FAQ zur Verwaltungsneuordnung

Version vom 03.11.2026

Gelb markiert = im Vergleich zur letzten FAQ-Version neu hinzugefügte oder aktualisierte Fragen/Antworten

Ziele der Verwaltungsneuordnung

1. **Warum ist die Verwaltungsneuordnung notwendig?**

   - Eine zukunftsfähige Kirche braucht eine starke und effiziente Verwaltung. Die neuen Strukturen entlasten Ehren- und Hauptamtliche von Verwaltungsaufgaben. So schaffen wir Freiraum für kirchliches Leben.
   - Die aktuellen Strukturen sind in Anbetracht von Mitgliederrückgang und sinkenden Kirchensteuereinnahmen zu teuer geworden und passen nicht mehr zu den Anforderungen, die sich an die Verwaltung heute und in Zukunft stellen werden. Wir müssen unsere Prozesse verschlanken, Abläufe standardisieren, digitaler und effizienter werden, um die langfristige Handlungsfähigkeit der Kirche seitens der Verwaltung mitsichern zu können.
   - Es gab in den vergangenen Jahren verschiedene Strukturreformen, vor allem auch in den Regionalverwaltungen. Die nun beschlossene Verwaltungsneuordnung ist etwas anderes. Sie ist keine Reform einzelner Bereiche, sondern eine echte Transformation der gesamten kirchenlichen Verwaltung, d.h. der bisherigen Regionalverwaltungsverbände und der bisherigen Kirchenverwaltung.
   - Wir schaffen nicht einfach nur neue Verwaltungsleitungen, lösen Regionalverwaltungen auf und organisieren Aufgaben anders, sondern wir wollen *eine neue, gemeinsame* kirchliche Verwaltung schaffen.
   - Mit der Verwaltungsreform erreichen wir das von der Kirchensynode beschlossene Ziel, jährlich rund 12,5 Mio. € einzusparen.

2. **Welche konkreten Ziele verfolgt die Verwaltungsneuordnung? Woran messen wir den Erfolg?**

   - Die Kirchensynode hat bereits im Jahr 2023 folgende strategische Leitlinien für die Verwaltungsneuordnung beschlossen, die als Grundlage der Arbeit im Programm zur Verwaltungsentwicklung (QT5) sowie des Verwaltungsneuordnungsgesetzes dienen:

- *Eine gute Verwaltung stellt die Bedarfe des Nachbarschaftsraums ins Zentrum ihres Handelns.* Damit wurde das Ziel definiert, kirchliche Verwaltung in Aufgaben und Organisation auf die neuen Nachbarschaftsräume als zentrale Handlungsebene der EKHN auszurichten.
- *Eine gute Verwaltung wird vor Ort gestärkt und professionalisiert.* Damit wurde das Ziel definiert, einer dezentralen Aufgabenerledigung – wo organisatorisch und wirtschaftlich sinnvoll – Vorrang zu geben und die örtliche Verwaltung dazu in die Lage zu versetzen (Stichwort Verwaltungsleitungen).
- *Die Verwaltung der Zukunft benötigt erheblich weniger Ressourcen*. Damit wurde das Ziel definiert, dass als neues Verwaltungsmodell überhaupt nur ein solches in Frage kommt, das zu einem deutlich geringeren Mitteleinsatz führt. Konkret wurde damit von der Synode das Ziel definiert, durch die Verwaltungsreform jährlich rund 12,5 Mio. € einzusparen.
- *Eine gute Verwaltung arbeitet weitgehend papierlos, medienbruchfrei und digital.* Damit wurde das Ziel definiert, dass ein neues Verwaltungsmodell die Voraussetzungen dafür schaffen muss, möglichst viele Arbeitsprozesse als digitale Verfahren abbilden zu können. Hierzu wurden seit 2023 verschiedene Digitalisierungsprojekte für die Verwaltung der EKHN angestoßen – von der zentralen Hard- und Softwarebeschaffung über ein Dokumentenmanagement bis hin zu einem Projekt, das sich mit dem verantwortungsbewussten Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der EKHN befasst.
- *Eine gute Verwaltung passt sich wandelnden Anforderungen an und agiert dienstleistungsorientiert.* Damit wurde das Ziel definiert, dass Strukturen, Prozesse und Aufgaben nicht mehr vielfach parallel und unterschiedlich sind. Anpassungsfähigkeit entsteht vielmehr durch einen hohen Digitalisierungsgrad und eine fachlich versierte Verwaltung in einer einheitlichen Verwaltungsstruktur.
- *Am Grad der Erreichung dieser Ziele bemisst sich zukünftig auch der Erfolg der Verwaltungsneuordnung.*

3. Wie werden Abläufe effizienter gestaltet? (Rechnungsfreigabe, Beschaffung, Prozessoptimierung)

- Die Verwaltungsneuordnung soll dafür sorgen, dass Verwaltungsaufgaben einfacher, schneller und mit weniger Aufwand erledigt werden können. Dafür werden Abläufe neu geordnet und möglichst einheitlich gestaltet.
- **Klare Zuständigkeiten und Aufgaben am richtigen Ort:** Es soll klarer sein, wer eine Aufgabe übernimmt. Dadurch sollen weniger Rückfragen und Weiterleitungen entstehen. Was im Nachbarschaftsraum gut erledigt werden kann, soll möglichst auch dort erledigt werden. Aufgaben, für die besondere Kenntnisse erforderlich sind oder die nur selten vorkommen, werden von dafür zuständigen Fachexperten in der kirchlichen Verwaltung gebündelt bearbeitet.

- **Einheitliche Abläufe:** Gleiche Aufgaben sollen in der gesamten kirchlichen Verwaltung möglichst nach einem gemeinsamen Verfahren erledigt werden. Was vorher in den einzelnen Regionalverwaltungen unterschiedlich gehandhabt wurde, wird somit vereinheitlicht.
- **Weniger doppelte Arbeit:** Informationen sollen möglichst nur einmal erfasst und anschließend von den zuständigen Stellen weiterverwendet werden. Dadurch werden unnötige Arbeitsschritte vermieden.
- **Mehr digitale Bearbeitung:** Dokumente und Vorgänge sollen zunehmend digital bearbeitet werden. Dadurch sollen Papier, manuelle Übertragungen und unnötige Medienwechsel wegfallen.
- **Beispiel Rechnungen:** Eine Standard-Rechnung soll künftig direkt digital erfasst und vor Ort im Nachbarschaftsraum geprüft und bearbeitet werden. Nur besondere Fälle, die z. B. größere und komplexere Vorgänge betreffen, werden an die zuständigen Fachexperten in der kirchlichen Verwaltung weitergegeben.

4. Wie wird die Verwaltungstransformation konkret umgesetzt? Wie und durch wen werden die vielen Themen und Fragen der Verwaltungsneuordnung bearbeitet?

- Die Realisierung der von der Synode beschlossenen Verwaltungstransformation erfolgt über das Programm zur Verwaltungsentwicklung (QT5). Dieses Programm wird von einem Team geleitet, das aus dem Leiter der Kirchenverwaltung, den Dezernenten und weiteren Leitungspersonen sowie einer Programmkoordination besteht. Die GMAV ist ständiger Gast in den Sitzungen der Programmleitung.
- Inhaltlich besteht das Programm aus insgesamt 4 Einzelprojekten, die sich mit der Umsetzung der verschiedenen Sachthemen beschäftigen. Diese Projekte sind wiederum in Teilprojekte untergliedert, die einzelne Sachgebiete der Projekte bearbeiten.
- Das Projekt 1 widmet sich dem Rollout der Verwaltungsleitungen, das Projekt 2 fokussiert sich auf die Einführung der neuen Kernprozesse und den Aufbau der neuen Organisation (auch in personeller Hinsicht) mit den Schwerpunkten Finanzen, Personal, Bau und Immobilien. Das Projekt 3 stellt gleichzeitig eine Verzahnung zum Digitalisierungsprogramm dar und beschäftigt sich mit der Digitalisierung von Kernprozessen im Finanzwesen. Hierzu gehört zum Start mit Priorität der Workflow für digitale Eingangsrechnungen. Das Projekt 4 ordnet parallel zu den nach vorn gerichteten Projektarbeiten das Tagesgeschäft, vordergründig an den Standorten der heutigen Regionalverwaltungen. Hier geht es zunächst um eine intensive Bestandsaufnahme, um zu ermitteln, wo mit welchen technischen wie prozessualen Hilfsmitteln gearbeitet wird, um die Einführung neuer Standards abzuleiten und vorbereiten zu können.
- Jedes (Teil-) Projekt wird von mindestens einer (in der Regel zwei) Person geleitet, die für die Umsetzung verantwortlich ist. Das Team der (Teil-)

Projektleitungen setzt sich dabei aus Führungskräften und Spezialist*innen aus der Kirchenverwaltung und den Regionalverwaltungen zusammen.

- Das Verwaltungsentwicklungs-Programm arbeitet eng mit dem Digitalisierungs-Programm zusammen. Dies wird u.a. erreicht, indem sowohl der CIO (Chief Information Officer) der EKHN als auch der (kommissarische) Leiter Organisation und IT in die Leitungsstruktur im Programm QT5 eingebunden sind.

5. Wann wurde die Verwaltungsneuordnung beschlossen? Wo finde ich weitere Informationen zum Synodenbeschluss?

- Die Kirchensynode der EKHN hat im April 2026 das Verwaltungsneuordnungsgesetz beschlossen. Damit wurde der Reformprozess auf den Weg gebracht. Alle Informationen zu dem Beschluss sind unter https://www.ekhn.de/themen/synode-der-ekhn/synoden-nachrichten/ekhn2030-synodale-beschluesse-und-massnahmen oder https://www.ekhn.de/themen/kirchenverwaltung/infos/ekhn2030-weiterentwicklung-der-verwaltungsstrukturen zu finden.

  Den Gesetzestext finden Sie zudem im EKHN-Recht unter: Geltendes Recht: 26 Verwaltungsneuordnungsgesetz (Inkrafttreten am 1. Januar 2027) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev. Kirche in Hessen und Nassau

Arbeitsplatz/-ort & Tätigkeiten für Verwaltungs-Mitarbeitende

6. Ist mein Arbeitsplatz sicher? Was passiert mit meiner Stelle?

- Wir brauchen das Engagement *aller* Mitarbeitenden für unsere gemeinsame kirchliche Verwaltung – jede Erfahrung zählt: Mitarbeit und Expertise aus allen Bereichen sind entscheidend.
- Der Leiter der Kirchenverwaltung und die GMAV haben im Mai 2026 eine gemeinsame Vereinbarung zur Beschäftigungs- und Standortgarantie unterzeichnet.
- Die Beschäftigungsgarantie gilt bis Ende 2029.
- Was passiert ab 2030? Viele Mitarbeitende scheiden in den kommenden Jahren altersbedingt aus. Diese natürliche Altersfluktuation eröffnet Möglichkeiten für Stellenplananpassungen. Deswegen gehen wir nach bisherigem Stand begründet davon aus, auch ab 2030 keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen zu müssen.

- Die Standortgarantie gibt Sicherheit bis Ende 2028. Das heißt, dass bestehende Standorte vor dem 31.12.2028 nicht geschlossen werden und Beschäftigte bis dahin auch weiterhin an ihren bisherigen Standorten arbeiten können.
- Was passiert ab 2029? Im Laufe des Jahres 2028 werden wir gemeinsam ein Konzept für die künftigen Standorte entwickeln. Die Verwaltung wird weiter auch regional verortet sein; allerdings nicht mehr zwingend an allen heutigen Standorten. Eine ausschließliche Konzentration in Darmstadt wird es nicht geben.
- Alle Schritte erfolgen im engen Austausch mit den Mitarbeitendenvertretungen.

7. Warum ist die Beschäftigungsgarantie nur bis Ende 2029 befristet? Widerspricht das der Aussage, keine Kündigungen zu planen?

- Die Beschäftigungsgarantie gilt bis Ende 2029.
- Was passiert ab 2030? Viele Mitarbeitende scheiden in den kommenden Jahren altersbedingt aus. Diese natürliche Altersfluktuation eröffnet Möglichkeiten für Stellenplananpassungen. Deswegen gehen wir nach bisherigem Stand begründet davon aus, auch ab 2030 keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen zu müssen.
- Die Beschäftigungsgarantie ist bis Ende 2029 befristet, da wir diese Garantie vom heutigen Betrachtungszeitpunkt in 2026 und zum Inkrafttreten des Verwaltungsneuordnungsgesetzes zum 01.01.2027 denken. Die zeitlichen Planungen der Umsetzung der Verwaltungsneuordnung beziehen sich – auch im Kontext der Strategie ekhn2030 – auf den Zeitraum bis zum Jahr 2030. Eine pauschale Garantie, die darüber hinausgeht und zeitlich unbegrenzt ist, wäre nicht seriös. Es ist nicht abzusehen, welche ungeplanten äußeren Einflüsse auf unsere Organisation wirken werden. Gerade in der aktuellen Zeit (globaler) Unsicherheit ist die Beschäftigungsgarantie bis Ende 2029 eine Sicherheit für die Mitarbeitenden, die wir seriös und belastbar zusagen. Die zeitliche Begrenzung ist ausdrücklich kein Widerspruch. Denn wir brauchen das Engagement *aller* Mitarbeitenden für unsere gemeinsame kirchliche Verwaltung – jede Erfahrung zählt: Mitarbeit und Expertise aus allen Bereichen sind entscheidend.
- Wir werden Sie frühzeitig darüber informieren, wie es ab 2030 weitergehen wird.

8. Wie geht es mit der Beschäftigungssituation nach 2029 weiter?

- Die Beschäftigungsgarantie gilt bis Ende 2029.

- Was passiert ab 2030? Viele Mitarbeitende scheiden in den kommenden Jahren altersbedingt aus. Diese natürliche Altersfluktuation eröffnet Möglichkeiten für Stellenplananpassungen. Deswegen gehen wir nach bisherigem Stand begründet davon aus, auch ab 2030 keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen zu müssen.
- Die Beschäftigungsgarantie ist bis Ende 2029 befristet, da wir diese Garantie vom heutigen Betrachtungszeitpunkt in 2026 und zum Inkrafttreten des Verwaltungsneuordnungsgesetzes zum 01.01.2027 denken. Die zeitlichen Planungen der Umsetzung der Verwaltungsneuordnung beziehen sich – auch im Kontext der Strategie ekhn2030 – auf den Zeitraum bis zum Jahr 2030. Eine pauschale Garantie, die darüber hinausgeht und zeitlich unbegrenzt ist, wäre nicht seriös.
- Die Beschäftigungssituation wird kontinuierlich mit Blick auf die Ziele der Verwaltungstransformation analysiert und ausgewertet. Das heißt, dass die Einnahmesituation und Stellenbesetzungsentwicklung sowie die Entwicklung des Aufbaus der Verwaltungsleitungen in den Nachbarschaftsräumen und Dekanaten einem transparenten und konsequenten Controlling unterliegen.

9. Was bedeutet die Standortgarantie konkret? Bedeutet sie, dass ich weiterhin an meinem bisherigen Standort arbeiten kann?

- Die Standortgarantie gibt Sicherheit bis Ende 2028. Das heißt, dass bestehende Standorte vor dem 31.12.2028 nicht geschlossen werden und Beschäftigte auch weiterhin an ihren bisherigen Standorten arbeiten können.
- Was passiert ab 2029? Im Laufe des Jahres 2028 werden wir gemeinsam ein Konzept für die künftigen Standorte entwickeln. Die Verwaltung wird weiter auch regional verortet sein; allerdings nicht mehr zwingend an allen heutigen Standorten. Eine ausschließliche Konzentration in Darmstadt wird es nicht geben.
- Alle Schritte erfolgen im engen Austausch mit den Mitarbeitendenvertretungen.

10. Wird es Abfindungen oder einen Sozialplan nach Ablauf der Beschäftigungsgarantie geben?

- Die Beschäftigungsgarantie gilt bis Ende 2029, sodass betriebsbedingte Kündigungen bis dahin ausgeschlossen sind.
- Wir gehen nach bisherigem Stand begründet davon aus, auch ab 2030 keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen zu müssen. Viele Mitarbeitende scheiden in den kommenden Jahren altersbedingt aus. Diese natürliche Altersfluktuation eröffnet Möglichkeiten für Stellenplananpassungen.

- Vor diesem Hintergrund sind Abfindungen oder Sozialpläne derzeit nicht angedacht oder in der Planung.

11. Durch die Neuordnung werden Stellen gekürzt, das Arbeitspensum bleibt – wie soll das bewältigt werden?

- Damit die Umsetzung der Verwaltungsneuordnung im Sinne der Einsparziele gelingt und zugleich für die Mitarbeitenden schaffbar ist, werden Strukturen und Prozesse neu gestaltet sowie ein Teil der Aufgaben anders verteilt.
- Ein wesentlicher Bestandteil der Verwaltungsneuordnung ist die Standardisierung von Abläufen. Ziel ist es, Prozesse innerhalb der Verwaltung zu vereinheitlichen, zu vereinfachen und zunehmend zu digitalisieren. Dadurch sollen Arbeitsabläufe effizienter gestaltet, Ressourcen geschont und der zeitliche Aufwand für die Bearbeitung von Vorgängen reduziert werden. So trägt die Verwaltungsneuordnung dazu bei, die tägliche Arbeit übersichtlicher, effizienter und zukunftsfähiger zu gestalten.
- Die Verwaltungsleitungen sind ein weiteres Kernelement der Verwaltungstransformation der EKHN: Arbeitsweisen – somit auch die Zuständigkeit für bestimmte Aufgaben und Tätigkeiten – ändern sich immer dann, wenn im Nachbarschaftsraum oder Dekanat eine Verwaltungsleitung ihre Tätigkeiten aufnimmt.
- Ein Teil der Aufgaben und Tätigkeiten – und somit auch das Arbeitspensum – verschiebt sich dann durch die neuen Arbeitsweisen schrittweise in Richtung der Verwaltungsleitungen und damit unmittelbar in die Nachbarschaftsräume und Dekanate. Entsprechend entfallen dann auch Tätigkeiten, Aufgabenschritte und zeitintensive Abstimmungswege auf den anderen Verwaltungsebenen. Eine Situation gleichbleibender Arbeitslast bei sinkender Ressourcenausstattung soll somit vermieden werden.

12. Muss ich zukünftig nur noch spezialisiert für einen Bereich arbeiten? Gibt es auch Stellen mit breitem Aufgabenfeld?

- Im Vergleich zur bisherigen Organisation wird es in der neuen gemeinsamen kirchlichen Verwaltung – somit auch inkl. heutiger Regionalverwaltungen – eine stärkere Spezialisierung von Stellenprofilen geben.
- Durch diese Spezialisierung sollen die Qualität und Effizienz der Prozesse und unserer Verwaltungsdienstleistungen gestärkt werden.
- Gleichzeitig wird mit den Verwaltungsleitungen ein neues Generalist*innenprofil auf Dekanatsebene und in den Nachbarschaftsräumen eingeführt, das ein breites Aufgabenspektrum unmittelbar vor Ort abdeckt.

- Beispiel Rechnungen: Eine Standard-Rechnung soll künftig direkt digital erfasst und vor Ort im Nachbarschaftsraum geprüft und bearbeitet werden. Nur besondere Fälle, die z. B. größere und komplexere Vorgänge betreffen, werden an die zuständigen Fachexperten in der kirchlichen Verwaltung weitergegeben.
- Aktuell ist noch nicht beantwortbar, inwieweit Verwaltungsmitarbeitende dadurch möglicherweise mehreren Arbeitsgebieten zugeordnet werden könnten – z.B. mittels Stellenteilungen. Sobald diese Frage geklärt ist, werden wir dazu informieren.

13. Werden Stellen reduziert, wenn 70 % der Aufgaben bei den Verwaltungsleitungen landen? Wer übernimmt die Aufgaben der Kolleg*innen, die in Rente gehen?

- Angesichts der finanziellen Herausforderungen durch den zunehmenden Mitgliederschwund der Kirche ist es eines der zentralen Ziele der Verwaltungsneuordnung, den Personalaufwand der kirchlichen Verwaltung zu reduzieren.
- Zugleich wollen wir sicherstellen, dass wir eine funktionierende – an den Bedarfen der Nachbarschaftsräume ausgerichtete – Verwaltung haben, die Kirche vor Ort stärkt.
- Bei der Übertragung von Verwaltungstätigkeiten gilt: Verwaltungsaufgaben, die vor Ort in den Nachbarschaftsräumen besser und schneller erledigt werden können, sollen auf diese Ebene übertragen werden. Wichtig: Dabei geht es nicht um eine Übertragung von 70% aller Verwaltungstätigkeiten. Das Schlagwort einer 70/30 Erledigung bezieht sich allein auf die Verbuchung von Rechnungsbelegen. Wie die Erprobungen von Verwaltungsleitungen im Jahr 2026 gezeigt haben, können 70% der regelmäßig eingehenden Rechnungseingänge eigenständig in den Nachbarschaftsräumen verbucht werden.
- Die natürliche Altersfluktuation ermöglicht es uns, den Stellenplan anzupassen. Diese Möglichkeit nutzen wir. Bei der Verwaltungsneuordnung geht es aber gerade nicht darum, einfach nur Stellen zu streichen – also beispielsweise bei Renteneintritten oder Personalwechseln die Stellen nicht nachzubesetzen. Die notwendige Personaleinsparung soll vielmehr dadurch erreicht werden, dass Verwaltungsaufgaben zukünftig deutlich effizienter erledigt werden können. Dies wird durch folgende Maßnahmen erreicht:
    - Zunehmende Digitalisierung von Arbeitsabläufen
    - Schaffung einer effizienteren Verwaltungsstruktur mit *einer* gemeinsamen kirchlichen Verwaltung für die EKHN
    - Verlagerung von Tätigkeiten der bisherigen Regionalverwaltungen auf die Verwaltungsleitungen

- In dem Maße, wie die Arbeit für die Verwaltungsmitarbeitenden durch die Umsetzung dieser Maßnahmen weniger wird, sollen dann auch Stellen reduziert werden. Wichtig: Stellenprofile und Aufgabenkataloge von in den Ruhestand gehenden Mitarbeitenden werden im Vorfeld analysiert. Je nach Situation können zusätzliche Ressourcen (z. B. befristete Stellen oder externe Unterstützung) bereitgestellt werden.
- Hinsichtlich des zukünftigen Stellenplans ist immer die Perspektive der Gesamtorganisation entscheidend: Welche Stellen braucht die EKHN-Verwaltung, um ihre Aufgaben wirksam erfüllen zu können? Insofern wird es auch in Zukunft Stellenaufbau in einzelnen Bereichen geben, so wie es zurzeit in der O-IT der Fall ist, da hier die Arbeitsaufwände mit Blick auf die Digitalisierung der Verwaltung steigen.

14. Kann ich versetzt werden? Könnte ich eine Stelle bekommen, die mir nicht liegt?

- Unser Anspruch ist es, allen Mitarbeitenden auch künftig eine passende Beschäftigung anzubieten – die persönliche Fähigkeiten, bisherige Tätigkeiten, Erfahrungen und idealerweise individuelle Wünsche berücksichtigt.
- Ob und in welchem Umfang sich der konkrete Einsatzort nach Ablauf der Standortgarantie ändern kann, hängt immer vom jeweiligen Einzelfall, den arbeitsvertraglichen Regelungen und der Stellenbeschreibung ab.
- Selbst wenn es zu einer Versetzung kommen sollte, werden nach Möglichkeit dabei die persönlichen und familiären Bedürfnisse so gut es geht berücksichtigt. Alle Änderungen erfolgen im engen Dialog mit den Mitarbeitenden; hier werden – selbstverständlich – die Regelungen zur Beteiligung der Mitarbeitendenvertretungen beachtet.

15. Falls wohnortnahes Arbeiten nicht mehr möglich sein sollte – welche Optionen gibt es (Homeoffice, zumutbarer Arbeitsweg, Fahrtkosten)?

- Die aktuell geltenden Dienstvereinbarungen behalten bis zum Ende der aktuellen Wahlperiode der MAVen – also bis Frühjahr 2028 – ihre Gültigkeit. Dies schließt auch Homeoffice-Regelungen mit ein.
- Bis Ende 2028 gilt zudem eine Standortgarantie. Das heißt, dass bestehende Standorte vor dem 31.12.2028 nicht geschlossen werden und Beschäftigte auch weiterhin an ihren bisherigen Standorten arbeiten können.
- Welche Regelungen danach gelten, wird in einer ganzheitlichen Standortstrategie noch erarbeitet. Hier soll möglichst die gesamte Verwaltung in den Blick genommen werden. Gleichzeitig ist ein Standortkonzept erst umsetzbar, wenn die dahinter liegenden Regelungen aus Dienstvereinbarungen

zu Zeiterfassung, flexibler Arbeitszeit, Home Office etc. einheitlich geregelt sind. Andernfalls entsteht eine Art Flickenteppisch aus zu berücksichtigenden Sonderregelungen, der den Zielsetzungen der Verwaltungstransformation entgegenstünde.

16. Wir haben in unseren bisherigen Teams sehr gut und kollegial zusammengearbeitet. Jetzt fühlt es sich so an, als würden gute Teams auseinandergerissen. Wie wird sichergestellt, dass dieser Zusammenhalt und unser Erfahrungsschatz nicht verloren geht?

- Wir schätzen und würdigen das Engagement und die Zusammenarbeit der vielen Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Verwaltungseinheiten der EKHN ausdrücklich. Uns eint, dass wir uns alle mit viel Herzblut für die EKHN einsetzen – ob in den Zentren, den Regionalverwaltungen oder der Kirchenverwaltung.
- Die bisherige Arbeit der vielen Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Verwaltungseinheiten der EKHN in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten war richtig und wertvoll.
- Mit Blick auf die Anforderungen der *zukünftigen gemeinsamen kirchlichen* Verwaltung ist es nun jedoch wichtig, dass wir uns neu aufstellen. Das bedeutet grundlegende Veränderungen für uns alle, und häufig auch Veränderungen in gewachsenen Teams. Das kann Unsicherheit auslösen und ist nicht immer einfach. Zur Wahrheit gehört, dass Veränderung oft schmerzvoll ist und das Verabschieden von gewohnten Strukturen und eingespielten Abläufen bedeutet.
- Gleichzeitig bietet die Neuorganisation die Chance, neue leistungsfähige Teams und Formen der Zusammenarbeit entstehen zu lassen. Es entstehen Raum und Möglichkeiten, die Verwaltung der Zukunft mitzugestalten.
- Ähnliche Erfahrungen machen derzeit auch die Kirchengemeinden in den Nachbarschaftsräumen: Vertraute Strukturen verändern sich, Neues muss zusammenwachsen. Kommunikation, transparente Entscheidungen und eine gute Begleitung des Prozesses sollen dabei helfen, Orientierung zu geben und den Übergang so gut wie möglich zu gestalten.
- Umso wichtiger ist es, dass wir in den Blick nehmen, welche unterschiedlichen Erfahrungen, Stärken und Kompetenzen wir aus unseren unterschiedlichen Perspektiven einbringen – wie wir voneinander lernen können, um die Verwaltung der Zukunft gemeinsam zu gestalten.
- Wichtig ist: Der Wandel bezieht sich immer auf neue Strukturen und richtet sich niemals gegen Menschen oder ihre Leistung. Wir brauchen das Engagement *aller* Mitarbeitenden für unsere gemeinsame kirchliche Verwaltung – jede Erfahrung zählt: Mitarbeit und Expertise aus allen Bereichen sind entscheidend.

- Viele zentrale Themen klären sich schrittweise im laufenden Prozess. Ihre Fragen sind dabei ausdrücklich erwünscht. Wir brauchen Ihr Feedback, Ihre Rückmeldungen – aus der Praxis für die Praxis – damit wir die vielen Schätze an Erfahrungen und gewachsenen, vertrauensvollen Arbeitsbeziehungen in die neue Struktur mitnehmen.

17. Was passiert, wenn der Stellenabbau nicht durch natürliche Fluktuation erreicht wird?

- Die Beschäftigungsgarantie gilt bis Ende 2029, sodass betriebsbedingte Kündigungen bis dahin ausgeschlossen sind.
- Ein solches Szenario würde sich daher erst auf einen Zeitraum ab 2030 beziehen.
- Wir gehen nach bisherigem Stand begründet davon aus, auch ab 2030 keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen zu müssen. Viele Mitarbeitende scheiden in den kommenden Jahren altersbedingt aus. Diese natürliche Altersfluktuation eröffnet Möglichkeiten für Stellenplananpassungen.

18. Was passiert mit den EDV-Kollegen / IT-Mitarbeitenden in den Regionalverwaltungen?

- Für die EDV-Koordinator*innen gelten die gleichen Regelungen und Zusagen wie für alle Mitarbeitenden der Regionalverwaltungen:
  - Die aktuell geltenden Dienstvereinbarungen behalten bis zum Ende der aktuellen Wahlperiode der MAVen – also bis Frühjahr 2028 – ihre Gültigkeit.
  - Die Beschäftigungsgarantie gilt bis Ende 2029, bis Ende 2028 gilt zudem eine Standortgarantie.
- Organisatorisch werden die Stellenanteile der EDV-Koordinator*innen dem Bereich O-IT zugeordnet.

19. Ist eine Weiterbeschäftigung auf Aushilfsbasis oder in Rente möglich?

- Grundsätzlich ist eine Beschäftigung auf Aushilfsbasis oder nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze (§ 58 KDO) auch weiterhin möglich.
- Ob im jeweiligen Bereich der Bedarf besteht, ist im Einzelfall zu prüfen und zu entscheiden.

20. Wie und wann werden Mitarbeitende aktiv und transparent über den Prozessfortschritt informiert? Wie und wann werden Mitarbeitende in den Transformationsprozess einbezogen?

- Nachdem die Synode Ende April 2026 das Gesetz der Verwaltungsordnung beschlossen hat, fanden unmittelbar danach im Mai verschiedene Informations- und Dialogformate statt, die Möglichkeit zur aktiven Beteiligung geboten haben.
- Kern war eine gemeinsame Dienst- und Mitarbeitendenversammlung im Mai, zu der *alle* Mitarbeitenden der Regionalverwaltungen, Kirchenverwaltung und Zentren nach Friedberg eingeladen wurden. Insgesamt nahmen rund 600 Personen an der Veranstaltung teil. Dort haben der Leiter der Kirchenverwaltung und der Vorsitzende der Gesamtmitarbeitendenvertretung gemeinsam über die Beschäftigungs- und Standortgarantie informiert und die wesentlichen Inhalte des Synodenbeschlusses vorgestellt. Über ein interaktives Tool wurden alle Mitarbeitenden gebeten, ihre Fragen zur Verwaltungstransformation einzureichen. Über 500 Rückmeldungen sind eingegangen, die nach der Veranstaltung strukturiert ausgewertet und schrittweise durch die fachlich verantwortlichen Projektteams der Verwaltungsneuordnung beantwortet werden.
- Für alle Führungskräfte der bisherigen Regionalverwaltungen und der bisherigen Kirchenverwaltung finden mehrere Leitungskonferenzen pro Jahr statt, bei denen die aktuellen Fortschritte vorgestellt und besprochen werden. Die Führungskräfte nehmen diese Informationen in ihre Verantwortungsbereiche mit, um die Mitarbeitenden zu informieren.
- Die zentrale Anlaufstelle für Informationen ist die Website zur Verwaltungsneuordnung. Dort werden fortlaufend Informationen zum Projekt veröffentlicht. Seit Anfang September finden Mitarbeitende dort außerdem Antworten zu zentralen Themen und Fragestellungen aus der Dienst- und Mitarbeitendenversammlung, die kontinuierlich ergänzt werden. https://www.ekhn.de/themen/ekhn2030/ekhn2030-nachrichten/verwaltungsentwicklung
- In Ergänzung zu Info-Mailings informieren wir über neue Inhalte und wichtige Entwicklungen regelmäßig in den EKHN-Mitteilungen. Wer die EKHN-Mitteilungen noch nicht abonniert hat, kann sich hier anmelden. https://www.ekhn.de/themen/ekhn2030/newsletter
- Zudem nutzen wir in der Verwaltungstransformation an verschiedenen Stellen das Instrument der Erprobung. Veränderungen werden dadurch zunächst in einem kleineren Bereich erprobt. Positive Erfahrungen und Verbesserungsvorschläge werden systematisch erfasst und ausgewertet, um diese dann in der nächsten „Rollout-Welle“ zu nutzen (z.B. ist dies mit Blick auf die Einführung der Verwaltungsleitungen erfolgt, aber auch bei verschiedenen Digitalisierungsprojekten). Auch Umfragen sind ein gängiges Instrument, um Rückmeldungen systematisch zu erfassen. So schaffen wir bewusst Lernräume,

um die Alltagserfahrungen der Mitarbeitenden und Führungskräfte – aus der Praxis für die Praxis – in den Transformationsprozess einzuspeisen.

21. Wie wird die kulturelle Integration der Mitarbeitenden im Verwaltungsbereich begleitet?

- Die Verwaltungsneuordnung bringt nicht nur strukturelle Veränderungen mit sich, sondern auch das Zusammenkommen unterschiedlicher Arbeitsweisen, Erfahrungen und Organisationskulturen. Diese zusammenzuführen ist eine zentrale Aufgabe.
- Mit dem Synodenbeschluss im April 2026 zum Verwaltungsneuordnungsgesetz wurde der Rahmen geschaffen, um den Reformprozess auf den Weg zu bringen.
- Im Fokus stehen nun im ersten Schritt die Strukturen der zukünftigen Verwaltung, an denen wir aktuell intensiv arbeiten. Wenn diese finalisiert sind, nehmen wir die Frage der kulturellen Integration in den Blick. Wie genau der kulturelle Integrationsprozess aussehen wird, steht aktuell noch nicht fest – er wird aber ein zentraler Bestandteil der Transformationsbegleitung werden.

Bestehende Verträge & Regelungen

22. Sind die Regionalverwaltungen nach der Fusion noch eigene Arbeitgeber? Wer wird Arbeitgeber?

- Die Regionalverwaltungsverbände werden aufgelöst.
- Die Regionalverwaltungen werden in die Kirchenverwaltung überführt, d.h. die Regionalverwaltungen werden künftig nicht mehr Arbeitgeber sein. Alleiniger Arbeitgeber auf der Verwaltungsebene ist ab dem 01.01.2027 die Gesamtkirche.

23. Was passiert mit den bestehenden Regelungen, die in den Dienstvereinbarungen vertraglich festgehalten sind (z.B. Regelungen zu Homeoffice, Kernarbeitszeiten, Überstunden, Gleitzeit)?

- Die aktuell geltenden Dienstvereinbarungen behalten bis zum Ende der aktuellen Wahlperiode der MAVen – also bis Frühjahr 2028 – ihre Gültigkeit für die jeweiligen Standorte, für die sie vereinbart wurden.

- Dies umfasst also auch Regelungen, die Homeoffice, Kernarbeitszeiten, Überstunden, Gleitzeit etc. betreffen.

24. Bekommen wir neue Arbeitsverträge? Ändert sich etwas an der Eingruppierung?

- Der Wechsel des Anstellungsträgers wird vertraglich dokumentiert. Alle übrigen Vertragsbestandteile bleiben unverändert – insofern bekommen die Mitarbeitenden keinen neuen Arbeitsvertrag.
- Kommt es im weiteren Verlauf der Verwaltungstransformation zu erheblichen Änderungen des Aufgaben- und Zuständigkeitsbereichs, kann eine neue Stellenbeschreibung und -bewertung unter Umständen erforderlich werden – und damit unter Umständen auch ein neuer Arbeitsvertrag und eine neue Eingruppierung erfolgen. Dies geschieht aber nicht automatisch, sondern immer im Dialog mit den Mitarbeitenden.

25. Welche Besitzstandsgarantien gibt es hinsichtlich Eingruppierung?

- Mit der Beschäftigungsgarantie bis zum 31.12.2029 ist auch eine Besitzstandsgarantie bis zu diesem Zeitpunkt verbunden.
- Ob Besitzstände über die Beschäftigungsgarantie hinaus den Beschäftigten zugesagt werden können, muss noch geklärt werden. Hierzu folgen zu gegebener Zeit weitere Informationen.

26. Was gilt für erarbeitete Sonderzeiten / Jubiläen?

- Bei der Verwaltungsneuordnung handelt es sich um eine sogenannte „Gesamtrechtsnachfolge“.
- Das heißt: Zeiten wie Jubiläumsdaten, Beschäftigungszeiten etc. werden ausnahmslos übernommen. Die Beschäftigten werden so gestellt, als ob sie bereits seit Beginn ihrer Tätigkeit in der Regionalverwaltung bei der Kirchenverwaltung beschäftigt seien.

27. Was gilt für eigenfinanzierte Arbeitsverhältnisse?

- Eigenfinanzierte Arbeitsverhältnisse der Regionalverwaltungen unterliegen in der Regel einer zeitlichen Befristung und gehen ebenso wie unbefristete Beschäftigungen auf die Gesamtkirche über.

28. Was gilt für Aktivrente und Weiterbeschäftigung über das Renteneintrittsalter hinaus?

- Die Beschäftigung über das Erreichen des regulären Renteneintrittsalters hinaus fand in den Planungen zum Transformationsprozess von ekhn2030 keine Berücksichtigung. Hintergrund ist, dass wir durch die natürliche Altersfluktuation betriebsbedingte Kündigungen nach 2029 vermeiden möchten.
- Zugleich gilt, dass eine Beschäftigung auf Aushilfsbasis oder nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze (§ 58 KDO) auch weiterhin möglich ist.
- Beschäftigte, die nach Erreichen des regulären Renteneintrittsalters in der EKHN weiterarbeiten möchten, sollten dies frühzeitig ihren Vorgesetzten kommunizieren. In Bereichen ohne kw-Vermerke oder mit personeller Unterbesetzung ist dies grundsätzlich denkbar.

29. Bekommen wir durch den Betriebsübergang automatisch ein Zwischenzeugnis?

- Ja.
- Der Leiter der Kirchenverwaltung hat die Vorstände der Regionalverwaltungen per Schreiben vom 18.05.2026 informiert, dass Zwischenzeugnisse zu erstellen sind.
- Einige Regionalverwaltungsverbände haben bereits Zwischenzeugnisse in Vorbereitung zur Ausfertigung.

30. Bleibt der Schwerbehindertenstatus bestehen? Welche Regelungen gelten für schwerbehinderte Mitarbeitende?

- Ja. Der anerkannte Schwerbehindertenstatus bleibt selbstverständlich bestehen.

- Auch künftig gelten die gesetzlichen Schutzvorschriften für Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen, da sie an die persönliche gesundheitliche Situation gebunden sind – und nicht an die Form des Arbeitsplatzes oder den Anstellungsträger.

31. Was gilt bei Arbeitssicherheit und Unfallschutz in den bisherigen Regionalverwaltungsstandorten?

- Die Regeln zu Arbeitssicherheit und Unfallschutz in den Standorten gelten weiterhin.
- Die Sicherstellung dieser gesetzlichen und organisatorischen Pflichten im Brandschutz und der Arbeitssicherheit ab dem 01.01.2027 ist Aufgabe des Teilprojekts 3 im Projekt 4.

32. Welche gesetzlichen Feiertage gelten? (z.B. Allerheiligen nur in Rheinland-Pfalz)

- Für gesetzliche Feiertage gilt das sogenannte Territorialprinzip: Entscheidend ist ausschließlich der Ort, an dem die Arbeitsleistung an diesem Tag zu erbringen ist, also der Dienstsitz, der in der Dienstvereinbarung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vertraglich festgehalten ist. Der Sitz des Arbeitgebers ist dabei nicht von Belang.
- Bundeseinheitliche Feiertage gelten überall.

33. Gibt es ein einheitliches Erscheinungsbild bei Briefpapier, E-Mail-Signatur und Außenauftritt?

- Ja, es wird ein einheitliches Erscheinungsbild der neuen Organisation geben.

  Wie dies konkret aussehen wird, wird im vierten Quartal 2026 in Projekt 4 „Betriebs- und Übergangssicherung Verwaltungsstandorte“ bearbeitet und geklärt. Hierzu wird es rechtzeitig vor Jahresbeginn 2027 entsprechende Informationen an alle Mitarbeitenden geben.

Personalentwicklung, Mitarbeitendenbindung & -gewinnung

34. Wie sieht die Personalentwicklung aus? Gibt es eine strategische Personalentwicklung?

- Gerade in dieser Umbruchphase sind Fragen zur beruflichen Zukunft besonders wichtig – deshalb denken wir Personalentwicklung von Anfang an strategisch, d.h. im Kontext der zukünftigen Ausgestaltung einer gemeinsamen kirchlichen Verwaltung.
- Das bedeutet: Wir begleiten Mitarbeitende nicht nur durch den Veränderungsprozess. Es geht darum, Qualifizierungsbedarfe frühzeitig wahrzunehmen und vorhandene Kompetenzen bestmöglich einzubinden. Dies geschieht im Zusammenhang mit der neuen Stellenplanung und den künftigen Arbeitsprozessen – sowohl in Bezug auf fachliche Kompetenzen als auch auf persönliche.

35. Gibt es berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierepfade in der neuen Struktur?

- Es ist uns ein wichtiges Anliegen, den Mitarbeitenden auch in einer neuen Struktur berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven zu geben und nach Möglichkeit weiter zu stärken.
- Dazu gehören unterschiedliche Formen der Weiterentwicklung, etwa durch neue Aufgaben, fachliche Spezialisierung oder zusätzliche Verantwortungsbereiche.
- Wie solche Perspektiven konkret ausgestaltet werden können, werden wir im weiteren Verlauf sorgfältig klären und transparent kommunizieren.

36. Wie gewinnen wir neue junge Mitarbeitende? Was tut die EKHN zur Mitarbeitendenbindung?

- Die Synode hat 2023 das Projekt Mitarbeitendenbindung und -gewinnung (MaBiG) beschlossen.
- Ziel des Projektes ist es, in den kommenden Jahren für die gesamte EKHN eine Strategie sowie geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um Mitarbeitende aller Berufsgruppen zu binden und zu gewinnen.

- Dazu entwickeln wir unter anderem eine attraktive Arbeitgebermarke. Durch das Herausstellen klarer Werte und eine ehrliche Ansprache wollen wir gerade auch junge Menschen erreichen.
- Die EKHN ist vielfältig und es gibt regional sehr unterschiedliche Herausforderungen: Deswegen erarbeiten wir Arbeitshilfen und Materialien, die die Personalverantwortlichen vor Ort unterstützen, um Mitarbeitende aller Berufsgruppen zu binden und zu gewinnen.
- Weitere Informationen zum Projekt sowie zu Workshops, Schulungen, Fortbildungen und aktuelles Informationsmaterial findet sich hier: https://mabig.ekhn.de/

Organigramm & Strukturen

37. Wie sieht das neue Organigramm der kirchlichen Gesamtverwaltung aus? Wann wird das neue Organigramm vorgestellt?

- Derzeit arbeiten wir intensiv an der konkreten Ausgestaltung der künftigen Organisations- und Führungsstruktur, der Aufgaben und Zuständigkeiten sowie des Organigramms. Auch die Einführung der Verwaltungsleitungen wird weiter vorbereitet.
- Ein Grundsatz steht bereits fest: Künftig gibt es eine gemeinsame kirchliche Verwaltung und damit auch ein gemeinsames Organigramm. Die bisherigen einzelnen Organigramme der Regionalverwaltungen und Standorte werden abgelöst. Innerhalb der Fachbereiche wird dann genauer festgelegt, wer welche Aufgaben übernimmt. Dafür wird es zum Beispiel Geschäftsverteilungspläne für Bereiche wie Personal oder Finanzen geben.
- An der konkreten Ausgestaltung des Organigramms wird derzeit gearbeitet. Dabei müssen Strukturen, Aufgaben, Zuständigkeiten und Entscheidungswege bedacht und berücksichtigt werden. Deshalb entsteht das Organigramm nicht mit einem einzigen Federstrich. Es müssen viele Dinge abgestimmt und geklärt werden. Ein belastbarer Stand wird im Dezember vorliegen und entsprechend kommuniziert.

38. Wie wird die zukünftige Leitungsstruktur aussehen?

- Siehe hierzu Frage 37.

39. Wer ist mein Vorgesetzter / meine Vorgesetzte ab dem 01.01.2027?

- Die Frage der neuen Vorgesetzten entscheidet sich im Laufe des Jahres 2026 in den verschiedenen Teilprojekten. Sie ist daher aktuell noch nicht zu beantworten.

40. Was ändert sich in den Dekanaten? Welche Rolle nehmen die Dekanate künftig ein?

- Die Dekanate und Dekanatssynodalvorstände werden in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben durch die Verwaltungsleitungen im Dekanat unterstützt.
- Die Verwaltungsleitungen im Dekanat nehmen gleichzeitig eine zentrale Rolle im Zusammenspiel mit den Verwaltungsleitungen in den zugehörigen Nachbarschaftsräumen ein.
- Näheres regelt eine Rechtsverordnung und die Geschäftsordnung des Leitungsorgans.

41. Was passiert mit den eigenfinanzierten Stellen der Regionalverwaltungen?

- Sämtliche Mitarbeiter*innen gehen mit ihren Arbeitsverträgen inkl. aller Rechte und Pflichten zum 01.01.2027 auf den Arbeitgeber Evangelische Kirche in Hessen und Nassau über. Dabei spielt es keine Rolle, ob deren Stellen bisher im Haushalt der Regionalverwaltung eigen-, fremd- oder budgetfinanziert waren.

42. Was passiert mit Amts- und Abteilungsleitungen? Welche Aufgaben haben die bisherigen Leitungen noch?

- Die Aufgaben der bisherigen Amts- und Abteilungsleitungen richten sich nach deren Stelle bzw. Aufgabe im künftigen Organigramm der gemeinsamen kirchlichen Verwaltung.
- Wer welche Stelle in Zukunft inne hat bzw. welche Aufgabe übernimmt, wird in gemeinsamen Gesprächen und mit Einbindung der MAVen bzw. GMAV geklärt. Hierzu fanden schon und finden noch Gespräche mit der genannten Personengruppe statt.

43. Gibt es Standortleitungen für die bestehenden Standorte? Haben diese die gleichen Befugnisse wie bisherige Regionalverwaltungs-Leitungen?

- Ob es Standortleitungen geben wird und was – falls ja – ihre Aufgaben sein werden, wird im Rahmen des Projekts 4 „Betriebs- und Übergangssicherung Verwaltungsstandorte“ geklärt. Das Projekt hat im August 2026 mit der Arbeit an diesem Klärungsauftrag begonnen. Die Antwort darauf ist daher derzeit noch offen.
- Fest steht bereits, dass sich das Aufgaben- und Vorgesetztenprofil der heutigen Regionalverwaltungsleitungen allein schon aufgrund der neuen rechtlichen Rahmenbedingungen ändern wird.

44. Sind die Regionalverwaltungen nach der Fusion noch eigene Arbeitgeber? Wer wird Arbeitgeber?

- Die Regionalverwaltungsverbände werden aufgelöst. Die Regionalverwaltungen werden in die Kirchenverwaltung überführt. D.h., die Regionalverwaltungen sind künftig keine eigenen Arbeitgeber mehr. Es gibt für Mitarbeitende der Verwaltungsebene nur noch die Arbeitgeberin Evangelische Kirche in Hessen und Nassau.

45. Wie sieht das Organigramm ab 01.01.27 in den einzelnen Regionalverwaltungen aus?

- Entlang der Zielsetzung *eine neue gemeinsame* kirchliche Verwaltung zu schaffen, wird es künftig nur ein Organigramm für die neue Kirchenverwaltung geben.
- Einzelne Organigramme für Regionalverwaltungen und Standorte werden abgelöst. Die Arbeit wird in Geschäftsverteilungsplänen je Fachgebiet (Finanzen, Personal etc.) organisiert. Über Zeitpunkte und Inhalte werden die betroffenen Mitarbeitenden rechtzeitig von Ihren Führungskräften informiert.

46. Was passiert mit den Assistenzstellen / Assistenten der Geschäftsführung in den Regionalverwaltungen?

- Auch für die Assistent*innen der Leitungen der Regionalverwaltungen gilt, dass deren Dienstverträge mit allen Rechten und Pflichten auf die EKHN übergehen.
- Näheres zur Veränderung dieses Arbeitsbereichs wird im Laufe des Jahres 2026 im Projekt 4 „Betriebs- und Übergangssicherung Verwaltungsstandorte“ bzw.

im Teilprojekt 1 „Rahmenbedingungen Übergang“ erarbeitet. Weitere Informationen dazu folgen.

47. Was passiert mit der allgemeinen Verwaltung / Bauabteilung?

- Diese Frage wird im Projekt 2 „Integration Fach- und Kernprozesse“ bzw. im Teilprojekt 3 „Aufbau einer Abteilung Bau- und Immobilien“ bearbeitet. In diesem Teilprojekt werden die Arbeitsprozesse und die regionalen und überregionalen Verantwortlichkeiten auf den drei Ebenen (Verwaltungsleitung Gemeindebüro, regionale und überregionale Bau- und Immobilienverwaltung) geklärt und entsprechend schrittweise besetzt.

48. Welche Befugnisse haben Abteilungs- und Sachgebietsleitungen noch nach dem 01.01.2027?

- Die Befugnisse der Abteilungs- und Sachgebietsleitungen richten sich nach deren Stelle bzw. Aufgabe im künftigen Organigramm der gemeinsamen kirchlichen Verwaltung.
- Wer welche Stelle in Zukunft innehat bzw. welche Aufgabe übernimmt, wird in gemeinsamen Gesprächen und mit Einbindung der MAVen bzw. GMAV geklärt. Hierzu fanden schon und finden noch Gespräche mit der genannten Personengruppe statt.

49. Wie werden Prozesse und Entscheidungswege aussehen?

- Bevor Fragen zu Prozessen und Entscheidungswegen beantwortet werden können, müssen zunächst die Strukturen in den jeweiligen Fachbereichen für die Zeit ab dem 01.01.2027 festgelegt werden. Anschließend werden sich schrittweise auch Prozesse und Entscheidungswege konkretisieren.

50. Wie wird die Beziehung zwischen Verwaltungsleitungen und ehrenamtlichen KV-Strukturen geregelt?

- Die Kirchengemeinden eines Nachbarschaftsraums sowie das Leitungsorgan – und damit auch die Ehrenamtlichen – werden in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben durch die Verwaltungsleitungen unterstützt.

- Näheres regeln eine Rechtsverordnung und die Geschäftsordnung des Leitungsorgans.

51. Wie viele Gemeindebüros wird es voraussichtlich geben?

- In jedem der Stand heute 153 Nachbarschaftsräume wird die Arbeit aus einem Gemeindebüro organisiert.

52. Was passiert mit der GüT?

- Für die Verwaltung der Kindertagesstätten besteht eine professionelle Verwaltungsstruktur, die bei den Dekanaten oder Kirchengemeinden als GüT angesiedelt sind. Die Geschäftsführungen sind den DSV-Vorsitzenden oder KV-Vorsitzenden in Dienst- und Fachaufsicht unterstellt. Der Fachbereich Kindertagesstätten erbringt die pädagogische Fachberatung wie auch juristische und finanzielle Beratung, kirchenaufsichtliche Genehmigung von Betriebsverträgen und Sollstellenplänen/GüT-Budgets.
- Auch die GüT sollen nach neuen Standards im Finanz- und Personalbereich arbeiten und von digitalen und effizienteren Prozessen profitieren und so ebenfalls zu notwendigen Einsparungen beitragen. Es sollen durch Vereinfachung, Digitalisierung, Prozessstandardisierung und Optimierung von Verwaltungsvorgängen eine Mehrbelastung der GüT vermieden werden.
- Die Standorte der heutigen Regionalverwaltungen werden im Übergang weiterhin für die GüT zuständig sein. Prozessveränderungen erfolgen nachgelagert. Der Fokus in der Verwaltungsentwicklung (QT5) liegt auf der Einführung der Verwaltungsleitungen.
- Die Verwaltungsleitungen werden für Kita-Angelegenheiten nicht zuständig sein. Für die Kitas, die noch nicht in einer GüT sind, erhält der Träger für die Kita-Verwaltungsaufgaben im Gemeindebüro entsprechend der KiTaVO §27 Abs. 3, eine Stunde pro Kitagruppe.
- Die Professionalisierung der Kita-Verwaltung soll allein den GüT mit ihrer Geschäftsführungsstruktur vorbehalten sein. Anderenfalls würde eine Doppelstruktur aufgebaut, durch die die Einsparziele gefährdet wären.
- Die Synode hat die Errichtung eines Kompetenzzentrums Kita beschlossen. Die Konzeption dieses Kompetenzzentrums ist unter Federführung des Zentrums Bildung in Kindheit und Jugend, Fachbereich Kindertagesstätten im Gange. Das Zentrum wird bei der Struktur, die im Rahmen von QT5 aufgebaut wird, mitgedacht und. Auch das Kompetenzzentrum Kita wird in eine neue Struktur der gesamtkirchlichen Verwaltung so eingebunden, dass auch die Kindertagesstättenverwaltung von der Neuordnung hin zu einer gesamtkirchlichen Verwaltung profitieren und es hier auch zu einer Entlastung der ehrenamtlichen DSVs kommen kann. Eine Prozesserhebung und

Aufgabenkritik der heutigen Kita-Verwaltungsaufgaben in den GüT ist dabei kein unmittelbarer Handlungsstrang in QT5, sondern erfolgt im Zuge der Errichtung des Kompetenzzentrums Kita.

53. Wie wird der Bereich Kita in die neue Struktur integriert? Wo werden Kita-Abrechnungen angesiedelt?

- Die Betriebskostenabrechnung für Kindertagesstätten soll im Team „Haushalte/ Haushaltsplanung" des Referats „Regionale Haushalte und Jahresabschlüsse" angesiedelt werden.
- Die Verwaltung der Kita-Beiträge ist in der künftigen Gruppe "Debitoren" vorgesehen.
- Kita-Haushalte werden dem Team Haushalte zugeordnet.

54. Warum bleiben die Fach- und Profilstellen in den Dekanaten separat von der Gesamtverwaltung?

- Die Fach- und Profilstellen zählen nicht zur Verwaltung. Sie sind daher von der Verwaltungsneuordnung nicht erfasst.

55. Was passiert mit den Zentren? Welche Rolle spielen sie in der neuen Struktur?

- Die EKHN unterstützt die Arbeit der Kirchengemeinden, Dekanate und der Gesamtkirche in verschiedenen Handlungsfeldern durch die gesamtkirchlichen Zentren. Dies wird grundsätzlich so bleiben, allerdings wird es einige organisatorische Veränderungen geben:
    - Zum 01.01.2026 haben sich der Fachbereich Erwachsenenbildung und Familienbildung sowie das Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung zum Zentrum Bildung und Gesellschaft zusammengeschlossen.
    - Mit dem 01.01.2028 soll der Fachbereich Kindertagesstätten als Kompetenzzentrum Kindertagesstätten fortgeführt und weiterentwickelt werden. Derzeit wird bedacht, was das für den Fachbereich Kinder und Jugend bedeutet. Die Veränderungen bis zum Jahr 2030 sind durch die Kirchensynode bereits im Jahr 2023 beschlossen worden (im so genannten AP 9). Das damals festgelegte Einsparziel ist bereits umgesetzt oder wird bis 2030 gemäß der damaligen Planung noch umgesetzt.

- Weitere Veränderungen können im Rahmen der Umsetzung der Einsparbeschlüsse bis 2035 erfolgen. Hierzu stehen die Beratungen der Kirchensynode noch aus.

56. Weshalb ist der ERV Frankfurt und Offenbach nicht von der Auflösung betroffen? Warum hat der ERV eine Sonderrolle? Wann endet diese?

- Der ERV Frankfurt und Offenbach ist der größte Regionalverband der EKHN, der in seiner Struktur einzigartig ist. Dies liegt an weiteren Geschäftsfeldern, die dort in Fachbereichen organisiert sind (Sozialarbeit, Kitas, Flüchtlingsunterkünfte, Obdachlosenhilfe und vieles weiteres). Gleichzeitig hat er – insbesondere aufgrund dieser Besonderheiten und erhöhter Komplexität – die Einführung des doppischen Rechnungswesens noch nicht vollzogen. Dies ist aber eine zentrale Voraussetzung für eine effiziente Umstellung, da vor allem die neuen Kernprozesse im Finanzbereich ein doppisches Rechnungswesen zur Grundlage haben. Aus diesem Grund wird er erst nachgelagert in die Verwaltungstransformation einbezogen, d.h. seine Strukturen bleiben zunächst bestehen. Verwaltungsleitungen in den Nachbarschaftsräumen und dem Stadtdekanat werden erst später eingeführt. Der Umstellungszeitpunkt wird im Einvernehmen zwischen der Kirchenleitung und dem ERV Frankfurt und Offenbach noch festgelegt.

57. Was passiert mit der Verwaltung der Diakoniestationen?

- Die Diakoniestationen werden weiterhin in den einzelnen Bereichen (Finanzen, Personal) verwaltet. Eine kurzfristige Veränderung der Bearbeitungszentren ist nicht angedacht. Es existieren keine kalkulierten Einsparungen in diesem Bereich. Die Bearbeitungszentren werden gleichzeitig im Rahmen des noch zu entwickelnden Standortkonzeptes mitgedacht.

58. Was passiert mit der Verwaltung der Kindertagesstätten und den gemeindeübergreifenden Kita-Trägerschaften (GüT)?

- Für die Verwaltung der Kindertagesstätten besteht eine professionelle Verwaltungsstruktur, die bei den Dekanaten oder Kirchengemeinden als GüT angesiedelt sind. Die Geschäftsführungen sind den DSV-Vorsitzenden oder KV-Vorsitzenden in Dienst- und Fachaufsicht unterstellt. Der Fachbereich Kindertagesstätten erbringt die pädagogische Fachberatung wie auch juristische und finanzielle Beratung, kirchenaufsichtliche Genehmigung von Betriebsverträgen und Sollstellenplänen/GüT-Budgets.

- Auch die GüT sollen nach neuen Standards im Finanz- und Personalbereich arbeiten und von digitalen und effizienteren Prozessen profitieren und so ebenfalls zu notwendigen Einsparungen beitragen. Es sollen durch Vereinfachung, Digitalisierung, Prozessstandardisierung und Optimierung von Verwaltungsvorgängen eine Mehrbelastung der GüT vermieden werden.
- Die Standorte der heutigen Regionalverwaltungen werden im Übergang weiterhin für die GüT zuständig sein. Prozessveränderungen erfolgen nachgelagert. Der Fokus in der Verwaltungsungsentwicklung (QT5) liegt auf der Einführung der Verwaltungsleitungen.
- Die Verwaltungsleitungen werden für Kita-Angelegenheiten nicht zuständig sein. Für die Kitas, die noch nicht in einer GüT sind, erhält der Träger für die Kita-Verwaltungsaufgaben im Gemeindebüro entsprechend der KiTaVO §27 Abs. 3, eine Stunde pro Kitagruppe.
- Die Professionalisierung der Kita-Verwaltung soll allein den GüT mit ihrer Geschäftsführungsstruktur vorbehalten sein. Anderenfalls würde eine Doppelstruktur aufgebaut, durch die die Einsparziele gefährdet wären.
- Die Synode hat die Errichtung eines Kompetenzzentrums Kita beschlossen. Die Konzeption dieses Kompetenzzentrums ist unter Federführung des Zentrums Bildung in Kindheit und Jugend, Fachbereich Kindertagesstätten im Gange. Das Zentrum wird bei der Struktur, die im Rahmen von QT5 aufgebaut wird, mitgedacht und. Auch das Kompetenzzentrum Kita wird in eine neue Struktur der gesamtkirchlichen Verwaltung so eingebunden, dass auch die Kindertagesstättenverwaltung von der Neuordnung hin zu einer gesamtkirchlichen Verwaltung profitieren und es hier auch zu einer Entlastung der ehrenamtlichen DSVs kommen kann. Eine Prozesserhebung und Aufgabenkritik der heutigen Kita-Verwaltungsaufgaben in den GüT ist dabei kein unmittelbarer Handlungsstrang in QT5, sondern erfolgt im Zuge der Errichtung des Kompetenzzentrums Kita.

IT-Infrastruktur & Digitalisierung

59. Bleiben IT-Administratoren / EDV-Koordinatoren vor Ort erhalten? Werden externe Dienstleister eingesetzt?

- Für die EDV-Koordinator*innen gelten die gleichen Regelungen und Zusagen wie für alle Mitarbeitenden der Regionalverwaltungen:
    - Die aktuell geltenden Dienstvereinbarungen behalten bis zum Ende der aktuellen Wahlperiode der MAVen – also bis Frühjahr 2028 – ihre Gültigkeit.
    - Die Beschäftigungsgarantie gilt bis Ende 2029, bis Ende 2028 gilt zudem eine Standortgarantie.

- Organisatorisch werden die Stellenanteile der EDV-Koordinator*innen dem Bereich O-IT zugeordnet.
- Welche externen Dienstleister in Zukunft in welchem Maße eingesetzt werden, wird im weiteren Fortgang noch festgelegt. Dazu müssen zunächst eine Bestandsaufnahme sowie eine Bedarfsanalyse durchgeführt werden, um daraus einen Standard für die IT-Infraktstruktur und IT-Services an den Standorten abzuleiten.

60. Wird Webex eingeführt? Wird die Citrix weitergeführt? Welche Collaboration-Tools werden genutzt?

- Diese Fragen werden in Projekt 4 „Betriebs- und Übergangssicherung Verwaltungsstandorte“ geklärt, können zum aktuellen Zeitpunkt aber noch nicht beantwortet werden. Weitere Informationen dazu folgen.

61. Wie wird die Kommunikation zwischen Personal und Finanzen bzw. an den Schnittstellen der Bereiche gewährleistet?

- Die Abstimmung von Schnittstellen zwischen Fachverfahren soll im Geschäftsverteilungsplan auf beiden Seiten verankert und somit sichergestellt werden.
- Digitale Formen der Zusammenarbeit werden verstärkt zu nutzen sein. Dies wird bei Prozessschulungen berücksichtigt.

Prozess & Zeitplanung

62. Was ändert sich zum 01.01.2027?

- Das Tagesgeschäft wird am 01.01.2027 – wenn die Rechtsträgerschaft von den Regionalverwaltungen auf die Gesamtkirche übergeht – zunächst weitgehend so weiterlaufen, wie am 31.12.2026. Die rechtliche Umstellung ist vielmehr die Voraussetzung für alle folgenden strukturellen Veränderungen.

63. Wie meldet man sich am 02.01.2027 am Telefon? Wie lautet die neue Ansage?

Diese Frage wird im Laufe des Jahres im Projekt „Betriebs- und Übergangssicherung Verwaltungsstandorte“ geklärt, sodass noch vor Jahresbeginn 2027 entsprechende Informationen an alle Mitarbeitenden gegeben werden.

64. Wo melde ich mich ab dem 01.01.2027 krank?

- Zur Frage, wo man sich ab dem 01.01.2027 zum Beispiel krankmeldet, wird es rechtzeitig vorher entsprechende Informationen geben.

65. Wie funktioniert die Urlaubsplanung bis Ende 2026 und ab dem 01.01.2027? Bei wem beantrage ich Urlaub? Wo stelle ich meinen Urlaubsantrag ein? Wer genehmigt meinen Urlaub?

- Zur Frage, wo man ab dem 01.01.2027 Urlaub beantragt, wird es rechtzeitig vorher entsprechende Informationen geben.
- Derzeit gilt: Im Jahr 2026 eingehende Urlaubsanträge für das Jahr 2027 können nach den derzeit in den einzelnen Verwaltungen geltenden Regeln entschieden und genehmigt werden.

66. Wie ist die Dienst- und Fachaufsicht ab 01.01.2027 geregelt? Wer ist wofür entscheidungsbefugt?

- Wir unterscheiden "Dienstaufsicht" und "Fachaufsicht":
  - Dienstaufsicht meint die Aufsicht über das persönliche dienstliche Verhalten der Mitarbeitenden.
  - Fachaufsicht meint die Aufsicht darüber, dass die Aufgaben in rechtlicher, zweckmäßiger und wirtschaftlicher Weise optimal erfüllt werden.
- In einem Nachbarschaftsraum unterstehen alle Verwaltungsmitarbeitenden der Dienstaufsicht des jeweiligen Leitungsorgans, die Verwaltungsleitung ist dienstvorgesetzter der Mitarbeitenden des Gemeindebüros.
- Die Verwaltungsleitung im Dekanat ist wiederum Dienstvorgesetzte*r der Verwaltungsleitungen in den Nachbarschaftsräumen sowie aller Verwaltungsmitarbeitenden des Dekanats.

- Dienstvorgesetzte*r der Verwaltungsleitung im Dekanat ist die Dekanin oder der Dekan.
- Die/der Vorsitzende des Dekanatssynodalvorstandes wird von der Verwaltungsleitung im Dekanat unterstützt und ist insoweit berechtigt, der Verwaltungsleitung inhaltliche Weisungen zu erteilen.
- Die Fachaufsicht über die Verwaltungsleitungen liegt bei der Kirchenverwaltung.
- Verwaltungsleitungen nehmen keine Verwaltungstätigkeiten in Kindertagesstättenangelegenheiten wahr. Die Geschäftsführerin der gemeindeübergreifenden Trägerschaft der Kindertagesstätten ist Dienstvorgesetzte, der Geschäftsführer ist Dienstvorgesetzter aller Mitarbeitenden der Verwaltung der gemeindeübergreifenden Trägerschaft sowie der Mitarbeitenden der angeschlossenen Kindertagesstätten.

67. Wie groß ist das Risiko, dass die Umstellung zum 01.01.2027 nicht gelingt?

- Ein Transformationsprozess unterliegt immer unterschiedlichen Risiken – das gilt auch für die Verwaltungsneuordnung, gerade bei solch einer komplexen Organisation wie der EKHN.
- Diese Risiken werden im Programm QT5 durch ein kontinuierliches Programmcontrolling konsequent überwacht und der Programmleitung laufend transparent gemacht. Stand heute sind diese Risiken in einem Rahmen, dass wir von einer erfolgreichen Umstellung ab 2027 ausgehen.

68. Sollen bis zum 01.01.2027 alle Verwaltungsleitungen eingestellt sein?

- Die Einführung der Verwaltungsleitungen findet in mehreren Phasen statt.
- Es ist geplant, den Rollout der Verwaltungsleitungen in den Nachbarschaftsräumen in drei Wellen vorzunehmen. Am 01.04.2027 soll mit einer 1. Welle begonnen werden.
- Derzeit finden Gespräche mit den Dekanaten statt, die mit ihren Nachbarschaftsräumen in der ersten Phase dabei sein sollen. Auch mit den weiteren Dekanaten sind zeitnahe Gespräche in Planung.
- Um Erfahrungen aus dem ersten Rollout evaluieren und in die Planung der folgenden Rollouts einbeziehen zu können, sind die weiteren Rollouts für den 01.04.2028 und den 01.10.2028 geplant. Bei schnellerem Fortschritt als geplant kann der 2. Rollout auch früher erfolgen.
- Bereits zum 01.01.2027 sollen in möglichst vielen Dekanaten Dekanatsverwaltungsleitungen eingerichtet werden, die dann auch den Prozess

der Einführung von Verwaltungsleitungen in den Nachbarschaftsräumen begleiten können.

- Der Rollout der Verwaltungsleitungen in Dekanaten und Nachbarschaftsräumen soll somit bis Ende 2028 abgeschlossen sein.

69. Wie wird mit unterschiedlichen Planungsständen Personal und Finanzen umgegangen?

- Grundsätzlich sind die Schritte, die in der Verwaltungstransformation zu gehen sind, für die beiden Bereiche Personal und Finanzen vergleichbar: Festlegen von Organigramm, Geschäftsverteilung, Personalplanung, Ausgestaltung der neuen Arbeitsprozesse etc.
- Beide Bereiche unterscheiden sich aber mit Blick auf ihre Größe und die Anzahl der Mitarbeitenden deutlich. Daraus folgt, dass die Überleitung der heutigen Aufgaben in das neue Zielbild und eine Geschäftsverteilung unterschiedlich schnell verlaufen wird. Es ist daher möglich, dass eine Planungssicherheit für die Mitarbeitenden zu verschiedenen Zeiten entsteht.
- Zu berücksichtigen ist zudem auch der Bereich Bau und Immobilien, der als dritter Teilprojektstrang zum Aufbau der neuen Kernprozesse eingerichtet wurde.

70. Wann werden Stellenbeschreibungen und neue Aufgabenverteilungen veröffentlicht?

- Das Stellenbewertungsverfahren für die Musterstellenbeschreibungen der Verwaltungsleitungen in Nachbarschaftsraum und Dekanat ist abgeschlossen.

- Die Aufgabenverteilung zwischen der Kirchenverwaltung und den Verwaltungsleitungen in den Dekanaten und Nachbarschaftsräumen wird in einer Rechtsverordnung geregelt (sogenannte „VÜVO)“. Dies ist von der Kirchenleitung beschlossen worden und wird derzeit mit dem Kirchensynodalvorstand abgestimmt.
- Wenn der Kirchensynodalvorstand zugestimmt hat, können die Regelungen der Aufgabenverteilung und die Musterstellenbeschreibungen veröffentlicht werden.

71. Unter welchen Voraussetzungen werden Stellen nachbesetzt?

- Stellen werden nachbesetzt, wenn
    - sowohl der Stellenumfang als auch die entsprechende Eingruppierung im Haushalt/Stellenplan angemeldet sind,
    - diese nicht den Vermerk „künftig wegfallend“ (kw-Vermerk) haben
    - und keiner (temporären) Wiederbesetzungssperre unterliegen.
- Idealerweise prüft der/die Fachvorgesetzte von selbst, ob die Nachbesetzung erforderlich ist und – wenn ja – mit welchen ggf. modifizierten Inhalten.
- Ist die Stellenbeschreibung älter als fünf Jahre, wird i.d.R. zunächst die Stellenbeschreibung und das Aufgabenprofil aktualisiert und die Stelle bewertet, bevor ausgeschrieben wird.