

Zusammenfassung vom Infoabend zur Strukturreform am 22.06.2026 in Seesen

von Steven Burek
Stabsstelle Reformprozesse

1. Gesamteindruck aus dem Abgleich

Die Beiträge verbinden eine grundsätzliche Offenheit für neue Formen mit dem deutlichen Wunsch nach Verlässlichkeit. Die Strukturreform wird dann als Chance gesehen, wenn sie kirchliche Arbeit inhaltlich stärkt, Ehrenamtliche entlastet und die Erfahrung der Menschen vor Ort verbindlich einbezieht.

- Kirchen-Teams sollen themen- und projektorientiert arbeiten können, ohne zu einem „KV 2.0“ zu werden.
- Vor Ort braucht es klare Ansprechpersonen, koordinierende Verantwortung und nachvollziehbare Befugnisse.
- Die Region soll Gestaltungsraum sein: für Pfarrteams, Gottesdienste, Vernetzung und gemeinsame Angebote.
- Professionelle Verwaltung und Gebäudemanagement werden als Voraussetzung für echte Entlastung verstanden.
- Offen sind vor allem Rechtsstatus, Repräsentanz, Entscheidungswege, Rücklagenbindung und Übergangsregelungen.

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

2. Vor Ort lebendig

In der Gruppenarbeit wurde deutlich: Kirchliches Leben vor Ort soll künftig weniger über klassische Gremienlogik und mehr über konkrete Themen, Menschen und Projekte gestaltet werden. Dabei stand die Frage im Mittelpunkt, wie Verantwortung vor Ort organisiert werden kann, wenn es keinen eigenen Kirchenvorstand mehr gibt. Viele Teilnehmende fragten: Wo liegen künftig die Kompetenzen? Wer ist ansprechbar? Wer koordiniert das Ehrenamt? Und wie wird verhindert, dass neue Kirchen-Teams einfach nur ein „KV 2.0“ werden?

Ein zentrales Anliegen war die Zusammensetzung der Kirchen-Teams. Diskutiert wurde, ob diese gewählt, berufen oder auf andere Weise gebildet werden sollten. Zugleich wurde betont: Es sollte nicht einfach die alte Struktur in kleinerer Form fortgeführt werden. Stattdessen braucht es Mut, neue Formen auszuprobieren, die offener, flexibler und attraktiver sind – gerade auch für jüngere Menschen. Kirchen-Teams könnten sich zum Beispiel projektbezogen bilden, etwa für Kochgruppen, musikalische Projekte, besondere Gottesdienste oder andere zeitlich begrenzte Angebote.

Wichtig war den Teilnehmenden, dass der Übergang von bisherigen Strukturen hin zu Kirchen-Teams gut begleitet wird. Ehrenamtliche brauchen Motivation, geistliche Stärkung, Schulungen und verlässliche Ansprechpersonen. Dabei wurde auch die Rolle von Hauptamtlichen, Ehrenamtsbeauftragten oder anderen unterstützenden Personen benannt. Die Kirchen-Teams sollen nicht allein gelassen werden, sondern befähigt und begleitet arbeiten können.

Mehrfach wurde hervorgehoben, dass vor Ort eine Person oder ein kleines Team koordinierende Verantwortung übernehmen muss. Jemand muss „den Hut aufhaben“, ansprechbar sein, zwischen verschiedenen Kirchen-Teams vermitteln und in bestimmten Fragen auch Entscheidungen treffen können. Diese Verantwortung braucht klare Befugnisse, damit vor Ort nicht nur Ideen gesammelt werden, sondern auch handlungsfähig gearbeitet werden kann.

Als Chance wurde gesehen, dass Kirchen-Teams stärker themenorientiert arbeiten können. Nicht mehr zuerst die einzelne Kirchengemeinde oder bisherige Zuständigkeit steht im Vordergrund, sondern das konkrete Thema: Was wollen Menschen gestalten? Wofür bringen sie Gaben und Interesse mit? Welche Angebote werden in der Nachbarschaft oder Region gebraucht? Dadurch kann Neugier geweckt und Beteiligung niedrigschwelliger ermöglicht werden.

Ein weiterer positiver Aspekt ist die Vernetzung. Kirchen-Teams können Brücken bauen zu anderen Gruppen, Einzelpersonen, Nachbarorten und zur Region. Gute Konzepte müssen nicht an einem Ort bleiben, sondern können durch bessere Vernetzung auch an mehreren Orten wiederholt oder weiterentwickelt werden. So entsteht nicht nur Entlastung, sondern auch eine neue Form gemeinsamer Gestaltung.

Gleichzeitig wurde die Gefahr der Überforderung deutlich benannt. Ehrenamtliche dürfen weder zeitlich noch inhaltlich überlastet werden. Gerade wenn klassische Kirchenvorstandsaufgaben wie

Personal, Gebäude und Haushalt wegfallen oder regional organisiert werden, kann das eine Entlastung sein. Die freiwerdende Kraft sollte dann stärker in die inhaltliche Arbeit fließen: Gottesdienste, Begegnung, Projekte, Seelsorge, Zielgruppenarbeit und Angebote für Menschen vor Ort.

Insgesamt wurde deutlich: „Vor Ort gestalten“ bedeutet, lokale Verantwortung nicht abzuschaffen, sondern neu zu denken. Dafür braucht es klare Zuständigkeiten, gute Begleitung, flexible Formen der Beteiligung und den Mut, Themen und Menschen stärker in den Mittelpunkt zu stellen als bisherige Strukturen.

Zusammengefasst

Kirchliches Leben soll künftig stärker von Themen, Gaben und konkreten Projekten ausgehen. Die lokale Verantwortung bleibt wichtig, muss jedoch neu, flexibel und handlungsfähig organisiert werden.

- Kirchen-Teams können dauerhaft oder zeitlich begrenzt entstehen, zum Beispiel für Gottesdienste, Kochgruppen, Musik oder Zielgruppenangebote.
- Ihre Bildung muss offen geklärt werden: Wahl, Berufung oder andere Formen dürfen nicht automatisch die bisherigen engen Strukturen fortschreiben.
- Vor Ort braucht es eine erkennbare Koordination: eine Person oder ein kleines Team, das ansprechbar ist, vermittelt und über definierte Befugnisse verfügt.
- Der Übergang vom bisherigen Kirchengremium zu Kirchen-Teams soll begleitet werden - durch Hauptamtliche, Schulungen, geistliche Stärkung und Ehrenamtskoordination.
- Vernetzung mit Nachbarorten und der Region ermöglicht, gute Konzepte gemeinsam zu nutzen und neue Beteiligung zu wecken.
- Die Verlagerung von Personal-, Gebäude- und Haushaltsaufgaben kann entlasten; die freiwerdende Zeit soll der inhaltlichen Arbeit zugutekommen.

Kernaussage: Lokale Verantwortung soll nicht verschwinden, sondern einfacher, themenbezogener und besser unterstützt werden.

3. Regional getragen

In der Gruppenarbeit wurde deutlich: Die regionale Ebene soll nicht nur Verwaltungsraum sein, sondern ein gemeinsamer Gestaltungsraum, in dem kirchliches Leben mit vielen Menschen weiterentwickelt wird. Dabei stand die Frage im Mittelpunkt, wie eine Region so organisiert werden kann, dass Gottesdienst, Seelsorge, Ehrenamt, Hauptamt und Verantwortung vor Ort auch in größeren Strukturen lebendig bleiben.

Ein zentrales Thema war die künftige Rolle von Haupt- und Ehrenamtlichen. Es wurde gefragt, was Pfarrpersonen in der neuen Struktur übernehmen, was Ehrenamtliche verantworten können und wie beides gut zusammenspielt. Gleichzeitig wurde die Sorge benannt, dass bei weniger Kirchenmitgliedern, weniger Personal und größeren Räumen die Aufgaben schwieriger zu bewältigen sind. Deshalb braucht es klare Absprachen darüber, wer wofür verantwortlich ist – auch im Blick auf Personalführung, Organisation und geistliche Leitung.

Besonders hervorgehoben wurde die Bedeutung von Lektorinnen, Lektoren, Prädikantinnen und Prädikanten. Sie sind fundiert ausgebildet und übernehmen wichtige Aufgaben im Gottesdienst. Zugleich wurde deutlich, dass sie nicht als bloßer Ersatz für Pfarrpersonen wahrgenommen werden sollten. Es braucht Wertschätzung für ihren Dienst, gute Einbindung und eine Klärung, wie Gottesdienste regional und vor Ort verlässlich gestaltet werden können.

Die regionale Struktur wurde auch mit Blick auf die geplante Regionalgemeinde konkret diskutiert. Genannt wurden vier bisherige Altpropsteien beziehungsweise Räume: Gandersheim, Seesen, Goslar und Bad Harzburg. Pfarrstellenplanung und Zielzahlen sollen gemeinsam betrachtet werden. Klassische, statische Seelsorgebezirke scheinen künftig weniger im Vordergrund zu stehen; stattdessen sollen Pfarrteams sich verständigen und gemeinsam Lösungen entwickeln, zum Beispiel bei Konfirmationsmodellen, Konfirmation vor Ort und der Vernetzung der Kirchen-Teams.

Ein wichtiger Punkt war die Frage, wie demokratische Beteiligung und regionale Repräsentanz gesichert werden können. Wie können sich Kirchengemeinden beziehungsweise Orte in den neuen Vorstand einbringen? Gibt es Wahlbezirke oder andere faire Schlüssel? Wie entstehen Chancen für alle? Hier wurde deutlich: Wenn die Region getragen sein soll, braucht sie transparente Verfahren, nachvollziehbare Beteiligung und das Gefühl, dass auch kleinere Orte mit ihren Erfahrungen und Anliegen vorkommen.

Als Beispiel wurde Vorsfelde genannt: Dort wird die Entwicklung von einer Altpropstei zu einer Gemeinde als mögliche „Blaupause“ beschrieben. Gleichzeitig wurde betont, dass ein solcher Prozess viel Gespräch, Diskussion und Zeit braucht, damit Menschen zusammenwachsen können. Zusammenarbeit entsteht nicht automatisch durch neue Strukturen, sondern durch gemeinsames Ringen, Klären und Vertrauen.

Auch der Zeitrahmen wurde angesprochen. Viele Detailfragen müssen in den kommenden zweieinhalb Jahren miteinander besprochen werden. Dabei laufen mehrere Prozesse parallel: Propsteifusionen, Gesetzgebungsverfahren, Arbeitsgruppen und die Neugliederung der Arbeit. Besonders die Veränderung des Körperschaftsstatus wurde als grundlegend und „total neu“ beschrieben. Deshalb braucht es ausreichend Zeit, klare Kommunikation und gut begleitete Arbeitsgruppen.

Insgesamt wurde deutlich: „Regional getragen“ bedeutet, Gestaltungsräume zu eröffnen, ohne die Fläche und die Menschen vor Ort aus dem Blick zu verlieren. Die Region kann entlasten, vernetzen und neue Möglichkeiten schaffen. Damit das gelingt, braucht es klare Verantwortlichkeiten, faire Beteiligung, Wertschätzung für Haupt- und Ehrenamtliche, tragfähige Pfarr- und Arbeitsteams sowie ausreichend Zeit, um Vertrauen und gemeinsame Praxis wachsen zu lassen.

Zusammengefasst

Die regionale Ebene soll mehr sein als ein Verwaltungsraum. Sie soll gemeinsame Gestaltung ermöglichen und zugleich sicherstellen, dass Fläche, kleinere Orte und unterschiedliche kirchliche Prägungen sichtbar bleiben.

- Die Rollen von Pfarrpersonen, weiteren Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen müssen klar beschrieben und aufeinander abgestimmt werden.
- Lektorinnen und Lektoren sowie Prädikantinnen und Prädikanten brauchen Wertschätzung und eine verlässliche Einbindung - nicht nur als Ersatz bei Personalmangel.
- Pfarrteams sollen sich über bisherige Grenzen hinweg verständigen und gemeinsame Modelle entwickeln, etwa für Gottesdienste, Konfirmandenarbeit und die Vernetzung der Kirchen-Teams.
- Für den Regionalkirchenvorstand werden faire und demokratische Lösungen benötigt, damit auch kleinere Orte und die unterschiedlichen Räume angemessen vertreten sind.
- Das Beispiel Vorsfelde wurde als möglicher Lernort genannt: Zusammenwachsen braucht Gespräche, Aushandlung, Vertrauen und Zeit.
- Propsteifusion, Gesetzgebung, Arbeitsgruppen und die Bildung der Regionalkirchengemeinden laufen parallel und benötigen transparente Meilensteine.

Kernaussage: Regional getragen heißt, Verantwortung zu bündeln, ohne Nähe, Vielfalt und Beteiligung zu verlieren.

4. Gut organisiert

In der Gruppenarbeit wurde deutlich: Eine gut organisierte künftige Struktur braucht vor allem verlässliche Regelungen für Gebäude, Finanzen und Zuständigkeiten. Besonders wichtig war den Teilnehmenden, dass Gebäuderücklagen möglichst eng mit dem jeweiligen Gebäude verbunden bleiben. Die Substanzerhaltungsrücklage soll nicht einfach im Gesamtsystem aufgehen, sondern erkennbar dem jeweiligen Gebäude zugeordnet bleiben.

Mehrfach wurde die Sorge benannt, wie Bauunterhaltung und Gebäudemanagement künftig zuverlässig gesichert werden können. Wenn Unterhaltungsmaßnahmen finanziell kaum noch tragbar sind, braucht es klare Verfahren für Entscheidungen – etwa auch für die Frage eines Verkaufs. Dabei wurde deutlich: Die Regionen beziehungsweise die künftige Regionalkirchengemeinde brauchen in diesem Bereich nicht nur Zuständigkeit, sondern auch fachliche Beratung und praktische Unterstützung.

Ein weiterer Punkt war die Frage, was passiert, wenn Rücklagen nicht ausreichen. Gerade bei größeren Maßnahmen – beispielhaft wurde etwa eine Orgel genannt – braucht es nachvollziehbare Regelungen und realistische Lösungen. Insgesamt wurde deutlich: Die Verantwortung für Substanzerhaltungsrücklagen und Gebäude darf nicht unklar bleiben.

Wichtig war den Gruppen auch, dass vor Ort gesammelte Mittel – etwa für konkrete Projekte – grundsätzlich vor Ort erkennbar bleiben sollen. Gleichzeitig wurde gesehen, dass es dafür Absprachen mit der Regionalkirchengemeinde braucht. Ähnlich wurde bei Pachtverhältnissen argumentiert: Diese sollen nicht losgelöst zentral geregelt werden, sondern unter Einbeziehung der örtlichen Kenntnisse und mit Mitbestimmung vor Ort. Die Kenntnis der konkreten Verhältnisse und der Pächter vor Ort wurde als unverzichtbar angesehen.

Auch für den Fall von Gebäudeverkäufen wurden klare Erwartungen formuliert. Erlöse aus Verkäufen sollen nicht einfach „verbraucht“ werden, sondern nach Möglichkeit erhalten bleiben und sinnvoll weiterwirken. Dahinter steht der Wunsch, dass Vermögenswerte aus einem Ort nicht folgenlos verschwinden, sondern nachvollziehbar und verantwortungsvoll behandelt werden.

Darüber hinaus wurden Fragen nach der künftigen Organisation und Leitungsstruktur gestellt. Genannt wurden etwa Rollen wie geschäftsführende Pfarrperson, Gebäudemanagement und betriebliche Geschäftsführung. Insgesamt zeigte sich hier der Wunsch nach einer klaren und professionellen Aufgabenverteilung, damit Verantwortung nicht zufällig, sondern verlässlich wahrgenommen wird.

Schließlich wurde deutlich, dass auch der rechtliche Status der künftigen Regionalkirchengemeinde frühzeitig geklärt und transparent kommuniziert werden muss. Im Blick ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts; zugleich wurde erwartet, dass es hierzu noch einen Beteiligungsprozess geben muss. Überhaupt wurde betont: Die Begleitung des Fusionsprozesses hin zur Regionalkirchengemeinde ist wichtig. Vieles muss gemeinsam besprochen, vorbereitet und vor Ort mitentwickelt werden.

Insgesamt wurde deutlich: „Gut organisiert“ heißt aus Sicht der Gruppe, Gebäude, Rücklagen, Erlöse, Pachtfragen und Leitungsstrukturen so zu regeln, dass Verantwortung klar bleibt, örtliche Erfahrung einbezogen wird und der Übergang in die neue Struktur gut begleitet wird.

Zusammengefasst

Gute Organisation wird vor allem an alltagstauglichen Regeln für Gebäude, Rücklagen, Pachten, Finanzen und Leitung gemessen. Zentrale Zuständigkeit darf örtliche Kenntnisse und Bindungen nicht ausblenden.

- Substanzerhaltungsrücklagen sollen möglichst eindeutig dem jeweiligen Gebäude zugeordnet bleiben.
- Für Bauunterhaltung, größere Maßnahmen und mögliche Verkäufe braucht es klare Verfahren, fachliche Beratung und verlässliches Gebäudemanagement.
- Es muss geregelt werden, was geschieht, wenn Rücklagen für notwendige Maßnahmen nicht ausreichen.
- Vor Ort gesammelte Projektmittel und Erlöse aus Gebäudeverkäufen sollen nachvollziehbar erhalten bleiben und nicht im Gesamthaushalt unsichtbar werden.
- Pachtverhältnisse sollen unter Einbeziehung der örtlichen Kenntnisse und mit einer verbindlichen Mitwirkung vor Ort geregelt werden.
- Benötigt wird eine professionelle Rollenverteilung, etwa zwischen betrieblicher Geschäftsführung, Gebäudemanagement, Pfarrteam und Regionalkirchenvorstand.
- Rechtsstatus und Übergang zur Regionalkirchengemeinde müssen frühzeitig erklärt und in einem Beteiligungsprozess vorbereitet werden.

Kernaussage: Regional organisieren bedeutet, Verantwortung zu professionalisieren und zugleich örtliche Bindungen transparent zu sichern.

5. Gemeinsame Themen im Abgleich

Themenfeld	Wiederkehrende Kernfrage	Konsequenz für die weitere Bearbeitung
Legitimation und Rechtsstatus	Wie werden Kirchen-Teams gebildet und legitimiert; welchen Status erhält die Regionalkirchengemeinde?	Wahl, Berufung und Beauftragung sowie Körperschaftsstatus und Übergangsregeln verbindlich klären.
Entscheidungsspielräume	Wer koordiniert und entscheidet vor Ort - und was bleibt regional?	Zuständigkeitsmatrix für Kirchen-Teams, Regionalkirchenvorstand, Pfarrteam und Verwaltung entwickeln.
Repräsentanz	Wie werden kleine Orte und unterschiedliche Räume im Regionalkirchenvorstand sichtbar?	Wahlbezirke, Repräsentationsschlüssel und ergänzende Berufungen prüfen.
Finanzen und Vermögen	Was bleibt einem Gebäude oder Ort zugeordnet: Rücklagen, Spenden, Erlöse und Pachten?	Transparente Regeln für Zweckbindung, Budgets, Verwendung und Dokumentation festlegen.
Gebäude, Friedhöfe, Liegenschaften	Wer trägt Bauunterhaltung und entscheidet über Investitionen oder Verkäufe?	Gebäudekonzepte, Fachberatung, lokale Beteiligung und klare Eskalationswege schaffen.
Verwaltung und Personal	Wer führt Personal und Organisation; wie werden Pfarrpersonen entlastet?	Rollenmodell für Geschäftsführung, Gebäudemanagement, Pfarrteam und Büros erarbeiten.
Ehrenamt und Identität	Wie gelingt Engagement mit Verantwortung, Wertschätzung und ohne Überforderung?	Begleitung, Qualifizierung, Ansprechpersonen und flexible Projektformen absichern.
Zeitplan und Übergang	Wie greifen Propsteifusion, Gesetzgebung und Bildung der Regionalkirchengemeinden ineinander?	Meilensteine, Beteiligungsfenster, Übergangslösungen und Kommunikation transparent machen.

6. Klärungsfragen für die weitere Bearbeitung

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

1. Wie werden Kirchen-Teams gebildet, legitimiert und verlässlich in die regionale Leitung eingebunden?
2. Welche konkreten Entscheidungs-, Budget- und Vertretungsbefugnisse erhalten Kirchen-Teams vor Ort?
3. Wer übernimmt vor Ort die Koordination und ist verbindliche Ansprechperson für Ehrenamtliche und Region?
4. Wie wird der Übergang aus den bisherigen Kirchenvorständen begleitet und welche Qualifizierung ist vorgesehen?
5. Wie setzt sich der Regionalkirchenvorstand zusammen und wie wird eine faire Repräsentanz der Fläche gesichert?
6. Wie werden Aufgaben von Pfarrpersonen, weiteren Hauptamtlichen, Lektorinnen und Lektoren, Prädikantinnen und Prädikanten sowie Ehrenamtlichen abgegrenzt?
7. Wie werden Pfarrstellenplanung, Gottesdienstversorgung, Konfirmandenarbeit und regionale Schwerpunkte künftig abgestimmt?
8. Welche Regeln gelten für Gebäuderücklagen, örtliche Spenden, Projektmittel, Pachten und Erlöse aus Verkäufen?
9. Wer entscheidet über Bauunterhaltung, Investitionen und Verkäufe - und was geschieht bei unzureichenden Rücklagen?
10. Welche professionelle Unterstützung wird für Geschäftsführung, Verwaltung und Gebäudemanagement aufgebaut?
11. Welchen rechtlichen Status erhält die Regionalkirchengemeinde und wie wird die Beteiligung vor der Bildung organisiert?
12. Welche verbindlichen Meilensteine, Entscheidungen und Übergangslösungen gelten bis zur neuen Struktur?

...