



Licht
und Luft
zum
Glauben

ekhn
2030

ekhn2030 - Strategische Ziele Kirchenentwicklung

Beschlussvorschlag:

Die Synode nimmt die Strategischen Ziele Kirchenentwicklung zustimmend zur Kenntnis und bittet die Kirchenleitung, die weitere Kirchenentwicklung auf der Grundlage dieser strategischen Ziele voranzutreiben.

Federführung: Dr. Beiner, Dr. Esterhaus, Scherf

Vorbemerkung

Mit Beginn des Prozesses ekhn2030 waren neben der Ressourceneinsparung auch ekklesiologische Impulse zur Kirchenentwicklung Grundlage der organisationalen Veränderungen. Die in diesen Impulsen benannten Aspekte haben zu Beginn entweder in Form von Querschnittsthemen oder durch inhaltliche Schwerpunktthemen die Ausrichtung der Kirchenentwicklung mitbestimmt.

Im Verlauf des Prozesses wurde immer deutlicher, dass es sich bei diesen Aspekten im Prinzip um strategische Ziele handelt.

Gleichzeitig bildeten sich während des Prozesses weitere wichtige Elemente einer strategischen Ausrichtung der Kirchenentwicklung heraus.

Die Lenkungsgruppe für den Prozess ekhn2030 hat den Auftrag gegeben, diese Elemente einer Kirchenentwicklung, die faktisch den Status strategischer Zielsetzungen haben, zusammenzuführen und darzustellen, welche Maßnahmen zur Zielerreichung bislang erfolgt sind. Da sie bislang nicht ausdrücklich als strategische Ziele benannt und in den Prozess zur Diskussion eingebracht wurden, wird hier in einem ersten darstellenden Teil von impliziten strategischen Zielen gesprochen.

Die Darstellung in Teil 1 dient dazu, noch einmal sichtbar zu machen, welche Prinzipien und Themen die Ausrichtung und die Entscheidungen des bisherigen Prozesses in diesem Sinne geleitet haben.

In einem Teil 2 werden dann explizit strategische Ziele vorgelegt, die für den weiteren Prozess leitend sein sollen.

Die Kirchenleitung hat darüber hinaus beschlossen, im Sommer 2025 Veranstaltungen anzubieten, auf denen mit einer breiten Beteiligung Bilder der Kirche der Zukunft entwickelt werden. Anders als zu Beginn des Prozesses sollen dabei neben Kirchenmitgliedern auch Akteur*innen der Zivilgesellschaft befragt und gehört werden. Auf dieser Basis sollen dann auch weitere strategische Ziele entwickelt werden.

Ein Lernergebnis der ersten Phase des Prozesses ist es, dass es immer wieder Vergewisserungen, Überprüfungen und ggf. Veränderungen in den weiteren Prozessentscheidungen braucht. Dies gilt nicht so sehr für die „großen Linien“, wohl aber für die Maßnahmen zur Umsetzung und für Aspekte der Kirchenentwicklung, die zu Beginn noch nicht gesehen wurden und sich dann im Verlauf als wichtig herausstellen.

Ein weiteres Lernergebnis ist, dass explizit benannte strategische Ziele für die Klarheit der Ausrichtung des Prozesses wichtig sind. Sie ermöglichen auch, im Kirchenentwicklungsprozess die Frage nach dem „why“ zu besprechen, die Zukunft der Kirche erkennbar werden zu lassen und sich gemeinsam danach auszurichten.

I. Implizite Ziele, Schwerpunkte und strategische Ausrichtungen im Prozess ekhn2030

1. Implizite Ziele und Schwerpunktsetzungen

Im Impulspapier Ekklesiologie wurden zu Beginn des Prozesses ekhn2030 folgende Elemente der Kirchenentwicklung als „Handlungsleitende Prinzipien“ (Drucksache Nr. 05/20) benannt:

(1) Die Stärkung der regionalen Perspektive ist ein wesentlicher Teil unserer Kirchenentwicklung.

Die unterschiedliche Gestaltung der Regionen wird in den Dekanaten und Regionen selbst entwickelt. Sie wird nicht über unterschiedliche gesamtkirchliche Zuweisungen gesteuert.

Regionale Gestaltung impliziert mehr Gestaltungsfreiheit und -verantwortung auf der Ebene der Dekanate und in den Regionen.

Es entstehen neue Formen von Kooperation, Vernetzung und Arbeitsteilung – mit kirchlichen und nicht kirchlichen Akteur*innen. Besondere Bedeutung hat die Zusammenarbeit mit der Diakonie und in der Ökumene.

Die Region / der Nachbarschaftsraum / der Nachbarschaftsbereich als Bezugsgröße fördert Arbeitsteilung und Profilierung. Es entstehen auch neue Formen von Gemeinschaft und Gemeinde.

Hauptamtliche arbeiten in regionalen und dekanatsbezogenen Teams miteinander. Damit wird gemeinsam mit dem Engagement von Ehrenamtlichen und mit prägnanten kirchlichen Orten – die institutionelle und personelle Erreichbarkeit im Sinn einer bleibenden „Präsenz in der Fläche“ gewährleistet, auch wenn dies in anderer Form und zum Teil auch exemplarischer sein wird als bisher. Dies kann auch bedeuten, das Zusammenspiel von regionaler und funktionaler Zuordnung neu zu organisieren.

Verantwortungsbereiche und Entscheidungskompetenzen der kirchlichen Ebenen werden geklärt und aufeinander abgestimmt.

Die Sprach- und Dialogfähigkeit der beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden wird – orientiert an dem Grundauftrag der Kommunikation des Evangeliums – gefördert.

(2) Nachhaltigkeit prägt unser Handeln.

(3) Digitalisierungsprozesse werden in kritisch-konstruktiver Weise begleitet und genutzt.

(4) Ressourcen werden wirtschaftlich sowie ziel- und ergebnisorientiert eingesetzt.

Im Rahmen der inhaltlichen Gestaltung kirchlichen Handelns sind die

(5) Mitgliederorientierung und die

(6) Gemeinwesenorientierung wesentliche strategische Leitlinien.

Im Rahmen der inhaltlichen Schwerpunktsetzung wurden die Bereiche

(7) Kinder und Jugend und

(8) Junge Erwachsene und Familien ausgewiesen.

Folgende Maßnahmen werden entsprechend dieser Handlungsprinzipien und Schwerpunktthemen erarbeitet oder bereits umgesetzt:

(zu 1)

- *Änderung des Regionalgesetzes mit Bildung von Nachbarschaftsräumen mit einem gemeinsamen Leitungsorgan in den Bereichen Personal, Verwaltung und Gebäude*
- *Kirchengesetz zum Verkündigungsdienst mit Beschluss über die Zusammenarbeit von Pfarrdienst, GPD und Kimu im Verkündigungsteam und gemeinsamer Dienstordnung*
- *Gebäudebedarfs- und entwicklungsgesetz mit Reduktion von Versammlungsflächen und Entwicklung von Gebäudekonzepten im NBR*
- *Neukonzeption der mittleren und gesamtkirchlichen Leitungsebene (in Arbeit)*

(zu 2)

- *Entwicklung einer an den 17 UN-Nachhaltigkeitszielen orientierten Nachhaltigkeitsstrategie (in Arbeit)*
- *Erarbeitung eines Klimaschutzgesetzes (in synodaler Beratung) und Klimaschutzmaßnahmen (in Arbeit)*

(zu 3)

- *Die Digitalisierung wird zum Programm im Rahmen der Verwaltungsentwicklung. (in Arbeit)*

(zu 5)

- *Mit dem Philippusprojekt wird ein gesamtkirchlich organisiertes Projekt zur Begleitung von wichtigen Lebensphasen von Kirchenmitgliedern entwickelt.*

(zu 6)

- *Es finden seit zwei Jahren zahlreiche Fortbildungen und Schulungen sowie eine stärkere Vernetzung mit Einrichtungen der Diakonie und anderen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen statt. Im Rahmen der Kirchenentwicklung im NBR ist die Gemeinwesen- und Sozialraumorientierung mittlerweile vielerorts ein wichtiger Bestandteil zur Planung des kirchlichen Handelns.*

(zu 7)

- *Die Kirchensynode hat Leitlinien des ersten gesamtkirchlichen Konzeptes „Kinder und Jugendliche verändern Kirche“ beschlossen. Die Leitlinien bilden die Basis für Fortbildungen im Bereich Kinder und Jugend. Die Einführung eines Jugendchecks wird erarbeitet. Die Kirchensynode hat einen Bericht der Kita-Kommission mit Zielsetzungen und Maßnahmen im Bereich der Kindertagesstätten beschlossen.*

(zu 8)

- *Die Kirchensynode hat Handlungsempfehlungen für die Arbeit mit jungen Erwachsenen und Familien beschlossen. Die Kirchensynode hat beschlossen, vier Pfarr- oder Fachstellen für die Arbeit mit jungen Erwachsenen und Familien einzurichten.*

2. Weitere Zielsetzungen

Während zu Beginn des Prozesses der Fokus vor allem auf der Ressourceneinsparung gerichtet war, kamen im Verlauf strategische Maßnahmen zur Kirchenentwicklung, die Investitionen erfordern, hinzu.

Es wurde ein Innovationskonzept beschlossen, das ebenfalls implizit Ziele der Kirchenentwicklung enthält:

(9) Neues zu erproben ist ein wesentlicher Bestandteil der Transformation.

(10) Eine Kultur des Experimentierens wird gefördert und Spielräume werden ermöglicht.

(11) Die Vernetzung von neuen Ideen kirchlicher Praxis wird gestärkt.

(12) Digitale Gemeinden und digitale Gemeindearbeit werden etabliert.

Folgende Maßnahmen (9-12) werden derzeit umgesetzt:

Ein Förderprogramm mit drei Förderlinien wurde aufgelegt, ein Fördergremium eingesetzt. Eine Projektstelle wurde besetzt. Es wurden vier halbe Pfarrstelle für die digitale Gemeindearbeit besetzt.

(13) Personalgewinnung und -bindung sichern die Zukunftsfähigkeit der EKHN als Arbeitgeberin.

Im Rahmen der Personalgewinnung wurde ein Konzept beschlossen, das Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung enthält.

3. Strategische Ziele im Rahmen der Verwaltungsentwicklung und Digitalisierung

Im Rahmen der Verwaltungsentwicklung wurden fünf strategische Ziele für die zukünftige Gestaltung der Verwaltung auf allen Ebenen der EKHN beschlossen:

(14) Eine gute Verwaltung stellt die Bedarfe des Nachbarschaftsraums ins Zentrum ihres Handelns.

(15) Eine gute Verwaltung wird vor Ort gestärkt und professionalisiert.

(16) Die Verwaltung der Zukunft benötigt erheblich weniger Ressourcen. (Ziel: mind. 10 Mio. Euro)

(17) Eine gute Verwaltung arbeitet weitgehend papierlos, medienbruchfrei und digital.

Zur Konkretion dieser Ziele wurde ein umfassendes Projektdesign entwickelt, das sich in die Teilbereiche Verwaltungsentwicklung und Digitalisierung gliedert. Die Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung der Ziele hat begonnen.

II. Strategische Ziele der Kirchenentwicklung

Die folgenden Vorschläge zu strategischen Zielen führen die oben genannten Themen weiter und beziehen dabei die bereits erfolgte Entwicklung mit ein. Außerdem enthalten sie weitere strategische Ziele, die sich zum jetzigen Zeitpunkt der Kirchenentwicklung als wichtig herausgestellt haben und über die zu Beginn des Prozesses benannten Punkte hinausgehen.

Die Zukunft der Kirche und die strategischen Ziele der Kirchenentwicklung – ein Vorspruch

Kirche lebt in der Nachfolge Jesu Christi, Gottessohn und Menschenfreund. Sie kann in Vertrauen auf Gottes Geistkraft in die Zukunft gehen. Gottes Wort spricht Menschen an, Gottes Geist ergreift, stärkt und inspiriert immer wieder neu Menschen, wahrhaftig und in Liebe zu leben mit einer Hoffnung für Zeit und Ewigkeit. Die EKHN als verfasste kirchliche Organisation geht in diesem Vertrauen ihren Weg in die Zukunft, die Gott schenkt. Sie richtet sich danach aus, wie sie der Kommunikation des Evangeliums möglichst gut dienen kann. Sie fragt, wie Menschen vom Evangelium berührt werden und es selbst in Wort und Tat bezeugen können.

Die Zukunft der Kirche lebt vom Wort Gottes, das uns anspricht, Leben im Shalom mit Frieden und Gerechtigkeit verheißt und Menschen begabt daran mitzuwirken.

Deshalb lebt und befördert sie Veränderungen. Sie öffnet Räume, damit Menschen heute ihren Glauben teilen und Gemeinschaft im christlichen Sinn leben können. Menschen werden mit ihrem Glauben und ihren Lebensperspektiven wahrgenommen und gehört. Sie werden gestärkt, ihren Glauben in der Welt zu leben. Die EKHN rechnet damit, dass darin das Evangelium wirksam wird. Sie organisiert sich so, dass es eine Lust und eine Freude ist, dabei zu sein. Sie rechnet damit, dass in diesem Geist Mut und Verantwortung entstehen, segensreich zu handeln. Sie ermöglicht und entwickelt neue Formen der Kommunikation, Gemeinschaft und Zugehörigkeit. Sie richtet sich an dem aus, was Menschen von ihr wollen und entwickelt sich darin weiter. Sie überprüft ihre Ordnungen stets daran, ob sie Offenheit und Vielfalt bewahren und sich an den Lebenswelten der Menschen ausrichten.

Wohin der Weg führt, ist offen. Wir setzen Ziele und wagen Freiraum. Wir sind gemeinsam unterwegs und vertrauen auf Gottes Geleit.

1. Die EKHN hat zukünftig verschiedene Formen kirchlichen Lebens im Nachbarschaftsraum und digitale Gemeindeformen ermöglicht.

Schon jetzt ist es möglich, andere Gemeindeformen als die parochial organisierte Gemeinde zu erproben. Gemeinden können sich rechtlich anders organisieren als nach dem Ortsprinzip. Solche Gemeindeformen sollen im Nachbarschaftsraum und darüber hinaus etabliert werden. Sie erweitern das Spektrum dessen, was Gemeinde ist. Dazu gehören auch digitale Gemeinden. Sie bilden sich ortsübergreifend. Intensität und Dauer der Zugehörigkeit entscheiden die Nutzer*innen, Teilnehmer*innen und Gestalter*innen. Bei Bedarf werden rechtliche Regelungen gesucht, die diese neuen Gemeindeformen ermöglichen.

2. In der EKHN sind neue und unterschiedliche Formen kirchlicher Praxis und geistlichen Lebens im Nachbarschaftsraum gemeinwesenorientiert und gesellschaftsbezogen erprobt und umgesetzt. Durch Kooperation mit diakonischen Trägern und anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren ist das soziale Engagement in der EKHN gestärkt.

Derzeit etablieren sich neue Formen geistlichen Lebens vor Ort, wie z. B. Segensaktionen, die Präsenz kirchlicher Akteure auf Plätzen im Sozialraum wie dem Spielplatz oder der Einkaufsmeile. Haupt- und Ehrenamtliche gehen in den Sozialraum und bieten Möglichkeiten zum Gespräch, zur seelsorgerlichen Begleitung und Gebet auf dem Friedhof und zum Segen. Tauffeste werden regional angeboten. Kasual- und Segensagenturen orientieren sich in der Ausgestaltung von Ritualen an den je unterschiedlichen Lebenswelten der Menschen.

Gottesdienste finden an öffentlichen Orten statt, die für Menschen vor Ort eine Bedeutung haben. Soziales Engagement findet gemeinsam mit diakonischen, kirchlichen und anderen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen statt – je nachdem, was im Sozialraum gebraucht wird. Viele der neuen und unterschiedlichen Formen geistlichen Lebens richten sich an Menschen im Gemeinwesen aus und beziehen diese selbst in die Gestaltung ein. Welche Formen wie und wo sinnvoll sind, entscheiden Menschen gemeinsam vor Ort. Ziel ist es, diese neuen und unterschiedlichen Formen auszuprobieren und diejenigen Möglichkeiten geistlichen Lebens zu etablieren, die jeweils vor Ort gewollt werden. Dies kann auch bedeuten, sich von gewohnten Formen kirchlichen Lebens zu verabschieden, um mit Freude und ohne Überforderung kirchliches Leben zu gestalten.

3. Die EKHN hat 2030 die Leitungsstrukturen auf der mittleren Ebene und der gesamtkirchlichen Ebene neu konzipiert und dafür die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen.

Die Stärkung des Nachbarschaftsraumes erfordert eine Klärung und Neukonzeption der Aufgaben der Dekanate und der Kirchenleitung inklusive der Propsteien. Die Bildung von Verkündigungsteams erfordert eine stärkere Vertretung des gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Dienstes in den Entscheidungsgremien, z. B. in den Synoden. Die Dekanate tragen mit zunehmender Budgetierung der Personalbereiche eine größere Verantwortung für den Personaleinsatz und die inhaltlich strategische Ausrichtung der Dekanatsebene.

4. Die EKHN hat in Zusammenhang mit der EKD neue Modelle der Zugehörigkeit und Kommunikation entwickelt und ausprobiert und die Mitgliederorientierung gestärkt.

Ergänzend zur Mitgliedschaft, mit der auch die Kirchensteuer verbunden ist, werden aufgrund des unterschiedlichen Bindungsverhaltens von Menschen heute Modelle der Zugehörigkeit wichtig. Sie ermöglichen eine Verbindung zur Kirche und ein solidarisches Miteinander auf Zeit oder für bestimmte Bereiche, Vorhaben oder Projekte kirchlichen Lebens. Dazu wird ein Denkraum eröffnet, in dem solche Modelle entwickelt werden können. Dies geschieht in Abstimmung und Kooperation mit den Überlegungen auf EKD-Ebene und in anderen Gliedkirchen.

Die EKHN orientiert sich an dem, was Mitglieder und Menschen, die mit der Kirche in Verbindung sein wollen, heute von ihrer Kirche erwarten.

Zeitgemäße, insbesondere digitale Formen der Kommunikation der Organisation mit Mitgliedern und anderen werden entwickelt und erprobt.

5. Die EKHN verändert sich als Organisation so, dass sie ein sicherer Raum für Menschen ist. Sie schützt Menschen vor Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt und anderen Formen von Gewalt.

Mit der ForuM-Studie wurde den Ev. Landeskirchen eine wissenschaftliche Analyse von evangelischen Strukturen und systemischen Bedingungen, die sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch befördern, vorgelegt. Die Ergebnisse haben deutlich gemacht, dass die evangelische Kirche kein sicherer Raum (safe space) ist. Sie hat in der EKHN zu der Einsicht geführt, „dass wir nicht die Kirche sind, die wir sein wollen.“ Vor allem anderen will darum die EKHN ihre Strukturen und systemischen Bedingungen so verändern und alles dafür tun, dass Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt und andere Formen von Gewalt nicht befördert, sondern gesehen und soweit wie möglich verhindert werden. Dazu bedarf es u. a. einer Analyse von Machtstrukturen, Transparenz in der Aufklärung, Klärung von Verantwortung und klare, bekannte und eingeübte Verfahren zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch. Und es braucht auf allen Ebenen Schutzkonzepte und Prävention. Dazu entwickelt die EKHN im Rahmen des gemeinsamen Vorgehens in der EKD Konzeptionen und Maßnahmen. Sie wirkt umfassend daran mit, dass kirchliche Räume, Orte und Beziehungen zu sichereren Orten werden. Dabei sind die Perspektiven von Menschen, die Gewalt erfahren haben, in allen Veränderungsprozessen maßgeblich.

6. Die EKHN fördert und erhöht die Diversität ihrer Organisation.

Diversität bezeichnet Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen oder Menschengruppen. Die EKHN lebt und anerkennt die Vielfalt von Lebens- und Glaubenserfahrungen und wird durch Menschen verschiedener Herkunft, sexueller Identität und individueller Lebensweise bereichert. Die Diversität ist

Ausdruck eines lebendigen Miteinanders der Gemeinschaft von Christ*innen. Die EKHN fördert Diversität und baut Barrieren, die Zugänge zu einer gelebten Diversität erschweren, ab. Sie etabliert und lebt eine Kultur, in der Diskriminierung verhindert wird und Anerkennung und Wertschätzung von Diversität selbstverständlich sind.

7. Ehrenamtlich Mitarbeitende prägen wesentlich die Gestalt der EKHN. Sie werden in ihrem Engagement weitergebildet und gestärkt; dazu werden auch neue Engagementformen entwickelt. Die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen wird gestärkt.

Ehrenamtlich Mitarbeitende prägen die Gestalt der EKHN wesentlich mit. Ihr Engagement, ihr Glaube, ihre Kompetenzen haben für die EKHN wie für jede kirchliche Organisation grundlegende Bedeutung. Darum entwickelt sich die Organisation so, dass Ehrenamtliche auch unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen die EKHN mitgestalten können. Dazu gehört es, moderne Engagementformen zu ermöglichen und passende Unterstützungssysteme für Ehrenamtliche vorzuhalten und zu entwickeln.

8. Personalgewinnung und Personalentwicklung werden entsprechend der zukünftigen Erfordernisse der EKHN organisiert.

Mit der Transformation der Kirche, dem Teamgedanken und der Professionalisierung von Verwaltungsabläufen verändern sich Berufsbilder und Berufsrollen. Sie müssen neu bestimmt werden. So braucht die Ausbildung und Weiterbildung im Rahmen der Verkündigungsteams die Vernetzung der Berufe untereinander und in dem Sozialraum.

Für die Gewinnung von Personal werden Strategien entwickelt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die EKHN entwickelt Maßnahmen, um auch in der sich stark verändernden Arbeitswelt eine attraktive Arbeit- und Dienstgeberin zu bleiben.

9. Die EKHN hat geeignete Wege gefunden, um ihre Finanzierung (Einnahmen und Ausgaben) auf eine dauerhafte Basis zu stellen.

Der Mitgliederrückgang in der EKHN beträgt seit drei Jahren in Folge über 3 %. Die daraus folgenden sich reduzierenden Kirchensteuereinnahmen machen einen umfassenden Plan zur Einsparung von 140 Mio. Euro jährlich notwendig. Bislang sind über Einsparungen von ca. 110 Mio. Euro Beschlüsse gefasst und Maßnahmen ergriffen worden. Die EKHN beschließt weitere Einsparungen in Höhe von mind. 30 Mio. Euro bis 2030 und entwickelt Perspektiven zu Einsparungen von insgesamt bis zu 185 Mio. Euro. Einnahmen und Ausgaben werden so entwickelt und geplant, dass die Finanzierung längerfristig gesichert ist.

10. Die EKHN ist 2035 zu 90 % und 2045 zu 100 % klimaneutral und agiert nach den 17 UN-Nachhaltigkeitszielen.

Klimaschutz ist ein unabdingbares Ziel jeder weiteren Organisationsentwicklung. Um Klimaneutralität zu erreichen, gibt sich die EKHN ein Klimaschutzgesetz und beschreibt Maßnahmen, die zur Umsetzung notwendig sind. Dabei sind die Bereiche Gebäude, Mobilität und Beschaffung leitend. Die EKHN hat eine Nachhaltigkeitsstrategie, die sich an den 17 UN-Nachhaltigkeitszielen ausrichtet. Sie beschreiben, was getan werden muss, um eine faire und gerechte Verteilung von natürlichen und kulturellen Ressourcen in der Weltgemeinschaft zu realisieren.

11. Der Gebäudebestand ist – auch unter der Berücksichtigung von ESG-Kriterien (Environment, Social und Governance) – konzentriert und entsprechend dem kirchlichen Leben im Nachbarschaftsraum entwickelt. Die EKHN hat die Dekanate in die Lage versetzt, die Entscheidung über die Bewirtschaftung selbst zu treffen. Sie unterstützt die Entwicklung anderer Nutzungskonzepte für die Gebäude, auch unter dem Gesichtspunkt des Erwerbs von Einnahmen durch andere Bewirtschaftungsmöglichkeiten.

Die Kategorisierung der Gebäude nach A, B und C ist als Unterstützung anzusehen. Leitend für die Frage nach Erhalt und Abgabe von Gebäuden ist die sich aus der Kirchenentwicklung und Schwerpunktsetzung im Nachbarschaftsraum ergebende Notwendigkeit und Möglichkeit der zukünftigen Nutzung auch im Zusammenspiel mit der Diakonie, der Ökumene und mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen. Ebenso soll, wo möglich, die Immobilienbewirtschaftung als Einnahmequelle erschlossen werden. Durch die Zuweisung eines Baubudgets an die Dekanate wird die Regionalisierung konsequent weiterentwickelt und die Eigenverantwortung der regionalen Akteur*innen gestärkt.

12. Die Verwaltung der EKHN ist auf allen Ebenen ausgehend von den Erfordernissen des Nachbarschaftsraums aus aufgebaut, arbeitet serviceorientiert und ist flächendeckend über alle Ebenen hinweg digitalisiert.

Verwaltungshandeln unterstützt den Nachbarschaftsraum in der Selbstorganisation und hilft dabei, notwendige Aufgaben zur Planung und Steuerung kirchlichen Lebens in der Organisation zu erfüllen. Die Eigenverantwortung der Dekanate und der Nachbarschaftsräume wird gestärkt. Die gesamtkirchliche Verwaltung versteht sich als Serviceeinrichtung. Leitfrage ist nicht „Warum geht es nicht?“, sondern: „Wie kann es gehen?“ Verwaltungsprozesse sind so digitalisiert, dass ein effizienter Workflow innerhalb und zwischen den Ebenen der Verwaltung stattfindet, Arbeitsabläufe vereinfacht und Entscheidungsvorgänge beschleunigt werden.

13. Die EKHN strebt aktiv an, Dienstleistungen im Bereich der Verwaltung und der fachlichen Arbeit mit anderen Landeskirchen und auf EKD-Ebene so weit möglich zusammenzuführen.

Viele Landeskirchen sind in einer Transformation begriffen. Die Teamarbeit und die strukturelle Veränderung von Gemeindestrukturen im Sinne einer sog. regio-lokalen Kirchenentwicklung sind auch in anderen Landeskirchen wesentliche Schritte der Transformation. Im Bereich der Verwaltung wird eine Angleichung von rechtlichen Grundlagen angestrebt, die eine Zusammenführung von Verwaltungseinheiten mehrerer Landeskirchen möglich macht. Die Ausbildung von Pfarrer*innen soll landeskirchenübergreifend stattfinden. Ebenso wird angestrebt, Fachstellen der Arbeitsbereiche zusammenzuführen oder auf EKD-Ebene zu stärken, sodass Fachwissen landeskirchenübergreifend vorgehalten und genutzt werden kann. Kirchenpolitisches und kirchenleitendes Handeln im Kontakt mit anderen Landeskirchen wird so gestaltet, dass eine Fusion der EKHN mit benachbarten Landeskirchen möglich werden kann.