

## **Landessynode in Amberg vom 23. – 26. November 2025**

### **VORLAGE 4**

### **Vorbeschluss Landesstellenplanung 2026**

„Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern (ELKB) gibt Zeugnis von der Liebe des menschengewordenen Gottes. Sie orientiert sich am Auftrag der Heiligen Schrift und organisiert ihre Arbeitsformen und ihren Ressourceneinsatz konsequent auf das Ziel hin, dass Menschen mit ihren heutigen Lebensfragen einen einfachen Zugang zu dieser Liebe finden.“

An diesem Ziel des gesamtkirchlichen Prozesses „Profil und Konzentration“ orientiert sich die neue Landesstellenplanung. Mit ihren Rahmenbedingungen und ihrem Regelwerk trägt sie dazu bei, dass in den Dekanatsbezirken, den neu zu etablierenden Regionalgemeinden und den dazu gehörenden Kirchengemeinden einerseits, und auf landweiter Ebene mit ihrer inhaltlichen Steuerung und ihren Unterstützungssystemen Christus verkündigt und geistliche Gemeinschaft gelebt wird. Im Blick auf die vorhandenen bzw. zurückgehenden Ressourcen ist sie bestrebt, nachhaltig und transparent hauszuhalten.

Die Landesstellenplanung ist ein andauernder Prozess des Lernens, Entscheidens und der Ausrichtung an sich schnell verändernden kirchlichen, gesellschaftlichen und individuellen Rahmenbedingungen. Die Erfahrungen aus der Evaluation der LStPl 2020 fließen als Korrekturen, Verbesserungen und Veränderungen ein. Die parallelen aktuellen Prozesse zu den Finanzrahmen, zur Steuerung der Mittleren Ebene oder zur Verwaltungsreform haben Auswirkungen auf die LStPl 2026, die ihrerseits Inhalte und Strukturen anderer Wirkungsbereiche der ELKB beeinflusst.

Die Erfahrung zeigt: Viele Formen kirchlicher Arbeit haben sich bewährt und tragen auch aktuell zu einem stabilen und reichhaltigen Leben von Kirche und Gemeinden bei. Gleichzeitig steigt der Druck auf allen Ebenen, neue Wege des Gemeindelebens und der Glaubensvermittlung zu gehen, weil die Gesellschaft, die Menschen und die Rahmenbedingungen sich mit hoher Geschwindigkeit verändern und deshalb vieles, was bisher selbstverständlich schien, fragwürdig oder sogar zur Belastung wird. In diesem Zusammenhang muss die LStPl 2026 Regelungen und Strukturen bereitstellen, die Bewährtes integrieren, vor allem aber mutig neue Gestaltungswege öffnen bei rasant schrumpfenden Ressourcen.

Die LStPl 2020, die von den Verantwortlichen in den Dekanatsbezirken und den Pfarreien in gut drei Jahren geplant und umgesetzt wurde, beinhaltete eine Kürzung von 10 % der Stellen für die theologischen und theologisch-pädagogischen Berufsgruppen in den Pfarreien und Dekanaten. Im Blick auf die prognostizierten großen Einschnitte beim zur

Verfügung stehenden Personal, bei den Finanzen und auch bei der Mitgliederentwicklung in den kommenden 10 Jahren müssen die Planungen und Veränderungen noch eingreifender sein. Das gilt angesichts der nötigen Stellenkürzung um 25% sowohl für die Kooperation über die bisherigen Gemeinde- und Pfarreigrenzen hinaus als auch für die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams.

Für die dafür nötigen und zu planenden Strukturänderungen ist ein längerer und flexibler Planungs- bzw. Umsetzungszeitraum (2027 bis 2034) nötig, damit alle teils sehr unterschiedlichen Dekanatsbezirke zu dem vor Ort passenden Zeitpunkt die Planungsarbeit aufnehmen können. Die jeweiligen Planungen sollen innerhalb von 18 Monaten abgeschlossen sein, um dann konsequent und zügig in die Umsetzung zu gehen. Die Erfahrung zeigt, dass Geschwindigkeit und Klarheit Kraft freisetzen und sogar motivierend sein können. Die endgültige Umsetzung der Planungen aller Dekanatsbezirke ist für das Jahr 2034 geplant.

Die Kirchengemeinden sollen bei allen geplanten Veränderungen und wesentlich weniger Personal Orte lebendig gelebten Evangeliums bleiben. Doch nicht in jeder Gemeinde oder Pfarrei können alle Aufgaben gleichermaßen geschultert werden. Hier stößt die ELKB an ihre personellen und finanziellen Grenzen. In Regionalgemeinden, in denen mehrere Kirchengemeinden (auch mit den Einrichtungen, Diensten und der Diakonie) zusammengeschlossen werden und kooperieren, können die Inhalte gabenorientiert in multiprofessionellen Teams verteilt und Verwaltungsaufgaben gebündelt werden. Kooperation ist eine Voraussetzung für die Umsetzung und den Erfolg der LStPl 2026.

Um dem Planen und Denken in Regionalgemeinden auch bei der Stellenverteilung gerecht zu werden, wird die Berechnungsformel der LStPl 2026 von einem 3-Faktoren-Modell zu einem Zwei-Faktoren-Modell entwickelt. Schwerpunkt sind die Mitglieder, die Fläche als Faktor ergänzt die Berechnungen. Die Berechnung erfolgt auf der Ebene der Dekanatsbezirke.

Das errechnete Stellenkontingent wird den Dekanatsbezirken zugewiesen, welche die Stellen ihrerseits auf die Regionalgemeinden im Dekanatsbezirk verteilen. Dabei ist es wichtig, dass die Regionalgemeinden groß genug sind, um darin multiprofessionelle Teams zu etablieren, welche die kirchlichen Aufgaben im gabenorientierten Einsatz bewältigen können.

Kooperation und Multiprofessionalität sind die beiden Kernaspekte einer Landesstellenplanung, die nicht weniger Stellen bereitstellt, sondern auch mehr Gestaltungsräume eröffnen möchte. Das Ziel ist, die Kräfte vor Ort, in regioloaler Zusammenarbeit und in landesweiter Perspektive so miteinander zu verbinden, dass mitten im Kleinerwerden der ELKB die Chancen und Aufbrüche, die Zuversicht und die Kraft des Evangeliums groß werden können.

## 1. Formel und Verteilungsregeln

### **Beschluss:**

**Die Landessynode beschließt, die Stellen der Landesstellenplanung in den Dekanatsbezirken mit Hilfe des „Zwei-Faktoren-Modells“ zu berechnen und nach dem vorgestellten Regelwerk zu verteilen und zu bewirtschaften.**

### **Begründung der Formel:**

#### Gleichwertige Bedingungen für alle Räume innerhalb der ELKB

Die ELKB hat die Aufgabe, die ihr zur Verfügung gestellten Ressourcen (Finanzen, Personal, etc.) so einzusetzen, dass die Gemeindeglieder und alle Menschen vor Ort in ganz Bayern die Chance haben, mit dem Evangelium durch Personen bzw. Personal vermittelten Kontakt zu kommen.

Die LStPl 2026 verteilt die zur Verfügung stehenden Stellen so, dass überall diese Chance grundsätzlich gewahrt bleibt, auch wenn regional unterschiedliche Prioritäten (und Posterioritäten) gesetzt werden. Die durch das Regelwerk der LStPl 2026 vorgegebenen Rahmenbedingungen und die konkrete Expertise vor Ort ergeben miteinander den personalpolitisch nutzbaren Gestaltungsraum.

#### Die Gemeindeglieder

Der Auftrag der ELKB gilt zuallererst den Menschen.

Deshalb ist die Zahl der Gemeindeglieder der zentrale Faktor für die Verteilung der zur Verfügung stehenden Stellen im Dienst auf Dekanatsebene. Dies vermeidet eine Engführung auf örtliche Spezifika, inhaltlich zentral festgelegte Inhalte oder strukturelle Notwendigkeiten.

Der Orientierung an den Gemeindegliedern entspricht konsequenterweise auch die öffnende Perspektive zu allen Menschen im Sozialraum.

#### Die Fläche

Die Menschen, denen der Auftrag der ELKB gilt, leben in unterschiedlich großen geografisch gegliederten Räumen.

Das hat Auswirkungen auf die Erreichbarkeit und die konkret mögliche inhaltliche Arbeit. Wo die Entfernung zu den Gemeindegliedern in der Fläche groß ist, muss der Dekanatsbezirk die Mittel besitzen, mit dem erhöhten Aufwand umzugehen, den diese Entfernungen mit sich bringen.

#### Die Expertise der Dekanatsbezirke und ihrer Regionalgemeinden ist entscheidend für die Verteilung der Stellen

Inhaltliche Faktoren der konkreten Arbeit in den Dekanatsbezirken, Regionalgemeinden oder Kirchengemeinden sind nicht Bestandteil des Regelwerks. Die LStPl 2026 greift nicht in die Entscheidungen über die konkrete Arbeit vor Ort ein, sondern setzt für diese Arbeit die für die ganze ELKB geltenden personalpolitischen Rahmenbedingungen.

Der Dienst vor Ort wird im Rahmen der allgemein verbindlichen Grundaufgaben auch vor Ort verantwortet, konzeptionell im Sinne von PuK erarbeitet und konkret umgesetzt. Die inhaltlichen Entscheidungen werden von den Verantwortlichen in der

beratenden und fördernden Zusammenarbeit von Kirchengemeinden, Regionalgemeinden, Dekanatsbezirken, Kirchenkreisen und landeskirchlicher Ebene getroffen.

**Anlage 1:** Zwei Faktoren Modell.

**Anlage 2:** Regelwerk zur Verteilung der Stellen.

## 2. Kürzung des Rahmenkontingents der Dekanatsbezirke um 25%

### **Beschluss:**

**Die Landessynode beschließt, das Rahmenkontingent der Dekanatsbezirke der Landesstellenplanung 2020 um insgesamt 25% zu kürzen.**

### **Begründung:**

Die Prognosen der Entwicklung der Mitgliederzahlen, der Finanzsituation und der zahlenmäßigen Entwicklung der Mitarbeiterschaft belegen durchgehend einen deutlichen Rückgang aller Komponenten bis zur Mitte der dreißiger Jahre (und darüber hinaus).

Die LStPl 2026 orientiert sich an diesen Entwicklungen und bietet den orientierenden Rahmen, eine deutlich geringere Zahl an Stellen so zu verteilen, dass die inhaltliche Arbeit der ELKB gewährleistet ist und weiterentwickelt werden kann.

Im Zusammenhang mit der LStPl 2020, die einen Rückgang um 10% der Stellen organisiert hat, spart die ELKB bis Mitte der dreißiger Jahre gut 35% ihrer durch die Landesstellenplanung organisierten Stellen, ausgehend vom Stand 2019, innerhalb von dann 15 Jahren ein.

Dies geschieht im Rahmen der zu erwartenden hohen Ruhestandseintritte der Mitarbeitenden im aktiven Dienst und einer vergleichbar weit geringeren Zahl an Neuaufnahmen in den Dienst der ELKB in den kommenden Jahren.

## 3. Deckelung der Kürzung bei Dekanatsbezirken mit Stellenverlusten über 35%

### **Beschluss:**

**Die Landessynode beschließt, die Stellenkürzung für Dekanatsbezirke, für die sich ein Stellenverlust über 35% errechnet, auf 35% Kürzung zu deckeln.**

### **Begründung:**

Ziel der LStPl 2026 ist es, die Zahl an zur Verfügung stehenden Planstellen den finanziellen und personellen Ressourcen anzupassen. Gleichzeitig ist v.a. die Zahl der Mitglieder der ELKB in einem Dekanatsbezirk ausschlaggebend dafür, wie viele Stellen konkret in diesem Dekanatsbezirk gesetzt sind.

Wenn die Zahl der Mitglieder zum Stichtag 31.07.2025 so gering ist, dass der Rückgang der Stellen über 35% liegt, wird die Umsetzung der dadurch notwendigen Stellenkürzungen auf 35% der Stellen begrenzt. Dadurch wird erreicht, dass alle Dekanatsbezirke trotz möglicherweise einschneidender Kürzungen handlungs- und gestaltungsfähig bleiben.

Gleichzeitig bleibt in solchen Fällen die Notwendigkeit erhalten, sich in Kooperationen oder Fusionen mit anderen zusammen zu schließen, um dauerhaft kirchliches Leben vor Ort gewährleisten zu können.

#### **4. Keine Kürzung bei den Kirchenmusiker\*innen-Stellen (allerdings 10% Ausweisung im LWD inkl. Verteilung durch die Fachabteilung), bei den Leitungskapazitäten der Dekanatsbezirke, den fremdfinanzierten Krankenhausseelsorge- und den KSA-Stellen (klinische Seelsorgeausbildung)**

##### **Beschluss:**

**4.1 Die Landessynode beschließt, die 106 Stellen für Kirchenmusik nicht zu kürzen. 10% der Stellen (10,5 Stellen) werden in den Landesweiten Dienst verlagert und durch die Fachabteilung nach transparenten Kriterien eingesetzt und zugeordnet.**

##### **Begründung:**

Alle Untersuchungen und die eigenen Erfahrungen in der ELKB zeigen, dass Kirchenmusik in ihren unterschiedlichen Ausprägungen eine enorme Ausstrahlung zu den Menschen und in die Gesamtgesellschaft hinein hat. Dies betrifft sowohl die Menschen, die der Kirche weiterhin hoch verbunden bleiben, als auch diejenigen, die der Kirche an sich fernstehen.

Kirchenmusik ist also gleichzeitig Teil gesamtgesellschaftlichen Kulturguts und dient damit an sich schon der Verknüpfung mit dem Sozialraum bzw. der Vernetzung mit anderen Partnern im kulturellen und künstlerischen Bereich.

Gleichzeitig ist die Berufsgruppe der Kirchenmusiker\*innen die zahlenmäßig kleinste innerhalb der LStPl 2026, und würde bei einer entsprechenden Kürzung ihren vielfältigen Aufgaben und Möglichkeiten nicht gerecht werden.

##### **Beschluss:**

**4.2 Die Landessynode beschließt, die Leitungskapazitäten der Dekanatsbezirke insgesamt in demselben Umfang wie bisher beizubehalten.**

##### **Begründung:**

Die ELKB befindet sich in einem grundsätzlichen und tiefgreifenden Transformationsprozess, der hohe Anforderungen an die Gestaltung strategisch gesteuerter Entwicklungen, die Umsetzung konkreter Kürzungsvorgaben in allen

Bereichen sowie eine diesen inhaltlichen und strukturellen Herausforderungen angepasste Personalführung stellt.

Die Dekaninnen und Dekane sind - im Zusammenspiel mit den Regionalbischöf\*innen, den Abteilungen im LKA und den Gremien vor Ort - federführend dafür verantwortlich, diese Prozesse in konkrete Entscheidungen zu übersetzen und die daran beteiligten Menschen sowie Gremien in ihren Verantwortungsbereichen dafür zu befähigen.

Diese Führungsrolle ist für den Transformationsprozess so entscheidend, dass sie in einem parallellaufenden Prozess inhaltlich weiterentwickelt und im Rahmen der LStPl 2026 strukturell gestärkt wird. Deshalb sind hier Kürzungen nicht vorgesehen, sondern der Gesamtrahmen des Stellenkontingents wird beibehalten.

**Beschluss:**

**4.3 Die Landessynode beschließt, die 12 fremdfinanzierten Stellen für Krankenhausseelsorge in diesem Umfang beizubehalten.**

**Begründung:**

Neben der Tatsache, dass die Krankenhausseelsorge als Thema kirchlicher Arbeit an sich hohen Wert hat, und eine traditionell starke Zusammenarbeit zwischen Kirche, Staat und diversen Krankenhausträgern deutlich machen, dürfen diese spezifischen Stellen auch aus finanziellen Gründen nicht gekürzt werden, weil sonst die entsprechenden Fremdfinanzierungen, die den kirchlichen Haushalt stärken, entfallen würden.

**Beschluss:**

**4.4 Die Landessynode beschließt, die 1,5 KSA-Stellen in diesem Umfang beizubehalten.**

**Begründung:**

Dieser Stellenumfang ist (im Zusammenhang mit dem Beschluss zu 4.3) notwendig, um die Qualität der seelsorgerlichen Arbeit und die Möglichkeit zu gezielter Weiterqualifikation in diesem Bereich zu erhalten.

## **5. Berufsgruppenübergreifende (bgü-)Einsätze auf allen Stellen der LStPl 2026 (außer bei Kirchenleitungs- und Dekan\*innenstellen).**

**Beschluss:**

**Die Landessynode beschließt, die Möglichkeit berufsgruppenübergreifender Einsätze für kirchliche Berufsgruppen (Diakon\*innen, Religionspädagog\*innen, Pfarrer\*innen, Sozialpädagog\*innen, Absolvent\*innen von anerkannten bibl.-theol. Ausbildungsstätten; Kirchenmusiker\*innen) gemäß untenstehenden Vorgaben auf allen Stellen der LStPl 2026. Theologische Stellen im Landeskirchenrat sowie die Stellen der Dekaninnen und Dekane sind von dieser Regelung ausgenommen. Rolle, Inhalt und Umfang des Einsatzes der jeweiligen Berufsgruppe müssen dem Berufsgruppenprofil**

**entsprechen. Die möglichst klare Passung von Stelle und Person sowie die Förderung multiprofessioneller Teams sind das Ziel der bgü-Einsätze.**

**Zukünftig arbeiten alle kirchlichen Berufsgruppen in multiprofessionellen Teams innerhalb der Regionalgemeinden zusammen und ergänzen einander in ihren Qualifikationen und Kompetenzen. Die Arbeit in einem (multiprofessionellen) Team ist die Voraussetzung für die Ermöglichung von bgü-Einsätzen auf Pfarrstellen.**

**Begründung:**

Ziel der LStPl 2026 im Zusammenspiel mit weiteren Prozessen der Personalentwicklung, der inhaltlichen Priorisierungen von kirchlicher Arbeit oder verwaltungstechnischer Perspektiven ist die konsequente Umsetzung von Kooperation (z.B. in Regionalgemeinden) und Teamarbeit (in multiprofessionellen Teams).

Dadurch soll eine weitere Entwicklung hin zu innerkirchlich vernetzten Regionalgemeinden unterstützt werden, in denen z.B. nicht jede Kirchengemeinde alle Themen selbständig organisieren wird, sondern Kirchengemeinden, Dienste und Werke einander inhaltlich ergänzen und unterstützen. Dies kann nur mit Hilfe von Teamarbeit auf hauptamtlicher (und ehrenamtlicher) Ebene geschehen, und nicht (mehr) durch die Verantwortung einzelner Berufsgruppen oder Personen für das Ganze kirchlicher Arbeit vor Ort oder in einer Region.

Durch die Ermöglichung berufsgruppenübergreifender Einsätze auf den allermeisten Stellen der LStPL 2026 wird die Flexibilität hergestellt, die Kooperationen mit sich immer wieder weiter entwickelnden oder sich verändernden Schwerpunkten überhaupt erst ermöglicht.

Diese Flexibilität - im Zusammenhang mit der klaren, transparenten Verteilung der Stellen - lässt die LStPL 2026 zu einem gestalterischen Instrument werden, das mit den schnellen wachsenden Herausforderungen umgehen kann.

## **6. Modifizierte 5%-Regelung für „nichtkirchliche Berufsgruppen“ (§36 Abs.6 KHO)**

### **6.1. Monetarisierung im Bereich der Dekanatsbezirke**

**Beschluss:**

**Die Landessynode beschließt die Änderung des § 36 Abs. 6 KHO.**

**In Erweiterung der bisherigen Regelungen werden grundsätzlich ab dem Jahr 2027 die gesperrten 5% der Stellen für andere Berufsgruppen monetarisiert (max. € 100.000 für 1,0 VZÄ). Die Obergrenze von €100.000 ist nicht absolut zu verstehen, sondern wird entsprechend der Lohn- und Gehaltsentwicklung dynamisiert. Die konkrete Auszahlung erfolgt nach den tatsächlichen Personalkosten. Sachkosten können dadurch nicht finanziert werden.**

**Der Verteilungsbeschluss des jeweiligen Dekanatsbezirks ist die konkrete Voraussetzung für die Umsetzung dieser Regelung, denn die gesperrte Stelle muss dort explizit ausgewiesen werden. Die Dekanatsbezirke erhalten dadurch mehr**

**Flexibilität, um insbesondere Personal für pfarramtliche Aufgaben und Verwaltungsbezüge anzustellen, und dadurch die „kirchlichen“ Berufsgruppen von Verwaltungsaufgaben spürbar zu entlasten.**

**Begründung:**

Teamarbeit in multiprofessionellen Teams gelingt nur, wenn die Mitglieder der Teams auch entsprechend ihrer Qualifikationen und Kompetenzen eingesetzt werden können. Die 5% Prozent-Regelung nimmt die Notwendigkeit ernst, dass gerade (aber nicht nur) in pfarramtlichen und verwaltungstechnischen Bezügen kompetente Mitarbeitende diejenigen entlasten und unterstützen können, deren Kompetenzen in der inhaltlichen Arbeit liegen.

Gemeinsam können sie in Dekanatsbezirken, Regionalgemeinden und Kirchengemeinden Effizienz und Qualität der Arbeit steigern, und im Zusammenwirken mit den weiter entwickelten Verwaltungsstrukturen kirchliche Arbeit besser organisieren. Gleichzeitig erhalten die Dekanatsbezirke dadurch aber auch die Möglichkeit, Mitarbeitende auf inhaltlicher Ebene selbständig anzustellen, wenn dort ein Schwerpunkt gesetzt werden soll, oder unter den kirchlichen Berufsgruppen aktuell keine Mitarbeitenden für spezifische inhaltliche Schwerpunkte zu finden sind.

## **6.2. Erweiterung der anstellbaren Berufsgruppen im Landesweiten Dienst (§36 Abs. 5 KHO)**

**Beschluss:**

**Für den Landesweiten Dienst wird im Umfang von 5% aller Stellen, die der Landesstellenplanung unterliegen, bereits ab dem 01.01.2026 die Besetzungsmöglichkeit mit nichtkirchlichen Mitarbeitenden eröffnet, die mindestens einen Bachelorabschluss vorweisen können.**

**Begründung:**

Stellen im Landesweiten Dienst, die der Landesstellenplanung unterliegen, sind in der Regel Stellen von Referentinnen und Referenten mit hervorgehobener Kompetenz und Qualifikation in ihren inhaltlichen Sachgebieten. Dies reicht von der Leitung von Einrichtungen über die Leitung von Referaten im Landeskirchenamt bis hin zu Beauftragungen in spezifischen inhaltlichen Themen.

Um hier die Kompetenzen der ELKB über die innerkirchlichen Berufsgruppen erweitern zu können, wird auch im Landesweiten Dienst die 5% Regelung angewandt werden. Gleichzeitig wird ein Qualifikationsniveau angesetzt, das den Stellentypen und Aufgabenstellungen gerecht wird. Sachbearbeitung oder Sekretariatsdienste können dadurch genauso wenig erweitert werden, wie die gesperrten Finanzmittel in diesem Bereich für Sachkosten verwendet werden dürfen.

Die qualitative Stärkung in inhaltlich-strategischer Hinsicht ist das Ziel dieser Ermöglichung.



## 7. Bildung von Regionalgemeinden und Multiprofessionellen Teams

### **Beschluss:**

**In den Dekanatsbezirken sind im Sinne kooperativer Zusammenarbeit multiprofessionelle Teams in Regionalgemeinden zu bilden, die nach der LStPl 2026 einen Umfang von mindestens 5 VZÄ umfassen. Sie sind die Voraussetzung für die Verteilung der Stellen der LStPl 2026. Der Dekan bzw. die Dekanin und der Dekanatsausschuss tragen die Verantwortung, dass handlungsfähige Regionalgemeinden im Dekanatsbezirk gebildet werden.**

### **Begründung:**

Im Rahmen der Landesstellenplanung wurden bisher die t-, tp- und KiMu-Stellen den Dekanatsbezirken bzw. den Pfarreien zugeordnet. Kirchengemeinden mussten sich unter Umständen mit mehreren Kirchengemeinden zu einer Pfarrei zusammenschließen, um für eine geeignete Zuweisung von Stellen die erforderliche Zahl an Gemeindegliedern zu erzielen.

Ab der LStPl 2026 tritt die Regionalgemeinde an die Stelle der Pfarrei und übernimmt ihre Funktionen als räumlich bestimmter Seelsorge- und Verwaltungsbereich (§ 13 Abs. 3 KGO). Die Zuordnung von Stellen wird bei der Landesstellenplanung 2026 somit ausschließlich zum Dekanatsbezirk bzw. den Regionalgemeinden erfolgen.

Die Regionalgemeinden sollen die kooperative, arbeitsteilige, gemeindeübergreifende Wahrnehmung von Aufgaben in multiprofessionellen Teams von Hauptamtlichen sicherstellen. Der Verteilungsbeschluss des Dekanatsausschusses setzt die vorherige Bildung der Regionalgemeinden voraus. Das multiprofessionelle Team soll mindestens 5 Stellen umfassen.

Dies erfordert eine Mindestgröße von Gemeindegliedern in den Regionalgemeinden. Grundlage hierfür sind die Gemeindegliederzahl für den innerkirchlichen Finanzausgleich zum 31. Juli 2025 sowie die entsprechenden Beschlüsse der kirchenleitenden Organe zu den Regionalgemeinden.

Jede Kirchengemeinde wird einer Regionalgemeinde durch Beschluss des Landeskirchenrates zugeordnet. Der jeweilige Dekanatsausschuss schlägt im Benehmen mit den Kirchengemeinden dem Landeskirchenrat diese Zuordnung vor. Jede Kirchengemeinde ist verpflichtet, an der Bildung von Regionalgemeinden mitzuwirken.

Jeder Regionalgemeinde muss mindestens eine 1,0 Pfarrstelle und eine 0,5 theologisch-pädagogische Stelle zugewiesen werden bzw. es muss ein 0,5 bgü-Einsatz einer tp-Person auf einer t-Stelle erfolgen. Dadurch wird der Einsatz multiprofessioneller Teams gewährleistet.

Innerhalb einer Regionalgemeinde können durch Dienstordnung örtlich bestimmte Zuständigkeits- und Seelsorgebereiche oder inhaltliche Aufgaben zugewiesen werden (§ 10 Abs. 1 PfdAG). Innerhalb einer Regionalgemeinde kann das multiprofessionelle Team von Hauptamtlichen örtliche oder funktionale Schwerpunkte bilden.

## **8. Landeskirchenweit zu sichernde Arbeitsbereiche in allen Dekanatsbezirken durch verbindliche Konzeptentwicklung**

### **Beschluss:**

**Die Landessynode beschließt, dass die Konzeptionen für die Arbeitsbereiche, die in der gesamten ELKB gesichert sein sollen, in den Dekanatsbezirken weiterentwickelt werden.**

## **9. Veränderung des Dekan\*innen-Amtes (Stellentyp, Zuordnung, Berechnung Leitungskapazitäten); Stichtag 01.01.2027**

### **Beschluss:**

**Aus „Pfarrstellen mit Dekansfunktion“ werden „Theologische Stellen mit allgemeinem kirchlichem Auftrag im dekanatlichen Dienst mit Dekansfunktion“ (vgl. das Erste Kirchengesetz zur Umsetzung der Landesstellenplanung 2026).**

**Die Leitungskapazität der Dekan\*innenstellen (insgesamt 51,25 Stellen) wird nicht gekürzt. Die Neuberechnung der Leitungskapazität der Dekan\*innenstellen in den Dekanatsbezirken findet nach Anzahl der Gemeindeglieder statt. Die Berechnung der Leitungskapazität wird bis zum Jahr 2030 evaluiert und gegebenenfalls weiterentwickelt bzw. den dann geltenden Notwendigkeiten angepasst.**

### **Begründung:**

Intensive und herausfordernde Transformationsprozesse erfordern ein klares und auf definierte Aufgaben konzentriertes Leitungsamt der Mittleren Ebene. Diese Klarheit ist aber nicht nur inhaltlich notwendig, sondern auch personalpolitisch notwendig. Dekaninnen und Dekane sind in Zukunft nur dann zu finden, wenn ihre Aufgaben machbar, die Erwartungen an sie geklärt und die kirchlichen Unterstützungs- bzw. Qualifikationssysteme entsprechend geklärt sind. An diesen Perspektiven wird parallel zur LStPl 2026 gearbeitet.

Hinzu kommt, dass das Amt der Dekanin bzw. des Dekans von der Aufgabe als Gemeindepfarrerin bzw. Gemeindepfarrer getrennt werden soll. Dadurch werden Konflikte vermieden, die zu Lähmungen im System und zu Überforderungen bei

Personen führen können.

Die Konzentration auf dekanatliche Funktionen wie die Setzung strategischer Schwerpunkte, die Umsetzung landeskirchlicher Prozesse oder die Vernetzung von Kirche und Gesellschaft können in dieser Struktur ohne pfarramtliche Aufgaben wesentlich besser geleistet werden, wie auch der besonders wichtige Aspekt der Personalverantwortung und -entwicklung.

## 10. Kürzung Landesweiter Dienst (LWD)

### **Beschluss:**

**Die Landessynode beschließt, die Stellen des LWD, die der Landesstellenplanung unterliegen, als Budget (in Euro) darzustellen und dieses um 25% zu kürzen. Die konkrete Umsetzung im Sinne des PuK-Prozesses und der geforderten Kürzung liegt bei den Abteilungen des Landeskirchenamtes.**

## 11. Neue Zuordnung von Stellen im Rahmen der LStPl 2026

### **Beschluss:**

**Die Landessynode beschließt, 5 VZÄ für Social-Media-Arbeit sowie 15 VZÄ für flexible Einsätze in herausfordernden Situationen für die Dauer der LStPl 2026 zu etablieren.**

### **Begründung:**

Diese neu zu etablierenden Stellen werden innerhalb der Gesamtstellen der LStPl 2026 gebildet, stellen also keinen Stellenaufwuchs dar. Sie knüpfen aber an den sich verändernden Rahmenbedingungen und inhaltlichen Notwendigkeiten an.

Die Stellen für Social-Media-Arbeit nehmen die Erfahrung auf, dass individuelle Verknüpfungen mit Kirche eben nicht mehr nur auf analogem Weg geschehen, sondern sich das konkrete Leben der Menschen auch im Digitalen Raum abspielt. Hierfür gesicherte, konkrete Stellen zur Verfügung zu stellen, die „Digitales Gemeindeleben“ bzw. sich verändernde religiöse Verhaltensmuster aufnehmen, ist eine notwendige Reaktion von Kirche auf die Lebensgestaltung der Menschen.

Veränderungsprozesse, nicht nur religiös, sondern auch gesellschaftlich, führen auch zu großen Herausforderungen auf allen Ebenen der ELKB. Vakanzen, Konflikte, belastende Prozesse, Transformation, Leuchten mit weniger Ressourcen – unter diesen Stichworten lassen sich mannigfaltige Herausforderungen zusammenfassen, die individuell und in Teams zu Überforderungen führen können.

Diesem begegnet die ELKB durch flexible Einsätze von kompetenten Mitarbeitenden, die schnell reagieren und auf Zeit agieren, um zu unterstützen, zu begleiten oder neue Wege miteinander zu finden. Inhaltlich uns personalpolitisch ist ein solcher Stellentyp dringend notwendig, um Kräfte zu bündeln, zu sammeln und neue Perspektiven zu öffnen.

## **12. Kürzung der Projektstellen der ELKB (von 5 auf 4 Stellen) und Verlängerung des Programms zur Förderung Fremdfinanzierter Einsätze (FFE) (15 theol. und 15 fremdfinanzierte Stellen)**

### **Beschluss:**

Die Landessynode beschließt, die Projektstellen der ELKB von 5 auf 4 Stellen zu kürzen und das Programm „FFE“ im gleichen Umfang weiterzuführen wie bisher.

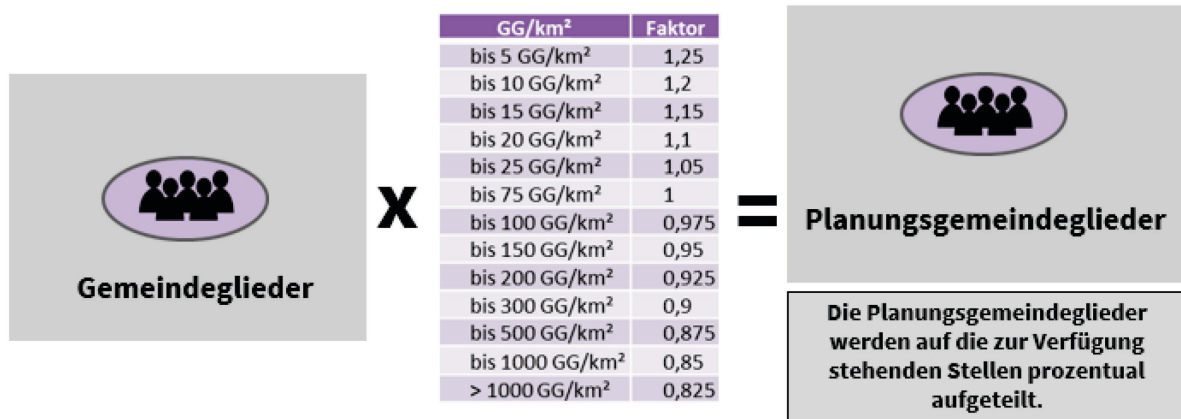
## **13. „Erprobungsgesetz“ (Verstetigung, Korrektur oder Ergänzung der rechtlichen Regelungen)**

### **Beschluss:**

Die Landessynode beschließt die Verstetigung der Erprobungsregelungen der Landesstellenplanung 2020 (vgl. Erstes Kirchengesetz zur Umsetzung der Landesstellenplanung 2026).

## Anlage 1

### Zwei Faktoren Modell



#### Anmerkung:

Die t-, tp- und KiMu-Stellen werden mathematisch gerundet auf halbe Stellen (0,5, 1,0)

Grundlage der Berechnung ist die Anzahl der GG pro Dekanatsbezirk zum gegebenen Stichtag 01.07.2025.

## Anlage 2

### **Regelwerk zur Verteilung der Stellen:**

Ausgangslage ist die Gemeindegliederzahl vom 31.07.2025 analog zum Innerkirchlichen Finanzausgleich.

Gebietsveränderungen werden bis zum 31.05.2026 berücksichtigt und sind erst wieder ab 01.01.2027 möglich.

Das Rahmenkontingent der Landesstellenplanung 2020 wird insgesamt um 25% gekürzt. Die Leitungskapazitäten in den Dekanatsbezirken, die 12 fremdfinanzierten VZÄ (Vollzeitäquivalent) der Krankenhausseelsorge und 1,5 VZÄ der Klinischen Seelsorgeausbildung (KSA) sind von der Kürzung ausgenommen.

Die 106 Stellen für die Kirchenmusik werden nicht gekürzt. 95,5 Stellen werden nach dem 2 Faktoren Modell neu berechnet und verteilt. 10,5 Stellen (10%) werden in den Landesweiten Dienst verlagert und durch die Fachabteilung nach transparenten Kriterien als Schwerpunktstellen zugeordnet (siehe Hintergrundinformation in Anlage 3).

Die Berechnung der theologischen (t), theologisch-pädagogischen (tp) und Kirchenmusiker-Stellen (KiMu) erfolgt nach dem Zwei Faktoren Modell und werden den Dekanatsbezirken zugewiesen.

Die Stellen für Hochschul- und Studierendenarbeit, Krankenhausseelsorge und Tourismusarbeit werden eigens um 25% gekürzt, berechnet und dann den einschlägigen Dekanatsbezirken zusätzlich zugewiesen. Diese zusätzlich zugewiesenen Stellen sind zu 100% für die entsprechende Aufgabe zu verwenden. Die Berechnung dieser Stellen wird durch die jeweilige Fachabteilung vorgenommen.

Die neu berechneten Leitungskapazitäten werden den Dekanatsbezirken zugewiesen.

Der Dekanatsausschuss ist frei, die im Gesamtkontingent zur Verfügung stehenden Stellen im Dekanatsbezirk und dessen „Regionalgemeinden“ zu verteilen.

Bei der Verteilung des Stellenkontingents sollen in der Regel 0,5- und 1,0-Stellen gebildet werden.

Die prozentuale Berechnung des Anteils der tp-Stellen und KiMu-Stellen wird transparent mitgeteilt.

### **5% des Rahmenkontingents können monetarisiert werden.**

- Jeder Dekanatsbezirk kann auf Antrag bis zu 5% des Rahmenkontingentes für den Einsatz andere Berufsgruppen, insbesondere für Verwaltungspersonal verwenden. Maximal 2% können auch für andere Berufsgruppen verwendet werden.
- Die Regelvakanz muss eingehalten werden und die Stelle muss dafür gesperrt werden. Die Anstellung erfolgt bei den Dekanatsbezirken.

## Beschlussfassung

- Stellen und deren monetäre Bewertung müssen durch das LKA genehmigt werden. Die Bewertung richtet sich zwingend nach den geltenden kirchenrechtlichen Bestimmungen der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (DiVO) Anlage 1 / Rechtssammlung 650.
- Personen ohne entsprechende theologisch-pädagogische Fachausbildung können im Rahmen der derzeitigen 5% Regelung nur im Verwaltungsbereich entsprechend ihrer Ausbildung (z.B. als Jurist\*in, als Architekt\*in, als Öffentlichkeitsreferent\*in, als Verwaltungsangestellte\*r) beschäftigt werden und können keine theologischen oder pädagogischen Aufgaben übernehmen.
- Eine Ausbildung zum Ehrenamt kann keine Qualifizierung für eine hauptamtliche Tätigkeit im theologisch-pädagogischen Bereich darstellen. Die Anstellung von Ehrenamtlichen als Hauptamtliche ohne weitere Fach- oder Hochschulausbildung ist nicht möglich!

## Anlage 3

**Diese Anlage ist nicht Bestandteil des Vorbeschlusses, sondern dient als Hintergrundinformation zu Punkt 4.1**

### Kirchenmusik verbindet Menschen und Kirche

#### 1. Musik schafft Nähe und Bindung

Die EKM-Kirchenmusikstudie „*Sozio-religiöse Relevanz der Kirchenmusik*“<sup>1</sup> zeigt: Musik wirkt missional und ist mitgliederbindend. Sie öffnet Zugänge zum Glauben – emotional und gemeinschaftlich, spricht Menschen an, die sonst keinen Kontakt zur Kirche haben und schafft Verbindung zu örtlichen Gemeinden. Chöre, Posaunenchor und Musikgruppen stiften Identität vor Ort und in der Region.

#### 2. Hauptberufliche Kirchenmusiker:innen sind Schlüsselpersonen

Sie begleiten und fördern Ehren- und Nebenamtliche, gestalten Ausbildung, Fortbildung und musikalische Bildung vor Ort. Sie prägen kirchliches Leben durch Präsenz – in Chorproben, Gottesdiensten und im Alltag, wirken an der theologischen und kulturellen Bildung der Gemeinde mit. Ihre Arbeit wirkt weit über die Gemeindegrenzen hinaus. Ihre hohe akademische Ausbildung gewährleistet Qualität im Bereich der Kirchenmusik.

### Landesstellenplanung für Kirchenmusik (A/B-Stellen)

**NEU:** Schwerpunktstellen in der Kirchenmusik

#### Aufgabe für die LStPl:

Vorhandene Ressourcen nutzen zum einen, um **Präsenz in der Fläche** zu erhalten und zum anderen, um **Innovation und Weiterentwicklung** für die Zukunft zu initiieren.

*90% der zu verteilenden Stellen werden über den Verteilschlüssel auf die Dekanatsbezirke verteilt.  
10% der zu verteilenden Stellen werden als sog. „Schwerpunktstellen Kirchenmusik“ ausgewiesen.*

#### Ziele der Schwerpunktstellen im Bereich Kirchenmusik

Die Schwerpunktstellen dienen der gezielten Förderung kirchenmusikalischer Innovationsfelder und der nachhaltigen Stärkung von Bildung, Ausbildung und Strukturentwicklung innerhalb der ELKB. Sie sollen gezielt Impulse setzen, Synergien fördern und die Zukunft der Kirchenmusik in der ELKB aktiv mitgestalten.

#### Vergabe-/Verteilkriterien

Ein Projektantrag sollte deutlich machen, wie die geplante Schwerpunktstelle zu folgenden Zielbereichen beiträgt:

#### 1. Innovative Weiterentwicklung der Kirchenmusik

- Entwicklung neuer musikalischer Formate oder Praxisfelder (z. B. Pop-/Jazz-/digitale Musikformen)
- Verknüpfung von Kirchenmusik mit anderen kirchlichen Handlungsfeldern (z. B. Bildung, Diakonie, Öffentlichkeitsarbeit)

<sup>1</sup> [https://www.mi-di.de/media/pages/publikationen/kirchenmusik/d2b96144c4-1710153033/kimu\\_studie\\_online.pdf](https://www.mi-di.de/media/pages/publikationen/kirchenmusik/d2b96144c4-1710153033/kimu_studie_online.pdf)



- Modellhafte Projekte mit Multiplikator Wirkung für andere Regionen
- Projekte und Entwicklung von Modellen im Bereich der (Kirchen-)Musikvermittlung

## **2. Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung**

- Aufbau regionaler oder überregionaler Fortbildungsangebote für Ehren- und Nebenamtliche
- Kooperationen mit Ausbildungsstätten und Verbänden (z. B. Kirchenmusikhochschule, externe Institutionen)
- Entwicklung neuer pädagogischer Formate (z. B. digitale Lernangebote, hybride Formate)

## **3. Beitrag zur Kirchenentwicklung / Transformation**

- Kirchenmusikalische Beiträge zu neuen Gemeindeformen oder Sozialräumen (z.B. Schwerpunktbildung in Regionalgemeinden)
- Beteiligung an Konzepten zur Zukunftsfähigkeit der Kirche (z. B. „Kirche auf dem Land“, Pionierprojekte)
- Musikalische Gestaltung neuer Gottesdienstformate oder kooperativer Gemeindeentwicklungen

## **4. Regionale Schwerpunktbildung**

- Profilbildung im Dekanatsbezirk oder in einer Region (z. B. Popularmusik, Kinder- und Jugendmusik, Seniorenarbeit)
- Vernetzung vorhandener Ressourcen und Entwicklung regionaler Kompetenzzentren
- Aufbau langfristig tragfähiger musikalischer Strukturen

## **5. Kooperation und Vernetzung**

- Zusammenarbeit mit mehreren Kirchengemeinden, Einrichtungen oder Institutionen
- Ökumenische, interkulturelle oder generationenübergreifende Ausrichtung
- Beitrag zur Stärkung von Kooperationen in der Region
- Beteiligung des Dekanatsbezirks oder anderer Partner an Finanzierung/Struktur

## **Vergabeverfahren für Schwerpunktstellen**

Nach Abschluss der landesweiten Stellenverteilung treten das Referat K 4.1 und der Landeskirchenmusikdirektor (LKMD) gemeinsam mit den Dekanatsbezirken und landeskirchlichen Einrichtungen in einen Dialog darüber, an welchen Standorten und in welchen Arbeitsfeldern die kirchenmusikalischen Schwerpunkte wirksam umgesetzt werden können. Grundlage für die Vergabe bildet das jeweilige kirchenmusikalische Konzept des Dekanatsbezirks bzw. der Einrichtung. Dieses soll konkrete Aussagen zur Umsetzung mindestens eines der oben genannten Ziele enthalten (Innovation, Bildung, Transformation, Profilbildung).

## **Zusammensetzung des Vergabegremiums**

*(Dieses Gremium besteht bereits, z.B. Ernennung KMD-Titel, Kolloquium Praxisjahr)*

- Landeskirchenmusikdirektor:in (LKMD)
- Stellvertretung des/der LKMD
- Referent:in für Kirchenmusik im LKA

Präsident:in des Verbandes evangelischer Kirchenmusiker:innen in Bayern

## Verfahren im Einzelnen

- **Einheitliches Antragsformular**, in dem Ziel, inhaltliche Ausrichtung, beteiligte Partner, Zeitrahmen, Finanzierungsanteile sowie Konzepte zur Verstetigung darzustellen sind.
- **Vergabeentscheidung** anhand eines standardisierten Kriterienrasters (s. oben),
- **Veröffentlichung** der Entscheidung und ggf. Einbindung in eine landeskirchliche Gesamtschau kirchenmusikalischer Schwerpunktsetzungen.

## Wichtige Rahmenbedingungen

- **Keine Lückenfüllung:** Schwerpunktstellen dürfen nicht zur Kompensation regulärer Aufgaben oder zur Schließung von Stellenlücken im Zuge der Landesstellenplanung verwendet werden.
- **Unterstützender Einsatz:** Im Bedarfsfall kann in besonders herausfordernden Situationen Kirchenmusik vor Ort in einem begrenzten Zeitraum unterstützt werden (z.B. langer krankheitsbedingter Ausfall einer hauptamtlichen Stelle oder zur Überbrückung problematischer Konstellationen).
- **Zweckgebundene Vergabe:** Die Schwerpunktstelle ist an den beantragten Inhalt und Standort gebunden.
- **Bindung an Person:** Die Stelle wird für die Dauer der tatsächlichen Besetzung mit einer bestimmten Person vergeben. Bei Stellenwechsel wird die Schwerpunktstelle neu ausgeschrieben oder der Standort/das Profil in einem erneuten Auswahlverfahren überprüft. Zeitliche Befristung: i.d.R. 5 Jahre mit der Möglichkeit zur Verlängerung um weitere 3 Jahre.
- **Evaluation:** Empfehlung eines regelmäßigen Berichtswesens (z. B. nach zwei Jahren) zur Reflexion und Qualitätssicherung des eingesetzten Modells.
- **Berufsgruppe:** Die Stellen können an Personen aus der Berufsgruppe „Kirchenmusiker:in“ nach den in der ELKB geltenden Regeln vergeben werden. Jede einzelne Stelle wird anhand des Aufgabenprofils nach den Regeln der „ARR KM neu“ tariflich eingruppiert.

---

## Beispiele für Schwerpunktstellen in der Kirchenmusik

Beispiel	Ziel	Aufgaben	Wirkung für Gemeinden / Mitgliederbindung
<b>1. Popkantor:in an einer Jugendkirche</b>	Junge Menschen für Kirche begeistern	Aufbau von Bands, Vocal Groups, Pop-/Gospelchören; Entwicklung neuer Gottesdienstformate; Schulung Ehrenamtlicher	Musik im Stil der jungen Generation spricht neue Zielgruppen an; stärkt Bindung junger Menschen an Kirche
<b>2. Kantor:in für regionale Chorprojekte</b>	Breite Beteiligung ermöglichen	Planung und Leitung von Sing Alongs, Chormusicals, Oratorien; Vernetzung mehrerer Gemeinden	Niedrigschwellige Mitmachangebote; gemeinschaftsstiftend über Gemeindegrenzen hinaus; stärkt Zusammenhalt
<b>3. Kantor:in für interkulturelle Kirchenmusik</b>	Vielfalt in der Kirche fördern	Aufbau interkultureller Chöre/Ensembles; Gestaltung von Gottesdiensten und Festen	Neue Zielgruppen werden angesprochen; Kirche wird als

## Beschlussfassung

<b>Beispiel</b>	<b>Ziel</b>	<b>Aufgaben</b>	<b>Wirkung für Gemeinden / Mitgliederbindung</b>
<b>4. Kantor:in für Ausbildung Nebenamtlicher (D-/C- Prüfung)</b>	Nachhaltige Nachwuchsarbeit sichern	Organisation von Kursen und Prüfungen (D-/C-Prüfung); Begleitung Nebenamtlicher; Bündelung der Ausbildung	offen und einladend erlebt; Identität durch Vielfalt Entlastung der Kantor:innen in der Fläche; mehr Nebenamtliche vor Ort; langfristige Sicherung musikalischer Vielfalt