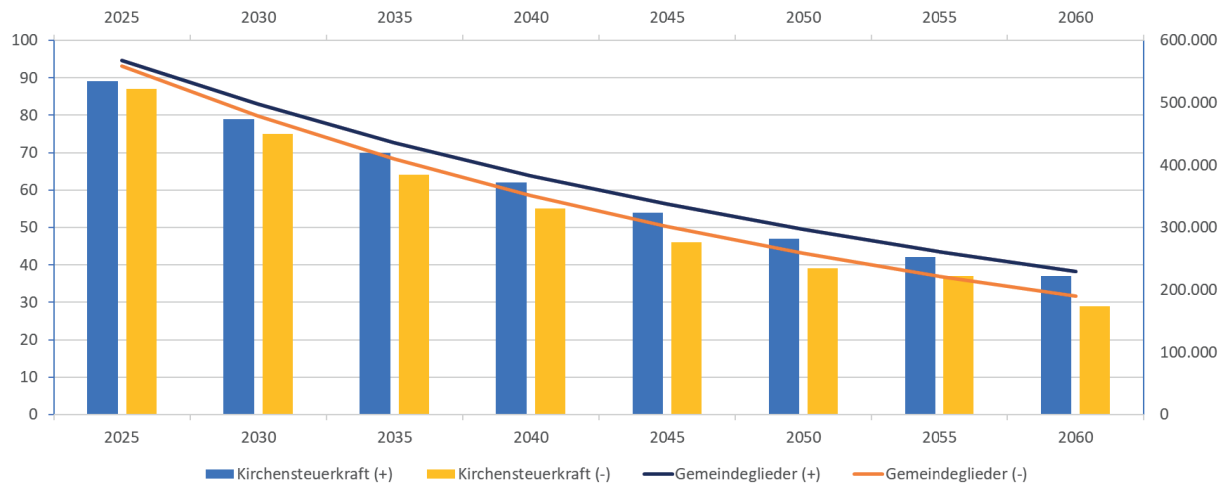
Die Zahl der Gemeindeglieder unserer Landeskirche hat sich in den letzten 15 Jahren von 773.851 auf 575.504 (31.12.2024) reduziert. Das ist ein Rückgang von 198.347 oder rund 25%. Der Rückgang wird sich aller Voraussicht nach weiter spürbar verstärken. Trotz der deutlichen Mitgliederverluste sind die Kirchensteuereinnahmen der Landeskirche (von wenigen vorübergehenden Rückgängen abgesehen) kontinuierlich angestiegen. Durch konjunkturelle und steuerliche Effekte wurden die Effekte aus dem Mitgliederrückgang überkompensiert. Damit konnten bei moderaten Kürzungen die Kostensteigerungen in der Vergangenheit gut aufgefangen werden. Diese Phase hält jedoch nicht dauerhaft an. Der Rückgang der Mitgliederzahlen hat sich verstärkt, die steuerlichen Regelungen und wirtschaftliche Entwicklungen haben sich geändert. Dies macht sich nun bei den sinkenden bzw. stagnierenden Steuereinnahmen bemerkbar. Diese Tendenz wird sich nach den

¹¹ Vgl. Römer 5,3-5: „Wir rühmen uns auch der Bedrängnisse, weil wir wissen, dass Bedrängnis Geduld bringt, Geduld aber Bewährung, Bewährung aber Hoffnung, Hoffnung aber lässt nicht zuschanden werden; denn die Liebe Gottes ist ausgegossen in unsre Herzen durch den Heiligen Geist, der uns gegeben ist.“

¹² „Wenn Kirche in Bewegung gerät, wenn sie sich nicht gelähmt demontieren lässt und allein dem Zeitgeist ergibt, sondern auf wunderbare Weise ihren Standort verändern kann, und zwar dorthin, wo sie gebraucht wird, ist das unglaublich bewegend.“ (Kirche in Bewegung: der spektakuläre und nachdenkliche Umzug der Heuersdorfer Emmauskirche nach Borna, mit Texten und Bildern von Thomas Bergner, Borna 2011, 7)

aktuellen Prognosen fortsetzen. Gleichzeitig ist zu erwarten, dass die Kosten in allen Bereichen weiter steigen werden.

Auf Grundlage der Prognosen für die Entwicklung der Gemeindegliederzahlen und der „Kirchensteuerkraft“, die den laufenden Kaufkraftverlust berücksichtigt, auf Basis der Daten von 2023 gibt es eine günstigere und eine ungünstigere Variante für die künftige Entwicklung, die in der folgenden Grafik dargestellt werden:



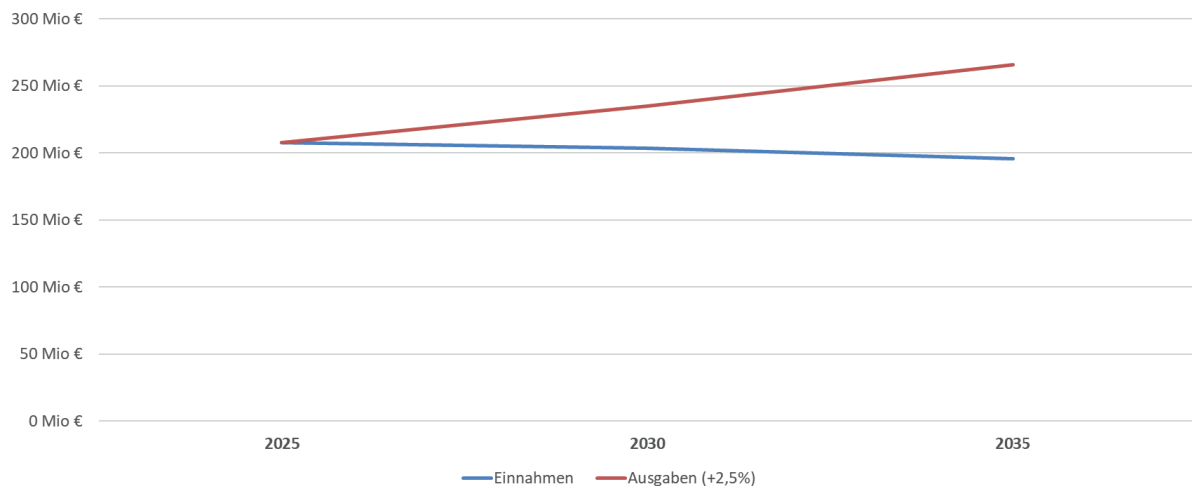
Entwicklung Gemeindegliederzahlen und „Kirchensteuerkraft“ – Prognosen (Basis 2023)

Auch wenn die beiden Prognosen auf längere Sicht deutlich voneinander abweichen, ist die Richtung dennoch dieselbe: Beide Prognosen gehen von einem deutlichen Rückgang der Gemeindeglieder und der Kirchensteuerkraft aus. Vergleichbare Entwicklungen sind nicht nur für die sächsische Landeskirche zu erwarten, sondern für alle evangelischen Landeskirchen. Deshalb sinken auch das Volumen des Finanzausgleichs und die Zahlungen, die die sächsische Landeskirche daraus erhält, und zwar innerhalb von 10 Jahren um etwa die Hälfte.

Die Einnahmen der Landeskirche werden deshalb künftig nominell sinken. Gleichzeitig werden die Kosten weiter steigen. Die Aufgabe wird also darin liegen, den Anstieg der Ausgaben zu begrenzen.¹³

Um zu verdeutlichen, welche Anstrengungen allein schon bis 2035 für die Bewältigung der Begrenzung der Ausgaben unternommen werden müssen, wird das Delta zwischen den sinkenden nominellen Einnahmen und den mit 2,5% jährlich angenommenen Kostensteigerungen in der folgenden Grafik dargestellt:

¹³Die bei den Berechnungen zugrunde gelegte 2,5%ige jährliche Kostensteigerung ist dabei ein Mittelwert, der in Anlehnung an die Annahmen der sog. Freiburger Studie gewählt wurde.



Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben im landeskirchlichen Haushalt bis 2035

Um die Ausgaben so zu begrenzen, dass sie finanzierbar bleiben, sind Ausgabenkürzungen
 5 notwendig. Kürzungen können nicht bei allen Haushaltpositionen vorgenommen werden,
 sondern nur bei den Positionen, die durch die Landeskirche kurz- oder mittelfristig steu-
 erbare Ausgaben betreffen. Der Umfang der notwendigen Kürzungen beläuft sich auf gut
 15% des dafür zur Verfügung stehenden Haushaltsvolumens für die Zeitspanne von 2025 bis
 2030 und auf rund 34 % für die Zeitspanne von 2025 bis 2035. Alle diese Berechnungen und
 10 Prognosen¹⁴ gelten unter der Voraussetzung, dass die Kostensteigerungen im Mittel insge-
 samt nicht noch höher ausfallen als angenommen.

Sowohl der starke Rückgang der Mitgliederzahlen als auch die deutlich sinkende Finanz-
 kraft der Landeskirche und ihrer Untergliederungen führen dazu, dass die bisher geltenden
 15 Rahmen und Zielkorridore für die Strukturen und die Stellenplanung nicht mehr zu halten
 sind und an die sich ändernden Gegebenheiten angepasst werden müssen. In den zurück-
 liegenden drei Jahren lag der Anstieg der Kosten deutlich über dem langjährigen Mittel-
 wert. Dadurch hinkt die Landeskirche mit den notwendigen Anpassungen insbesondere im
 Bereich der Stellenplanung für die personalkostenzuweisungsfähigen Stellen im Verkün-
 20 digungsdienst bereits spürbar hinterher. Aktuelle Berechnungen zeigen, dass die bisherige
 Praxis, die Zahl der Planstellen im Verkündigungsdienst über den gesamten Planungszeit-
 raum von fünf Jahren konstant zu halten, nicht mehr finanzierbar ist. Vielmehr wird es zu
 Abschmelzungen von Stellen des sog. Dreigespanns (Pfarrstellen, Gemeindepädagogik-
 25 stellen und Kirchenmusikstellen) schon während des laufenden Planungszeitraums kom-
 men müssen; in der Folge sind erhebliche strukturellen Anpassungen auch nach bisher
 geltenden Kriterien unausweichlich.

Das Maß bzw. die Geschwindigkeit der notwendigen Anpassungen muss gegenüber dem
 bisherigen Kurs spürbar erhöht werden. Wir müssen uns also dringend über tragfähige
 30 Strukturen und darauf abgestimmte Kriterien für die kleiner werdende Kirche

¹⁴ Im Einzelnen sind die Berechnungen und Prognosen nachzulesen unter <https://kirche-im-wandel.org/material/finanzielle-rahmenbedingungen> (abgerufen am 7.01.2026).

verständigen. Dazu macht der vorliegende Bericht Vorschläge und gibt Empfehlungen für mögliche Richtungen.

Wichtig wird dabei sein, dass wir im Sinne einer ausbalancierten ‚Waage‘ sowohl eine wirksame Ressourcensteuerung im Blick haben als auch die Ermöglichung von Handlungsfähigkeit und Gestaltungsspielräumen in unseren Gemeinden und der Landeskirche insgesamt.¹⁵ Bei allen Überlegungen darf auch nicht aus dem Blick geraten, dass davon auszugehen ist, dass der Anpassungsprozess auch über 2035 hinausgehen muss.

3. Der bisherige Prozess im Rückblick. Auftrag, Zwischenbericht und Resonanzen

Bereits im Jahr 2016 hat das Reformpapier „Kirche mit Hoffnung“¹⁶ aus den damaligen Veränderungen der Landeskirche die Notwendigkeit langfristiger Struktur-, Personal- und Schwerpunktsentscheidungen abgeleitet. Mit der Weiterentwicklung der Berufsbilder im Verkündigungsdienst sowie einer strategischen Personal- und Ressourcenplanung wurden wichtige Grundentscheidungen getroffen. Das Tempo und die Tiefe der seither eingetretenen demographischen und finanziellen Veränderungen machen es jedoch notwendig,¹⁷ Arbeitsformen und Strukturen unserer schnell kleiner werdenden Kirche erneut zu überprüfen und konsequent weiterzuentwickeln.

Die Kirchenleitung als kirchenleitendes Organ unserer Landeskirche, in dem der Landesbischof, von der Landessynode gewählte Synodale sowie die Mitglieder des Landeskirchenamts zusammenwirken und das nach der Kirchenverfassung für grundlegende Entscheidungen und Grundsatzfragen zuständig ist,¹⁸ hat im Mai 2024 die Arbeitsgruppe „Kirche im Wandel – Wege gestalten für das Kommende“ eingesetzt. Sie erhielt den Auftrag, „grundlegende kirchenleitende Eckpunkte für künftige Handlungsschritte zu erarbeiten, die für die Struktur- und Stellenplanung für den Zeitraum bis 2050 handlungsleitend sein können“¹⁹.

¹⁵ Vgl. dazu: Kirche im Wandel – Wege gestalten für das Kommende: ein Zwischenbericht. Bericht der Kirchenleitung an die 28. Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 17. März 2025 (VL 76), online verfügbar unter: https://engagiert.evks.de/fileadmin/userfiles/EVLKS_engagiert/B_Landeskirche/Landessynode/2025-Fruerjahr/Samstag-12-04/Zwischenbericht-Kirche-im-Wandel-2025.pdf (abgerufen am 1.01.2026), bes. 6 (Hinweis auf die notwendige Balance gelingender Prozesse).

¹⁶ Vgl. Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens (Hg.), Kirche mit Hoffnung in Sachsen. Struktur und Berufsfeld – Grundlagen zur künftigen Struktur- und Stellenplanung und zur Weiterentwicklung der Berufsfelder im Verkündigungsdienst innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Dresden 2016, online verfügbar unter: https://engagiert.evks.de/fileadmin/userfiles/EVLKS_engagiert/E_Materialien/PDF_Materialien/Kirche_mit_Hoffnung_in_Sachsen.pdf (abgerufen am 1.01.2026).

¹⁷ Vgl. dazu bereits die Hinweise im Bericht der Kirchenleitung aus dem Jahr 2023: Übersicht, Einsicht, Aussicht – aus der Arbeit der Kirchenleitung. Bericht der Kirchenleitung an die 28. Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 27. März 2023 (VL 45), online verfügbar unter: https://engagiert.evks.de/fileadmin/userfiles/EVLKS_engagiert/B_Landeskirche/Landessynode/2023-Fruerjahr/Freitag_21-04-23/VL-45-Kirchenleitungsbericht.pdf (abgerufen am 1.01.2026).

¹⁸ Vgl. Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, § 36 (6), bes. Nr. 5, 17, 18.

¹⁹ Vgl. Kirche im Wandel – Wege gestalten für das Kommende: ein Zwischenbericht, 4.

Das Mandat der Arbeitsgruppe war bewusst begrenzt, sowohl inhaltlich als auch zeitlich. Sie sollte keine unmittelbar umsetzbaren Detailregelungen entwerfen, sondern Grundlinien entwickeln, die Orientierung geben und als Basis für weitere Beschlüsse der Kirchenleitung, der Landessynode und für vertiefende Arbeit im Landeskirchenamt dienen können.

Die Arbeitsgruppe arbeitete in monatlichen Sitzungen und Sondertagungen kontinuierlich von Mai 2024 bis Dezember 2025 und verstand ihre Arbeit ausdrücklich als Such- und Lernprozess. Zur Frühjahrssynode 2025 legte die Kirchenleitung der Landessynode einen „Zwischenbericht“ der Arbeitsgruppe vor.²⁰

Dieser Bericht beschrieb die gegenwärtigen Herausforderungen – unter anderem den deutlichen Rückgang der Mitgliederzahlen, die absehbar sinkende Finanzkraft und die knapper werdenden Personalressourcen – und entwarf erste Vorschläge für die künftige Struktur von Gemeinden, Kirchenbezirken, Berufsbildern und kirchlichen Arbeitsfeldern. Vorläufige Denkansätze wurden der Rückmeldung, der Kritik und der Weiterentwicklung ausgesetzt, um Transparenz über den Prozess herzustellen und eine breite Diskussion in der Landeskirche zu ermöglichen.

Grundlage der weiteren Arbeit der Arbeitsgruppe waren die Analyse kirchlicher Entwicklungen und absehbarer Rahmenbedingungen unter Einbeziehung der Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung VI (KMU), die Konsultationen von Fachleuten sowie die Einbeziehung der Erfahrungen anderer Landeskirchen.

Zugleich setzte die Arbeitsgruppe von Beginn an auf *hohe Transparenz* und die bewusste *Einbeziehung von Resonanzen aus der gesamten Landeskirche*. Diese dienten als *qualitatives Reflexionsinstrument*, um Wahrnehmungen aus unterschiedlichen landeskirchlichen Lebensbereichen sichtbar zu machen, Erfahrungen aus der Praxis einzubeziehen, Spannungen und Bruchstellen zu erkennen und die eigenen Annahmen kritisch zu prüfen. Die Resonanzen wurden nicht als Abstimmung oder gar als Legitimation für vorgefasste Positionen verstanden, sondern als Hilfe zur Weiterentwicklung der Vorschläge im Bewusstsein unterschiedlicher Ausgangslagen, Perspektiven und Erwartungen innerhalb der Landeskirche.

Der Prozess wurde bewusst breit angelegt und umfasste unterschiedliche Formate:

- die intensiv genutzte Möglichkeit *schriftlicher Rückmeldungen*, unter anderem von Kirchgemeinden, Kirchenbezirken, Vertretungen der Berufsgruppen, landeskirchlichen Einrichtungen, Konventen und Arbeitsgemeinschaften sowie von engagierten Einzelpersonen;²¹

²⁰ Vgl. Kirche im Wandel – Wege gestalten für das Kommende: ein Zwischenbericht.

²¹ Vgl. die Dokumentation der schriftlich eingegangenen Rückmeldungen auf der für den Prozess eingerichteten Website: <https://kirche-im-wandel.org/beteiligung/#rueckmeldungen> (abgerufen am 1.01.2026). – Im weiteren Verlauf dieses Berichts ohne spezifischere Quellenangabe zitierte Resonanzen sind in der Doku-

- *Online-Beiträge* über die Kommentarfunktion auf der Website *kirche-im-wandel.org*, die unterschiedliche Stimmen aus Gemeinden sowie von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen abbildeten;²²
- zwei große *Resonanztreffen* in Zwickau und Radebeul mit mehreren hundert Teilnehmenden aus allen Kirchenbezirken, deren Rückmeldungen detailliert ausgewertet wurden;²³
- sieben regionale *Pfarrertage*, zu denen die Pfarrerinnen und Pfarrer der gesamten Landeskirche im Gespräch mit dem Landesbischof zu den Vorschlägen gearbeitet haben;
- intensive *Gespräche* mit dem Landesjugendkonvent²⁴ sowie weiteren Gremien und Fachkonventen und Diskussion deren Voten, u.a. der Ephorenschaft²⁵, dem KMD-Konvent²⁶, den Bezirkskatecheten und Schulbeauftragten²⁷ sowie unterschiedlichen Ebenen der Verwaltung.

Insgesamt hat die Arbeitsgruppe rund 250 dokumentierte Resonanzen ausgewertet, darunter etwa 120 ausführliche schriftliche Voten in Briefform. Diese Resonanzen weisen eine große Spannweite auf: Es liegen Beiträge aus ländlichen Regionen und Großstädten, von kleineren und großen, bereits fusionierten Gemeinden, aus unterschiedlichen Berufsgruppen, von jungen Erwachsenen ebenso wie von langjährig Engagierten vor.

Bei der Auswertung wurde auf Herkunft, Perspektive und Anliegen geachtet. Dabei zeigten sich wiederkehrende Themen, aber auch Impulse, die in unterschiedliche, teils entgegengesetzte Richtungen weisen. Viele Resonanzen hoben die Bedeutung von Nähe, Überschaubarkeit und Verlässlichkeit als Grundbedingungen gelingenden kirchlichen Lebens hervor. Andere betonten vor allem die Notwendigkeit flexibler Formen, von Kooperationen und neuen Gemeindeformaten. Wieder andere verwiesen auf die Bedeutung digitaler Zugänge, offener Räume, qualitativvoller Bildungsprozesse, diakonischer Arbeit und einer klaren missionarischen Präsenz. Berufsgruppen benannten Herausforderungen im Blick auf Arbeitsbelastung, Rollenbilder, Professionalisierung und Zusammenarbeit. Auch die unterschiedlichen Ebenen der Landeskirche brachten ihre spezifischen Perspektiven ein. Die

mentation auf dieser Website im Wortlaut enthalten.

²² Vgl. ebd., <https://kirche-im-wandel.org/beteiligung/#rueckmeldungen>, Abschnitt „Rückmeldungen über die Website“ (abgerufen am 1.01.2026).

²³ Vgl. die Übersicht über die angebotenen Formate unter: <https://kirche-im-wandel.org/formate> sowie die Eindrücke aus den verschiedenen Treffen zu „Kirche im Wandel“ unter: <https://kirche-im-wandel.org/beteiligung/#rueckmeldungen> (abgerufen am 1.01.2026).

²⁴ Vgl. die im Zusammenhang dieser Gespräche entstandenen Papiere: Thesenpapier des Landesjugendkonvents vom 29. August 2025, sowie: Perspektiven der Evangelischen Jugend in Sachsen zum Zwischenbericht der AG ‚Kirche im Wandel‘ vom 27. September 2025.

²⁵ Vgl. das Votum der Superintendenten und Superintendentinnen zum Zwischenbericht der AG ‚Kirche im Wandel‘ vom 19. September 2025.

²⁶ Vgl. dazu die Resonanz zu ‚Kirche im Wandel‘ des Konvents der Kirchenmusikdirektorinnen und -direktoren und der Konferenz für Kirchenmusik vom 25. September 2025.

²⁷ Vgl. die Rückmeldung zum Zwischenbericht ‚Kirche im Wandel‘ durch den Konvent der Bezirkskatecheten und Schulbeauftragten vom 13. August 2025.

Arbeitsgruppe hat sich bemüht, die Rückmeldungen sorgfältig zu lesen, zu verstehen, zu sortieren und zu gewichten. Alle Resonanzen wurden einzeln reflektiert, auch wenn nicht jede Stimme in diesem Bericht wörtlich aufgegriffen werden kann.

5 Die Chancen und Grenzen der bewusst gewählten Methode waren dabei im Blick. Resonanzen spiegeln Erfahrungen, Perspektiven und auch Stimmungen; sie ersetzen jedoch keine systematische Gemeindebefragung oder Strukturdiagnose. Sie unterscheiden sich auch je nach Absender. Institutionelle Rückmeldungen haben aufgrund ihres abgestimmten Entstehungskontextes häufig einen themenbezogenen, fokussierten, landeskirchen-
10 weiten Horizont. Stellungnahmen von Fachgremien unterscheiden sich in ihrer Argumentation von Stimmen einzelner Gemeindeglieder. Individuelle Beiträge einzelner Gemeindeglieder tragen häufig auch spezifische regionale und individuelle Erfahrungen ein.

Dankbar sind wir dafür, dass der Prozess eine in der sächsischen Landeskirche bislang selten erreichte Breite kirchlicher Beteiligung ermöglicht hat. Er hat ein lebendiges Bild der Landeskirche in ihren Hoffnungen, Sorgen, ihrer Kreativität und ihren unterschiedlichen Ausgangsbedingungen gezeichnet. Die Auswertung der Resonanzen hat der Arbeitsgruppe geholfen, ihre Vorschläge weiterzuentwickeln – und in der Auffassung bestärkt, dass dieser Weg nur gemeinsam gelingen kann.

20 4. Was wir empfehlen. Schritte für eine zukunftsfähige Gestalt unserer Kirche

Die nun vorgelegten Empfehlungen sind das Ergebnis eines intensiven Abwägungsprozesses. Sie nehmen die Vielfalt der Resonanzen und Rückmeldungen ernst, können diese jedoch nicht vollständig auflösen. Kirchenleitendes Handeln steht stets in der Spannung, unterschiedliche Erfahrungen, Erwartungen und Interessen in ein verantwortbares Ganzes
25 zu integrieren. Der vorliegende Bericht muss die Unterschiedlichkeit der Situationen innerhalb der gesamten Landeskirche im Blick behalten.

Die von uns vorgelegten sechs Empfehlungen zielen darauf, unter den gegebenen Rahmenbedingungen kirchenleitende Orientierung für den weiteren Weg unserer Landeskirche zu geben. Die Empfehlungen sind jeweils in konkretere Vorschläge konkretisiert. Die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung sowohl der Empfehlungen als auch der Vorschläge bedarf weiterer Beschlüsse der Kirchenleitung, des Landeskirchenamtes und der Landessynode sowie vertiefender Arbeit in den zuständigen Ebenen.

35 4.1 „Konzentriert und einfach“

Wir empfehlen, für die erheblich kleiner werdende Landeskirche die Vereinfachung kirchlicher Strukturen auf allen Ebenen zu einem zentralen Maßstab künftiger Entscheidungen zu machen.

Warum müssen wir uns in unserem Transformationsprozess als kleiner werdende Kirche strukturell vereinfachen und konzentrieren?

Wenn uns künftig deutlich weniger Ressourcen zur Finanzierung unseres kirchlichen Lebens zur Verfügung stehen, werden wir an vielen Stellen mit Reduktionen leben müssen. Reduktionen können aber nicht einfach ein „Abschneiden“ und Kappen des Bisherigen sein, sondern nötig ist eine Konzentration. Reduktion ohne Konzentration ist meistens nur eine entmutigende Defiziterfahrung. Mit geringeren Mitteln sich zu konzentrieren, kann verbinden und neue Kräfte wecken. Noch stärker als bisher muss uns daher leiten, dass wir unsere Mittel möglichst konzentriert, effektiv, nachvollziehbar und zielgenau einsetzen. Wollen wir unserem biblischen Auftrag gerecht bleiben und diesen weiterhin als verfasste Kirche²⁸ wahrnehmen, brauchen wir daher dringend eine strukturelle Konzentration und deutliche Vereinfachung.

Grundsätzlich gilt: Hohe strukturelle Komplexität erfordert in der Regel einen hohen Ressourceneinsatz. Hinzu kommt, dass zunehmende Komplexität immer weniger verstanden und nachvollzogen wird. Unübersichtliche Strukturen schaffen Unsicherheit und Misstrauen. Vereinfachung ist daher dringend notwendig, da weiter anwachsende Komplexität die Arbeit in unserer Kirche zunehmend lähmt – insbesondere im Ehrenamt.

Viele Resonanzen und Rückmeldungen – auch zum Zwischenbericht – bestätigen diese Wahrnehmung und unterstreichen die Notwendigkeit von Vereinfachung. Häufig werden Überforderung, Unübersichtlichkeit und die Erfahrung benannt, dass zu viel Energie in Abstimmungen, Verwaltung und parallele Strukturen fließt.²⁹

Dieser Entwicklung müssen wir bewusst entgegenwirken, um Verständlichkeit zu schaffen und damit Vertrauen sowie Selbstwirksamkeit im kirchlichen Engagement zu stärken. Ohne Vertrauen in die strukturelle Bindekraft der Landeskirche entsteht kaum Bindung. Kirche ohne Bindungskraft erodiert. Eine verfasste Kirche ohne gemeinsame, verständliche Strukturen verliert ihre innere Kohärenz und zerfällt in unverbundene Einzelinitiativen.

Komplexität und hoher Regulierungsaufwand werden zudem teilweise durch externe Anforderungen, etwa steuerliche oder staatliche Regelungen, in kirchliche Ordnungen

²⁸ Mit „verfasster Kirche“ ist die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens in ihrer verbindlich geordneten Gestalt als Körperschaft des öffentlichen Rechts gemeint (mit einer Kirchenverfassung, kirchenleitenden Organen, Zuständigkeiten und verbindlichen Regeln). Der Begriff betont die innere Bindekraft gemeinsamer, verständlicher Strukturen, die kirchliches Handeln koordinieren und die Einheit der Kirche in Vielfalt sichern – als Gegenbild zu einer Zersplitterung in unverbundene Einzelinitiativen und -gruppen.

²⁹ Beispielfhaft sei folgende Rückmeldung genannt: „Kirchspielgremien: 1 KV mit 10 Ausschüssen, dazu 5 KGVs mit jeweils weiteren eigenen Ausschüssen und der entsprechenden Vielzahl an Meinungen und Abstimmungsaufwand sind nicht mehr zu koordinieren und zu bewältigen“; es erscheine eine Reduzierung des „enormen Abstimmungs-, Rückfrage-, Genehmigungs- und Diskussionsaufwands“ dringend geboten (Rückmeldung eines leitenden Verwaltungsmitarbeiters aus dem Ev.-Luth. Kirchenbezirk Dresden-Mitte vom 5. November 2025).

hineingetragen. Dennoch sind wir einer weiteren Steigerung von Differenzierung und Komplexität nicht ausgeliefert, sondern können durch bewusste Entscheidungen die nötigen Reduktionen und Vereinfachungen erreichen.

Menschen sollen sich gern und möglichst voraussetzungsarm in ihrer Kirche engagieren können. Eine stärkere Wirkungsorientierung durch vereinfachte Regelungen und Strukturen ist daher ein zentraler Maßstab für notwendige Anpassungen auf dem Weg des Kleinerwerdens.

Auch andere Landeskirchen der EKD stehen vor vergleichbaren Herausforderungen und orientieren sich an ähnlichen Schritten: strukturelle Konzentration, vereinfachte Regelungen und die Reduktion von Gremien. Die damit verbundene Aussicht ist für viele andere Kirchen dieselbe: verständliche und nachvollziehbare Strukturen, bessere Orientierung, neuer Raum für lebendige Begegnung sowie gestärkte Zugehörigkeit und erfahrbare Gemeinschaft für evangelische Christinnen und Christen in Gemeinde und Region.

(4.1.1) Wir schlagen vor, die **Zahl der Kirchenbezirke** mittelfristig und in der nötigen Geschwindigkeit **auf fünf bis sieben zu reduzieren**. Sie sollen so gestaltet werden, dass regionale Lebensräume, kommunale und Landkreis-Bezüge sowie eine funktionale Erreichbarkeit für Gemeinden, Ehrenamt und kommunale Partner berücksichtigt werden. Die Kirchenbezirke sollen groß genug sein, um Fachaufsicht, Personalführung und evangelische Jugendarbeit professionell und mit gebotener Qualität wahrnehmen bzw. gestalten zu können. Zugleich sollen sie mit etwa 30 bis 45 Pfarrstellen so überschaubar bleiben, dass Leitungsspannen tragfähig und Superintendentinnen und Superintendenten persönlich ansprechbar bleiben.

In den vorliegenden Resonanzen wurde die Neufassung der mittleren Ebene angesichts der Verkleinerung der Landeskirche grundsätzlich als notwendig angesehen. Zugleich wurde betont, dass eine zukunftsfähige Struktur klare Aufgaben- und Zuständigkeitsordnungen benötigt. Die Bedeutsamkeit der Kirchenbezirke trat dabei deutlich hervor: Sie werden als unverzichtbare Funktions- und Trägerebene beurteilt, insbesondere für Personalführung, qualitätsvolle Fachaufsicht, evangelische Jugendarbeit und Ehrenamtsförderung, aber auch für die Verbindung zur Diakonie.

Zu den Kernaufgaben der Kirchenbezirke gehören insbesondere die geistliche Leitung durch die Superintendentin bzw. den Superintendenten sowie die fachliche Unterstützung der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst durch die ephoralen Fachaufsichten. Ebenso wurde hervorgehoben, dass die Kirchenbezirke eine zentrale kirchliche Außenvertretung im gesellschaftlichen und politischen Raum wahrnehmen – etwa gegenüber Landkreisen, Kommunen oder zivilgesellschaftlichen Akteuren.³⁰

³⁰ „Superintendenten und Jugendwarte fungieren als etablierte Ansprechpartner für Landräte und andere Verantwortliche auf Landkreisebene.“ (Resonanz zum Zwischenbericht der Arbeitsgruppe ‚Kirche im Wandel‘ des Kirchenvorstands der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Großgrabe vom 6. Juli 2025)

Deutliche Kritik wurde am Vorschlag einer Reduktion auf lediglich drei sehr große Kirchenbezirke geäußert, die sich an den Bereichen der Regionalkirchenämter orientieren. Ein Superintendent wäre dann unter Umständen „für weit über 100 Pfarrerinnen und Pfarrer zuständig. Eine derart große Führungsspanne würde Leitung, Fürsorge und Konfliktbearbeitung praktisch unmöglich machen.“³¹. Auch auf die kommunale Anschlussfähigkeit wurde hingewiesen: Kirchliche Repräsentantinnen und Repräsentanten müssten „in örtlicher Nähe und auf Augenhöhe“³² mit Landkreisen agieren, sonst leide der Kontakt zur Kommunalpolitik. Eine zu starke Vergrößerung würde zudem regionale Identitäten verwischen: „Das Erzgebirge tickt anders als das Vogtland, die städtischen Regionen anders als die ländlichen.“³³

Vor diesem Hintergrund erscheint eine moderatere Reduktion der Zahl der Kirchenbezirke geboten. Entscheidend ist, ein tragfähiges Maß zwischen Nähe und Professionalität zu finden. Wichtig bleibt die Wahrnehmung: Sehr kleine Kirchenbezirke stoßen bereits heute an die Grenzen guter Arbeitsfähigkeit. Dies zeigt sich zum Teil in der evangelischen Jugendarbeit³⁴ oder auch in den Aufgaben der Fachaufsicht. Werden Kirchenbezirke zu klein, besteht zugleich die Gefahr, dass Leitungshandeln in problematisches Mikromanagement kippt, die theologische und geistliche Anregungsbreite zu schmal wird und der Ressourcenpool insgesamt nicht mehr ausreicht, um kirchliches Leben in der Region vielfältig, organisch und vital zu entwickeln.

Zu große Einheiten würden umgekehrt Nähe, Erreichbarkeit und tragfähige Leitungsspannen überdehnen. Vor dem Hintergrund der weiteren Verkleinerung unserer Kirche kann daher eine Zahl von etwa fünf bis sieben Kirchenbezirken kommunale und landkreisliche Anschlussfähigkeit wahren, zugleich Professionalität und notwendige Fachlichkeit sichern und die Größe so begrenzen (mittelfristig: etwa 30–45 Pfarrstellen), dass Führungsverantwortung, ökumenische Beziehungen sowie Nähe zu Gemeinden und Ehrenamt gewährleistet bleiben.

Deutlich ist, dass das geistliche Leitungsamt der Superintendentin bzw. des Superintendenten sich immer wieder verändern wird, weil es sich auf wandelnde Kontexte bezieht. Zugleich ist erkennbar, dass es als „Amt der Einheit“ unerlässlich bleibt.³⁵ Gerade in einem Transformationsprozess mit hoher Geschwindigkeit haben klare Leitungsaufgaben große Bedeutung für eine verlässliche und kontinuierliche Leitung des kirchlichen Lebens. Dazu gehören insbesondere Dienstaufsicht, Seelsorge, Moderation

³¹ Resonanz der Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung / Organisationsentwicklung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 11. August 2025.

³² Rückmeldung des Evangelischen Arbeitskreises (EAK) der CDU Erzgebirge vom 26. Juni 2025.

³³ Rückmeldung einer Pfarrerin i.R. aus Radebeul vom 19. August 2025.

³⁴ Vgl. die Rückmeldung eines Gemeinde- und Jugendpfarrers im Ev.-Luth. Kirchenbezirk Pirna vom 7. August 2025: „Besonders als Jugendpfarrer im kleinsten Kirchenbezirk halte ich Strukturreformen auf der mittleren Ebene für dringend notwendig. Uns fehlen personelle und finanzielle Ressourcen, um noch gute Jugendarbeit möglich zu machen. Langjährige und erfolgreiche Projekte stehen auf der Kippe. Bereits jetzt suche ich an mehreren Stellen nach kirchenbezirksübergreifenden Kooperationen.“

³⁵ Vgl. dazu die Resonanz der Superintendenten und Superintendentinnen zum Zwischenbericht der AG ‚Kirche im Wandel‘ vom 19. September 2025.

und Konfliktbewältigung, institutionelle Leitungsaufgaben (Arbeitsstelle Kinder-Jugend-Bildung), die kirchliche Vertretung im gesellschaftlich-politischen Raum, enge Kooperationen mit dem diakonischen Werk des Kirchenbezirks und weiteren diakonischen Einrichtungen, die Pflege ökumenischer Beziehungen sowie die geistliche Leitung des Kirchenbezirks insgesamt.

Mehrere Resonanzen machen deutlich, dass insbesondere eine qualitätsvolle Fachaufsicht die „Kenntnis der regionalen (sozialräumlichen und kirchlichen) Bedingungen“³⁶ in überschaubaren Strukturen benötigt, um angemessen auf Besonderheiten und Herausforderungen reagieren zu können. Ohne sorgsame Fachaufsicht verkümmert kirchliches Leben.³⁷ Gleiches gilt in besonderer Weise für die Lebensfähigkeit der evangelischen Jugendarbeit in unserer Landeskirche, die eng an die kirchenbezirklichen Strukturen gebunden ist.

Vor allem die Jugendverbandsarbeit lebt von kirchenbezirklichen Raumgrößen als Identifikationsraum.³⁸ Sie ist zudem „inhaltlich und finanziell stark von der Anschlussfähigkeit an Kommunalstrukturen“³⁹ abhängig. Ihre Wirksamkeit erfordert eine eigenständige Jugendverbandsstruktur, die zwingend auf funktionierende Anbindungen an öffentliche Jugendhilfestrukturen angewiesen ist.⁴⁰ Zu große Kirchenbezirke bergen die Gefahr einer gewissen Großstadtzentrierung und könnten persönliche Begegnung sowie Beteiligung junger Menschen in ländlichen Regionen erschweren.

Schließlich gilt auch für die diakonischen Strukturen in der Landeskirche, dass eine Orientierung an Landkreisgrenzen – eine vollständige Übernahme der Landkreisgrenzen ist weder sinnvoll noch möglich – die Effektivität diakonischer Arbeit deutlich erhöht. Kirchenbezirkliche Raumgrößen haben „direkte Folgen für Träger- und Geschäftsstrukturen“⁴¹ der Diakonie.

Für den Anpassungsprozess könnte neben anderen Modellen beispielsweise geprüft werden, die anzustrebende Reduktion der Kirchenbezirke in einer Übergangsphase durch zusammengeführte Kirchenbezirke mit einem Leitungsteam von

³⁶ Rückmeldung zum Zwischenbericht ‚Kirche im Wandel‘ durch den Konvent der Bezirkskatechetinnen und Schulbeauftragten vom 13. August 2025.

³⁷ Dies gilt auch für das kirchenmusikalische Leben; vgl. dazu die Resonanz des Konvents der Kirchenmusikdirektorinnen und -direktoren und der Konferenz für Kirchenmusik vom 25. September 2025.

³⁸ „Die Strukturvereinfachung klingt in meinen Ohren sinnvoll. Dennoch muss ich zu bedenken geben, dass die Jugendarbeit zu größten Teilen ephoral aufgebaut ist.“ (Rückmeldung einer Ehrenamtlichen und Theologiestudentin aus Leipzig / Königshain-Wiederau vom 7. August 2025)

³⁹ Vgl. die Perspektiven der Evangelischen Jugend in Sachsen zum Zwischenbericht der AG ‚Kirche im Wandel‘ vom 27. September 2025. Entstanden ist dieses Papier unter Mitwirkung des Landesjugendkonvents, des Jugendpfarr- und Jugendarbeitskonventes, des Landesjugendpfarramtes, der LAG Sozialdiakonische Kinder- und Jugendarbeit sowie der zur Evangelischen Jugend in Sachsen gehörenden Vereine und Verbände. – Die Evangelische Jugend ist immer noch der größte inhaltlich arbeitende Jugendverband in Sachsen.

⁴⁰ „Projektförderung, Netzwerkbildung und Vertretung in Jugendhilfeausschüssen schaffen sichtbare Präsenz und Wirkung.“ (Resonanz zum Zwischenbericht der Arbeitsgruppe ‚Kirche im Wandel‘ des Kirchenvorstands der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Großgrabe vom 6. Juli 2025)

⁴¹ Resonanz der Diakonie Sachsen zum Prozess ‚Kirche im Wandel‘ vom 14. Oktober 2025.

Superintendentinnen und Superintendents (Tandem- oder Top-Sharing-Modell) zu gestalten. Dies würde eine geordnete Übergabe, stabile und verlässliche Aufsicht sowie eine kontinuierliche geistliche Leitung während der Umstellungsphase sicherstellen.

(4.1.2) Wir schlagen vor, die bisherigen Strukturmodelle kirchgemeindlicher Zusammenarbeit (Kirchspiel, Kirchgemeindebund, Schwesterkirchverhältnis) zu vereinfachen und mittelfristig **40 bis 50 „Regionalkirchgemeinden“⁴² als Körperschaften des öffentlichen Rechts** zu bilden. Innerhalb der jeweiligen Struktur als landeskirchlich einheitlichem, stabilem rechtlichen Rahmen mit mindestens 5 Pfarrstellen⁴³ pro Regionalkirchgemeinde sollen je nach regionalen Bedürfnissen **differenzierte und vielfältige innere Strukturen** möglich sein, in denen eine Verständigung über Aufgaben, Zuständigkeiten und Schwerpunkte möglich ist (siehe 4.2.1 und 4.2.2). Auf diese Weise können örtliche Profile gestärkt und überschaubare Verantwortungsräume erhalten werden.

Viele Resonanzen haben die Beobachtung des Zwischenberichts bestätigt, dass das Nebeneinander der bislang parallel bestehenden Modelle kirchgemeindlicher Zusammenarbeit (Kirchspiel, Kirchgemeindebund und Schwesterkirchverhältnis) und teilweise auch die Modelle selbst als unübersichtlich und schwer handhabbar erlebt werden.⁴⁴ Die Vielzahl der Rechtsformen wird als „schwer durchschaubar“ wahrgenommen, erzeugt teilweise einen hohen administrativen Aufwand und führt sowohl für Ehren- als auch für Hauptamtliche zu erheblichen Belastungen. Zugleich wird in den Resonanzen jedoch nachdrücklich betont, dass gewachsene Kooperationen, lokale Identitäten und über Jahre aufgebaute Vertrauensstrukturen unbedingt bewahrt werden müssen.

Vor diesem Hintergrund schlagen wir vor, die bisherigen Modelle und Strukturen in etwa 40 bis 50 Regionalkirchgemeinden zu überführen.⁴⁵ Dieser Weg verbindet Effektivität, Konzentration und Entlastung mit der Möglichkeit, lokale Vielfalt zu erhalten. Ein einheitlicher rechtlicher Rahmen würde unter anderem die Anstellungsträgerschaft, Trägerschaften für Kindertageseinrichtungen und Friedhöfe sowie die

⁴² Der hier zunächst als Arbeitsbegriff verwendete Terminus „Regionalkirchgemeinde“ könnte die in den letzten Jahren gewachsenen und geschaffenen Regionen und die darin entwickelten regionalen kirchlichen Arbeitsformen aufnehmen. Der Terminus der ‚Gemeinde‘ bleibt konstitutiv. Im Fortgang bedarf diese Arbeitsbegrifflichkeit einer weiteren theologischen, rechtlichen und kommunikativen Reflexion und Klärung.

⁴³ Die Angabe von mindestens fünf Pfarrstellen je Regionalkirchgemeinde ist als Richtgröße für das Jahr 2035 gerechnet. Die genaue Anzahl der Pfarrstellen wird danach fortlaufend überprüft und je nach Entwicklung und regionalen Gegebenheiten angepasst werden müssen und damit variieren.

⁴⁴ „Wichtig wäre..., dass es nicht zu viele Strukturebenen mit jeweiligen Gremien gibt – Ortsausschuss, Kirchenvorstand, Verbundausschuss (im Schwesterkirchverhältnis), Kirchenbezirksvorstand und Kirchenbezirkssynode, Landessynode – das bindet zu viele Kräfte.“ (Rückmeldung eines Mitglieds des Kirchenvorstandes der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Kamenz-Cunnersdorf vom 17. August 2025)

⁴⁵ Zum Zeitpunkt der Vorlage dieses Berichts gibt es in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens 91 Struktureinheiten, darunter 48 Schwesterkirchverhältnisse, 24 Kirchspiele, 11 Kirchgemeindebünde und 8 Kirchgemeinden.

hauptberufliche Verwaltung bündeln – Aufgaben, die in den Rückmeldungen auf der Ebene kleinerer Gemeinden vielfach als kaum noch leistbar beschrieben werden.

Wiederholt wird darauf hingewiesen, dass Pfarrerinnen, Pfarrer und Kirchenvorstände durch Bau-, Personal- und Finanzverwaltung überlastet sind. Insbesondere Resonanzen von jüngeren Pfarrpersonen und Vikaren begrüßen ausdrücklich, dass „die Pfarrpersonen in ihrer Arbeit vor Ort vor allem von Verwaltungsaufgaben entlastet werden sollen“⁴⁶. Zugleich wird in den Resonanzen davor gewarnt, lediglich neue „Großgemeinden“ zu konstruieren.

Das Modell der Regionalkirchgemeinde greift diese Bedenken auf. Es verbindet die notwendige Bündelung und Konzentration von Verantwortung mit einer regiolo-kalen Struktur, die örtliche Eigenverantwortung, Profilbildung und unterschiedliche Arbeitsformen ermöglicht.⁴⁷ Die Möglichkeit, Aufgaben sinnvoll zu verteilen und zu delegieren, nimmt die vielfach geäußerte Sorge auf, dass Nähe nicht verloren gehen darf und Verantwortungsräume überschaubar bleiben müssen.

Gleichwohl muss klar gesehen werden, dass „Nähe“ in einer kleiner werdenden Kirche künftig neu gestaltet und gelebt werden muss. Deutlich weniger evangelische Christinnen und Christen in Sachsen bedeutet auch, dass bisherige Nähe nicht mehr selbstverständlich gegeben ist, sondern bewusst (auf-)gesucht werden muss. Evangelische Christinnen und Christen sowie Gemeinden werden sich künftig stärker aufeinander zubewegen müssen, um Gemeinschaft zu ermöglichen – auch in räumlicher Hinsicht.⁴⁸

Ein zentraler Orientierungswert für die strukturelle Ausgestaltung einer Regionalkirchgemeinde soll daher eine Größe sein, die im Durchschnitt eine Besetzung mit etwa fünf Pfarrpersonen sowie entsprechend Gemeindepädagogik und Kirchenmusik ermöglicht. Damit wird ein realistischer und praktikabler Rahmen benannt, der Überlastungen entgegenwirkt, verlässliche Präsenz ermöglicht und teamorientiertes Arbeiten stärkt – Anliegen, die in vielen Resonanzen ausdrücklich benannt werden.

Die Grundstruktur einer Regionalkirchgemeinde soll landeskirchenweit durch eine einheitliche „Grundausrüstung“ im Sinne eines Rahmens geordnet sein. Alle personalkostenzuweisungsfähigen Stellen des Dreigespanns im Verkündigungsdienst sind hier anzusiedeln. In der jeweiligen regiolo-kalen Ausgestaltung können Räume entstehen, die möglichst gering reguliert sein sollten, Schwerpunkte und Vielfalt fördern und

⁴⁶ Vgl. etwa das Votum der Vikarinnen und Vikare aus dem Vorbereitungsdienst 2025 zum Zwischenbericht ‚Kirche im Wandel‘ vom 1. Dezember 2025.

⁴⁷ „Für überlegenswert halten wir es daher, flexible, kontextbezogene Modelle der Zusammenarbeit vor Ort zu ermöglichen.“ (Resonanz der Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung / Organisationsentwicklung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 11. August 2025).

⁴⁸ Vgl. dazu auch die Beiträge zum thematischen Schwerpunkt „Salz und Licht – Minderheit mit Zukunft“ der Frühjahrstagung 2024 der Ev.-Luth. Landessynode Sachsen, online verfügbar unter: <https://engagiert.evks.de/landeskirche/landessynode/28-landessynode-berichterstattung-vorlagen-und-beschluesse/28-landessynode-fruehjahrstagung-2024-samstag> (abgerufen am 1.01.2026).

sozialraumsensibel und passgenau auf unterschiedliche Lebensräume reagieren können.

Besonders hervorzuheben ist, dass in den vergangenen Jahren in vielen Bereichen des Verkündigungsdienstes die stärkende Erfahrung gemacht wurde, dass größere Regionen qualitativ hochwertiges gemeinsames Arbeiten ermöglichen. In zahlreichen Arbeitsfeldern hat sich bereits etabliert, konzeptionell regional zu denken und zu arbeiten. Darauf weisen auch viele Resonanzen hin: Kirchenmusikalische Arbeit etwa „gelingt in größeren Strukturen gut. Die Angebote können unterschiedliche musikalische Genres abdecken und ermöglichen Teilhabe auf verschiedenen Einstiegs- und Leistungsniveaus.“⁴⁹ Ähnliches gilt für die Konfirmandenarbeit, die in vielen Regionen der Landeskirche ortsübergreifend in sinnvollen Gruppengrößen qualitätsvolle Arbeit leisten kann.⁵⁰

(4.1.3) Wir schlagen vor, den begonnenen Weg der Prüfung und Bündelung von Diensten, Werken und Einrichtungen auf der Ebene der Landeskirche für die Anforderungen einer kleineren Kirche weiterzuführen und dabei notwendige Bedarfe, sowie Konzentrationen und auch mögliche Kooperationen in den Blick zu nehmen.

Analog zu den strukturellen Anpassungen der kirchgemeindlichen Räume sind in den zurückliegenden Jahren auch die Einrichtungen, Dienste und Werke der Landeskirche kontinuierlich angepasst worden. Sie wurden verkleinert, umgebaut und neu ausgerichtet.⁵¹ Dabei muss die Balance zwischen kirchgemeindlicher Verkündigung und übergemeindlicher kirchlicher Arbeit immer wieder neu gestaltet werden. Auch im Bereich der übergemeindlichen Strukturen sind daher weitere Konzentrations- und Bündelungspotenziale zu prüfen.

Insbesondere ist zu klären, wie Angebotsstrukturen übergemeindlicher Aufgaben unserer Landeskirche stärker mit denen benachbarter Landeskirchen verbunden werden können. Gerade die evangelischen Kirchen im mitteldeutschen Raum sind durch gemeinsame Erfahrungen der kirchlichen und gesellschaftlichen Transformationsprozesse in Ostdeutschland eng miteinander verbunden.⁵² Auch mit den Landeskirchen in Bayern und Niedersachsen verbinden uns bereits fachliche Kooperationen. Vor diesem

⁴⁹ Vgl. die Resonanz zu ‚Kirche im Wandel‘ des Konvents der Kirchenmusikdirektorinnen und -direktoren und der Konferenz für Kirchenmusik vom 25. September 2025.

⁵⁰ Vgl. die Rückäußerungen zur „Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden im Kontext kirchlicher Transformationsprozesse“ der Arbeitsstelle Konfirmandenarbeit der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens im Landesjugendpfarramt vom 11. November 2025.

⁵¹ Dies gilt zum Beispiel den Hochschulbereich (Evangelische Hochschule Moritzburg), Fort- und Weiterbildungseinrichtungen (TPI und Pastoralkolleg Meißen), wie für das Missionswerk Leipzig, das Landeskirchenamt selbst, die Medienarbeit der Landeskirche u.a.

⁵² In mehreren Gesprächen im Resonanzprozess wurde diese Perspektive ausdrücklich aufgegriffen und angeregt, weitergehende Kooperationen mit benachbarten ostdeutschen Landeskirchen zu prüfen, da diese an ähnlichen Herausforderungen und strukturellen Fragen arbeiten.

Hintergrund ist zu prüfen, ob und wie gewachsene Kooperationen zu weitergehender Bündelung und Konzentration führen können.

Mehrere Resonanzen haben hervorgehoben,⁵³ dass sich in Transformationsprozessen vor allem im Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung sowie der Qualifizierung und Begleitung von Ehrenamtlichen in kurzer Zeit die Bedarfe erheblich verändern. Oft wächst der Bedarf an Qualifizierung und Begleitung gerade dann stark an, wenn vor Ort neue Aufgaben übernommen werden müssen oder zusätzliche Unterstützung erforderlich ist – eine Entwicklung, die sich auch in unserer Landeskirche zeigt. Dabei wird deutlich, dass gemeindliche und übergemeindliche Aufgaben wechselseitig aufeinander angewiesen sind.

Insbesondere der demografische Druck, die weiter zunehmende Säkularisierung sowie die Veränderungen in kirchlichen Berufsbildern und im Ehrenamt erhöhen den Bedarf an kontinuierlicher Kompetenzentwicklung. Wichtig sind praxisnahe, modulare und curriculare Modelle, die auf unterschiedliche Zielgruppen zugeschnitten sind und fachliche Expertise, spirituelle und geistliche Tiefe, Persönlichkeitsentwicklung sowie gesellschaftliche Anschlussfähigkeit stärken. Auf diese Weise bleibt kirchliches Handeln lernfähig, zukunftsorientiert und zugleich praxisnah.⁵⁴

Deutlich wird schließlich auch, dass übergemeindliche Formen der Vergemeinschaftung, der Bildung, der Seelsorge oder der Diakonie kirchgemeindliche Formen sinnvoll ergänzen. Gerade für eine Kirche in der Minderheit eröffnen sie wichtige Potenziale für unterschiedliche Organisationsformen kirchlichen Lebens. Die Vielfalt der Lebenswirklichkeiten kann übergemeindlich häufig flexibler aufgegriffen werden, was für eine Kirche im Wandel von hoher Bedeutung ist. Besonders für Menschen in schwierigen Lebenslagen kann Kirche so plausibel und potenziell relevant erfahrbar werden.

4.2 „Beziehungsstark und vielfältig“

Wir empfehlen, die Stärkung von Beziehungsräumen und die Ermöglichung vielfältiger Formen kirchlichen Lebens zum Maßstab künftiger Strukturentwicklung zu machen. Mit vielfältigen und unterschiedlichen Zugängen zum kirchlichen Leben kann Gemeinschaft gestärkt und neu entdeckt werden.

Warum brauchen wir in der Transformation als kleiner werdende Kirche die Stärkung von unterschiedlichen Beziehungsräumen und die Ermöglichung von Vielfalt?

⁵³ Vgl. beispielsweise die Rückmeldung zum Zwischenbericht ‚Kirche im Wandel‘ durch den Konvent der Bezirkskatechetinnen und Schulbeauftragten vom 13. August 2025.

⁵⁴ Fort- und Weiterbildungsangebote müssen in vielfältigen Formaten verfügbar sein: regional und zentral, präsentisch und digital, als kurze Impulse im Arbeitsalltag ebenso wie in mehrtägigen Auszeiten zur Vertiefung und Reflexion. Vgl. das Votum des Theologisch-Pädagogischen Institutes Moritzburg im Prozess ‚Kirche im Wandel‘ vom 13. November 2025.

Kirche lebt von Beziehungen und vielfältiger Gemeinschaft. Sie entsteht dort, wo Menschen mit Christus und durch ihn miteinander verbunden werden. Diese Verbundenheit ist nach biblischer Überzeugung jedoch nicht an eine bestimmte Organisationsform gebunden. Gott stiftet Gemeinschaft immer neu, an unterschiedlichen Orten und in unterschiedlichen Formen.⁵⁵

5

Um den christlichen Glauben zu leben, braucht es Orte, an denen glaubwürdige Beziehungen, geistliche Tiefe und alltagsnahe Gemeinschaft möglich sind. In den Resonanzen ist dies deutlich hervorgetreten, insbesondere das Bedürfnis nach sozial überschaubaren Räumen. Die klassische Ortsgemeinde „um den Kirchturm“ ist und bleibt deshalb eine bewährte und zentrale Form kirchlichen Lebens. Ihre Stärke liegt in der verlässlichen Verbindung von Religion und Geselligkeit sowie im regelmäßigen, alltagsprägenden Wochenrhythmus. Für viele Menschen ist die Ortsgemeinde daher ein zentraler Identitätsträger der Kirche und *der* tragende Beziehungsraum für ihren Glauben.

10

15

Zugleich ist festzuhalten: Die Ortsgemeinde ist nicht die einzige Möglichkeit, an der Gemeinschaft Jesu Christi teilzuhaben. Sie steht gleichberechtigt neben anderen Formen kirchlichen Lebens. Es wäre eine Verengung, Beziehungsräume des Glaubens ausschließlich lokal oder topographisch im Sinne der traditionellen Parochien zu denken. Wir haben in den letzten Jahren gelernt: Klassische, parochial organisierte Formen kirchlichen Lebens erreichen nicht mehr alle Menschen. Auch am Beispiel der in unserer Landeskirche seit 180 Jahren bestehenden geistlichen Gemeinschaften⁵⁶ ist dies deutlich. Geistliche Gemeinschaften bringen einen Erfahrungsschatz aus einem nicht an der Parochie allein ausgerichteten Glaubensleben mit, der das Bild von Gemeinde immer schon erweitert hat.

20

25

Eine kleiner werdende Kirche kann nicht erwarten, dass Menschen von selbst zu ihr kommen. Sie muss sich auf unterschiedliche Lebenswelten einlassen und verschiedene Zugänge zum kirchlichen Leben eröffnen. Darum unterstützen wir die zuletzt verstärkt erhobene Forderung, in unserer Landeskirche neben den Ortskirchengemeinden neue Formen gemeindlichen Lebens unter dem Dach der Regionalkirchengemeinden zu ermöglichen und rechtlich zu verankern. Entscheidend ist, dass Gemeinschaft im Glauben gestärkt und neu entdeckt werden kann.

30

(4.2.1) Wir schlagen vor, innerhalb der „Regionalkirchengemeinden“ in einer geeigneten Rechtsform „**Kirchorte**“ bzw. „**Ortskirchengemeinden**“ einzurichten bzw. zu erhalten. Diese sollen über rechtlich gesicherte eigene Entscheidungsbefugnisse verfügen – insbesondere für die Verwendung eines ortsbezogenen Budgets, die Gestaltung der Gottesdienste sowie die Arbeit mit Ehrenamtlichen –, zugleich aber von den umfassenden administrativen und rechtlichen Pflichten einer Körperschaft des

35

⁵⁵ Vgl. dazu schon: Kirche im Wandel – Wege gestalten für das Kommende: ein Zwischenbericht. Bericht der Kirchenleitung an die 28. Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 17. März 2025, 7–10 („Ekklesiologische Überlegungen“).

⁵⁶ Dabei handelt es sich um kontemplative und diakonische Gemeinschaften.

öffentlichen Rechts entlastet werden. Die Regionalkirchgemeinde soll als verlässlicher rechtlicher und administrativer Träger und Anstellungsträger fungieren, während örtliche Profile, Verantwortungsräume und gewachsene Beteiligungskulturen in einer kirchenrechtlich abgesicherten, zugleich schlankeren Form weiter bestehen können.

Die Resonanzen unterstreichen mit großer Deutlichkeit, dass kirchliches Leben seine Kraft aus überschaubaren Beziehungen und Verantwortungsräumen bezieht. Bindung, Engagement und Profil entstehen dort, wo Menschen sich konkret einbringen und erfahren, dass ihr Handeln vor Ort Wirkung entfaltet. So wird beispielsweise betont: „Die sich engagieren, brauchen die Erfahrung, dass sie vor Ort etwas bewegen können. Sonst wird man kaum noch Engagierte finden.“⁵⁷ Lokale Räume benötigen daher echte Gestaltungsmöglichkeiten, wenn ehrenamtliches Engagement gewonnen, gehalten und weiterentwickelt werden soll.

Zugleich äußern viele Rückmeldungen den Wunsch nach einer spürbaren Reduzierung von Verwaltungsaufwand und rechtlicher Komplexität. Die bisherigen Strukturmodelle werden nicht selten als unübersichtlich, erklärungsbedürftig und für Ehrenamtliche belastend erlebt. In den Resonanzen zeigt sich damit eine Doppelanforderung, die in sich spannungsvoll ist: Einerseits sollen Strukturen vereinfacht werden, andererseits dürfen gewachsene Profile, Entscheidungsräume und Identifikation vor Ort nicht verloren gehen. Gerade diese Spannung macht deutlich, dass einfache Zentralisierung oder rein formale Zusammenlegungen den geäußerten Anliegen nicht gerecht werden.

Der Vorschlag, „Kirchorte“ bzw. „Ortskirchgemeinden“ in größere „Regionalkirchgemeinden“ einzubetten, greift diese Doppelanforderung auf.⁵⁸ Er zielt auf eine deutliche Weiterentwicklung des Kirchgemeindestrukturegesetzes, insbesondere des Modells des Kirchspiels, und verbindet strukturelle Vereinfachung mit der bewussten Stärkung lokaler Verantwortung. Dabei ist vorgesehen, im weiteren Prozess sorgfältig zu prüfen, ob und inwieweit die derzeit EKD-weit diskutierte Rechtsform einer „Körperschaft des kirchlichen Rechts“ hierfür geeignet ist.

Kern des Modells ist eine klare Aufgabenverteilung zwischen regionaler und lokaler Ebene. Die Regionalkirchgemeinde soll künftig jene Verantwortlichkeiten bündeln, die rechtlich komplex sind und hauptamtliche Fachlichkeit erfordern, insbesondere die Anstellungsträgerschaft, die Haushalts- und Vermögensverwaltung sowie öffentlich-rechtliche Aufgaben. Auf diese Weise werden die „Kirchorte“ bzw. „Ortskirchgemeinden“ gezielt von administrativem Aufwand und rechtlichen Risiken entlastet, die das ehrenamtliche Engagement in kleinen Einheiten vielfach überfordern.

⁵⁷ Statement aus dem Pfarrkonvent Chemnitz-Nord vom 24. September 2025.

⁵⁸ Auch die Begriffe „Kirchorte“ und „Ortskirchgemeinden“ sind zunächst als Arbeitsbegriffe zu verstehen, die im weiteren Verfahren theologisch, rechtlich und kommunikativ zu klären sind; vgl. dazu die korrespondierende Anmerkung oben S. 21, Fußnote 42.

Zugleich sollen die „Kirchorte“ bzw. „Ortskirchgemeinden“ in einer geeigneten Rechtsform über rechtlich gesicherte lokale Entscheidungsfähigkeit und echte Beteiligungsmöglichkeiten verfügen, die im Wesentlichen ehrenamtlich leistbar sind. Dazu gehören insbesondere eigene Budgets für das Gemeindeleben, Verantwortung und Gestaltungsspielräume für Gottesdienste und Veranstaltungen sowie eine rechtlich geklärte Mitverantwortung für das hauptamtliche Personal. Alltägliche, kurzfristige und kontextbezogene Entscheidungen sollen vor Ort möglich bleiben, während rechtlich anspruchsvolle und langfristige Prozesse gebündelt werden.

In den Resonanzen wurden manchmal Sorgen geäußert, dass die Anliegen von Ortskirchgemeinden in großen Gremien der Regionalkirchgemeinde als „fremd und weit weg“⁵⁹ erlebt werden oder Entscheidungsprozesse verlangsamt werden könnten. Daher wird vorgeschlagen, im weiteren Prozess zu prüfen, in welcher Weise das rechtliche Instrument der Vollmacht und Delegation in unterschiedlicher Tiefe systematisch genutzt werden kann. So können aktive Ortskirchgemeinden im Rahmen der Regionalkirchgemeinden weiterhin kraftvoll gestalten, ohne dass schwächere Einheiten überfordert oder einheitliche Lösungen erzwungen werden.

Entscheidend ist, dass das vorgeschlagene Modell die Identifikation vor Ort stärkt. Gemeindliche Profile bleiben sichtbar, Schwerpunktsetzungen bleiben flexibel möglich, Individualität zeigt sich in der konkreten Gestaltung kirchlichen Lebens. Die notwendige Vereinfachung der Gesamtstruktur wird damit bewusst mit der Stärkung jener Ebene verbunden, an der Kirche vor Ort konkret entsteht und erfahrbar wird: in gelebten Beziehungen, lokaler Verantwortung und sozialer Gemeinschaft.

(4.2.2) Wir schlagen vor, nichtparochiale Verkündigungs- und Vergemeinschaftungsformen – etwa generationenspezifische, thematische oder milieuorientierte Formen kirchlichen Lebens – unter dem Dach der Regionalkirchgemeinde anzuerkennen und zu fördern. Leitend sollen dabei Kriterien wie ein erkennbares geistliches Profil, diakonische Ausrichtung, regionale Einbindung sowie die Fähigkeit sein, Menschen jenseits parochialer und territorialer Grenzen zu erreichen. Unterschiedliche Formen kirchlichen Lebens sollen **innerhalb der Regionalkirchgemeinde den Status eines „Kirchorts“** erhalten können, damit klar eine geregelte Verantwortlichkeiten und eine verlässliche Anbindung an die Gesamtstruktur. Eine fachliche Begleitung soll durch die Landeskirche vorgehalten werden.

Der Zwischenbericht und die Resonanzen stimmen in der Beobachtung überein, dass kirchliches Leben heute an vielen Orten entsteht, die nicht mehr durch die klassische Parochie bestimmt sind. Zahlreiche Rückmeldungen beschreiben Kirche als lebendig dort, „wo sich Menschen in Jesu Namen versammeln“ – in Kindergärten, Schulen, Hochschulen, Stadtteilzentren, diakonischen Einrichtungen oder neuen

⁵⁹ Wortmeldung aus der Ev.-Luth. Lutherkirchgemeinde Zwickau vom 15. August 2025; vgl. dazu die ausführliche Darlegung von entsprechenden Bedenken in diesem Zusammenhang.

missionarischen Initiativen. Diese sogenannten „dritten Orte“ werden dabei nicht als Randphänomene wahrgenommen, sondern als eigenständige Glaubens- und Erfahrungsräume, in denen Menschen Kirche erleben, die zu parochialen Angeboten keinen Zugang finden.

5
10
15
Besonders deutlich wird dies im Bildungsbereich. Evangelische Schulen werden in den Resonanzen ausdrücklich als „nicht-parochiale Formen der Verkündigung“ und als Orte lebendigen kirchlichen Lebens beschrieben, an denen Kirche gegenwärtig wächst.⁶⁰ Gleiches gilt für die Arbeit der geistlichen Gemeinschaften im Raum der Landeskirche.⁶¹ Weitere vergleichbare Rückmeldungen liegen auch aus der Hochschularbeit, der Krankenhaus- und Gefängnisseelsorge, der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen sowie aus generationen- und milieuspezifischen Projekten vor. Hervorgehoben wird, dass solche Formen keine Konkurrenz zu Ortsgemeinden darstellen, sondern diese entlasten, ergänzen und erweitern.⁶² Gerade deshalb benötigen sie Anerkennung als eigenständige kirchliche Lebensformen über den Status von projektförmigen Sonderformaten hinaus.

20
25
Vor diesem Hintergrund wird in den Resonanzen der Wunsch nach einem klar geregelten kirchenrechtlichen Rahmen für nichtparochiale Verkündigungs- und Vergemeinschaftungsformen deutlich. Ein solcher Rahmen soll ermöglichen, diese Formen transparent anzuerkennen, fachlich zu begleiten und – wo erforderlich – auch geordnet zu beenden. Als tragfähige Kriterien werden dabei insbesondere ein erkennbares geistliches Profil, qualifizierte Leitung, regionale Einbindung sowie die Fähigkeit genannt, Menschen jenseits parochialer und territorialer Grenzen zu erreichen.

30
35
Der Vorschlag, nichtparochiale Formen kirchlichen Lebens innerhalb der Regionalkirchgemeinde als „Kirchorte“ zu führen, greift diese Anliegen auf. Die Anerkennung als „Kirchort“ macht deutlich, dass es sich nicht um unverbindliche Zusatzangebote handelt, sondern um integrale Bestandteile kirchlichen Lebens, die in Beziehung zur Gesamtstruktur der Kirche stehen. Im weiteren Prozess ist zu prüfen, wie solche überparochialen Kirchorte verlässlich mit Ressourcen ausgestattet werden können. Zu erwägen ist dabei, ob innerhalb der Regionalkirchengemeinden eine finanzielle „Grundausstattung“ vorgesehen werden kann, die eine kontinuierliche Arbeit ermöglicht.

35 4.3 „Gemeinschaftlich und unterstützend“

Wir empfehlen, dass die Landeskirche ein verlässliches und gemeinschaftlich getragenes System fachlicher, organisatorischer und geistlicher Unterstützung bereitstellt und stärkt.

⁶⁰ Vgl. die Wortmeldung „Evangelische Schulen in Sachsen als dritte Orte lebendiger Kirche“ der Schulstiftung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 10. September 2025.

⁶¹ Vgl. die Rückmeldung des Leitungskreises „Geistliche Gemeinschaften“ vom 22. November 2025.

⁶² Vgl. die Rückmeldung der Ev.-Luth. Gebärdensprach-Gemeinden in Leipzig und im Leipziger Land vom 26. Juni 2025.

Warum müssen wir in der Transformation als kleiner werdende Kirche künftig noch stärker einander unterstützen?

Wenn unsere Kirchgemeinden kleiner werden und Kräfte nachlassen, stellt sich die Frage nach gegenseitiger Unterstützung mit zunehmender Dringlichkeit. Füreinander zu beten, gemeinsame geistliche Orientierung zu suchen, einander Trost zuzusprechen und auch ganz konkrete, praktische Hilfe zu leisten, die auf dem Teilen von Ressourcen beruht, sind biblische Maßstäbe christlichen Handelns.⁶³ 5

Eine kleiner werdende Kirche kann nicht mehr überall eine „flächendeckende Versorgung“ sicherstellen. Zugleich wollen wir nicht in unverbundene Inseln zerfallen. In struktureller Konzentration und Professionalisierung, verstanden als verantwortungsvoller Einsatz unserer begrenzteren Mittel, sollen möglichst alle Menschen in unserer Kirche weiterhin Unterstützung erfahren. Die Erfahrung des Kleinerwerdens darf für Gemeindeglieder und Gemeinden nicht mit dem Gefühl verbunden sein, zurückgelassen zu werden oder allein zu bleiben. 10 15

Diese Grundhaltung von Verbundenheit und gegenseitiger Unterstützung bildet sich im Willen ab, ein tragfähiges und solidarisches Struktur-Gerüst im Raum unserer Landeskirche zu bauen und zu erhalten. Es geht neben geistlicher Verbundenheit immer auch um organisatorische Ableitungen. Gottesbindung stiftet Vertrauen und immer auch praktische, lebensnahe und organisatorische Verbundenheit zwischen Gemeinden und Christinnen und Christen. 20

Als kleinere Kirche kann uns dabei eine entlastende Einsicht leiten: Nicht alle müssen alles können und leisten. Unterstützung im geistlichen und christlichen Sinn traut den Kräften anderer etwas zu und rechnet immer damit, dass das Ganze von Kirche im Blick bleibt. Darauf dürfen auch diejenigen vertrauen, die Verantwortung abgeben oder Aufgaben in andere Hände legen. 25 30

Wenn wir Aufgaben bündeln und Konzentrationen suchen, um verantwortungsvoll mit unseren Mitteln umzugehen, kann dies mit der Erfahrung von Entlastung verbunden sein. Zugleich ist dies ohne gegenseitiges Zutrauen nicht möglich. Konzentration und Bündelung ohne Zutrauen in das Ganze von Kirche wird dann als Zentralismus erlebt. Ohne das Vertrauen, dass andere stellvertretend für das je Eigene verantwortlich entscheiden und handeln, gelingt keine sinnvolle landeskirchliche Bündelung von Aufgaben. 35

Eine sinnvolle Aufteilung von Aufgaben und klare Delegation können jedoch nicht nur entlasten, sondern auch notwendige Professionalisierung ermöglichen. Dabei geht es nicht um technokratische Perfektion, sondern um das Bemühen, unserem biblischen Auftrag gerecht zu werden und möglichst viele Menschen zu erreichen. So kann etwa eine 40

⁶³ Vgl. Apostelgeschichte 2.

einheitliche Organisation von Verwaltungsaufgaben die Zugänglichkeit kirchlicher Angebote deutlich erhöhen, weil Abläufe transparenter und verlässlicher werden.

Die Verwaltung als eine wichtige Unterstützungsstruktur für alles kirchliche Handeln muss auch künftig leistungsstark und flexibel die kirchlichen, aber auch staatlichen Anforderungen erbringen. Dazu bedarf es einer weiteren Konzentration, um den sich immer wieder verändernden Rahmenbedingungen auch weiterhin gerecht werden zu können. Erforderlich sind fachliche Spezifikation, aber auch Teamarbeit, z.B. zur Gewährleistung von serviceorientierter Erreichbarkeit und Vertretung bei Abwesenheit. Auch der unkomplizierte fachliche Austausch auf „kurzem Wege“ und die direkte Aufgabenübergabe bei geplanter Abwesenheit werden dadurch befördert. Einzelpersonen, die versuchen müssen, alle oder fast alle Verwaltungsbereiche abzudecken, kommen leicht in überfordernde Überlastungssituationen. Dann aber kann die wichtige Funktion der Verwaltung, die übrigen Dienste, allen voran den Verkündigungsdienst, zu unterstützen (und von Verwaltungsaufgaben zu entlasten) nicht oder nur eingeschränkt erreicht werden.

Perspektivisch durch weiteren Rückgang der Anzahl von Gemeindegliedern ausgedünnte räumlich weitreichende Gebiete benötigen ein gutes Verwaltungsmanagement und eine leistungsstarke Verwaltung. Daher soll eine Bündelung der Verwaltung, wie sie bereits von vielen Kirchgemeinden durch die Einrichtung zentraler Kirchgemeindeverwaltungen erfolgte, konsequent weitergeführt und weiterentwickelt werden.

Auch Trägerbündelungen können Stabilität schaffen und wesentlich zur Sicherung kirchlicher Angebote beitragen, etwa im Bereich evangelischer Kindertageseinrichtungen. Digitalisierung kann zusätzliche Zugänge eröffnen und Teilhabe stärken im Sinne praktischer Inklusion. Die hier vorgeschlagenen Schritte folgen daher einer grundlegenden Einsicht: Wir brauchen einander – geistlich wie praktisch.

(4.3.1) Wir schlagen vor, in den „Regionalkirchgemeinden“ konsequent jeweils eine **zentrale Verwaltung** in einem zentralen, gut erreichbaren Ort einzurichten und durch eine **hauptamtliche qualifizierte leitende Verwaltungsperson** zu leiten; die Gesamtleitung der Verwaltung obliegt der Pfarramtsleitung. Damit sollen klare Zuständigkeiten, professionelle Verwaltungsführung, Rechtssicherheit sowie eine deutliche Entlastung des Verkündigungsdienstes von Verwaltungsvorgängen strukturell verankert werden.

Die Resonanzen verdeutlichen an vielen Stellen, dass zahlreiche Kirchgemeinden angesichts stark gewachsener Verwaltungsaufgaben – häufig infolge äußerer rechtlicher Anforderungen – eine stärkere Professionalisierung erwarten. Zugleich wird immer wieder gefordert, Verwaltung zu vereinfachen, zu verschlanken und zu beschleunigen,

da Bürokratieabbau „immense Ressourcen“ spare.⁶⁴ Im Zentrum steht dabei häufig die Entlastung der hauptamtlichen Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst, insbesondere der Pfarrerinnen und Pfarrer, die durch Verwaltungsaufgaben vielfach so stark gebunden sind, dass sie nicht mehr „zum Eigentlichen“ kommen. Verantwortliche Gemeindeführung benötige sowohl geistliche als auch organisatorische Kompetenz; Leitungsverantwortung müsse klar strukturiert und eindeutig zugewiesen sein. 5

Der hier vorgeschlagene Ansatz greift diese Anliegen auf und stärkt bewährte Strukturen, indem er die Leitungsaufgaben differenziert zwischen geistlicher Verantwortung und fachlicher Kompetenz. Die Pfarramtsleitung behält die Gesamtleitung, hat insbesondere Personalverantwortung, leitet und koordiniert das gottesdienstliche und gemeindliche Leben, leistet geistliche Orientierung, theologische Urteilsfähigkeit und hat die seelsorgliche Präsenz im Blick. Die Verwaltungsleitung kann für Rechtssicherheit, verlässliche Verfahren sowie eine professionelle Steuerung von Prozessen und Abläufen sorgen.⁶⁵ 10 15

Zugleich ist darauf zu achten, dass klar bleibt, welche Aufgaben auf welcher Ebene verortet sind. Eine zusätzliche Mehrstufigkeit oder neue Unübersichtlichkeit muss vermieden werden. 20

Eine solche Struktur kann Hauptamtliche im Verkündigungsdienst wirksam entlasten und ihnen den notwendigen Raum eröffnen, als „Begleiter und Ermöglicher“ zu wirken, statt administrativ überfordert zu sein. Zugleich stärkt sie das Ehrenamt, das – wie es Resonanzen betonen – unterstützt und nicht zusätzlich belastet werden darf. Die vorgeschlagene klare Aufteilung der Leitungsaufgaben verbindet geistliche Leitung und Verwaltungskompetenz, ohne neue Bürokratie zu schaffen. So bleibt die Regional- 25 kirchengemeinde als Körperschaft des öffentlichen Rechts handlungsfähig, rechtssicher und nachhaltig geführt.

(4.3.2) Wir schlagen vor, mit der Bildung von Regionalkirchengemeinden eine sinnvolle und effektive Bündelung von kirchgemeindlichen Trägeraufgaben (Kindertagesstätten, Friedhöfe) zu verbinden, um die nötige Professionalisierung zu ermöglichen. 30

Zahlreiche schriftliche Resonanzen machen deutlich, dass die Trägerverantwortung für Kindertagesstätten und Friedhöfe für viele Kirchengemeinden zu einer wachsenden und 35

⁶⁴ Vgl. beispielsweise die Rückmeldung der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Mildenaue mit Schwesterkirchengemeinden Königswalde-Geyersdorf, Arnfeld, Grumbach, St. Margarethen, Jöhstadt, St.-Salvator und Steinbach vom 1. Juli 2025: „Wir begrüßen und unterstützen ausdrücklich ... den Prozess der Vereinfachung, Digitalisierung und Zentralisierung von Verwaltung auf allen Ebenen... Bürokratieabbau und Professionalisierung durch Qualifizierung in der Verwaltung vor Ort spart immense Ressourcen, auch für die Verkündigungsdienstmitarbeiter.“ 5

⁶⁵ Vgl. zur Orientierung nach wie vor: Margrit Klatt / Klaus Schurig, Auf dem Weg ins Team – ein orientierender Impuls, ABl 2019 (12), B9–B12, sowie: Jördis Bürger, Pfarramtsleitung und zentrale Kirchengemeindeführung, ABl 2023 (5), B25–31.

zunehmend schwieriger werdenden Herausforderung geworden ist. Die Aufgaben sind fachlich immer anspruchsvoller, rechtlich komplexer und zunehmend mit erheblichen finanziellen Risiken verbunden. Vor dem Hintergrund sinkender Mitgliederzahlen, begrenzter Verwaltungskapazitäten und steigender gesetzlicher Anforderungen wird vielfach infrage gestellt, ob kleinere und selbst mittelgroße Kirchgemeinden diese Verantwortung künftig noch in der gebotenen Qualität und Sorgfalt wahrnehmen können.

Zugleich wird sehr deutlich, dass dort, wo Kirchgemeinden eine qualitätsvolle und tragfähige Bindung an ihre Kindertagesstätte pflegen, das gemeindliche Leben erheblich davon profitiert. Gerade weil diese Verbindung ein so hohes Gut darstellt, betonen mehrere Rückmeldungen die Notwendigkeit, Trägeraufgaben in größeren und dauerhaft tragfähigen Strukturen zu bündeln. Dies gilt gleichermaßen für Kindertagesstätten wie für Friedhöfe.

Ein Friedhofsverantwortlicher bringt dies prägnant zum Ausdruck, wenn er feststellt, das Friedhofswesen müsse „auf selbständige, professionelle Füße gestellt und von den sich ständig ändernden kirchgemeindlichen Strukturen entkoppelt werden“⁶⁶, da dies Pfarrerinnen, Pfarrer und Ehrenamtliche spürbar entlasten würde. Auch für Kindertagesstätten verweisen Stellungnahmen auf die hohen Anforderungen an Personalführung, Qualitätssicherung und Fachaufsicht. Professionalisierte Trägeraufgaben erfordern auch hier hinreichend große Einheiten.

Im Zusammenhang mit der Bildung von Regionalkirchgemeinden stellt sich daher die Aufgabe, einen geeigneten rechtlichen Rahmen zu entwickeln, der dort, wo es sachlich geboten ist, gemeinsame Trägerschaften ermöglicht, Fachwissen bündelt und verlässliche Verwaltungsstrukturen bereitstellt.

Leitendes Ziel muss dabei bleiben, die Arbeit in und mit Kindern in evangelischen Kindertagesstätten als integralen Bestandteil der gemeindlichen Arbeit und des Gemeindeaufbaus zu verstehen.⁶⁷ Einige Resonanzen heben ausdrücklich hervor, dass evangelische Kindertagesstätten den tiefgreifenden Tradierungsabbrüchen entgegenwirken können, indem religiöse Bildung über die Kita in den unmittelbaren Alltag der Familien hineinwirkt, etwa durch die Gestaltung der Feste des Kirchenjahres.

(4.3.3) Wir schlagen vor, die **Digitalisierung der Verwaltungsprozesse** strategisch voranzubringen und stärker verbindlich zu verankern. Der Transformationsprozess soll durch Optimierung der Verwaltungsprozesse der gemeindlichen Strukturen und Ergänzungen standardisierter Verfahren unterstützt werden, um die Arbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen zu unterstützen.

⁶⁶ Rückmeldung eines landeskirchlichen Friedhofspflegers vom 29. Juli 2025.

⁶⁷ Vgl. das Impulspapier „Kindertagesstätten im Bezug zu ‚Kirche im Wandel‘“ der Religionspädagogischen Beraterinnen für Kindertagesstätten in Zusammenarbeit mit der Studienleitung Elementarpädagogik am TPI Moritzburg vom 11. September 2025.

In den Resonanzen wird die Notwendigkeit einer deutlich stärkeren Digitalisierung der kirchlichen Verwaltung immer wieder betont. Einige Rückmeldungen verweisen darauf, dass die derzeitigen Arbeitsabläufe zu komplex, zu langsam und zu fehleranfällig seien und dass zahlreiche Prozesse mehrfach, analog und mit hohem Personalaufwand durchgeführt würden. Digitalisierung wird daher als wichtiger Weg gesehen, um Verwaltung zu vereinfachen, Haupt- und Ehrenamt zu entlasten und die Zusammenarbeit auch über größere räumliche Distanzen hinweg zu erleichtern.

Zugleich wird kritisch angemerkt, dass bestehende digitale Strukturen und Werkzeuge uneinheitlich verwendet oder noch nicht konsequent genug implementiert seien. Zwar existiere eine Digitalstrategie, sie werde jedoch in der Praxis kaum wahrgenommen oder wirke veraltet. Mehrfach wird betont, dass Digitalisierung nicht dem freiwilligen Engagement Einzelner überlassen bleiben dürfe, sondern strategisch gesteuert und verbindlich verankert werden müsse, damit sie tatsächlich zur Entlastung beiträgt.

Der Zwischenbericht hat bereits hervorgehoben, dass eine moderne Kirche auf arbeitsfähige digitale Systeme angewiesen ist – von der Personalverwaltung über Rechnungswesen und Gremienarbeit bis hin zur internen und externen Kommunikation.⁶⁸ Die Resonanzen bestätigen diese Einschätzung: Digitale Lösungen sollen Transparenz schaffen, redundante Arbeit reduzieren, Daten verlässlich verfügbar machen und die Zusammenarbeit in größeren räumlichen Einheiten unterstützen. Erforderlich sind klare Standards für Prozesse, Schnittstellen und Werkzeuge sowie rechtssichere digitale Abläufe, die flächendeckend genutzt werden.

(4.3.4) Wir schlagen vor, zu prüfen, inwieweit die **Regionalkirchenämter** in ihrer Aufgabenzuschreibung überdacht und in das Landeskirchenamt integriert werden können. In diesem Zusammenhang sollen die **fachlich spezialisierten Zentralstellen** personell so aufgestellt werden, dass landeskirchenweit eine verlässliche und qualitativ hochwertige Fachunterstützung gewährleistet bleibt.

Die Resonanzen zeigen, dass die fachlichen Zentralstellen der Landeskirche inzwischen breit anerkannt sind und als verlässliche Unterstützung wahrgenommen werden. Rückmeldungen würdigen ihre verlässliche Expertise, die qualifizierte Beratung sowie die spürbare Entlastung, die sie insbesondere in komplexen Verwaltungs- und Rechtsfragen bieten. Wiederholt wird hervorgehoben, wie wichtig es ist, dass Kompetenz klar verortet und zugleich gut erreichbar ist.

Vor diesem Hintergrund wird in den Resonanzen mehrfach angeregt, die zentralen Verwaltungsstrukturen weiter zu bündeln und insbesondere eine „Verschmelzung der Regionalkirchenämter mit dem Landeskirchenamt“⁶⁹ zu prüfen. Ziel ist eine kleinere, klarere und effizientere Gesamtstruktur. Eine solche Bündelung eröffnet die Chance,

⁶⁸ Vgl. Kirche im Wandel – Wege gestalten für das Kommende: ein Zwischenbericht, 14.

⁶⁹ Kirche auf festem Grund (1.Kor 3,11). Andere Schwerpunkte setzen! Ein Vorschlag des Kirchenbezirks An-naberg zum Zwischenbericht der AG ‚Kirche im Wandel‘ vom 21. Oktober 2025.

Fachlichkeit zu stärken, Verfahren zu vereinheitlichen und mögliche Doppelstrukturen abzubauen.⁷⁰

Zugleich wird betont, dass fachliche Nähe und Erreichbarkeit für die kirchliche Praxis erhalten bleiben müssen. Diesem Anliegen kann insbesondere durch einen konsequenten Ausbau der Digitalisierung begegnet werden. Digitale Werkzeuge ermöglichen es, Verwaltungsprozesse an zentraler Stelle zu bündeln und dennoch schnelle, ortsunabhängige und praxisnahe Unterstützung für Gemeinden sicherzustellen. So kann Professionalität zentral organisiert werden, ohne die notwendige Verbundenheit mit der Arbeit vor Ort zu verlieren.

Der Vorschlag verbindet damit zwei zentrale Erwartungen aus den Resonanzen: fachliche Kompetenz zu bündeln und zu stärken sowie zugleich Erreichbarkeit und Praxisnähe verlässlich zu sichern.

(4.3.5) Wir schlagen im Bereich **Grundstücke und Gebäude** eine Weiterentwicklung mit der Zielstellung einer sachgerecht **gebündelten, professionalisierten und immobilienwirtschaftlich ausgerichteten Verwaltung** vor, die neben der laufenden Bewirtschaftung auch die Konsolidierung mit Abgabe, Erwerb und Entwicklung umfasst. Das in Grundstücken gebundene Vermögen der Kirche ist in seiner Substanz als Grundlage kirchlichen Lebens für die Zukunft zu erhalten.

Die Resonanzen zeigen deutlich, dass die kirchliche Immobilienverwaltung vielerorts an ihre Grenzen stößt. Bauliche Unterhaltungspflichten, rechtliche Anforderungen, Energie- und Klimaschutzauflagen sowie Verkehrssicherungspflichten übersteigen zunehmend die Möglichkeiten ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitender. Immer wieder wird der Wunsch nach professioneller Unterstützung, klaren Verfahren und einer strategischen Gesamtsicht geäußert, die auch Aspekte der Wirtschaftlichkeit und einer verantwortlichen Haushalterschaft einschließt.

Der Ansatz zur Bündelung und Professionalisierung antwortet auf diese Herausforderungen: Eine zentrale Stelle kann Kirchgemeinden bei Aufgaben der ordnungsgemäßen Verwaltung und Bewirtschaftung sowie der Abgabe von Gebäuden entlasten. Die entsprechenden Arbeitsprozesse können gestrafft und beschleunigt werden. Die Grundstücke als kirchliche Ressource sollen zukunftsfest gemacht und nachhaltig genutzt werden durch ein professionelles immobilienwirtschaftliches Agieren.

⁷⁰ Vgl. dazu die Rückmeldung: „Die bearbeitungsbezogene Nähe der landeskirchlichen Fachämter wie Personalverwaltung, ZGAs, Grundstücksamt ist um nichts geringer als die der näher liegenden Stellen. Warum dann nicht einheitlich alles in der Ebene LKA?“ (Rückmeldung eines leitenden Verwaltungsmitarbeiters aus dem Ev.-Luth. Kirchenbezirk Dresden-Mitte vom 5. November 2025).

(4.3.6) Wir schlagen vor, die ökumenische Zusammenarbeit wie auch konkrete Kooperationen mit anderen Landeskirchen zu intensivieren, weiterzuführen oder neu zu entwickeln.

Alle hier beschriebenen Herausforderungen – rückläufige Mitgliederzahlen, Fachkräftemangel und weitere Entwicklungen – betreffen das Bistum Dresden – Meißen in ähnlicher Weise wie auch unsere evangelischen Nachbarlandeskirchen und alle Gliedkirchen der EKD. Die Frage nach ökumenischer Zusammenarbeit und vertieften Kooperationen mit anderen Landeskirchen soll daher künftig stärker in den Blick genommen werden. Es ist zu prüfen, wo inhaltliche Nähe und strukturelle Parallelitäten bestehen und sich für unsere Landeskirche effiziente und praxisnahe Lösungen anbieten wie auch eine Erweiterung des Blicks für den Reichtum und die Vielfalt im Leben verschiedener christlicher Konfessionen befördern kann. Dabei kann an bereits bestehende und langjährig bewährte Kooperationen angeknüpft werden.⁷¹

Ziel solcher Überlegungen sollen klar umrissene, verlässliche Kooperationen sein. Gemeinsame Aufgaben sollen dort wahrgenommen werden, wo sie fachlich sinnvoll, organisatorisch umsetzbar und für alle beteiligten Landeskirchen entlastend sind. Damit wird auch eine zentrale Erwartung aus den Resonanzen aufgegriffen: Synergien zu nutzen und Qualität zu sichern, ohne Strukturen zu überfrachten, sowie Kooperation zu ermöglichen, ohne Zentralisierung zu forcieren.

4.4 „Ehrenamtlich, nebenamtlich, hauptamtlich“

Wir empfehlen, das Zusammenspiel von Beruflichkeit und Ehrenamt in der Landeskirche weiterzuentwickeln. Dafür sollen die verkündigungsbezogenen Hauptämter so gestaltet werden, dass sie Ehrenamtliche gewinnen, qualifiziert begleiten, befähigen und in ihrer Verantwortung stärken.

Warum müssen wir als kleiner werdende Kirche künftig besonders auf ein enges Zusammenspiel verschiedener Ämter, Formen des Engagements und von Haupt-, Neben- und Ehrenamt achten?

Die Transformation zu einer erheblich kleiner werdenden Landeskirche stellt nicht nur strukturelle und finanzielle Fragen, sondern berührt den Kern kirchlichen Handelns: wie erfüllen wir als Kirche unsere Sendung? Nach unserer Überzeugung hängt die Zukunftsfähigkeit der Landeskirche entscheidend davon ab, wie eng und tragfähig das Zusammenspiel verschiedener Ämter, Formen des Engagements sowie von Haupt-, Ehren- und Nebenamt künftig gestaltet wird.

⁷¹ Zu nennen sind z.B. die Kooperationen und Partnerschaften des Leipziger Missionswerkes, im Lutherischen Weltbund (LWB), zwischen Kirchgemeinden und innerhalb der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK); vgl. außerdem oben unter 4.1.3.

Der Zwischenbericht hat gezeigt, dass schrumpfende Personalressourcen bei bleibenden oder sogar wachsenden Aufgaben die bisherigen Arbeitsweisen und auch Berufsrollen an ihre Grenzen führen. Unsere Landeskirche, die in absehbarer Zeit deutlich weniger Hauptamtliche haben wird, kann ihre Präsenz und Wirksamkeit nicht sichern, indem sie Aufgaben lediglich umverteilt oder verdichtet. Vielmehr sind wir darauf angewiesen, dass unterschiedliche Gaben zusammenwirken: verschiedenartige Beruflichkeit, vielfältiges ehrenamtliches Engagement und auch tragfähige nebenamtliche Dienste.

Theologisch ist dieses Zusammenspiel tief in unserem evangelischen Selbstverständnis verankert. Unsere evangelisch-lutherische Landeskirche lebt vom gemeinsamen Priestertum aller Glaubenden und zugleich von besonderen Ämtern und Diensten, die zur Verkündigung, Leitung und Zurüstung beauftragt sind. Diese Dienste entfalten ihre Wirkung besonders dann, wenn sie andere befähigen, ermutigen und in Verantwortung setzen. Verkündigungsbezogene Hauptämter sind unserer Auffassung nach künftig in besonderer Weise auf die Aufgabe hin zu gestalten, Ehrenamtliche zu gewinnen, qualifiziert zu begleiten, zu befähigen und in ihrer Verantwortung zu stärken.

Wo Beruflichkeit als Ermöglichungs- und Begleitdienst verstanden wird und Ehrenamt nicht nur „mitarbeitet“, sondern echte Verantwortung übernehmen kann, entstehen lebendige, belastbare und zukunftsfähige Formen kirchlichen Lebens. Solche Konstellationen stärken Identifikation, erhöhen Beteiligung und eröffnen neue Zugänge zu Menschen und Lebenswelten. Sie entlasten Hauptamtliche, ohne ihre Rolle zu schwächen, und machen Kirche zugleich vielfältiger und näher bei den Menschen.

Die Weiterentwicklung des Zusammenspiels von Beruflichkeit und Ehrenamt halten wir für einen entscheidenden Faktor, damit unsere kleiner werdende Landeskirche lebendig, handlungsfähig und glaubwürdig bleibt.

(4.4.1) Wir schlagen vor, das Modell des Dreigespanns als landeskirchlich finanzierte Grundversorgung im Verkündigungsdienst für die Regionalkirchengemeinden beizubehalten und weiterzuentwickeln.

Wir halten auch angesichts einer geringeren Anzahl Gemeindeglieder das Dreigespann aus Theologie, Gemeindepädagogik und Kirchenmusik weiterhin für ein sehr tragfähiges Instrument zur Sicherung einer vielfältigen kirchlichen Arbeit in unserer Landeskirche. In den Resonanzen wurde erneut deutlich, dass kirchliches Leben dort besonders lebendig und stabil bleibt, wo unterschiedliche Berufe in der Verkündigung gemeinsam wirken und ihre jeweiligen Schwerpunkte einbringen. Zugleich wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass das bisherige Modell angesichts veränderter Rahmenbedingungen weiterentwickelt oder ergänzt werden muss.

Unser Vorschlag zielt nicht auf eine Auflösung, sondern auf eine Weiterentwicklung des Modells: Angesichts sinkender landeskirchlicher Ressourcen soll das

Dreigespann als landeskirchlich finanzierte Grundversorgung weiterhin die drei klassischen Berufsbilder sichern. Durch dieses Instrument soll gewährleistet werden, dass unter planerischer Mitwirkung der Kirchenbezirke jede Regionalkirchengemeinde verlässlich über theologische, gemeindepädagogische und kirchenmusikalische Kompetenz verfügt.

5

Zugleich schlagen wir vor, sorgfältig zu prüfen, in welchem Umfang das Modell kontextsensibel flexibilisiert werden kann. Regionalkirchengemeinden sollen aufgrund unterschiedlicher Bedarfe, Profile und Möglichkeiten in begrenztem Umfang eigene Schwerpunkte setzen können – etwa stärker gemeindepädagogisch oder kirchenmusikalisch –, ohne dass die Grundstruktur des Dreigespanns aufgegeben wird.⁷²

10

Aus den vorliegenden Prognosen ergibt sich, dass künftig von einer reduzierten landeskirchlichen Grundversorgung auszugehen ist. Diesem Rückgang soll dadurch begegnet werden, dass Regionalkirchengemeinden zugleich die Möglichkeit erhalten, zusätzliche eigenfinanzierte Anstellungen vorzunehmen. Diese sollen sich an den geltenden arbeitsrechtlichen Standards unserer Landeskirche orientieren.

15

(4.4.2) Wir schlagen vor zu prüfen, wie Regionalkirchengemeinden die Möglichkeit erhalten können, **selbstfinanzierte Pfarrreferentenstellen** zur Ergänzung ihrer Arbeit einzurichten. Entsprechende Optionen sollen auch für andere Anstellungen außerhalb der Grundversorgung des Dreigespanns gelten. Das **Pfarrreferentengesetz soll damit weiterentwickelt werden** und der Pfarrreferentendienst über seine bisherige Rolle als Instrument der Vakanzbewältigung hinaus gestaltet werden. Auf der Grundlage klarer Qualifikationsanforderungen und einer eindeutigen Verhältnisbestimmung zum hauptamtlichen ordinierten Pfarrdienst soll ein verbindlicher Rahmen für die Wahrnehmung nebenamtlicher teilpfarramtlicher Aufgaben geschaffen werden.

20

25

30

Der noch relativ junge Pfarrreferentendienst wird in seiner derzeitigen rechtlich geregelten Gestalt ausweislich der Resonanzen ambivalent wahrgenommen. Einerseits wird er als ggfs. hilfreiches Instrument in Situationen personeller Engpässe gesehen. Andererseits wird angemerkt, dass seine Anlage als Instrument der Vakanzbewältigung zu kurz greift. Nach der bisherigen Regelung können Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten auf umgewandelten Pfarrstellen (im Sinne eines „Pfarrverwalters“) tätig sein, die langfristig nicht mehr mit ordinierten Pfarrerinnen

35

⁷² Es wird durch die absehbare demographische Entwicklung in Sachsen bezüglich der Alterskohorten zu einer noch stärkeren Heterogenität zwischen den Regionen kommen. Damit stellen sich auch in der Arbeit mit Kindern oder Senioren unterschiedliche Herausforderungen. Einige Regionen könnten sich stärker auf gemeindepädagogische Arbeit mit Senioren und Seniorenbildung konzentrieren, andere ihre Arbeit mit Kindern vertiefen oder spezifische kirchenmusikalische Profile entwickeln. Auf ein Mindestmaß an vergleichbarer Ausrichtung im Raum der Landeskirche wird überregional allerdings geachtet werden müssen.

5

oder Pfarrern besetzt werden können. Dieses Modell wird als kurzfristige, pragmatische Lösung anerkannt, zugleich aber als wenig attraktiv und nicht zukunftsfähig eingeschätzt.

5 Ein Berufsbild, das primär aus strukturellem Mangel heraus definiert ist, ist dauerhaft weder tragfähig noch motivierend. Nötig ist vielmehr ein Berufsbild, das sich aus einer inhaltlichen Aufgabe heraus begründet und klare Perspektiven bietet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Rahmenbedingungen in jüngster Zeit
10 noch einmal verändert haben: Die Zahl der Vakanzen wird nach den vorliegenden Prognosen kurzfristig deutlich zurückgehen, auch weil erheblich weniger finanzierbare Dreigespanne zur Verfügung stehen. Vor diesem Hintergrund erscheint es weder sinnvoll noch erforderlich, Pfarrstellen in größerem Umfang in Pfarreferentenstellen umzuwandeln.

15 Unser Vorschlag reagiert auf diese Einsichten: Der Pfarreferentendienst soll als eigenständiger Beruf weiterentwickelt und profiliert werden, insbesondere für nebenamtliche und teilpfarramtliche Tätigkeiten. Pfarreferentinnen und Pfarreferenten sollen definierte Teilaufgaben pfarramtlicher Tätigkeit – jenseits der Leitungsaufgabe – übernehmen können, etwa Gottesdienste, Kasualien oder in der
20 Seelsorge, ohne dass ihre Tätigkeit an die Logik umgewandelter Pfarrstellen gebunden bleibt. Voraussetzung für eine solche Profilierung ist eine eindeutige Verhältnisbestimmung zum ordinierten Pfarrdienst. Die Neuorientierung soll ausdrücklich auf den bereits etablierten Qualifikationswegen und Standards des Pfarreferentendienstes aufbauen.

25 Dieser Vorschlag fügt sich in die Linie ein, die landeskirchliche Finanzierung im Rahmen des Dreigespanns auf die drei klassischen Verkündigungsberufe zu konzentrieren, darüber hinaus aber Ergänzungen in den Regionalkirchgemeinden zu ermöglichen. Künftig neu einzurichtende Pfarreferentinnen- und Pfarreferentenstellen sollen nicht Bestandteil des landeskirchlich finanzierten Dreigespanns sein.
30 Vielmehr sollen Regionalkirchgemeinden die Möglichkeit erhalten, selbstfinanzierte Pfarreferentenstellen einzurichten, im Rahmen der geltenden arbeitsrechtlichen und qualifikatorischen Standards. Entsprechende Optionen sollen auch für andere Anstellungen außerhalb der Grundversorgung des Dreigespanns geprüft werden.
35

4.5 „Qualifiziert und bildungsstark“

Wir empfehlen, dass die Landeskirche Bildung für das Haupt- und Ehrenamt als Schlüssel ihrer Zukunftsfähigkeit begreift und entsprechende Prioritäten setzt.

40 *Warum müssen wir in der Transformation als kleiner werdende Kirche Bildung als wesentlichen Schlüsselfaktor kirchlicher Erneuerung verstehen?*

Als kleiner werdende Kirche kann Bildung als zentraler Schlüssel von Erneuerung begriffen werden, weil Zukunftsfähigkeit nicht zuerst aus numerischer Größe entsteht, sondern aus inhaltlicher Tiefe. In vielen Landeskirchen der EKD zeigt sich, dass Orte intensiver theologischer, pädagogischer und spiritueller Bildung zu Zentren der Erneuerung werden – gerade dort, wo institutionelle Strukturen kleiner und fragiler werden.

5

Der Zwischenbericht hat deutlich gemacht, wie stark sich kirchliche Aufgaben verdichten und wie sehr wir darauf angewiesen sind, dass Menschen – haupt- wie ehrenamtlich Engagierte – ihren Glauben reflektiert und auskunftsfähig leben, ihre Aufgaben kompetent wahrnehmen und andere Menschen befähigen können. Für die evangelische Kirche ist dabei die reformatorische Einsicht leitend: Vor Gott ist jeder Mensch unvertretbar. Der persönliche und zugleich mündige Glaube ist unverzichtbar. Die Reformatoren haben betont, dass jeder Mensch wissen und verstehen soll, was er glaubt.

10

Gerade für eine kleiner werdende Kirche in einem zunehmend säkularen und konfessionslosen Umfeld, in dem Kenntnisse und Erfahrungen des christlichen Glaubens nur noch sehr begrenzt tradiert werden, braucht es daher eine bewusste Stärkung der „Verstehenswege“ des Glaubens. Bildung ist dabei mehr als reine Wissensvermittlung. Sie stärkt geistliche Urteilsfähigkeit, fördert Verantwortungsbereitschaft und befähigt zu einem glaubwürdigen und dialogfähigen Christsein in einer komplexen Gesellschaft. Dies geschieht zum Beispiel im gemeinsamen Singen einer Kantorei genauso wie im Religionsunterricht.

15

20

Kirche lebt davon, dass das Evangelium verstanden, angeeignet, geteilt und weitergegeben wird. Eine bildungsstarke Kirche ist daher nicht nur in der Lage, Aufgaben zu erfüllen, sondern kann Hoffnung wecken, Orientierung geben und Menschen in ihrer Berufung stärken. In Zeiten tiefgreifender Veränderung ist Bildung deshalb kein zusätzlicher Arbeitsbereich, sondern ein zentrales Fundament, auf dem Erneuerung, Beteiligung und missionarische Kraft wachsen.

25

30

(4.5.1) Wir schlagen vor, dass wir in der Aus- und Fortbildung aller Verkündigungsberufe auf kontinuierliche Kompetenzentwicklung achten und die Curricula an die spezifischen **Herausforderungen von kirchlicher Arbeit in konfessionslosen Kontexten und Kulturen** weiter anpassen. Dies muss insbesondere für die Arbeit mit der nachwachsenden Generation gelten (evangelische Kindertagesstätten, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen).

35

Die Verknappung unserer Ressourcen ist eng verbunden mit der zentralen Herausforderung einer zunehmenden Minorisierung des Christentums. Diese prägt alle Lebensbereiche unserer Landeskirche und geht mit gravierenden Tradierungsabbrüchen des evangelischen Glaubens einher. Dies hat sehr unmittelbare Auswirkungen auf die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Verkündigungsberufe im Raum unserer Kirche.

40

Im Bereich der Elementarpädagogik zeigt sich dies beispielsweise in der Notwendigkeit einer basalen religiösen Alphabetisierung von Kindern. Entsprechendes gilt für die Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden, für den Religionsunterricht sowie in vergleichbarer Weise für die Erwachsenenbildung. Ähnliche Herausforderungen stellen sich auch in pastoralen Praxisfeldern und in der kirchenmusikalischen Arbeit.

Zahlreiche Erfahrungen machen deutlich, dass Kontextualisierung, Elementarisierung und Relevanzorientierung zu grundlegenden Leitkriterien für die Profilierung religiöser Bildung und der gesamten kirchlichen Verkündigungspraxis geworden sind. Diese Aspekte gewinnen angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen weiter an Bedeutung.

Curricula und Ausbildungswege müssen sich diesen spezifischen Herausforderungen unserer Kirche ausdrücklich, verbindlich und gezielt stellen. Für künftige Ausbildungsstandards ist es deshalb wesentlich, Qualitätsmaßstäbe zu entwickeln, die zentrale Wirkdimensionen kirchlicher Praxis in den Blick nehmen: insbesondere Beziehungskompetenz, Kontextsensibilität und persönliche Glaubwürdigkeit.⁷³

(4.5.2) Wir schlagen vor, in der Aus- und Fortbildung aller Verkündigungsberufe die Begleitung, **Qualifikation und Einbindung Ehrenamtlicher** zu einem Kernauftrag zu machen und die Curricula entsprechend auszurichten; Fortbildungen in diesem Bereich sollen für Hauptamtliche verbindlich werden.

Ehrenamtliche werden künftig eine noch größere Verantwortung im kirchlichen Leben übernehmen. Zugleich wird deutlich, dass beruflich Mitarbeitende dafür neue und erweiterte Kompetenzen benötigen. Die Begleitung und Qualifizierung Ehrenamtlicher gehören zu den zentralen Aufgaben hauptamtlicher Mitarbeitender, insbesondere angesichts komplexer Transformationsprozesse. In den Resonanzen wird betont, dass Hauptamtliche über „geistliche, kommunikative und organisationale Kompetenzen“⁷⁴ verfügen müssen, um Ehrenamtliche zu befähigen, zu schützen und in gut abgestimmte Teamstrukturen einzubinden.

Ehrenamtliche übernehmen zunehmend Aufgaben im Verkündigungsdienst – etwa im Gottesdienst sowie in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Dafür benötigen sie kontinuierliche Qualifizierung und professionelle Begleitung, damit Verantwortung nicht allein aus Engagement, sondern aus Kompetenz und Verlässlichkeit erwächst. Genau hier sehen die Resonanzen eine wachsende Herausforderung: Qualifizierung müsse verlässlich erfolgen, nicht punktuell oder zufällig, sondern professionell und begleitend.

⁷³ Vgl. das Votum der Resonanzgruppe ‚Kirche, die weitergeht‘ für die Weiterarbeit an ‚Kirche im Wandel‘ vom 20. Juni 2025.

⁷⁴ Resonanz der Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung / Organisationsentwicklung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 11. August 2025.

Mehrere Resonanzen weisen darauf hin, dass eine Schärfung des Verständnisses von Ehrenamt notwendig ist. Ehrenamtliche Tätigkeit und beruflicher Dienst ruhen auf demselben geistlichen Fundament, dem allgemeinen Priestertum aller Getauften. Ehrenamt im Sinne der unbezahlten Übernahme von Aufgaben ist demnach „ein ‚ursprüngliches‘ und kein abgeleitetes Merkmal der Kirche“⁷⁵.

5

Zugleich warnen viele Rückmeldungen vor einer Überforderung des Ehrenamts. Der Hinweis, dass viele Engagierte bereits „mit 38+ Wochenstunden ausgelastet“⁷⁶ sind und zusätzlich familiäre sowie gesellschaftliche Verpflichtungen tragen, unterstreicht die Notwendigkeit einer guten Balance. Ehrenamt braucht Stärkung und Wertschätzung, aber ebenso klare Grenzen und die Betonung der Freiwilligkeit. Überforderung muss vermieden werden. Die Aufgabe besteht daher darin, berufliche Dienste so zu qualifizieren, dass Ehrenamtliche nicht allein gelassen werden, sondern selbstwirksam und handlungssicher Aufgaben übernehmen können und diese damit verantwortlich geteilt werden können.

10

15

Vor diesem Hintergrund schlagen wir vor, die Aus- und Fortbildung aller Verkündigungsberufe stärker als bisher auf die Begleitung Ehrenamtlicher auszurichten. Verkündigungsberufe haben künftig noch deutlicher eine *multiplikative Funktion*: Beruflich Mitarbeitende gewinnen, befähigen, koordinieren und unterstützen Ehrenamtliche, damit diese ihre Begabungen in klaren, geordneten und qualitativ gesicherten Prozessen einbringen können. Zugleich bleibt es notwendig, für jedes hauptamtliche Berufsbild klare Grundzuständigkeiten festzulegen und kontinuierlich zu reflektieren.

20

25

Eine systematische Vorbereitung auf die Qualifizierung, Einbindung und Begleitung Ehrenamtlicher muss daher verbindlicher Bestandteil kirchlicher Ausbildungswege werden. Verbindliche Fortbildung für Hauptamtliche stellt sicher, dass Ehrenamtliche nicht mit Aufgaben allein gelassen werden und Erwartungshaltungen realistisch bleiben.

30

(4.5.3) Wir schlagen vor, die **Befähigung von Ehrenamtlichen** im Verkündigungsdienst und in weiteren Aufgaben – etwa in der Arbeit mit Kindern, in der Jugendarbeit oder in der Seelsorge, in der Kirchenmusik oder als Kuratorinnen und Kuratoren für Kirchengebäude – durch gestufte Qualifikationspfade mit definierten Handlungskompetenzen zu stärken.

35

Die Resonanzen unterstützen an vielen Stellen ausdrücklich eine Stärkung des Ehrenamts. Immer wieder wird betont, dass qualifizierte Ehrenamtliche für ein vielfältiges und verlässliches kirchliches Leben unverzichtbar sind. Auch der Gedanke des

40

⁷⁵ Vgl. das Votum der Ehrenamtsakademie zum Zwischenbericht der AG „Kirche im Wandel“ vom 22. August 2025.

⁷⁶ Rückmeldung des Pfarrers der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Zu unserer lieben Frauen, Schneeberg-Neustädte, vom 15. August 2025.

Zwischenberichts, es brauche eine „starke Qualifikation ... auch im Ehrenamt“⁷⁷, findet breite Zustimmung – insbesondere in Bereichen wie Wortverkündigung, Kirchenmusik, Bildung oder Seelsorge.

5 Zugleich weisen zahlreiche Rückmeldungen darauf hin, dass Qualifikation nicht immer vorausgesetzt oder vorauslaufend eingefordert werden kann, sondern häufig *im Tun wächst*. Viele Menschen engagieren sich über Jahre hinweg, bevor sie erstmals formale Lernangebote wahrnehmen. Entscheidend ist dabei, dass Ehrenamt keine Selbstermächtigung darstellt, sondern an die Beauftragung und die begleitende Verantwortung der Kirchgemeinde und der gesamten Kirche gebunden bleibt – ermutigend und zugleich korrigierend.

15 Einige Resonanzen warnen davor, Ehrenamtliche ohne ausreichende Unterstützung oder klare Rollen in Aufgaben zu drängen, die zur Überforderung führen könnten. Ehrenamt dürfe nicht zur „einseitigen Problemlösungsverantwortung“⁷⁸ werden. Berufliche Dienste behalten daher eine tragende Leitungs- und Koordinationsverantwortung, getragen durch theologische Kompetenz, organisatorisches Know-how und Kontinuität.

20 Unser Vorschlag versucht, beiden Aspekten Rechnung zu tragen: Die Befähigung Ehrenamtlicher soll strategisch priorisiert und damit auch ressourcenseitig gestärkt werden. Zugleich sollen *gestufte Qualifikationspfade* eingeführt werden, die klare Handlungsvollmachten und Verantwortungsbereiche festlegen. So entsteht Verlässlichkeit – für Ehrenamtliche, die wissen, wofür sie qualifiziert und autorisiert sind, ebenso wie für Hauptamtliche, die ihre Leitungsverantwortung in gut geordneten, abgestimmten Strukturen wahrnehmen können.

4.6 „Diakonisch und missionarisch“

30 **Wir empfehlen, dass die Landeskirche diakonische und missionarische Verantwortung als zwei untrennbare Seiten ihres kirchlichen Auftrags versteht und daher Strukturen und Qualifizierungen auf diakonische Präsenz und missionarische Offenheit ausrichtet.**

Warum brauchen wir als kleiner werdende Kirche diakonische und missionarische Aufmerksamkeit?

35 Als kleiner werdende Kirche brauchen wir in besonderer Weise diakonische und missionarische Aufmerksamkeit, weil unser biblischer Auftrag nicht schrumpft, wenn unsere Strukturen kleiner werden. Die diakonischen Herausforderungen nehmen ebenso zu wie die missionarischen Chancen. Die Glaubwürdigkeit christlichen Zeugnisses ist dabei eng

⁷⁷ Kirche im Wandel – Wege gestalten für das Kommende: ein Zwischenbericht, 18.

⁷⁸ Resonanz der Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung / Organisationsentwicklung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 11. August 2025.

verbunden mit der Fähigkeit, als diakonische Kirche die „Verletzlichkeit von Leib, Seele und Geist anzunehmen“⁷⁹.

Die missionarischen Chancen und Freiräume, die in den zurückliegenden Jahren unter anderem im Prozess „Initiative missionarische Aufbrüche“ (IMA) erprobt wurden,⁸⁰ eröffnen neue Möglichkeiten. Die Erfahrung zeigt, dass dort, wo Ressourcen knapper werden, umso deutlicher wird, worauf es wirklich ankommt. Der Zwischenbericht macht deutlich, dass Menschen Kirche vor allem dort erfahren, wo sie ihnen konkret begegnet: im hilfe- 5
reichen und unterstützenden diakonischen Handeln, im offenen Zuhören, in konkreten Bildungsangeboten, im geteilten Glauben sowie in der Einladung zu Gemeinschaft und Hoff- 10
nung. Christliche Kirche darf nicht selbstbezüglich nach „innen kippen“⁸¹, sondern richtet ihren Blick auf die Menschen, die Kirche und Diakonie brauchen.

Diakonie und Mission sind keine getrennten Aufgaben, sondern zwei Ausdrucksformen derselben Bewegung Gottes auf die Menschen zu. Viele Landeskirchen entdecken neu, dass 15
glaubwürdige Präsenz im Sozialraum und eine offene, einladende Sprache des Glaubens einander stärken: Das eine öffnet Türen, das andere füllt sie mit Sinn.

Kirche wird dort lebendig, wo sie Gottes Liebe sichtbar macht – im Dienst am Nächsten und im mutigen, klaren Zeugnis des Glaubens. Eine Kirche, die sich diakonisch und 20
missionarisch ausrichtet, bleibt nicht bei sich selbst, sondern wendet sich der Welt zu. Gerade in Zeiten des Rückgangs eröffnet sich so die Chance, neu zu entdecken, wozu wir gesandt sind: Zeichen der Hoffnung zu setzen und Menschen zu begleiten, die nach Sinn, Halt und Nähe suchen.

(4.6.1) Wir schlagen vor, die **Initiative „Kirche, die weitergeht“** und die **M25-Stellen** in eine landeskirchlich verantwortete missionarische Gesamtkonzeption zu überführen. Die gewonnenen Erfahrungen sollen ausgewertet und zur Entwicklung neuer Formen kirchlicher Präsenz in Stadt und Land genutzt werden. Außerdem soll ge- 30
prüft werden, wie erfolgreiche Ansätze verstetigt und in den Planungs- und Unterstützungsstrukturen der Landeskirche verankert werden können.

Die Erfahrungen, die innerhalb der M25-Stellen gesammelt werden, sollten systematisch ausgewertet und daraufhin geprüft werden, inwieweit sie insgesamt verstetigt werden können. Insbesondere dort, wo Inkulturation und Kontextualisierung kirchlicher Angebote erkennbar gelungen sind, sollte eine gezielte Aufnahme dieser Erfah- 35
rungen erfolgen und eine entsprechende strukturelle Verankerung vorbereitet werden. Bereits jetzt zeigt sich in Teilen deutlich, dass die vorliegenden Erfahrungen – insbesondere in neuen, aufgesuchten Räumen einer „Kirche nach der Entkirchlichung“ –

⁷⁹ Votum der Diakonie Sachsen vom 14. Oktober 2025.

⁸⁰ Vgl. dazu die Website <https://www.kirche-die-weiter-geht.de> (abgerufen am 1.01.2026).

⁸¹ Kirche im Wandel – Wege gestalten für das Kommende: ein Zwischenbericht, 11.

seismographisch auf künftige Möglichkeiten kirchlichen Handelns hinweisen und diese sichtbar machen.

Auf dieser Grundlage ist insbesondere zu prüfen, ob für künftige großräumige Konzeptions- und Arbeitsräume der Regionalkirchgemeinden die sogenannte „mixed ecology“-Strategie („Mischwald-Strategie“) fruchtbar gemacht werden kann. Ein gleichwertiges Miteinander verschiedener Sozialformen von Kirche lässt sich gut mit dem Bild eines vernetzten Ökosystems vergleichen. Ein solcher „Mischwald“ könnte die gewünschte und zu fördernde Pluralität und Variabilität kirchlicher Profile innerhalb einer Regionalkirchgemeinde an unterschiedlichen kirchlichen Orten ermöglichen. Hier könnten die Erfahrungen aus „Kirche, die weitergeht“ in besonderer Weise fruchtbar werden. Unterschiedliche Gemeindeformen können dabei ihre jeweilige Eigenart bewahren und sich zugleich als Ausdruck der einen Kirche verstehen.

(4.6.2) Wir schlagen vor, gegenüber den Träger- und Geschäftsstrukturen der Diakonie eine Prüfung anzuregen, wie sie am besten mit den neu zu gestaltenden Strukturen der Regionalkirchgemeinden und der geringeren Zahl von Kirchenbezirken gut zusammenwirken können. Ziel ist eine genauere Passung in Verantwortung, Steuerung und Kooperation.

Diakonie als Lebensäußerung von Kirche ist integraler Bestandteil aller Dimensionen kirchlichen Handelns und geschieht auf allen Ebenen von Kirche. Im Blick auf die organisierte Diakonie und ihre gewachsene Trägervielfalt sowie die ausdifferenzierten Träger- und Geschäftsstrukturen der sächsischen Diakonie ist die Passung von kirchlichen und diakonischen Strukturen neu zu überprüfen. Auch wenn sich die Logiken und Systeme organisierter Diakonie als sozialer Dienst von Kirche und kirchgemeindlichen Strukturen unterscheiden, ist dennoch eine sinnvolle und lebendige Verwiesenheit anzustreben. Dieses Miteinander ist, wie in den Resonanzen betont wird, „theologisch begründet und praktisch nötig“⁸².

Vor allem ist deutlich, dass Diakonie eine der wirksamsten Präsenzformen von Kirche im Alltag der Menschen ist. Diese außerordentlich wichtigen und ermutigenden Erfahrungen, auch für unsere Kirche auf dem Weg des Kleinerwerdens, dürfen nicht verloren gehen oder gering geschätzt werden. Vielmehr ist eine hohe Passung und bewusste Verschränkung von kirchlichen und diakonischen Strukturen zu suchen.

Eine vertiefte und gezielt weiterentwickelte Passung erhöht die Anschlussfähigkeit der Leistungsfelder der Diakonie an kirchliche Gegebenheiten. Umgekehrt können kirchgemeindliche Strukturen in vielerlei Hinsicht von der organisierten Diakonie lernen: etwa im Sozialraumbezug, in Veränderungskompetenz, Qualitätsorientierung, Organisationsexpertise und insbesondere in der sensiblen Wahrnehmung sich wandelnder Lebenswelten von Menschen.

⁸² Resonanz der Diakonie Sachsen vom 14. Oktober 2025.

(4.6.3) Wir schlagen vor, die missionarischen Potentiale und Anschlussmöglichkeiten innerhalb der Diakonie gezielt zu fördern. Diakonische Einrichtungen sollen befähigt und unterstützt werden, ihre Arbeit deutlicher als Ausdruck gelebten Glaubens sichtbar zu machen.

Die missionarische Kraft der Diakonie ist an vielen Stellen sichtbar. Es gilt daher weiterhin, gezielt Wege und Möglichkeiten zu suchen, wie diese missionarischen Potentiale gemeinsam weiterentwickelt und bewusster gestaltet werden können.

Die intermediäre Stellung der Diakonie zwischen Staat und Kirche sowie die damit verbundene Tendenz zur Säkularisierung diakonischen Handelns dürfen kein Anlass sein, die Kirchlichkeit oder „Gemeindlichkeit“ und die missionarische Kraft der Diakonie preiszugeben. Diakonie kann es um ihres Auftrags willen nicht lassen, der Befremdung gegenüber unserer evangelischen Kirche – sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei den Menschen, die diakonische Angebote in Anspruch nehmen – missionarisch zu begegnen. „Missionarisch“ meint dabei nicht Vereinnahmung oder Überforderung, sondern ein erkennbar christliches Leben und Handeln. Es geht darum, Räume und Angebote zu eröffnen, die Menschen ermöglichen, dem Evangelium in seiner Schönheit und Lebensdienlichkeit zu begegnen. Es ist dafür zu werben, dass innerhalb diakonischer Aktivitäten ein deutlich wahrnehmbares evangelisches Profil sichtbar ist und in einer guten, respektvollen Beziehung zum Handlungsfeld der evangelischen Kirche bleibt.

Das Eintreten unserer Kirche für Menschenwürde und Menschenrechte, für Gerechtigkeit und nachhaltige Entwicklung, für Gewaltfreiheit und Frieden prägt wesentlich ihre öffentliche Wirksamkeit. Gerade in der Diakonie wird dieses Zeugnis konkret erfahrbar und gewinnt gesellschaftliche Relevanz.

5. Wie es gut weitergehen kann. Vorschläge für den gemeinsamen Weg

Der vorliegende Bericht schließt einen intensiven Such-, Beratungs- und Resonanzprozess ab. Zugleich markiert er keinen Endpunkt, sondern den Übergang in eine neue Phase landeskirchlicher Verständigung und Entscheidung. Der Bericht wird zunächst der Kirchenleitung anvertraut und dort beraten.⁸³ Zudem ist für den 7. März 2026 eine Sondertagung der 28. Landessynode geplant, die sich mit den hier formulierten Vorschlägen beziehungsweise mit den von der Kirchenleitung aufgenommenen und der Landessynode vorgelegten Aspekten befassen wird. Ziel ist es, konkrete Arbeitsaufträge an die Kirchenleitung zu geben und erste Schritte der Umsetzung vorzubereiten.

Die Vorschläge und Empfehlungen unserer Arbeitsgruppe versuchen, die außerordentlich vielfältigen Rückmeldungen ernst zu nehmen und in die Empfehlungen einfließen zu

⁸³ Vgl. dazu bereits das im Zwischenbericht benannte Verfahren: Kirche im Wandel – Wege gestalten für das Kommende: ein Zwischenbericht, 19.

lassen. Zugleich benennen sie eigene kirchenleitende Einsichten und aus unserer Sicht notwendige Konsequenzen. Die Vielzahl der Rückmeldungen – für die wir ausdrücklich danken – ist für uns ein Ausdruck der Lebendigkeit unserer Kirche. Es kann für unsere Kirche eine belebende Erfahrung sein, auch in künftigen Entscheidungsprozessen in ähnlicher Weise Austausch- und Resonanzprozesse zu gestalten. Die gemachten Erfahrungen ermutigen uns dazu.

In den Resonanzen auf den Zwischenbericht zeichnen sich durchgehende Tendenzen und Linien ab, zugleich werden deutliche Unterschiede sichtbar. Die Entscheidungen für den weiteren Weg unserer Kirche müssen daher immer einen Ausgleich zwischen verschiedenen Perspektiven und konkreten Interessen suchen. Sie sind nicht halbherzig zu treffen und benötigen zugleich ein hohes Maß an Ausgewogenheit.

Auf dem Weg zu den anstehenden Entscheidungen hoffen wir auf eine hohe Diskursqualität, Sachbezogenheit, Respekt gegenüber anderen Sichtweisen, auf Hörbereitschaft sowie auf ein gutes Maß an Veränderungsbereitschaft und Gestaltungswillen. Dabei gilt es, Gründlichkeit und das nötige Tempo der Umsetzung gut miteinander zu verbinden, denn die Rahmenbedingungen, in denen unsere Kirche steht, verändern sich schnell weiter. Die kirchenleitenden Organe unserer Kirche stehen in der Verantwortung, rasch zu entscheiden und zugleich darauf zu achten, Überforderungen zu vermeiden. Eine wesentliche Gelingensbedingung für die nächsten Schritte ist – wie auch vergleichbare Prozesse in anderen Kirchen zeigen – ein gut abgestimmtes Zusammenspiel aller kirchenleitenden Organe.

Zugleich wird immer wieder deutlich, dass das Gelingen von Transformationsprozessen sich nicht allein an den richtigen Ideen, an ausreichender Unterstützung oder an Beschlusslagen oder Diskursqualität entscheidet – so unverzichtbar all dies ist. Von zentraler Bedeutung ist auch das, was gemeinhin mit „Stimmung“ oder „Haltung“ beschrieben wird. Wenn es gelingt, eine der Zukunft zugewandte, hoffnungsvolle und zupackende Atmosphäre zu fördern, guten und bewegenden Erzählungen Raum zu geben, eine Stimmung zu erzeugen, die fehlerfreundlich arbeitet und mit guter Energie an die Dinge herangeht; wenn Freude am Mittag entsteht, Ideen Platz haben und wir zugleich auch einander überzeugen können – sprich: wo die Bitte um den Geist Gottes immer wieder erklingt und wir darauf vertrauen, dass Gottes Geist Freiräume öffnet und Kraft schenkt, dann kann es ein guter Weg werden.

Dazu braucht es vor allem den Blick für das Ganze unserer Kirche. Jede anstehende Entscheidung wird ein hohes Maß an Grundvertrauen benötigen, dass wir gemeinsam den künftigen Weg unserer Kirche gestalten können. Uns verbindet dabei der gemeinsame Glaube, dass wir auch und gerade in Zeiten des Umbruchs nie ohne die Nähe Gottes sind.

Der dreieinige Gott selbst wird seine, unsere Kirche erhalten und uns allen die nötige Kraft schenken. Wir gehen als Bewegung, wenn wir singen und beten:

*Sing, bet' und geh auf Gottes Wegen,
verricht' das Deine nur getreu
und trau des Himmels reichem Segen,
so wird er bei dir werden neu.
Denn welcher seine Zuversicht
auf Gott setzt, den verlässt er nicht.*⁸⁴

Georg Neumark (1641)

5

10

6. Anhang: Übersicht über die Empfehlungen und Vorschläge

15

4.1 „Konzentriert und einfach“

Wir empfehlen, für die erheblich kleiner werdende Landeskirche die Vereinfachung kirchlicher Strukturen auf allen Ebenen zu einem zentralen Maßstab künftiger Entscheidungen zu machen.

4.1.1 Wir schlagen vor, die Zahl der Kirchenbezirke mittelfristig und in der nötigen Geschwindigkeit auf fünf bis sieben zu reduzieren. Sie sollen so gestaltet werden, dass regionale Lebensräume, kommunale und Landkreis-Bezüge sowie eine funktionale Erreichbarkeit für Gemeinden, Ehrenamt und kommunale Partner berücksichtigt werden. Die Kirchenbezirke sollen groß genug sein, um Fachaufsicht, Personalführung und evangelische Jugendarbeit professionell und mit gebotener Qualität wahrnehmen bzw. gestalten zu können. Zugleich sollen sie mit etwa 30 bis 45 Pfarrstellen so überschaubar bleiben, dass Leitungsspannen tragfähig und Superintendentinnen und Superintendenten persönlich ansprechbar bleiben.

20

25

4.1.2 Wir schlagen vor, die bisherigen Strukturmodelle kirchgemeindlicher Zusammenarbeit (Kirchspiel, Kirchgemeindebund, Schwesterkirchverhältnis) zu vereinfachen und mittelfristig 40 bis 50 „Regionalkirchengemeinden“ als Körperschaften des öffentlichen Rechts zu bilden. Innerhalb der jeweiligen Struktur als landeskirchlich einheitlichem, stabilem rechtlichen Rahmen mit mindestens 5 Pfarrstellen pro Regionalkirchengemeinde, sollen je nach regionalen Bedürfnissen differenzierte und vielfältige innere Strukturen möglich sein, in denen eine Verständigung über Aufgaben, Zuständigkeiten und Schwerpunkte möglich ist (siehe 4.2.1 und 4.2.2). Auf diese Weise können örtliche Profile gestärkt und überschaubare Verantwortungsräume erhalten werden.

30

35

4.1.3 Wir schlagen vor, den begonnenen Weg der Prüfung und Bündelung von Diensten, Werken und Einrichtungen auf der Ebene der Landeskirche für die Anforderungen einer

40

⁸⁴ EG 369,7.

kleineren Kirche weiterzuführen und dabei notwendige Bedarfe, sowie Konzentrationen und auch mögliche Kooperationen in den Blick zu nehmen.

4.2 „Beziehungsstark und vielfältig“

5 *Wir empfehlen, die Stärkung von Beziehungsräumen und die Ermöglichung vielfältiger Formen kirchlichen Lebens zum Maßstab künftiger Strukturentwicklung zu machen. Mit vielfältigen und unterschiedlichen Zugängen zum kirchlichen Leben kann Gemeinschaft gestärkt und neu entdeckt werden.*

10 **4.2.1** Wir schlagen vor, innerhalb der „Regionalkirchgemeinden“ in einer geeigneten Rechtsform „Kirchorte“ bzw. „Ortskirchgemeinden“ einzurichten bzw. zu erhalten. Diese sollen über rechtlich gesicherte eigene Entscheidungsbefugnisse verfügen – insbesondere für die Verwendung eines ortsbezogenen Budgets, die Gestaltung der Gottesdienste sowie die Arbeit mit Ehrenamtlichen –, zugleich aber von den umfassenden
15 administrativen und rechtlichen Pflichten einer Körperschaft des öffentlichen Rechts entlastet werden. Die Regionalkirchgemeinde soll als verlässlicher rechtlicher und administrativer Träger und Anstellungsträger fungieren, während örtliche Profile, Verantwortungsräume und gewachsene Beteiligungskulturen in einer kirchenrechtlich abgesicherten, zugleich schlankeren Form weiter bestehen können.

20 **4.2.2** Wir schlagen vor, nichtparochiale Verkündigungs- und Vergemeinschaftungsformen – etwa generationenspezifische, thematische oder milieuorientierte Formen kirchlichen Lebens – unter dem Dach der Regionalkirchgemeinde anzuerkennen und zu fördern. Leitend sollen dabei Kriterien wie ein erkennbares geistliches Profil, diakonische Ausrichtung, regionale Einbindung sowie die Fähigkeit sein, Menschen jenseits
25 parochialer und territorialer Grenzen zu erreichen. Unterschiedliche Formen kirchlichen Lebens sollen innerhalb der Regionalkirchgemeinde den Status eines „Kirchorts“ erhalten können, damit klar eine geregelte Verantwortlichkeiten und eine verlässliche Anbindung an die Gesamtstruktur. Eine fachliche Begleitung soll durch die Landeskirche
30 vorgehalten werden.

4.3 „Gemeinschaftlich und unterstützend“

Wir empfehlen, dass die Landeskirche ein verlässliches und gemeinschaftlich getragenes System fachlicher, organisatorischer und geistlicher Unterstützung bereitstellt und stärkt.

35 **4.3.1** Wir schlagen vor, in den „Regionalkirchgemeinden“ konsequent jeweils eine zentrale Verwaltung in einem zentralen, gut erreichbaren Ort einzurichten und durch eine hauptamtliche qualifizierte leitende Verwaltungsperson zu leiten; die Gesamtleitung der Verwaltung obliegt der Pfarramtsleitung. Damit sollen klare Zuständigkeiten, professionelle Verwaltungsführung, Rechtssicherheit sowie eine deutliche Entlastung des
40 Verkündigungsdienstes von Verwaltungsvorgängen strukturell verankert werden.

4.3.2 Wir schlagen vor, mit der Bildung von Regionalkirchgemeinden eine sinnvolle und effektive Bündelung von kirchgemeindlichen Trägeraufgaben (Kindertagesstätten, Friedhöfe) zu verbinden, um die nötige Professionalisierung zu ermöglichen.

4.3.3 Wir schlagen vor, die Digitalisierung der Verwaltungsprozesse strategisch voranzubringen und stärker verbindlich zu verankern. Der Transformationsprozess soll durch Optimierung der Verwaltungsprozesse der gemeindlichen Strukturen und Ergänzungen standardisierter Verfahren unterstützt werden, um die Arbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen zu unterstützen.

4.3.4 Wir schlagen vor, zu prüfen, inwieweit die Regionalkirchenämter in ihrer Aufgabenzuschreibung überdacht und in das Landeskirchenamt integriert werden können. In diesem Zusammenhang sollen die fachlich spezialisierten Zentralstellen personell so aufgestellt werden, dass landeskirchenweit eine verlässliche und qualitativ hochwertige Fachunterstützung gewährleistet bleibt.

4.3.5 Wir schlagen im Bereich Grundstücke und Gebäude eine Weiterentwicklung mit der Zielstellung einer sachgerecht gebündelten, professionalisierten und immobilienwirtschaftlich ausgerichteten Verwaltung vor, die neben der laufenden Bewirtschaftung auch die Konsolidierung mit Abgabe, Erwerb und Entwicklung umfasst. Das in Grundstücken gebundene Vermögen der Kirche ist in seiner Substanz als Grundlage kirchlichen Lebens für die Zukunft zu erhalten.

4.3.6 Wir schlagen vor, die ökumenische Zusammenarbeit wie auch konkrete Kooperationen mit anderen Landeskirchen zu intensivieren, weiterzuführen oder neu zu entwickeln.

4.4 „Ehrenamtlich, nebenamtlich, hauptamtlich“

Wir empfehlen, das Zusammenspiel von Beruflichkeit und Ehrenamt in der Landeskirche weiterzuentwickeln. Dafür sollen die verkündigungsbezogenen Hauptämter so gestaltet werden, dass sie Ehrenamtliche gewinnen, qualifiziert begleiten, befähigen und in ihrer Verantwortung stärken.

4.4.1 Wir schlagen vor, das Modell des Dreigespanns als landeskirchlich finanzierte Grundversorgung im Verkündigungsdienst für die Regionalkirchgemeinden beizubehalten und weiterzuentwickeln.

4.4.2 Wir schlagen vor zu prüfen, wie Regionalkirchgemeinden die Möglichkeit erhalten können, selbstfinanzierte Pfarrreferentenstellen zur Ergänzung ihrer Arbeit einzurichten. Entsprechende Optionen sollen auch für andere Anstellungen außerhalb der Grundversorgung des Dreigespanns gelten. Das Pfarrreferentengesetz soll damit weiterentwickelt werden und der Pfarrreferentendienst über seine bisherige Rolle als Instrument der Vakanzbewältigung hinaus gestaltet werden. Auf der Grundlage klarer Qualifikationsanforderungen und einer eindeutigen Verhältnisbestimmung zum hauptamtlichen ordinierten Pfarrdienst soll ein verbindlicher Rahmen für die Wahrnehmung nebenamtlicher teilpfarramtlicher Aufgaben geschaffen werden.

4.5 „Qualifiziert und bildungsstark“

Wir empfehlen, dass die Landeskirche Bildung für das Haupt- und Ehrenamt als Schlüssel ihrer Zukunftsfähigkeit begreift und entsprechende Prioritäten setzt.

5 **4.5.1** Wir schlagen vor, dass wir in der Aus- und Fortbildung aller Verkündigungsberufe auf kontinuierliche Kompetenzentwicklung achten und die Curricula an die spezifischen Herausforderungen von kirchlicher Arbeit in konfessionslosen Kontexten und Kulturen weiter anpassen. Dies muss insbesondere für die Arbeit mit der nachwachsenden Generation gelten (evangelische Kindertagesstätten, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen).

10 **4.5.2** Wir schlagen vor, in der Aus- und Fortbildung aller Verkündigungsberufe die Begleitung, Qualifikation und Einbindung Ehrenamtlicher zu einem Kernauftrag zu machen und die Curricula entsprechend auszurichten; Fortbildungen in diesem Bereich sollen für Hauptamtliche verbindlich werden.

15 **4.5.3** Wir schlagen vor, die Befähigung von Ehrenamtlichen im Verkündigungsdienst und in weiteren Aufgaben – etwa in der Arbeit mit Kindern, in der Jugendarbeit oder in der Seelsorge, in der Kirchenmusik oder als Kuratorinnen und Kuratoren für Kirchengebäude – durch gestufte Qualifikationspfade mit definierten Handlungskompetenzen zu stärken.

4.6 „Diakonisch und missionarisch“

20 *Wir empfehlen, dass die Landeskirche diakonische und missionarische Verantwortung als zwei untrennbare Seiten ihres kirchlichen Auftrags versteht und daher Strukturen und Qualifizierungen auf diakonische Präsenz und missionarische Offenheit ausrichtet.*

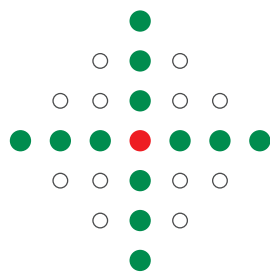
25 **4.6.1** Wir schlagen vor, die Initiative „Kirche, die weitergeht“ und die M25-Stellen in eine landeskirchlich verantwortete missionarische Gesamtkonzeption zu überführen. Die gewonnenen Erfahrungen sollen ausgewertet und zur Entwicklung neuer Formen kirchlicher Präsenz in Stadt und Land genutzt werden. Außerdem soll geprüft werden, wie erfolgreiche Ansätze verstetigt und in den Planungs- und Unterstützungsstrukturen der Landeskirche verankert werden können.

30 **4.6.2** Wir schlagen vor, gegenüber den Träger- und Geschäftsstrukturen der Diakonie eine Prüfung anzuregen, wie sie am besten mit den neu zu gestaltenden Strukturen der Regionalkirchengemeinden und der geringeren Zahl von Kirchenbezirken gut zusammenwirken können. Ziel ist eine genauere Passung in Verantwortung, Steuerung und Kooperation.

35 **4.6.3** Wir schlagen vor, die missionarischen Potentiale und Anschlussmöglichkeiten innerhalb der Diakonie gezielt zu fördern. Diakonische Einrichtungen sollen befähigt und unterstützt werden, ihre Arbeit deutlicher als Ausdruck gelebten Glaubens sichtbar zu machen.



Ihre Notizen



Evangelisch-Lutherische
Landeskirche Sachsens

WWW.EVLKS.DE