

Priorisierungsprozess Transformationsprozess

Bezirkssynode

WARUM? – Zahlen und Fakten

Warum wir jetzt gemeinsam handeln müssen:

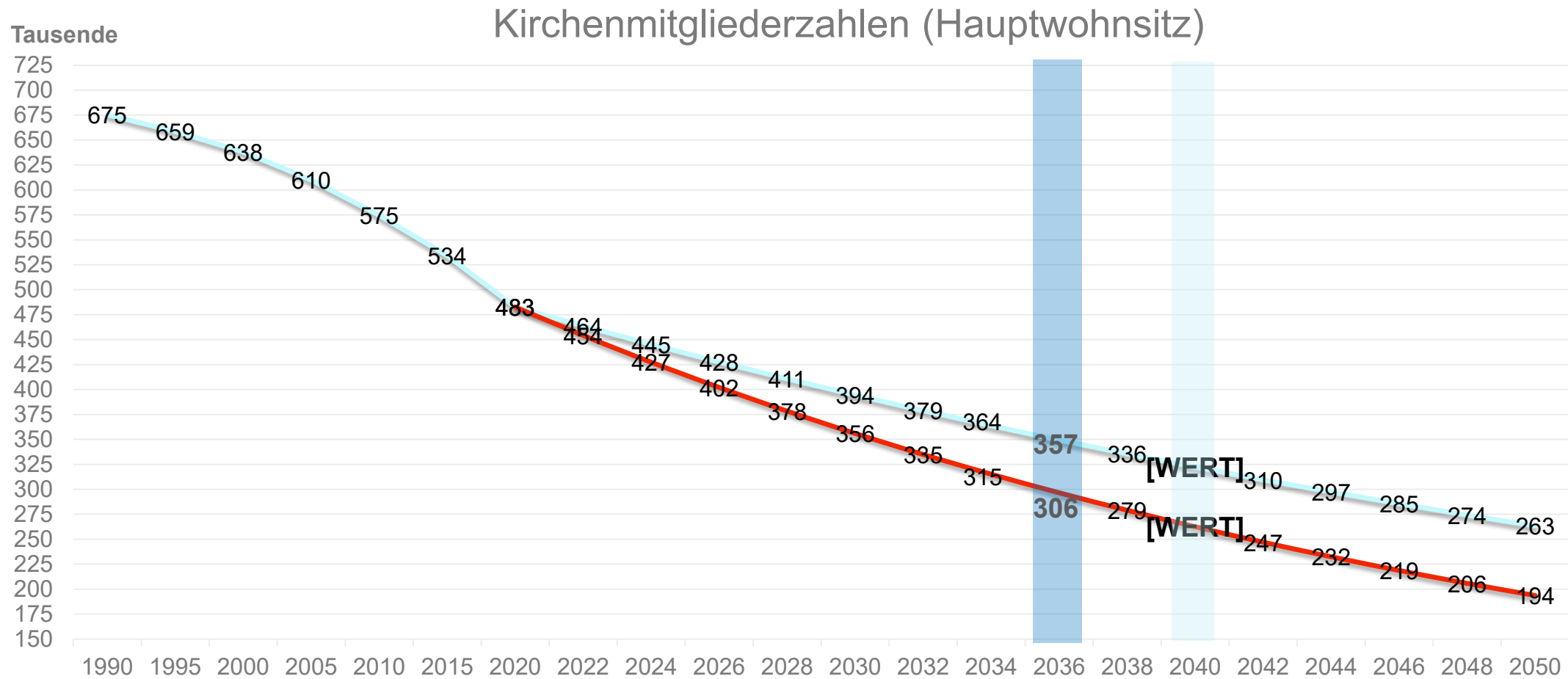
Wir alle wollen eine Kirche, die auch künftig für die Menschen da ist – in der Gemeinde, in Seelsorge und Bildung sowie in der Diakonie.

Aber wenn wir weitermachen wie bisher...

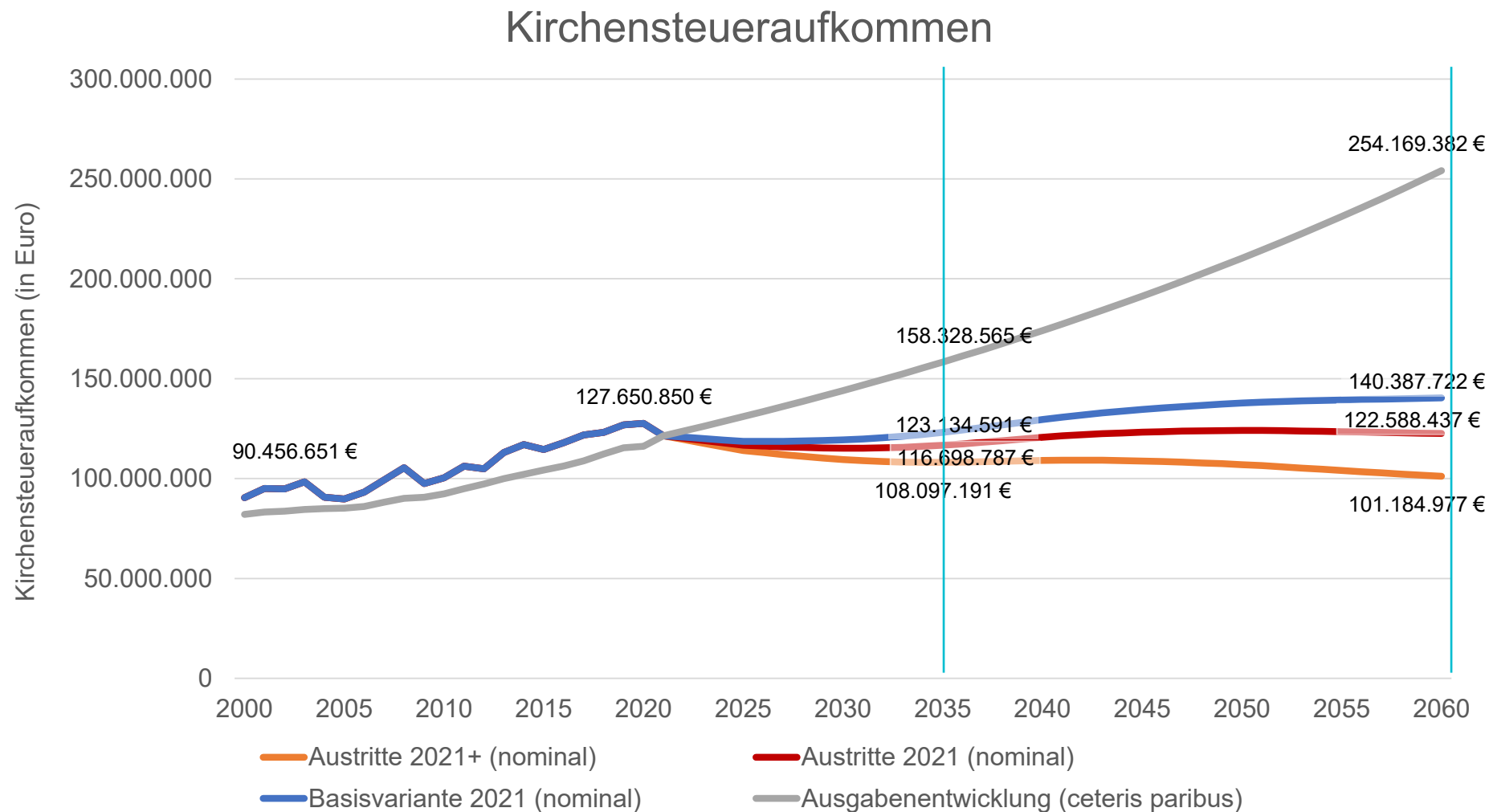
- ➔ ... sind unsere Rücklagen in spätestens 10 Jahren vollständig aufgebraucht.
 - 1
 - Verpflichtungen gegenüber unseren Mitarbeitenden könnten wir damit nicht mehr nachkommen.
 - Kirchliches Leben in der Gemeinde, in Seelsorge, Bildung, und Diakonie käme zum Erliegen.
 - Wir können unseren kirchlichen Auftrag, das Evangelium zu verkünden, allenfalls noch rudimentär erfüllen.
 - Wir wären handlungsunfähig!
- ➔ ... werden wir unsere kirchliche Arbeit einfach nicht mehr leisten können.
 - 2
 - Wachsende Aufgaben können nicht mit immer weniger Personen unverändert bewältigt werden.
 - Das gilt für alle Berufsgruppen und auch die ehrenamtlich in der Kirche engagierten Menschen.
 - Beispiel: Eine Pfarrperson wendet heute ca. 10 % ihrer Arbeitszeit für die Bedienung der Struktur auf (Gremienarbeit, Betreuung von Gebäuden, Bewirtschaftung von Haushalten). In 2035 werden es zwischen 32% – 86 % sein!
- ➔ ... werden noch mehr Menschen bis 2035 der Kirche den Rücken zugekehrt haben.
 - 3
 - Wir haben keine Antworten gefunden auf den Wandel der Frömmigkeits- und Religionskultur.
 - Kirchenmitglieder, die den kirchlichen Wandel wollen und einfordern, wenden sich enttäuscht ab und treten aus.
 - Kirche zieht sich im Wesentlichen auf die Tradition und ihren inneren Kern zurück und übersieht die Bedürfnisse vieler Kirchenmitglieder/Menschen. Kirche wird zunehmend irrelevant für das Leben der/des Einzelnen.

Prognose Mitgliederzahlen

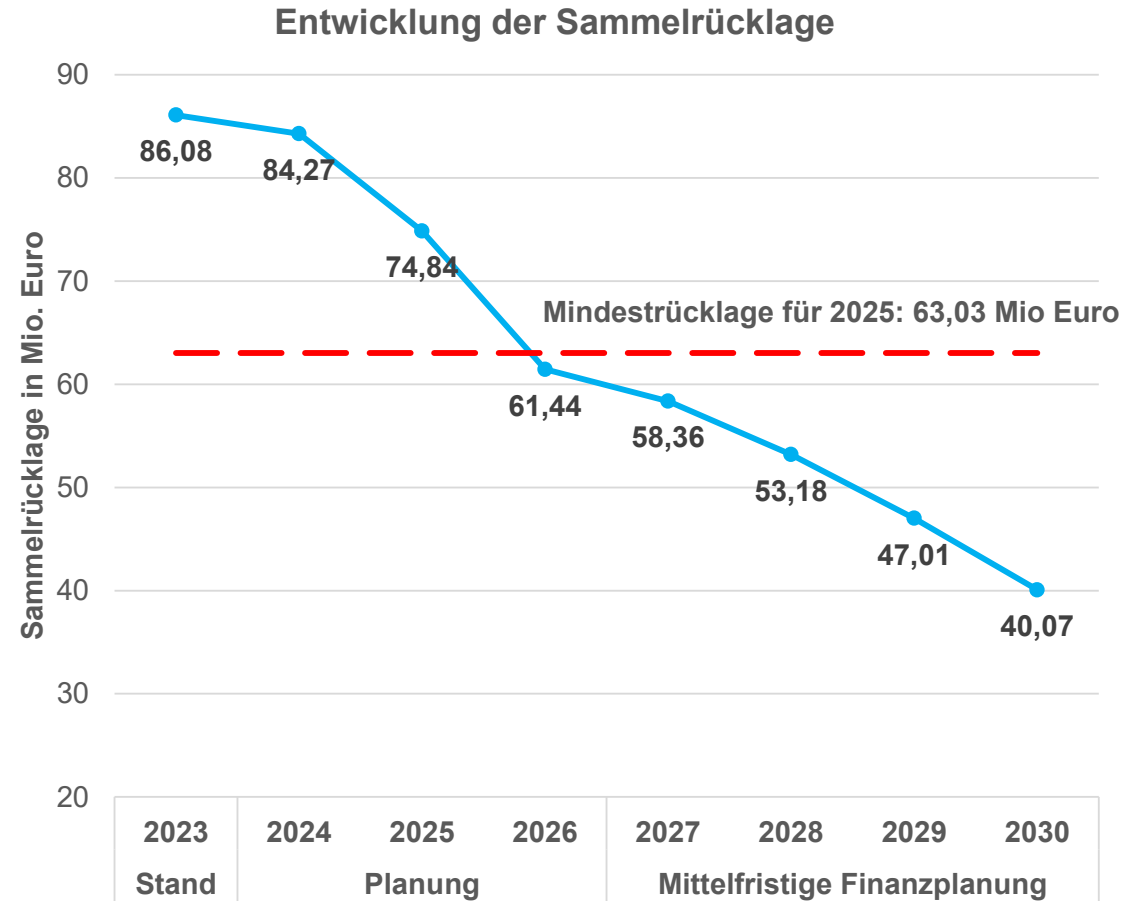
1



Budgetbedarf



Rücklagenentwicklung



Weniger von uns müssen viel mehr leisten!

2

Personalentwicklung bis 2035

Berufsgruppe	VZÄ aktuell	VZÄ (2035)
Gemeindepfarrdienst (einschließlich Dekan*innen)	264,38*	113**
Gemeindediakon*innen	54,9	26
Jugendreferent*innen	27,24	20
Bezirkskantor*innen / Kirchenmusiker*innen	16	16
Lektor*innen und Prädikant*innen	323	300

**laut Personalplanung 2022*

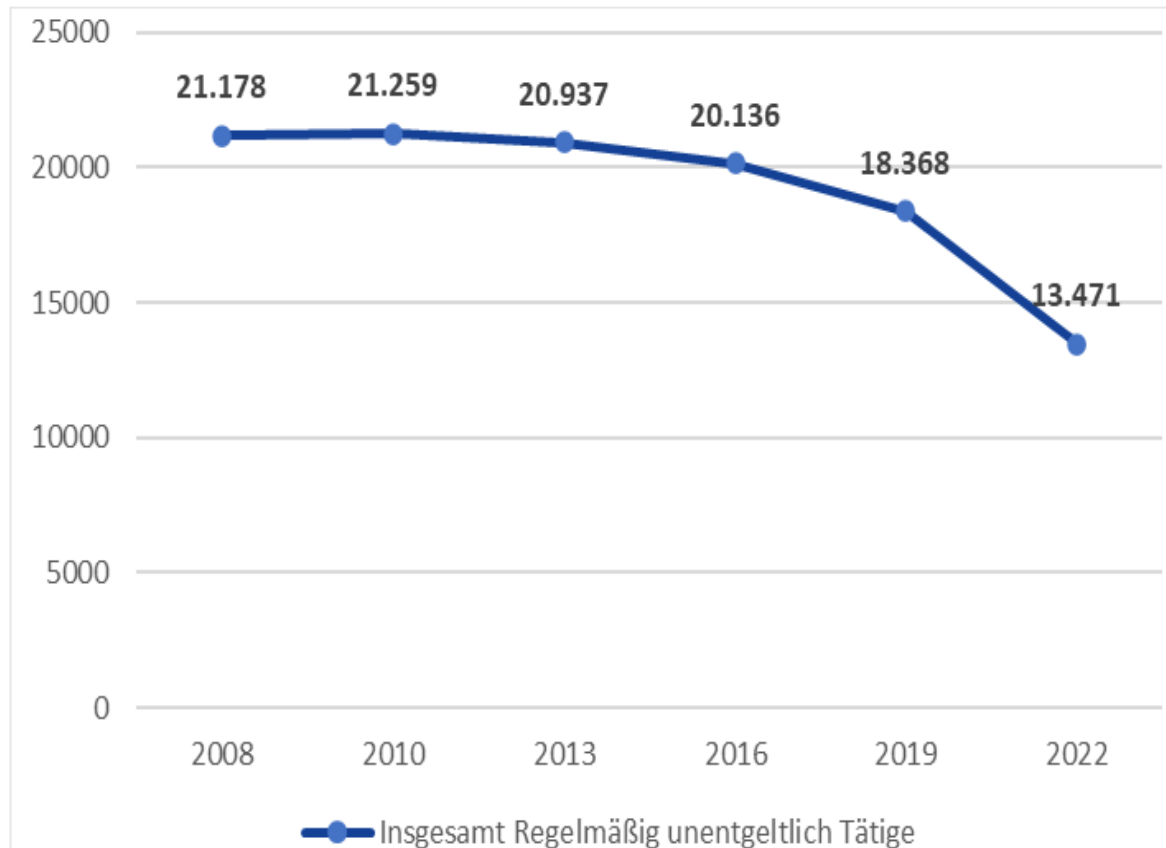
*** laut heutiger Studierendenzahl erwartbar*

Personal für 394 Kirchengemeinden und 15 Kirchenbezirke (Stand: 12/2023)

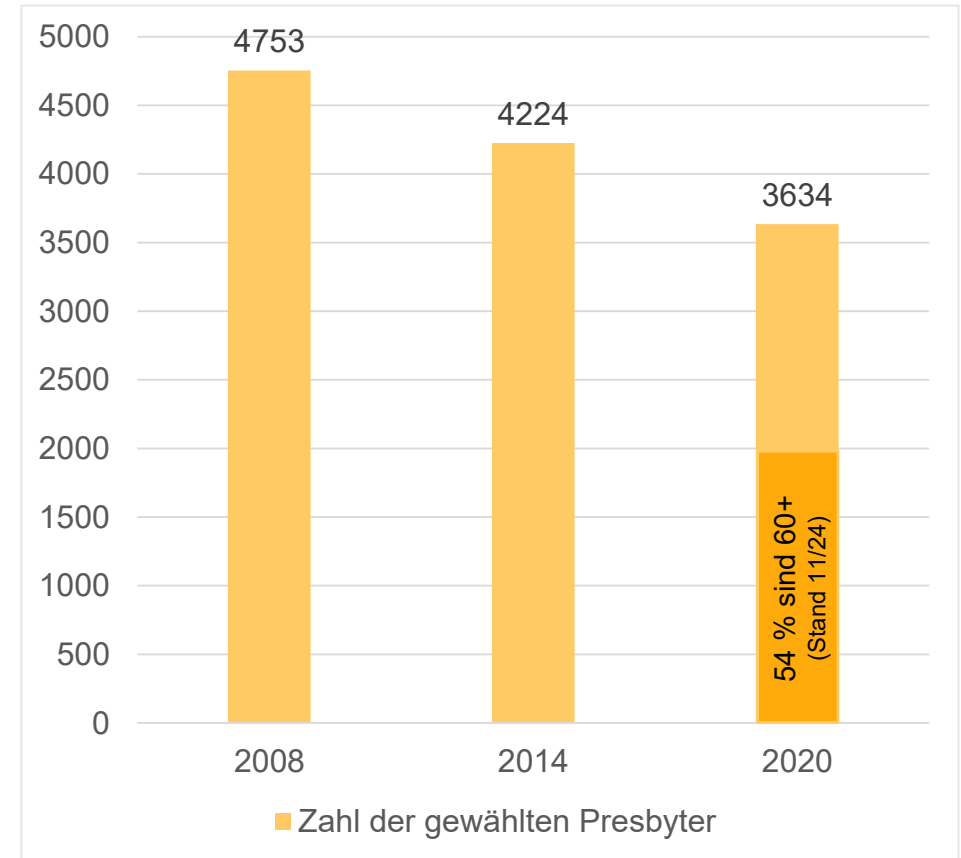
Entwicklung des Ehrenamts

2

*Anzahl ehrenamtliche Mitarbeiter*innen*



*Anzahl Presbyter*innen 2008 - 2020*



Beobachtungen aus der VI. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung der EKD

- Fokus auf die Diakonie
- Verschiebung der persönlichen Relevanz/Wichtigkeit: vom Sonntagsgottesdienst zu den Kasualien
- Die Bedeutung der Familie als Ort, an dem man dem Glauben begegnet, nimmt ab.
- 80% der ev. Kirchenmitglieder meinen, Kirche müsse sich grundlegend ändern

Zitat aus „Mild religiös“ von Prof. Dr. Kristian Fechtner, Uni Mainz, 2023, S. 155

„Kurzum: Gelebte Religion ist für viele Zeitgenossinnen und Zeitgenossen – auch für die meisten, die als Christenmenschen zur Kirche gehören – etwas ‚Beiläufiges‘: Man nimmt *auch* die Engelsfigur ins Krankenhaus mit; man geht *mal* pilgern; man betet *dann und wann*; man entzündet in der Kirche eine Kerze, *wenn es sich ergibt*; man geht in die Oper *und ins Weihnachtsoratorium*.

Beiläufig meint nun allerdings nicht, dass die Praktiken für die Subjekte marginal oder gar irrelevant sind, denn sie können von ihnen durchaus als (auch existentiell) bedeutsame Erfahrung erlebt, gedeutet und erinnert werden. Das ist nicht wenig.“

Priorisieren heißt transformieren: Wir werden uns deutlich verändern - überall!



Unser **Vorstellung** war, durch eine **Priorisierung** der **Aufgaben und Ausgaben** den Umbau der Kirche und die Einsparvorgabe von 60 Mio. € zu erreichen. Leider hat sich diese **Annahme nicht bewahrheitet**. Priorisieren reicht nicht, **transformieren ist erforderlich!**



Wenn wir eine **zukunftsfähige und funktionierenden Kirche** gestalten wollen:

- ... können wir **nicht einfach auf Aufgabenfelder zugunsten anderer** verzichten.
- ... werden wir erforderliche **Einsparungen in den größten Ausgabeblöcke** („Big Points“) erzielen müssen. Diese machen fast 90 % des Gesamtbudgets aus. Innerhalb der großen Ausgabenblöcke können wir noch priorisieren.



Nur wenn wir transformieren,

- sind wir **künftig dauerhaft solide finanziell aufgestellt** und
- eröffnen den Menschen **unterschiedliche und attraktive Zugänge zum Evangelium**.

„Big Points“

	<i>Gesamt</i>	<i>136,13 Mio €</i>	<i>100,00%</i>
	Bezeichnung	Bedarf	Anteil Gesamtbudget
1	Gemeindepfarrdienst (inkl. Versorgung von 11,3 Mio. €)	50,52 Mio €	37,10%
2	Landeskirchenrat Speyer (inkl. aller Abteilungen)	15,76 Mio €	11,58%
3	Allg. Schlüsselzuweisungen Kirchengemeinden und Kibez	11,84 Mio €	8,70%
4	Kindertagesstätten (Personal und Sachkosten der LK)	9,70 Mio €	7,13%
5	Zuweisung nach dem Verwaltungsamtsgesetz	6,98 Mio €	5,13%
6	Gesamtkirchliche Dienste	6,15 Mio €	4,52 %
7	Allgemeine soziale Arbeit (Zuweisung DW)	6,05 Mio €	4,45%
8	Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone	4,60 Mio €	3,38%
9	Baumittel Kirchengemeinden	4,25 Mio €	3,12%
10	Religionsunterricht	2,80 Mio €	2,06%
11	Seelsorge an Kranken und Behinderten, Telefonseelsorge	2,39 Mio €	1,76%
	Gesamt	115,99 Mio €	88,93 %

Prozessdesign

Landessynode (Auftraggeberin & Entscheiderin)

Steuerungsgruppe: Kirchenregierung 1 P, Synodalpräsidiums

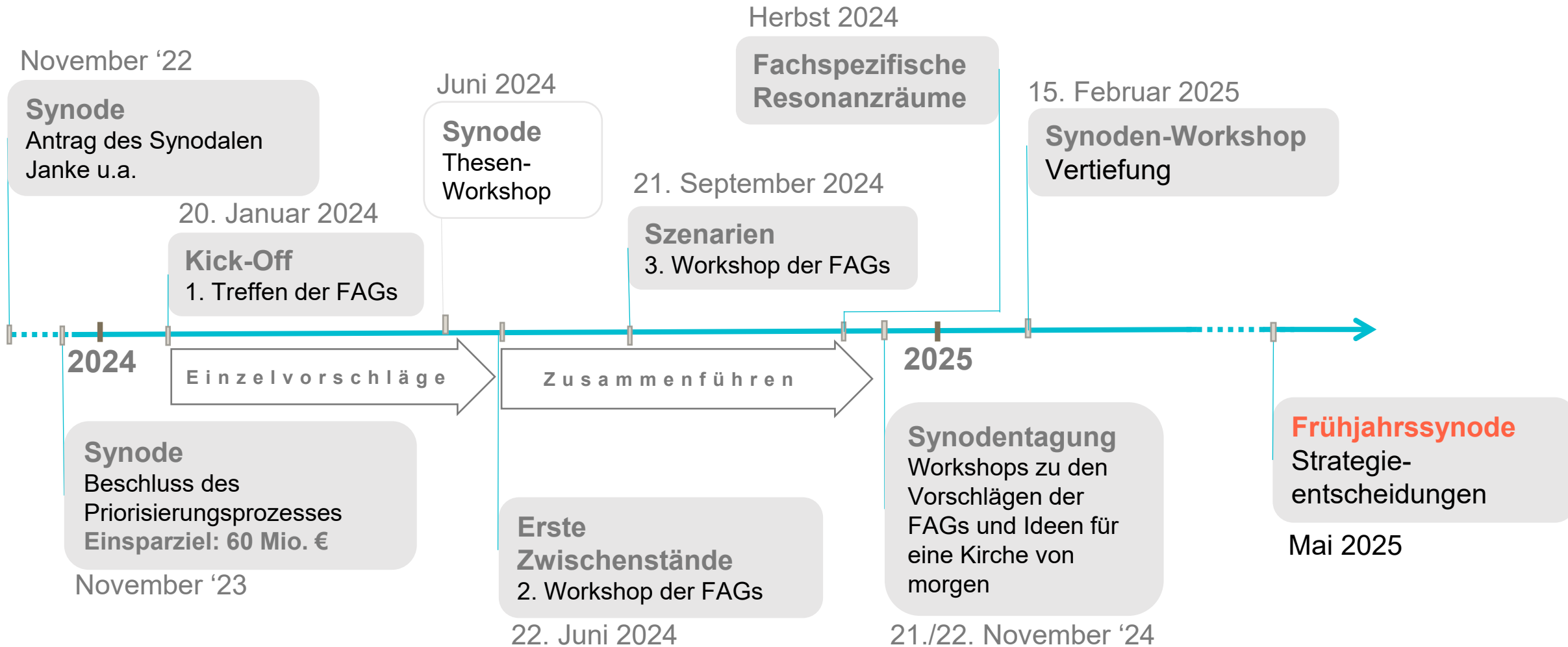
Wissenschaftlicher Beirat
*Wissenschaftler*innen aus den Bereichen Theologie, Soziologie*

Mitgliederrat (in der Funktion als Bürgerrat)



Pro Aufgabenefeld 1 fachspezifischer Resonanzraum
 Je 9-15 Mitglieder: 3-5 Synodale, 3-5 Ehren- oder Hauptamtliche, 3-5 externe
 Fachleute:

Was bisher geschah:



Vorschläge für die Landessynode

Anstehende Strategieentscheidungen auf der Landessynode im Mai 2025

1 Strukturveränderungen

- Begrenzung des Körperschaftsstatus des öffentlichen Rechts auf 2 Ebenen
- Ortskirchengemeinde als Körperschaft des kirchlichen Rechts
- 4 statt 15 Kirchenbezirke

2 Bildung

- Der RU und seine Unterstützungsstrukturen bleiben bestehen, werden aber umgebaut.
- Das ETGA wird zu 100 % refinanziert oder an den Landkreis übergeben.

3 Seelsorge => in jedem Bereich der Sonderseelsorge mindestens eine hauptamtliche Person

4 Haus der gesamtkirchlichen Arbeit => alle gesamtkirchlichen Dienste (außer DW) zusammenführen

5 Errichtung eines gemeinsamen Kitaträgers und einer gemeinsamen Kirchenverwaltung

6 Pfarrhäuser (Systemumstellung)

=> Verpflichtung der Kirchengemeinden, eine Pfarrwohnung zu stellen, wird aufgehoben

7 Aufnahme von Gesprächen mit anderen Landeskirchen hinsichtlich einer Fusion

Strukturveränderungen

1

Wie kann kirchliche Arbeit 2035 auf der Ebene der Ortskirchengemeinden sowie der Regiokirchengemeinden (evtl.) und Kirchenbezirke gestaltet werden?

- mit Zeit und Geld für kirchliche Arbeit und damit zum Teilen der frohen Botschaft,
- mit vielfältigen Zugängen zur Kirche (ortsbezogen und thematisch, digital und analog)
- mit Frei-/Gestaltungsräumen für Ehren- und Hauptamtliche
- mit dem dann vorhandenen Personal, das wir uns noch leisten können,
- mit einer schlanken, effizienten Verwaltung

→ Trotz sich ändernder Rahmenbedingungen (in einer säkularisierten Gesellschaft, bei sinkenden Gemeindegliederzahlen und deutlich geringeren Finanzmitteln)!

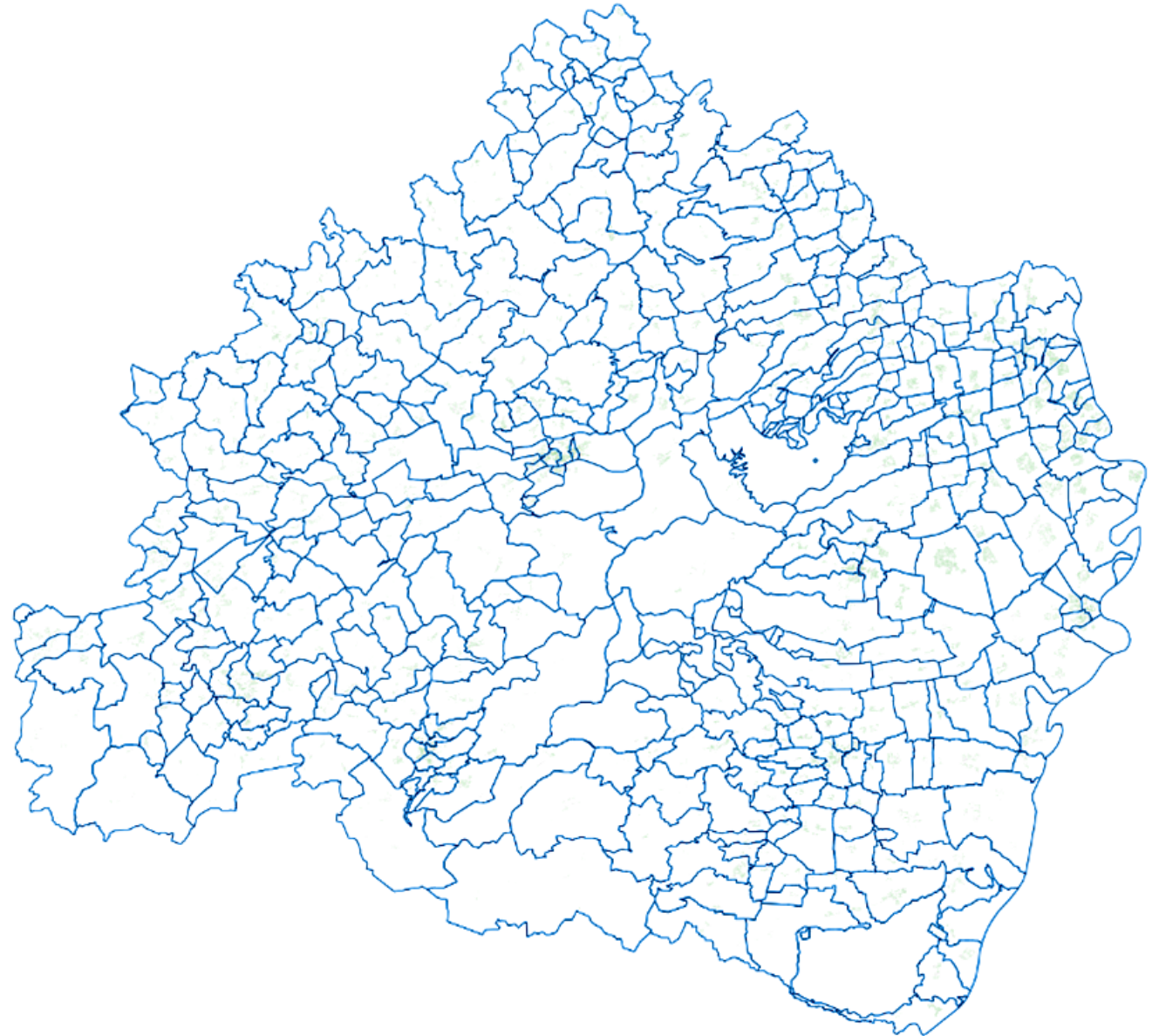
Status Quo

Gesamte Landeskirche Pfalz

Einheiten mit öffentlich-rechtlichem
Körperschaftsstatus:

- 394 OrtsKG
- 15 Kirchenbezirke
- 1 Landeskirche
- 15 Kita-Zweckverbände /
Verwaltungszweckverbände /
Gesamtkirchengemeinden

insgesamt 425 Einrichtungen



Modelle zu Strukturveränderungen

Modell A

Ca. 20 Regio KG

als öffentlich-rechtliche Körperschaften

Modell B

4 Kirchenbezirke

als öffentlich-rechtliche
Körperschaften



ca. 20 Regioteams

Basis in beiden Modellen:

394 Ortskirchengemeinden als **Körperschaften des kirchlichen Rechts**

*mit dem Auftrag, das kirchliche Leben vor Ort zu gestalten
plus gesetzlich abgesicherten Selbstbestimmungsrechten
(Budgetverantwortung, Vollmachten, zweckgebundenes
Vermögen, eigenes Beschwerde- und Klagerecht)*

	Modell A: Regiokirchengemeinde als KÖR	Modell B: Kirchenbezirk als KÖR
ORTSKIRCHE	Ortskirchengemeinden als Körperschaft kirchlichen Rechts mit Ortskirchengemeinderäte als Gremium	
	<u>Aufgaben</u>	
	• Vergleichbar mit den Aufgaben nach § 13 Abs. 2 KV, insbesondere: Förderung des kirchlichen Lebens vor Ort • Statt des Vermögens wäre das Budget gewissenhaft zu verwalten.	
	<u>Gremium</u>	
	• Wahl des Ortskirchengemeinderates durch die Mitglieder der Ortskirchengemeinde + Berufungen weiterer Personen • Zuordnung einer Pfarrperson aus dem Regioteam (Bezugsperson); Teilnahmerecht für alle Hauptamtlichen	
	<u>Eigentum und Vermögen</u>	
	• Das Eigentum geht auf die zukünftige Körperschaft des Öffentlichen Rechts über. Es werden Nutzungsrechte für die kirchlichen Gebäude begründet. Die ursprünglichen (heutigen) Eigentümer bekommen Beteiligungsrechte (Einvernehmen mit einer Schlichtungsinstanz) insbesondere bei dauerhafter Vermietung bzw. Verkauf. • Die Zweckbindung für das heutige Vermögen (z. B. aus Spenden, Erbschaften) bleibt bestehen. Die freien Rücklagen von heute stehen in Höhe von x % für die Aufgaben der neuen Körperschaft des Öffentlichen Rechts zur Verfügung, die anderen x % werden zweckgebunden für die jeweilige Ortskirchengemeinde zurückgestellt.	
	<u>Eigenständiges Beschwerde- und Klagerecht vor dem kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgericht</u>	
	<u>Vollmachten</u>	
	• gesetzliche Vollmacht für den außerkirchlichen Rechtsverkehr im Rahmen ihrer Aufgaben und ihres Budgets • Einzelvollmachten darüber hinaus möglich	

	Modell A: Regiokirchengemeinde als KÖR	Modell B: Kirchenbezirk als KÖR
REGION	• Bildung von Regiokirchengemeinden mit dem Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts (jeweils ca. 15.000 Gemeindemitglieder) • Wahl eines Presbyteriums (Organ) durch die Mitglieder der Regiokirchengemeinde	
	Regioteam In jeder Region wird ein Regioteam eingesetzt, dem beispielsweise folgende hauptamtliche Personen zugewiesen werden: ca. 5 VZÄ Pfarrpersonen, 1,3 VZÄ Gemeindediakon*innen; 1 VZÄ Jugendreferent*innen; 0,8 VZÄ Kirchenmusiker*innen; 0,35 VZÄ Geschäftsführung, 0,5 Standardassistenten + evtl. x VZÄ Mitarbeitende der Diakonie. Zu den Aufgaben des Regioteams gehören insbesondere die Leitung des Gottesdienstes mit Predigt und Verwaltung der Sakramente, die Amtshandlungen, die Seelsorge und die christliche Unterweisung insbesondere in Grundschulen und Kitas (vgl. § 17 Abs. 1 KV). Die Aufgabenverteilung zwischen den Hauptamtlichen wird in einem Geschäftsverteilungsplan festgelegt und für jede Ortskirchengemeinde wird eine Pfarrperson als Bezugspfarrer*in benannt. Die Ortskirchengemeinderäte sind bei der Erstellung dieses Plans zu beteiligen. In der Region, für mehrere Regionen gemeinsam sowie auch für den Kirchenbezirk können thematische Teams (z.B. Konfi-Zeit, Seniorenarbeit, Gottesdienste) aus Haupt- und Ehrenamtlichen gebildet werden.	
	Weitere Aufgaben aufgrund des öR Körperschaftsstatus: • Verwaltung des Vermögens inkl. Überwachung des Haushaltes und Jahresrechnung • Verantwortung für Grundstücke und Gebäude • Gerichtliche und außergerichtliche Vertretung	

	Modell A: Regiokirchengemeinde als KÖR	Modell B: Kirchenbezirk als KÖR
	Die Zahl der Kirchenbezirke wird von 15 auf 4 reduziert.	
Kirchenbezirk	<u>Aufgaben des Dekans/der Dekanin</u> (vergleichbar mit einer Prälatur) • geistliche Betreuung der Orts- und Regiokirchengemeinden und Kitas • Vernetzung/Verbindung zwischen Landeskirche und Orts- und Regiokirchengemeinden • Vernetzung, Fort- und Weiterbildung sowie Beratung der Haupt- und Ehrenamtlichen des Kirchenbezirks • Vertretung in der Öffentlichkeit bzw. der kommunalen Politik • episkopale Aufgaben: Einführung und Visitation <u>Gremium</u> Gremien können bei Bedarf gebildet werden, insbesondere Konvente der Hauptamtlichen. <u>Dekanin/Dekan</u> Die Dekanin oder der Dekan ist eine Führungsperson der Landeskirche (vgl. Prälat*in).	<u>Aufgaben der Organe des Kirchenbezirks</u> • geistliche Betreuung der Ortskirchengemeinden, Regioteams und Kitas • Vernetzung/Verbindung zwischen Landeskirche, Regioteams und Ortskirchengemeinden • Vernetzung, Fort- und Weiterbildung sowie Beratung der Haupt- und Ehrenamtlichen des Kirchenbezirks • Vertretung in der Öffentlichkeit bzw. der kommunalen Politik • episkopale Aufgaben: Einführung und Visitation • Geschäftsführung (Verantwortung) für die Ortskirchengemeinden inkl. Haushaltserstellung/-überwachung einschl. Jahresrechnung • Kontakt zur Landeskirche und zu den Verwaltungseinheiten • Wahl der Landessynodalen <u>Organe</u> • Bezirkssynode, Bezirkskirchenrat und Dekanin bzw. der Dekan • Wahl der Bezirkssynodalen durch die Gemeindeglieder des Kirchenbezirks <u>Dekanin/Dekan</u> Die Dekanin oder der Dekan und die Stellvertretung werden gewählt und ist v. A. w. Mitglied in der Bezirks- und Landessynode..

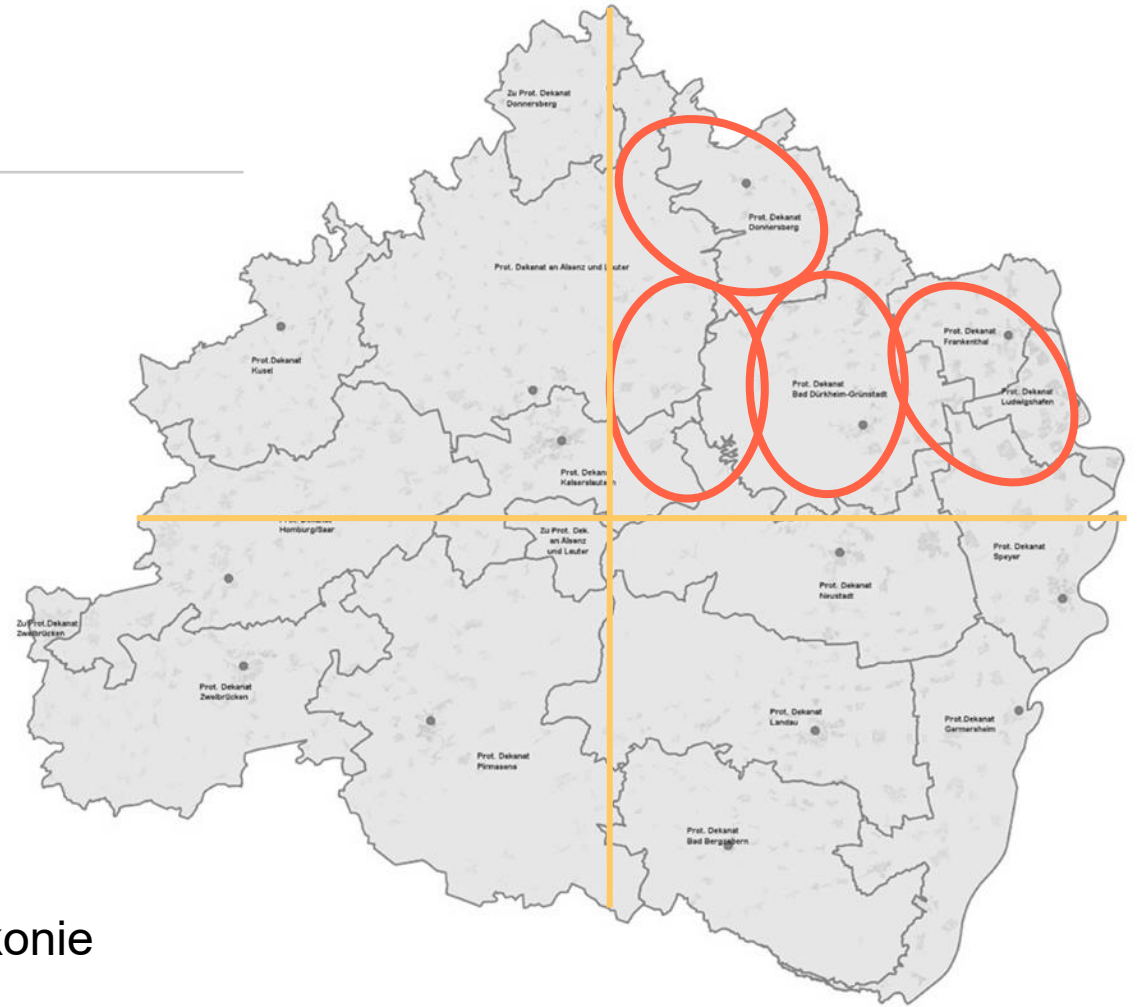
Beispiel Arbeit im Team

Regioteam

(ca. 5-6 pro Kirchenbezirk mit jeweils 15.000 Gemgl.)

- 5 VZÄ Pfarrer*innen
- 1,3 VZÄ Gemeindediakon*innen
- 1 VZÄ Jugendreferent*innen
- 0,8 VZÄ Kirchenmusiker*innen,
- 0,35 VZÄ Geschäftsführung
- 0,5 VZÄ Assistenz

=> insgesamt 8,95 VZÄ + evtl. Mitarbeitende der Diakonie



Ein*e Bezugspfarrer*in für 2000 – 3000 Gemeindeglieder plus funktionale Aufteilung von Aufgabenbereichen

Umbau der Verwaltung

5

Kirchliche Verwaltung hat die Aufgabe, die Erfüllung des kirchlichen Auftrags bestmöglich zu unterstützen.

Die Welt wird allerdings komplexer, Entbürokratisierung findet nicht statt. Dadurch steigen die Anforderungen an Verwaltung und die Kosten der Verwaltung.



Um weiterhin trotz Reduktion unterstützen zu können, den verbleibenden Mitarbeitenden ein gutes Arbeiten zu ermöglichen und die Kosten einzudämmen soll kirchliche Verwaltung so effektiv wie möglich organisiert werden.

So viel Verwaltung wie nötig, aber so wenig wie möglich!



Ziel ist es, möglichst viele finanzielle Mittel für die inhaltliche Gestaltung des kirchlichen Auftrags freizuhalten.

Verwaltung: Allgemeine Problemstellung

- Kirchliche Verwaltung (für Kirchengemeinden, Kirchenbezirke und Landeskirche) ist derzeit dezentral in viele Einheiten unterschiedlicher Größe und mit mehreren Hierarchieebenen organisiert.
- Diese Struktur dient dem kirchlichen Auftrag nicht in idealer Weise und hat Nachteile, die vermeidbar sind.

Zu wenig...

- Flexibilität
- Standardisierung
- Spezialisierung
- Synergien
- Wissenstransfer

Führt zu...

- Hohen Verwaltungskosten
- Ineffizienter Aufgabenerledigung
- Hoher Abstimmungsbedarf
- Geringe Entwicklungsmöglichkeiten
- Überforderung
- Wenig attraktiver Arbeitgeber

Kita spezial:

- Für die Refinanzierung müssen sämtliche Kita-Kosten transparent und rasch nachgewiesen werden können.
- Refinanzierungsverhandlungen: Je mehr Kitas vertreten werden, desto stärker die Verhandlungsposition.

Bündelung von Verwaltungseinheiten

Effizienzsteigerung durch gemeinsame Aufgabenerledigung

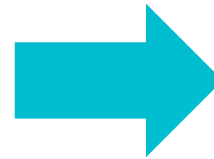
Verwaltungsämter, Zweckverbände und Gesamtkirchengemeinden

Aufgaben:

1. Verwaltung der Kindertagesstätten (60 %)
2. Gebäude (10 %)
3. Allgemeine Verwaltungsarbeit (Finanzen, Personal etc.) für Kirchengemeinden und –bezirke (30 %)

Landeskirchenrat

**Gesamtkirchliche Dienste inkl.
Diakonisches Werk**



Pro Aufgabe 1 Organisationseinheit mit Filialen in jedem Kirchenbezirk

1. Gemeinsamer Kita-Träger
2. Gemeinsame Gebäudeverwaltung
3. Gemeinsame Verwaltungseinheit

⇒ Einsparungen durch Professionalisierung und Refinanzierung, Wegfall von Hierarchieebenen und Genehmigungserfordernissen

Vorschlag: Gemeinsamer Kita-Träger

- Trägerschaft (Betrieb und Gebäude, soweit nicht an den Staat abgegeben), Fachberatung und Verwaltung aller protestantischer Kitas.
- Rechtlich unselbständige Einrichtung der Landeskirche mit kaufmännischer Haushalts- und Rechnungsführung (Sondervermögen).
- Alle Mitarbeitende Beschäftigte der Landeskirche.
- 4 Regionalstellen in den Kirchenbezirken.

Ergebnisse und Ziele der gemeinsamen Organisationseinheiten

Qualitätssicherung und Kostenreduzierung durch:

- Spezialisierung (Bündelung von Fällen),
- Standardisierung (einheitliche Vorlagen und Abläufe),
- Planbarer Personaleinsatz, insbesondere Sicherstellung Vertretung
- Erhöhung Entwicklungschancen und Arbeitgeberattraktivität
- Vermeidung von Überforderung
- Abbau von Aufsichts-/Genehmigungserfordernissen
- Wissenstransfer
- Reduzierung Abstimmungsbedarfe
- Gemeinsame Nutzung von Betriebsmitteln

Einsparpotential Landeskirchenrat

55% - Budget

	Dezernat A	Dezernat B	Dezernat C	Dezernat D	
	Kirchen-präsident*in	OKR*in (Theologi*in)	OKR*in (Theologi*in)	OKR*in (Jurist*in)	
Aufgaben bereiche	- Referent*in - Hauptsach-bearbeitung / Synode - Vorzimmer / Sekreteriat 2. theolog. Examen - Medien und Öffentlichkeit	- Amt für Religion- unterricht - Bibliothek und Archiv	Amt für Kirchenmusik	- Geschäftsleistung - Jurist. Referent*in - Vorzimmer / Sekretariat - Zentrale Dienste - IT, Datenschutz etc. - Kirchliche Wahlen - Arbeits- /Gesundheitsschutz	- ZGASt (nur Landeskirche) - Beihilfe - Personalverwaltung - Schutz vor sexual. Gewalt - Finanzabteilung (inkl. Kasse, RPA, Steuern) - Bauabteilung (inkl. Denkmal- u. Klimaschutz)
		Mitarbeiterpool B+C: - Referent*in - Hauptsachbearbeitung - Vorzimmer/Sekretariat			
VZÄ	9,25	7,50	4,00	49,00	
Personal kosten	987.000,00 €	662.000,00 €	484.000,00 €	4.319.000,00 €	
Summe	8.779.800 € (inkl. Sachkostenzuschlag und Versorgung)				



Einsparpotenzial (**selbstständige** Landeskirche): **ca. 6,63 Mio. €** → **56%** der bisherigen Haushaltsansätze

Übersicht Einsparpotenzial

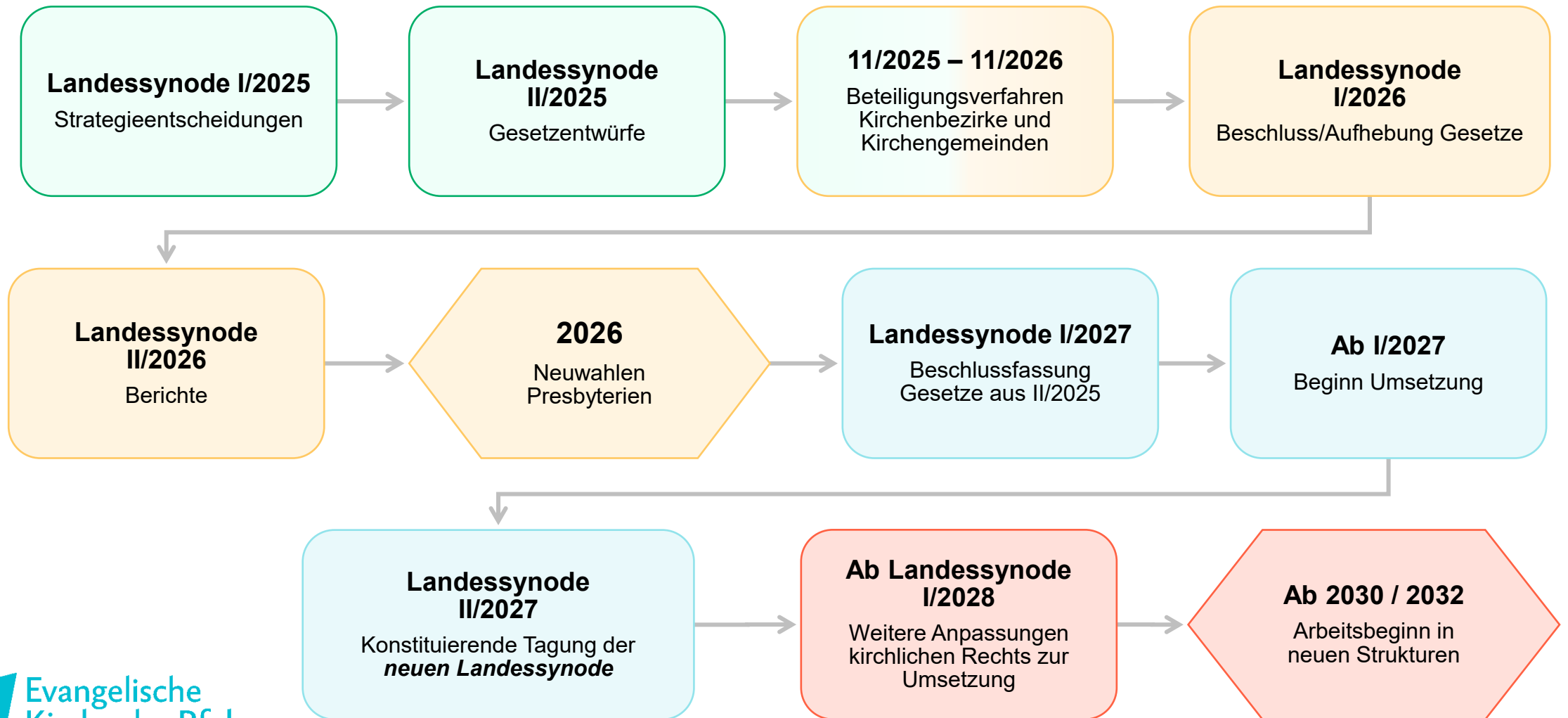
Personal Gemeindepfarrdienst, Gemeindediakon*innen, Jugend-referent*innen, Bezirkskantor*innen/, Kirchenmusiker*innen, Prädikant*innen und Lektor*innen		21,61 Mio. €
Kindertagesstätten Schlüsselzuweisung für Personal und Sachkosten und 60% der Zuweisungen für Verwaltungsämter		10,00 Mio. €
Landeskirchenrat Inkl. Amt für Kirchenmusik, Öffentlichkeitsarbeit, Bibliothek, Projektmittel etc.	<i>LK bleibt selbstständig</i>	6,63 Mio. €
	<i>LK fusioniert</i>	10,40 Mio. €
Schlüsselzuweisungen Rückgang auf Grund der sinkenden Gemeindegliederzahl		3,20 Mio. €
Verwaltungsämter		0,90 Mio. €
Gesamtkirchliche Dienste		2,80 Mio. €
Seelsorge		1,39 Mio. €
Diakonisches Werk		2,70 Mio. €
Bildung		3,98 Mio. €

Gesamt: 53,2 oder 57 Mio. €

Zur Einsparsumme von 60 Mio. € fehlen noch 6,8 Mio. € bzw. 3 Mio. €!!!

So geht es weiter ...

So geht es weiter:



Wir haben unsere Chance jetzt. Sie liegt in mutigen Entscheidungen.



Wenn wir uns jetzt auf den Weg machen, gestalten wir aktiv die Zukunft unserer Kirche. Dabei geht es uns nicht nur um Zahlen und Strukturen sondern um eine Kirche, die auch künftig den Menschen dient.



Wir schaffen heute die Grundlage dafür, dass kommende Generationen eine starke, lebendige Kirche vorfinden.



Wir haben jetzt die Chance für mutige Veränderungen. Wenn wir zögern, nehmen wir uns diese.



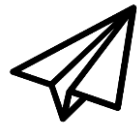
Die Facharbeitsgruppen haben viele sehr gute Vorschläge ausgearbeitet. Jetzt gilt es, diese auf den Weg zu bringen.



Wir freuen uns auf Ihre Fragen, Ideen und Anregungen!

Projektbüro Priorisierungsprozess

Leitung Carolin Beez



zukunft@evkirchepfalz.de



www.evkirchepfalz.de/prio

