

Landeskirchenamt • Postfach 2153 • 32711 Detmold

Landeskirchenrat

Leopoldstraße 27 • 32756 Detmold

Telefon 052 31/976-60

Fax 052 31/976-850

E-Mail LKA@lippische-landeskirche.de

Internet www.lippische-landeskirche.de

Az: 200-10/3

Detmold, 6.11.2018

**Vorlage
des Landeskirchenrates
zur 9. Tagung der 36. ordentlichen Landessynode
am 26. und 27. November 2018**

Kirche in Lippe - auf dem Weg bis 2030

I. Beschlussvorschlag

Der Landeskirchenrat empfiehlt der Landessynode, folgenden Beschluss zu fassen:

„Die Landessynode beschließt die Vorlage „Kirche in Lippe – auf dem Weg bis 2030“ und beauftragt den Landeskirchenrat mit der Umsetzung.“

Der Landeskirchenrat

II. Begründung

A. Entstehungsgeschichte der Vorlage

Die Landessynode fasste 2015 den folgenden Beschluss: „Die Landessynode beschließt, die Diskussion über die Zukunft der Lippischen Landeskirche unter der folgenden Leitfrage zu führen: *„Wie muss die Lippische Landeskirche aufgestellt sein, um als eigenständige Landeskirche ihre zukünftigen Aufgaben gut erfüllen zu können?“* Die Landessynode beauftragte dazu den Landeskirchenrat, einen Diskussionsprozess zur zukünftigen Gestalt der Lippischen Landeskirche auf den Weg zu bringen: „Kirche in Lippe - auf dem Weg bis 2030“.

Der Diskussionsprozess wurde in den bestehenden Strukturen der Landeskirche geführt. Zusätzliche Beteiligungsformen wurden entwickelt, um den Prozess transparent und partizipativ zu gestalten. So fanden in der Endphase in diesem Jahr mehrere Sitzungen der Vorsitzenden der 15 synodalen Kammern und Ausschüsse statt. In jeder Tagung der Synode wurde über den Fortgang des Diskussionsprozesses berichtet.

Es gab mehrere Phasen des Diskussionsprozesses. Ende 2016 gab es Auftaktveranstaltungen „Landeskirchenrat im Gespräch“ in drei Regionen. Die lebhaften Diskussionen wurden festgehalten. Anschließend wurden nach einer Themen – und Prioritätenliste einzelne Themen in den bestehenden Kammern und Ausschüssen diskutiert. Nunmehr liegen die Ergebnisse der Landessynode zur Beschlussfassung vor. Der Landeskirchenrat wird mit der Umsetzung beauftragt.

B. Bearbeitung einzelner Themen

1. Theologische Grundlegung: Leitlinien kirchlichen Handelns (Anlage 1)

Mit der Frühjahrssynode 2016 war der Auftrag an alle Kammern und Ausschüsse ergangen, sich mit dem Text „Wege und Horizonte“ zu beschäftigen. Er war im Jahr 2003 als „Dokument einer breiten und verbindlichen Verständigung über Wesen, Weg und Auftrag unserer Kirche“ (Wege und Horizonte, S.16) verabschiedet worden. Aufgrund sehr divergierender Rückmeldungen wurde im Ergebnis beschlossen, für den Diskussionsprozess einen eigenen Grundlagentext zu verfassen, der für den Diskussionsprozess leitend sein soll als Vergewisserung der theologischen Grundlegung. Mit der Erarbeitung eines solchen Textes wurde der Theologische Ausschuss beauftragt. Dieser formulierte den Text „Kirche in Lippe bis 2030 – Leitlinien kirchlichen Handelns“. Nach Beratung in den Herbstklassentagen, Kammern und Ausschüssen wurde der Text durch den Theologischen Ausschuss überarbeitet und durch die Landessynode im Herbst 2017 beschlossen. Die theologische Grundlegung sollte als Rahmen für alle weiteren Überlegungen im Diskussionsprozess dienen. Auch für die nun folgende Umsetzung bleibt dieses Grundlagenpapier der Bezugsrahmen.

2. Demografische Entwicklung / Mitgliederentwicklung (Anlage 2)

In diesem Themenbereich werden unter Fortführung der Arbeit der Frühjahrssynode 2016 die Zahlen der Demografischen Entwicklung und der Mitgliederentwicklung

aufgezeigt. Sie sind Grundlage für etliche andere Themenbereiche. Die Vorlage zeigt Folgendes:

1. Der Anteil der evangelischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung sinkt kontinuierlich.
2. Es gibt starke regionale Unterschiede und einzelne Gemeinden mit Sondersituation. Pauschal kann man sagen, dass insbesondere der Norden und Osten stärker und schneller schrumpfen und die Gemeinden in Richtung Bielefeld z.T. sogar wachsen. Der Trend wird sich bis 2030 nicht ändern.
3. Kirchengemeinden altern überproportional zur Gesamtbevölkerung. Die absoluten Zahlen einzelner Geburtsjahrgänge reduzieren sich bis 2030 teilweise so stark, dass eigene zielgruppenspezifische Angebote nicht mehr vorgehalten werden können.

3. Der Weg der Gemeinden im Demografischen Wandel (Anlagen 3a / 3b)

Mit der Bearbeitung dieses Themenfeldes wurde die Arbeit am Schwerpunktthema der Frühjahrssynode 2016 aufgenommen und weitergeführt. Die Herausforderungen sind benannt: In manchen Regionen der Landeskirche werden die Kirchengemeinden dramatisch kleiner werden. Wie muss sich, wie kann sich Gemeinde verändern, wenn sie kleiner wird? Können sich Gemeinden vielleicht in Zukunft besser als eine Gemeinschaft von Gemeinden in der Region verstehen? Macht es Sinn, auch strukturell zusammenzugehen? Wie kann das aussehen? Gibt es andere Modelle des Zusammenwirkens in der Region? Müssen alle Gemeinden das gleiche machen, alles machen? Wie kann eine sinnvolle Schwerpunktsetzung in Regionen aussehen?

Hierbei muss einmal nach der Entwicklung von Gemeinden in ländlichen Regionen gefragt werden, zum anderen muss die Entwicklung der Gemeinden im städtischen Bereich betrachtet werden.

Die Kammer für öffentliche Verantwortung betont vor dem Hintergrund dieser Veränderungen u.a., dass in Zukunft der regionalen Zusammenarbeit von Kirchengemeinden eine zentrale Bedeutung zukommen wird. Dabei ist auch über die Bildung von multiprofessionellen Teams nachzudenken. Bei der Gestaltung der Angebote sollten nicht nur Kirchenmitglieder, sondern allgemein die Bürger der jeweiligen Altersgruppen in den Blick genommen werden (Sozialraumorientierung). Eine verstärkte Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Akteuren legt sich dabei ebenfalls nahe; auch die ökumenische Dimension gilt es, dabei im Blick zu behalten. (Anlage 3a)

Die Frage ist, wie wir als Kirche die religiösen Fragen bearbeiten können oder müssen, damit Menschen uns (wieder) als kompetente Ansprechpartner wahrnehmen. Die Kammer für Volksmission und Öffentlichkeitsarbeit hält nach der Beschäftigung mit der letzten Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung und der Beteiligung von Jugendkammer, Schulkammer und Arbeitskreis Konfirmandenunterricht folgende Punkte für wichtig (Anlage 3b):

- Der **Pfarrberuf** ist ein Schlüsselberuf. Das Pfarramt sollte gestärkt werden, indem Pfarrerinnen und Pfarrer um die Aufgaben entlastet werden, die nicht genuin zum Pfarrberuf gehören. Angesichts des Mangels an Pfarrerinnen und Pfarrern, der sich für die kommenden Jahre verstärkt abzeichnet, erscheint eine Aufgabenbeschreibung notwendig.

- Religiöse Früherziehung in evangelischer Perspektive ist unverzichtbar, da durch die Kinder auch die Eltern (wieder) in Kontakt mit religiösen Themen kommen und sich durch Kinderfragen damit beschäftigen. Konkret bedeutet das, Kindergärten und in der Konsequenz die Familie als Ort der zentralen Sozialisation zu stärken.
- Die Jugendarbeit und die Beteiligung von Jugendlichen in Gremien sowie die Schnittstelle zwischen Kirchengemeinde und Schule sollten weiterentwickelt und gefördert werden.
- Bei Kasualien kommen Menschen in den Rand- und Übergangsbereichen des Lebens mit Kirche in Kontakt und erfahren dort die Kompetenz der Kirche in Fragen der Lebensorientierung in christlicher Perspektive.
- Diakonie ist eine der am positivsten wahrgenommenen Ausdrucksformen von Kirche. Sie begrenzt sich jedoch nicht nur auf Werke, Einrichtungen und Verbände, sondern erstreckt sich auch in die Ortsgemeinde hinein. Wo besteht bei den Menschen der jeweiligen Kirchengemeinde Bedarf?
- Kirchengemeinden sollen Schwerpunkte setzen und sich daran orientieren, was die Menschen vor Ort konkret brauchen.
- Die Wahrnehmung von Kirche und kirchlichen Angeboten, besonders bei nicht hochverbundenen Kirchenmitgliedern, ist maßgeblich von guter Öffentlichkeitsarbeit abhängig. Ohne zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit verschwindet Kirche im Hintergrundrauschen einer immer pluraler werdenden Gesellschaft.

4. Dem Wertewandel begegnen (Anlage 4: Wertewandel bei Jugendlichen)

Als eine der zentralen Herausforderungen benennt die 5. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung (KMU V) den sog. Traditionsabbruch. Bei der Frage nach der Verbundenheit mit der Kirche löst sich die Mitte derer, die einfach selbstverständlich zur Kirche gehören, zunehmend auf. Die Mitglieder der Kirche sind mehr und mehr entweder der Kirche verbunden oder sie sind es nicht; eine Zwischenposition gibt es immer weniger. Auch die religiöse Sozialisation nimmt mehr und mehr ab; gerade die Familien verlieren hier als Ort dieser Sozialisation ihre Bedeutung. Besonders dramatisch sind die Auswirkungen auf die junge Generation.

Die Jugendkammer hat dazu die Vorlage „Wertewandel bei Jugendlichen“ erstellt. Sie geht auf die sozialen Netzwerke ein und betont die Notwendigkeit der persönlichen Kontakte, um über Glauben ins Gespräch zu kommen. Religions- und Ethikunterricht bieten Gesprächsanlässe. Ein Zuhause bilden Werke und Verbände (z. B. CVJM, MBK) und Gemeinde. Gemeindeverbände oder Landeskirche sind weniger identitätsstiftend. Gemeinden mit einem ausgeprägt eigenen Frömmigkeitsprofil können attraktiv sein. Anbieter von Jugendmaßnahmen beobachten in den letzten Jahren eine zunehmende Unverbindlichkeit.

5. Finanzentwicklung (Anlage 5)

Die mittelfristige Finanzplanung orientiert sich an der Gemeindegliederentwicklung. Von 1990 bis 2030 wird die Landeskirche durch Sterbefälle, Kirchaustritte und Wegzüge rund 45 %, also rund 100.000 Gemeindeglieder verloren haben und nur noch rund 130.000 Gemeindeglieder haben. Die Kirchensteuereinnahmen werden von rund 40 Mio. Euro 2017 jährlich um 2 % auf 28-30 Mio. 2030 sinken. Diese Einnahmeverluste können möglicherweise aufgefangen werden durch Ausgaben-

senkungen, insbesondere im Gemeindepfarrstellenhaushalt. In den Jahren bis 2030 werden rund 80 Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer in den Ruhestand gehen, so dass die Gemeindepfarrstellenplanung mit 2.500 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle umgesetzt werden kann. Möglicherweise werden sogar Gemeindepfarrstellen vakant bleiben (vgl. Ziff. 6). Diese Minderausgaben führen automatisch zur Kompensation von Einnahmeverlusten, wenn die Versorgungssicherungsfinanzierung weiterhin wie bisher erfolgt und ggf. die Beihilfesicherungsfinanzierung darin einbezogen wird.

6. Personalentwicklung Gemeindepfarrstellen (Anlage 6)

Die Gemeindepfarrstellenplanung orientiert sich an der Gemeindegliederzahl pro Pfarrstelle. Die Soll-Zahl beträgt für lutherische Pfarrstellen 2.375 Gemeindeglieder und für reformierte Pfarrstellen 2.500 Gemeindeglieder.

Ausgehend von rund 160.000 Gemeindegliedern wären nach dem geltenden Pfarrstellenbesetzungsschlüssel aktuell 68 Pfarrstellen vorzuhalten.

Derzeit gibt es in der Lippischen Landeskirche 99 eingerichtete Gemeindepfarrstellen, diese werden auf Grund vielfacher Teildienste von 97 Personen mit einem Gesamtdienstumfang von 74,25 wahrgenommen.

Betrachtet man nun alle 121 Pfarrerinnen und Pfarrer der Lippischen Landeskirche (Gemeinde, Schule, LKA), so ist zu erwarten, dass bis zum Jahr 2030 durch Ruhestand im Regelalter mindestens 59 Personen ausscheiden.

Im gleichen Zeitraum gibt es jedoch nach heutigem Stand lediglich 14 Personen, die sich aktuell im Probedienst, im Vikariat oder sogar noch im Studium befinden, die neu in den Pfarrdienst eintreten könnten, wobei Erfahrungswerte zeigen, dass diese Zahl geringer sein wird.

Für das Jahr 2030 ist somit von einem maximalen Gesamtsaldo von 76 Personen im Pfarrdienst auszugehen.

Betrachtet man die Entwicklung der Gemeindegliederzahlen, ist davon auszugehen, dass diese sich bis zum Jahr 2030 auf ca. 131.500 reduzieren wird, sofern die Entwicklung sich so fortsetzt, wie sie seit 2008 zu beobachten ist.

Setzt man diese Zahl ins Verhältnis mit dem geltenden Pfarrstellenschlüssel, wären rechnerisch im Jahr 2030 demnach noch rund 53 Pfarrstellen vorzuhalten.

Ausgehend von der heutigen durchschnittlichen Teildienstquote von 75 % in einer Gemeindepfarrstelle, wären zur Besetzung dieser Stellen somit rund 71 Personen erforderlich.

Berücksichtigt man mögliche Vorruhestände u. ä. Faktoren, die den Gesamtsaldo der im Jahr 2030 im Dienst befindlichen Personen weiter reduzieren können, wird deutlich, dass spätestens im Jahr 2030, wahrscheinlich jedoch schon früher, nicht mehr genügend Pfarrerinnen und Pfarrer zur Verfügung stehen, alle Pfarrstellen in den Gemeinden, im Schuldienst und in Funktionsstellen zu besetzen.

Freiwerdende Pfarrstellen können voraussichtlich daher nur mit Personen aus anderen Landeskirchen besetzt werden. Die anderen Landeskirchen in der EKD stehen jedoch vor ähnlichen Herausforderungen. Die Lippische Landeskirche wirbt deshalb intensiv für das Theologiestudium.

7. Landeskirchenamt (Anlagen 7a / 7b)

Dieser Themenbereich fragt nach den Arbeitsschwerpunkten des Landeskirchenamtes sowie den Auswirkungen sinkender Mitglieder- und Finanzzahlen.

„Die Verwaltung“ hat es in dem Sinne vielleicht noch in den siebziger Jahren gegeben. Mittlerweile hat das Landeskirchenamt einen anderen Charakter: Die Anzahl der Personen, die in den Referaten und Diensten tätig sind, ist identisch mit denen im Verwaltungsbereich.

Bei einem Workshop zu den zentralen Herausforderungen des Landeskirchenamtes teilten alle Mitarbeitenden die Auffassung, dass sich die Abteilungen und Referate vor allem als Dienstleister für die Gemeinden verstehen. Gleichzeitig wird das Landeskirchenamt aber auch als Funktion der Kirchenleitung gesehen. In der großen Zahl von Arbeitsbereichen, die auch auf Grund der Konzentration der letzten Jahre im Landeskirchenamt angesiedelt wurden, spiegelt sich ein erweiterter Gemeindebegriff: Kirche lebt nicht nur in der Form der Ortsgemeinde, sondern auch als Gemeinde an anderen Orten und in anderen Formen. Dieses differenzierte Kirchenverständnis prägt die fachlichen Herausforderungen, die im Einzelnen in der Anlage 7a aufgeführt sind.

In der Anlage 7b wird in den Grafiken zwischen Referaten und Diensten sowie Verwaltung unterschieden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch in den Referaten und Diensten Verwaltungsanteile enthalten sind. Neben der Anlage 7b finden sich Ausführungen zum Landeskirchenamt und den Kosten auch in der Anlage 5 „Finanzentwicklung“ S. 11-14.

Wie die Grafiken zeigen, ist die Verwaltung in den letzten zehn Jahren kleiner geworden (rund 3 Vollzeitäquivalente) und hat zusätzliche Aufgaben für zehn Gemeinden im Bereich des Haushaltswesens übernommen. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Verwaltung konnte in den letzten Jahren gesenkt werden, so dass auch die Vergütungen geringer wurden, weil der BAT-KF (analog dem TVÖD) Alter und Berufserfahrung bei der Vergütung berücksichtigt. Der Anteil der Mitarbeitenden ab 51 Jahren bis zum Eintritt in den Ruhestand beträgt im Landeskirchenamt 58%. Auch in den nächsten Jahren wird ein umfangreicher Personalwechsel stattfinden. Bei jeder frei werdenden Stelle wird eine Prüfung stattfinden müssen, ob oder wie eine Nachbesetzung erfolgen soll. Auch die Aufgabenzuschnitte der Kollegiumsmitglieder sind bei Neubesetzung zu überprüfen.

8. Funktionale Dienste und Beauftragungen (Anlage 8)

Zu den funktionalen Diensten und Beauftragungen gehören die Landeskirchlichen Dienste, die Bereiche besonderer Seelsorge wie auch die Arbeit der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Schuldienst. Die Landeskirchlichen Dienste - Bildung (Erwachsenenbildung, Familienbildung, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Frauenarbeit), Ökumene, Beratung, Diakonie, Kirchenmusik, Öffentlichkeitsarbeit, Kirche und Schule – waren in den vergangenen Jahren großen, zum Teil sehr einschneidenden Veränderungen unterworfen. Dies gilt auch für die Bereiche besonderer Seelsorge (etwa Klinik- und Reha-Seelsorge, Seelsorge in Altenpflegeheimen, Seelsorge in der JVA, Studierenden-Seelsorge).

Es gibt eine Vielzahl von Beauftragungen für bestimmte Themenbereiche in der Landeskirche. In der Übersicht findet sich eine Liste der Beauftragungen. Zum System der Beauftragungen gibt es - besonders in einer kleinen Landeskirche - keine wirkliche Alternative. Die Beauftragungen bieten zudem Pfarrerrinnen und Pfarrern die

Möglichkeit, sich mit ihren Schwerpunktthemen über die Gemeinde hinaus für die Landeskirche zu engagieren. Der Landeskirchenrat fragt zu Beginn der Synodalperiode, welche Beauftragungen wirklich vorgehalten werden müssen. Die Beauftragungen sollen so besetzt werden, dass sie die notwendigen Impulse einbringen können und die Landeskirche entsprechend auf anderen Ebenen vertreten können. Die Vorlage differenziert zwischen besetzten und unbesetzten nebenamtlichen Beauftragungen und Funktionspfarrstellen bzw. landeskirchlichen Pfarrstellen. Im Hinblick auf die zu erwartenden zurück gehenden Pfarrstellen wird im Hinblick auf die Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst empfohlen, innerhalb der nächsten sechs Jahre eine Priorisierung jener Schulformen vorzunehmen, an denen Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst tätig sein sollen. In der Anlage findet sich ferner eine Liste der hauptamtlichen Beauftragungen und der Beauftragungen der Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand.

9. Die Lippische Landeskirche in NRW / in der EKD (Anlage 9)

Die Lippische Landeskirche ist eingebunden in das Miteinander der Gliedkirchen in der EKD und in das Miteinander der Landeskirchen in NRW.

Die Arbeit in der EKD ist gekennzeichnet durch die Organe der EKD, das sind der Rat, der die EKD leitet, und die Synode, in der die LLK durch zwei Synodale vertreten ist, sowie die Kirchenkonferenz als föderales Organ, in der für die LLK der Landessuperintendent und der jur. Kirchenrat vertreten sind. Letztere nehmen auch ganz bzw. teilweise an der Synode der EKD teil. Neben den Sitzungen der Organe der EKD gibt es Sitzungen z. B. der Personalreferenten, der Ausbildungsreferenten, der Finanzreferenten, der Bildungsreferenten usw., an denen u.a. alle drei Dezernenten des Landeskirchenamtes teilnehmen. Die Vertreter der Landeskirche nehmen diese Termine in vertretbarem Umfang wahr. Teilweise sind die Zuständigkeiten so speziell oder exklusiv, dass die Lippische Landeskirche auch gar nicht vertreten ist (z.B. Finanzbeirat oder Steuerkommission der EKD). Die EKD ist gerade für die kleineren Kirchen nötig, weil sie bestimmte Aufgaben übernimmt, die die Kirchen nicht mehr in der Lage wären, entsprechend zu pflegen wie z.B. das Kirchenbeamtenge-setz (bei drei aktiven Kirchenbeamten). Gleichzeitig ist auch die Umsetzung von EKD-Gesetzen nicht wenig aufwendig (z.B. das Datenschutzgesetz der EKD).

Die Liste der gemeinsamen Trägerschaften in NRW und darüber hinaus verdeutlicht, dass wir als kleine Kirche in NRW gut eingebunden sind in das Miteinander mit der Ev. Kirche in Rheinland, der Ev. Kirche von Westfalen und mit anderen. Die Liste zeigt auch die Verflochtenheit, die einen Rückbau sowohl inhaltlich als auch finanziellen nur als sehr begrenzt möglich erscheinend lässt.

Sowohl die gemeinsamen Trägerschaften als auch die Kooperationen erfordern eine Präsenz vor allem der Mitglieder des Landeskirchenamtes in Gremien, Sitzungen usw. Die vielfältigen Aufgaben einer kleinen Landeskirche lassen sich aber nur durch Vernetzungen mit anderen Kirchen und Organisationen erfüllen.

10. Erprobungsräume (Anlage 10a / 10b)

Wie im Zwischenbericht auf der Landessynode im Frühjahr 2018 erläutert, sollen die Ergebnisse der Zukunftsdiskussion in sogenannten Erprobungsräumen erprobt werden: Diesem Verfahren soll der Vorzug vor allgemeinen Strukturveränderungen gegeben werden. Die Erprobungsräume tragen auch der Tatsache Rechnung, dass die Antworten auf die Herausforderungen, vor denen die Lippische Landeskirche steht, unterschiedlich ausfallen können und dass nicht in allen Regionen und Räumen die-

selben Antworten tragen. Die Erprobungsräume sind als zeitlich definiertes Projekt in den Jahren 2019 bis 2024 mit einem Kostenrahmen von 1,5 Mio. Euro angelegt.

Erprobungsräume fördern die Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlicher Profession, von Kirchengemeinden und Institutionen. Ein Kennzeichen dieser Erprobungsräume besteht darin, dass die Akteure vor Ort sich für ein Projekt entscheiden und es selber (weiter-)entwickeln. Die Synode sorgt durch ihre Beschlüsse im Herbst für die Rahmenbedingungen und stellt finanzielle Mittel zur Verfügung. Dabei kann der Begriff des Raumes eine Region beschreiben, wie zum Beispiel eine Klasse oder die Kirchengemeinden bzw. auch andere Akteure in einer Kommune. Der Begriff des Raumes ist aber nicht zwangsläufig auf eine Region als eine geographische Größe beschränkt. Eine „Online Kirche“ oder Projekte, die weniger die traditionelle Mitgliedschaft vor Ort, dafür in anderer Weise gelebte Beziehungen in den Mittelpunkt stellen, könnten dafür Beispiele oder Anregungen sein.

Erprobungsräume sollen Neues erproben. Dies kann aber auch bedeuten, dass bereits vorhandene Ansätze weiterentwickelt werden.

Eins der drei klassischen Merkmale einer Kirchengemeinde, Parochie, Gebäude und Pfarrperson, könnte bspw. fehlen und ersetzt werden.

Ein Erprobungsraum ist ein Freiraum. Raum zum Probieren, anders Machen, Lernen, Verändern, Scheitern, neu Beginnen. Vertrauen und Fehlerfreundlichkeit sind eine gute Basis für hoffnungsvolles Experimentieren.

Die Erprobungsräume scheinen zudem in besonderer Weise der Anforderung gerecht werden zu können, dass es darum gehen muss, mehrere Themen und Herausforderungen miteinander zu verbinden - oder, wie es in den Leitlinien kirchlicher Arbeit formuliert ist: „Eine ganz wesentliche Voraussetzung bei allen Entscheidungen ist eine Haltung aller Beteiligten, bei der nicht der eigene Vorteil und die Sicherung seiner Möglichkeiten bedacht ist, sondern die gemeinsame Zukunft den Vorrang hat.“

Ein Erprobungsraum ist ein Raum, der beispielgebend sein soll, ein Raum der Offenheit, der dem Werden und Wachsen von Kirche dient. Um beispielgebend sein zu können, müssen die Erkenntnisse aus den Erprobungsräumen für andere zugänglich und nutzbar gemacht werden

Um Beliebigkeit vorzubeugen, müssen für die Erprobungsräume Kriterien formuliert werden, die beschreiben, unter welchen Voraussetzungen ein Erprobungsraum gefördert werden kann. Aus finanziellen Gründen und aus Gründen der Ressourcen zur Begleitung und Auswertung der Projekte, muss die Zahl der Erprobungsräume begrenzt sein.

Die Ergebnisse der Arbeit in den Kammern und Ausschüssen zur Zukunftsdiskussion, hat eine Vielzahl von möglichen Handlungsoptionen hervorgebracht. Eine Aufgabe der Akteure bei den Erprobungsräumen wird es auch sein, zu beschreiben, wie in einzelnen dieser Erprobungsräume verschiedene Handlungsoptionen zusammengebracht werden können.

Der Landeskirchenrat

III. Anlagen:	Seite
Anlage 1: Theologische Grundlegung: Leitlinien kirchlichen Handelns	13 - 22
Anlage 2: Demografische Entwicklung / Mitgliederentwicklung	23 - 46
Anlage 3a: Der Weg der Gemeinden im Demografischen Wandel Kammer für öffentliche Verantwortung: Schwerpunkte für den Beratungsprozess	47
Anlage 3b: Der Weg der Gemeinden im Demografischen Wandel Kammer Volksmission und Öffentlichkeitsarbeit: Hand- lungsoptionen	48
Anlage 4: „Wertewandel bei Jugendlichen“ - Vorlage der Jugend- kammer	49 - 50
Anlage 5: Finanzentwicklung - Mittelfristige Finanzplanung	51 - 74
Anlage 6: Personalentwicklung Gemeindepfarrstellen	75 - 76
Anlage 7a: Zentrale Herausforderungen für das Landeskirchenamt	77 - 84
Anlage 7b: Stellenvergleich Landeskirchenamt	85 - 92
Anlage 8: Funktionale Dienste und Beauftragungen	93 - 101
Anlage 9: Die Lippische Landeskirche in NRW / in der EKD	102 - 104
Anlage 10a: Erprobungsräume in der Lippischen Landeskirche	105 - 108
Anlage 10b: Erprobungsräume: Erste Ideen und Überlegungen	109 - 111

Kirche in Lippe - auf dem Weg bis 2030:

Zur Vorlage zur Beratung der Landessynode

Die Arbeit der Kammern und Ausschüsse und anderer am Diskussionsprozess „Kirche in Lippe - auf dem Weg bis 2030“ schlägt sich in einer umfangreichen Vorlage nieder. Dabei dokumentieren die Anlagen Arbeitsergebnisse und Erkenntnisse des Prozesses, die uns in der Phase der praktischen Umsetzung der Ergebnisse weiter begleiten werden.

Im Kontext der Landessynode und der Klassentage dienen die Anlagen 1 – 9 (Seite 11 - 102) vor allem als Bereitstellung von Hintergrundwissen.

Von besonderer Bedeutung ist der Vorschlag der Einrichtung von Erprobungsräumen. (Punkt 10 der Vorlage mit den Anlagen 10a und 10b).

Kirche in Lippe bis 2030 Leitlinien kirchlichen Handelns

Christus spricht: „Mir ist gegeben alle Gewalt im Himmel und auf Erden.
Darum gehet hin und lehret alle Völker:
Taufet sie auf den Namen des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes und lehret sie halten alles, was ich euch befohlen habe. Und siehe, ich bin bei euch alle Tage bis an der Welt Ende.“
(Matthäus 28,18-20; neue Luther-Übersetzung)

Erbaut auf dem Grunde der Apostel und Propheten, da Jesus Christus der Eckstein ist, gegründet in der Botschaft der Heiligen Schrift, wie sie im Alten und Neuen Testament bewahrt, in den altkirchlichen Glaubensbekenntnissen ausgesagt, im Bekenntnis der Reformation in neuer Klarheit ans Licht getreten und durch die Theologische Erklärung der Bekenntnissynode von Barmen als Wegweisung für die angefochtene Kirche gedeutet ist, getreu dem Bekenntnis zu Gott, dem Vater, der die Welt aus nichts erschaffen und sein Volk Israel erwählt hat und ihm die Treue hält, zu Jesus Christus, dem gekreuzigten und auferstandenen Sohn Gottes, der wiederkommen und sein Reich vollenden wird, und zu dem Heiligen Geist, der lebendig macht und in der Kirche Gemeinschaft über alle Grenzen schenkt, gibt sich die Lippische Landeskirche diese Verfassung.

(Präambel der Verfassung und Geschäftsordnung der Lippischen Landeskirche)

Anlage 1

„(1) Die einzelnen Kirchengemeinden und die Lippische Landeskirche tragen die Verantwortung für die laute Verkündigung des Wortes Gottes und für die rechte Verwaltung der Sakramente. Sie sorgen dafür, dass das Evangelium gemäß dem in der Gemeinde geltenden Bekenntnis in Lehre, Leben und Ordnung bezeugt wird.

(2) Diakonie und Mission sind Wesens- und Lebensäußerungen der Kirche.

(3) Die Kirchengemeinden und die Landeskirche nehmen in gemeinsamer Verantwortung mit dem Diakonischen Werk und seinen Mitgliedseinrichtungen sowie den Missionswerken und dem kirchlichen Entwicklungsdienst den Auftrag zu Seelsorge, Diakonie, missionarischem Dienst und zum Zeugnis für Gerechtigkeit, Frieden, Bewahrung der Schöpfung und zur Zusammenarbeit der christlichen Kirchen in der weltweiten Ökumene und der Gesellschaft wahr.“

(Verfassung der Lippischen Landeskirche, Art. 3)

Vorrede

Die Lippische Landeskirche ist ihrem Wesen nach Teil der Gemeinde Jesu Christi, dem einen Leib mit vielen Gliedern. In der Nachfolge Jesu hat sie den Auftrag, das Evangelium in Wort und Sakrament zu verkünden sowie in Lehre, Leben und Ordnung fortwährend zu bezeugen.

Auf diesem Weg hört und vertraut die Lippische Landeskirche Gottes Wort, nimmt gesellschaftliche, personelle wie finanzielle Entwicklungen ernst, um auch in Zukunft ihren Auftrag ausführen zu können.

Die Lippische Landeskirche ist eine Kirche mit zwei Bekenntnistraditionen, der evangelisch-reformierten und evangelisch-lutherischen, die einander ergänzen und bereichern. Sie tragen zur Profilierung der Landeskirche bei.

Eine ganz wesentliche Voraussetzung bei allen Entscheidungen ist eine Haltung aller Beteiligten, bei der nicht mehr jeder Bereich auf seinen Vorteil und die Sicherung seiner Möglichkeiten bedacht ist, sondern die gemeinsame Zukunft den Vorrang hat. Dazu sind Vertrauen, gegenseitige Achtung und die Überwindung von Konkurrenzängsten und konfessionellen Spannungen unerlässlich. Es wird auch um wechselseitige Vertretung und treuhänderische Arbeit gehen.

Auf dieser Grundlage hat die Lippische Landeskirche den Mut, sich auf ihre auftragsgemäßen Wesens- und Lebensäußerungen zu konzentrieren. Damit dieser Prozess gelingt, braucht sie Leitlinien kirchlicher Arbeit. Sie handelt wesens- und auftragsgemäß, wenn sie für folgende Ziele Strukturen und Ausdrucksformen erhält und fördert:

- (1) **Gott loben:** Als gottesdienstliche Gemeinschaft ist die Kirche dazu da, Gott zu loben, seine Nähe zu den Menschen zu verkündigen und untereinander zu feiern.
- (2) **In der Liebe wachsen:** Aus dem Lob Gottes wächst die Kirche als Dienstgemeinschaft. Sie ist dazu da, Menschen im Horizont der Gnade Gottes mit Wort und Tat, mit Schutz und Hilfe beizustehen.
- (3) **Das Recht ehren:** Aus dem Lob Gottes wächst die Kirche als sorgende Gemeinschaft. Sie ist dazu da, ein Ort christlicher Anteilnahme zu sein, sich für die Würde des Einzelnen einzusetzen und für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung zu streiten.
- (4) **Gesicht zeigen:** Aus dem Lob Gottes wächst die Kirche als Kommunikationsgemeinschaft. Sie ist dazu da, Möglichkeiten zu schaffen, dass Menschen dem Evangelium in ihrem persönlichen Leben begegnen können und die gesellschaftliche Relevanz des Evangeliums sichtbar wird.

„Es wird auch gelehrt, dass allezeit eine heilige, christliche Kirche sein und bleiben muss, die die Versammlung aller Gläubigen ist, bei denen das Evangelium rein gepredigt und die Heiligen Sakramente laut dem Evangelium gereicht werden.“
(Confessio Augustana Artikel 7)

Wer etwas im Namen Jesu Christi bewegen möchte, weiß, woher er kommt, aus welcher Kraft er lebt und wie sehr er selbst von Gott beschenkt wurde.

Alles, was in der Lippischen Landeskirche gesagt und getan wird, soll im inneren und zugleich öffentlichen Dialog mit dem lebendigen Wort Gottes entstehen. In Zeiten, in denen der Gottesdienst und das Gebet ihre Selbstverständlichkeit verlieren, ist diese Aufgabe umso wichtiger. Im Gebet schöpft die Kirche den langen Atem für ihren weiteren Weg. Sie nutzt für den Gottesdienst Möglichkeiten, die die Sinne und den Intellekt ansprechen und künstlerische Mittel. Das geschieht laut und leise. Ihr Gottesdienst vollzieht sich an unterschiedlichen Orten und zu verschiedenen Zeiten im Alltag. In einer Zeit schneller Veränderungen gilt es, Orte der Stille zu erhalten. In einer Welt, in der überall Leistung gefordert wird, gewinnt die „köstliche Zwecklosigkeit“ (F. Steffensky) der gottesdienstlichen Feier an Bedeutung, weil sie der Rechtfertigung allein aus Glauben Raum gibt. Darum wird die Lippische Landeskirche alles fördern, was dem Lob Gottes Ausdruck und Farbe gibt.

- (Wie)** Dies geschieht durch inspirierende Gottesdienste, Kasualien, spirituelle Angebote, durch die Förderung der Vielfalt der Kirchenmusik und anderer Kunstformen.
- (Wo)** Es geschieht in ansprechenden Kirchräumen, auf dem Marktplatz, in Kindertagesstätten, Jugendeinrichtungen und Seniorenwohnheimen, Kliniken und diakonischen Einrichtungen, in der Schule und an anderen öffentlichen und privaten Orten.
- (Wer)** Dafür braucht die Kirche gut ausgebildete Pfarrerinnen und Pfarrer, Prädikantinnen und Prädikanten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, geschulte Mitarbeitende in evangelischen Einrichtungen und engagierte ehrenamtlich Tätige.

In der Liebe wachsen

*„Du sollst den Herrn deinen Gott lieben von ganzem Herzen, mit ganzer Seele und von ganzem Gemüt. Dies ist das größte und höchste Gebot. Das andere aber ist dem gleich: Du sollst deinen Nächsten lieben, wie dich selbst.“
(Mt 22, 37ff)*

*„Was ist die Auferstehung des neuen Menschen?
Herzliche Freude in Gott durch Christus und Lust und Liebe haben, nach dem Willen Gottes in allen guten Werken zu leben.“
(Heidelberger Katechismus Frage 90)*

Wer sich von Gott geliebt weiß, möchte dieses Geschenk in Wort und Tat mit anderen teilen.

Im Miteinander liegen Freude und Herausforderung. Dabei wächst die Liebe in der Begegnung. Begegnungen aber brauchen Zeit und geschützte Räume. Menschen, die der Liebe trauen, haben den Mut, sich aufeinander einzulassen. Sie lassen sich nicht durch Fremdheit oder gegensätzliche Auffassungen aufhalten. Sie sind neugierig, zugewandt, verstehen es zu trösten und können Glücksmomente gemeinsam genießen.

In der Liebe offenbart Gott sich selbst und wird als unmittelbar gegenwärtig erlebt. Darum fördert die Lippische Landeskirche Begegnungen und engagiert sich dort, wo Menschen füreinander da sind und die Liebe Gottes weitertragen.

(Wie) Dies geschieht durch individuelle Seelsorge, durch Inklusion und Integration, sowie im überkonfessionellen, ökumenischen und interreligiösen Dialog.

(Wo) Dies geschieht in den Kirchengemeinden, in den diakonischen Einrichtungen, den Beratungsstellen, Kliniken, Kindertageseinrichtungen, in der Schule, in ihren Beziehungen zu den Partnerkirchen und überall dort, wo Menschen interessiert und respektvoll aufeinander zugehen.

(Wer) Dafür braucht die Kirche Menschen mit professioneller seelsorglicher, diakonischer und interkultureller Kompetenz und Menschen mit Dialogfähigkeit und Herzensbildung.

Das Recht ehren

„Trachtet zuerst nach dem Reich Gottes und nach seiner Gerechtigkeit, so wird euch das alles zufallen.“
(Mt 6,33)

„Die Kirche erinnert an Gottes Reich, an Gottes Gebot und Gerechtigkeit und damit an die Verantwortung der Regierenden und Regierten.“
(Theol. Erklärung von Barmen V)

„Wir glauben, dass Gott sich selbst als der Eine offenbart hat, der Gerechtigkeit und wahren Frieden unter den Menschen herbeiführen will; dass er in einer Welt voller Ungerechtigkeit und Feindschaft in besonderer Weise der Gott der Notleidenden, der Armen und der Entrechteten ist und dass er seine Kirche aufruft, ihm darin zu folgen.“
(Das Belhar Bekenntnis von 1986 Punkt 4)

Anlage 1

Liebe und Gerechtigkeit gehören zusammen. Nur dann sind Dialog und Begegnung auf Augenhöhe möglich.

Eine gute Gemeinschaft braucht verlässliche, rechtliche Grundlagen. Das gilt für die Kirchengemeinden, für das Miteinander innerhalb der gesamten Landeskirche und im gesellschaftlichen Kontext. Die Lippische Landeskirche nimmt ihr Wächteramt wahr und achtet darauf, dass die Rechte des Einzelnen und gesellschaftlicher Gruppen nicht zurückgenommen oder durch bürokratische Hürden beschnitten werden. Das schließt auch die Verpflichtung mit ein, sich für grundlegende Menschenrechte stark zu machen. Mit der weltweiten Kirchengemeinschaft hofft sie auf das Ende der gottlosen und ungerechten Zustände in der Welt.

(Wie)

Die Lippische Landeskirche achtet im Rahmen ihrer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung auf die Einhaltung rechtlicher Standards und bezieht zu ethischen Fragen Stellung.

(Wo)

Sie engagiert sich im gesellschaftlichen Diskurs zu den Themen Würde des Lebens, Gleichstellung, Inklusion, Verteilungsgerechtigkeit und Frieden.

(Mit wem)

Sie arbeitet kooperativ mit anderen Akteuren des sozialen und politischen Lebens zusammen. Sie nimmt ihre Verantwortung in breiter ökumenischer Vernetzung vor Ort und weltweit wahr. Sie unterstützt die kirchliche Entwicklungsarbeit, die Arbeit mit Geflüchteten und Projekte zur Bewahrung der Schöpfung.

Gesicht zeigen

„Ihr werdet die Kraft des Heiligen Geistes empfangen und werdet meine Zeugen sein...“
(Apg 1,8)

„Der Auftrag der Kirche besteht darin, die Botschaft von der freien Gnade Gottes auszurichten an alles Volk.“
(Theologische Erklärung von Barmen VI)

Wer Gott lobt, wer in der Liebe gewachsen ist und das Recht ehrt, hat etwas zu sagen und zu zeigen.

Die von Gott Angesprochenen sagen weiter, was sie erkannt haben und was ihr Herz berührt. Die Öffnung gegenüber anderen Dialogpartnern führt nicht zu einer Relativierung und Banalisierung der eigenen Botschaft, sondern verlangt und fördert eine profilierte Haltung in religiösen und sozialen Fragen.

(Wie) Darum fördert die Lippische Landeskirche die Sprachfähigkeit ihrer Mitglieder und ermöglicht die Reflexion eigener Haltungen und Glaubensüberzeugungen. Sie nutzt alle geeigneten kommunikativen Möglichkeiten, z.B. auch digitale Mittel. Sie sucht kommunale Bündnispartner. Sie ermutigt zu kreativen und spielerischen Impulsen, um dem Evangelium einen sichtbaren Ausdruck zu verleihen.

(Wo) Sie geht an nichtkirchliche und öffentliche Orte. Sie fordert Diskussionen heraus und bezieht Stellung zu drängenden Fragen der Zeit. Dies geschieht in den Kirchengemeinden, in den diakonischen Einrichtungen, den Kindertageseinrichtungen, in der Schule und überall dort, wo Menschen ins Gespräch kommen und sich treffen.

(Wer) Besondere Verantwortung tragen Erzieherinnen und Erzieher, Religionslehrerinnen und Religionslehrer, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen, pädagogisch sowie medial ausgebildete Theologinnen und Theologen, Mitarbeitende in der Öffentlichkeitsarbeit sowie ehrenamtlich engagierte Menschen. Die Lippische Landeskirche unterstützt die gemeindliche und übergemeindliche Bildungsarbeit und kooperiert mit anderen Bildungsträgern.

Empfehlungen

Priorisierungen für den Prozess „Kirche in Lippe auf dem Weg bis 2030“ muss die Synode vornehmen und beschließen.

Die folgenden Empfehlungen sind keine Priorisierungen, sondern Überlegungen, die das im Vorangehenden Gesagte und die Rückmeldungen aus den Ausschüssen und Kammern zu „Wege und Horizonte“ aufnehmen. Sie sind als Entscheidungshilfen zu verstehen.

Gott loben

Wenn die Lippische Landeskirche das Lob Gottes als inspirierende Quelle ihres Lebens versteht, dann

- kommt dem Gottesdienst eine zentrale Stellung zu
- sind gut ausgebildete Theologinnen und Theologen nötig
- hat die Bemühung um den theologischen Nachwuchs großes Gewicht
- müssen Pfarrerinnen und Pfarrer zugunsten dieser gottesdienstlichen Aufgaben entlastet werden, indem z.B. im Bereich von Finanzen und Baufragen Strukturen geschaffen werden, die übergemeindlich Kompetenz zur Verfügung stellen
- müssen auch ehrenamtlich arbeitende Prädikantinnen und Prädikanten, Lektorinnen und Lektoren und die Gottesdienstgemeinde theologisch gut begleitet und ausgebildet werden
- ist eine grundsätzliche Entscheidung nötig, ob Gottesdienste weiterhin flächendeckend in ganz Lippe am Sonntag(morgen) stattfinden oder ob sie zu reduzieren und zu konzentrieren sind, wenn dadurch die Qualität der weiter bestehenden Gottesdienste verbessert werden kann

- sind neben Gottesdiensten in den Kirchengemeinden Gottesdienste in anderen Zusammenhängen wie z.B. Schule, Klinik, bei öffentlichen Anlässen etc. zu fördern, um Menschen zu erreichen, die keine kirchliche Bindung haben
- sollen in Gottesdiensten Kinder und Jugendliche besonders im Blick sein
- muss in Gottesdiensten der Spannung zwischen Beheimatung und Aufbruch Rechnung getragen werden
- ist die Kirchenmusik in traditionellen und in neuen Stilrichtungen eine zentrale Ausdrucksform des Gotteslobs und eine wesentliche Gestalt der Verkündigung, die auch Menschen erreicht, die wenig kirchliche Bindung mitbringen
- sollen Angebote gefördert werden, die einen Zugang zu spirituellen Fragen und zur Einübung in spirituelle Praxis ermöglichen

In der Liebe wachsen

Wenn die Lippische Landeskirche eine tragfähige Gemeinschaft sein und Menschen die Begegnung mit Gott und untereinander ermöglichen will, dann

- muss sie einerseits die Ortsgemeinde stärken, weil sie Identifikation und Beheimatung bietet
- sie muss andererseits kirchliches Leben jenseits der Ortsgemeinden fördern, weil auch an anderen Orten gemeindliches Leben stattfindet und Zugänge zum Glauben ermöglicht werden sollen
- müssen Pfarrerinnen und Pfarrer und andere hauptamtlich Mitarbeitende so von anderen Aufgaben entlastet werden, dass sie ausreichend Zeit für die seelsorgerliche Begleitung von Menschen haben
- sollen Pfarrerinnen und Pfarrer und Mitarbeitende zur eigenen spirituellen und wissenschaftlich-theologischen Weiterbildung ermutigt werden, um ihre Arbeit verantwortungsvoll tun zu können
- soll die Landeskirche Initiativen Raum geben, die neue Formen kirchlichen Lebens erproben. Dafür sind klare Kriterien, zeitliche Rahmenbedingungen und finanzielle Mittel nötig

- soll sie die Partnerkirchen im Sinne einer Lerngemeinschaft einbeziehen und weltweit verschiedene Modelle von Partnerschaften fördern
- soll sie prüfen, ob Pfarrerinnen und Pfarrer auch übergemeindlich eingesetzt werden sollen
- soll sie die Gemeindepädagogik in ihrer ganzen Vielfalt stärken und prüfen, ob dazu Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen übergemeindlich eingesetzt werden sollen

Das Recht ehren

Wenn die Lippische Landeskirche ihre Verantwortung für Recht und Gerechtigkeit wahrnehmen will, dann

- muss sie zu den Themen Verteilungsgerechtigkeit und Klimaschutz Stellung beziehen
- muss sie das Recht auf Arbeit und das Arbeitsrecht hoch achten. Sie weiß um die Notwendigkeit von Arbeit zur Lebenssicherung und Lebensentfaltung, behält dabei aber im Blick, wo die Leistungsgesellschaft zur Erschöpfung und zum Verlust der spirituellen Dimension führt
- muss sie Herausforderungen wie Migration, Multireligiosität, aber auch Traditionsabbruch und Fundamentalismus innerhalb und außerhalb der Kirche in den Blick nehmen
- ist die Befähigung von Pfarrerinnen, Pfarrern und Mitarbeitenden zu fördern, um Geflüchtete, Menschen mit Einschränkungen, von Armut Bedrohte zu begleiten und ihnen beizustehen
- ist das Nachdenken darüber erforderlich, ob das jeweilige diakonische Engagement einer Kirchengemeinde den Bedürfnissen vor Ort heute entspricht
- gehört gesamtkirchlich der Mut dazu, sich ggfs. von angestammten Feldern der Diakonie zu lösen, um stattdessen neue Impulse für unsere Gesellschaft zu setzen, durch die Menschen Gerechtigkeit und Beistand erfahren

- soll sie in Gemeinschaft mit den Partnerkirchen, Missions- und Entwicklungswerken für Gerechtigkeit und Frieden weltweit eintreten
- ist der Dialog mit politischen Akteurinnen und Akteuren im Kreis Lippe und im Land NRW unerlässlich
- soll das evangelische Profil in diakonischen Einrichtungen gestärkt werden
- muss sie ein besonderes Augenmerk auf die Frage der Geschlechtergerechtigkeit legen

Gesicht zeigen

Wenn die Lippische Landeskirche das Evangelium in der Welt bezeugen will, dann

- muss sie sich mit klaren Positionierungen zu gesellschaftlichen Fragen äußern
- muss sie Möglichkeiten für geistliche, geistige und soziale Bildung bereithalten, damit Menschen den Glauben einüben können und lernen, ihn auf einladende Weise zu bezeugen
- muss sie einen verantwortlichen Umgang mit digitalen sozialen Netzwerken fördern. Dies kann auf landeskirchlicher Ebene angesiedelt sein und auch stellvertretend für die Gemeinden geschehen
- muss sie die Zusammenarbeit mit Schulen und anderen Kooperationspartnern in der Bildungsarbeit stärken
- muss der Bezug zur EKD und zur weltweiten Ökumene sichtbar bleiben, um den Horizont weit zu halten.
- ist bei allen Aufgaben der Landeskirche zu prüfen, welche personellen Ressourcen zur Verfügung stehen und wo es sinnvoll ist, Aufgaben treuhänderisch an andere Landeskirchen abzugeben bzw. sich interkonfessionell gegenseitig zu vertreten

Anmerkungen/ Literatur

- Die Struktur dieses Textes wurde angeregt durch F. Steffensky: „Gott loben, das Recht ehren, Gesicht zeigen. Das Wesen und die zentralen Aufgaben der Kirche“, in: Schwarzbrotspiritualität, Stuttgart, 2005, S.53ff.
- Steffenskys Ansatz wurde um den Punkt „In der Liebe wachsen“ erweitert
- Zehn Thesen: „Begabt leben – mutig verändern“ (EKBO)
- Die vier Schwerpunkte entsprechen den vier „Gestalten“ der Kirche: Leiturgia, Diakonia, Koinonia und Martyria. (EKvW- Entwurf)

Kirche in Lippe - auf dem Weg bis 2030

Arbeitsauftrag Demografie

In den Entwürfen der Statistiken wurde die Daten der folgenden Bereiche erfasst, verarbeitet und durch den Arbeitskreis bewertet.

Gebiet der Kommune Horn-Bad Meinberg (Typ 5)

1. kommunale Daten Bad Meinberg
2. Daten der ev.-ref. Kirchengemeinde Bad Meinberg
3. Daten der ev.-ref. Kirchengemeinde Horn
4. Daten der ev.-ref. Kirchengemeinde Leopoldstal

Gebiet des Extertales (Typ 5)

1. kommunale Daten des Extertales
2. Daten der ev.-ref. Kirchengemeinde Almena
3. Daten der ev.-ref. Kirchengemeinde Bösingfeld
4. Daten der ev.-ref. Kirchengemeinde Silixen

Detmolder Stadtgebiet (Typ 6)

1. **(Kommunale Daten der Stadt Detmold) werden nachgereicht**
2. Daten der ev.-ref. Kirchengemeinde Detmold-West
3. Daten der ev.-ref. Kirchengemeinde Detmold-Ost
4. Daten der ev.-luth. Kirchengemeinde Detmold

Demographietyp 5: Städte und Gemeinden in strukturschwachen ländlichen Räumen

gem. www.wegweiser-kommune.de

- Kommunen des Typs 5 sind ländliche Orte
- Strukturschwache Räume
- Klein und dünn besiedelte Wohnorte
- Kaum bis kein Bevölkerungszuwachs
- Zukünftig schrumpfende Bevölkerungszahlen
- Verstärkte Alterung

Demographietyp 6: Stabile Mittelstädte

gem. www.wegweiser-kommune.de

- Kommunen des Typs 6 liegen im Umland großer Zentren, oder sind Kreisstädte sowie Tourismusorte in ländlichen Regionen
- Hohe Wanderungsgewinne
- Unterschiedliche Prägung (Tourismusorte, Kreisstadt, etc.)
- Wenig Bevölkerungszuwachs
- Zukünftig schrumpfende Bevölkerungszahlen
- Verstärkte Alterung

Übersicht der Gemeindegliederzahlen und deren Veränderung

- **Prognose für das Jahr 2030:**
Bei den ausgewählten Kirchengemeinden ist im Vergleich zum Jahr 2007 ein durchschnittlicher Rückgang der Gemeindeglieder von 13-54% zu vermuten (lineare Hochrechnung).
- Diese Vermutung basiert auf der Annahme, dass die Tauf- und Austrittsquoten gleich bleiben. Es ist jedoch davon auszugehen, dass diese deutlich sinken bzw. steigen.

Gemeindegliederzahlen im Verhältnis zu den Bevölkerungszahlen

- Der Anteil der evangelischen Kirchenmitglieder an der Gesamtbevölkerung sinkt kontinuierlich
- Regional sind hierbei starke Unterschiede zu verzeichnen
- Es gibt einzelne Gemeinden mit Sondersituation (u.a. geografische Lage)

Altersstruktur der Bevölkerung und der Gemeindeglieder

- In Kirchengemeinden sind im Vergleich zur Gesamtbevölkerung proportional weniger Kinder und Jugendliche (bis 15 Jahre) und mehr Erwachsene (ab 65 Jahre) vertreten
- Kirchengemeinden altern überproportional zur Gesamtbevölkerung
- Die absoluten Zahlen einzelner Geburtsjahrgänge reduzieren sich bis 2030 teilweise so stark, dass Kirchengemeinden eigene zielgruppenspezifische Angebote (z.B. Konfirmandenunterricht) u.U. nicht mehr vorhalten können

Altersstruktur der Bevölkerung und der Gemeindeglieder

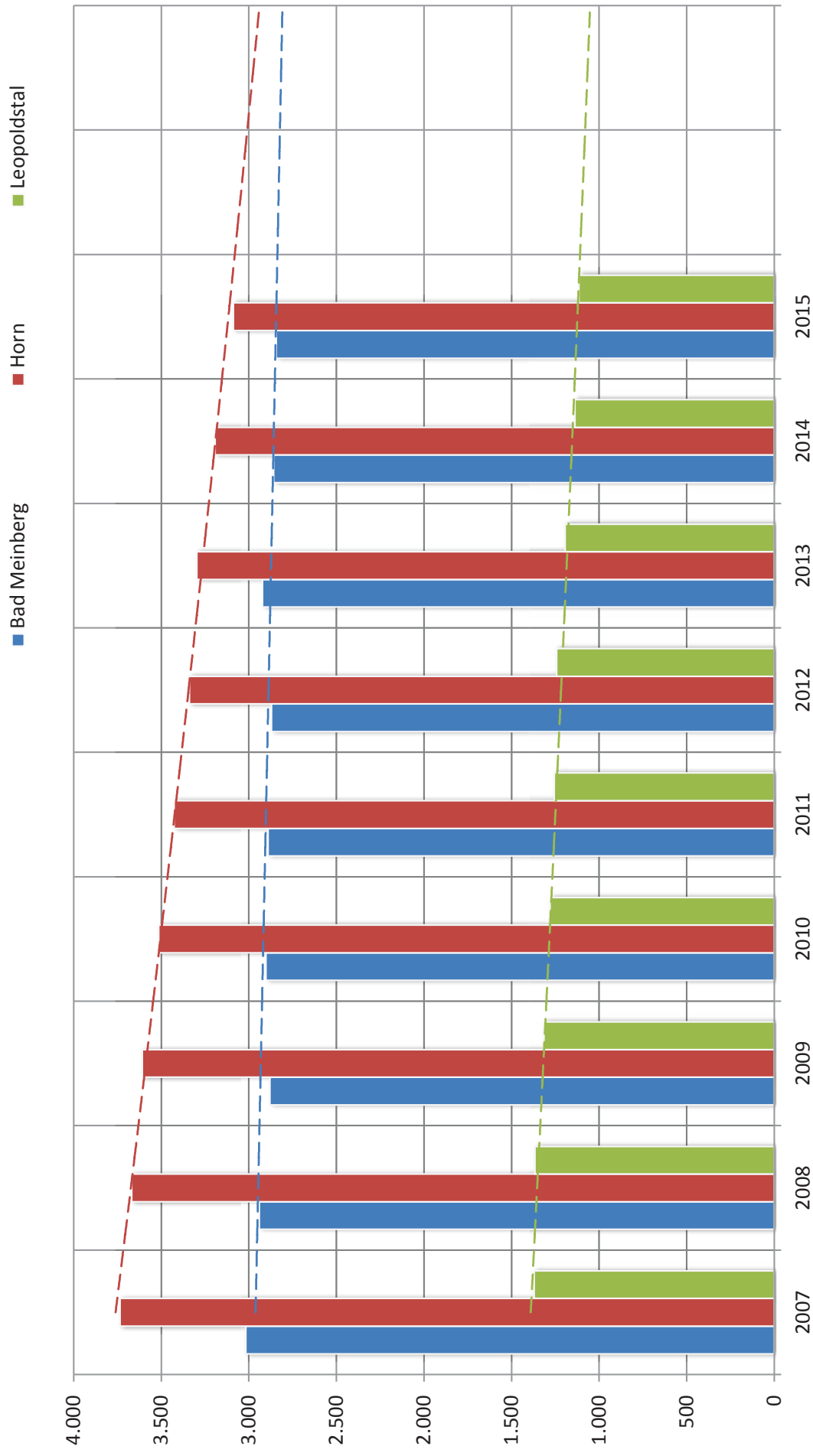
- Notwendigkeit der Regionalisierung
- Bei der Gestaltung der Angebote sollten nicht nur Kirchenmitglieder, sondern allgemein die Bürger der jeweiligen Altersgruppen in den Blick genommen werden (Sozialraumorientierung)

Übersicht der Gemeindegliederzahlen und deren Veränderung

auf dem Gebiet Horn-Bad Meinberg

Bad Meinberg	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2030 ¹
Gemeindeglieder	3.017	2.940	2.880	2.902	2.891	2.871	2.922	2.858	2.843	2.621,15
Veränderung auf das Vorjahr		-2,55%	-2,04%	0,76%	-0,38%	-0,69%	1,78%	-2,19%	-0,52%	/
Veränderung auf 2007		-2,55%	-4,54%	-3,81%	-4,18%	-4,84%	-3,15%	-5,27%	-5,77%	-13,12%
Aufnahmen	3	3	3	4	6	3	4	1	1	/
Austritte	9	13	8	10	21	6	12	14	15	/
Horn	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2030 ¹
Gemeindeglieder	3.735	3.669	3.608	3.514	3.427	3.339	3.297	3.192	3.089	1.906,20
Veränderung auf das Vorjahr		-1,77%	-1,66%	-2,61%	-2,48%	-2,57%	-1,26%	-3,18%	-3,23%	/
Veränderung auf 2007		-1,77%	-3,40%	-5,92%	-8,25%	-10,60%	-11,73%	-14,54%	-17,30%	-48,96%
Aufnahmen	0	5	5	13	1	1	0	1	3	/
Austritte	5	18	11	24	7	10	13	25	9	/
Leopoldstal	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2030 ¹
Gemeindeglieder	1.371	1.366	1.315	1.280	1.256	1.243	1.194	1.138	1.115	623,89
Veränderung auf das Vorjahr		-0,36%	-3,73%	-2,66%	-1,88%	-1,04%	-3,94%	-4,69%	-2,02%	/
Veränderung auf 2007		-0,36%	-4,08%	-6,64%	-8,39%	-9,34%	-12,91%	-16,99%	-18,67%	-54,49%
Aufnahmen	1	3	1	0	0	0	0	2	0	/
Austritte	4	2	6	4	15	5	6	10	9	/

Übersicht der Gemeindegliederzahlen und deren Veränderung auf dem Gebiet Horn-Bad Meinberg



Übersicht der Gemeindegliederzahlen und deren Veränderung

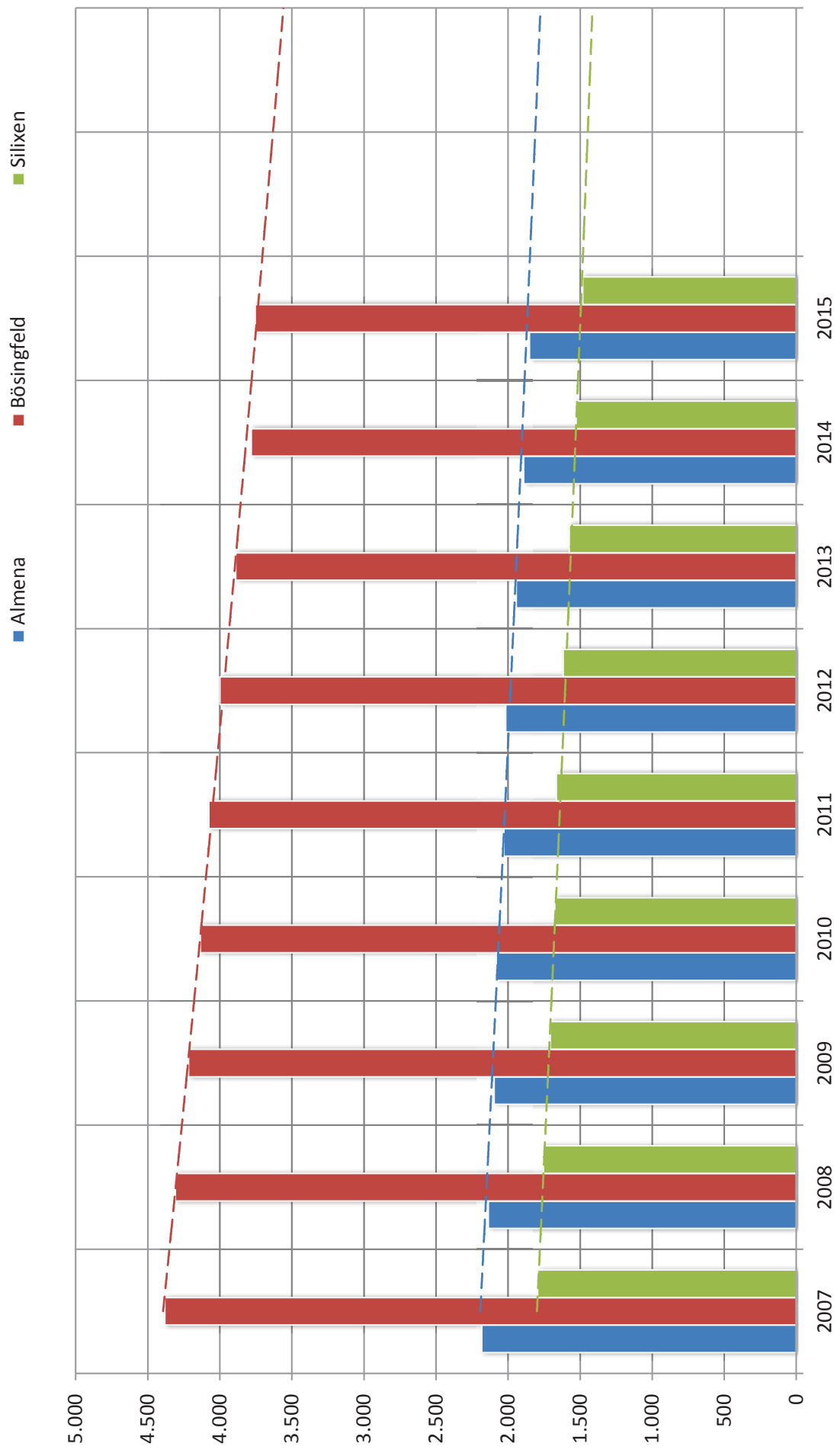
auf dem Gebiet des Extertales

Almena	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2030 ¹
Gemeindeglieder	2.183	2.137	2.098	2.083	2.030	2.016	1.944	1.893	1.852	1.256,41
Veränderung auf das Vorjahr		-2,11%	-1,82%	-0,71%	-2,54%	-0,69%	-3,57%	-2,62%	-2,17%	/
Veränderung auf 2007		-2,11%	-3,89%	-4,58%	-7,01%	-7,65%	-10,95%	-13,28%	-15,16%	-42,45%
Aufnahmen	7	2	2	3	1	2	0	0	0	/
Austritte	6	7	6	5	6	7	4	8	8	/

Bösingfeld	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2030 ¹
Gemeindeglieder	4.382	4.309	4.217	4.135	4.076	3.999	3.890	3.782	3.755	2.515,54
Veränderung auf das Vorjahr		-1,67%	-2,14%	-1,94%	-1,43%	-1,89%	-2,73%	-2,78%	-0,71%	/
Veränderung auf 2007		-1,67%	-3,77%	-5,64%	-6,98%	-8,74%	-11,23%	-13,69%	-14,31%	-42,59%
Aufnahmen	2	6	6	1	4	1	6	1	0	/
Austritte	20	21	18	12	15	13	17	32	20	/

Silixen	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2030 ¹
Gemeindeglieder	1.796	1.755	1.707	1.676	1.665	1.618	1.576	1.529	1.482	931,12
Veränderung auf das Vorjahr		-2,28%	-2,74%	-1,82%	-0,66%	-2,82%	-2,60%	-2,98%	-3,07%	/
Veränderung auf 2007		-2,28%	-4,96%	-6,68%	-7,29%	-9,91%	-12,25%	-14,87%	-17,48%	-48,16%
Aufnahmen	0	0	3	1	3	1	2	0	k.A. ²	/
Austritte	3	7	4	4	2	2	8	13	k.A.	/

Übersicht der Gemeindegliederzahlen und deren Veränderung auf dem Gebiet des Extertales

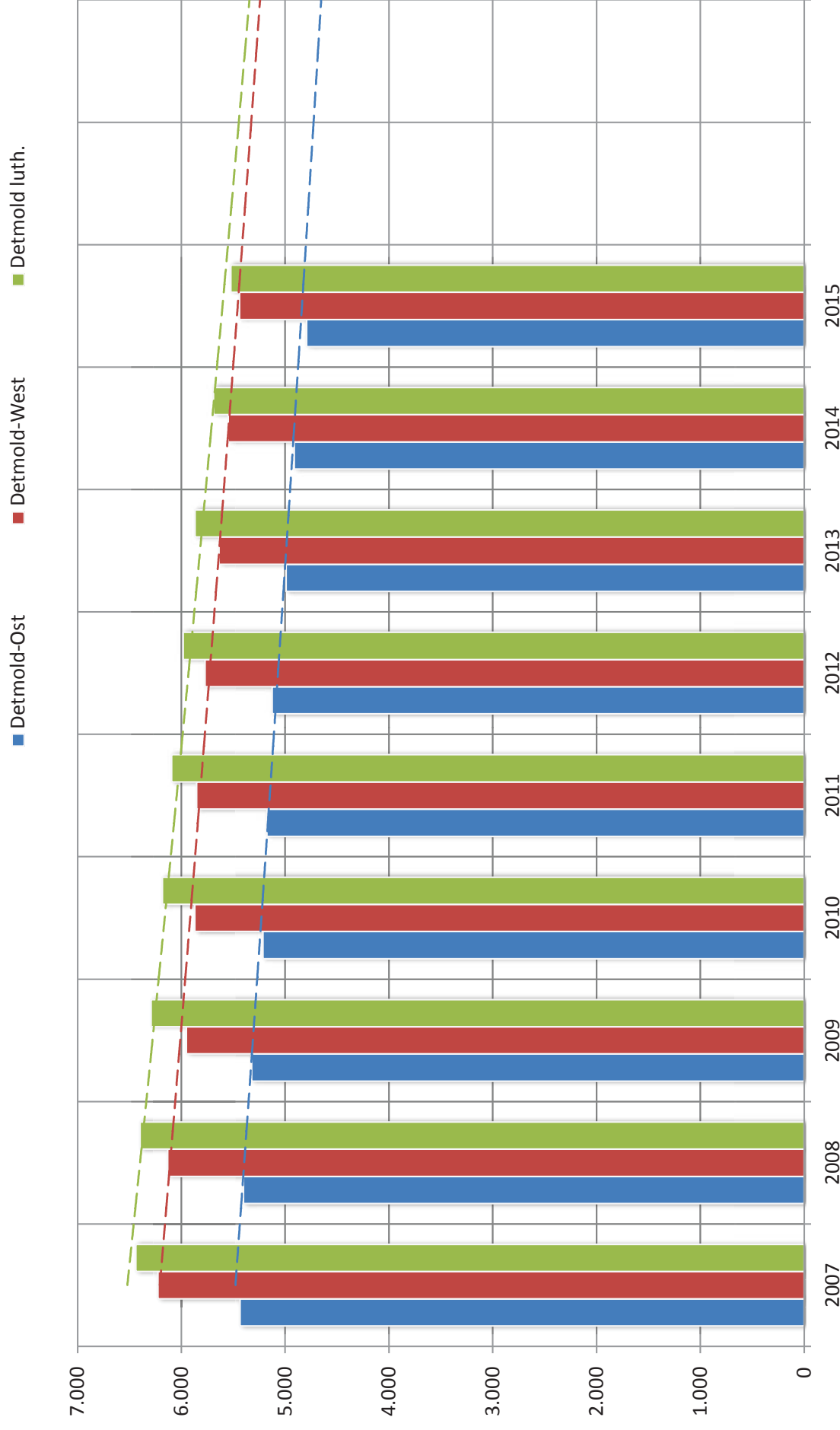


Übersicht der Gemeindegliederzahlen und deren Veränderung

auf dem Stadtgebiet Detmold

Detmold-Ost	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2030 ¹
Gemeindeglieder	5.436	5.401	5.324	5.215	5.175	5.125	4.991	4.913	4.794	3.636,47
Veränderung auf das Vorjahr		-0,64%	-1,43%	-2,05%	-0,77%	-0,97%	-2,61%	-1,56%	-2,42%	k.A.
Veränderung auf 2007		-0,64%	-2,06%	-4,07%	-4,80%	-5,72%	-8,19%	-9,62%	-11,81%	-33,10%
Aufnahmen	4	4	4	6	4	3	1	9	5	k.A.
Austritte	15	29	21	33	22	20	33	55	39	k.A.
Detmold-West	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2030 ¹
Gemeindeglieder	6.226	6.133	5.952	5.870	5.853	5.772	5.638	5.548	5.439	4.043,15
Veränderung auf das Vorjahr		-1,49%	-2,95%	-1,38%	-0,29%	-1,38%	-2,32%	-1,60%	-1,96%	k.A.
Veränderung auf 2007		-1,49%	-4,40%	-5,72%	-5,99%	-7,29%	-9,44%	-10,89%	-12,64%	-35,06%
Aufnahmen	8	11	5	6	4	5	5	4	5	k.A.
Austritte	28	34	25	24	27	26	49	57	42	k.A.
Detmold luth.	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2030 ¹
Gemeindeglieder	6.439	6.397	6.292	6.182	6.094	5.983	5.869	5.691	5.523	3.890,34
Veränderung auf das Vorjahr		-0,65%	-1,64%	-1,75%	-1,42%	-1,82%	-1,91%	-3,03%	-2,95%	k.A.
Veränderung auf 2007		-0,65%	-2,28%	-3,99%	-5,36%	-7,08%	-8,85%	-11,62%	-14,23%	-39,58%
Aufnahmen	15	12	12	10	10	9	12	14	6	k.A.
Austritte	26	24	24	29	33	30	36	49	46	k.A.

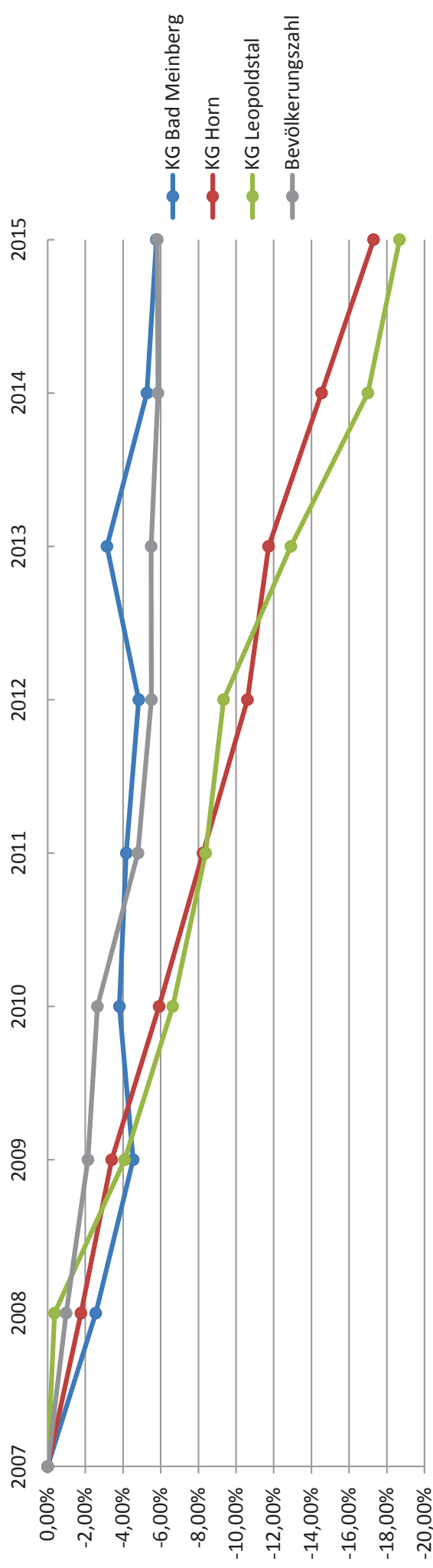
Übersicht der Gemeindegliederzahlen und deren Veränderung auf dem Stadtgebiet Detmold



Gemeindegliederzahlen im Verhältnis zu den Bevölkerungszahlen

auf dem Gebiet Horn-Bad Meinberg

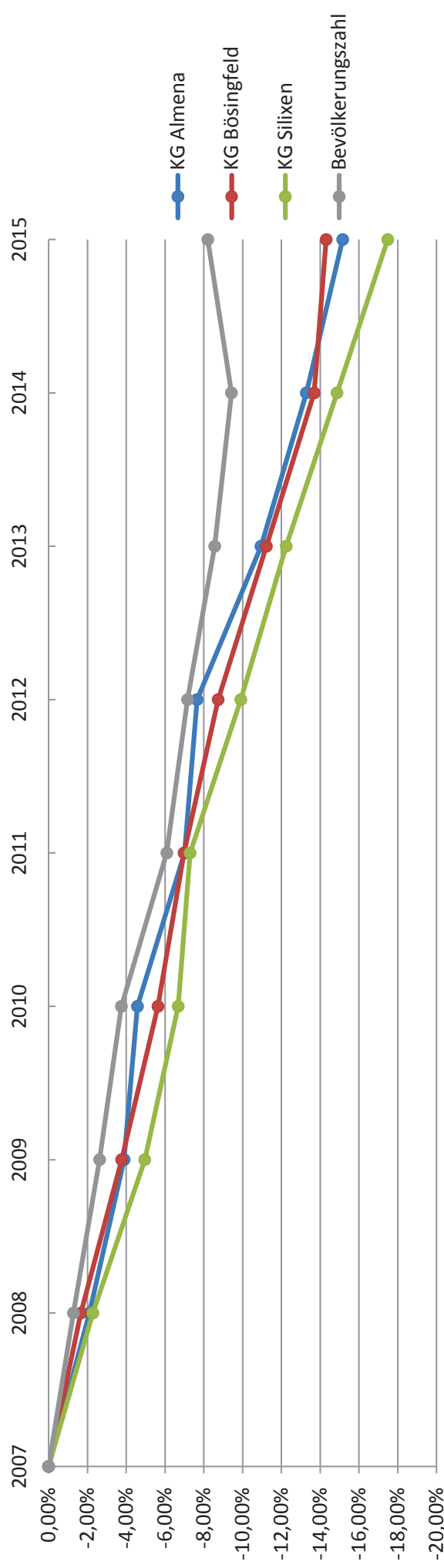
Ortsgebiet Horn-Bad M.	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Prozentuale Veränderung
Gemeindeglieder	8.123	7.975	7.803	7.696	7.574	7.453	7.413	7.188	7.047	-11,51%
Bevölkerungszahl	18.184	18.006	17.795	17.704	17.312	17.182	17.185	17.120	17.126	-5,85%
Veränderung auf das Jahr 2007	0,00%	-0,98%	-2,14%	-2,64%	-4,80%	-5,51%	-5,49%	-5,85%	-5,82%	/
Anteil der Gemeindeglieder	44,67%	44,29%	43,85%	43,47%	43,75%	43,38%	43,14%	41,99%	41,15%	/



Gemeindegliederzahlen im Verhältnis zu den Bevölkerungszahlen

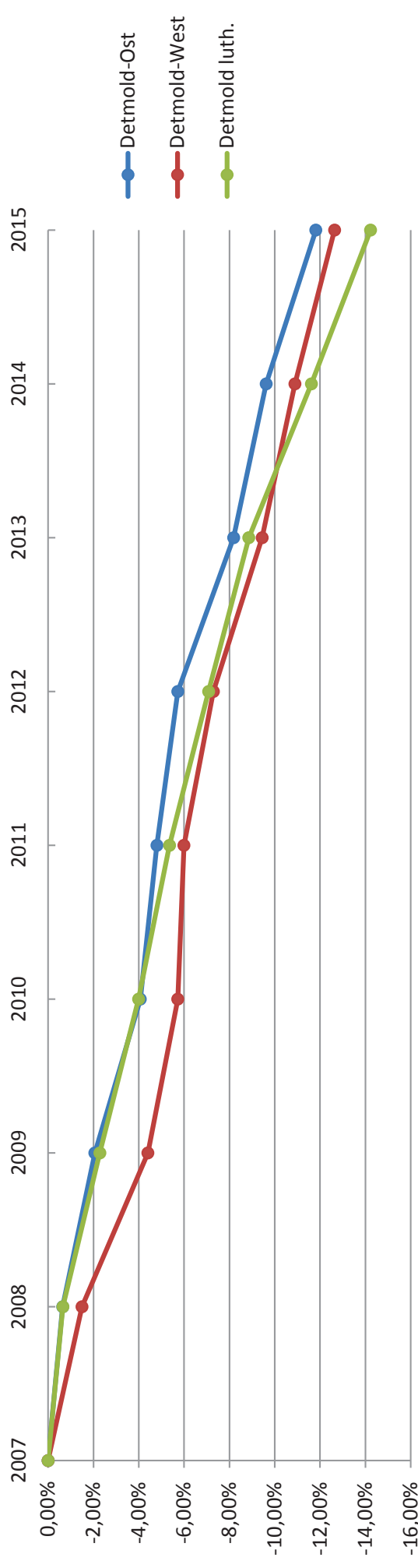
auf dem Gebiet des Extertales

Gemeinde Extertal	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Prozentuale Veränderung
Gemeindeglieder	8.361	8.201	8.022	7.894	7.771	7.633	7.410	7.204	7.089	-13,84%
Bevölkerungszahl	12.552	12.391	12.222	12.081	11.787	11.653	11.477	11.369	11.522	-8,21%
Veränderung auf das Jahr 2007	0,00%	-1,28%	-2,63%	-3,75%	-6,09%	-7,16%	-8,56%	-9,42%	-8,21%	/
Anteil der Gemeindeglieder	66,61%	66,19%	65,64%	65,34%	65,93%	65,50%	64,56%	63,37%	61,53%	/



Gemeindegliederzahlen im Verhältnis zu den Bevölkerungszahlen auf dem Stadtgebiet Detmold

Stadtgebiet Detmold	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Prozentuale Veränderung
Gemeindeglieder	18.101	17.931	17.568	17.267	17.122	16.880	16.498	16.152	15.756	-12,96%
Bevölkerungszahl	Zum jetzigen Zeitpunkt sind keine kommunalen Daten für das Stadtgebiet Detmold vorhanden									
Veränderung auf das Jahr 2007										
Anteil der Gemeindeglieder										

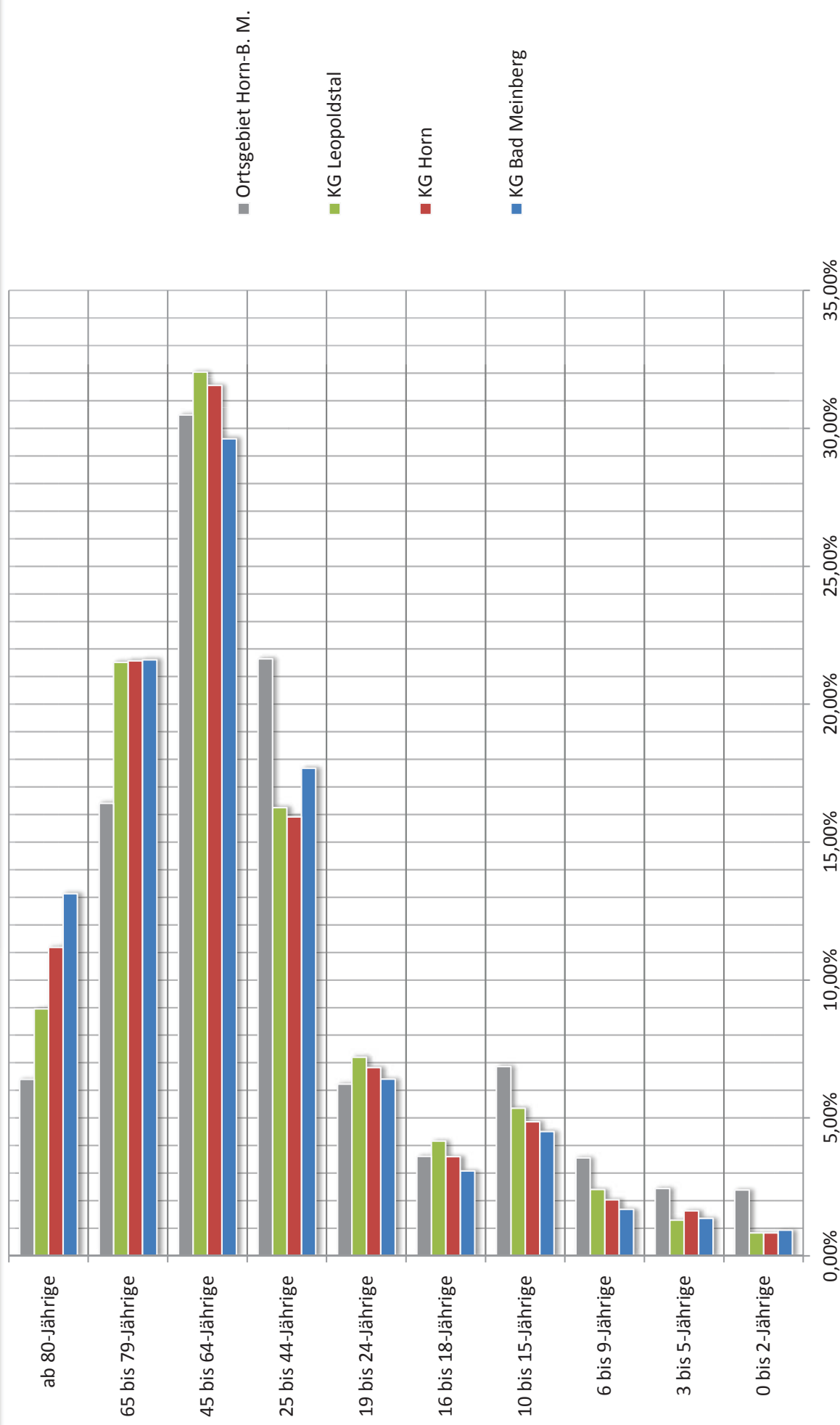


Altersstruktur der Bevölkerung und der Gemeindeglieder auf dem Gebiet Horn-Bad Meinberg

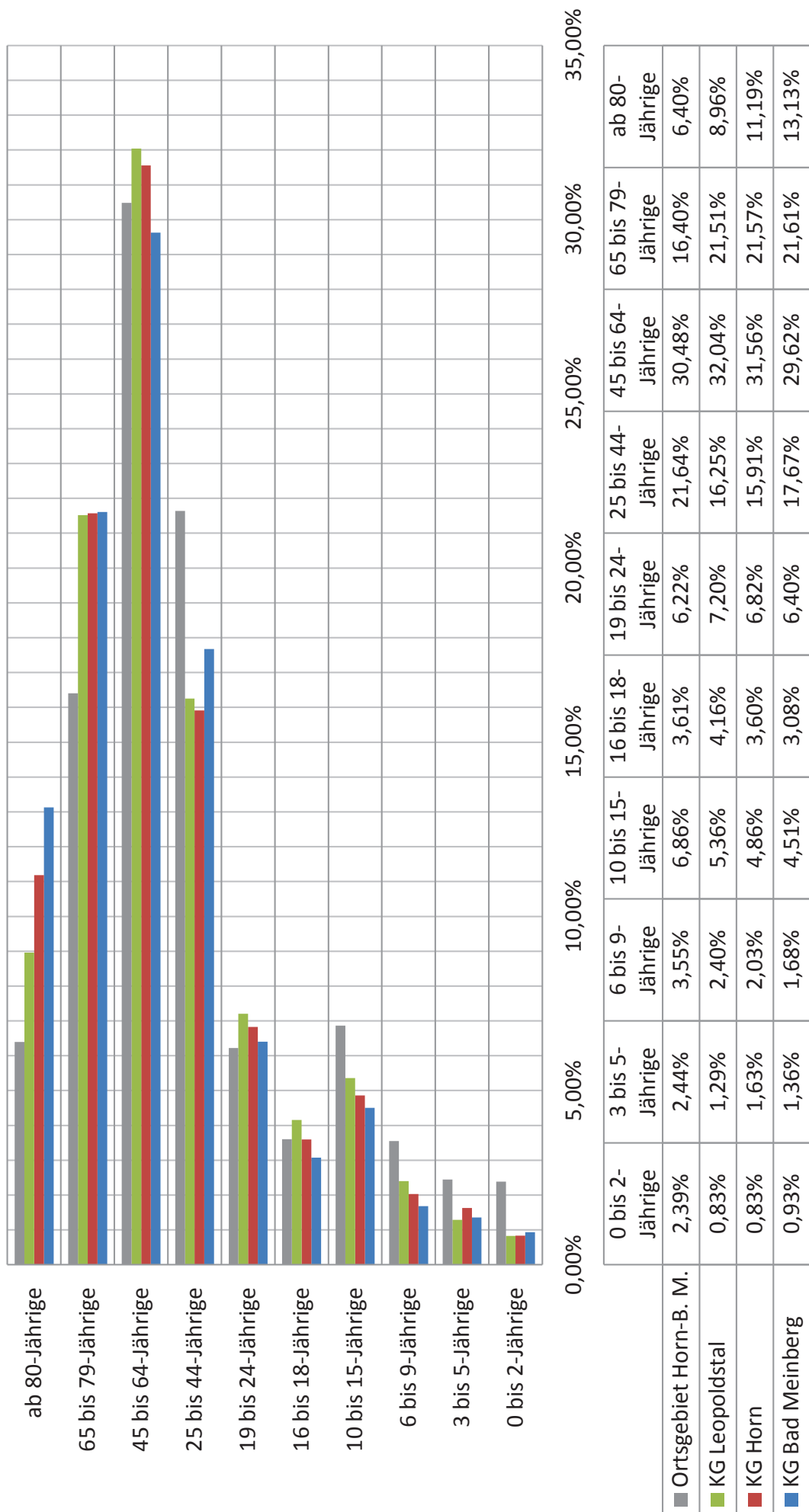
Altersstufen	Ortsgebiet Horn-B. M.		Kirchengemeinde Bad Meinberg		Kirchengemeinde Horn		Kirchengemeinde Leopoldstal		Kirchengemeinden Gesamt	
0 bis 2-Jährige	410	2,39%	26	0,93%	25	0,83%	9	0,83%	60	0,87%
3 bis 5-Jährige	420	2,44%	38	1,36%	49	1,63%	14	1,29%	101	1,47%
6 bis 9-Jährige	610	3,55%	47	1,68%	61	2,03%	26	2,40%	134	1,95%
10 bis 15-Jährige	1.180	6,86%	126	4,51%	146	4,86%	58	5,36%	330	4,80%
16 bis 18-Jährige	620	3,61%	86	3,08%	108	3,60%	45	4,16%	239	3,47%
19 bis 24-Jährige	1.070	6,22%	179	6,40%	205	6,82%	78	7,20%	462	6,71%
25 bis 44-Jährige	3.720	21,64%	494	17,67%	478	15,91%	176	16,25%	1.148	16,68%
45 bis 64-Jährige	5.240	30,48%	828	29,62%	948	31,56%	347	32,04%	2.123	30,85%
65 bis 79-Jährige	2.820	16,40%	604	21,61%	648	21,57%	233	21,51%	1.485	21,58%
ab 80-Jährige	1.100	6,40%	367	13,13%	336	11,19%	97	8,96%	800	11,62%
Gesamt	17.190		2.795		3.004		1.083		6.882	

¹ Hochrechnung für das Jahr 2012; ² Stand März 2017

Altersstruktur der Bevölkerung und der Gemeindeglieder auf dem Gebiet Horn-Bad Meinberg



Altersstruktur der Bevölkerung und der Gemeindeglieder auf dem Gebiet Horn-Bad Meinberg



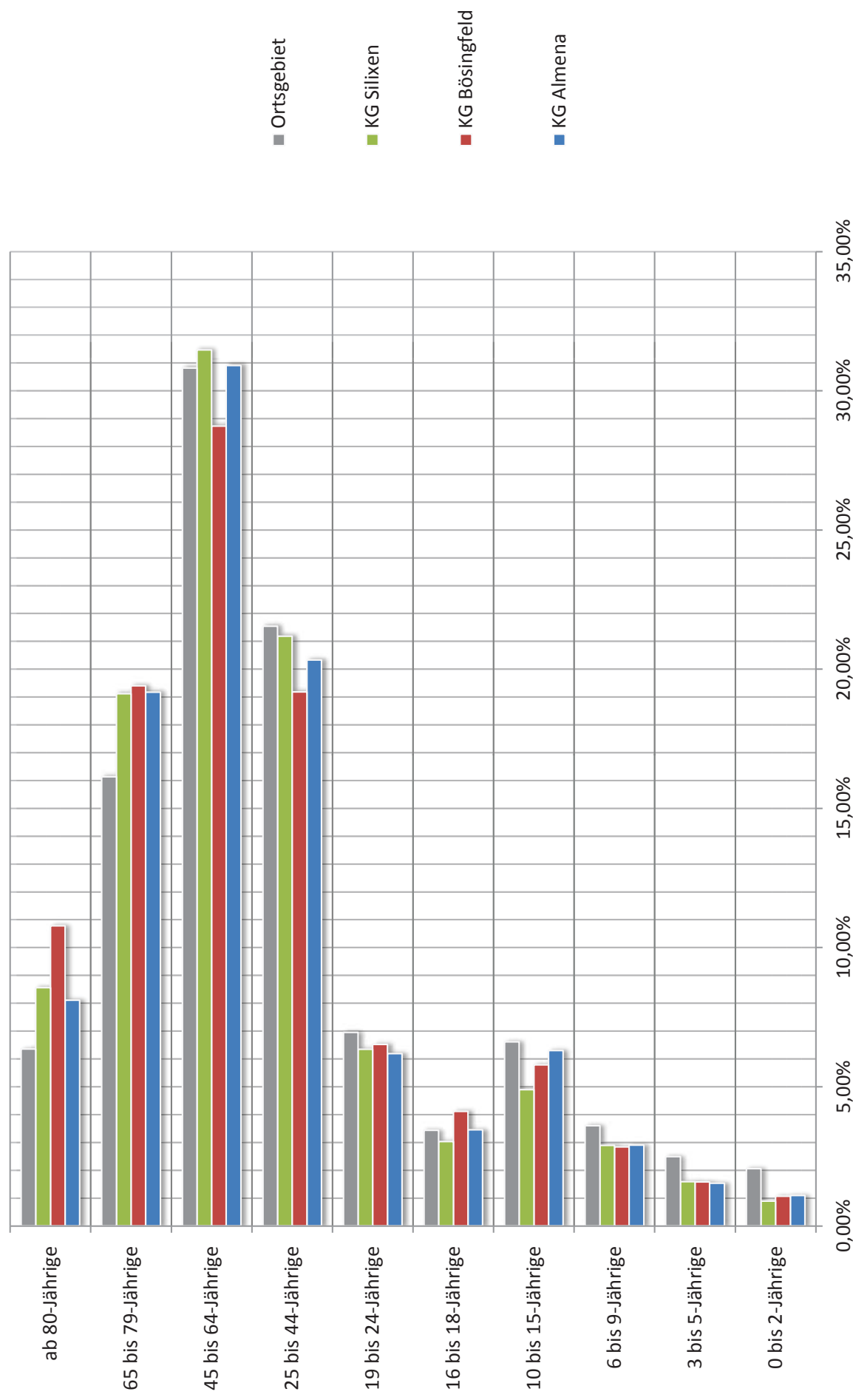
Stand: März 2017

30.03.2017

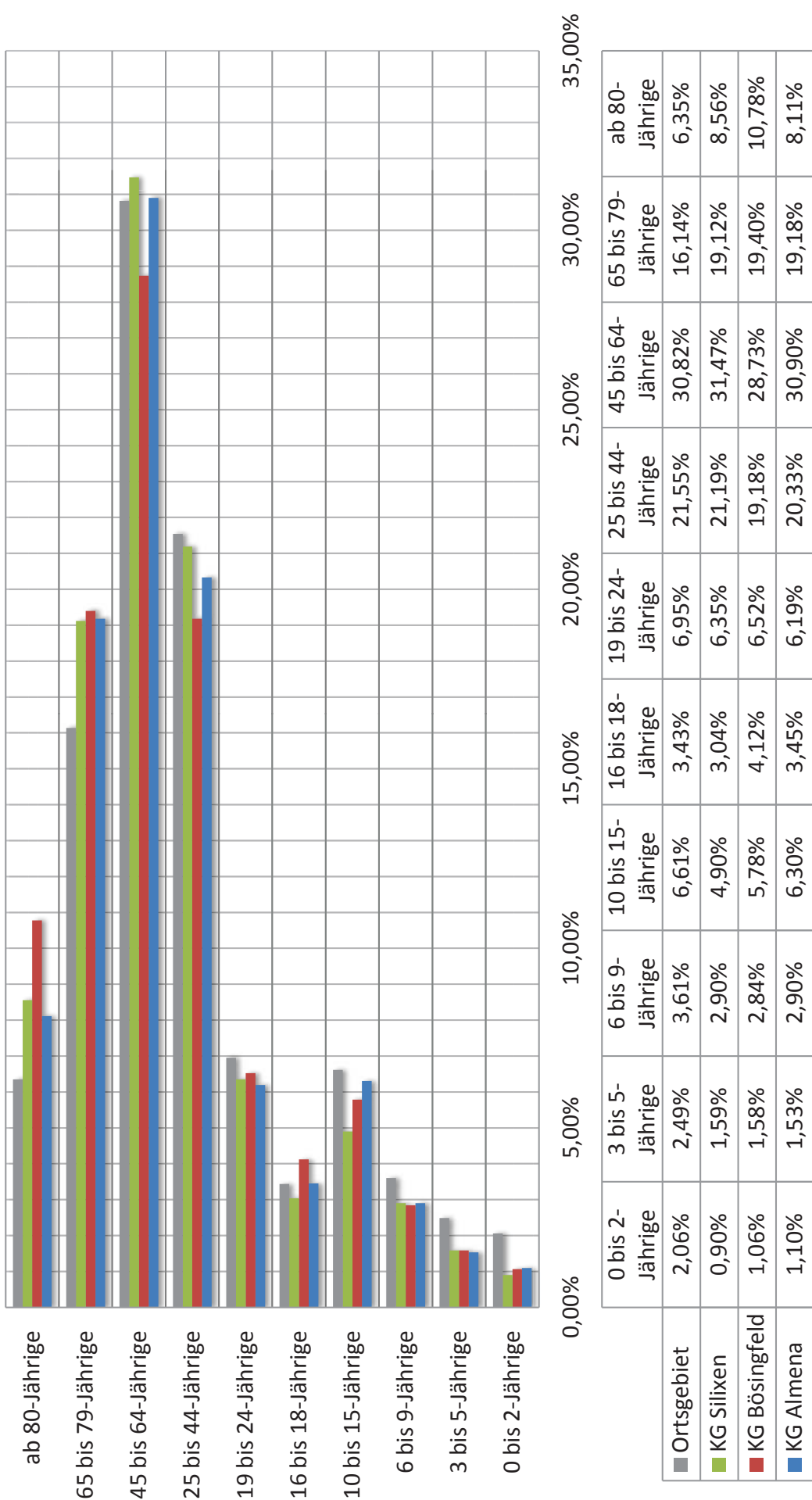
Altersstruktur der Bevölkerung und der Gemeindeglieder auf dem Gebiet des Extertales

Altersstufen	Ortsgebiet Extertal		Kirchengemeinde Almena Stand 03/2017		Kirchengemeinde Bösingfeld Stand 03/2017		Kirchengemeinde Silixen Stand 03/2017		Kirchengemeinden Gesamt	
0 bis 2-Jährige	240	2,06%	20	1,10%	39	1,06%	13	0,90%	72	1,04%
3 bis 5-Jährige	290	2,49%	28	1,53%	58	1,58%	23	1,59%	109	1,57%
6 bis 9-Jährige	420	3,61%	53	2,90%	104	2,84%	42	2,90%	199	2,87%
10 bis 15-Jährige	770	6,61%	115	6,30%	212	5,78%	71	4,90%	398	5,74%
16 bis 18 Jährige	400	3,43%	63	3,45%	151	4,12%	44	3,04%	258	3,72%
19 bis 24-Jährige	810	6,95%	113	6,19%	239	6,52%	92	6,35%	444	6,40%
25 bis 44-Jährige	2.510	21,55%	371	20,33%	703	19,18%	307	21,19%	1.381	19,90%
45 bis 64-Jährige	3.590	30,82%	564	30,90%	1.053	28,73%	456	31,47%	2.074	29,87%
65 bis 79 Jährige	1.880	16,14%	350	19,18%	711	19,40%	277	19,12%	1.338	19,28%
ab 80 Jährige	740	6,35%	148	8,11%	395	10,78%	124	8,56%	667	9,61%
Gesamt	11.650		1.825		3.665		1.449		6.941	

Altersstruktur der Bevölkerung und der Gemeindeglieder auf dem Gebiet des Extertales



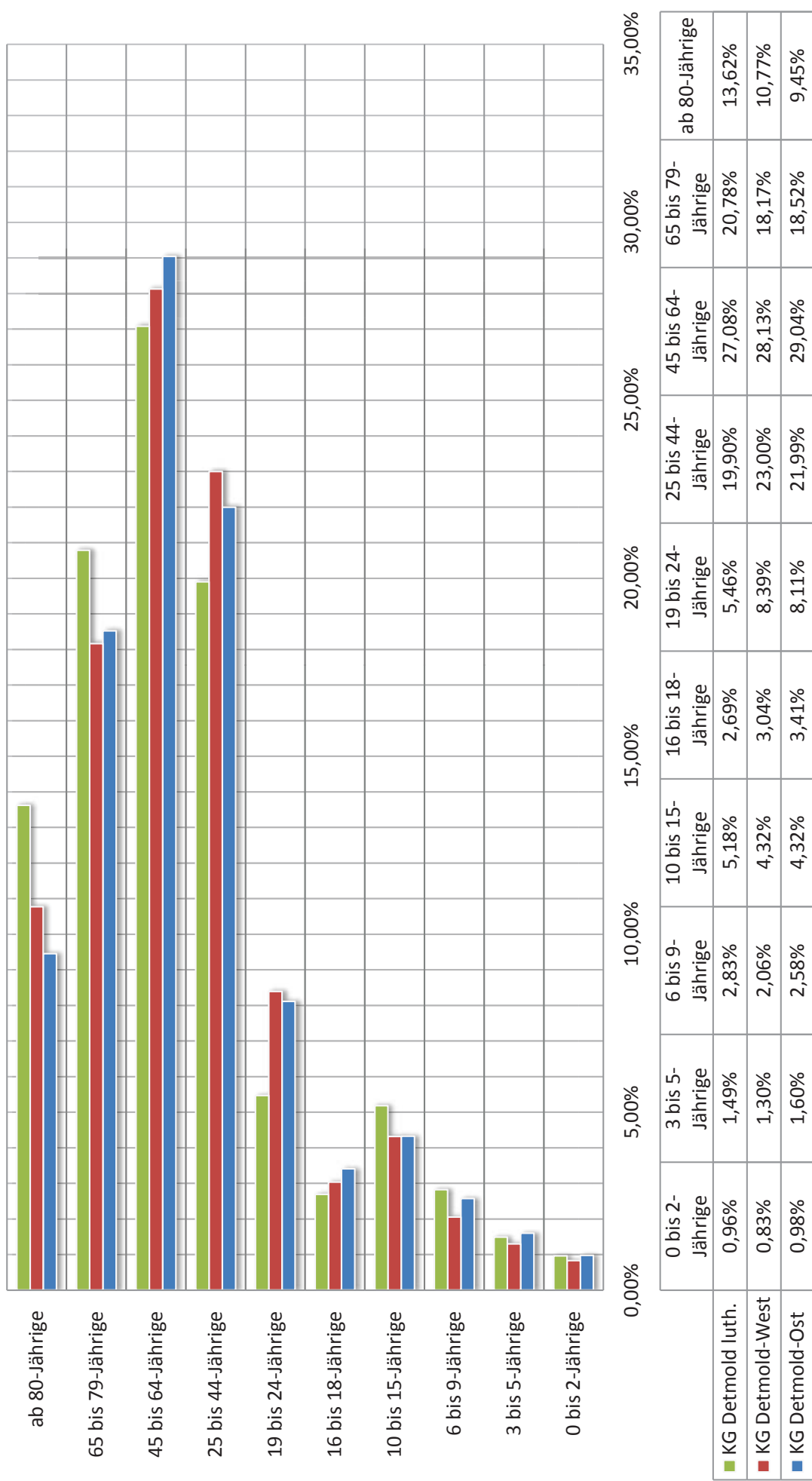
Altersstruktur der Bevölkerung und der Gemeindeglieder auf dem Gebiet des Extertales



Stand: März 2017

30.03.2017

Altersstruktur der Bevölkerung und der Gemeindeglieder auf dem Stadtgebiet Detmold



Stand: März 2017

30.03.2017

Kammer für öffentliche Verantwortung: Schwerpunkte für den Beratungsprozess

1. **Regionalisierung**
 - Zusammenarbeit von Gemeinden und Dienstpersonen in der Region
 - Ermöglichung von neuen Angeboten, die eine Gemeinde nicht bieten kann
2. **Multiprofessionelle (Pfarr-)Teams** in den Gemeinden
 - > Kirchenmusik, Gemeindepädagogik, PfarrerInnen
 - Ist eng mit 1 verbunden, da oft erst dadurch möglich
 - ggf. Pfarrstellenhaushalt verändern in Haushalt für Gemeinde-MA
3. **Schwerpunkte bei Altersgruppensetzen**
 - Kinder und Jugendliche,
 - > nicht nur aus der Gemeinde, sondern auch KiTa, Schule etc...
 - die „rüstigen Rentner“ als Ressource ?
4. **Verstärkte Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftliche Akteuren**
(Vereine im Ort, Initiativen (z.B. Solidarische Landwirtschaft...))
5. **Kulturelle Öffnung über das klassische Millieu hinaus**
 - andere musikalische Schwerpunkte
 - neue Aktivitätsformen in der Gemeinde und Region
 - neue Gemeindeformen jenseits der Parochie
 - Zielgruppenvielfalt, Ansprechen von Milieus, die jetzt nicht mehr erreicht werden.
6. **Kommunikation / „Digitalisierung“**
heutige Kommunikationswege nutzen,
z.B. soziale Medien als Orte begreifen, wo viele heute sind!
7. **Kirche für andere** (Bonhoeffer)
 - > nicht (nur) Verlautbarungskirche sondern glaubwürdiges Handeln
 - > dies umfasst die Arbeitsbereiche unserer Kammer wie:
 - Frieden
 - gerechte Teilhabe aller an der Gesellschaft und ihren Möglichkeiten
 - Bewahrung der Schöpfung
 - internationale Gerechtigkeit, fairer Handel...
 - Demokratie, Toleranz, Menschenrechte

Bei allem Geh-Struktur stärken statt einer abwartenden Komm-Struktur

gez. Bökemeier

Kammer Volksmission und Öffentlichkeitsarbeit: Handlungsoptionen

Nach der Diskussion mit Frau Webel (Arbeitskreis Konfirmandenunterricht und Schulkammer) sowie Herrn Schröder (Jugendkammer) stellen sich die von der **Kammer Volksmission und Öffentlichkeitsarbeit** erarbeiteten Handlungsoptionen zum Thema „Dem Wertewandel begegnen – Herausforderungen aus der 5. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung“ wie folgt dar:

„Zukunft der Kirche hängt daran, dass sie in genuin religiösen, aber auch in gesellschaftlichen Fragen ihre Präsenz sichtbar macht.“ Kirche ist bei existenziellen Themen, Beratung und Seelsorge gefragt. Wir als Volkskirche müssen eine große Breite von Werten abdecken.

Die Frage ist, wie wir die religiösen Fragen bedienen können oder müssen, damit Menschen uns (wieder) als kompetente Ansprechpartner wahrnehmen. Die Kammer hält nach der Beschäftigung mit der letzten KMU und der Beteiligung von Jugendkammer, Schulkammer und Arbeitskreis Konfirmandenunterricht folgende Punkte für wichtig:

- Der Pfarrberuf ist ein Schlüsselberuf. Das Pfarramt sollte gestärkt werden, indem Pfarrerinnen und Pfarrer um die Aufgaben entlastet werden, die nicht genuin zum Pfarrberuf gehören. Angesichts des Mangels an Pfarrerinnen und Pfarrern, der sich für die kommenden Jahre verstärkt abzeichnet, erscheint eine Aufgabenbeschreibung notwendig.
- Religiöse Früherziehung ist unverzichtbar, da durch den Traditionsabbruch durch die Kinder auch die Eltern (wieder) in Kontakt mit religiösen Themen kommen und sich durch Kinderfragen damit beschäftigen. Konkret bedeutet das, Kindergärten und in der Konsequenz die Familie als Ort der zentralen Sozialisation zu stärken.
- Die Jugendarbeit und die Beteiligung von Jugendlichen in Gremien sowie die Schnittstelle zwischen Kirchengemeinde und Schule sollten weiterentwickelt und gefördert werden.
- Bei Kasualien kommen Menschen in den Rand- und Übergangsbereichen des Lebens mit Kirche in Kontakt und erfahren dort die Kompetenz der Kirche in religiösen Fragen.
- Diakonie ist eine der am positivsten wahrgenommenen Ausdrucksformen von Kirche. Sie begrenzt sich jedoch nicht nur auf Werke und Verbände, sondern erstreckt sich auch in die Ortsgemeinde hinein, wo beispielsweise Seniorenbetreuung angeboten wird. Wo besteht bei den Menschen der jeweiligen Kirchengemeinde Bedarf?
- Welche Schwerpunkte sollte die Kirchengemeinde legen? Was brauchen die Menschen jeweils konkret vor Ort?
- Die Wahrnehmung von Kirche und kirchlichen Angeboten, besonders bei nicht hochverbundenen Kirchenmitgliedern, ist maßgeblich von guter Öffentlichkeitsarbeit abhängig. Ohne zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit verschwindet Kirche im Hintergrundrauschen einer immer pluraler werdenden Gesellschaft.

„Wertewandel bei Jugendlichen" - Vorlage der Jugendkammer

Allgemein:

Entgegen einer möglichen Erwartung, dass sich Wertorientierungen bei Jugendlichen rasch wandeln, zeigen die Shell-Studien von 2000 bis 2015 ein erstaunlich konstantes Ranking: Freundschaft (95% „wichtig"), Partnerschaft (92%) und Familie (85%) belegen die ersten drei Plätze, während z.B. politisches Engagement auf dem drittletzten Platz landet und erstmals in der Studie 2015 leicht ansteigt. Der Trend zur Betonung „privater" Werte hält also an.

Im Jahr 2010 war es nur 23% der Jugendlichen wichtig, sich politisch zu engagieren, im Jahr 2015 sind es 32%. Befragt nach der Art der politischen Aktionen, an denen sie sich schon einmal beteiligt haben, nannten 34% „Aus politischen Gründen Waren nicht mehr gekauft", 27% „Online-Petition unterzeichnet", 26% Unterschriftenliste unterschrieben" und 23% „An Demonstration teilgenommen". Nur 4% engagieren sich in einer politischen Gruppe oder Partei. Ebenso leicht ansteigende Werte verzeichnet die Bereitschaft zum umweltbewussten Verhalten (2010: 59%, 2015: 66%), die Studie begründet das mit einem gestiegenen Gesundheitsbewusstsein.

Die Möglichkeit, miteinander im Kontakt zu sein und zu bleiben, hat sich für Jugendliche durch die Weiterentwicklung der „sozialen" Netzwerke seit 2010 noch weiter gesteigert. Allerdings ist die Freude daran nicht in demselben Maß gestiegen, im Gegenteil: Die Qualität der Kontakte wird durchaus kritisch gesehen - mit steigendem Bildungsniveau umso mehr. Die Dauer der Internetnutzung ist allerdings weiterhin ansteigend: Im Schnitt verbringen Jugendliche heute 18,4 Stunden/Woche im Internet (2010: 12 Stunden, 2006: 9,3 Stunden).

Religion

Konfessionslose Jugendliche sind mit 23% eine Minderheit in Deutschland. Insofern ist Religion im Leben von Jugendlichen eine „konstante Größe" (Shell-Studie 2015). Das sagt allerdings nichts über den Inhalt der Religiosität aus. Eher ist zu vermuten, dass es für Jugendliche keinen Anlass gibt, aus der Kirche auszutreten, und in der Tat steigt die Austrittshäufigkeit mit dem Eintritt in die Berufstätigkeit, also mit einer spürbaren Kirchensteuerpflicht.

Die Sinus-Studie 2016 „Wie ticken Jugendliche?" schreibt: „Christliche Jugendliche sprechen positiv über ihre Religionszugehörigkeit, sind aber bemüht, diese auch immer wieder zu relativieren (,also richtig religiös bin ich nicht'). Sie loten aus, wie weit Religiosität sozial akzeptiert ist; als ,streng gläubig' möchte man keineswegs wahrgenommen werden." (S. 340) Jugendliche haben selten eine „kirchendefinierte" Frömmigkeit, sondern bilden aus verschiedenen Quellen ihren eigenen Glauben, der individuell und jederzeit veränderbar ist. Kirche nehmen sie eher als institutionell und damit unbeweglich wahr.

Wenn persönliche Kontakte zu Menschen fehlen, die mit den Jugendlichen über Religion und Glaube sprechen, kommen diese Themen in ihrem Alltag kaum vor: Religions- oder ethikunterricht bieten hier Gesprächsanlässe. Die Formel „Seinen Glauben leben" wird vor allem als Appell verstanden im Sinne des Befolgens von Glaubensritualen (Gebet, Kirchenbesuch etc.). Das Bild ist bei muslimischen Jugendlichen noch deutlich. Und schließlich können Jugendliche nicht nachvollziehen, wie Religion als Grund für einen Krieg angegeben werden kann. Religion ist für sie ein Regelwerk, das ein *friedliches* Zusammenleben fördern soll.

Zuordnung zu organisatorischen Einheiten

Für die kirchliche Arbeit in Lippe ist die Frage, wo sich Jugendliche religiös „zu Hause“ fühlen, nicht unwesentlich. Einigermassen deutlich ist das Bild bei Jugendlichen, die in Werken und Verbänden organisiert sind. Da ist z.B. der CVJM oder der MBK das verbindende Band. Die zweite Größe ist die Gemeinde. Ob darüber hinaus größere Organisationseinheiten (Gemeindeverbände, Landeskirche) identitätsstiftend sein können, bleibt fraglich. Andererseits sind Jugendliche über Schule und auch über „soziale“ Netzwerke in eigenen organisatorischen Größen miteinander verbunden. Es scheint so zu sein, dass vor allem Gemeinden mit einem ausgeprägt eigenen Frömmigkeitsprofil attraktiv für die Jugendlichen sind, die sich darin wiederfinden. Dann sind sie auch bereit, für die Teilnahme an deren Angeboten z.T. weite Anfahrten in Kauf zu nehmen.

„Gefühlte“ Veränderungen

Die Anbieter von Jugendmaßnahmen beobachten in den letzten Jahren eine zunehmende Unverbindlichkeit in der Beteiligung Jugendlicher. Sie lassen sich zunächst durchaus ansprechen, sind aber zurückhaltend, was die Verlässlichkeit und Verbindlichkeit angeht. Das spiegelt sich beispielsweise im Anmeldeverhalten zu Veranstaltungen: Anmeldungen gehen im allerletzten Moment ein, manchmal erst danach. Das macht alle langfristigen Planungen obsolet.

Kirche in Lippe - auf dem Weg bis 2030 Mittelfristige Finanzplanung

Vorbemerkung:

Die mittelfristige Finanzplanung muss bestimmte Rahmenbedingungen zur Kenntnis nehmen, um planen zu können. Deswegen werden Teilaspekte der demografischen Entwicklung mit den Auswirkungen auf die Entwicklung der Mitgliederzahlen, die Finanzentwicklung, die Personalkosten und die Verwaltung mit in den Blick genommen. Das soll nicht die Arbeit ersetzen, die die Kammer für öffentliche Verantwortung im Hinblick auf die Mitgliederentwicklung, der Ausschuss für u.a. Personalplanung und der Rechts- und Innenausschuss bezüglich der Verwaltung als federführend zuständige Gremien haben. Diese haben einen wesentlichen breiteren Ansatz und sind nicht wie hier auf die Finanzplanung begrenzt. Gleichwohl sind die Zahlen sicherlich auch Grundlage der Beratungen der Ausschüsse und Kammern. Nicht zuletzt deshalb hat die Finanzentwicklung auch die Priorität 1.

Gliederung

1. Bevölkerungs- und Gemeindegliederentwicklung / Altersgliederung
2. Finanzentwicklung
3. Personalkosten und Entwicklung der Theologinnen und Theologen
4. Verwaltung/Personal
5. Rücklagenentwicklung
6. Versorgungssicherungsfinanzierung
7. Gemeindepfarrstellen-Haushalt
8. Zuwendungen/Zuweisungen
9. Erweiterter Solidarpakt der EKD

1. Bevölkerungs- und Gemeindegliederentwicklung / Altersgliederung

„Demografische Entwicklung / Mitgliederentwicklung“

In diesem Themenbereich werden unter Fortführung der Arbeit der Frühjahrssynode 2016 die Zahlen der Demografischen Entwicklung und der Mitgliederentwicklung aufgezeigt. Sie sind Grundlage für etliche andere Themenbereiche. Mit Hilfe der Zahlen der demografischen Entwicklung (Kreis Lippe) und der Hochrechnung von Mitgliedszahlen auf der Grundlage der Entwicklungen der letzten Jahre werden mögliche Szenarien aufgezeigt.

Ziel: Unterschiedliche Prognosen werden zur Verfügung gestellt.

Zuständig: Kammer für öffentliche Verantwortung

Zeitliche Priorität: 1“

Mitgliederzahlen der Gliedkirchen der EKD gemessen an der Gesamtbevölkerung

Seit dem Stichtag 31.12.1998 werden aus dem kirchlichen Meldewesen die amtlichen Mitgliederzahlen der Gliedkirchen der Ev. Kirche in Deutschland ermittelt.

Zum Stichtag 31.12.2013 gehörten 23,04 Mio. Menschen in Deutschland der Ev. Kirche an. Der prozentuale Anteil der ev. Kirchenmitglieder an der Gesamtbevölkerung weicht in den einzelnen Bundesländern stark voneinander ab. So ist er in den traditionell protestantischen

Bundesländern im Nordwesten der alten Bundesländer deutlich höher als in den anderen Gebieten. In der Landeskirche Schaumburg-Lippe erreicht der Mitgliederbestand mit 60,7% den Höchststand, rangiert aber auch mit einem Gemeindegliederbestand von 55.084 an unterster Stelle.

Die Lippische Landeskirche liegt mit einem Anteil von 50,6% an zweiter Stelle. Liegt aber auch im Blick auf die Gemeindegliederzahl, ca. 166.000, an drittunterster Stelle.

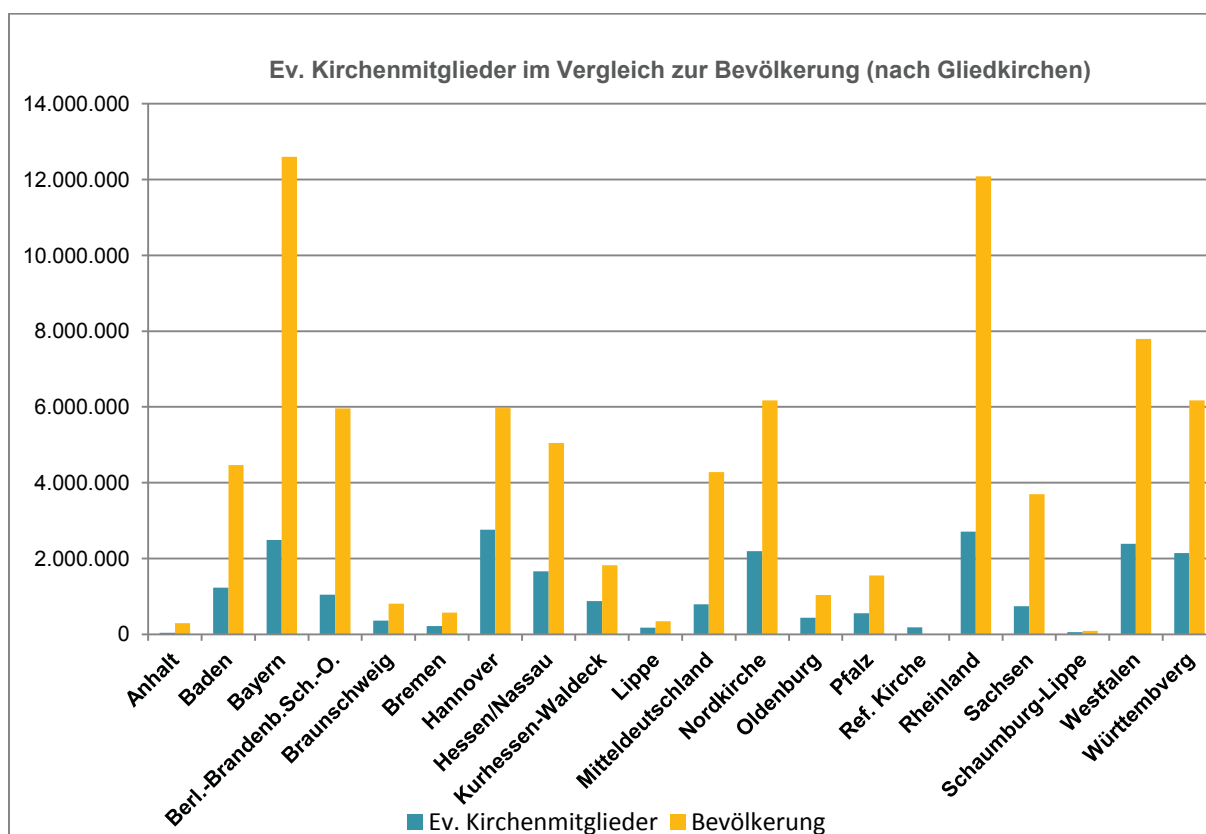
In den Regionen mit einem hohen Katholikenanteil liegt der Anteil unter 30%, hierzu zählt z.B. Bayern.

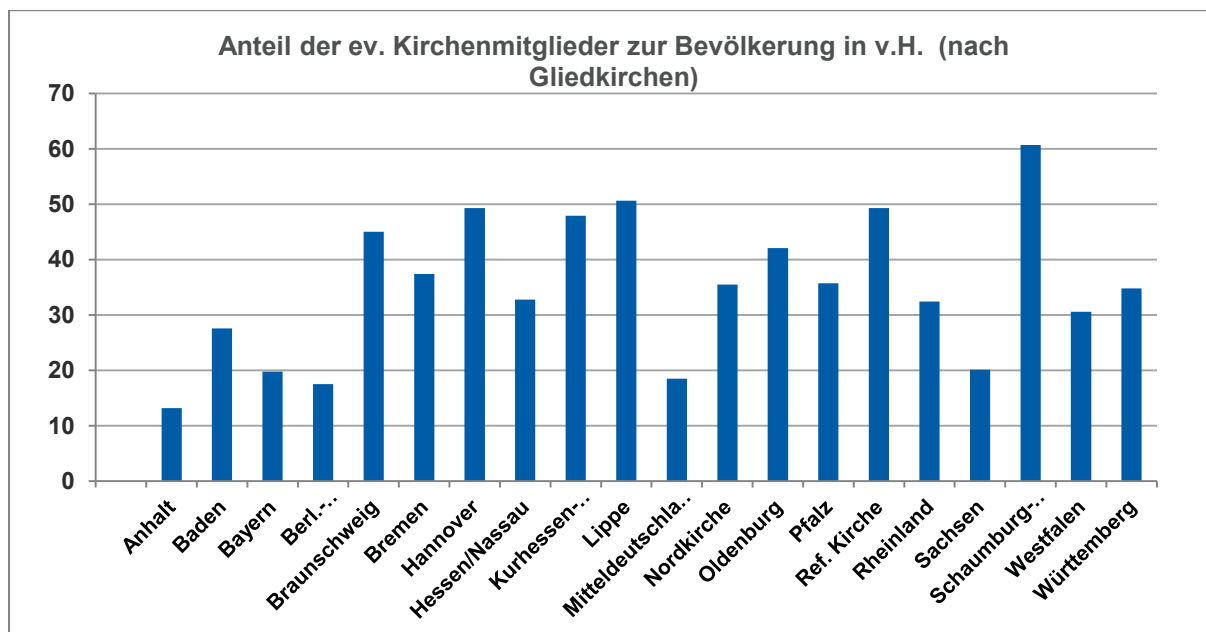
In den meisten östlichen Gliedkirchen liegt der Anteil sogar unter 20%.

Traditionell sind mehr Frauen als Männer kirchlich gebunden. Der Anteil der weiblichen Gemeindeglieder beträgt 54,9%, 45,1% entfallen auf die männlichen Gemeindeglieder. Bezogen auf Bundesebene beträgt der Anteil der weiblichen Gemeindeglieder 51%.

Der Anteil der ev. Gemeindeglieder bezogen auf die Gesamtbevölkerung beträgt im Durchschnitt 28,5%.

Bei dieser geschlechterspezifischen Aufschlüsselung entsprechen die Anteile in der Lippischen Landeskirche den Durchschnittswerten. Der auf die Gemeindeglieder bezogene Anteil der Frauen beträgt 54,5% und der auf die Gesamtbevölkerung bezogene Anteil 51,4%.



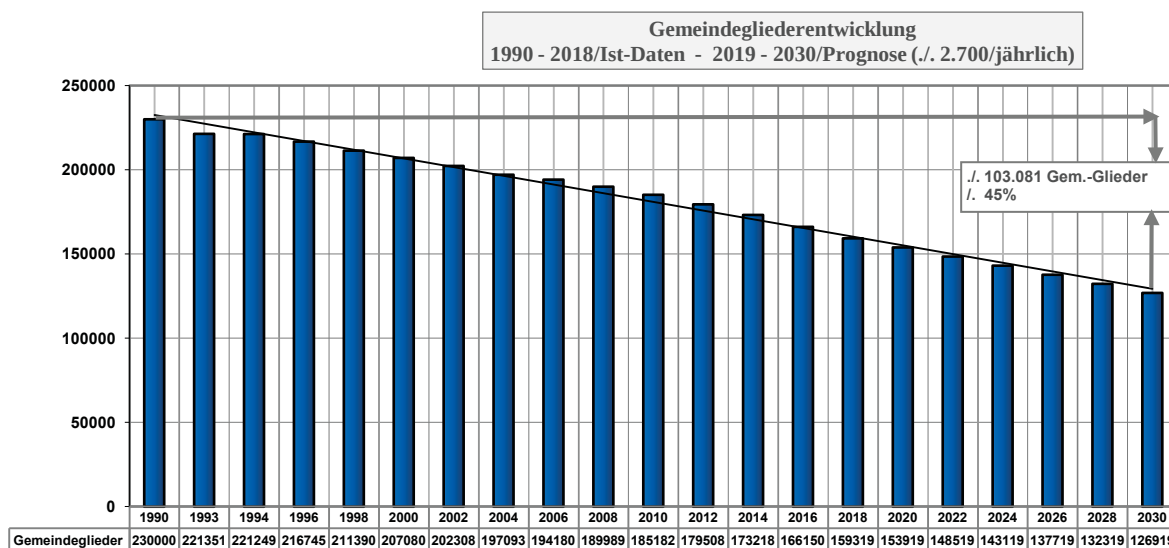


Gemeindegliederzahlen in der Lippischen Landeskirche

Die Gemeindegliederzahl in der Lipp. Landeskirche betrug 1990 noch rund 230.000. Sie hat sich in den vergangenen 28 Jahren kontinuierlich verringert und konnte sich damit der allgemeinen Entwicklung der evangelischen und römisch-katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland nicht entziehen.

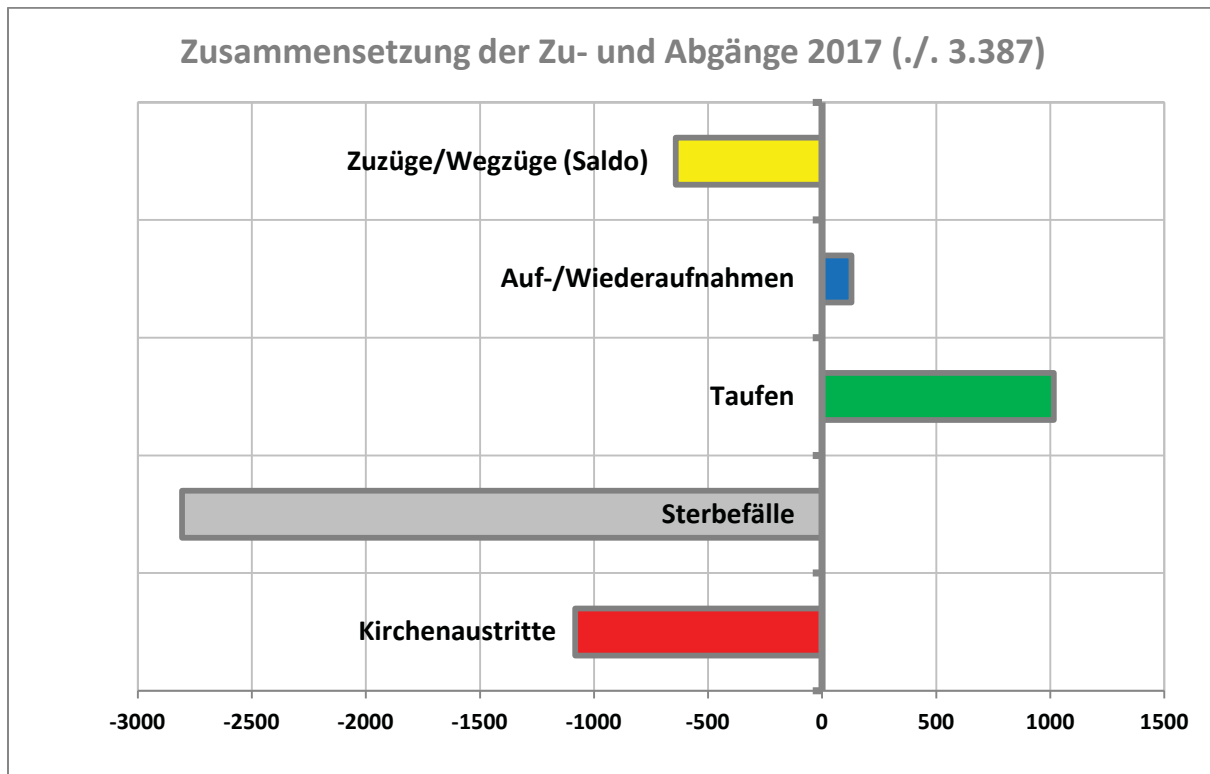
Mit Stand 2018 lag die Zahl bei 159.319. Demnach haben wir seither 70.681 Gemeindeglieder verloren. Innerhalb des Zeitraumes sank die Anzahl um rund 31%. Im Durchschnitt waren dieses durchschnittlich rund 2.700 Mitglieder/jährlich.

Schreiben wir diese Entwicklung bis zum Jahr 2030 fort, so haben wir bis zu diesem Zeitpunkt nur noch einen Gemeindegliederbestand von 126.919. Wie in der Abbildung illustriert, hat sich der Bestand um 103.081 Gemeindeglieder reduziert, das entspricht einem Anteil von rund 45% innerhalb von 40 Jahren.



Diese Entwicklung setzt sich zusammen aus Austritten, Sterbefällen, Weg- und Zuzügen (Saldo), Konversionen, Taufen, Eintrittten und Wiedereintritten.

Im gesamten Betrachtungszeitraum gab es kein Jahr, in dem die gesamte Gemeindegliederzahl nicht geschrumpft ist. Die Anzahl der Taufen, Zuzügen, Konversionen und Wiedereintritte kann die Anzahl der Sterbefälle, Austritte und Wegzüge nicht kompensieren



Die schwindende Anzahl der Gemeindeglieder ist zum größten Teil auf die Sterbefälle zurück zu führen.

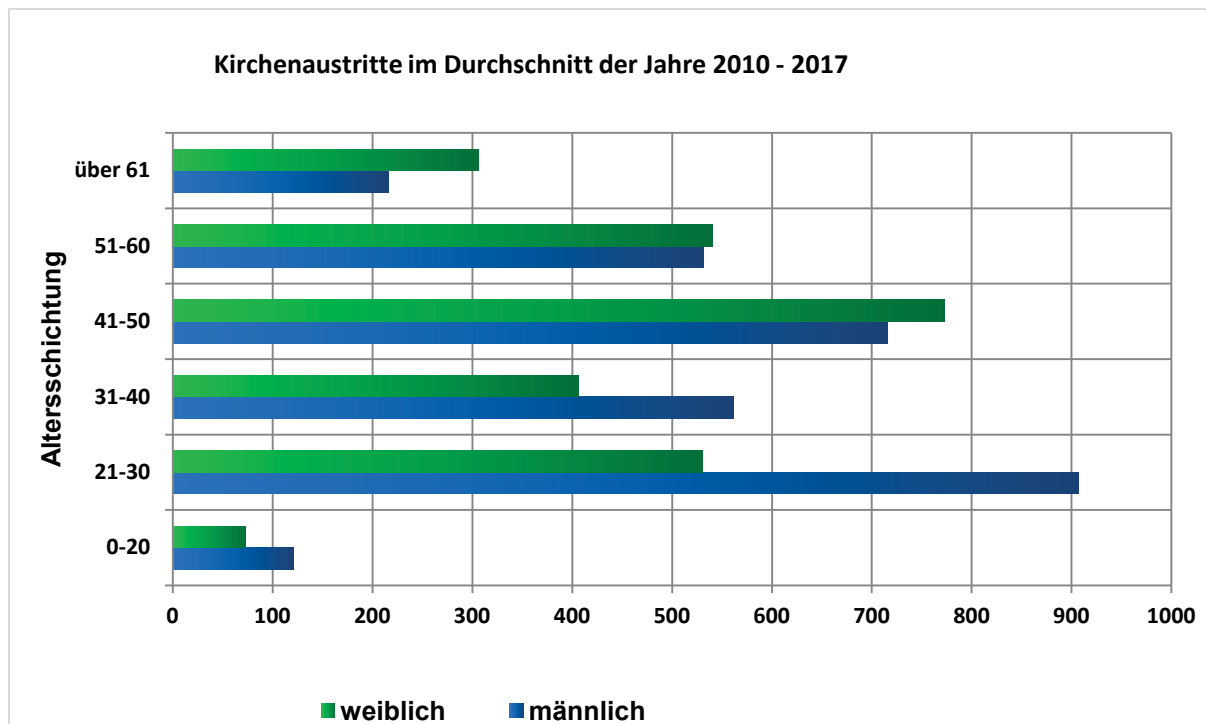
In Folge dessen wird bei Analysen der Rückgänge immer besonders viel Aufmerksamkeit dem Anteil gewidmet, der auf Kirchenaustritte zurück zu führen ist.

Alle ausgewerteten Daten basieren auf den Entwicklungen der zurückliegenden Jahre. Bei den jeweiligen Szenarien wird angenommen, dass die durchschnittliche Austrittswahrscheinlichkeit grundsätzlich unverändert bleibt.

Bei Vergleich einzelner Jahre sind starke Schwankungen bei der Zahl der Austritte festzustellen. Erklären lässt sich das mit der Reaktion auf bestimmte Ereignisse. Zu nennen ist hier die Einführung des Kirchgeldes in glaubensverschiedenen Ehen oder die schlecht publizierte Einführung der Regelungen im Blick auf die Zinsabgeltungssteuer. Darüber hinaus haben uns die bekanntgewordenen Missbrauchsfälle und das Finanzgebaren in Limburg hart getroffen.

Daneben können sich durch nicht vorhersehbare Einschnitte von kirchen- und gesellschaftspolitischen Entscheidungen Veränderungen ergeben, z.B. durch die schrittweise Einführung der Rentenbesteuerung und der damit verbundenen Kirchensteuerzahlungsverpflichtungen Veränderungen ergeben.

Mit beginnender Erwerbstätigkeit steigt die Anzahl der Kirchenaustritte. Es kann angenommen werden, dass die Möglichkeit, sich damit der Kirchensteuerpflicht zu entziehen, hier ausschlaggebend ist. Bis zum Alter von 40 Jahren nimmt die Anzahl der Austritte wieder ab, steigt dann aber wieder bei den 40 bis 50 Jährigen stark an. Im Durchschnitt werden in diesem Alter die höchsten Einkommen realisiert.



***Fazit:** Die Erkenntnis ist nicht neu. Immer mehr Gemeindeglieder verlassen die Kirche und entziehen sich damit automatisch der Kirchensteuerpflicht. Ausnahme: das Kirchgeld in glaubensverschiedenen Ehen/eingetragenen Partnerschaften.*

Dagegen anzusteuern ist schwierig, es fordert u.a. die Bereitschaft einer Darstellung der Kirche in der Öffentlichkeit – und dazu werden Theologinnen und Theologen benötigt, die das Bild der Kirche nach außen tragen. 2016 wurde für die Werbung für das Theologiestudium im landeskirchlichen Haushalt eine Beauftragung ausgesprochen. Mit der Gewinnung von jungen Menschen, die bereit sind auch neue Wege zu gehen, Wege hin zu Gemeindegliedern die sich jetzt nicht mehr von der Kirche angesprochen fühlen. Hier ist die Chance gegeben, der Kirche ein neues Profil zu geben.

Mit weniger Gemeindegliedern werden auch nicht mehr Theologen in dem jetzigen Umfang benötigt. Betrachtet man die unter Ziff. 3 aufgezeigten Theologenzahl, so liegt hier die Chance Personalkosten einzusparen ohne auf die qualifizierte Ausübung des Amtes verzichten zu müssen.

2. Finanzentwicklung

Die mittelfristige Finanzplanung der Lippischen Landeskirche wird aktualisiert und durch Prognosen mit unterschiedlichen Basisdaten erweitert, so dass Entwicklungen aufgezeigt

werden können, die sich aufgrund von positiven oder negativen Basisdaten unterschiedlich darstellen werden. In die Berechnungen wird die Entwicklung der Versorgung einbezogen.

Ziel: Mögliche Szenarien werden zur Verfügung gestellt.

Zuständig: Finanzausschuss

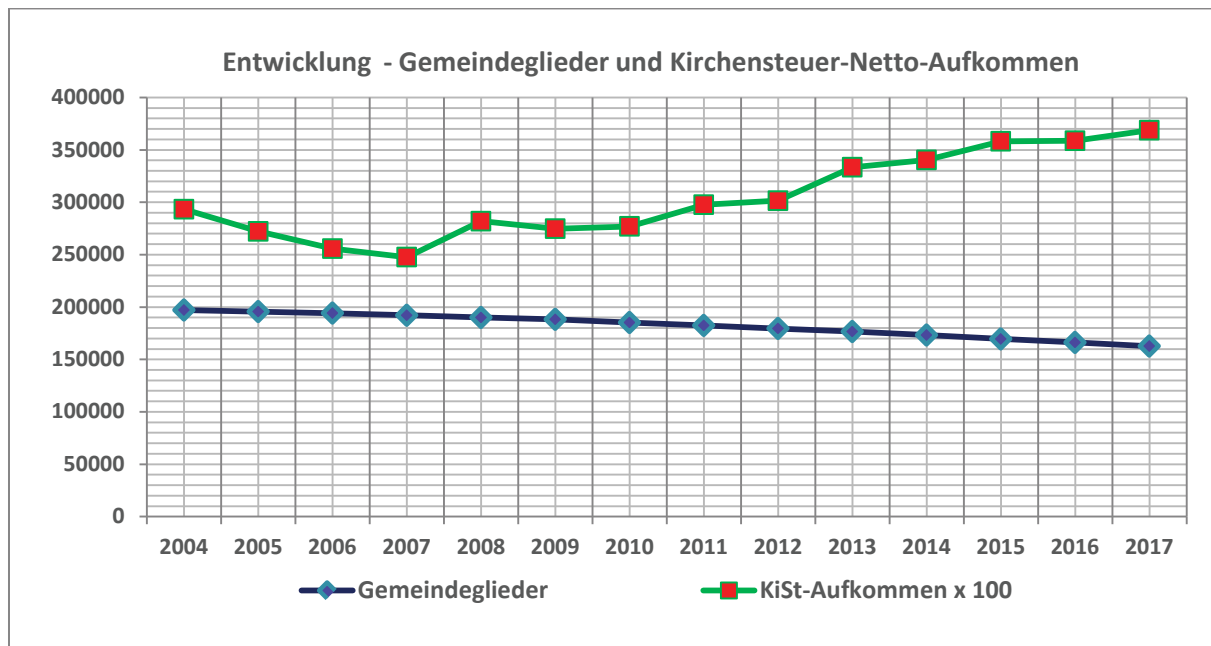
Zeitliche Priorität: 1“

Kirchensteueraufkommen

Neben der konjunkturellen Entwicklung hat die Entwicklung der Gemeindegliederzahlen natürlich unmittelbare Auswirkungen auf das Kirchensteueraufkommen.

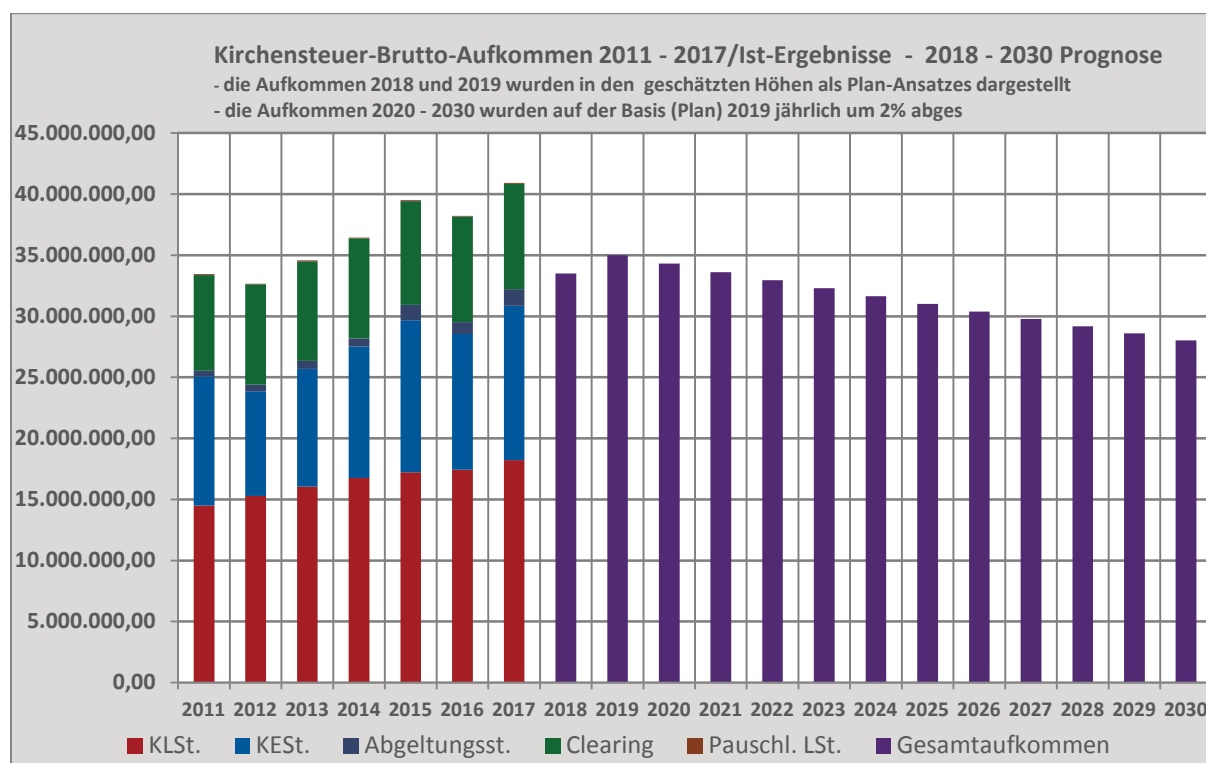
Bei früheren Finanzplanungen gingen wir von einem kontinuierlich sinkenden Kirchensteueraufkommen aus. Diese Prognosen waren bis einschließlich 2004 zutreffend.

In den darauffolgenden Jahren konnte die Lippische Landeskirche wie auch die anderen evangelischen und katholischen Kirchen in der Bundesrepublik Mehreinnahmen verzeichnen. Die demografische Entwicklung wurde durch die Wirtschaftsentwicklung und der damit verbundenen Kirchensteuermehreinnahmen überkompensiert.



Die EKD geht davon aus, dass dieser Effekt 2020 endet. Dann werden die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Anfang der sechziger Jahre allmählich in den Ruhestand eintreten. Diese Gruppe ist nicht nur zahlenmäßig groß, sondern stellt auch den größten Anteil der Kirchensteuerzahler/innen.

Der positive Trend wird sich umkehren. Die mittelfristigen Planungen gehen davon aus, dass die Einnahmen ab 2020 um 2% jährlich sinken werden. In der Grafik wird die Aufkommensentwicklung basierend auf dem geschätzten Aufkommen 2019 dargestellt. (Aktuell liegt das Aufkommen Januar bis Juni 2018 um 13,76% unter dem vergleichbaren Aufkommen 2017.):



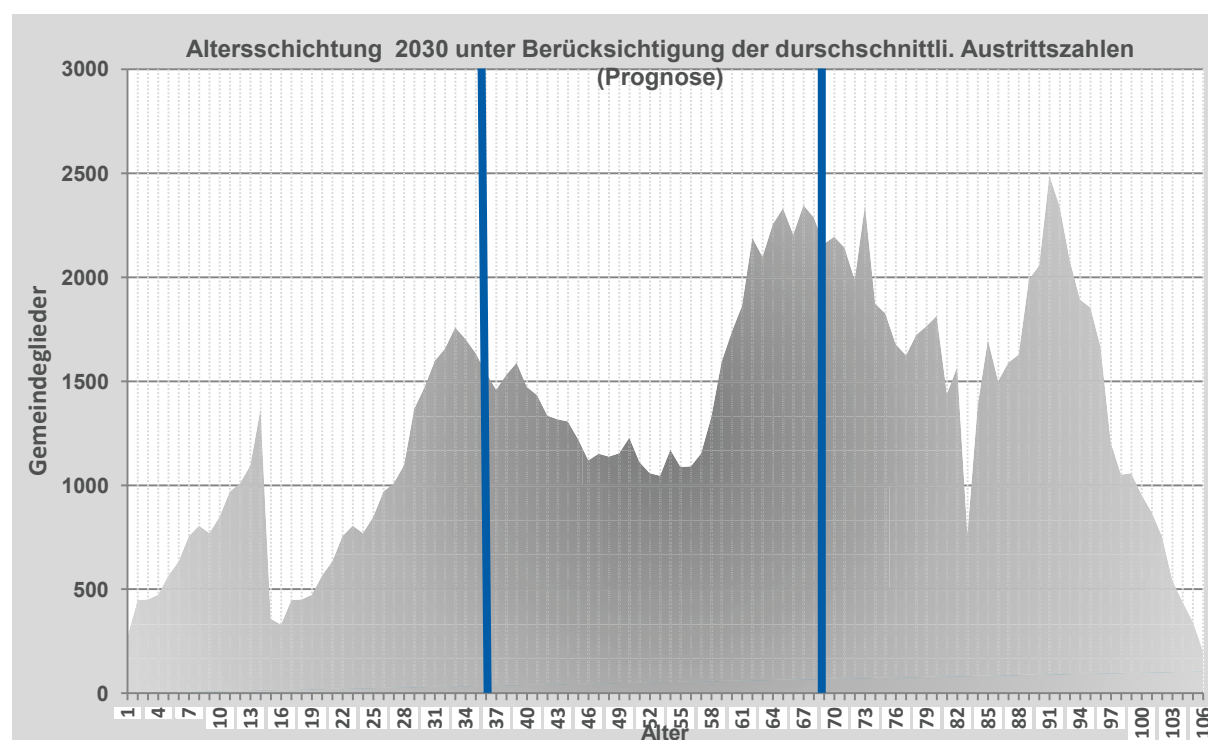
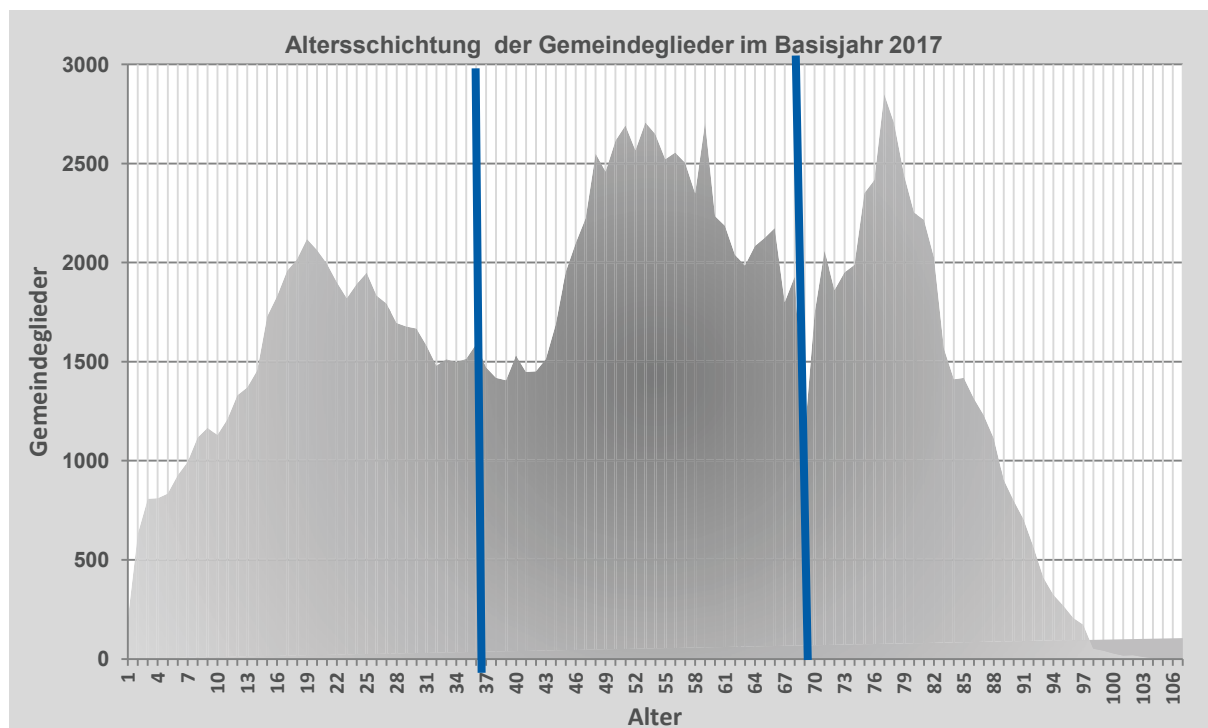
Altersaufbau der evangelischen Gemeindeglieder im Jahr 2017

Die nachstehenden Auswertungen sollen eine Projektion der zukünftigen Kirchensteuerentwicklung aufzeigen. Es wird versucht, die voraussichtlichen Veränderungen durch die Entwicklung der Gemeindegliederzahlen sowie der Altersstruktur darzustellen. Im Basisjahr zählten zur Lippischen Landeskirche noch 159.319 Gemeindeglieder.

Der Altersaufbau in der Abbildung macht deutlich, dass sich die höchste Zahl der Gemeindeglieder im Abschnitt der 34-jährigen bis 65-jährigen bewegt. Dieser Anteil der ev. Gemeindeglieder macht auch den Teil aus, der über das durchschnittlich höchste Erwerbsaufkommens verfügt.

Unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Abgänge verschiebt sich die Altersstruktur, wie das in der Abbildung deutlich wird.

Diese Verschiebung wirkt sich direkt auf den Verlauf der künftigen Kirchensteuereinnahmen aus.



3. Personalkosten und Entwicklung der Theologinnen und Theologen

„6. Personalentwicklung Gemeindepfarrstellen

In diesem Themenbereich wird nach der Entwicklung der Gemeindepfarrstellen gefragt. Wie entwickeln sich die Pfarrstellen in der Lippischen Landeskirche bei zurückgehenden Gemeindegliederzahlen? Wie viele Pfarrerinnen und Pfarrer werden in Zukunft überhaupt zur Verfügung stehen, wie verhalten sich also die Zahlen der Pensionierungen zu der Zahl der Studierenden etc.? Was ergibt sich daraus für das übergemeindliche Engagement der Pfarrerinnen und Pfarrer? Direkte Steuerungsmöglichkeiten hat die Landeskirche weitestgehend nur im Blick auf die Pfarrerinnen und Pfarrer.

Ziel: Mögliche Pfarrstellenentwicklung aufzeigen; Handlungsoptionen benennen

Zuständig: Ausschuss für Aus- und Fortbildung, Personalplanung und -entwicklung.

Zeitliche Priorität: 2“

Bei „Bestandsaufnahme“, Analyse und Fazit sind bei den Gemeindepfarrern die Personalkosten und die Gemeindegliederzahlen nicht voneinander zu trennen.

Von der Frühjahrssynode 2006 wurde die Zahl der Gemeindeglieder je Kirchengemeinde wie folgt festgelegt.

Gemeindegliederzahl je Pfarrstelle:

Ref. Kirchengemeinden	-	2.500 Gemeindeglieder
Luth. Kirchengemeinden	-	2.350 Gemeindeglieder.

Für die Finanzierung der Gemeindepfarrstellen werden 30% aus dem Kirchensteuerhaushalt zur Verfügung gestellt, ausgewiesen im Gemeindepfarrstellen-Haushalt.

In der Abbildung wird dargestellt, wie sich die Einnahmen aus dem Kirchensteueraufkommen zu den Ausgaben für Personalkosten verhalten. Darüber hinaus werden die anteiligen Beiträge (30%) für die Versorgungssicherungsleistungen an die VKPB sowie der Saldo (Plus- oder Minus-Saldo) ausgewiesen.

Die Grafik teilt sich in 3 Spalten auf.

- Spalte 1 zeigt die Ist-Daten 2017 auf. Das Kirchensteueraufkommen belief sich auf rund 11.100.000,- EUR. Gem. dem Stellenplan waren 81,50 Dienstumfänge besetzt. Auf die durchschnittlichen Bruttopersonalkosten entfielen rund 110 T EUR je PfarrerIn. In 2017 wurde der Gemeindepfarrstellen-Haushalt mit den anteiligen Ausgaben (30%) für die Versorgungssicherungsfinanzierung belastet, dieses waren rund 996 T EUR. Es errechnete sich ein Plus-Saldo von rund 1.135.500 EUR.
- Spalte 2 stellt das Szenario für 2030 dar, unter Einbeziehung der Kirchensteuermindereinnahmen, 2,5 Mio. EUR (30%/auf der Basis Planansatz 2019) und der gesunkenen Zahl der Gemeindeglieder (rund 127.000). Bei dieser Darstellung wird von der Soll-Gemeindegliederzahl von 2.500 ausgegangen. Es errechnen sich 51 Pfarrstellen. In die Bruttopersonalkosten wurden lineare Steigerungen eingerechnet. Eingeflossen sind 120 T EUR je Pfarrstelle (rund 6,1 Mio. EUR). Für die Mitfinanzierung der Versorgungssicherung wurden 1,0 Mio. EUR berücksichtigt, für sonstige Ausgaben rund 800 T EUR. Unter der Voraussetzung, dass die Soll-Gemeindegliederzahl im

Durchschnitt erreicht wird, errechnet sich noch ein Plus von rund 600 T EUR.

- Spalte 3 stellt ebenfalls das Szenario für 2030 dar. Im Unterschied zu Spalte 2 wird hier die gleiche durchschnittliche Gemeindegliederzahl je Kirchengemeinde wie für das Jahr 2017 in die Berechnung einbezogen (1.996). Es errechnen sich 64 Dienststümfänge. Hierbei würde sich ein Minus-Saldo von rund 80.000,-- EUR errechnen.

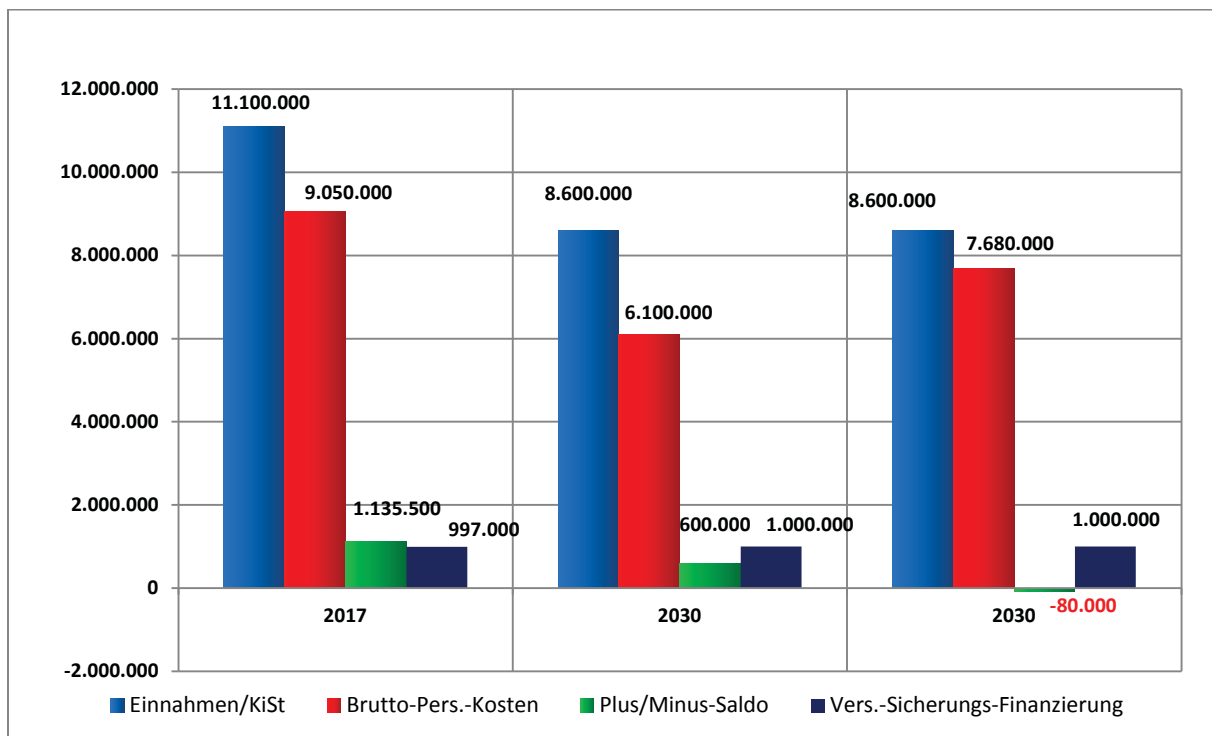
Zusammenfassung der Darstellung (s.u. (ohne sonstige Einnahmen und Ausgaben)

Kirchensteuereinkommen - Bruttopersonalkosten und Salden

Spalte 1: Dienststümfänge 2017: 81,5 (Gem.-glieder: ca. 162.700/Ø 1.996/110 T EUR BPK

Spalte 2: Dienststümfänge 2030: 51,0 (Gem.-glieder: ca. 127.000/Ø 2.500/120 T EUR BPK

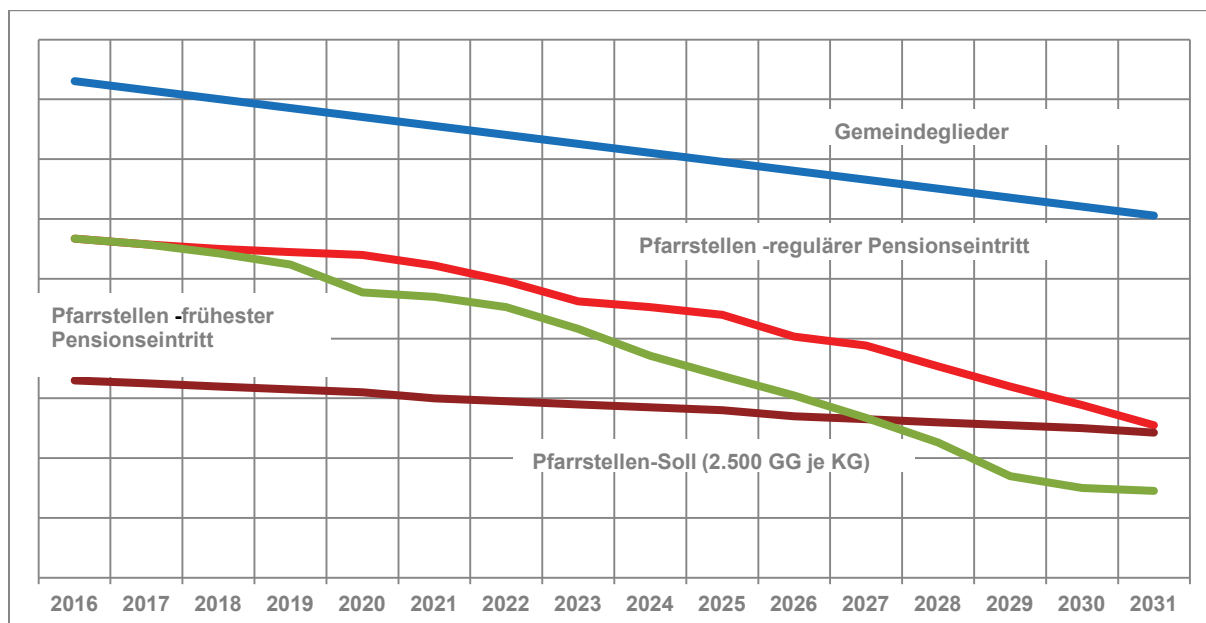
Spalte 3: Dienststümfänge 2030: 64,0 (Gem.-glieder ca. 127.000/Ø 1.996/120 T EUR BPK



Bei Betrachtung, wann und in welchem Umfang sich die Pfarrstellen durch den Eintritt in den Ruhestand abbauen, wurde unterschieden zwischen dem frühesten möglichen Pensionseintritt und dem regulären. Unberücksichtigt wurden mögliches vorzeitiges Ausscheiden infolge von Krankheit, den Wechsel zu einem anderen Dienstgeber sowie andere Beweggründe, die nicht bekannt sind. Die Abbildung macht deutlich, dass im Jahr 2017/2018 eine „Überbesetzung“ der Pfarrstellen gegeben ist. Parallel zum Gemeindegliederabbau verläuft die Linie zu den erforderlichen Pfarrstellen bei einer Soll-Zahl von 2.500.

Nahezu unabhängig davon, ob die Pfarrerschaft den vorzeitigen Pensionseintritt wählt oder den regulären, reicht in absehbarer Zeit der Bestand an aktiven Pfarrern und Pfarrerinnen nicht aus, um die Lippische Landeskirche mit Pfarrern flächendeckend zu versorgen.

Würden alle Pfarrern und Pfarrer in den vorzeitigen Ruhestand treten, so würde bereits 2026 dieser Fall eintreten. Bei Eintritt in den regulären Ruhestand verschiebt sich dieser Zeitpunkt auf das Jahr 2030.



4. Verwaltung/Personal

Dieser Themenbereich fragt nach den Auswirkungen sinkender Zahlen auf die landeskirchliche Verwaltung. Wenn die Zahlen der Mitglieder sinken, mit ihnen die Pfarrstellen weniger werden und irgendwann auch wieder die finanziellen Ressourcen, dann muss danach gefragt werden, welche Auswirkung dies auf die kirchliche Verwaltung hat. Muss auch sie kleiner werden? Kann sie zusätzliche Aufgaben für die Gemeinden oder in Zusammenarbeit mit Gemeinden übernehmen? Gibt es weitere Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Verwaltungseinrichtungen?

Ziel: Handlungsoptionen im Blick auf die landeskirchliche Verwaltung aufzeigen

Zuständig: Rechts- und Innenausschuss

Zeitliche Priorität: 3“

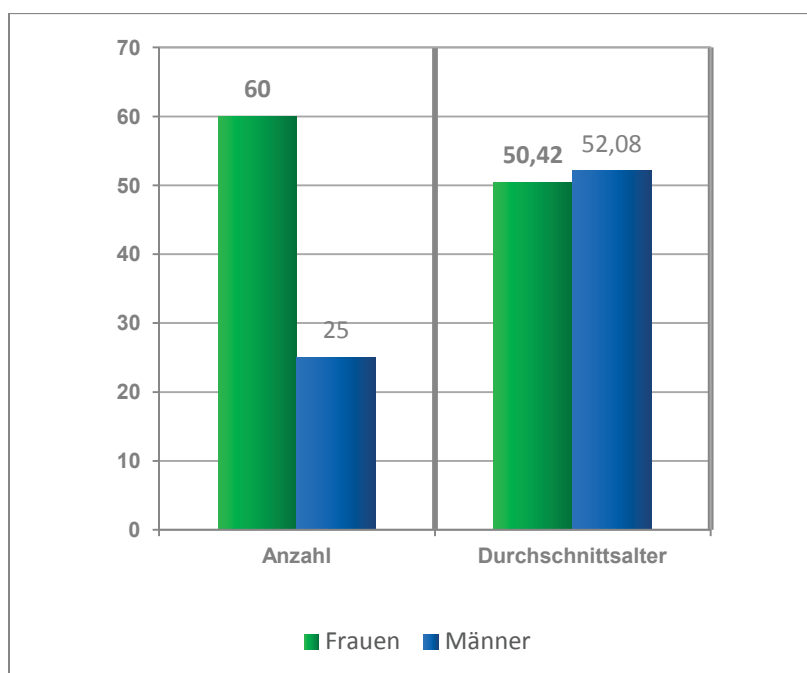
Die kirchliche Verwaltung wurde in mehreren Phasen umstrukturiert.

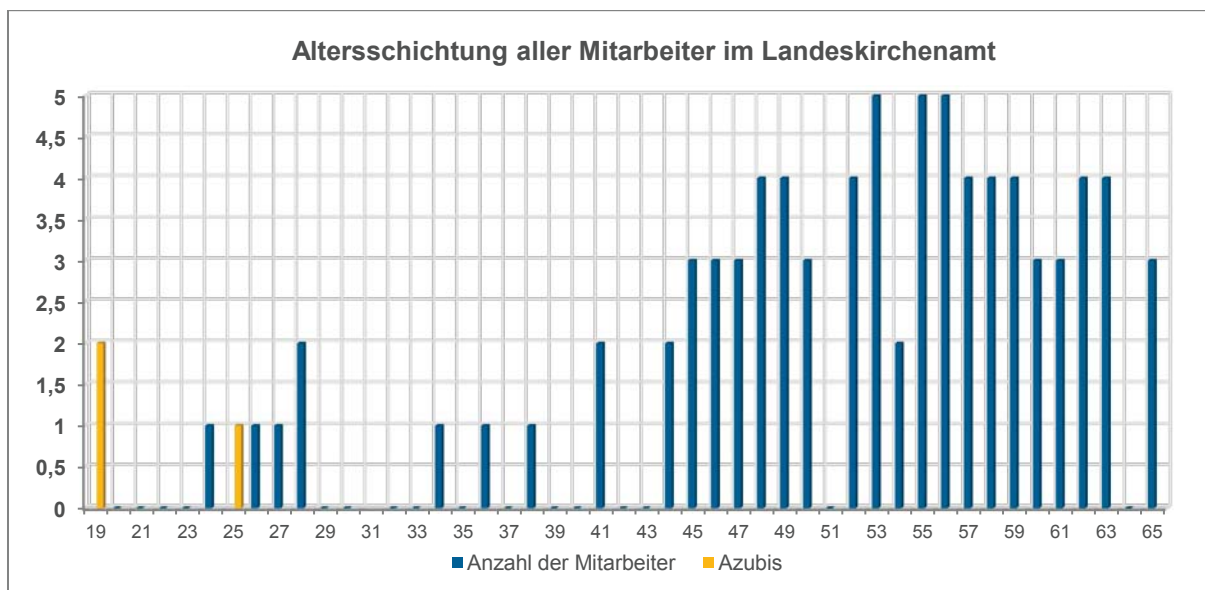
1. Die Zahl der Abteilungen wurden von sechs auf zwei reduziert und somit auch die Zahl der Abteilungsleiter.
2. Der Landeskirchliche Dienst wurde in das Landeskirchenamt integriert, indem entsprechende Referate gebildet wurden.
3. Das Inselhospiz Juist wurde bis 2017 an die Kirchengemeinde Detmold-West verpachtet, anschließend an die Stiftung Eben-Ezer.
4. Das Haus Stapelage wurde geschlossen. Die Mitarbeiter wurden übernommen. Auch wenn es in den ersten Jahren zu einigen wenigen „Überschneidungen“ kam, so konnte doch im Laufe der Jahre erreicht werden, dass diese Mitarbeiter komplett ausgeschiedene Mitarbeiter ersetzt haben.
5. Die Burse wurde einschließlich der Gebäude in der Wiesenstr. an den Landesverband übergeben. Die inhaltliche Arbeit geschieht aber weiterhin in nicht unerheblichem Umfang durch die Landeskirche.

6. Das Ev. Beratungszentrum in Detmold wurde vom Diakonischen Werk der LLK e.V. durch die Landeskirche übernommen bevor das DW zum jetzigen Diakonischen Werk RWL e.V. fusionierte.
7. Die Theologische Bibliothek wurde an den Landesverband veräußert. Es wird nur noch eine kleine Verwaltungsbibliothek weitergeführt.
8. Nach dem Verkauf zahlreicher Immobilien auf Grund eines von der Synode beschlossen Immobilienplanes wurde die Bauabteilung praktisch aufgelöst
9. Das Diakonische Werk fusionierte zum Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe. Im Vorfeld wurde das Diakoniereferat in das Landeskirchenamt übergeleitet.

Seit 2000 wurden neben einer Vielzahl von kleineren Veränderungen diese acht großen Veränderungen vorgenommen. Das ist eine strukturelle Entscheidung nach jeweils zwei/drei Jahren. Die Verwaltung hat gezeigt, dass sie auf die veränderte Wirklichkeit reagiert und flexibel ist. Dabei sind betriebsbedingte Kündigungen vermieden worden. Das soll auch in Zukunft so sein. Bei dem Ausscheiden von Mitarbeitenden wird aber kontinuierlich geprüft, ob und wie der Aufgabenbereich in Zukunft gestaltet werden soll. Einsparungen werden insbesondere in den nächsten Jahren dadurch erzielt, dass ältere Mitarbeiter durch sehr junge Mitarbeitende (Übernahme von Auszubildenden) ersetzt werden. Angesichts der Tarifstruktur des BAT-KF bedeutet das zunächst Einsparungen von 10.000 – 20.000 EUR pro Arbeitsplatz. Darüber hinaus wurden nahezu alle freiwerdenden Verwaltungsbeamtenstellen durch Angestellte ersetzt. 2005 wurden noch Stellen mit 10 Beamten besetzt, im Jahr 2019 werden es voraussichtlich nur noch 2 sein.

Die Jahrgänge 1972 bis 1997 machen einen nur sehr kleinen Anteil, 15 Personen aller Beschäftigten, aus. Bereits 53 Mitarbeitende haben das 50. Lebensjahr überschritten haben, d.h. über 60%. Bis zum Jahr 2030 werden demnach nahezu 60% aller Mitarbeitenden allein aus Altersgründen ausgeschieden sein. Das Durchschnittsalter liegt bei rund 51 Jahren.

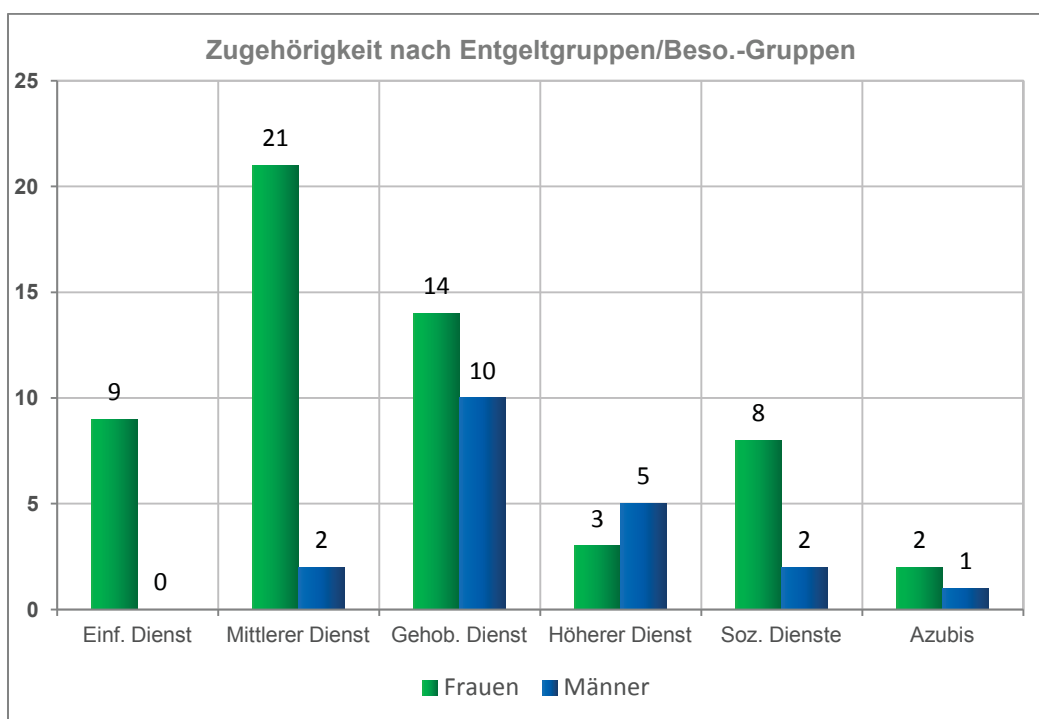




Durch Umschichtungen bei freiwerdenden Stellen können auch Stundenanteile gestrichen werden, wenn Arbeit weggefallen ist.

Wegen des relativ hohen Durchschnittsalters der Mitarbeitenden wird bereits seit mehreren Jahren jeweils eine Person zum Verwaltungsfachangestellten ausgebildet und nach erfolgreich abgeschlossener Prüfung übernommen. Darüber hinaus werden verstärkt Mitarbeitende zu Verwaltungslehrgängen für den gehobenen Dienst und auch weiterer Qualifizierungen entsandt.

Beschäftigte scheiden vor Erreichen der Altersgrenze aus oder möchten ihren Dienst nicht mehr im vollen Umfang leisten. Gründe sind Schwangerschaften, Elternzeit, Krankheiten, Erwerbsunfähigkeit, der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber oder das sich Einstellen auf neue Lebensumstände (z.B. die Pflege von Familienangehörigen).



Weitere Aufschlüsselung der Mitarbeitenden im Landeskirchenamt

Status/Stand: 2016/2017	Frauen und Männer	Frauen	Männer
Beschäftigte	85	60	25
Beamte* (Pfarrer/Verwaltungsbeamte)	12	2	10
Angestellte (ohne Azubis)	70	56	14
Vollzeitbeschäftigte	40	20	20
Teilzeitbeschäftigte	45	40	5
Azubis	3	2	1

Status/Stand: 2016	Frauen/Männer	Frauen	Männer
*Pfarrer/LSuperintendent	7	1	6
*Verwaltungsbeamte	5	1	4

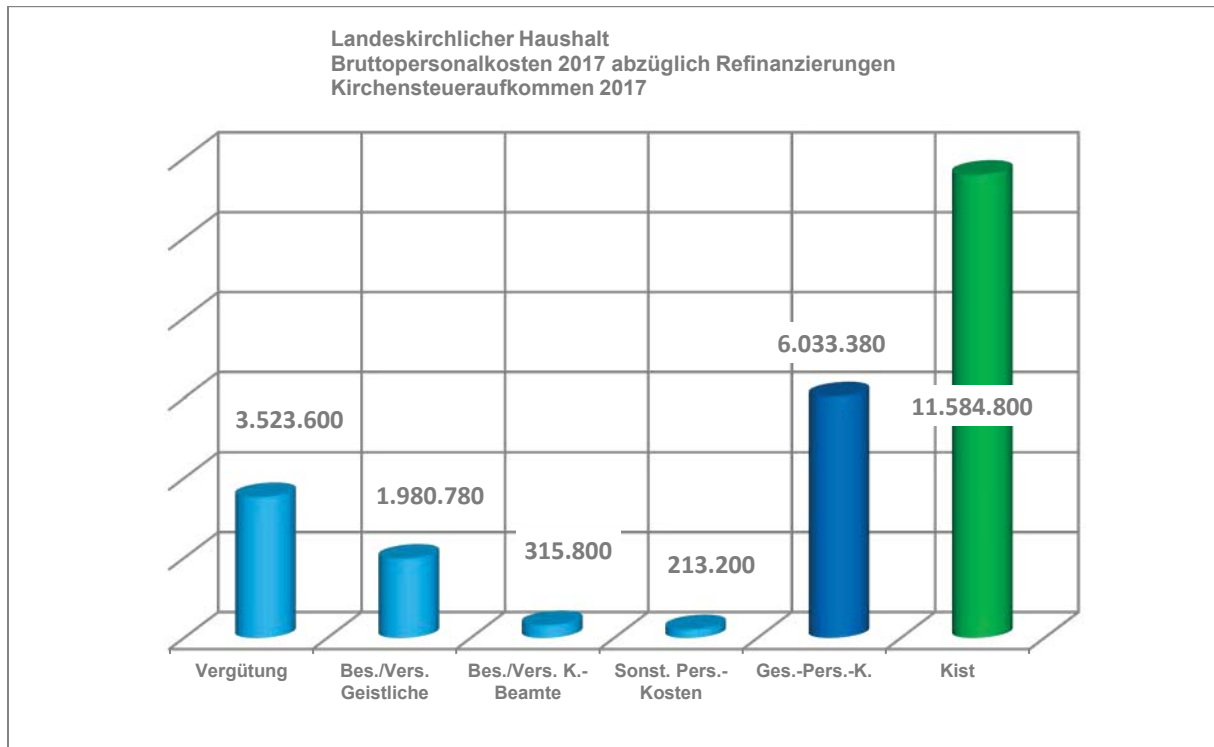
Vollzeitäquivalent	66,55
---------------------------	--------------

Eine Gegenüberstellung von Personalkosten in der Verwaltung über mehrere Jahre hinweg ist praktisch nicht möglich. Grund hierfür sind die zahlreichen Umstrukturierungsmaßnahmen.

An dieser Stelle werden deshalb nur die Beträge ausgewiesen, so wie sie sich 2017 zusammengesetzt haben.

Betrachtet wird hier der landeskirchlichen Haushalt einschließlich der wirtschaftlichen Einrichtung Haus Sonnenwinkel und dem Ev. Zentrum für Beratung und Seelsorge.

Es werden die Personalkosten mit dem Ist-Stand 2017 ausgewiesen. Diese Zusammenstellung umfasst sowohl alle Angestellten, Kirchenbeamten und Funktionspfarrer einschl. Religionslehrer. Von den Ausgaben wurden die Refinanzierungen abgezogen.



Fazit: Die Zahl der Verwaltungsmitarbeiter wird auf Grund der Altersstruktur abgebaut. Hier könnte ein großes Einsparpotenzial zu realisieren sein. Die Anforderungen an die Mitarbeiter in der Verwaltung nehmen aber kontinuierlich zu. Da auch in den Kirchengemeinden in den vergangenen Jahren Einsparmaßnahmen im Verwaltungsbereich umgesetzt wurden, werden vom Landeskirchenamt verstärkt Serviceleistungen abgefragt. So hat die Landeskirche z.B. die Rechnungsführung für 3 Kirchengemeinden übernommen. Fachspezifisches Wissen kann nicht mehr von allen Kirchengemeinden vorgehalten werden. Hier muss das Landeskirchenamt noch mehr als in der Vergangenheit in die Lage versetzt werden, Leistungen für die Kirchengemeinden zu erbringen. Um sich dieses Fachwissen auf den verschiedensten Gebieten anzueignen, ist es erforderlich, dass den Mitarbeitern auch der Raum gegeben wird, sich adäquat zu qualifizieren. Insgesamt wird die Verwaltung einschließlich der funktionalen Dienste kleiner werden. Die Angebote, Serviceleistungen für Kirchengemeinden zu erbringen, werden in Zukunft stärker in den Fokus rücken.

Die Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Verwaltungen ist geprüft worden (z.B. landeskirchliches Archiv). Eine Zusammenarbeit mit dem LKA (Landeskirchenamt) Bielefeld ist schwierig, weil das LKA Detmold Verwaltungsleistungen erbringt, die in der EkvW teilweise in den Kreiskirchenämtern erledigt werden. Hinzu kommt, dass das LKA Bielefeld ca. 10 x größer ist als das in Detmold. Auch eine Zusammenarbeit mit dem Kreiskirchenamt in Herford ist geprüft worden, ist aber aus den gleichen Gründen schwierig, weil das LKA Detmold teilweise Aufgaben erfüllt, die das LKA Bielefeld erledigt.

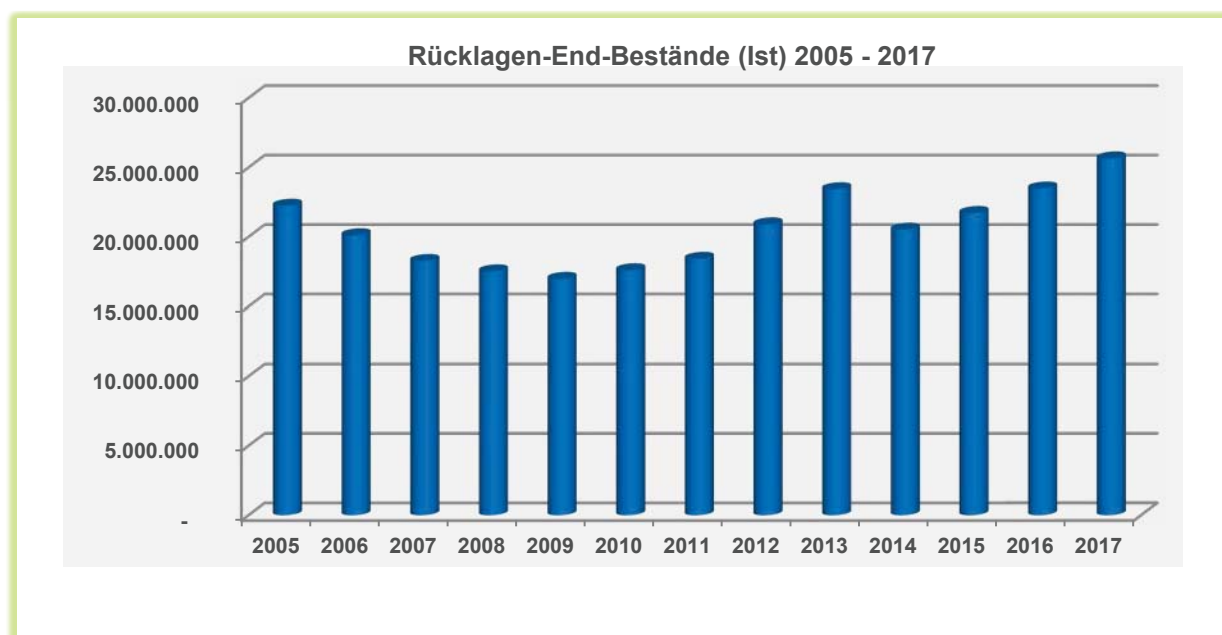
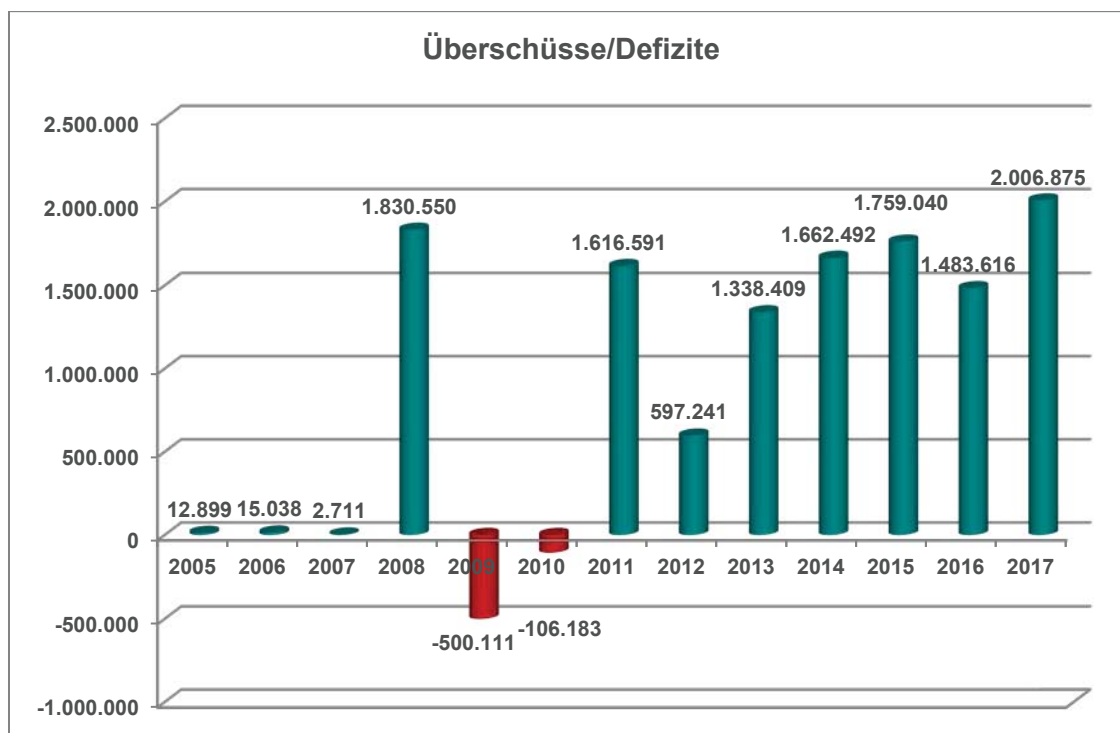
Gleichwohl ist eine Kooperation mit beiden Verwaltungen im Blick. Bei Abgabe von Dienstleistungen ist zu berücksichtigen, dass dadurch weiterhin Kosten anfallen. Ferner ist zu berücksichtigen, dass mit den weniger werdenden Mitarbeitenden im LKA es immer schwieriger wird, Arbeitsausfälle (durch Krankheit, Urlaub, Erziehungsurlaub usw.) mit Vertretungen zu kompensieren.

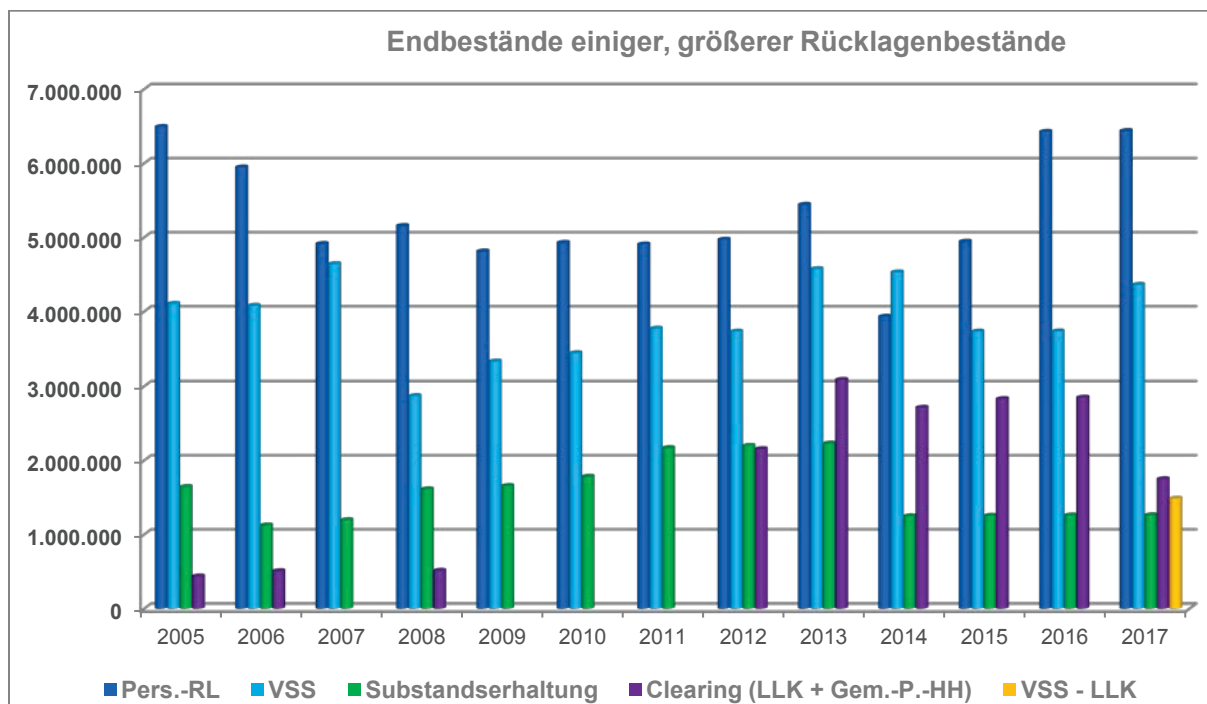
5. Rücklagenentwicklung und Einsparungen im landeskirchlichen Haushalt

Überschüsse/Defizite

Die sich jährlich ergebenden Haushaltsüberschüsse oder Defizite zeigen die tatsächlichen Salden auf.

Nur in den Jahren 2009 und 2010 wurden Rücklagenentnahmen zum Ausgleich des Haushaltes erforderlich. Die Überschüsse in den Jahren 2005 – 2008 und 2011 bis 2017 wurden nach entsprechenden Beschlussfassungen den Rücklagen zugeführt.



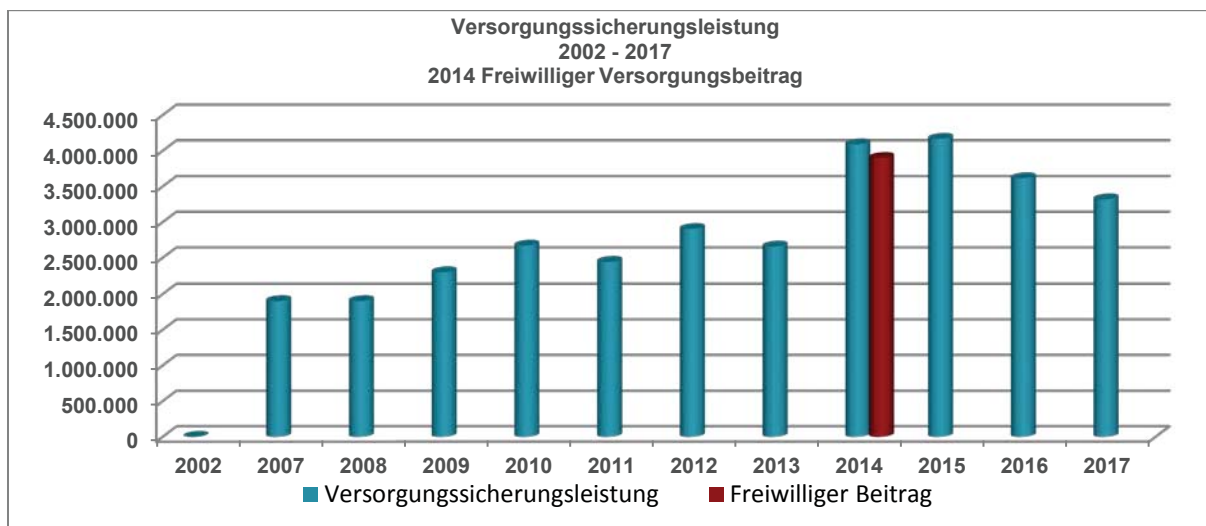


6. Versorgungssicherungsfinanzierung

Zur Sicherung der Versorgungssicherungsansprüche der Pfarrer und Kirchenbeamten im Jahr 2007/2008 bis einschließlich 2017 wurde seitens der Lipp. Landeskirche bereits ca. 32 Mio. EUR an die Versorgungskasse gezahlt. Wird die Sonderfinanzierung von 3,9 Mio. EUR hinzugerechnet, so errechnen sich fast 36 Mio. EUR.

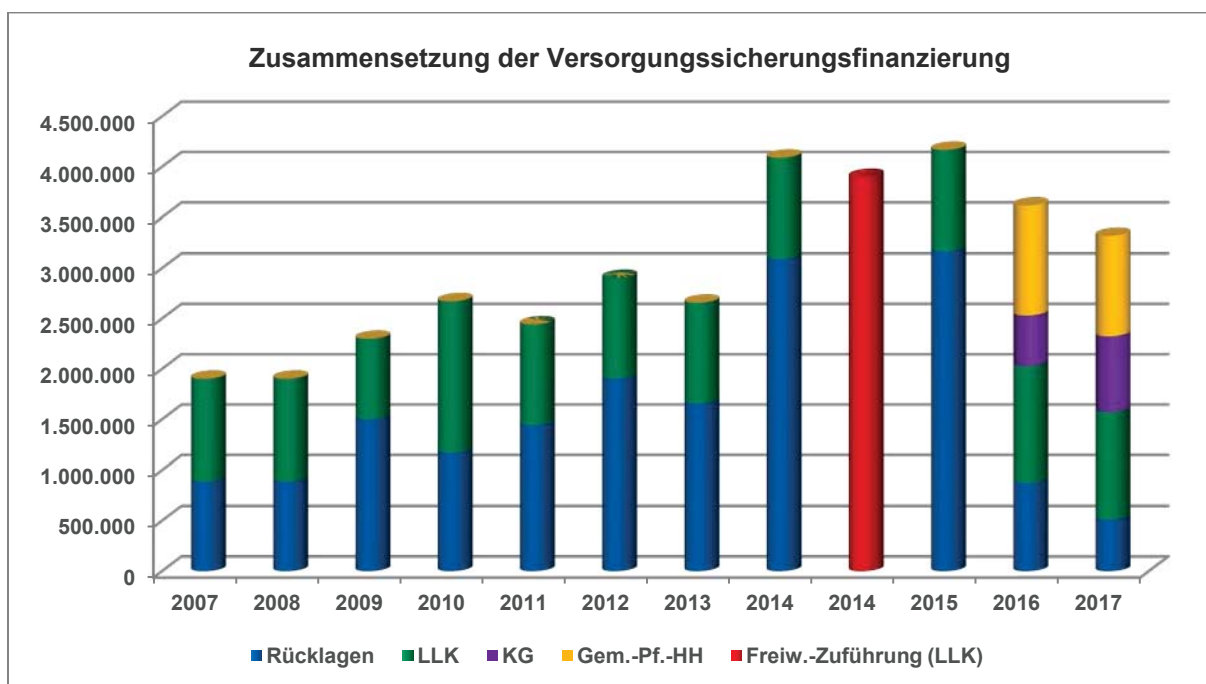
Die erste Zahlung, 2007/2008, erfolgte zu 100 % aus einer durch Umwidmung verschiedener Rücklagen gebildeten Zweckrücklage zur Versorgungssicherung, dieses waren 3.865.298,- EUR. In den Jahren 2009 bis 2015 hat die Landeskirche weitere 6.798.600,- EUR aus ihrem Haushalt bereitgestellt. In den Jahren 2016 und 2017 erfolgten weitere Leistungen an die VKPB in H.v. 7,1 Mio. EUR. An der Finanzierung erfolgte dem Finanzausgleichsgesetz (FAG). Die Landeskirche beteiligte mit 32%, der Gemeindepfarrstellen-HH mit 30% und die Kirchengemeinden mit Festbeträgen (2016 – 500 T EUR und 2017 mit 750 T UR). Der Differenzbetrag zwischen Festbetrag und tatsächlich zu leistendem Betrag wurde aus der Versorgungssicherungs-Rücklage finanziert.

Im Jahr 2014 hat die Landeskirche durch Umwidmung ihrer Rücklagen noch einmal 3,9 Mio. EUR bereitgestellt.



Von den zuvor genannten Leistungen von rund 32 Mio. EUR entfielen auf die Landeskirche rund 23 Mio. EUR und auf die Kirchengemeinden 9 Mio. EUR.

Wie sich die Finanzierung zusammensetzt, können Sie der Grafik entnehmen.



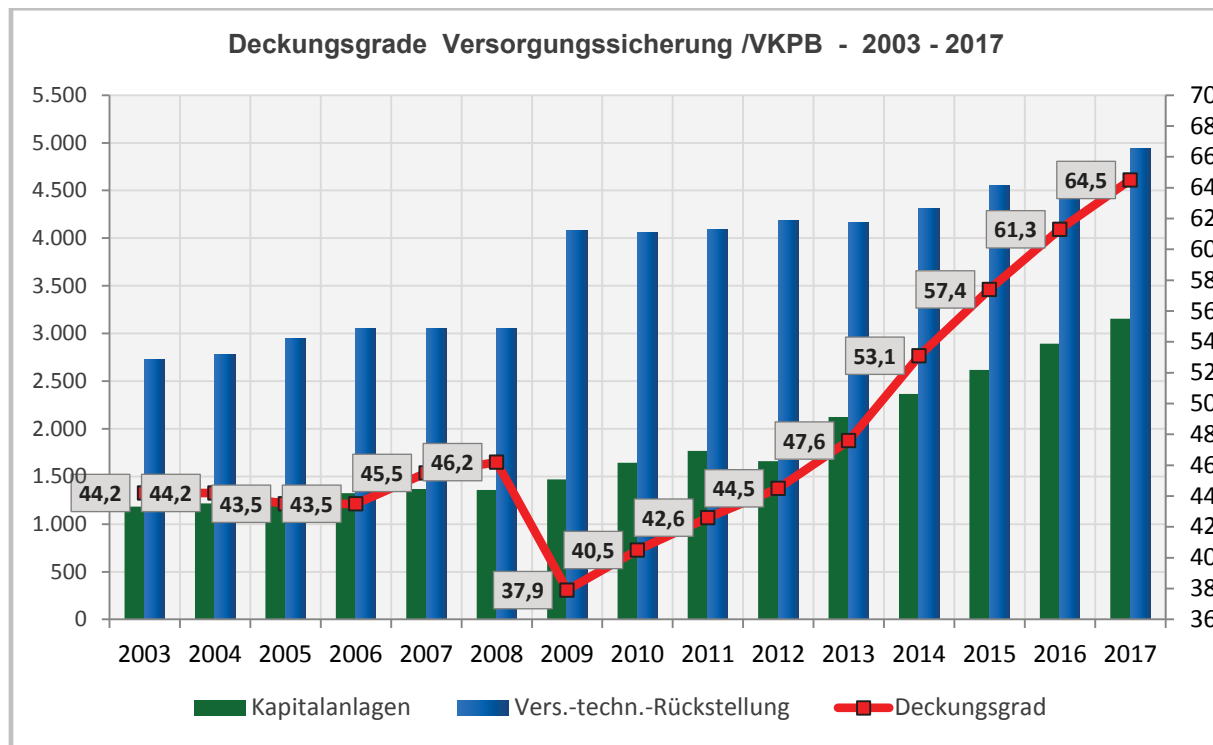
Deckungsgrade

Entsprechend der Prognose des perspektivischen Gutachtens stand zum Jahresende 2017 der Zahl von Leistungsempfängern, insgesamt 4.418 Personen, eine sinkende Anzahl von aktiv im Dienst befindlichen Pfarrerrinnen und Pfarrern sowie Beamtinnen und Beamten gegenüber (insgesamt 4.141).

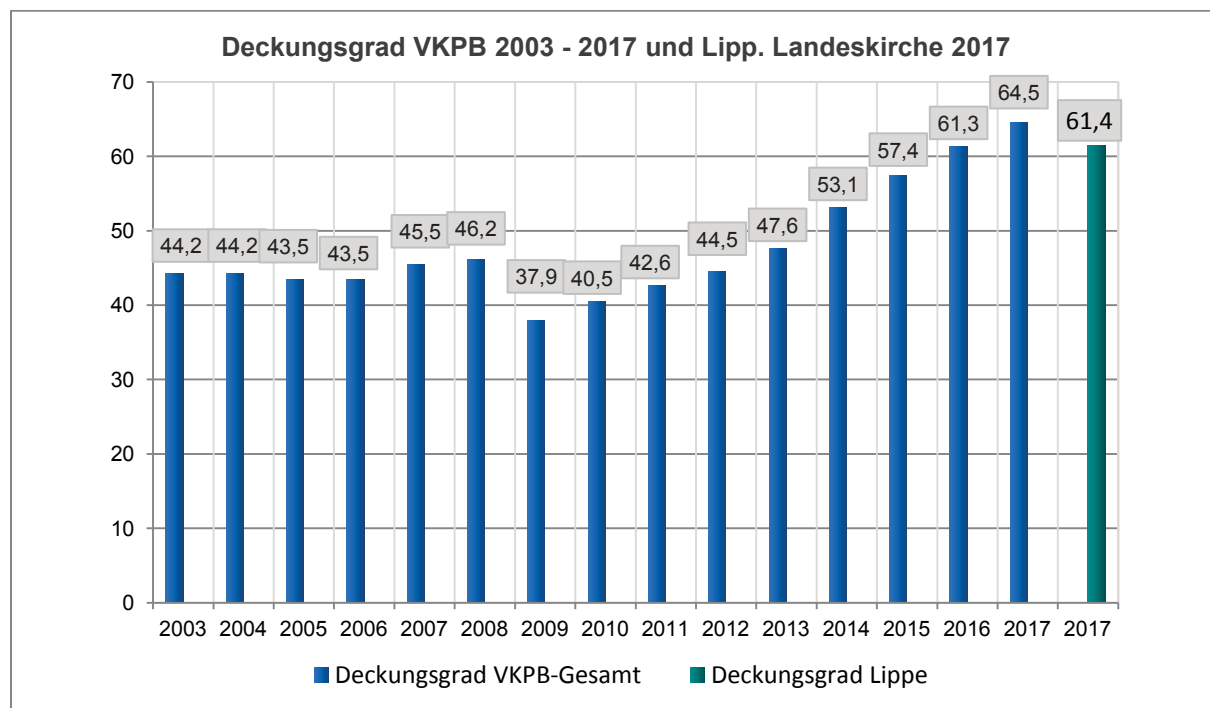
Daher war es vor einigen Jahren wichtig, die „Weichen“ entsprechend zu stellen. Die Versorgungskasse wechselte von der Umlagefinanzierung auf die das Prinzip der Kapitaldeckung. Mit dieser Umstellung zahlen die Landeskirchen Versorgungsbeträge in die Kasse ein, um noch nicht gedeckte Versorgungszusagen aus der Vergangenheit nach und nach zu decken.

Die Aufholung des Deckungsgrades seit 2009 erfolgte sehr viel schneller als erwartet.

Die Kapitaldeckung aller drei Landeskirchen ist deutlich gestiegen. Bezogen auf die gesamte Versorgungskasse lag der Deckungsgrad zum 31.12.2017 bei 64,5%.



Der Deckungsgrad der Lippischen Landeskirche lag Ende 2017 bei 61,4%.



Der nicht durch Eigenkapital gedeckte Fehlbetrag stellte sich Ende 2017 wie folgt dar:

Nicht durch EK gedeckter Fehlbetrag zum 31.12.2017	1.803.558 T EUR
Verrechnung des Jahresüberschusses 2017	48.644 T EUR
Nicht durch EK gedeckter Fehlbetrag zum 31.12.2017	1.754.914 T EUR

Auf die 3 Landeskirchen entfielen jeweils:

Lipp. Landeskirche	60.633 T EUR
Ev. Kirche im Rheinland	827.204 T EUR
Ev. Kirche von Westfalen	867.077 T EUR

7. Gemeindepfarrstellen-Haushalt

In den Gemeindepfarrstellenhaushalt fließen 30 % des Kirchensteueraufkommens fließen. Diese 30 %: Im Jahr 2018 sind dieses rund 11.061.890,- EUR.

Diese rund 10 Mio. EUR machen 95 % der Gesamteinnahmen in diesem Haushalt aus.

87 % der Kirchensteuereinnahmen fließen in die Personalkosten ein, also für Bezüge, Versorgungsbeiträge an die VKPB, Beihilfen und Sonstiges wie Trennungsgeld oder Ausgaben für pfarramtliche Vertretungen.

Der Saldo aus Einnahmen und Ausgaben wird der Versorgungssicherungs-Rücklage zugeführt.

Entscheidend - im Vergleich zum Vorjahr - und damit Einfluss nehmend auf das Gesamtergebnis ist die Beteiligung an der Versorgungssicherungsfinanzierung, die im Jahr 2017 mit 996.065,- EUR in den Haushalt einfließt und damit zwangsläufig den Saldo vermindert. Statt 2.159.343,89 EUR wie im Jahr 2015 konnten 2017 nur noch 1.135.520,- EUR der Versorgungssicherung-RL zugeführt werden. Obwohl für das Jahr 2019 von einem höheren Kirchensteuerrückkommen (35 Mio. EUR) ausgegangen wird, errechnet sich nur noch ein Saldo von rund 490 T EUR.

Dieser Saldo zeigt auf, wie „bedenklich“ die Entwicklung ist. Selbst lineare Gehaltssteigerungen können nicht mehr ohne weiteres aufgefangen werden.

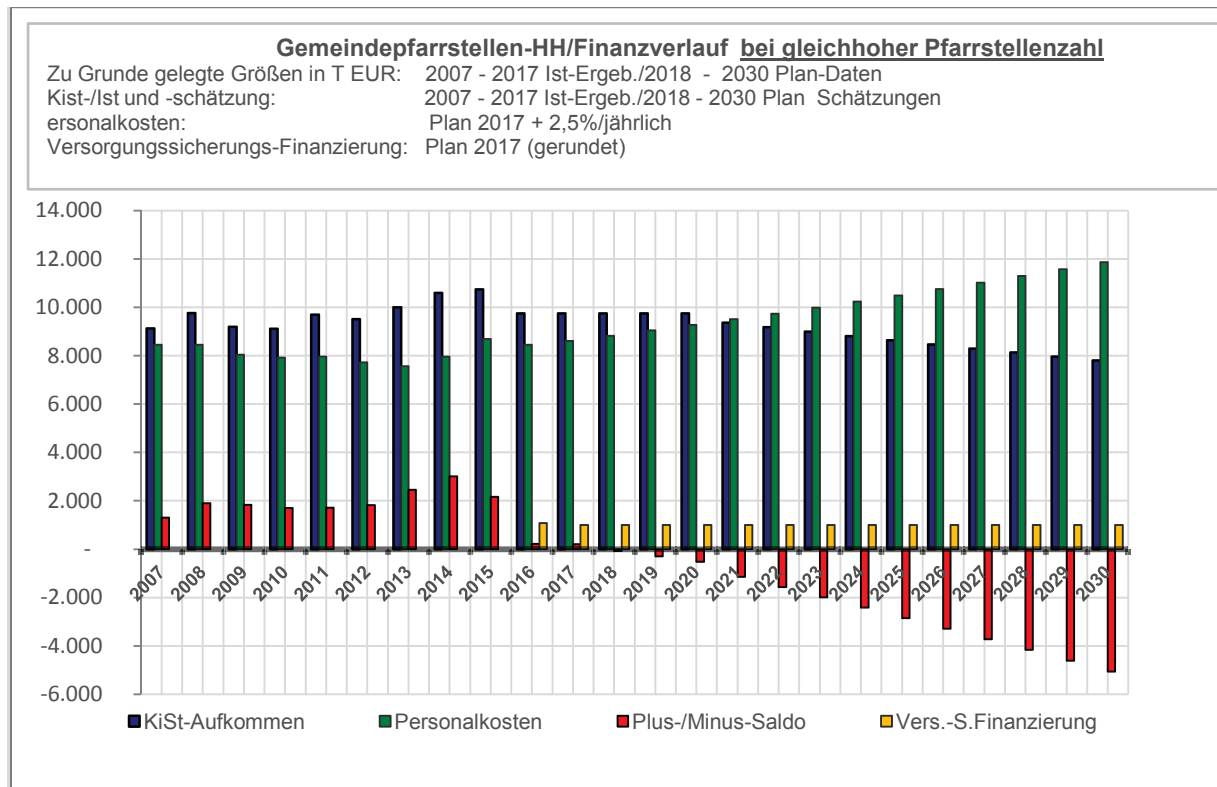
Übersteigen Ausgaben den Betrag von 490 T EUR, ohne dass die Einnahmen entsprechend steigen, schließt der Haushalt mit einem Minus ab. Nach unserem Finanzausgleichgesetz tragen dann die Landeskirche und die Kirchengemeinden zu je ½ dieses Minus.

Die nachstehende Grafik macht das deutlich. Bei Prognosen/Szenarien muss man sich auf bestimmte Größen festlegen.

Es wurde/n

- das geschätzte Kirchensteueraufkommen 2018/2019 fortgeschrieben
- in die Personalkosten eine jährliche lineare Steigerung von 2,5 % auf Basis 2017 eingerechnet
- für die Versorgungssicherungsleistungen jährlich 1 Mio. EUR zu Grunde gelegt.

Der Gemeindepfarrstellen-Haushalt ist ein Bedarfshaushalt und belastet den Haushalt der Landeskirche und der Kirchengemeinden.



8. Zuweisungen/Zuwendungen

Aufgrund der negativen Prognose hinsichtlich der rückläufigen Kirchensteuereinnahmen wurden seit 1999 umfassende haushaltsreduzierende Maßnahmen durchgeführt.

Hiervon betroffen war auch der Bereich der Zuwendungen. Jede Zuwendung wurde eingehend beraten und geprüft. So konnte im Zeitraum 1999 bis 2005 der Betrag rund 7,4 Mio. EUR auf 4,9 Mil. gekürzt werden, dieses waren 2,5 Mio. EUR.

Eine aktuelle Vergleichbarkeit mit dem Zahlenwerk 1999/2005 kann nicht hergestellt werden.

So wurden z.B. die Zahlungen an das Diak. Werk der Lipp. Landeskirche einschließlich der Familienbildung und Ev. Zentrum für Beratung und Seelsorge noch bis 2014 als Zuweisung ausgewiesen. Die Zahlungen für Tageseinrichtungen für Kinder wurden ebenfalls an das Diak. Werk zwecks Bearbeitung und Zahlbarmachung weitergeleitet. Nicht unberücksichtigt werden darf, dass seit mehreren Jahren Ausgabezahlungen auch Refinanzierungen seitens der Kirchengemeinden dem gegenüberstehen. Dieses betrifft den Finanzausgleich der EKD und auch die Mittel die für KED (Kirchl. Entwicklungsdienst).

Die Zahlungen für die Versorgungssicherung waren bei früher erstellten Finanzplanungen noch nicht im Blick.

Dennoch kann festgestellt werden, dass seit genereller Überprüfung aller Zuwendungen in der Regel keine wieder Anhebung von Zahlungen erfolgte.

Aktuell wurden für diesen Ausgabebereich im HH-Jahr 2017 rund 4 Mio. EUR gezahlt. Unberücksichtigt blieb hierbei die Zahlung an die VKPB zur Versorgungssicherung. Auch wurden von dieser Summe die Refinanzierungen seitens der Kirchengemeinden bereits in Abzug gebracht.

10. Erweiterter Solidarpakt der EKD

Seit dem Jahr 2005 werden von der EKD für den Erweiterten Solidarpakt Daten aller Gliedkirchen erhoben.

Folgende Daten werden jährlich abgerufen:

- Allgemeine Aufgaben (z.B. Staatsleistungen, Pfarrdienstkosten, Finanzausgleich)
- Angaben zum Haushalt (z.B. Rücklagenzuführungen und -entnahmen)
- Liquidität (z.B. Rücklagen mit Untergliederung, Schulden)
- Finanzplanung
 - Mittelfristig (z.B. Kirchensteuer- und Gemeindegliederentwicklung, geplante Rücklagenentnahmen)
 - Langfristige Planung (z.B. Kirchensteuer- und Gemeindegliederentwicklung, geplante Rücklagenentnahmen)

Aus den Jahresmeldungen wird für jede Gliedkirche ein Statusbericht im Rahmen des Berichtswesens zum Erweiterten Solidarpakt entwickelt.

Die als Grafik dargestellten drei ausgewählten Bereiche, dieses sind

- die Entwicklung von Gemeindegliederzahlen 1995 in Vergleich zum Jahr 2016
- die Kirchensteuereinkommen 1995 zu 2016
und
- die Kirchensteuereinkommen pro Kopf 2016.

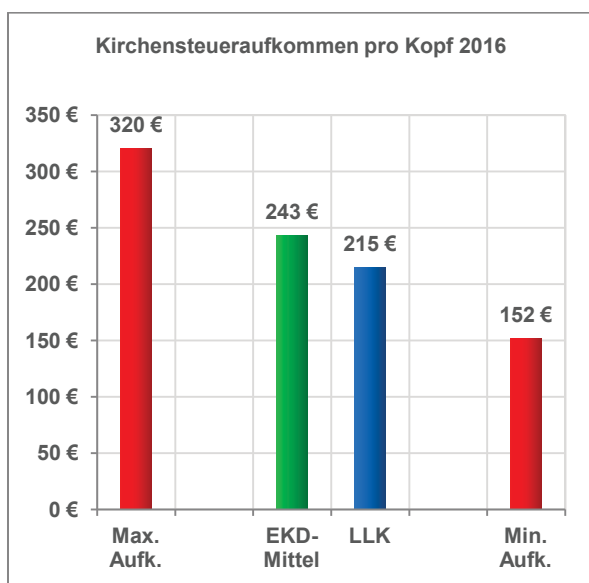
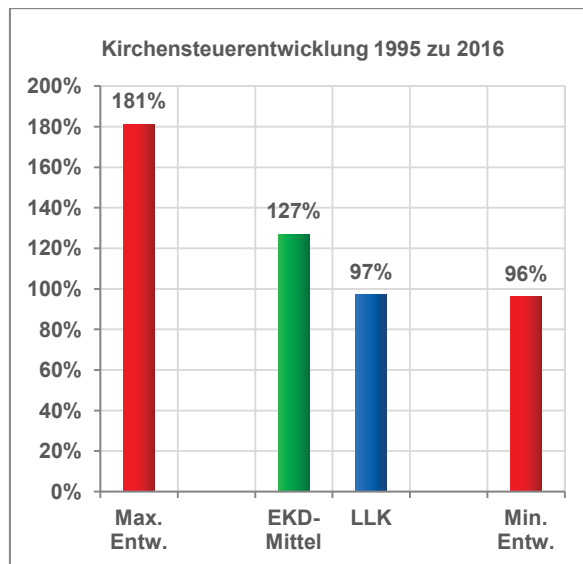
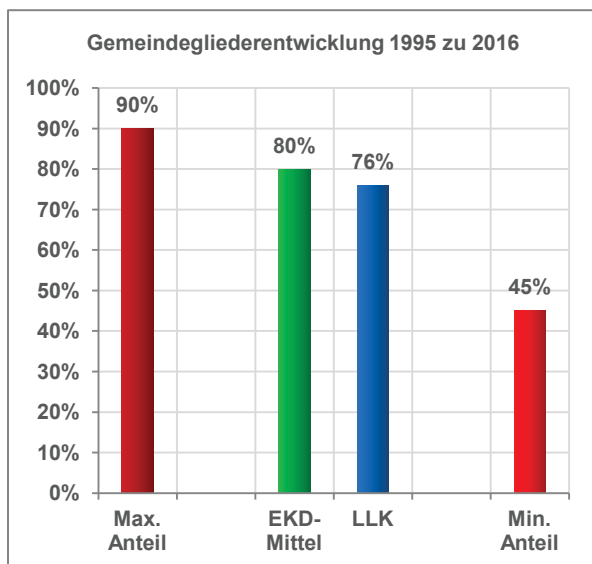
Zeigen die Entwicklung bzw. den Status der Landeskirche auf.

In den Grafiken werden die Werte der jeweiligen Landeskirche, hier die Lipp. Landeskirche, mit dem maximalen und dem minimalen Wert sowie dem Durchschnittswert aller EKD-Gliedkirchen miteinander verglichen.

In allen drei Bereichen liegt die Lipp. Landeskirche etwas unter den Durchschnittswerten aller EKD-Gliedkirchen.

Bei Betrachtung der Vergleichsdaten der Gemeindegliederentwicklung und des Kirchensteuereinkommens pro Kopf sind die Abweichungen marginal.

Trotz der kontinuierlich gestiegenen Kirchensteuereinnahmen in den vergangenen Jahren liegt die Lipp. Landeskirche beim EKD-Vergleich doch weit unter dem EKD-Mittel (97% zu 127%).



Personalentwicklung Gemeindepfarrstellen

Gegenüberstellung Zu- und Abgängen

Anzahl	Summe	Status	möglicher Dienstbeginn	regul. Pensionierung		Differenz		Personen (Saldo)
				Anzahl	kumuliert	Anzahl	kumuliert	
1	1	PD	01.02.2018	2	2	1	1	120
1	2	PD	01.04.2019	2	4	0	2	119
1	3	PD	01.04.2021	3	7	0	4	117
1	4	V	01.10.2021	8	11	4	7	114
1	5	S	01.04.2023	10	21	5	16	105
1	6	S	01.10.2024	16	26	10	20	101
1	7	S	01.04.2025	10	26	3	19	102
3	10	S	01.10.2026	27	37	17	27	94
1	11	S	01.10.2027	18	45	7	34	87
2	13	S	01.10.2028	34	52	21	39	82
1	14	S	01.10.2029	25	59	11	45	76

³ PD = Probedienst / V = Vikariat / S = Studium

Gemeinde: 97

Schuldienst: 13

LKA / Funktion: 11

Summe: 121

Personalsituation bezogen auf Gemeindepfarrstellen

Jahr	Gemeinde- glieder ¹	Gemeindepfst. soll	Veränderung	Köpfe bei Ø 75% ²
2018	159.720	64	-3	86
2019	156.925	63	-4	84
2020	154.179	62	-6	83
2021	151.481	61	-7	81
2021	151.481	61	-7	81
2022	148.830	60	-8	80
2023	146.226	59	-9	79
2024	143.667	58	-10	77
2025	141.152	57	-11	76
2026	138.682	56	-12	75
2027	136.255	55	-13	73
2028	133.871	54	-14	72
2029	131.528	53	-15	71

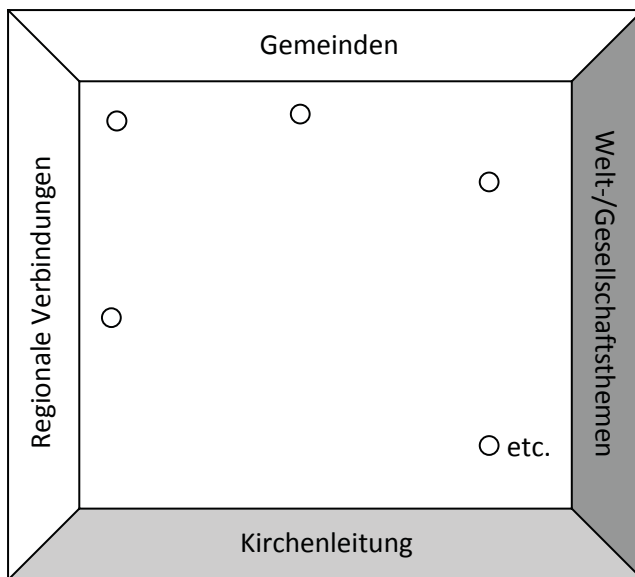
¹Prognose bei jährlich -1,75%/ Wert 31.12. des Vorjahres
ausgehend von 159.720 zum 31.12.2017

Jahr (31.12.)	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr	
		insgesamt	in %
2008	188 190		
2009	185 211	-2 979	-1,58
2010	182 492	-2 719	-1,47
2011	179 541	-2 951	-1,62
2012	176 560	-2 981	-1,66
2013	173 285	-3 275	-1,85
2014	169 524	-3 761	-2,17
2015	166 163	-3 361	-1,98
2016	162 565	-3 598	-2,17

² bei einem durchschnittlichen Stellenanteil von 75 %, diese
beschreibt den aktuelle durchschnittlichen Stellenanteil
eines/einer lippischen Gemeindepfarrer*in

Zentrale Herausforderungen für das Landeskirchenamt

Zu einer Plenarsitzung in Form eines Workshops kamen am 4. September 2017 die Mitarbeitenden des Landeskirchenamtes zusammen, um ihren Beitrag zur Diskussion „Kirche in Lippe auf dem Weg bis 2030“ zu leisten. In einem ersten Teil stand das Wahrnehmen der einzelnen Arbeitsgebiete im Landeskirchenamt im Mittelpunkt. Im Ergebnis wurde als gemeinsames Charakteristikum der Arbeit deutlich die Ausrichtung an folgender Matrix reflektiert:



In diesem Feld arbeitet und verortet sich „Kirche“: Manche Arbeitsbereiche sind eindeutig der Gemeinde zugeordnet und den regionalen Verbindungen, andere eindeutig der Kirchenleitung oder den ökumenischen Verbindungen. In den meisten Arbeitsbereichen finden sich Elemente aus mehreren Aspekten der Matrix. Insgesamt hat der Reflexionsprozess ergeben, dass sich die Abteilungen und Referate des Landeskirchenamtes vor allem als Dienstleister für die Gemeinden verstehen. Zugleich wird das Landeskirchenamt aber auch als Funktion der Kirchenleitung gesehen. Daher war zunächst jeder Arbeitsbereich gefragt worden, wo er sich auf der Linie „Dienstleister für Gemeinden“ – „Kirchenleitung“ positioniert. Dabei ergaben sich zwei notwendige Klarstellungen: Zum einen ermöglicht diese Linie, wenn die jeweiligen Eckpunkte als Gegensätze gemeint sind, keine sinnvolle Positionierung. Zum anderen gibt es Arbeitsbereiche, die sich thematisch nur mit viel Mühe auf dieser Linie wiederfinden könnten: Ökumenereferat, Diakonie, Schulreferat etc. Deshalb muss der Gemeindebegriff erweitert werden: Kirche lebt nicht nur in der Form der Ortsgemeinde, sondern auch als Gemeinde an anderen Orten und in anderen Formen. Die Linie muss also sinnvollerweise zum Viereck erweitert werden, in einer solchen Matrix können sich die im Landeskirchenamt zusammengefassten Dienste verorten.

Aus diesem differenzierten Kirchenverständnis heraus benennen die Abteilungen und Referate ihre fachlichen Herausforderungen für die nächsten Jahre:

Abteilung 1: Personal – Archiv – Gremien – ZGASSt

Vorbemerkung:

Grundsätzlich wird die Frage gestellt, wie es gelingen kann, dass die Tätigkeit der Verwaltung als notwendiger und unterstützender Dienst wahrgenommen und in diesem Sinne wertgeschätzt wird.

Herausforderungen:

1. Die Personalsituation in der Verwaltung des Landeskirchenamtes ist ausgereizt, Vertretungssituationen sind kaum aufzufangen. Es wird unerlässlich werden, Tätigkeiten zu bündeln, um zu einer besseren Effizienz zu gelangen, und Arbeitszeitmodelle zu überdenken. Gleichfalls wird eine moderate Ausweitung des Stellenplanes notwendig sein, insbesondere in Bereichen, in denen Arbeitsfelder von Kirchengemeinden an die Verwaltung des Landeskirchenamtes abgeben werden. Weiterhin stellt sich die Frage der Angemessenheit der Eingruppierungen (Vielfalt der Aufgaben, die von Einzelnen wahrgenommen werden und in denen umfassende Fachkenntnisse erforderlich sind), vor allem im Vergleich mit Kirchenkreisen in Westfalen und auf dem Hintergrund der Gewinnung von qualifiziertem Personal.
2. Digitalisierung gewinnt immer größeren Einfluss. Wir werden uns deutlich intensiver mit elektronischer Vorgangsbearbeitung und Langzeitsicherung beschäftigen müssen. Die Einführung der elektronischen Personalakte sowie die Einführung eines Dokumentenmanagementsystems stellen hohe Anforderungen an die Mitarbeitenden und die EDV.
3. Es werden enorme Mengen an Papier bedruckt und versendet, auch und vor allem in den synodalen Gremien, Ausschüssen und Kammern. In der Folge erzeugt dies nicht zuletzt hohe Kosten, auch für den Versand. Für die Zukunft sollte angestrebt werden, Postversand durch digitale Prozesse zu ersetzen (Entwicklung einer „cloud“, Möglichkeiten der Ausstattung mit entsprechenden Geräten).

Abteilung 2: Recht -Vermögen - Immobilien - EDV

Vorbemerkung

Die Verwaltung des LKA sieht sich aus Sicht der Abteilung 2 deutlich wachsenden Anforderungen gegenüber. Zum Einen steigen die Anforderungen durch mehr Beratungsanfragen aus den Kirchengemeinden, aber auch durch Dritte (einzelne KÄ, Pfarrer, Gemeindeglieder), dies resultiert auch daher, dass Gemeinden Personal reduzieren (müssen), wodurch Kapazität / Kompetenz verloren geht, was durch vermehrte Übernahme von Aufgaben durch das LKA aufgefangen werden muss.

Steigende Anforderungen ergeben sich aber auch durch externe Faktoren, wie z.B. komplexer werdende rechtliche Rahmenbedingungen (Änderungen bei Umsatzsteuer, Stiftungsrecht um nur zwei Beispiele zu nennen) oder höhere Standards im Bereich EDV (Stichwort IT-Sicherheitskonzept)

Herausforderungen:

1. Das Landeskirchenamt muss „dienstleistungsfähiger“ werden durch den Ausbau von Beratungskapazität und –kompetenz, um zukünftig weiter steigenden Anforderungen von Gemeinden und Dritten gerecht werden und insbesondere Ge-

meinden entlasten zu können. Hierbei sollte in Anbetracht der bereits jetzt angespannten Personaldecke dafür ggfls. mittelfristig auch über eine gezielte Ausweitung des Stellenplanes in bestimmten Bereichen nachgedacht werden.

2. Das Landeskirchenamt muss „zukunftsfähig“ werden, durch vermehrten Einsatz EDV-gesteuerter Prozesse, in die zunehmend auch die Gemeinden eingebunden werden müssen. Hierbei muss das LKA zunächst die eigene Infrastruktur in den Blick nehmen, in einem zweiten Schritt aber auch die Gemeinden koordinieren und unterstützen.
3. Aus den Punkten 1 und 2 folgt, dass Kompetenzen und Zuständigkeiten zwischen LKA und KG klar definiert und ggfls. auch „nachgeschärft“ oder sogar neu zugewiesen werden müssen, um effizienter Prozesse zu gewährleisten und Doppelstrukturen und damit doppelte Kosten und Arbeitsaufwand zu vermeiden.

Referat Ökumene und Mission

Vorbemerkungen:

Ökumenische weltweite Vernetzung, gemeinsame Teilnahme an der Mission Gottes, Friede, internationale Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung, Demokratie, Toleranz, interreligiöser Dialog – die Themen des Referates nehmen nicht nur wichtige Zukunftsfragen der Gesellschaft auf. Sie sind vielmehr selber zentrale Glaubensäußerungen einer Kirche Jesu Christi in dieser Welt und spielen für die Glaubwürdigkeit ihres Zeugnisses eine zentrale Rolle. Die Rahmenbedingungen verändern sich aber deutlich: Die klassischen gemeindlichen Zielgruppen von interessierten Kirchenmitgliedern an diesen Themen dünnen massiv aus. Schon jetzt wird es immer schwerer, Ehrenamtliche für innerlippische oder überregionale Gremien oder auch für Aktionen zu finden. Auf der anderen Seite bieten gerade die o.g. Themen gute Anknüpfungspunkte für bisher nicht so eng mit der Kirche verbundene Menschen.

Bei vielen Aufgaben des Referates handelt es sich um Querschnittsthemen, die alle Handlungsebenen der Kirche mit ihren Gemeinden betreffen werden und viel Koordination erfordern. Auch die Themenvielfalt und –komplexität wird weiter zunehmen.

Herausforderungen:

1. **Vielfältige Netzwerkarbeit koordinieren**

Neben dem Dienst für die lokalen Kirchengemeinden wird die Bildung von verschiedenen themenbezogenen übergemeindlichen Netzwerken sehr wichtig werden. Einzelne Gemeinden werden innerhalb dieses Rahmens Schwerpunkte bilden; es wird aber auch notwendig sein, dass mehrere Kirchengemeinden sich zusammentun. Außerdem werden andere Einzel- und institutionelle Akteure hinzukommen. Das Referat soll in dieser Hinsicht als zentrale Anknüpfungs- und Koordinationsstelle entfaltet werden.

2. **Exemplarisch arbeiten:**

Auch wegen der zunehmenden Themenvielfalt und abnehmender Zahl von Ehrenamtlichen müssen thematische Schwerpunkte identifiziert und exemplarisches Arbeiten in jedem Themenbereich eingeübt werden. Es wird dann im Einzelfall zu entscheiden sein, welche Bereiche vorrangig bzw. nachrangig bearbeitet, an andere Landeskirchen oder Akteure delegiert werden und wo Expertenwissen ggf. kostenpflichtig von außen in Anspruch genommen werden muss.

3. Innovativ und glaubwürdig in die Gesellschaft wirken

Der Transfer der Anliegen des Referates in Kirche, Gemeinden und die Gesellschaft muss durch neue Veranstaltungsformen, neue Medien und kreative Öffentlichkeitsarbeit verstärkt werden. Wichtig ist dabei auch die Glaubwürdigkeit im eigenen praktischen Handeln als Kirche.

Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:

1. Kirche in Lippe in den kommenden Jahren auf dem hohen Niveau wie bisher gesellschaftlich weiterhin im Gespräch zu halten – für alle Altersgruppen, mit allen relevanten Medien: Presse, Rundfunk, soziale Medien.
2. Zu Informationsaustausch und Gemeinschaftsgefühl zwischen Kirchengemeinden, Landeskirche und ihren Einrichtungen beizutragen bzw. diese zu intensivieren (z.B. Weiterleitung relevanter Informationen im Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit an die Kirchengemeinden, Angebote von Seminaren (Presseworkshop, Social Media, etc.) in Zusammenarbeit mit dem Bildungsreferat; Beratung von Abteilungen, Referaten, Kirchengemeinden und Einrichtungen in Fragen der Öffentlichkeitsarbeit.
3. Dies mit den vorhandenen Ressourcen – Öffentlichkeitsreferentin und Verwaltungsangestellte jeweils mit Teilzeitstelle sowie zeitlich begrenzt ein Social Media Pfarrer im Probedienst mit halbem Stellenumfang – möglichst effektiv, ohne die Mitarbeitenden über Gebühr zu belasten, umzusetzen.

Diakoniereferat:

1. Die Brücke zwischen Kirche und Diakonie

Die Stärke verfasster Kirche und Diakonie ist die Professionalität im Umgang mit Menschen. Zukünftig gilt es, diese zu erhalten und an die Bedürfnisse von Hilfesuchenden/ Randgruppen/ Entrechteten anzupassen. Hierfür bedarf es fachlich gut geschulten Personals und intensiver Netzwerkarbeit. Doppelförderstrukturen sind durch klare Transparenz der Angebote zu vermeiden und es sind Hilfesysteme zu schaffen, die Teilhabe, anstelle von kurzfristigen nicht nachhaltigen finanziellen Leistungen, ermöglichen. Zur Gewinnung von Fachkräften und zu funktionierender Netzwerkarbeit ist der Ausbau der Brücke zwischen Kirche und Diakonie notwendig.

2. Migration und Integration

Die Einbindung in die Gesellschaft erfolgt durch vielfältige Netzwerktätigkeit und ist Kernaufgabe von sozialraumorientierter Diakonie. Konkret wird in den nächsten Jahren vielfältige Netzwerkarbeit im Bereich von Flucht und Migration notwendig sein, um die gesellschaftliche Integration von Migranten-Gruppen zu unterstützen und zu begleiten. In den Arbeitsfeldern der Diakonie müssen Voraussetzungen geschaffen werden, um den interkulturellen und interreligiösen Dialog voran zu treiben.

3. Diakonische Theologie

Diakonie ist ein Teil des kirchlichen Auftrags und verkündigt das Evangelium in Wort und Tat. Diakonie ist Kirche und Kirche ist Diakonie. Sie sind untrennbar verbunden und miteinander dem Evangelium verpflichtet. Die Herausforderung

besteht darin, „diakonische Theologie“ aus der Perspektive von Entrechteten zu betreiben.

Bildungsreferat:

Vorbemerkung:

Angesichts der demographischen Entwicklung, einer zurückgehenden gesellschaftlichen Akzeptanz von Kirche und dem Abnehmen verbindlicher Gruppenzugehörigkeiten sieht sich das Bildungsreferat vor folgenden Herausforderungen.

Herausforderungen

1. Nach innen gilt es

- theologisch durchdachte, spirituell berührende und gesellschaftlich relevante Angebote zu machen,
- die Distanz zwischen gemeindlicher und landeskirchlicher Arbeit zu überwinden und gemeinsam neue Veranstaltungsformate zu entwickeln,
- ehrenamtliche, insbesondere jüngere, Mitarbeitende zu finden, zu motivieren und zu qualifizieren.

2. Nach außen gilt es

- eine zeitgemäße Öffentlichkeitsarbeit aufzubauen, die nicht nur kirchenintern Menschen erreicht,
- über die traditionellen Gemeindegruppen, die für die Bildungsarbeit bisher wichtige Zielgruppen und Multiplikatoren waren, neue Ansprechpartner/innen und Multiplikatorinnen für kirchliche Anliegen und Veranstaltungen zu finden,
- die Arbeit mit Kooperationspartnern des öffentlichen Lebens, der Ökumene und anderer Religionsgemeinschaften weiter aufzubauen und zu stärken,
- Präsenz und Mitarbeit zu zeigen in kirchlichen, kommunalen, regionalen und überregionalen Gremien.

Kirchenmusik:

1. Elementare Aufbauarbeit im Bereich Pop-Kantorat, die Singarbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie die Bläserarbeit mit Jugendlichen intensivieren.
2. Begleitung und Analyse des demographischen Wandels in den Vokal- und Posaunenchor in Zusammenarbeit mit dem Verband evangelischer Kirchenchöre in Lippe und dem Posaunendienst in der Lippischen Landeskirche (Besuch aller Chöre).
3. Beratung und Organisation von gemeinde- und klassenübergreifender Arbeit (musikalische Großprojekte, Kooperationen von einzelnen Gemeinden, neue Modelle der Zusammenarbeit).

Ev. Beratungszentrum:

1. Diversität der Gesellschaft

Eine große Herausforderung für das Evangelische Beratungszentrum ist die Diversität unserer Gesellschaft. Zusätzlich zu den Beratungen von Trennungs- und Scheidungsfamilien, den Regenbogenfamilien und den Alleinerziehenden

wird die Beratung von Flüchtlingen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Religionen eine größere Bedeutung gewinnen und uns fachlich herausfordern. Während diese Personenkreise zurzeit vorwiegend im Rahmen der Schwangerschaftsberatung zu uns kommen, müssen wir in Zukunft Wege finden, psychologische Beratung als Format bekannt zu machen und den Erfordernissen anzupassen. Unsere, an der Mittelschicht orientierte Beratungsleistung, benötigt fachliche Ergänzungen, so muss z.B. Beratung mit Hilfe von Dolmetschern bzw. Sprachmittlern eingeübt werden. Auf der politischen Agenda steht die Reform des SGB VIII, die die Jugendhilfe mit der Behindertenhilfe verknüpft (sog. „große Lösung“). In der Vergangenheit kamen nur wenige behinderte Menschen in die Beratung. Es ist damit zu rechnen, dass durch die Gesetzesreform neue Aufgabenstellungen auf unsere Arbeit zukommen, indem die Beratung behinderter Menschen eine größere Bedeutung bekommen wird, und wir durch Beratung einen Beitrag zur Inklusion zu erbringen haben. Auch bauliche Herausforderungen werden dann erforderlich sein.

2. Mitarbeitergesundheit

Unter dem Druck ständiger Veränderungen und Anpassungsleistungen sollen die Mitarbeitenden auch gesund und arbeitsfähig bleiben. Da die Lebensarbeitszeit der Mitarbeitenden sich verlängert, stehen wir vor der Aufgabe, die kontinuierliche Anpassungsleistung unserer fachlichen Angebote und das Streben nach Mitarbeitergesundheit auszubalancieren.

3. Diversität innerhalb des Teams

Zur Besonderheit der integrierten Beratungsstelle gehört das multiprofessionelle Team, das durch die Förderrichtlinien des Landes festgelegt ist. In den nächsten Jahren stehen wir durch anstehende Pensionierungen vor der Aufgabe, die Diversität der Berufsgruppen, Altersgruppen und der Geschlechter bei Stellenwiederbesetzungen zu erhalten und geeignete Mitarbeiter zu finden. Insbesondere benötigen wir für unsere Arbeit männliche Berater, da es Klientengruppen gibt, die durch einen Mann besser zu erreichen sind.

Rechnungsprüfungsamt

Vorbemerkung:

Die Prüfungsorgane und somit auch das Rechnungsprüfungsamt nehmen ihre Aufgaben nach den Bestimmungen der RPrO wahr:

- Inhaltlich fundierte Erfüllung des kirchenrechtlichen Auftrages in Zusammenarbeit mit dem Rechnungsprüfungsausschuss als Prüfungsorgan gemäß § 1 RPrO.
- Aufsicht über die Vermögens- und Finanzverwaltung der Landeskirche und ihrer Einrichtungen sowie der Kirchengemeinden und ihrer Einrichtungen.
- Weisungen die den Umfang, die Art und Weise oder das Ergebnis der Prüfung betreffen, dürfen Ihnen nicht erteilt werden.

Herausforderungen

1. Es soll auch zukünftig eine unabhängige Finanzkontrolle über die der Kirche anvertrauten Finanzmittel und Vermögenswerte gewährleistet bleiben.
2. Die Rechnungsprüfung hat sich der Umstellung der Buchführung auf die erweiterte Kameralistik oder die doppelte kaufmännische Buchführung und den da-

mit verbundenen (neuen) Anforderungen zu stellen, u.a. Prüfung von Eröffnungsbilanzen, Jahresabschlüssen mit Bilanz, Ergebnis- und Kapitalflussrechnung, Anhang etc. Die Erhaltung der guten Qualität bei der Beurteilung des Ist-Zustandes des kirchlichen Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesens und der Rechtmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der Haushalts- und Wirtschaftsführung bleibt eine ständige Herausforderung. Dabei sind Fehlerursachen und -folgen zu analysieren, Risiken und Chancen des kirchlichen Verwaltungshandelns zu erkennen sowie eine hohe Qualität des Verwaltungshandelns durch Vorschläge und Anregungen sicherzustellen (Innovations- und Initiativfunktion) und Impulse für Weiterentwicklungen zu geben.

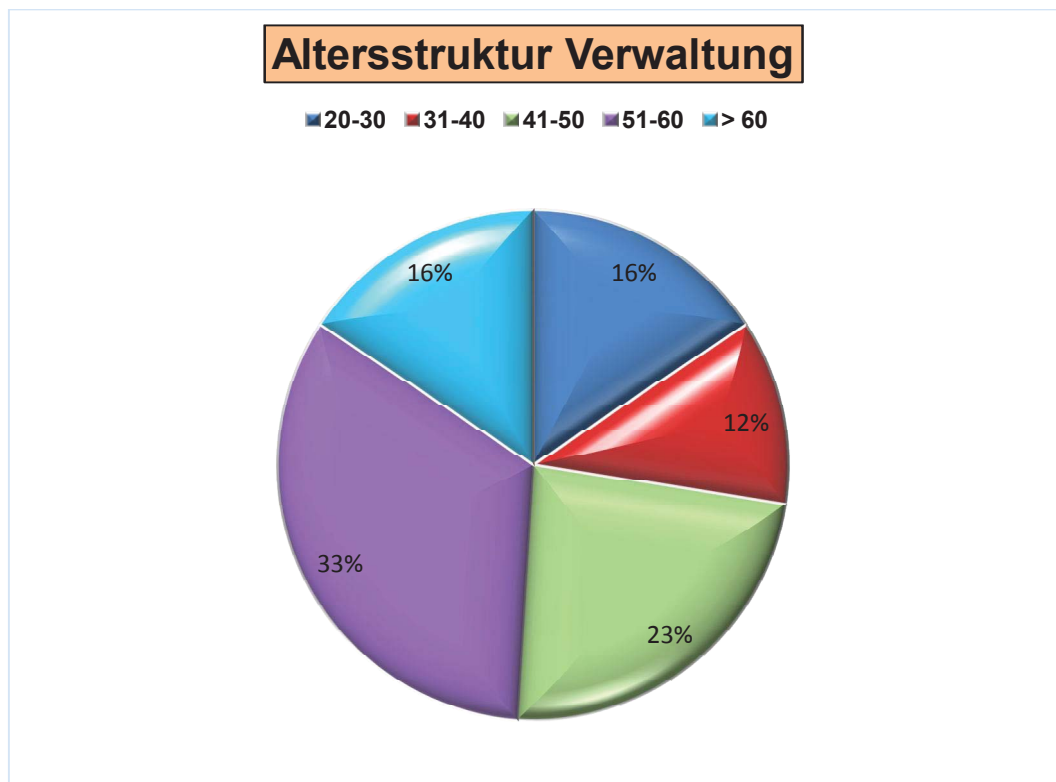
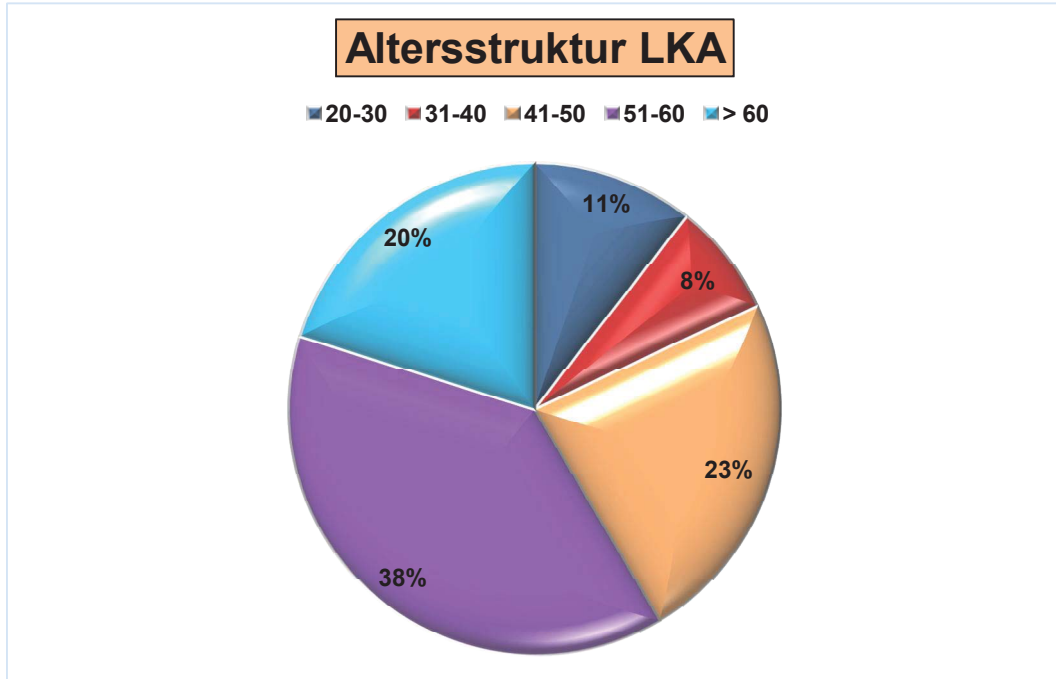
3. Die aktuelle finanzrechtliche Begleitung der Kirchengemeinden soll gewährleistet bleiben um die leitenden Organe (Kirchenvorstände) bei der Wahrnehmung ihrer Aufsichts-, Steuerungs- und Finanzverantwortung weiterhin zu unterstützen. Dies gilt auch für die zeitnahe Prüfung der kirchengemeindlichen Jahresrechnungen, d.h. Beibehaltung eines 2-jährigen Prüfungsrhythmus der Abschlüsse, damit in den Gemeinden jederzeit gesicherte Grundlagen für finanzielle Entscheidungen vorliegen.

Schulreferat:

1. Die Zukunft der Mediothek – welche Unterstützungssysteme brauchen in Zukunft die Religionslehrerinnen und Religionslehrer? Welche Rolle spielt dabei das Thema Digitalisierung?
2. Die Zukunft des Religionsunterrichtes – wie entwickelt er sich weiter in einer multikulturellen Gesellschaft. Es muss geklärt werden, ob die Zukunft des Religionsunterrichtes im interreligiösen Dialog und Lernen liegen kann.
3. Ganztag fordert Schulseelsorge. Schulen als Orte des Lebens fordern die Begleitung und Angebote von Schulseelsorge.

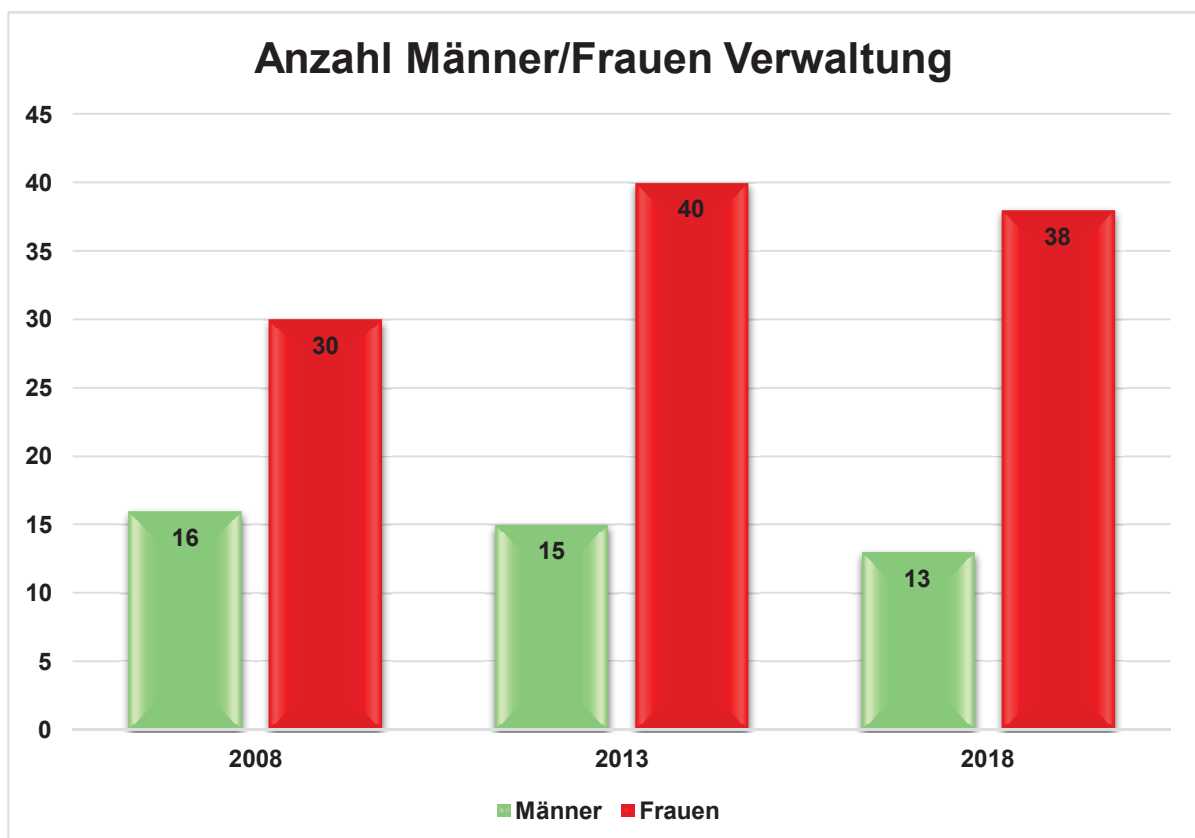
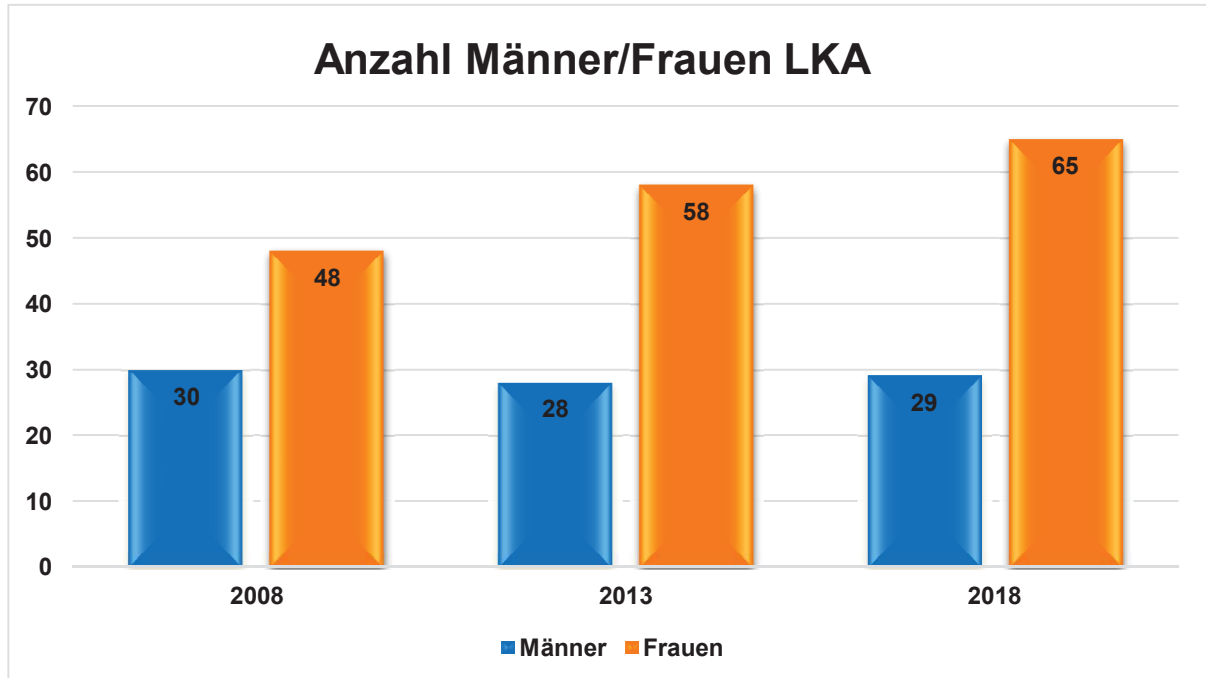
Altersstruktur 2018

Vergleich Landeskirche gesamt und Verwaltung (incl. Vorzimmer und Hausdienste)



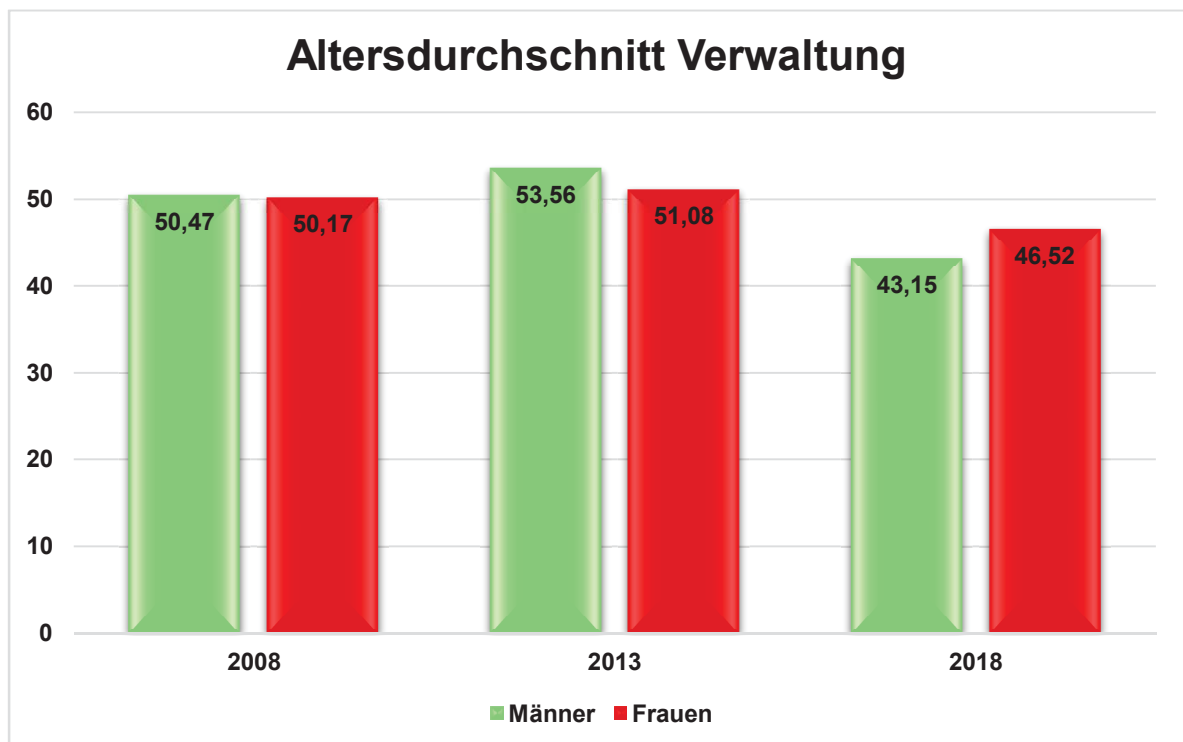
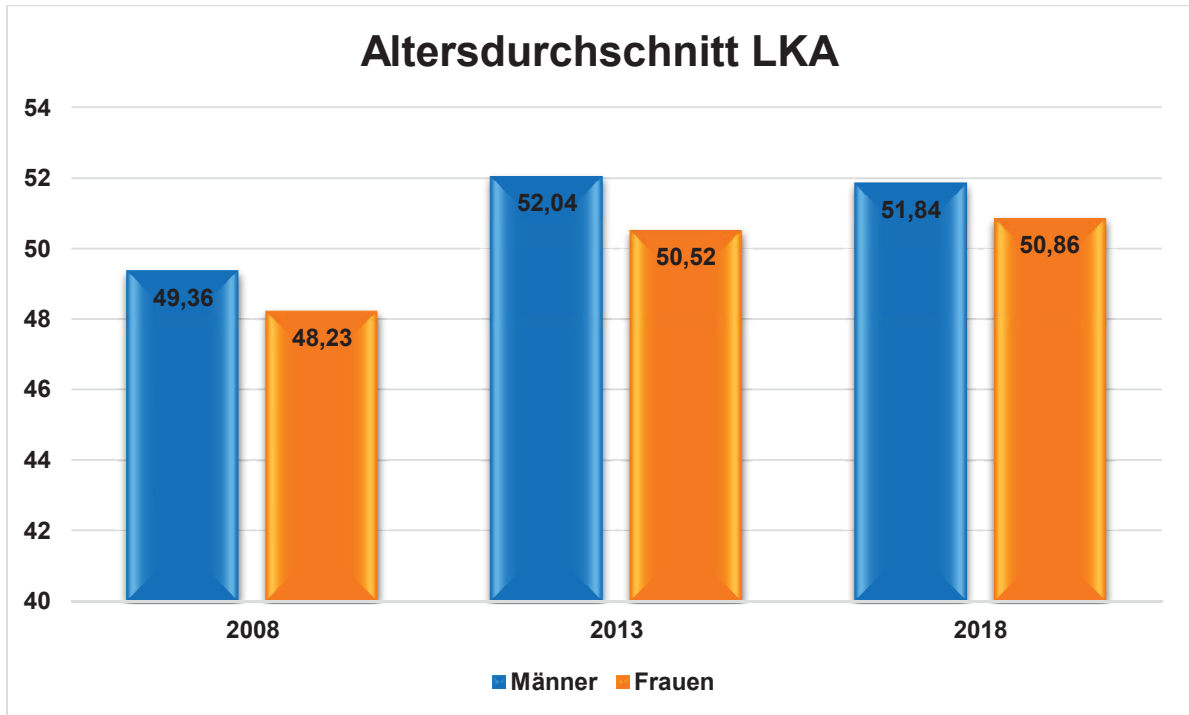
Anzahl Männer und Frauen Jahre 2008, 2013 und 2018

Vergleich Landeskirche gesamt und Verwaltung (incl. Vorzimmer und Hausdienste)



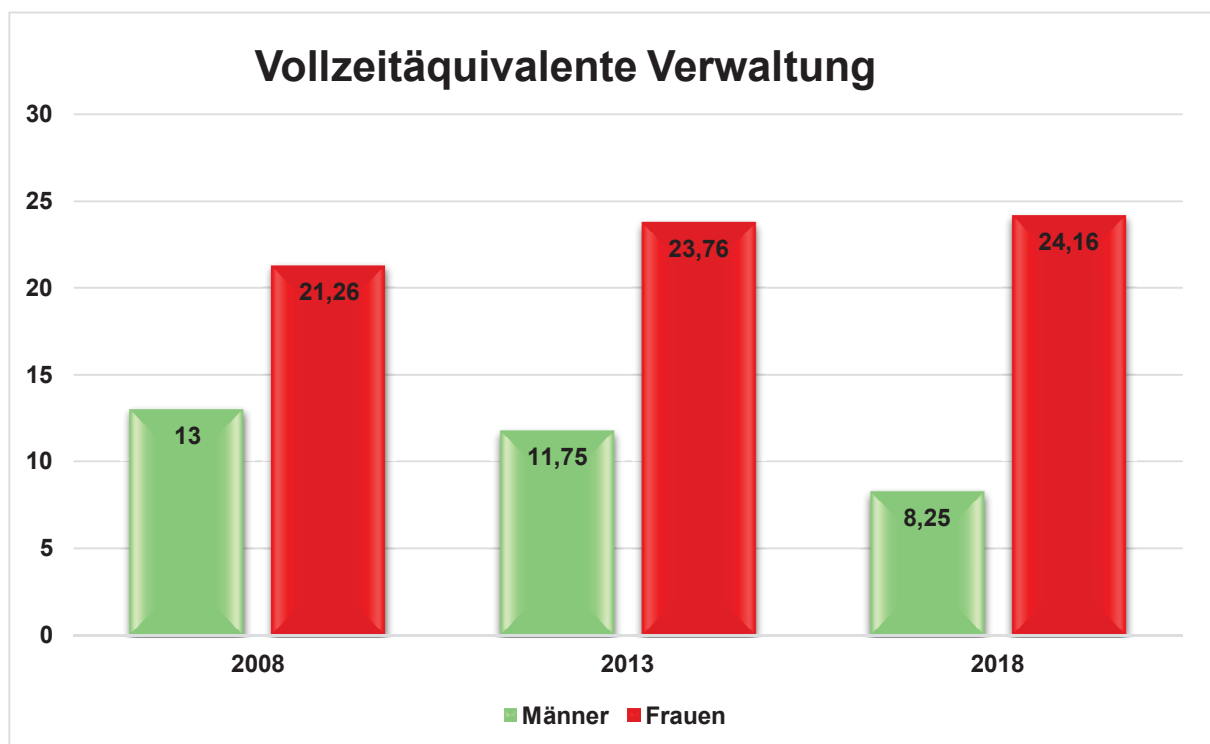
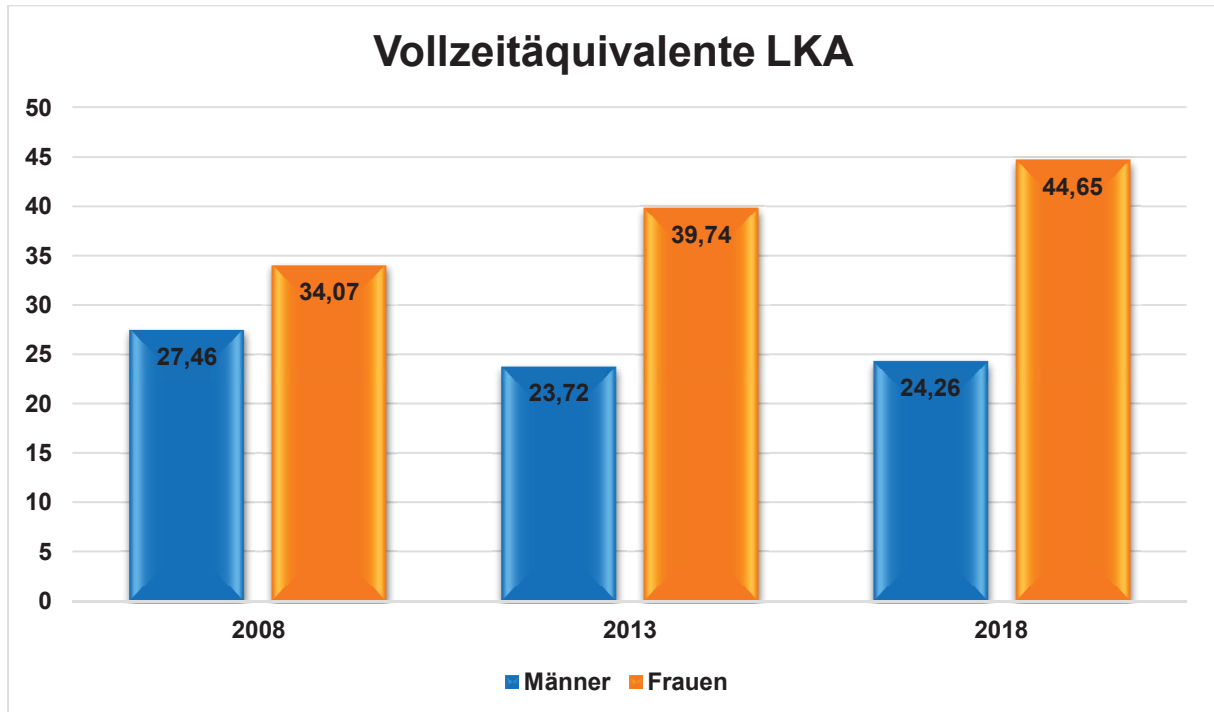
Altersdurchschnitt Jahre 2008, 2013 und 2018

Vergleich Landeskirche gesamt und Verwaltung (incl. Vorzimmer und Hausdienste)



Vollzeitäquivalente Jahre 2008, 2013 und 2018

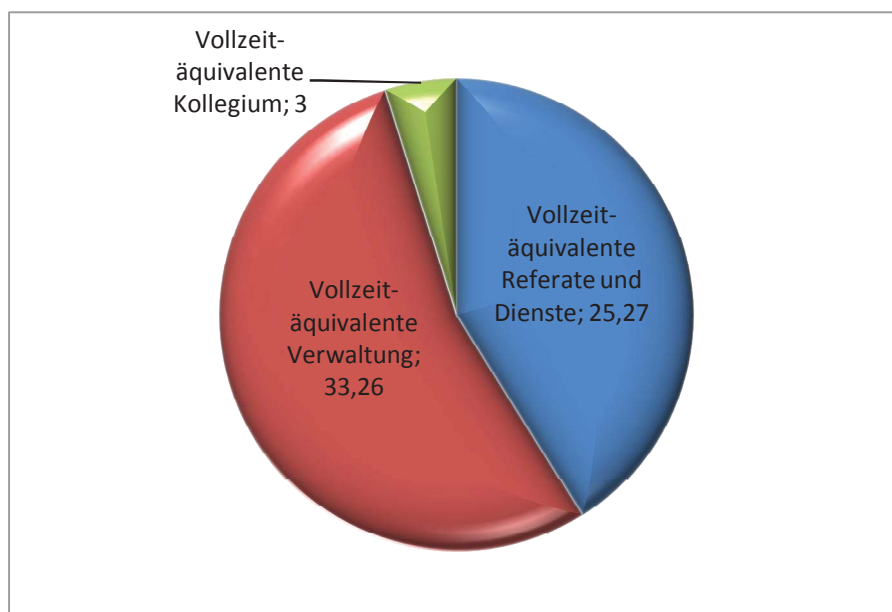
Vergleich Landeskirche gesamt und Verwaltung (incl. Vorzimmer und Hausdienste)



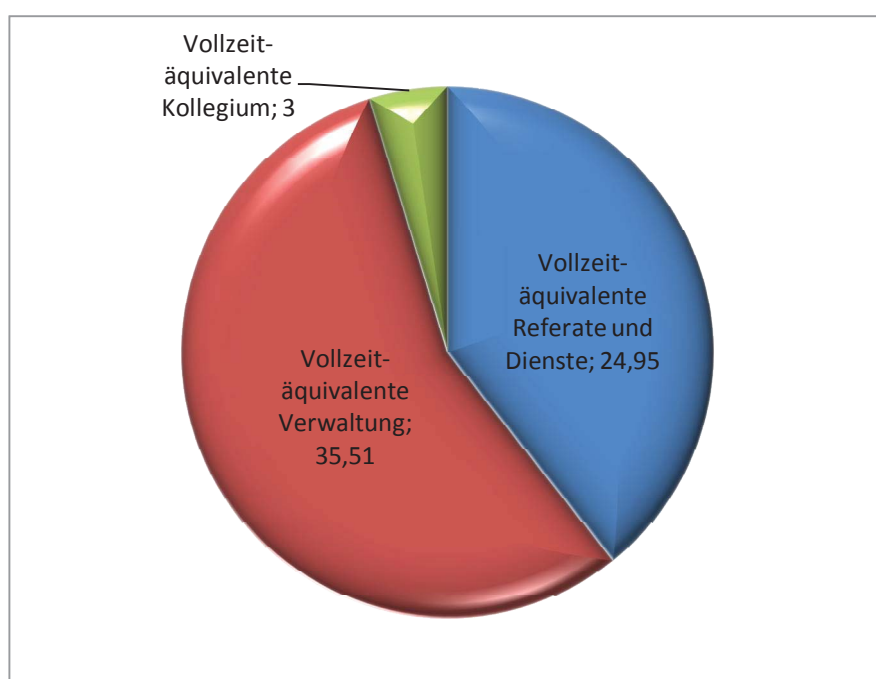
Vollzeitstellen Jahre 2008, 2013 und 2018

Prozentuale Aufteilung Kollegium, Verwaltung (incl. Vorzimmer und Hausdienste) und Referate und Dienste

Vollzeitstellen 2008 anteilig von 61,53 Stellen

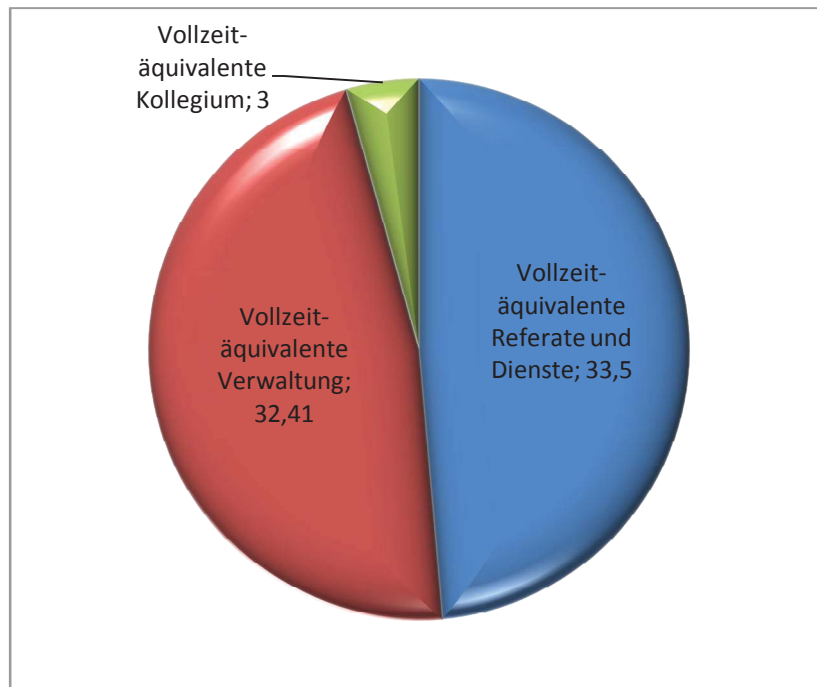


Vollzeitstellen 2013 anteilig von 63,46 Stellen



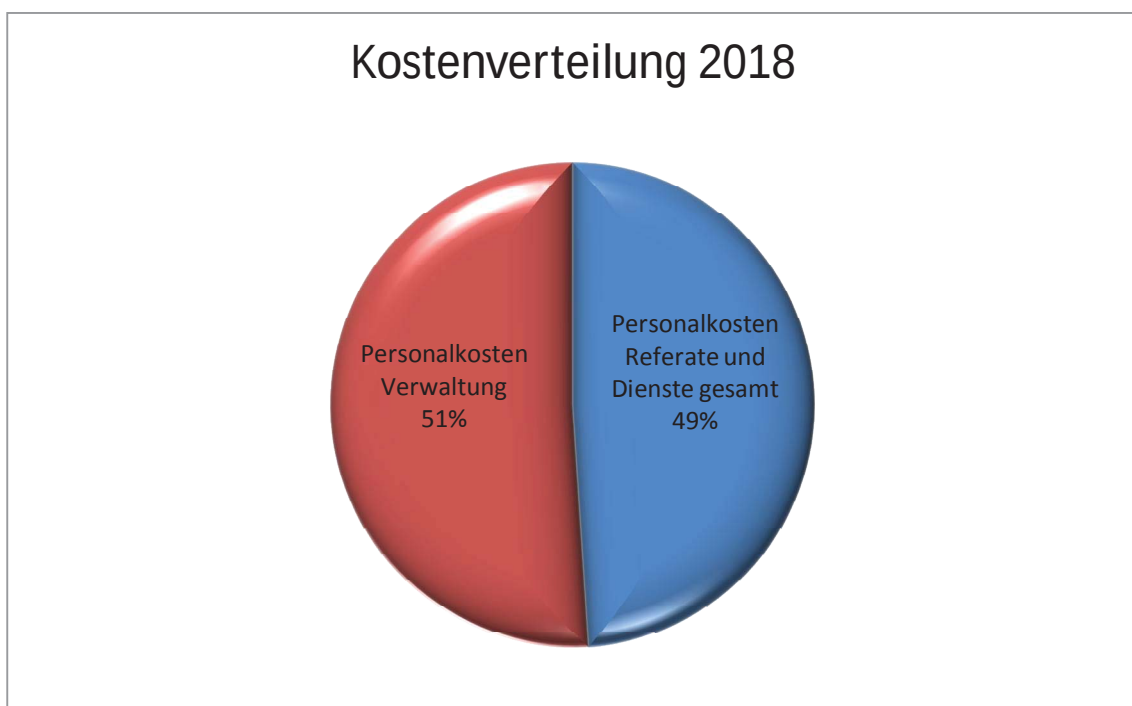
Vollzeitstellen 2018

anteilig von 68,91 Stellen



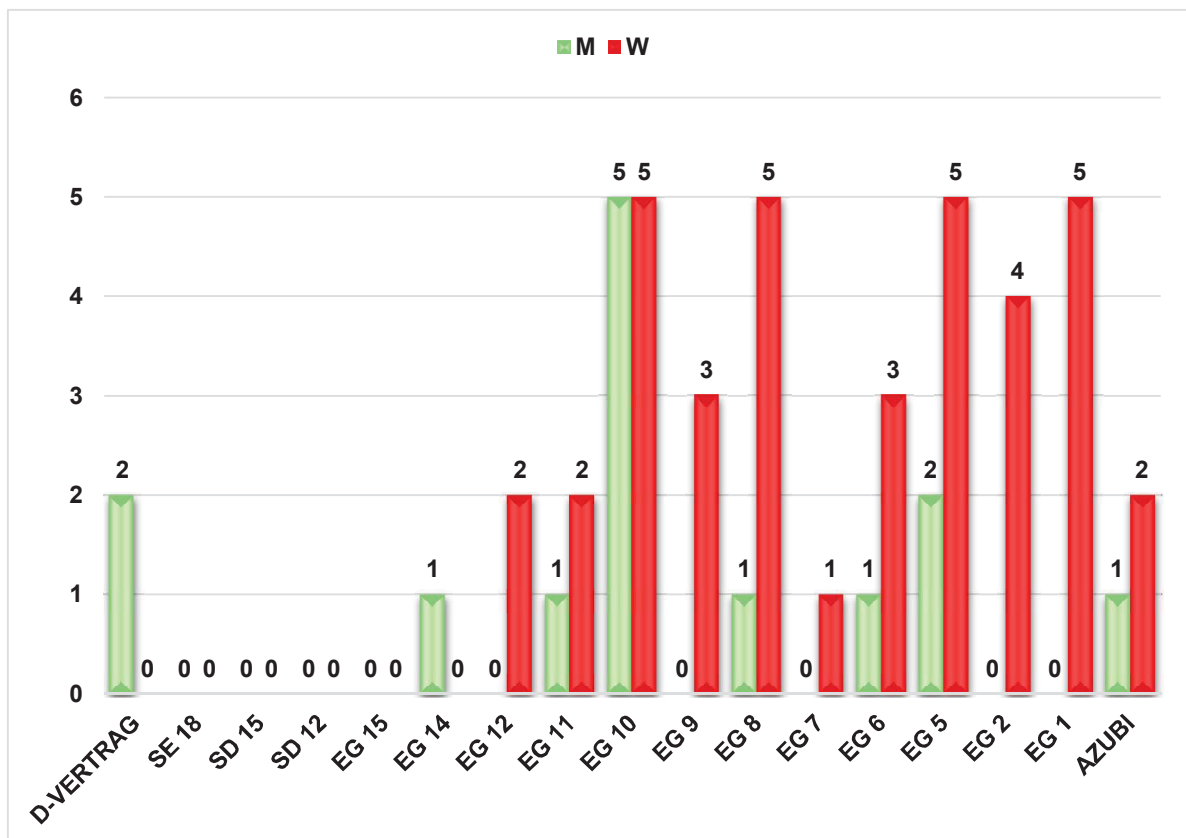
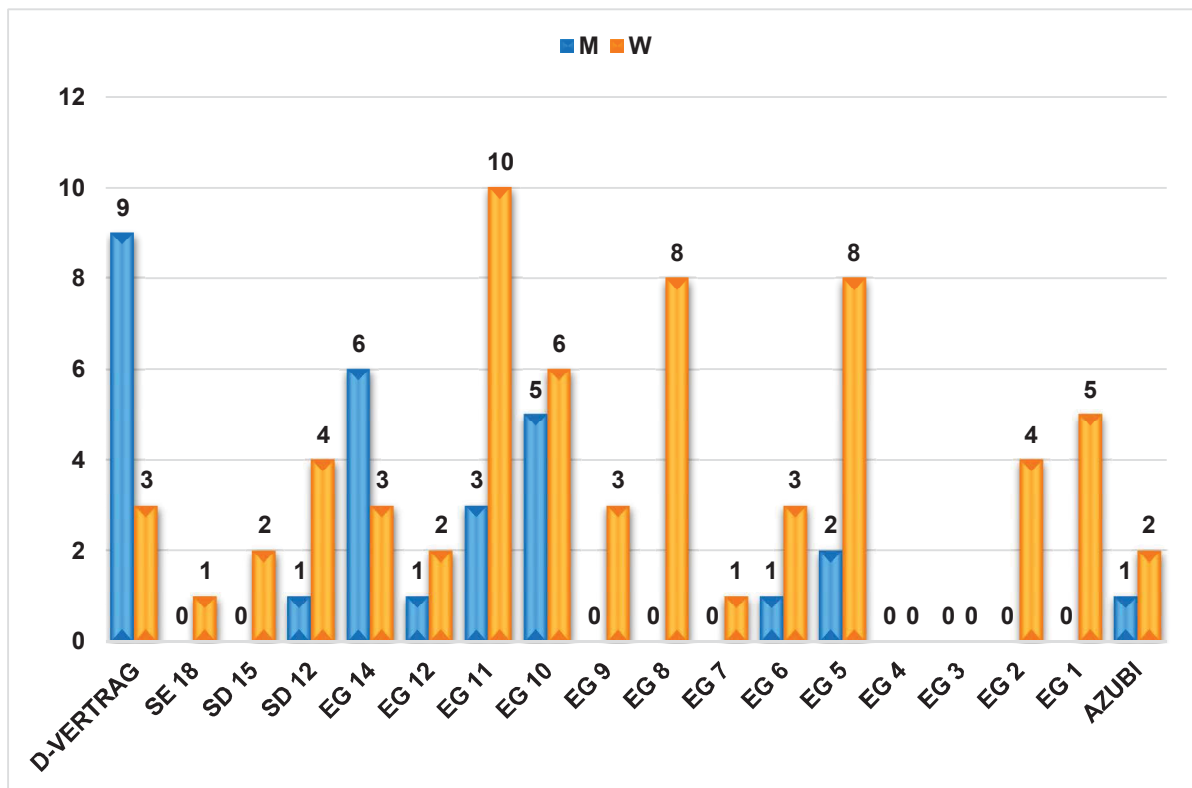
Kostenverteilung Vollzeitstellen 2018

Prozentuale Aufteilung Verwaltung (incl. Kollegium, Vorzimmer und Hausdienste) und Referate und Dienste



Verteilung der Stellen auf Eingruppierungen 2018

Vergleich Landeskirche gesamt und Verwaltung (incl. Vorzimmer und Hausdienste)



Erläuterungen:

In den vorliegenden Grafiken wird die Personalentwicklung im Landeskirchenamt über einen Zeitraum von zehn Jahren dargestellt. Dabei wird unterschieden zwischen der Personalentwicklung aller Beschäftigten der Abteilungen, Referate sowie des Kollegiums und der Verwaltung (Abteilung 1 und 2 mit Vorzimmern und Hausdiensten).

Zu den Rahmenbedingungen ist Folgendes zu erläutern:

- Im Jahr 2008 gehörte das Haus Stapelage noch zum Personalstamm der Landeskirche. Das Haus Stapelage ist im Jahr 2010 abgegeben worden. Dadurch sind 2,25 Vollzeitstellen in den Dienst der Landeskirche übernommen worden und 2,75 Vollzeitstellen durch betriebsbedingte Kündigungen weggefallen.
- Im Jahr 2015 sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Diakonischen Werkes als Diakoniereferat an die Landeskirche übertragen worden. Damit sind 9,04 Vollzeitstellen hinzugekommen.
- Da das Kollegium für den gesamten Bereich der Landeskirche zuständig ist, wurden diese Stellen in einigen Grafiken gesondert berücksichtigt.

Auffällig ist, dass:

- das Durchschnittsalter der Gesamtheit der Beschäftigten (Landeskirche gesamt) sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen gestiegen ist, das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Verwaltung im gleichen Zeitraum gesenkt werden konnte.
- die Vollzeitäquivalente bei der Gesamtheit der Beschäftigten im Vergleichszeitraum um 7,38 Stellen kontinuierlich gestiegen sind, die Entwicklung in der Verwaltung nach einem Anstieg von 2,25 Stellen zwischen 2008 und 2013 schließlich jedoch einen Rückgang um 3,1 Vollzeitäquivalente zwischen 2013 und 2018 aufweist. Das zeigt, dass im Verwaltungsbereich eine Reduzierung stattgefunden hat, während ein Stellenzuwachs in den Jahren zwischen 2013 und 2018 um 8,55 Vollzeitäquivalente in den Arbeitsgebieten erfolgt ist, die nicht Verwaltung darstellen.
- die Reduzierung der Stellenanteile in der Verwaltung zusätzlich zur Übernahme von Aufgaben aus den Kirchengemeinden erfolgt ist.
- der Anstieg der Stellen in den Arbeitsbereichen, die nicht Verwaltung darstellen, überwiegend durch die Übernahme des Diakonischen Werkes zustande kommt.
- die Grafik der Eingruppierungen deutlich macht, dass der Anteil der hoch bezahlten Stellen in der Verwaltung wesentlich geringer ist als im Bereich der Referate und Dienste.

**Lippe auf dem Weg bis 2030
Vorlage zu den Aufgabenbereichen**

- 1. Beauftragungen**
- 2. Funktionspfarrstellen sowie Stellen für Kirchenmusiker**

1. Beauftragungen

Die im Folgenden dargestellten Beauftragungen bilden eine wertvolle Ressource sowohl für die Arbeit der Gemeinden als auch des Landeskirchenamtes. Pfarrerinnen und Pfarrer (sowie ein anders qualifizierter Ehrenamtlicher) bringen ihre spezielle Expertise im Rahmen ihres vorhandenen Dienstumfangs ein. Die Beauftragungen erfolgen grundsätzlich im Einvernehmen mit den Beauftragten. Sie werden entweder durch Synode oder Landeskirchenrat ausgesprochen.

Die Beauftragungen werden jeweils durch ein Dezernat des Landeskirchenamtes begleitet; eine generelle Berichterstattung erfolgt jeweils zum Ende einer Synodalperiode. Von Zeit zu Zeit werden diese nicht dotierten Beauftragungen einer Sichtung unterzogen. In Absprache mit den Beauftragten werden Beauftragungen dann mit dem Vermerk „künftig wegfallend“ versehen, wenn das Thema zukünftig in einem anderen Handlungsfeld angesiedelt werden kann oder – zeitlich gesehen – ausgelaufen ist. Die zugeordneten Sachkosten – siehe Liste – sind klar überschaubar.

Empfehlung: Die Praxis der nebenamtlichen Beauftragungen hat sich als ressourcenorientiert und kostenschonend bewährt und sollte daher in dieser Form beibehalten werden.

Beauftragung für	Zuständig im LKA	Name	Sachkosten ist 2016	Sachkosten An- satz 2018
Altenarbeit (künftig wegfallend)	III	Andreas Klei		
Aussiedlerarbeit	I/I.1	Matthias Altevogt	62,40 €	320,00 €
Blindenseelsorge	III	Andreas Klei	2.310,13 €	1.400,00 €
Catholica	III/I.1	Frank Erichsmeier	0,00 €	500,00 €
Christlich-jüdische Zusammenarbeit	I/I.1	Bettina Hanke-Postma	0,00 €	500,00 €
Dienst auf dem Lande	III	Dirk Christian Hauptmeier	585,00 €	650,00 €
Dt. Ev. Kirchentag	III/III.3	Wolfgang Loest	0,00 €	40,00 €
Entwicklung (künftig wegfallend)	I/I.1	Thorsten Rosenau		
Frieden/Aktion Sühnezeichen	I/I.1	Christian Brehme	0,00 €	1.500,00 €
Gemeindeberatung	III/I.1.1	Matthias Schmidt		
Gespräch mit den Kunstschaffenden	III	Maik Fleck		
Glockenwesen	III	Claus Peter (EKvW)	0,00 €	150,00 €
Islamfragen	I/I.1	Dieter Bökemeier	0,00 €	0,00 €
Kindergottesdienst	III/I.1	Susanne Tono	0,00 €	100,00 €
Kirchlicher Unterricht (Vorsitz AKKU)	III/III.2	Richard Krause	558,99 €	1.880,00 €
Landesbibliothek/Theo. Bibliothek und Mediothek	III/III.1	Andreas Mattke		
Litauen	I/I.1	Frank Erichsmeier		
Notfallseelsorge	III/I.1.1	Andreas Gronemeier	0,00 €	5.500,00 €
Orgelsachverständiger	III	Burkhard Geweke		
Polen	I	Karin Möller		
Politischer Extremismus	I/I.1	Claus Wagner	0,00 €	500,00 €
Polizeiseelsorge	III/I.1.1	Andreas Gronemeier		
Prüfungskommission Kirchenmusik	III	Volker Jänig		
Rumänien	I/I.1	Ekkehard Höver		
Schwerhörigenseelsorge	III/ 1.1	Uwe Sundermann	0,00 €	200,00 €

Beauftragung für	Zuständig im LKA	Name	Sachkosten ist 2016	Sachkosten An-satz 2018
Soziale Medien	III	Wolfgang Loest		
Spiritualität u. geistliche Begleitung	III	Matthias Grundmann		
Sport	III	Holger Postma	0,00 €	50,00 €
Südafrika	I/I.1	Stefanie Rieke-Kochsiek		
Umwelt	I/I.1	Heinrich Mühlenmeier	741,21 €	1.400,00 €
Ungarn	I	N.N.		
Volksmission	III/III.1	Holger Tielbürger	0,00 €	150,00 €
Weltanschauungsfragen	III/I.1	Horst-Dieter Mellies	226,00 €	600,00 €

Beauftragungen, die bislang nicht besetzt wurden und zukünftig wegfallen sollen:

Beauftragung für	Zuständig im LKA	Name	Sachkosten Ist 2016	Sachkosten An-satz 2018
Europa	I	Zzt. nicht besetzt	0,00 €	500,00 €
Gerechtigkeit	I	Zzt. nicht besetzt	0,00 €	500,00 €
Männerarbeit	III	Zzt. nicht besetzt		
Osteuropa	I	Zzt. nicht besetzt	0,00 €	500,00 €

2.A: Funktionspfarrstellen/Landeskirchliche Pfarrstellen:

Hier (Abschnitt 2. A)handelt es sich um umgerechnet 7,5 volle Dienstumfänge unbefristet sowie 0,5 Dienstumfang befristet bis Februar 2022. Zusätzlich sind für den Gemeindedienst Springerstellen mit 2 vollen Dienstumfängen eingerichtet. Die Pfarrstelleneinhaberinnen sind teilweise mit Leitungsaufgaben für weitere Mitarbeitende befasst.

Mit einem vollen, unbefristeten Dienstumfang sind lediglich noch zwei Stellen belegt.

Empfehlung: Angesichts einer zunehmenden Inanspruchnahme der landeskirchlichen Funktionsbereiche sowohl durch Gemeinden als auch Institutionen und der teilweise nur noch rudimentär vorhandenen Pfarrstellenanteile in einzelnen Handlungsfeldern sollten in den folgend aufgeführten Bereichen keine Kürzungen vorgegeben werden. Bei Eintritt in den Ruhestand sollte der Landeskirchenrat jeweils prüfen, ob eine Kosten sparende Zusammenführung des vakant werdenden Arbeitsbereiches mit anderen Stellen möglich ist.

Angesichts drängender Anfragen aus Gemeinden und Hochschulen wird zudem vorgeschlagen,

- eine halbe Pfarrstelle für den Bereich Soziale Medien (befristet auf 6 Jahre) sowie
- eine halbe Pfarrstelle für die Seelsorge an Studierenden (Lemgo und Detmold) einzurichten.

Pfarrstelle für	Zuständig im LKA
Arbeit mit Schülern Mitarbeit (25 % Dienstumfang)	III/III.2
Arbeit mit Schülern Leitung / Schulwochenarbeit (50 % Dienstumfang)	III/III.2
Flucht und Migration (50 % Dienstumfang, befristet bis Feb. 2022)	I/I.1
Frauenarbeit (25 % Dienstumfang)	III
Gehörlosenseelsorge (25 % Dienstumfang)	III/II.1
JVA (50 % Dienstumfang)	III/I.1
Klinikseelsorge Detmold (100 % Dienstumfang)	III/I.1
Klinikseelsorge Lemgo (75 % Dienstumfang)	III/I.1
Kurseelsorge Bad Meinberg (25 % Dienstumfang)	III/I.1
Leitung des Ev. Beratungszentrums (100 % Dienstumfang)	III

Pfarrstelle für	Zuständig im LKA
Leitung Referat Bildungsarbeit - Erwachsenen-/Familienbildung (50 % Dienstumfang)	III
Leitung Referat Bildungsarbeit - Jugendarbeit (50 % Dienstumfang)	III
Leitung Referat Kirche und Schule (75 % Dienstumfang)	III
Leitung Referat Ökumene und Mission (50 % Dienstumfang)	I
Reha-Seelsorge Bad Salzuflen (50 % Dienstumfang)	III/1.1
Springerstelle / ständiger Vertretungsdienst (100 % Dienstumfang)	I/1.1
Springerstelle / ständiger Vertretungsdienst (50 % Dienstumfang)	I/1.1
Springerstelle / ständiger Vertretungsdienst (50 % Dienstumfang – derzeit ausgesetzt bis 30.04.2020)	I/1.1

2.B: Stellen für Pfarrerrinnen und Pfarrer im Schuldienst:

Die Besetzung dieser Dienste im Gestellungsvertrag unterliegt einer gewissen Fluktuation, da enge Absprachen mit der staatlichen Seite nötig sind und bei Freiwerden einer Schulpfarrstelle jeweils neu der mögliche Bedarf geprüft wird. Dazu gilt, dass die Gehälter nahezu vollständig durch das Land NRW refinanziert werden.

Empfehlung: Es wird - angesichts der erwartbar zurück gehenden Zahlen von verfügbaren Pfarrerrinnen und Pfarrern - empfohlen, in den nächsten sechs Jahren eine Priorisierung jener Schulformen vorzunehmen, an denen Pfarrerrinnen und Pfarrer zukünftig im Schuldienst tätig sein sollen.

Kirchliche Lehrkräfte, Religionsunterricht	Zuständig im LKA
Dietrich-Bonhoeffer-Berufskolleg, Detmold (100 %)	III/III.2
Dietrich-Bonhoeffer-Berufskolleg, Detmold (100 %)	III/III.2
Felix-Fechenbach-Berufskolleg, Detmold (25 %)	III/III.2
Lüttfeld-Berufskolleg, Lemgo (100 %)	III/III.2
Hanse-Berufskolleg, Lemgo (100 %)	III/III.2
Hanse-Berufskolleg, Lemgo (100 %)	III/III.2
Lüttfeld-Berufskolleg, Lemgo (100 %)	III/III.2
Stadtgymnasium, Detmold (50 %)	III/III.2
Stadtgymnasium, Detmold	III/III.2
Gymnasium Blomberg (50 % Ang.)	III/III.2
Gymnasium Barntrop (50 %)	III/III.2
Gesamtschule, Bad Salzuflen (25 %)	III/III.2
Realschule Aspe, Bad Salzuflen (25 %)	III/III.2
Stephan-Ludwig-Jakobi-Schule, Kalletal (100 %)	III/III.2
Heinrich-Drake-Realschule, Detmold (25 %)	III/III.2

2.C: Kirchenmusiker

Landesposaunenwart (100 %)	III	
Fortbildung im kirchenmusikalischen Gemeindedienst, Orgelsachverständiger	III	
Fachberatung (Beauftragung mit 50 %)		
C- u. D-Kirchenmusikerausbildung, Direktorenkonferenz, Gesangbuch-Ausschuss, Orgel-Kids-Projekt (Beauftragung mit 50 %)	III	

Hauptamtliche Beauftragungen:

Beauftragung für	Zuständig im LKA
Werbung Theologiestudium (25 % Dienstumfang, befristet bis 31.03.2020)	I/1.1
Datenschutz KG/Diak. Einrichtungen (12 WStd)	II
VSBMO (Beauftragung für Hauptamtliche Mitarbeitende: 7 WStd)	III
Beauftragter Düsseldorf – Ev. Büro -	II
Kirche in Lippe – auf dem Weg bis 2030 (bis 31.12.2018 25 % Dienstumfang)	I

Beauftragungen im Wartestand:

Beauftragung für	Zuständig im LKA
Springer (50 % Dienstumfang)	I/1.1
Studierendenseelsorge (50 % Dienstumfang)	III
Referentin Landessuperintendent (50 % Dienstumfang)	I

Wartestand ohne Beauftragung:

Zuvor: RU am Berufskolleg

Sonstige Funktionen:

Bezirksbeauftragter für RU an Berufskollegs in Lippe (staatlich refinanzierte Ermäßigungsstunden)

Stand: 15.08.2018/TI

Kooperationen über Lippe hinaus in Auswahl

Gemeinsame Trägerschaften bzw. Mitgliedschaften (mit Kostenbeteiligung)
Seminar für pastorale Ausbildung Wuppertal (mit EKvW, EKIR, ERK)
Gemeinsames Pastoralkolleg Villigst (mit EKvW, EKIR, ERK)
Norddeutsche Mission (mit anderen Kirchen)
Vereinte Evangelische Mission (mit anderen Kirchen)
Gossner Mission (mit anderen Kirchen: regelmäßige Zuschüsse)
Evangelischer Presseverband Westfalen und Lippe e.V. (mit EKvW)
TelefonSeelsorge Bielefeld-OWL (mit Ev. KK Bielefeld, Kath. Gemeindeverband Mi-Ra-Li, Ev. KK Gütersloh, Ev. KK Halle)
Evangelischer Pressedienst Region West e.V. (mit EKvW und EKIR)
Evangelische Rundfunkbeauftragte beim WDR (mit EKvW, EKIR, Freikirchen)
Diakonisches Werk RWL
Gemeinsame Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte in Dortmund
Kirchliche Zusatzversorgungskasse
Verein für westfälische Kirchengeschichte
Kirchensteuertelefon (mit EKvW)
Datenschutzbeauftragter RWL und Evangelisches Büro Düsseldorf (mit EKvW und EKIR)
Ev. Erwachsenenbildungswerk Westfalen und Lippe e. V.
Ev. Familienbildungswerk Westfalen und Lippe e. V.
Befristetes Projekt „Persische Seelsorge“ (mit EKvW und 4 Kirchenkreisen der EKvW)
Landesjugendposaunenchor (mit EKvW)
Verein für Rheinische Kirchengeschichte
Gemeinsamer Lehrbuchausschuss (mit EKvW, EKIR)
Ev. Hochschule RWL
Arbeitsrechtl. Kommission (mit EKvW, EKIR)
Umgang mit Verletzung sex. Selbstbestimmung (mit EKvW, DW RWL)
AG Kirchl. Lehrerlaubnis „vokal“ (RWL)

Kooperation „ideell“

- gemeinsame LKA-Sitzungen (drei Mal im Jahr mit EKIR und EKvW)
- Kirchenleitungstreffen und Zusammenarbeit ERK
- Arbeitstreffen mit der Leitung der Ev. Landeskirche Anhalts
- Arbeitstreffen mit Regierungspräsidenten in Westfalen und Lippe (mit EKvW und (Erz-)Bistümern)
- Zwischenkirchliche Schul- und Bildungskonferenz RWL
- Arbeitsgruppe kaufmännische Buchführung
- Denkmalpflege und Bauamt (mit Westfalen)
- Friedhofskommission (mit Westfalen)
- Stiftungswesen (sporadisch mit Westfalen)
- Küsterausbildung (mit Westfalen)
- Rundschreiben (Lippe ist im Verteiler von Westfalen)
- Liegenschaftssachbearbeitung und Umwelt (bestimmte Projekte/Veranstaltungen mit Westfalen)
- Rechtssammlung (Digitalisierung) (mit Westfalen)
- Vereinbarung mit der OFD betr. Dienstwohnungen (mit Westfalen)
- Fortbildungen Meldewesen und Kirchbuchwesen sowie Verwaltungslehrgänge (mit Westfalen)
- Fundraising/EU-Fördermittel (Westfalen, Rheinland)
- Ev. Frauenhilfe von Westfalen
- Beratungsstelle Nadeschda für Frauen (Trägerschaft d. Ev. Frauenhilfe von Westfalen, Herford)
- Absprache- und Kooperationsgremien mit EKvW und EKIR in vielen Arbeitsbereichen, z. B. AG Migration, Islambeauftragte, Umwelt, Referentinnen für ökumenische Diakonie.
- Lehrerfortbildung (mit Schulreferaten der KK Minden – Lübbecke – Herford)
- Konfessionell-kooperativer Religionsunterricht (mit Erzbistum Paderborn)
- Qualifizierung für Schuleelsorge (mit PI Villigst).
- EEB NRW Landesorganisation (Rheinland und Westfalen)
- Arbeitsrechtliche Kommission RWL
- Arbeitsrechtliche Schiedskommission RWL
- Schlichtungsstelle für MVG (mit Westfalen)
- Arbeitskreis Kirchensteuer
- Vorbereitung KV-Wahlen (Termin, Materialien etc.)
- Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend (aej) NRW
- Prädikantenausbildung Westfalen-Lippe
- Landesarbeitskreis (LAK) EFL NRW
- Kooperation der drei Hauptstellen für Beratung

Weitere Kooperationen werden mit etlichen Bereichen in Verbänden auf EKD-Ebene gepflegt (z. B. EFiD – Ev. Frauen in Deutschland, AEJ – Arbeitsgemeinschaft Ev. Jugend in Deutschland, usw.)

Erprobungsräume in der Lippischen Landeskirche

Erprobungsräume sind auftragsorientierte und -motivierte Gestaltungs- und Bewegungsräume, sie befinden sich an vertrauten Orten und in neuen Umgebungen, sie wagen etwas erfrischend Neues und Ungewöhnliches und vertrauen in all dem auf Gottes Geist. Sie reagieren auf unterschiedlichste Herausforderungen und nehmen diese gestaltend an.

Erprobungsräume öffnen bewusst den Weg in die Zukunft, sie probieren etwas aus, was dem Sein, Werden und Wachsen der Kirche dient.

Die Projektphase für Erprobungsräume endet spätestens am 31.12.2024

Erprobungsräume sind frei in der Form und haben die Erlaubnis, Neues/ Anderes zu probieren.

Erprobungsräume brauchen Zeit und Platz. Gewohntes und Althergebrachtes sind auf den Prüfstand zu stellen, damit Raum und Zeit für einen Erprobungsraum entstehen kann.

Die Zukunft der Kirche ist keine zusätzliche Belastung, sondern ein gemeinsam gewolltes Anliegen.

Im Zugehen auf einen Erprobungsraum bedarf es einiger grundlegender Schritte:

- Formulierung der Herausforderung (Problemanalyse, Veränderungsbedürftigkeit)
- Zielformulierung (Teilziele) incl. Indikatoren für Zielerreichung
- Beschreibung der theologischen Relevanz (vgl. Kirche in Lippe – Leitlinien kirchlicher Arbeit)
- Beschreibung der gesellschaftlichen Relevanz
- Definierter Finanz- und Zeitrahmen einschließlich einer finanziellen Eigenbeteiligung der Projektträger und des erwarteten Zuschusses
- Kooperationen in unterschiedlichen Bezügen
- Bereitschaft zum Austausch mit anderen Trägern von Erprobungsräumen
- Bereitschaft zur Evaluation
- Beschreibung der nachhaltigen Auswirkungen bzw. Möglichkeiten der Fortführung nach der Projektphase (Was passiert nach Ablauf des Projektzeitraums?)

Die Antragsteller sind für die Durchführung der Projekte einschließlich Evaluation verantwortlich.

Die Landeskirche bietet darüber hinaus personell eine Projektbegleitung an, die mit Rat und Tat zur Seite steht und auch während der „Probierphase“ das Projekt begleitet und bei der Evaluation behilflich ist.

Die Landeskirche stellt finanzielle Mittel zur Förderung der Erprobungsräume bereit und bietet Fortbildungen für Veränderungsprozesse an.

Erprobungsräume sind Lernorte, wo sowohl das Gelingen als auch das Nicht-Gelingen hilfreiche Erkenntnisse hervorbringen. Mut und Fehlerfreundlichkeit im Sinne von Risikobereitschaft begleiten jegliche Anstrengungen.

Der Erprobungsraum ...

- spricht Zielgruppen an, die bisher wenig oder gar nicht im Blick sind
- sorgt für das Erleben christlicher Gemeinschaft
- hat Modellcharakter oder übernimmt stellvertretend für Andere eine überregionale Aufgabe
- ist neu, ideenreich und kreativ
- gestaltet Veränderungen in Bereichen der „Hauptamtlichkeit“ – „Parochie“ – „Gebäude“
- fördert die Neuverteilung von Verantwortung (Haupt- und Ehrenamt)

Ein weiteres Augenmerk ist auf folgende Punkte zu legen:

Errichtung eines lernenden Systems

- Besondere Begleitung „herausgehobener“ Projekte mit Modellcharakter für zukünftige, strukturelle Veränderungen in der LLK
- Zeitversetzte Mittelvergabe mit dem Ziel, aus „Fehlern“ lernen zu können

Bewerbungsverfahren (Entwurf)

1. Ausgangslage

„Wer etwas im Namen Jesu Christi bewegen möchte, weiß, woher er kommt, aus welcher Kraft er lebt und wie sehr er selbst von Gott beschenkt wurde. Alles, was in der Lippischen Landeskirche gesagt und getan wird, soll im inneren und zugleich öffentlichen Dialog mit dem lebendigen Wort Gottes entstehen. (...) Im Gebet schöpft die Kirche den langen Atem für ihren weiteren Weg“ (Kirche in Lippe bis 2030 – Leitlinien kirchlicher Arbeit).

Motivation: Was treibt mich an? Was trägt?

Ziel: Worauf zielen meine Hoffnung und mein Planen?

2. „Wen“ und „Was“ braucht es, um zu diesem Ziel (s.h. Schritt eins) aufzubrechen (Menschen, Zeit, Finanzen, ...)?

3. Gemeinsam entwickelt eine Gruppe von Menschen die Idee / das Projekt und formuliert eine vorläufige Projektskizze. Mindestens einer der Träger / Partner eines EP soll in die kirchliche Struktur (z.B. Kirchenvorstand, landeskirchliche Einrichtung) eingebunden sein.
4. In diesem vorläufigen Stadium präsentieren die „Entwickler“ ihre Idee und schärfen und diskutieren sie mit der Fachgruppe „**Kirche in Lippe 2030**“* und dem Projektmanagement „**Kirche in Lippe 2030**“**.

***Fachgruppe „Kirche in Lippe 2030“** Ein ca. siebenköpfiges Gremium (Jugendvertreter, externe Person, Mitglied Landeskirchenrat, synodale Mitglieder aus Kammern und Ausschüssen...), das sich beratend und unterstützend versteht und Empfehlungen ausspricht. Für die Mitglieder der Fachgruppe werden persönliche stellvertretende Mitglieder benannt. Bei der Zusammensetzung der Projektgruppe und der Benennung des Projektmanagements wird darauf geachtet, dass die notwendige Expertise vorhanden ist.

****Projektmanagement „Kirche in Lippe 2030“** Fach- und sachkundige Person, die als Projektmanager/in die Zeit der Erprobungsräume begleitet. Die Person verfügt über ein beratendes supervisorisches Profil und gehört geschäftsführend der Fachgruppe an.

Eine Prüfung der juristischen und finanziellen Implikationen der beantragten Erprobungsräume erfolgt durch Fachleute des Landeskirchenamtes.

Mögliche Inhalte und Ergebnisse dieses Gespräches:

- Anregungen für eventuelle Modifikationen
 - Welche konkreten Hilfen werden gebraucht, welche Hinweise müssen noch beachtet werden: sachlich, personell, juristisch, finanziell, ...
 - Wie kann das Projekt auch nach einem begrenzten Förderzeitraum weitergehen? Nachhaltigkeit, ...
5. Die Antragssteller formulieren die Idee / das Projekt bis zur endgültigen Antragsreife und reichen dies über das Projektmanagement und die Fachgruppe „Kirche der Zukunft“ ein. Der Landeskirchenrat entscheidet auf Vorschlag der Fachgruppe.

Kirche in Lippe – auf dem Weg bis 2030

Erste Ideen und Überlegungen auf dem Weg zu Erprobungsräumen

Allgemein

1. Regionale Zusammenarbeit: Kirchengemeinden in einer Region entwickeln ein Modell der Zusammenarbeit in der Region, bei der Aufgaben gemeinsam wahrgenommen werden, Schwerpunkte gesetzt werden etc.
2. „Junge und Alte“: Gemeindeübergreifend und andere Institutionen einbeziehend wird ein innovatives Konzept für die Jugendarbeit in einer Region entwickelt oder aber für die Arbeit mit der immer größer werdenden Gruppe der Senioren und Seniorinnen

Arbeitskreis kirchlicher Unterricht (AKKU)

1. Regionale, übergemeindliche Konficamps (ca. 80 – 100 TN), veranstaltet durch Pfarrer/innen, Diakone/innen und Sozialarbeiter/innen.
2. Einjährige Konfiarbeit (angeregt durch die Fortbildung am 9. März im LKA) mit gemeinsamer Durchführung durch Pfarrer/innen, Diakone/innen und Sozialarbeiter/innen

Kammer für Diakonie

1. Modellhafte Entwicklung einer wohnortnahen, flexiblen und aufsuchenden Struktur für Menschen mit psychosozialen Hilfebedarf. Deutliche diakonische Profilierung der Gemeinde vor Ort. Vernetzung Gemeinde/ Diakonie
2. „Upcutter“ Projekt
Förderung langfristiger Integration von Flüchtlingen in der Gemeinde zur Stärkung des friedlichen und weltoffenen Miteinanders im Quartier, z. B. durch Schaffung beruflicher Einstiegsmöglichkeiten

Kammer für Kirchenmusik

1. Elementare Aufbauarbeit im Bereich Popkantorat, Singarbeit mit Kindern und Jugendlichen und Bläserarbeit mit Jugendlichen intensivieren
2. Übergemeindliche Zusammenschlüsse zugunsten der Errichtung von hauptamtlichen Stellen in kirchenmusikalisch strukturschwachen Gegenden

Kammer für öffentliche Verantwortung

1. „Parochieübergreifende Aufgabendifferenzierung im Pfarramt“
Pfarrpersonen erstellen eine talentorientierte Aufgabenverteilung
2. „Parochieübergreifende Aufgabendifferenzierung in einem multiprofessionellen Pfarramt“
Ein multiprofessionelles Team (KirchenmusikerInnen, GemeindepädagogInnen, Verwaltungskräfte, KüsterInnen, Pfarrpersonen erstellen eine talentorientierte Aufgabenverteilung
3. „Sonntag in der Region“
Kirchengemeinde ist nicht gleich Gottesdienstgemeinde. Gemeinden in der Region gestalten ein gemeindeübergreifendes Gottesdienst- und Sonntagsaktivitäten-Konzept
4. „(City-) Kirche für andere“
Errichtung eines offenen Zentrums, mit niederschwelligen kirchlichen und diakonischen Angeboten,. Begegnung und Beratung sind zentral
5. „Digitale Kirche“
Entwicklung eines Konzeptes, das die Lebensäußerungen der Kirche so vollständig wie möglich internetbasiert entwirft

Kammer für Weltmission, Ökumene und Entwicklung

1. „Ökumenische Modellregion werden“
Gemeinden suchen, pflegen und intensivieren den Kontakt zu anderen Konfessionen und gestalten gemeinsam neu Gemeindeleben.
Der lokale Horizont ist ebenso wichtig wie der Blick in die Welt.
Partnerschaftsarbeit, Fragen der Gerechtigkeit, ...
2. „Übergemeindliche Jugendarbeit“
Ökumenische, internationale Gemeinde unter 27 Jahren. Weltoffen, vielsprachig, international, ...

Beauftragung für Mitarbeitende der VSBMO

1. Pilotprojekt zur Entwicklung eines multiprofessionellen Teams
Konzeptionierung, Begleitung, Evaluierung

Kammer für Volksmission und Öffentlichkeitsarbeit

1. Modellprojekt im Bereich soziale Medien und Digitalisierung.
Es soll in Kooperation mit Gemeinden, Einrichtungen und Arbeitsfeldern der Lippischen Landeskirche
 - die Chancen und Risiken einer „digitalen Kirche“ ausloten und dazu exemplarische Projekte anstoßen (Social-Media-Gottesdienste, Beispiele unterschiedlicher Kanäle)
 - Verantwortliche aus den Gemeinden entsprechend anregen und fortbilden, z.B. in Seminaren, Workshops und eigenen Modellprojekten.Ziel ist es, den steigenden Anforderungen im Bereich der digitalen Kommunikation Rechnung zu tragen durch Aufbau und Pflege zielgruppenspezifischer Öffentlichkeitsarbeit

Schulkammer

1. Dialog Kirche und Schule stärken
 - Personelle Begegnungen zwischen Kirche und Schule
 - Bereitstellung von guten Lehrmaterialien in der theologischen Bibliothek und Mediothek
2. Konfessionell kooperativer RU
3. Schulseelsorge

