

„Volkskirche qualitativ weiter entwickeln – eine Zwischenbilanz“

– Positionspapier des Pfarrvereins zum Reformprozess 2026

Abstract:

Der Reformprozess der EKKW hat Fahrt aufgenommen und mittlerweile zeigen sich auch die Schwächen der Prozess-Architektur. Der Vorstand des Pfarrvereins der EKKW möchte mit seinem Positionspapier eine Zwischenbilanz ziehen und notwendige Veränderungen und Nachsteuerungen anregen. Mit diesem Positionspapier möchte der Vorstand des Pfarrvereins der EKKW einen Beitrag zu einer Zwischenbilanz leisten und stellt konkrete Forderungen nach Evaluation und Nachjustierung zur Diskussion.

Der Reformprozess „Volkskirche qualitativ weiter entwickeln“ findet seinen Abschluss im Jubiläumsjahr der Homberger Synode 2026, bei der die Reformation in Hessen 1526 eingeführt wurde. Mit diesem für unsere Kirche grundlegenden Ereignis wurde unter Beteiligung der hessischen Landstände eine Reform der Kirche in der Landgrafschaft Hessen beschlossen.

Die Wahl dieses symbolischen Enddatums des aktuellen Reformprozesses hatte leider nur bedingt Auswirkungen auf die Ausgestaltung der Umsetzung der beschlossenen Reformen. Bereits am 26.04.2017 hatte auch die Dienstrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland eine Empfehlung an die Gliedkirchen beschlossen, in den anstehenden Reformen zumindest die Pfarrerinnen und Pfarrer angemessen zu beteiligen.

Eine solche Beteiligung fand bislang nur ansatzweise in den Fällen statt, in denen im Rahmen der Änderung oder Neufassung von Kirchengesetzen die Pfarrvertretung zu beteiligen war. Wir bitten daher um eine angemessene Beteiligung der Pfarrvertretung und des Pfarrvereins an den weiteren Beratungen im Reformprozess insgesamt. Zu den grundsätzlichen Reformbeschlüssen wurden weder die Pfarrvertretung als gesetzliches Vertretungsorgan der Pfarrerinnen und Pfarrer noch der Pfarrverein als berufsständische Interessenvertretung angehört oder an den Entscheidungsprozessen beteiligt.

Aus diesem Grund nimmt der Vorstand des Pfarrvereins Kurhessen-Waldeck mit diesem Positionspapier zum Reformprozess „Volkskirche qualitativ weiter entwickeln“ Stellung. Dabei beschränken wir uns auf Fragen der theologischen Grundlegung und auf Aspekte, welche den Dienst der Pfarrerinnen und Pfarrer direkt betreffen.

1. Im Jahr 2011 wurde im Rahmen der Haushaltsberatungen der Landessynode ein Ausschuss eingesetzt, der über eine Posterioritätensetzung kirchlicher Aufgaben angesichts erwarteter zurückgehender Kirchensteuereinnahmen beraten sollte. Wie den Synodenprotokollen zu entnehmen ist, wurde damals explizit auf eine theologische Grundsatzdiskussion verzichtet, um den Prozess der Vorbereitung notwendig erscheinender Ausgabenkürzungen nicht zu verzögern. Erst nachdem der inzwischen in „Zukunfts-ausschuss“ umbenannten Posterioritäten-Ausschuss 2013 seine ersten Empfehlungen innerhalb der Landessynode zur Diskussion stellte, wurde die Theologische Kammer mit der Abfassung einer Art „Präambel“ für die Vorschläge des Ausschusses beauftragt. Dem Votum der Kammer wurde schließlich der Titel für die

Reformbeschlüsse vom November 2015 entnommen: „Volkskirche qualitativ weiter entwickeln“.

Die angestrebten Veränderungen durch die über 180 Einzelbeschlüsse sind vor allem fiskalisch ausgerichtet. Die weitaus meisten Beschlüsse zielen auf eine Reduzierung der Ausgaben um 25 Prozent, ohne dass die ursprünglich intendierte Posterioritätensetzung auch nur im Ansatz umgesetzt worden wäre. Es wird zwar von einer Aufgabenkritik gesprochen, jedoch bleibt unklar, an welchen inhaltlichen Kriterien und Zielen sich diese Aufgabenkritik orientiert. Die jüngsten Entwicklungen (Freiburger Studie „Kirche im Umbruch“) legen nahe, dass weitere Ausgabenkürzungen von den für die Finanzen Verantwortlichen gefordert werden.

Weitere lineare Kürzungen der Ausgaben stellen jedoch die Arbeitsfähigkeit nahezu aller Ebenen der Landeskirche in Frage.

Aus diesem Grund halten wir es für dringend erforderlich, zur „Halbzeit“ des Reformprozesses 2026 innezuhalten und eine Zwischenbilanz durchzuführen.

Im Rahmen dieser Zwischenbilanz ist es unabdingbar, sich auf eine theologische Grundlegung des weiteren Vorgehens zu verständigen. Es gilt zu klären, welche Kirche wir 2026 (und darüber hinaus) sein wollen, um die weiteren Reformschritte an theologischen Grundentscheidungen auszurichten. Als berufsständische Vertretung der Pfarrerinnen und Pfarrer sind wir gerne bereit, uns in die notwendigen Klärungsprozesse aktiv einzubringen.

2. Die Rückmeldungen aus der Pfarrerschaft zeigen uns, dass die enge Taktung der 2015 beschlossenen Reformschritte und das hohe Tempo der Umsetzung ohne die Möglichkeit von Feedback oder angemessener Beteiligung viele Kolleginnen und Kollegen eher entmutigen als motivieren. Der dadurch entstehende Druck verstärkt einen schon vorhandenen Alarmismus.

Der Reformprozess „Volkskirche qualitativ weiter entwickeln“ reiht sich ein in eine Serie von Reformen seit den 1980er bzw. 1990er Jahren ein. Diese Folge von Reformen, die leider nie konsequent zu Ende geführt oder solide evaluiert wurden, lassen unsere Landeskirche als „Kirche im Krisenmodus“ erscheinen. In ihrer Außenwirkung hat sich die EKKW (zusammen mit anderen Landeskirchen) von einer „Hilfsorganisation“ zu einer „hilfsbedürftigen Organisation“ gewandelt.¹

Es entsteht so leicht das Bild, die EKKW ginge unter oder müsse Konkurs anmelden, wenn der Zeitplan der Kürzungen nicht eingehalten wird. Bei aller Einsicht in die Kürzungsnotwendigkeiten vermessen wir jedoch die notwendige Gelassenheit, die aus dem Vertrauen, der theologischen Einsicht und Glaubensgewissheit erwächst, dass nicht wir es sind, die die Kirche bauen und erhalten, sondern Gott.

3. Die Verlagerung wesentlicher Entscheidungskompetenzen auf die mittlere Ebene (Pfarrstellenplanung u. a.) verstärkt die Entwicklung zu einer eher kongregationalistischen Struktur unserer bislang synodal-episkopal verfassten Kirche, ohne dass dies theologisch oder organisationstheoretisch angemessen bedacht worden wäre. Es bleibt zwar die zentrale Personalbewirtschaftung der Pfarrstellen erhalten, doch wird die Strukturplanung zum Einsatz von Pfarrerinnen und Pfarrern auf die Ebene des Kirchenkreises verlegt. Eine angemessene Verständigung über die neu geordneten Zuständigkeiten geschieht im Rahmen der Umsetzung. Die Folgen für die (pastoral-)

¹ Vgl. Pohl-Patalong, Stephan; Die diffuse Vielfalt der Erwartungen. Beobachtungen von Organisationsberatern zu den Stressfaktoren im pastoralen Beruf; in Schendel, Gunther (Hg.); Zufrieden, gestresst, herausgefordert. Pfarrerinnen und Pfarrer im Veränderungsdruck; Leipzig 2017, S. 94 ff

theologische und kybernetische Bestimmung der Ämter wurden bisher jedoch nicht ausreichend reflektiert.

Es wird eine Linienstruktur etabliert, ohne dass diese Veränderung theologisch vorab geklärt wurden oder die rechtliche Seite durch eine Anpassung der Grundordnung, des Dienstrechts und des kirchlichen Körperschaftsrechts begleitet wäre.

Es wäre wünschenswert gewesen, vor der kirchenrechtlichen Fixierung bestimmter Beschlüsse angemessene Erprobungsphasen einzuplanen, um aus den hier gewonnenen Erfahrungen mögliche Fehlentwicklungen zu vermeiden. Auf diese Weise hätten alle kirchlichen Entscheidungsträger auf den verschiedenen Ebenen kirchlichen Handelns angemessen beteiligt werden und deren Knowhow, Erfahrungen und Kenntnisse in die Umsetzung der Reformbeschlüsse einfließen können. Das wäre der Akzeptanz der Veränderungen nur zuträglich gewesen.

4. Ein nicht unwesentlicher Anteil der Reformbeschlüsse betrifft den Pfarrdienst in unserer Kirche. Neben der Verlagerung der Zuständigkeiten für die Pfarrstellenplanung auf die mittlere Ebene sind hier vor allem die Einführung von Kooperationsräumen, die multiprofessionelle Zusammenarbeit mit Verwaltungsassistenzen und anderen Berufsgruppen sowie die Einführung von Dienstbeschreibungen für den Gemeindepfarrdienst sowie die Kürzung von über 170 Pfarrstellen zu nennen. Der von der Landessynode beschlossene **Abbau von fast einem Drittel aller Pfarrstellen** steht in einer Spannung zu der in den meisten Veröffentlichungen der EKD behaupteten „Schlüsselstellung“ des Pfarramtes. Auch die jüngste Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung der EKD (KMU V) arbeitet wie bereits die Vorgänger-Studien die zentrale Rolle der Pfarrerinnen und Pfarrer für die Mitgliederbindung in der evangelischen Kirche heraus. Die im Vergleich zu anderen Bereichen überproportionalen Kürzungen von deutlich über 25 % lässt sich angesichts dieser Feststellung nicht hinreichend begründen. Interpretiert man diesen Beschluss als eine Posterioritätensetzung, also eine Entscheidung über die Nachrangigkeit des Pfarrdienstes gegenüber anderen Arbeitsfeldern unserer Kirche, dann steht diese Entscheidung zu der behaupteten Schlüsselstellung des Pfarrberufs in einem deutlichen Widerspruch. Die beabsichtigte Kürzung von Personalkosten für Pfarrdienst ist inhaltlich nicht evident, schafft große Verunsicherung bei Kirchengemeinden und Pfarrerinnen und Pfarrern und erschwert die dringend erforderliche Nachwuchsgewinnung für den kirchlichen Schlüsselberuf. Alle Prognosen deuten darauf hin, dass selbst die verbleibenden Pfarrstellen nicht alle besetzt werden können, wenn nicht um theologischen Nachwuchs geworben wird. Die Zahlen der ab ca. 2022 in den Ruhestand tretenden „Babyboomer“ übersteigen die Zahlen der zu erwartenden Ordinationen in erheblichem Maß. Inzwischen wurde mit dem Stipendienprogramm und der Pfarrstelle für Nachwuchswerbung ein Zeichen gesetzt. So notwendig die bestehenden Programme zur Nachwuchsgewinnung jedoch sind, müssen sie durch Maßnahmen ergänzt werden, die den Pfarrdienst attraktiv erhalten und gestalten. Attraktive Arbeitsbedingungen einerseits und mit ihrer Tätigkeit zufriedene Pfarrerinnen und Pfarrer sind die beste Werbung für den Pfarrberuf bzw. für die Kirche als attraktive Dienstgeberin.
5. In diesem Zusammenhang begrüßen wir ausdrücklich die Einführung von **Kooperationsräumen** zur Förderung und Entwicklung der Zusammenarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern einerseits und Kirchengemeinden auf der anderen Seite. Die Kooperationsräume ermöglichen es den Pfarrerinnen und Pfarrern, im Rahmen einer horizontalen Personalentwicklung Gaben und Talente, die sie zum Teil im Rahmen von

Fort- und Weiterbildungen weiterentwickelt haben, gezielt einzusetzen und daran orientiert in Absprache und Ergänzung mit Kolleginnen und Kollegen inhaltliche Schwerpunkte ihrer Arbeit zu setzen. Solange die Kirchengemeinden als alleinige Anbieter und „Vollversorger“ ihre Angebote planen und gestalten mussten, waren solche Schwerpunktsetzungen nur in sehr begrenzten Rahmen möglich.

Damit sich diese Form der Zusammenarbeit jedoch bewährt, bedarf es gezielter Angebote der Begleitung und Beratung der erforderlichen Prozesse für Gemeinden und Geistliche gleichermaßen. So halten wir es für unbedingt erforderlich, dass es neben der Möglichkeit zur finanziellen Förderung von Gemeindeberatung durch die Landeskirche entsprechende Angebote zur Entwicklung und Verbesserung der Teamfähigkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern im Rahmen des Evangelischen Studienseminars Hofgeismar vorgehalten werden. Der Großteil der Pfarrerinnen und Pfarrer im aktiven Dienst sind während ihrer Ausbildung in den Zeiten der so genannten Theologenschwemme eher zu „Einzelkämpferinnen und Einzelkämpfern“ ausgebildet worden und haben in ihrem beruflichen Werdegang angesichts der personellen Ausstattung ihrer Kirchengemeinden oft genug ein Bewusstsein der „Alleinzuständigkeit“ entwickelt. Beides gilt es im Rahmen von Fortbildungsangeboten aufzulösen und in Richtung engerer Zusammenarbeit und Teamwork weiterzuentwickeln.

6. Dabei gilt es insbesondere die **Zusammenarbeit mit Vertretern anderer Berufsgruppen und mit Ehrenamtlichen** im Rahmen von multiprofessionellen Teams einzuüben. Hier denken wir zum Beispiel an die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden in den Verwaltungsassistenzen. Die neue Aufteilung von Verwaltungsaufgaben sollte u. E. gut begleitet werden, damit dieses von uns sehr begrüßte Instrument der Verwaltungsentlastung gut gelingt. Hier sehen wir unter anderen eine Aufgabe für die Dekaninnen und Dekane, denen diese Mitarbeitenden dienstrechtlich unterstellt sind.
7. Angesichts der zu erwartenden Vakanzen bitten wir die derzeit im Bereich der EKD diskutierte freiwillige Verlängerung des Dienstes sinnvoll zu gestalten. Darüber hinaus bitten wir, die von Pfarrerinnen und Pfarrern im Ruhestand übernommenen Vertretungsdienste angemessen - auch finanziell - zu honorieren.
8. Im Rahmen der engeren Zusammenarbeit im Kooperationsraum gilt es, die Rolle der **Pfarrerinnen und Pfarrer in funktionalen Diensten** zu reflektieren und zu klären. Mit der Ausdifferenzierung und Spezialisierung des Pfarrdienstes reagierte auch unsere Landeskirche auf die Ausdifferenzierung unserer Gesellschaft. Die Reformbeschlüsse sehen die Bestimmung eines zahlenmäßigen Verhältnisses von Gemeinde- und Funktionspfarrstellen vor. Diese Festschreibung begrüßen wir ausdrücklich. Angesichts der zu erwartenden Pfarrstellen-Vakanzen im Bereich der Gemeinden erwarten wir einen großen Druck auf die Personalverantwortlichen unserer Kirche zunächst die Gemeindepfarrstellen zu besetzen. Die zeitliche Befristung von landeskirchlichen Pfarrstellen verstärkt diese Befürchtungen, denn sie ermöglicht es, funktionale Pfarrstellen zugunsten von Gemeindepfarrstellen nicht wiederzubesetzen. Aus diesem Grund halten wir eine pastoraltheologische und ekklesiologische Verhältnisbestimmung beider Bereiche pastoralen Handelns für dringend erforderlich. Wichtige Orientierungen können in diesem Zusammenhang die Überlegungen von Eberhard Hauschildt und Uta Pohl-Patalong sein²
Hierbei ist die Verhältnisbestimmung der landeskirchlichen Pfarrerinnen und Pfarrer zu

² Hauschildt, Eberhard; Pohl-Patalong, Uta; Kirche; Lehrbuch Praktische Theologie, Band 4; Gütersloh 2013

den Teams der Kooperationsräume ebenfalls noch offen und klärungsbedürftig. Wir haben als Berufsverband der Pfarrerinnen und Pfarrer ein großes Interesse, an dieser Aufgabe in den zuständigen Gremien aktiv mitzuwirken.

9. Die Zusammenarbeit in Kooperationsräumen macht eine Beschreibung des Dienstes der Pfarrerinnen und Pfarrer erforderlich. Die **Dienstbeschreibungen für den Gemeindepfarrdienst**, die derzeit mit den Pfarrerinnen und Pfarrern erstellt werden, halten wir für ein angemessenes Instrument zur nicht alleine zeitlichen Begrenzung eines grundsätzlich entgrenzten Berufs. Die damit intendierte Aufgabenkritik, in die auch die Kirchenvorstände einbezogen sein sollten, hilft Überforderungen, Unzufriedenheit und Belastungen zu minimieren und das Vertrauen aller Beteiligten in ihre Kirche zu erhalten und zu stärken. Sofern sie konsequent durchgeführt wird, kann dies auch gelingen. Die aus der Aufgabenkritik resultierenden Dienstbeschreibungen tragen nicht allein dazu bei, Mitte und Maß des Pfarrdienstes zu bestimmen und Zuständigkeiten festzulegen, sondern sind wichtige Instrumente eines Gesundheitsmanagements für den Pfarrberuf, das zusammen mit zu schaffenden und auszubauenden Angeboten zur Personalentwicklung wesentliche Faktoren für die Attraktivität der „Dienstgeberin Kirche“ darstellen.

Es geht darum zu vermitteln, dass die Dienstbeschreibungen keine Gängelung oder Einschränkung der „Freiheit des Amtes“ bedeuten, sondern diese gerade sicherstellen sollen, damit Pfarrerinnen und Pfarrer „gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“ können. Dabei wird auch eine Verständigung darüber erfolgen müssen, wie mit all jenen Aufgaben umgegangen wird, die künftig nicht mehr von Pfarrerinnen oder Pfarrern innerhalb der zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen erledigt werden können. Grundsätzlich wird aber auch zu überlegen sein, welche Aufgaben oder Angebote ganz entfallen, weil es niemanden mehr gibt, dem sie übertragen werden können. Leider ist es bisher nur ansatzweise gelungen, Sinn und Zweck von Aufgabenkritik und konsequent umgesetzten Dienstbeschreibungen öffentlich zu vermitteln. Dies wird umso besser gelingen, je konsequenter die Aufgabenkritik durchgeführt wird.

Das gilt vor allem für die mittlere Leitungsebene. Denn es ist kontraproduktiv, wenn einzelne Dekaninnen oder Dekane den Diskurs mit Kirchenvorständen scheuen und stattdessen Pfarrerinnen und Pfarrer auffordern, die Arbeitszeiten „schönzurechnen“. Wenn jedoch Dekaninnen und Dekane – so verständlich das angesichts der neuen Fülle von Aufgaben sein mag– in dem Instrument der Dienstbeschreibungen nur die für sie entstehende Mehrarbeit oder ein Instrument zur Stärkung ihrer Macht sehen, kann es kaum zum Erfolg führen. Dekaninnen und Dekane sollten sich stärker an den bisher geltenden Leitvorstellungen des ephoralen Amtes orientieren und die Begleitung und Vermittlung der Dienstbeschreibungen stärker als eine Art Coaching-Prozess begreifen. Sie würden damit einen wichtigen Beitrag zu einer horizontalen Personalentwicklung leisten, die Zufriedenheit und arbeitsbezogene Gesundheit der Pfarrerinnen und Pfarrer fördern und dazu beitragen, die mit den Reformen intendierte neue „Unternehmens“-Kultur der EKKW als Netzwerkorganisation zu festigen.

10. Der mit den beschriebenen Prozessen verbundene **Wandel des Berufsbildes** „Pfarrerdienst“ ist noch an keiner Stelle pastoraltheologisch reflektiert worden. Wir bitten daher darum, einen Konsultationsprozess zur Neubestimmung des Pfarrdienstes in der Gemeinde und im funktionalen Dienst vergleichbar den Pfarrbildprozessen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und der Evangelischen Kirche in Baden durchzuführen. Als Ergebnis dieses Konsultationsprozesses sollte eine grundlegende Überarbeitung bzw. die Ablösung des Grundsatzpapiers „Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft“ aus dem Jahr 2004 stehen. Hierzu ist eine theologische Verhältnisbestimmung der verschiedenen kirchlichen Ämter zur Kommunikation des Evangeliums unabdingbar.
11. Im Zuge der Verlagerung von Entscheidungsbefugnissen auf die mittlere Ebene (Pfarrstellenbudgets und regionale Pfarrstellenplanung) werden sich die **Aufgaben der Dekaninnen und Dekane bzw. des Personaldezernats** wesentlich verändern. Das Verhältnis von Personaldezernat und den Verantwortlichen für die Pfarrstellenplanung in den Kirchenkreisen gilt es, neu zu fassen und die erforderlichen Prozesse zu entwickeln und zu beschreiben. Auch für den Dienst der Dekaninnen und Dekane ist die begonnene Aufgabenkritik fortzuführen. Neben den bisherigen ephoralen Aufgaben kommen nun stärker Steuerungs- und Managementaufgaben auf diesen Personenkreis zu, der hierfür unter Umständen entsprechend weiterqualifiziert werden muss. Diese Aufgabe der Führungskräfteentwicklung liegt in der Verantwortung des Personaldezernats. Im Personaldezernat verschiebt sich das Aufgabenspektrum von den bisher wahrgenommenen konsistorialen Aufsichts- und Steuerungsaufgaben, die an einigen Stellen allerdings auch verstärkt werden, hin zu Dienstleistungsaufgaben einer Art „Personalagentur“ (Nachwuchs-Gewinnung, Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung, Personalbewirtschaftung, Personalvermittlung u. a.). Schon jetzt zeigt sich, wie notwendig ein angemessener Support der mittleren Ebene durch das Landeskirchenamt ist. Gerade angesichts der neuen Aufgabenstellungen zur Stellenplanung sowie zur Übertragung der Anstellungsträgerschaft für den gemeindepädagogischen Dienst und andere Berufsgruppen ist eine gute Unterstützung und Beratung durch das Landeskirchenamt unerlässlich. Die verschiedenen neuen Dienstleistungsaufgaben des Landeskirchenamtes und die Aufgabe der Personal- und Führungskräfteentwicklung sind in das Aufgaben-Portfolio des Landeskirchenamtes, insbesondere des Personaldezernats, zu integrieren. Geeignete Unterstützungsstrukturen sind auszubauen oder neu zu schaffen, bzw. sind die finanziellen Mittel für die Unterstützung durch Drittanbieter bereitzustellen.
12. Im Zusammenhang der Veränderungen der Leitungsämter auf der mittleren Ebene halten wir eine gezielte Führungskräfteentwicklung als integralen Bestandteil einer allgemeinen Personalentwicklung für unerlässlich. Für die neuen Leitungsaufgaben werden qualifizierte Fachkräfte benötigt. Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung sollten konsequenterweise Leitungsämter der mittleren Ebene offen ausgeschrieben

werden. Dadurch würde ein transparentes Verfahren geschaffen, in dem die Anforderungen und erforderlichen Qualifikationen klar definiert wären.

Der Vorstand des Pfarrvereins der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck sieht in den vorgeschlagenen Reformen viele gute Ansätze zur qualitativen Weiterentwicklung der Volkskirche, die wir gerne unterstützen und deren Weiterentwicklung wir gerne konstruktiv begleiten wollen.

Angesichts der Fülle der Reformvorschläge sehen wir an einigen Stellen auch dringenden Verbesserungsbedarf. Aus diesem Grund halten wir eine Art Moratorium und eine gut durchgeführte Zwischenbilanz des Reformprozesses für unerlässlich, um daraus die Bereiche zu ermitteln, bei denen eine Nachsteuerung erforderlich ist.

Wir bitten unsere Mitglieder, die hier gemachten Ausführungen zu diskutieren und durch Rückmeldungen an den Vorstand zu begleiten.

Den kirchenleitenden Personen und Gremien unserer Kirche bieten wir uns als Berufsverband der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck als Gesprächspartner an und freuen uns auf die Gespräche und eine Einbindung in die weiteren Beratungen.

Bad Hersfeld, am 7. November 2019

Der Vorstand des Pfarrvereins
Kurhessen-Waldeck