

Niederschrift

über die 11. Sitzung der II. Kirchenkreissynode
des Ev.-Luth. Kirchenkreises Lübeck-Lauenburg
im digitalen Raum
am 17. Januar 2022

Anwesend:

53 Mitglieder der Kirchenkreissynode und 2 Jugendsynodale ab 15.30 Uhr
55 Mitglieder der Kirchenkreissynode und 2 Jugendsynodale ab 16.00 Uhr

gemäß **Anlage 1**
gemäß **Anlage 2**

Frau Pröpstin Eiben
Frau Pröpstin Kallies

Vom Präsidium der Synode:

Frau Katrin Thomas
Frau Barbara Hoffmann-Fette
Herr Mathias Harneit

Von der Kirchenkreisverwaltung

Frau Buller-Reinartz
Frau Körner
Frau Jäkel (Protokoll)

Als Gast:

Frau Lenschow vom LKA

Beginn der Sitzung: 15.30 Uhr

1. Eröffnung der Sitzung und Begrüßung

Präses Thomas eröffnet die Sitzung und begrüßt die Anwesenden.

2. Andacht

Frau Pröpstin Eiben hält die Andacht.

3. Regularien

Die erstmals an der Synodensitzung teilnehmenden Mitglieder

Tim Papenfuß
Matthias Wulkow
Rüdiger Schmidt

legen das Gelöbnis gemäß § 29 des Kirchenkreissynodenbildungsgesetz ab und werden durch den Vizepräses der Kirchenkreissynode verpflichtet.

Herr Uwe Schneck konnte aufgrund technischer Probleme nicht verpflichtet werden.

Von 66 Kirchenkreissynodalen sind mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend. Somit steht die Beschlussfähigkeit fest.

Frau Thomas stellt zudem fest, dass zur Synodentagung ordnungsgemäß eingeladen wurde.

Es wurden keine weiteren Anträge zur Tagesordnung gestellt.

Die Tagesordnung wird somit festgestellt und einstimmig mit einer Enthaltung wie folgt beschlossen:

<u>Tagesordnung</u>		<u>Beratungsergebnis</u>		
		<u>Beschluss</u>	<u>Kenntnis</u>	<u>Bearbeitung / Termin</u>
1.	Eröffnung der Sitzung, Begrüßung		X	
2.	Andacht		X	
3.	Regularien	X		
4.	Genehmigung der Niederschrift der 10. Sitzung vom 20. September 2021	X		
5.	Berichte aus der Nordkirche		X	
6.	Änderung der Kirchenkreissatzung, Predigtstätte Propst:in Propstei Lauenburg	X		
7	Pfarrstellenplanung 2022-2024		X	
8	Förderprogramm Gemeindeassistenten		X	
9	Weiterentwicklung des Fachdienstes Kindertagesstätten		X	
10	Beantragung von KDP (Kirchlich-Diakonischer Profilbeitrag) -Mitteln zunächst für den Zeitraum von 2022 bis 2024		X	
11	Aufhebung Beschluss Antrag Landessynode auf Änderung § 78 Abs. 2 KGO und § 2 b PStBG	X		

12	Erkenntnisse und Konsequenzen aus der letzten Synodentagung, u.a. Sachstand Überarbeitung Finanzsatzung des Kirchenkreises		X	
13	Verschiedenes		X	

4 **Genehmigung der Niederschrift der 10. Sitzung vom 20. September 2021**

Das Protokoll Nr. 10 - Sitzung vom 20. September 2021 - wird mit 40 Ja-Stimmen, 1 Nein-Stimme und 10 Enthaltungen genehmigt.

5 **Berichte aus der Nordkirche**

Gendergesetz

Das lange diskutierte Gendergesetz wird auf der nächsten Landessynode eingebracht. Im Gesetzestext wird es keine Sollvorschrift geben. Eine festgeschriebene Quote 1:1 hätte zur Folge, dass mit Inkrafttreten des Gesetzes viele Gremien (z.B. Landessynode, KGRs, KKR) nicht mehr beschlussfähig wären. Zukünftig ist bei Besetzung von Gremien eine Gleichstellung anzustreben, wenn es die Gegebenheiten vor Ort z.B. in den Kirchengemeinden zulassen.

Haushalt

Der Kirchenkreis Nordfriesland hat den Antrag an die Landessynode gestellt, die von der Landessynode im letzten Jahr beschlossene Verschiebung bei der Anpassung der Besoldung der Pastoren an die inzwischen beschlossene Bundesbesoldung wieder aufzuheben bzw. den Verschiebungszeitraum auf ein Jahr zu verkürzen. Über den Antrag ist sowohl im Landeskirchenamt als auch in der Kirchenleitung ausführlich diskutiert worden. Aufgrund der unklaren Haushaltslage und dem Hintergrund, dass eine Anpassung des Haushaltes 2022 nicht mehr in Betracht kommt, wird der Landessynode von Seiten der Kirchenleitung empfohlen, dem Antrag nicht stattzugeben.

Jubiläum

Unsere Nordkirche wird 10 Jahre alt. Das Jubiläum wird Pfingsten groß in Ratzeburg um Dom Ratzeburg herum bis hin zum Petri-Forum gefeiert.

6 **Änderung der Kirchenkreissatzung, Predigtstätte Propst:in Propstei Lauenburg**

Beschluss (48 Ja-Stimmen; 3 Nein-Stimmen; 2 Enthaltungen):

Die Kirchenkreissynode beschließt die Änderung der Kirchenkreissatzung in § 6 Abs. 2 (Predigtstätte propstliche Person in der Propstei Herzogtum Lauenburg) und in der Anlage zu § 5 Abs. 4 (Region Lübeck Ost und Lübeck West).

7 **Pfarrstellenplanung 2022-2024**

Frau Pröpstin Eiben führt in das Thema ein.

Ein neuer Pfarrstellenplan ist nötig, weil der vorheriger für den Zeitraum bis 2021 galt.

Aufgrund des Personalplanungsförderungsgesetzes der Nordkirche laufen seit gut zwei Jahren die Diskussionen als auch die regionalen Planungen, die vorgegebenen Sollzahlen der Nordkirche mit den Bedarfen unserer Regionen in Einklang zu bringen. Wegen der großen Kohorte der sogenannten Babyboomerjahrgänge, die in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen und den weniger nachrückenden Pastor:innen war es notwendig geworden, landeskirchlich so zu planen, dass alle Kirchenkreise und das gesamte Gebiet der Nordkirche gut pfarramtlich versorgt sind. Der Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg befindet sich aktuell noch immer im Besetzungsstopp. Es gilt eine Ausnahme bei Übernahme von Pastor:innen im Probendienst.

Aufgrund der Veränderungen, die strukturell zu bewältigen sind, ist der Synode im September 2019 ein regionaler Pfarrstellenplan vorgelegt worden, der einen Rahmen vorgibt und auch eine Prognose bis 2030 aufstellt. Daran hat die sogenannte 20er Gruppe (= Pastor:innen aus beiden Propsteien und Diensten und Werken), die Lenkungsgruppe und der Kirchenkreisrat

weitergearbeitet. Diskutiert sind die Vorlagen, die heute bereitliegen auch im Konvent der Pastor:innen in beiden Propsteien. Auch die Regionalsprecher:innen kennen das Papier. Nach heutiger Diskussion und Fragestellung soll der Pfarrstellenplan im März von der Kirchenkreissynode beschlossen werden.

Was ist wichtig für die Rahmenbedingungen? Wichtig ist die Orientierung an der auf Nordkirchenebene gemäß Personalplanungsförderungsgesetz festgelegten Obergrenze der zu besetzenden Pfarrstellen. Wichtig ist, dass der Bestand aktuell besetzter Pfarrstellen nicht tangiert ist. Wenn jetzt im Pfarrstellenplan eine Stelle mit weniger Prozentpunkten ausgewiesen ist und noch ein:e Pfarrstelleninhaber:in die Stelle verwaltet mit einem größeren Dienstumfang, dann wird sie oder er nicht gezwungen sein, die Stelle zu wechseln.

Die übergemeindlichen Pfarrstellen, das sind die Dienste und Werke, Vertretungspfarrstellen, aber auch die propstlichen Pfarrstellen, sind planerisch gesetzt in dem vorgelegten Papier. Sie werden nicht berechnet, wie die Gemeindepfarrstellen. Dazu sind Synodenbeschlüsse in 2019 gefasst. Der Stellenabbau im Bereich der Dienste und Werke ist deutlich höher als bei den Gemeindepfarrstellen. 2019 ist von der Synode beschlossen worden, dass wenn im Bereich z.B. der Dienste und Werke Stellen neu zu besetzen sind, auch andere Professionen in diese Arbeitsbereiche hineinzunehmen sind. Diese müssen natürlich die entsprechenden Qualifikationen haben.

Ziel ist es, möglichst viele Pastor:innen im Gemeindepfarramt einzusetzen. Am 16.09.2019 hat die Synode beschlossen, 10 Pfarrstellen für den Vertretungsdienst einzurichten und eine Pfarrstelle für Sabbaticalvertretung. Es hat sich herausgestellt, dass das zu hoch angesetzt war und nicht für so viele Vertretungspfarrstellen Bedarf besteht. Aus diesem Grund sind in dem jetzt vorgelegten Pfarrstellenplan nur sechs Vertretungspfarrstellen angesetzt. Die restlichen werden den Gemeinden wieder zugeschlagen und es würden bei Beschlussfassung die jetzt nicht genutzten Vertretungspfarrstellen als ruhend gekennzeichnet.

Der Berechnung und Verteilung der Gemeindepfarrstellen liegen einige Parameter zugrunde. Im Gegensatz zum vorherigen, der sich aus den Parametern der vormaligen Kirchenkreise aus Lübeck und dem Herzogtum Lauenburg speiste, wird jetzt nur ein Berechnungsmodell angewandt. Der neue Pfarrstellenplan wird mit 75 % Gemeindeglieder und 25 % Wohnbevölkerung gerechnet. Bei den Regionen ist die Veränderung nicht so groß; es gibt aber durchaus einige Veränderungen in den Gemeinden. Aus der unterschiedlichen Berechnung im Jahr 2015 ergab sich das damals im Lauenburgischen eine Pfarrstelle für ca. 2.000 Gemeindeglieder zuständig war, in Lübeck für ca. 3.000. Diese Zahlen sind ungefähr auch im neuen Pfarrstellenplan zu finden. Es gibt zwei Sonderfälle: Aufgrund der hohen Anforderung der Stadtöffentlichkeit ist die Lübecker Innenstadt anders gerechnet und im Lauenburgischen besteht dieselbe Herausforderung auch für den Ratzeburger Dom. Auch dieser ist ein wenig anders berechnet.

Das Personalplanungsförderungsgesetz gibt nicht nur die Anzahl vor, sondern greift auch in den Bereich der Gestaltung. Jede Pfarrstelle, die vergeben wird, muss ein Umfang von mindestens 50 % haben. Darüber hinaus legt das Personalplanungsförderungsgesetz fest, dass 90 % der Pfarrstellen in unserem Kirchenkreis ein Stellenumfang von 100 % haben müssen. Auch das war zu berücksichtigen bei dem neuen Pfarrstellenplan.

Herr Pastor Erckens erläutert den Entwurf des Pfarrstellenplanes ab 2022 (**Anlage 3**).

Die Synodalen treffen sich digital in sogenannten Breakout-Sessions, um sich über den Entwurf auszutauschen.

Die Ergebnisse der Kleingruppenarbeit werden in Stichworten wie folgt zusammengefasst:

- Einverständnis mit dem vorgelegten Pfarrstellenplan
- Positiv, dass bei der Bemessung nicht nur Zahlen, sondern auch Aufgaben gewichtet wurden

- Positiv, dass in die Berechnung Quantität und Qualität der Stellen gleichermaßen einbezogen wurden
- Es wird eher erwartet, dass der vorgelegte Pfarrstellenplan zur Entspannung in den leitenden Gremien beitragen wird, dabei wird die Besetzung mit Pastor:innen im Probedienst als Hilfe und Chance gleichermaßen erlebt.
- Beim Abschmelzen der Pastor:innen-Stellen in den kirchlich-diakonischen Aufgabenfeldern der Dienste und Werke müssen diese Arbeitsfelder im Blick behalten und die Felder nicht aufgegeben werden dürfen. Eine Nachbesetzung mit Fachkräften außerhalb der Profession Pastor:innen erscheint möglich und sinnvoll
- Stellenanteile im Nachkommabereich kann nur regional angebunden organisiert und besetzt werden; dazu muss für die Verbindlichkeit der Zusammenarbeit in der Rechtsform noch einiges geregelt und Entscheidungen getroffen werden müssen (z.B. ob nun Pfarrsprengel oder Gemeindeverband oder Fusion)
- Am Selbstverständnis und Zusammengehörigkeitsgefühl muss in Gemeinden vieler Orts noch gearbeitet werden,
- Die Gemeinden selbst werden sich an vielen Orten noch mehr daran gewöhnen müssen, dass ihre Kirche und ihr:e Pastor:in möglicherweise nicht mehr die altbekannte und eindeutige Einheit bilden
- Unwille, sich intensiver mit der langfristigen Prognose auseinanderzusetzen
- Die langfristige Prognose löst Sorge aus
- Gerechter Pfarrstellenplan
- Im ländlichen Bereich ist die Umsetzung schwieriger.
- Ist die Auffassung richtig, dass im ländlichen Bereich die Pastorin/der Pastor für 2.000 Gemeindeglieder und im städtischen Bereich für 3.000 Gemeindeglieder zuständig ist?
- Referentenstelle Propstei Herzogtum Lauenburg – Warum läuft diese bis 2027 mit einem Stellenumfang von 100 %?
- Bleiben Pastoren weiterhin der Gemeinde zugewiesen? Oder werden sie einer Region zugewiesen?
- Viel Lob für das Vorbereitungsteam
- Gemeindemanagement wurde positiv gesehen – Pastoren sollen ihre eigentliche Aufgabe übernehmen
- Ehrenamtliche und KGR müssen mehr Aufgaben übernehmen
- Es ist ein gutes Papier, mit dem gearbeitet werden kann und auch muss.
- Der Grat zwischen Zentralisierung (Leuchttürme) und der Arbeit, die an einzelnen Standorten gemacht wird, der ist noch zu bestimmen.
- „Leuchttürme“ müsste es geben, damit nicht die zu kurze Bettdecke an jede Ecke gezogen werden muss in der Region.
- Mit Leuchttürmen ist gemeint, dass es verlockende und gute geistliche Angebote, Gottesdienste, Gruppen usw. gibt. Das muss nicht nur an den großen Kirchen so sein, es könnte auch eine gut funktionierende Kapellengemeinde sein, die so etwas auf die Beine stellt. Das müsste dann in den einzelnen Regionen möglichst besprochen werden, wie das umzusetzen ist. Das kann nicht zentral geregelt werden.
- Es gibt schon viel Bewegung und ebenso große Beharrungskräfte
- Pastor:innen-Nachwuchs ist ein großes Problem, daher dürfen die Arbeitsbedingungen für Pastor:innen nicht noch verschlechtert werden. Sie dürfen nicht verschlissen werden.
- Seelsorgebezirke müssen unbedingt erhalten bleiben. Es braucht eine Zuordnung von Gemeindegliedern und Pfarrpersonen. Ansonsten besteht die Sorge, dass die Gemeindegliederarbeit stark geschwächt wird.
- Konkrete Umsetzung der Personalvorgaben in den einzelnen Regionen und wie das dann zu einem sinnvollen Konzept zusammengebaut wird.
- Vorgelegtes Papier ist gut
- Personalplanerisch die anderen Professionen im kirchlichen Bereich in den Dienst zu nehmen, z.B. Gemeindepädagog:innen und Diakon:innen – Aufgaben von Pastor:innen auf Diakon:innen übertragen
- Ist die Prognose für 2030 nicht zu düster? Theologiestudenten von heute machen gerade ihr Abitur.

- Bei besserer Prognose und Aussicht auf Anstellung im Jahr 2030, entscheiden sich doch der eine oder andere Student Theologie zu studieren
- Pastoren übernehmen viele Aufgaben, die sie nicht in ihrer Ausbildung gelernt haben (Verwaltungsaufgaben, Küsterdienste, Homepage, Gemeindebriefe); wie kann das besser gebündelt werden bei sinkenden Pastorenzahlen auch innerhalb der Regionen?
- Mentoren hinzuziehen, die einen Impuls geben können, wo Schwerpunkte gesetzt werden können, wer übernimmt was in der Gemeinde, damit ein Vorteil für alle entsteht
- Verwaltung ist sehr aufwendig, Förderanträge zu stellen, ist eine komplizierte Sache. Geht es für alle Beteiligte einfacher? Eine Entlastung für die Kirchengemeinden herbeiführen. Pastor:innen sollen sich auf ihr Hauptgeschäft konzentrieren können.
- Wie geht konkret der Abschmelzungsprozess? Wird das auf Kirchenkreisebene begleitet?
- Wie können in den Regionen alle Aufgaben, die bisher gemacht wurden, auch weiterhin gemacht werden?
- In vielen Kirchengemeinden gibt es ehrenamtliche KGR-Vorsitzende. Bekommen diese noch mehr Aufgaben aufgebürdet?
- Bei den Diensten und Werken und übergemeindlichen Pfarrstellen ist es wichtig, dass die Aufgabenfelder erhalten bleiben. Mehr Dialog gewünscht. Profilierte Arbeit vor Ort muss gesichert bleiben.
- Wie sieht die zukünftige Gestaltung der Arbeit aus? Was wollen wir anbieten, was wollen wir leisten? Was soll noch bleiben, was wir bisher machen?
- Die Gruppe, die den Pfarrstellenplan erarbeitet hat, hat sehr gut gearbeitet.
- Feststellung der Regionen, dass es eine große Herausforderung bleibt, die Veränderungen, die ausgewogen sind, den Kirchengemeinden und Kirchengemeinderäten zu vermitteln.
- Zwei Vollzeitstellen der Dienste und Werke (GF und St. Petri) vorhanden, was passiert mit der Flüchtlingsarbeit und der Krankenhauseelsorge und dem Jugendpfarramt? Wird die Arbeit fortgeführt? Eventuell sinnvoll, Pfarrstellenanteile mit einzubeziehen?
- Kann St. Petri Lübeck pastoral an die weiteren Innenstadtgemeinden näher angebunden werden?
- Wenn die zukünftige Stellenreduktion die Arbeit verändert, wäre es sinnvoll, dezidiert zu betrachten, was die Arbeit zukünftig bei den Pastor:innen ausmachen soll. Welche Schwerpunkte will die Gemeinde bzw. die Region setzen. Fokussieren und nicht klagen!
- Wie geht es weiter, wenn ein:e Pastor:in in den Ruhestand geht?
- Wenn Gemeinden fusionieren, können die Pastor:innen dann nicht auch anderweitig eingesetzt werden?
- Ehrenamtliche sind bereit, mehr Aufgaben zu übernehmen. Ebenso besteht die Bereitschaft, die Pastor:innen im Verwaltungsbereich zu entlasten; das ist allerdings von manchen Pastor:innen nicht gewünscht. Perspektivisch werden hier mehr Möglichkeiten gesehen.
- Die Einrichtung einer Stelle Gemeindegliedermanager:in wird eher kritisch gesehen. Noch gibt es Fördermittel, aber was ist dann? Wie wird dann die Zusammenarbeit vor Ort aussehen?
- Es wird mit Sorge gesehen, wenn Pastor:innen nicht vor Ort wohnen. Es besteht die Sorge, dass die Gemeinde auseinanderbricht.
- Gemeindeglieder wünschen sich mehr Ansprechpartner vor Ort. Besuchsdienste, die ins Leben gerufen wurden, sind kein Ersatz. Sie können die Präsenz des Pastors nicht aufwiegen.
- Die immer größer werdende Verwaltung in Lübeck wird kritisch betrachtet. Es werden immer mehr Stellen in der Verwaltung eingerichtet.
- Das Kitawerk ist eine große Entlastung für die Pastor:innen.
- In der überregionalen Konfirmandenarbeit wird perspektivisch Entlastung gesehen.
- Fusionen haben lange Nachwehen. Es dauert seine Zeit, bis die Arbeit wieder läuft. Es besteht die Sorge, dass die praktische Arbeit einbrechen könnte.
- Nicht den Fokus auf die Kirchengemeinden legen, sondern dafür sorgen, dass Kirche einladender wirkt.
- Vorher nochmals eine Reduzierung der Pfarrstellen durchführen, auch wenn die Reduzierung der Pfarrstellen jetzt bereits maßvoll ist.
- Angebot für Jugendliche ausweiten; z.B. Jugendpastor:innen anstellen
- Sich nicht nur auf die Seniorenarbeit konzentrieren, die Jugendlichen sind die Zukunft
- Streichung der Pfarrstellen Krankenhauseelsorge und Hospizseelsorge unbedingt überdenken
- Gemeindegliederarbeit muss erhalten bleiben
- Ehrenamtliche dürfen durch die Streichung von Pfarrstellen nicht überlastet werden

Herr Erckens und die Pröpstinnen Eiben und Kallies gehen auf einzelne Fragen ein:

Zum Thema Gemeindegliederzahlen pro Pastorenstelle: Das Verhältnis zwischen Lübeck und Lauenburg ist unangetastet geblieben, das heißt es gibt im Schnitt Gemeindeglieder pro Pastor, egal in welcher Propstei. Das ist aber nur im Schnitt so, weil, innerhalb der Propsteien nicht die Gemeindeglieder alleine entscheiden, sondern zu 75 % gewichtet werden und die Wohnbevölkerung zu 25 %. Deshalb kann es in einer Regionen vorkommen, in denen eine hohe Wohnbevölkerung vorherrscht, diese ein bisschen positiver bewertet wird als eine Regionen, wo das nicht so ist. Grundsätzlich bleibt das Verhältnis schon so, dass man im Schnitt im Lauenburgischen etwas weniger Gemeindeglieder pro Pastorenstelle hat.

Zu der Prognose zu 2030 ist festzuhalten, dass diese nicht von der Arbeitsgruppe willkürlich berechnet wurde, sondern diese von dem ausgeht, was die Nordkirche aufgrund ihrer Prognose, wie viele Pastor:innen in den Ruhestand gehen und bestenfalls nachbesetzt werden können, berechnet hat. Aufgrund dieser Vorgaben ist von der Arbeitsgruppe die Prognose 2030 erstellt worden.

Hinter der Prognose 2030 steht nicht die Absicht, Geld zu sparen oder weniger Pastor:innen einzustellen, sondern die Tatsache, dass es auf dem Arbeitsmarkt bis 2030 nicht mehr geben wird. Es muss mit dem Personal geplant werden, die dann Pastor:innen sein werden.

Ein Dank an die Synodalen für die Wahrnehmung, dass die Pastor:innen im Probedienst (PiP) eine Hilfe sind.

Derzeit sind in den Regionen mehr Stellen besetzt als vorgesehen. Das Ziel 2030 muss in den Regionen irgendwie erreicht werden. Es gibt allerdings noch die Möglichkeit, eine:n PiP jetzt zu übernehmen, da bekannt ist, dass in einigen Jahren vielleicht drei Personen in dieser Region in den Ruhestand gehen. Darum werden alle Personen, die bei uns als Berufsanfänger:innen in den Kirchenkreis zugewiesen werden, sehr gern genommen, da damit versucht wird, auch ein wenig Vorsorge zu betreiben für das Jahr 2030.

Ob andere Professionen auch in die bisherige Arbeit der Pastor:innen einbezogen werden können, muss überdacht werden. Leider besteht das Thema Fachkräftemangel in allen Berufsgruppen.

Wie kommen wir zu diesem Abschmelzungsprozess und was passiert dann? Wenn eine:r Pastor:in in der Region in den Ruhestand geht oder jemand die Pfarrstelle wechselt, dann tritt der sogenannte Ereignisfall ein. Das hat die Synode vor knapp zwei Jahren in der St. Marien Kirche beschlossen. Dann setzt die Pröpstin eine Arbeitsgruppe ein, zu der auch externe Beratung hinzugezogen wird. Die Pastor:innen und Ehrenamtlichen aus den betroffenen Gemeinden der Region setzen sich zusammen und überlegen, wie sie dann damit umgehen und wie die Arbeit neu aufgeteilt werden kann.

Zum Thema Förderanträge wird darauf hingewiesen, dass gerade im Baubereich die Vorgaben der Nordkirche erfüllt werden müssen. Insoweit obliegt das nicht dem Kirchenkreis, diese Anträge zu ändern. Anträge an die Jugendstiftung sind formlos. Ansonsten unterstützt die Kirchenkreisverwaltung gern bei Anträgen.

Wie gehen wir mit der Jugendarbeit um? Wie gewinnen wir Menschen? Wir schaffen wir es, die nächste Generation zu halten und Lust auf Kirche zu machen? Hierzu stellt sich die Frage, wie viel Geld und Ressourcen man bereit ist, in die Jugendarbeit zu investieren? Die Ressourcen sind begrenzt, es wird an anderen Stellen knapper werden.

Die Synode hat zum Thema Krankenhausseelsorge vor drei Jahren im Rahmen der Dienste und Werke-Überlegungen festgestellt, dass es soll eine volle Pfarrstelle im Bereich Krankenhausseelsorge geben. Das wird auch in Zukunft so sein, nur die volle Pfarrstelle am UKSH befindet sich nicht in unserem Pfarrstellenplan, sondern aus strukturellen Gründen im Hauptbereich Seelsorge der Nordkirche angesiedelt. Es wird dort weiterhin eine volle Pfarrstelle geben. Bei den anderen Stellen ist dann zu überlegen, ob die mit Personen anderer Profession auch besetzt werden.

Definition Pfarrstellenanteile: Was passiert in Gemeinden, wenn aus einer vollen Pfarrstelle eine halbe bzw. viertel Pfarrstelle wird. Um Pfarrstellen attraktiver zu machen, können z.B. halbe Pfarrstellen mit einem weiteren 50 %igen Dienstauftrag versehen werden.

Warum ist die Referentenstelle Herzogtum Lauenburg bis 2029 pastoral besetzt im Gegensatz zu der Stelle in Lübeck? Gesamtkirchliche Pfarrstellen werden immer für einen Zeitraum von acht Jahren zugewiesen. Ob diese acht Jahre ausgefüllt werden oder nicht, ist auch eine individuelle Entscheidung der Stelleninhaberin und der Planung im Kirchenkreis. Langfristig ist ein kW-Vermerk gesetzt.

Im März 2022 ist die Beschlussfassung durch die Synode geplant.

8 Förderprogramm Gemeindeassistentenz

Frau Pröpstin Kallies stellt das Förderprogramm (**Anlage 4**) vor und eröffnet den Diskussionsprozess damit ggf. im März eine Beschlussfassung erreicht werden kann.

Das Papier ist entstanden in der 20er Pastor:innen-Gruppe, vorgestellt und diskutiert in beiden Pastor:innen-Konventen, in der Lenkungsgruppe, mit den Regionalsprecher:innen und im Kirchenkreisrat.

Die Aufgabefülle der Pastor:innen ist in den letzten Jahren gewachsen. Es wird noch mehr zu tun sein, wenn weniger Pastor:innen da sind. Die dazu überwiegende Rückmeldung: Wenn die pastorale Arbeit gemacht werden soll, wird im Bereich Verwaltung Entlastung benötigt. Auch für die Ehrenamtlichen ist diese Entlastung wichtig.

Die angegebene Förderungshöhe ist ein Vorschlag und kann diskutiert werden.

Die Vergabekriterien sind deshalb klar definiert, um für die Mitarbeiter:innen eine klare Struktur zu schaffen.

Wenn das Förderprogramm von der Synode beschlossen würde, müsste der Struktur- und Innovationsfonds zeitgleich aufgestockt werden.

Die Rückmeldung dazu in Stichpunkten:

- Die Sekretär:innen vor Ort leisten schon viel, wenn die Pastor:innen das dann zulassen. Daher lieber die Sekretär:innen mit Stunden und Vergütung stärken und nicht noch eine Zwischenebene einziehen.
- Es herrscht eine große Unterschiedlichkeit im Kirchenkreis hinsichtlich der Kirchenbüros (Besetzung ganztägig, stundenweise, 1x die Woche....)
- Die Gemeindegliederzahlen in den Förderkriterien sollte herabgesetzt werden, da ansonsten einzelne Gemeinden davon nicht profitieren können. Was passiert nach Ende der Förderzeit? Dazu müssten die Kirchengemeinden eine auskömmliche Finanzierung haben. Das müsste bei der Gemeindezuweisung berücksichtigt werden.

9 Weiterentwicklung des Fachdienstes Kindertagesstätten

Frau Pröpstin Eiben führt in das Thema (**Anlage 5**) ein.

In Lübeck gibt seit langem ein Kita-Werk, das mit der Hansestadt Lübeck die nötigen Verträge verhandelt. Alle Kindertagesstätten in der Propstei Lübeck gehören zum Kita-Werk Lübeck.

In der Propstei Herzogtum Lauenburg gibt es andere Rahmenbedingungen. Hier wird seit Jahren über eine entlastende Struktur nachgedacht und daraus ist der Fachdienst Kindertagesstätten entstanden. Angeboten wird die betriebswirtschaftliche Beratung für alle Kindertagesstätten der Propstei und die Möglichkeit, Trägeraufgaben an den Fachdienst Kindertagesstätten abzugeben, wenn gewünscht. Im Lauenburgischen gibt es unterschiedliche Kommunen, Ämter und den Kreis, mit denen Entscheidungen getroffen und Verträge ausgehandelt werden müssen. Im Lauenburgischen gibt es 54 Kindertagesstätten, von denen 13 ihre Trägeraufgaben an den Fachdienst Kindertagesstätten abgeben haben. Weitere 10 Kindertagesstätten stehen derzeit in

Verhandlungen und werden in Kürze an den Fachdienst abgegeben. Strukturell ist der Fachdienst dann nicht mehr ausgerüstet, um die Aufgaben übernehmen zu können. Ziel ist es, dass so viele Kindertragesstätten in den Fachdienst für Kindertagesstätten (unselbständiges Kita-Werk) wechseln, wie möglich. Die strukturelle Entwicklung in den Kirchengemeinden ist ein wichtiger Grund in den Fachdienst Kindertagesstätten zu wechseln. Die Kapazitäten des bisherigen Personals des Fachdienstes Kindertagesstätten sind ausgeschöpft. Mit externer Beratung ist an einer aufwachsenden Struktur gearbeitet worden. Ergebnis ist ein flexibles System, das je nach Übernahme von weiteren Trägeraufgaben wachsen kann. Die Finanzierung soll über die Kita-Haushalte verhandelt werden.

Der Kirchenkreisrat und Finanzausschuss empfehlen der Synode, diesem aufwachsenden Modell auf der nächsten Synodentagung im März zuzustimmen.

Im Lauenburgischen konnte im Jahr 2020 eine Erhöhung der Verwaltungskosten verhandelt werden. Verwaltungskosten nicht nur für die Kirchenkreisverwaltung, sondern auch für Stellen des Fachdienstes Kindertagesstätten, die vollumfänglich abgedeckt sind. Es wird bis 2023 so sein, dass eine volle Stelle BWL-Fachberatung über den Verwaltungskostensatz abgedeckt ist, außerdem das Sekretariat und ein großer Teil der Leitungsstelle Fachdienst. Durch die zusätzliche Stundenschaffung im BWL-Bereich werden diese voraussichtlich nicht komplett refinanziert. Dadurch ist eine Unterdeckung in den Jahren 2022-2024 möglich. Die pädagogische Fachberatung wird über einen gesonderten Kostensatz über den Haushalt abgerechnet. 71 % der Stelle sind refinanziert. Im Haushalt 2022 werden rund 30.000,00 € über Kirchensteuermittel refinanziert. Bei Ausbau wird es voraussichtlich nicht zu einer 100 %igen Kostendeckung kommen. Wie hoch die Gesamtkosten sind, lässt sich jetzt noch nicht abschätzen, da niemand weiß, wie schnell sich der Fachdienst Kindertagesstätten aufbaut und demgemäß Personal eingestellt werden muss. Ab 2025 muss die Kindertagesstättenfinanzierung auskömmlich sein. Derzeit bestehen rund 140.000,00 € Rücklagen, um den Übergangszeitraum 2022-2024 zu überbrücken. Ob die Rücklagen auskömmlich sind, wird sich erst im Laufe der Zeit ergeben.

10 Beantragung von KDP (Kirchlich-Diakonischer Profilbeitrag) - Mitteln zunächst für den Zeitraum von 2022 bis 2024

Frau Wenck-Bauer stellt das Konzept zur Verwendung des kirchlich-diakonischen Profilbeitrags (**Anlage 6**) vor.

11 Aufhebung Beschluss Antrag Landessynode auf Änderung § 78 Abs. 2 KGO und § 2 b PStBG

Beschluss (51 Ja-Stimmen; 4 Enthaltungen):

Die Kirchenkreissynode beschließt, den Beschluss vom 21.09.2020 ersatzlos aufzuheben.

12 Erkenntnisse und Konsequenzen aus der letzten Synodentagung, u.a. Sachstand Überarbeitung Finanzsatzung des Kirchenkreises

Frau Präses Thomas hatte bereits schriftlich angekündigt, dass es künftig das Angebot an alle Synodalen geben soll, in einer vorbereitenden Sitzung die Möglichkeit zu bekommen, zu den Themen der Tagesordnung im Vorfeld Informationen einzuholen und Fragen zu stellen können. Somit gehen die Synodalen mit Mehrinformationen in die Synodentagung.

Vor der nächsten Synode soll es ein Vorabtreffen geben.

Nachtrag: Das Vorabtreffen findet am 14.03.2022 um 18.30 Uhr im Dorfgemeinschaftshaus, Dörpstraat 39, Duvensee statt. Eine Einladung ist bereits versandt worden.

Das Thema Finanzen sollte unbedingt in einer Präsenzsitzung aufgerufen werden und nicht in diesem digitalen Format. Daher wird das Thema auf der nächsten Sitzung im März besprochen.

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Frau Buller-Reinartz und den Herren Schröder, Schuback und Stülcken, beschäftigt sich gerade mit dem Thema Überarbeitung Finanzsatzung. Eine

Beschlussfassung im März ist nicht umsetzbar, da bestimmte Parameter noch mit dem Landeskirchenamt abgestimmt werden müssen.

Auf der März-Synodentagung soll der Haushalt 2022 verabschiedet werden, auf der September-Sitzung die Finanzsatzung. So könnten dann eventuell beschlossene Änderungen noch im Haushalt 2023 berücksichtigt werden.

Zukünftig wird auf Präsenzsitzungen eine Pinnwand stehen, auf der dann Verbesserungswünsche zum Ablauf/ zur Organisation der zukünftigen Synoden hinterlassen werden können.

13 **Verschiedenes**

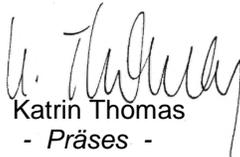
Frau Präses hätte gern ein Meinungsbild, ob Synodentagungen auch an einem Samstag stattfinden könnten. Es stehen an Alternativterminen der 24.09.2022 oder 26.09.2022 zur Verfügung.

Die Mehrheit der Synodalen entscheiden sich weiter für den Montag, also den 24.09.2022.

Das Präsidium dankt allen Synodalen für die intensive Mitarbeit und die Bewältigung der technischen Hürden. Ein weiterer Dank geht an die Firma GETEX-Media für die technische Betreuung und an die Verwaltung für die Vorbereitung und Unterstützung.

Mit einem Abendgebet und dem Abendsegen von Frau Pastorin Hoffmann-Fette schließt die Präses die Sitzung.

Ende: 19:53 Uhr


Katrin Thomas
- Präses -


Sandra Jäkel
- Protokoll -

Teilnehmendenliste

#	Name	Gruppen
1	Prof. Dr. Christine Behr-Völtzer	Synodale*r
2	Wiebke Böckers	Stellvertr. Synodale*r
3	Brigitte Braasch	Synodale*r
4	Marita Brauer	Synodale*r
5	Joachim Bretzke	Synodale*r, Kirchenkreisrat
6	Detlef Buwitt	Stellvertr. Synodale*r
7	Ole Claußen	Synodale*r, Kirchenkreisrat
8	Elke Dietrichkeit	Synodale*r
9	Michael Eggers	Synodale*r
10	Broder Feddersen	Synodale*r, Kirchenkreisrat
11	Hans-Joachim Grätsch	Synodale*r
12	Ingrid Gutknecht	Synodale*r
13	Johanne Hannemann	Synodale*r
14	Mathias Harneit	Synodale*r, Präsidium
15	Elisabeth Hartmann-Runge	Synodale*r
16	Ursula Hauser	Synodale*r, Kirchenkreisrat
17	Jakob Henschen	Synodale*r
18	Barbara Hoffmann-Fette	Synodale*r, Präsidium
19	Dr. Jan Jackisch	Synodale*r
20	Hannah Juds	Synodale*r
21	Dr. Ulf Kassebaum	Synodale*r
22	Bennet Keuchel	Synodale*r
23	Heiko von Kiedrowski	Synodale*r, Kirchenkreisrat
24	Fritz-Rüdiger Kiesel	Synodale*r
25	Martin Klatt	Stellvertr. Synodale*r
26	Dirk Langanke	Synodale*r
27	Wilfried Lübker	Synodale*r
28	Milena Manthey	Synodale*r
29	Albrecht Martins	Synodale*r
30	Silke Meyer	Synodale*r
31	Günter Müller	Synodale*r
32	Klaus Oellrich	Stellvertr. Synodale*r
33	Tim Papenfuß	Stellvertr. Synodale*r
34	Birgit Pilgram	Synodale*r
35	Thorsten Rose	Synodale*r
36	Anne Schmaljohann	Synodale*r
37	Rüdiger Schmidt	Synodale*r
38	Uwe Schneck	Stellvertr. Synodale*r

#	Name	Gruppen
39	Kai Schröder	Synodale*r, Kirchenkreisrat
40	Jan Schuback	Synodale*r, Kirchenkreisrat
41	Heike Schumacher	Synodale*r
42	Ulrich Schwetasch	Stellvertr. Synodale*r
43	Heinz Sohns	Synodale*r
44	Hagen Sommerfeldt	Synodale*r
45	Lars Sörensen	Synodale*r
46	Lisa Stühff	Jugendsynodale*r
47	Andreas Stülcken	Synodale*r
48	Katrin Thomas	Synodale*r, Präsidium, Lenkungsgruppe
49	Sabine Trilke	Stellvertr. Synodale*r
50	Dr. Henning von Wedel	Synodale*r, Kirchenkreisrat
51	Susanne Wenck-Bauer	Synodale*r
52	Jürgen Westermann	Synodale*r
53	Ruth Maria Wollenberg-Wigger	Synodale*r
54	Holger Wöltjen	Synodale*r
55	Matthias Wulkow	Jugendsynodale*r

Teilnehmendenliste

#	Name	Gruppen
1	Prof. Dr. Christine Behr-Völtzer	Synodale*r
2	Wiebke Böckers	Stellvertr. Synodale*r
3	Brigitte Braasch	Synodale*r
4	Marita Brauer	Synodale*r
5	Joachim Bretzke	Synodale*r, Kirchenkreisrat
6	Detlef Buwitt	Stellvertr. Synodale*r
7	Ole Claußen	Synodale*r, Kirchenkreisrat
8	Elke Dietrichkeit	Synodale*r
9	Michael Eggers	Synodale*r
10	Broder Feddersen	Synodale*r, Kirchenkreisrat
11	Hans-Joachim Grätsch	Synodale*r
12	Ingrid Gutknecht	Synodale*r
13	Johanne Hannemann	Synodale*r
14	Mathias Harneit	Synodale*r, Präsidium
15	Elisabeth Hartmann-Runge	Synodale*r
16	Ursula Hauser	Synodale*r, Kirchenkreisrat
17	Jakob Henschen	Synodale*r
18	Barbara Hoffmann-Fette	Synodale*r, Präsidium
19	Dr. Jan Jackisch	Synodale*r
20	Hannah Juds	Synodale*r
21	Dr. Ulf Kassebaum	Synodale*r
22	Bennet Keuchel	Synodale*r
23	Heiko von Kiedrowski	Synodale*r, Kirchenkreisrat
24	Fritz-Rüdiger Kiesel	Synodale*r
25	Martin Klatt	Stellvertr. Synodale*r
26	Dirk Langanke	Synodale*r
27	Wilfried Lübker	Synodale*r
28	Milena Manthey	Synodale*r
29	Albrecht Martins	Synodale*r
30	Michael Marxen	Synodale*r
31	Silke Meyer	Synodale*r
32	Günter Müller	Synodale*r
33	Klaus Oellrich	Stellvertr. Synodale*r
34	Tim Papenfuß	Stellvertr. Synodale*r
35	Birgit Pilgram	Synodale*r
36	Thorsten Rose	Synodale*r
37	Anne Schmaljohann	Synodale*r
38	Rüdiger Schmidt	Synodale*r

#	Name	Gruppen
39	Uwe Schneck	Stellvertr. Synodale*r
40	Kai Schröder	Synodale*r, Kirchenkreisrat
41	Jan Schuback	Synodale*r, Kirchenkreisrat
42	Heike Schumacher	Synodale*r
43	Ulrich Schwetasch	Stellvertr. Synodale*r
44	Heinz Sohns	Synodale*r
45	Hagen Sommerfeldt	Synodale*r
46	Lars Sörensen	Synodale*r
47	Lisa Stühff	Jugendsynodale*r
48	Andreas Stülcken	Synodale*r
49	Katrin Thomas	Synodale*r, Präsidium, Lenkungsgruppe
50	Sabine Trilke	Stellvertr. Synodale*r
51	Hinnerk Warter	Synodale*r
52	Dr. Henning von Wedel	Synodale*r, Kirchenkreisrat
53	Susanne Wenck-Bauer	Synodale*r
54	Jürgen Westermann	Synodale*r
55	Ruth Maria Wollenberg-Wigger	Synodale*r
56	Holger Wöltjen	Synodale*r
57	Matthias Wulkow	Jugendsynodale*r

	IST 2015	PLAN 2017	2022-2023	2030 Prognose
Maximum PersPFG	100,3	113,70	90	66,3
			22-23	
Kirchenkreis übergemeindlich		9,50	7,00	5,75
Dienste & Werke		14,00	9,25	2,00
Gemeindepfarrstellen		85,2	67,75	52,55
Prozent zu Plan 2017			79,52%	61,68%
Propstei HL		39,95	31,8	24,6
Propstei RZ		45,25	36,0	27,9
Vertretung inkl Sabbatical		5	6	6
			gerundet	nicht ger.
Propstei RZ		Plan 2017	22-23	2030
Region 1		8,50	6,75	5,20
Region 2*		7,75	5,50	4,56
Region 3		6,75	6,00	4,57
Region 4		6,75	5,00	4,02
Region 5		8,75	7,00	5,42
Sachsenwald		6,75	6,25	4,65
Propstei HL		Plan 2017	22-23	2030
Innenstadt		7,25	6,00	4,65
Nord		6,00	4,50	3,50
Ost		7,75	6,00	4,97
Süd-Ost		7,50	6,25	4,90
Süd-West		2,50	1,75	1,31
West		8,95	7,00	5,31
Regionen inkl. Vertretung		90,20	74,00	59,06
KK und DuW		23,50	16,25	7,75

*Region 2 mit Sonderstellung Dom 50%

Zusätzlich wird eine Pfarrstelle ohne Besetzung als Reserve eingerichtet

Stelle

Umfang

Besetzung 2021

Plan 2022-23

Plan 2024-26

Plan 2027-29

Plan 2030

Dienste und Werke Pfarrstellen

Frauenwerk	100	MA	kw				
Flüchtlingsarbeit	100		100	kw			
Ökumenische Arbeitsstelle	100	100	100	100	kw		
Dienstauftrag Wohnstift Augustinum Mölln	50	50	50	kw			
Krankenhausseelsorge 1	50	MA	kw				
Krankenhausseelsorge 2	50	50	50	50	kw		
Krankenhausseelsorge 3	50	50	50	kw			
Telefonseelsorge	100	100	100	100	kw		
Trauerbegleitung und Hospizseelsorge	75	75	75	75	75		
Dienstauftrag Seelsorge Hospiz Rickers-Kock-Haus+A12.*	50	50					
Geschäftsführer Dienste und Werke	100	100	100	100	100	100	100
St. Petri-Kirche Lübeck	100	100	100	100	100	100	100
Jugendpfarramt	100	MA	kw				
1. Pfarrstelle für Religionsunterricht und -gespräche in berufsbildenden Schulen	100	50	50	50	50	kw	
Dienstauftrag Religionsunterricht	25	25	kw				
2. Pfarrstelle für Religionsunterricht und -gespräche in berufsbildenden Schulen	100	100	100	100	100	kw	
3. Pfarrstelle für Religionsunterricht und -gespräche in berufsbildenden Schulen	75	50	50	50	kw		
Summe DuW	1325	1000	925	725	425	200	

Übergemeindliche Pfarrstellen Kirchenkreis

Pröpstliches Amt Lübeck	100	100	100	100	100	100	100
Pröpstliches Amt H. Lbg.	100	100	100	100	100	100	100
Referent/in Pr. Lübeck	100	MA	kw				
Referent/in Pr. H.Lauenb.	100	100	100	100	100		
Notfallseelsorge Lübeck	50	50	50	50	50	50	50
Notfallseelsorge H.Lbg.	50	50	50	50	50	50	50
Projektstelle (z.Zt. Segensreich)	100	100	100	100	100	100	100
Gemeindediakonie Lübeck	100	100	100	100	100	100	100
DA Prädikant*innen-Begleitung	25	25	25	25	25	25	25
DA Augustinum Aumühle	25	25	kw				
DA Pilgerarbeit (b. St. Jakobi, HL)	25	25	25	kw			
DA ZMÖ	25	25	kw				
DA Sonderstellung Dom RZ	50	0	50	50	50	50	50
DA pröpstliche Weisung	25	25	kw				
DA pröpstliche Weisung	25	25	kw				
Summe Kirchenkreis übergemeindlich	900	750	700	675	675	675	575

Vertretungspfarrstellen

Vertretungsdienste Lübeck 1. Pfarrstelle	100	100	100	100	100	100	100
Vertretungsdienste Lübeck 2. Pfarrstelle	100	100	100	100	100	100	100
Vertretungsdienste Lbg. 1. Pfarrstelle	100	100	100	100	100	100	100
Vertretungsdienste Lbg. 2. Pfarrstelle	100	100	100	100	100	100	100
Vertretungsdienste 1	50	50	50	50	50	50	50
Vertretungsdienste 2	100	100	50	50	50	50	50
Vertretungsdienste 3	50	50	kw				
Vertretungspfarrstelle 8	100	0	kw				
Vertretungspfarrstelle 9	100	0	kw				
Vertretungspfarrstelle 10	100	0	kw				
Dienstleistung mit besonderem Auftrag KK LL 2	100	100	100	100	100	100	100
Summe Vertretungspfarrstellen	1000	700	600	600	600	600	600

Entwurf Pfarrstellenplan

Prognose 2030

Summe

Propstei Lauenburg

	Summe				
Region 1					
Berkenthin	1			0,81	
Groß Grönau	1			0,81	
Krummesse	1,25			1,01	
Nusse-Behlend.	1,25			0,89	
Sandesneben	1,75			1,30	
Siebenbäumen	0,5	6,75		0,39	5,20
Region 2					
St. Georgsbg.	1,75			1,39	
Mustin	0,25			0,19	
St. Petri	1,75			1,42	
Seedorf	0,25			0,18	
Sterley	0,5			0,42	
Ziethen	0,25			0,25	
Dom-Ratzeburg	0,25	5		0,22	4,06
Region 3					
Breitenfelde	1,25			0,95	
Gudow	0,75			0,52	
Mölln	4	6		3,10	4,57
Region 4					
Basthorst	0,25			0,24	
Kuddewörde	0,5			0,45	
Sahms	0,25			0,29	
Schwarzenbek	3			2,31	
Siebeneichen	1	5		0,74	4,02
Region 5					
Büchen-Pötrau	1,75			1,30	
Grünhof-Tesperh.	0,5			0,43	
Gülzow	0,5			0,40	
Hamwarde/Worth	0,25			0,20	
Geesth.-Dünebg.	1,25			0,92	
Lauenburg/Schnak.	2,25			1,71	
Lüttau	0,5	7		0,47	5,42
Sachsenwald					
Aumühle	0,75			0,50	
Brunstorf	0,75			0,62	
Hohenhorn	1,75			1,30	
Wohltorf	0,75			0,51	
Wentorf	2,25	6,25		1,71	4,65

*(ohne Sonderstellung des Doms)

Entwurf Pfarrstellenplan

Prognose 2030

Summe

Propstei Lübeck**Nord**

Kücknitz	2,5		2,03	
Travemünde	2	4,5	1,46	3,50

Ost

Marli-Brandenbaum	2,75		2,16	
St. Andreas	0,75		0,64	
St. Christophorus	1		0,85	
St. Gertrud	0,75		0,64	
St. Stephanus	0,75	6	0,67	4,97

Süd-Ost

KG in St. Jürgen	4,25		3,37	
Luther-Melanchthon	2	6,25	1,54	4,90

Süd-West

St. Georg	0,5		0,37	
Wichem	1,25	1,75	0,94	1,31

West

Laurentius	6		4,59	
St. Matthäi	1	7	0,72	5,31

Innenstadt

Dom	1,5		1,16	
St. Aegidien	1,5		1,16	
St. Jakobi	1,5		1,16	
St. Marien	1,5	6	1,16	4,65

Vorschlag zur

Förderung von Personalkosten Gemeindeassistentz, zur konkreten Entlastung von Pastor:innen und Kirchengemeinderatsvorsitzenden

1. Hintergrund für den Vorschlag

Aus den Kirchengemeinden, insbes. von den Pastor:innen, die auch KGR-Vorsitzende sind, kommt immer wieder der Wunsch nach einer/einem sog. „Gemeindemanager:in“. Angesichts der Aufgabenfülle der Pastor:innen und KGR-Vorsitzenden, die in den nächsten Jahren durch Abbau von Pfarrstellen noch steigen wird, sind diese insbesondere von organisatorischen und verwaltungstechnischen operativen Aufgaben zu entlasten.

Die derzeitige Ausstattung, sowohl bezüglich Umfang als auch Qualifikation der Kirchengemeindebüros entspricht nur in wenigen Fällen dem Entlastungsbedarf der Pastor:innen und KGR-Vorsitzenden.

Gemeindemanager:in:

Unter „Gemeindemanager:in“ verstehen wir eine echte Gemeindeleitung mit Vertretungsrechten der jeweiligen Kirchengemeinde im Rechtsverkehr (Unterschriftsberechtigung, Arbeitgeberfunktion, Weisungsbefugnis gegenüber Mitarbeitenden und Pastor:innen (ausgenommen Theologie)), analog einer Geschäftsführung. Dieses erfordert einen Hochschulabschluss, umfangreiche Kenntnisse der kirchlichen Arbeit, des Kirchen- sowie des staatlichen Rechts, betriebswirtschaftliche Kenntnisse und würde somit eine Eingruppierung mind. (!) nach KAT K 11/ K 12 nach sich ziehen.

Dafür sind Brutto-Personalkosten in Höhe von ca. € 74.000/ 82.000 p.a. für eine Vollzeitstelle zu veranschlagen. Angesichts des Fachkräftemangels sind Teilzeitstellen kaum zu besetzen. Darüber hinaus ist fraglich, ob KGR und Pastor:innen wirklich die Verantwortung / Entscheidungsbefugnis abtreten können und möchten.

Gemeindesekretär:in mit Assistenzfunktion:

Eine wirkliche Alternative kann ein/e Gemeindesekretär:in mit Assistenzfunktion gemäß KAT K 7 darstellen.

Gemeindesekretär:innen mit Assistenzfunktion sind schon jetzt in einigen Kirchengemeinden tätig. Allen ist gemeinsam, dass die entsprechenden Mitarbeitenden mit deutlich mehr als 20 h/ Woche angestellt sind. Alle sind als „Assistenz“ nach KAT K 7 eingruppiert. Alle Gemeinden sind groß genug und haben genügend qualifizierte Aufgaben, um diese Art von Stellen ausfüllen und finanzieren zu können.

Aufgaben der Gemeindesekretär:innen mit Assistenzfunktion:

- Erste/r Ansprechpartner:in für Gemeindeglieder, Pastor:innen, Ausschussvorsitzende, KGR-Vorsitzende, Presse, Kitaleitungen, Friedhofsmitarbeitende
- Administrative Unterstützung der Kitaleitung und der Friedhofsleitung
- Schnittstelle zwischen KG-Friedhof-Kita u.a.
- Verwaltung der Kirchengemeinde inkl. Post, Telefon, E-Mail, Aktenführung,- Ablage und Archiv, Terminvergabe- und -überwachung, Wiedervorlagemanagement, Vorbereitung und Ausfertigung von Vertragsunterlagen, ggf. in Zusammenarbeit mit der Kirchenkreisverwaltung
- Assistenz der Pastor:innen, KGR-Vorsitzenden und Kirchenmusiker:innen
- Vorbereitung sämtlicher Gremiensitzungen der KG incl. Kontrolle und ggf. Fertigung der Vorlagen und Fristenüberwachung
- Nachbereitung sämtlicher Gremiensitzungen der KG incl. Vorbereitung von Verfügungen,

- Fertigung der Protokollauszüge sowie deren Verteilung
- Vor- und Nachbereitung sämtlicher Amtshandlungen
- Kirchenbuchführung mit dem entsprechenden Fachprogramm
- Ggf. Unterstützung beim Führen der Gemeindechronik
- Gottesdienstorganisation
- Raumvergabe, ggf. Gestaltung der Räume für Veranstaltungen
- Kassenbuchführung im Fachprogramm, incl. Ausfertigung von Spendenbescheinigungen und ggf. Kommunikation mit der Kirchenkreisverwaltung, Kollektenabrechnung
- Beschaffung für Veranstaltungen u.ä.
- Direkte/r Ansprechpartner:in für Handwerker:innen und Mieter:innen
- ...

2. Voraussetzungen

Das Modell kann nur gelingen, wenn es klare Zuständigkeiten und eine klare Arbeitsstruktur gibt. Entscheidend ist, dass auch in Pfarrteams nur eine Person die Dienst- und Fachvorgesetzte für den / die Sekretär:in mit Assistenzfunktion sein darf.

Um das Modell umsetzen zu können, sind geeignete Büros mit einer entsprechenden technischen Ausstattung vorzuhalten und geografisch zentral anzusiedeln.

Das Modell eignet sich am besten für große oder fusionierte Kirchengemeinden. Um es ggf. auch in anderen rechtlich verbindlichen Formen der Zusammenarbeit (mind. Pfarrsprengel) umzusetzen, bedarf es der Verabredung über gemeinsame Standards. Andersfalls würde es zu einer Überforderung der Mitarbeitenden führen.

Personalkosten p.a.: ca. € 53.000

Es wird vorgeschlagen, die Schaffung von Stellen für Sekretariate mit Assistenzfunktion gemäß KAT K 7 im Rahmen von Gemeindefusionen (oder mind. der Bildung von Pfarrsprengeln) zu 2/3 der Personalkosten für fünf Jahre durch den Kirchenkreis zu fördern.

3. Vergabekriterien

Vergabekriterien:

- Die Förderung orientiert sich an der Gemeindegliederzahl. Gemeindefusionen / verbindliche Kooperationen, die zu einer Mitgliederzahl von mind. 10.000 Mitgliedern im städtischen Kontext oder mind. 5.000 Mitgliedern im ländlichen Raum führen, erhalten eine Förderung der Personalkosten im Umfang von 2/3 einer Vollzeitstelle Sekretariat mit Assistenzfunktion (K 7) für die Dauer von fünf Jahren.
- Als städtischer Kontext gelten neben der Hansestadt Lübeck auch die Kleinstädte im Herzogtum Lauenburg.
- Bei mehr als 15.000 Mitgliedern ist eine Förderung von 1,5 Stellen nach den o.g. Kriterien möglich.
- Die neue Stelle muss sich entweder aus der Summe bisheriger Stellen ergeben oder aber neu eingerichtet worden sein.
- Mit der Antragstellung ist ein Konzept für ein GEMEINSAMES Kirchenbüro mit Erläuterung der

geografischen Lage, klaren Aufgabenbeschreibungen, Zuständigkeiten, Vorgesetztenstrukturen vorzulegen.

- Aus der Stellenbeschreibung muss eindeutig hervorgehen, dass es zu einer realen Entlastung der Pastor:innen und KGR-Vorsitzenden im Bereich Administration/Verwaltung führt.
- Eine Stellenbesetzung mit zwei Personen in Teilzeit ist möglich.
- Sachkosten (Büroausstattung) können einmalig gefördert werden, sofern damit die Verwendung von EDV Fachprogrammen verbunden ist, die auch von Kirchenkreis und Landeskirche verwendet werden. Ziel ist ein komplikationsloser Datentransfer.

4. Kosten und Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt aus dem Struktur- und Innovationsfonds des Kirchenkreises.

Um die Planbarkeit dieser Förderung für die Kirchenkreissynode sicherzustellen, ist dieses Förderprogramm zeitlich befristet: die Fusion oder die Bildung des Pfarrsprengels muss bis zum 31.12.2028 erfolgt sein (Ende der ab 2023 beginnenden Wahlperiode der KGR).

Kosten für den Kirchenkreis:

Bei 66 % Förderung, incl. Personalkostensteigerung: € 35.000/ Stelle pro Jahr

12 Regionen unterschiedlicher Größe = max. € 420.000 p.a. x 5 Jahre = € 2,1 Mio.

Der Struktur- und Innovationsfonds muss für dieses Förderprogramm durch die Kirchenkreissynode aufgestockt werden.

Finanziert werden könnte diese Aufstockung durch eine Entnahme aus der Pfarrbesoldungsrücklage (Bestand 31.12.2021:€ 2.149.487,22) und der Lübecker Rücklage für Innovative Gemeindeübergreifende Projekte (Bestand 31.12.2021 € 1.081.887,83).

Konzept zur Weiterentwicklung des Fachdienstes Ev. Kindertagesstätten im Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg, Propstei Lauenburg

Ziel ist die Schaffung der notwendigen Voraussetzungen für die Übernahme der Trägeraufgaben für weitere Kirchengemeinden bzw. Kindertagesstätten

Für die Konzepterstellung hat es am 31.08.2021 einen Workshop unter Begleitung von Frau Kafke (Organisationsentwicklerin) und mit Beteiligung von Frau Eiben, Frau Wenck-Bauer und Frau Götze gegeben. Mit Frau Buller-Reinartz, die krankheitsbedingt nicht teilnehmen konnte, sind die Ergebnisse zu einem späteren Zeitpunkt diskutiert und abgestimmt worden.

1. Situationsanalyse

1.1 Derzeit sind im Fachdienst Ev. Kindertagesstätten 6 Mitarbeiterinnen beschäftigt:

Susanne Wenck-Bauer, Leitung (39 Wochenstunden)

Stellenanteile ursprünglich 50% für Leitung und Gremienarbeit (vorrangig auf Kreis- und Kirchenkreisebene) und 50% für allgemeine BWL-Beratung für alle KiTas der Propstei Lauenburg, zzgl. seit dem 01.01.2019 aufwachsende BWL-Aufgaben im Rahmen der Übernahme der Trägeraufgaben für zum Stichtag 01.10.21 13 KiTas

Nicole Götze, Pädagogische Leitung (39 Wochenstunden)

Zuständig u.a. für die pädagogische Weiterentwicklung und das Personalmanagement in den 13 Kindertagesstätten des Fachdienstes Ev. KiTas

Dorothea Beckmann, Sekretariat (10 Wochenstunden)

zuständig u.a. für Zuarbeit und Unterstützung von Frau Wenck-Bauer und von Frau Götze sowie verwaltungsseitige Unterstützung bei der Durchführung von Fortbildungen

Maren Liedtke (39 Wochenstunden)

zuständig für die pädagogische Fachberatung aller 54 Kitas in der Propstei Lauenburg mit den Schwerpunkten Qualitätsmanagement und Kinderschutz

Marion Dose (30 Wochenstunden)

zuständig für die allgemeine pädagogische Fachberatung aller 54 KiTas in der Propstei Lauenburg

Luisa Wendorf-Reimann (19,5 Wochenstunden)

zuständig für die allgemeine BWL-Beratung für die 54 KiTas in der Propstei Lauenburg

1.2 In den 13 vom Fachdienst Ev. Kindertagesstätten übernommenen KiTas werden rund 900 Kinder in 54 Gruppen von ca. 200 Pädagogischen Fachkräften betreut. Die Pädagogische Leitung hat die direkte Dienst- und Fachaufsicht über 11 KiTa-Leitungen.

2. Problemdarstellung und Lösungsansätze

2.1 Stelle Fachdienstleitung:

Die Stelle Fachdienstleitung besteht aus einem Stellenumfang von 50% für Leitung, Weiterentwicklung des Fachdienstes und Gremienarbeit auf Kreis-, Kirchenkreis- und

Verbandsebene. Die anderen 50% sind bisher für finanzwirtschaftliche Beratungsleistungen für die Träger der Einrichtungen und intern im Kirchenkreis vorgesehen. In den Jahren 2020 und 2021 waren dies insbesondere die Begleitung aller Träger bei den Verhandlungen von Finanzierungsvereinbarungen für den Übergangszeitraum 2021 bis 2024.

Seit dem 01.01.2019 sind zunehmend umfangreiche Trägeraufgaben für verschiedene Kirchengemeinden hinzu gekommen, die mit der Gesamtverantwortung für den Betrieb der Kindertagesstätten verbunden sind.

Die verschiedenen Rollen haben nach außen und innen zu Irritationen geführt. So tritt die Fachdienstleitung bei dem gleichen Amt einmal als Trägerin und einmal als Beraterin der Kirchengemeinden als Träger auf. Auch auf Kirchenkreisebene ist sie einerseits „Kundin“ und andererseits mitberatende Kollegin.

Grundsätzlich ist das derzeitige Arbeitspensum mit einer Vollzeitstelle nicht zu leisten. Wichtige strategische Aufgaben, wie z.B. die Erfassung der Auswirkungen der neuen Kita-Finanzierung auf den Betrieb KiTa oder die Erarbeitung eines unterstützenden Controllings können nicht mehr erfolgen. Es bedarf deshalb einer Umstrukturierung der Stelle.

Folgende Veränderungen werden empfohlen:

- ❖ **Die Stelle Sekretariat wird zum 01.01.2022 um 5 Stunden auf 15 Stunden und zukünftig entsprechend der Anzahl der dazu kommenden Einrichtungen aufgestockt, um die Fachdienstleitung sowie auch die pädagogische Leitung stärker im operativen Bereich zu unterstützen.**
- ❖ **Die Stelle BWL-Beratung wird in Abhängigkeit von der Anzahl der übernommenen KiTas aufgestockt. Bei 15 KiTas sind es 29,25 Wochenstunden, bei rund 20 KiTas eine Vollzeitstelle. Im gleichen Umfang gibt die Fachdienstleitung die allgemeine BWL-Beratung und das Controlling für alle Kitas ab. Für die BWL-Beratung der 54 Einrichtungen steht somit nach wie vor eine Vollzeitstelle zur Verfügung. Bei der Fachdienstleitung verbleiben neben der Leitung die interne und externe Gremienarbeit sowie die voraussichtlich in 2024 anstehenden neuen Verhandlungen für die Finanzierungsvereinbarungen ab dem 01.01.2025.**
- ❖ Es wird angedacht, dass die beiden pädagogischen Fachberaterinnen mittelfristig zurück in das Diakonische Werk in Ratzeburg wechseln. Dort kann die Zusammenarbeit mit den weiteren familienunterstützenden diakonischen Leistungen wieder gestärkt werden. Gleichzeitig wird dadurch die Unabhängigkeit ihrer Beratungsleistungen von dem zunehmend als Träger fungierenden Fachdienst Ev. KiTas möglich gemacht. Der regelmäßige Austausch zwischen den pädagogischen Fachberatungen und den pädagogischen Mitarbeitenden im Fachdienst ist sicherzustellen.

2.2 Stelle Pädagogische Leitung:

Seitdem Frau Götze Ihren Dienst am 01.08.2020 als Pädagogische Leitung aufgenommen hat, sind kontinuierlich neue KiTas mit den entsprechenden Trägeraufgaben hinzugekommen. Zum 01.10.2021 sind es 13 Einrichtungen verteilt über die Propstei Lauenburg.

Dabei ist der zeitliche Aufwand im ersten Jahr der Übernahme der Trägeraufgaben auf Grund der Unterschiedlichkeit der einzelnen Einrichtungen und ihrer Rahmenbedingungen besonders hoch. In allen Einrichtungen musste auch bedingt durch die neuen Vorgaben im Kindertagesstättengesetz

intensive Personalakquise betrieben werden.

So führte Frau Götze im Zeitraum vom 01.08.2020 bis zum 01.08.2021 69 Vorstellungsgespräche.

Zeitaufzeichnungen von Frau Götze können entnommen werden, dass die pädagogische Begleitung einer KiTa-Leitung im operativen Geschäft durchschnittlich rund 3 Wochenstunden benötigt. Hinzu kommt ein intensiver Austausch zu den Trägeraufgaben mit der Fachdienstleitung sowie ein interner Austausch im Fachdienst zu pädagogischen Themen.

Übergeordnete Aufgaben wie z.B. die Erarbeitung eines Rahmenkonzeptes auf Kirchenkreisebene sowie die Entwicklung von Strategien zum Thema Personalmanagement konnten lediglich noch am Rande bearbeitet werden.

Schon mit der jetzigen Anzahl der betreuten KiTa, vor allem aber mit Übernahme weiterer Trägerschaften bedarf es einer weiteren Personalressource im pädagogischen Bereich.

Eine personelle Unterstützung ist in zwei Richtungen möglich. Es wird eine halbe Stelle Personalmanagement geschaffen, damit von der pädagogischen Leitung bis zu 20 KiTas betreut werden können. Alternativ werden weitere pädagogische Stellen für die Begleitung vor Ort als Regionalleitungen geschaffen. Ab einer bestimmten Anzahl von Kitas ist auch eine Kombination aus beidem denkbar.

Folgende Anpassung an die Gegebenheiten wird empfohlen:

- ❖ **Es wird eine Erweiterung des Stellenplans Fachdienst Ev. Kindertagesstätten mit zwei Stellen für Personalmanagement und/oder Regionalleitungen in Abhängigkeit der Anzahl der übernommenen Kindertagesstätten empfohlen.**

3. Finanzierung

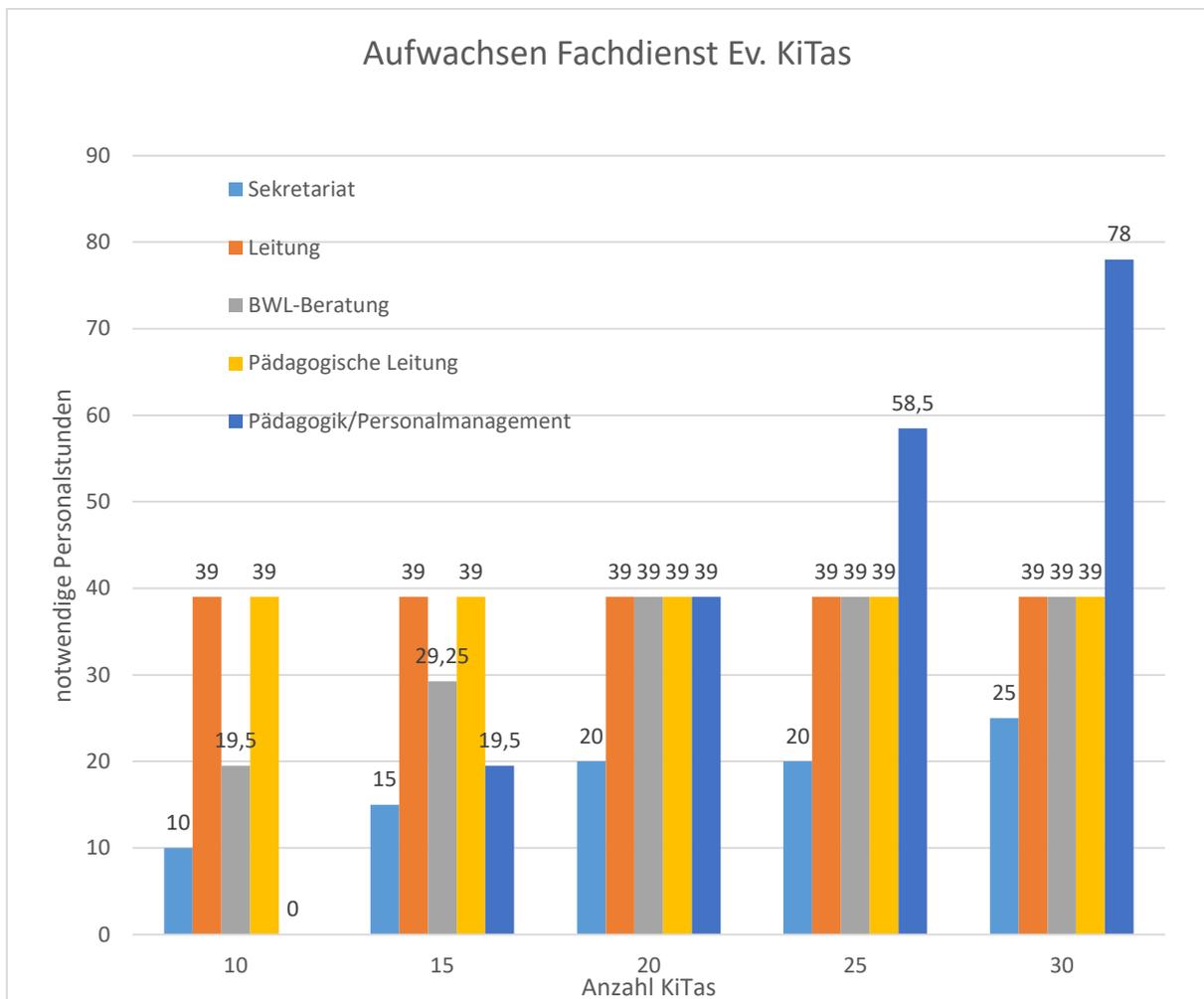
- 3.1 Die Refinanzierung der Kosten der Fachdienstleitungsstelle ist grundsätzlich über den neuen Verwaltungskostensatz des Kirchenkreises verhandelt worden. Mit Auslagerung der allgemeinen BWL-Beratung kann im Übergangszeitraum bis Ende 2024 in Abhängigkeit von dem Wachstum des Fachdienstes eine Unterdeckung von bis zu 35 % der Kosten der Leitungsstelle entstehen. Das entspricht einem Betrag in Höhe von jährlich bis zu rund 40.000 €.
- 3.2 Die Kosten der Erweiterung der BWL-Beratungsstelle sowie der Sekretariatsstelle sind über die Pauschale des Kirchenkreises, die in 2023 100% der Verwaltungskosten deckt, refinanziert.
- 3.3 Die Kosten für die pädagogische Leitungsstelle werden derzeit mit rund 71 % über einen gesonderten Kostensatz in den KiTa-Haushalten refinanziert. Die noch notwendige Zuweisung des Kirchenkreises aus Kirchensteuermitteln beträgt in 2022 29.600 €. Je Stelle Regionalleitung/Personalmanagement ist mit einer weiteren Unterdeckung von jährlich 30.000 € zu rechnen. Diese Schätzung setzt voraus, dass auch zukünftig alle Kommunen mit Übernahme der Trägeraufgaben dem neuen Verwaltungskostensatz für die Leistungen des Fachdienstes zustimmen.
- 3.4 Die Pädagogischen Fachberatungskosten sind bis auf weiteres zu 100 % über die KiTa-Haushalte refinanziert.

3.5 Für die Unterdeckungen in den Jahren bis Ende 2024 können zunächst die Rücklagen des Fachdienstes aus Kirchensteuermitteln in Höhe von rund 120.000 € (Stichtag 31.12.2020) zzgl. der in 2021 erwarteten Überschüsse eingesetzt werden.

Eventuelle Bedarfe über die Rücklagenentnahme hinaus werden bis Ende 2024 der jeweiligen Haushaltssynode vorgelegt.

3.6 Ab dem Jahr 2025 sollen die Kosten des Fachdienstes vollumfänglich im Rahmen der neuen Kindertagesstättenfinanzierung des Landes Schleswig-Holstein über die KiTa-Haushalte refinanziert werden.

4. Personelles Aufwachsen des Fachdienstes in Abhängigkeit von der Anzahl der KiTas



Stand 05.05.2021

Konzept zur Verwendung des Kirchlich-Diakonischen Profilbeitrages

Das Ev.-Luth. Kindertagesstättenwerk (Kitawerk) ist ein Zusammenschluss aller Kindertagesstätten der Ev. Luth. Kirchengemeinden, Propstei Lübeck, und der Kindertagesstätten der Diakonie Kinderwelt, Gemeindediakonie Lübeck gGmbH. Zum Kitawerk gehören 37 Kindertagesstätten mit Zugehörigkeit zu den Kirchengemeinden in ihren Stadtteilen. Neben dem Gesellschaftsvertrag gibt es zwischen dem Kitawerk und jeder Kirchengemeinde als Gesellschafter einen Kooperationsvertrag, der ausdrücklich besagt, dass die Verantwortung für die religionspädagogische Arbeit bei der Kirchengemeinde liegt. Das bedeutet, dass jede Kirchengemeinde die Formen der religionspädagogischen Arbeit verantwortet und gestaltet. So gibt es Gottesdienste in den Kirchen und Kindertagesstätten zu den Festen des Kirchenjahres und als Familiengottesdienste. Es gibt biblische Erzählungen mit den Pastor*innen in den Kindertagesstätten, Bibelwochen, Lichterfeste, St. Martin-Feste, Begrüßungsgottesdienste zum neuen Kitajahr und Gottesdienste zur Verabschiedung der Kinder, die zur Schule wechseln.

In der Propstei Lauenburg sind zum Stichtag 01.04.2021 42 Kindertagesstätten in Trägerschaft der Ev.-Luth. Kirchengemeinden. Für 12 Einrichtungen hat der Fachdienst Ev. Kindertagesstätten die Trägeraufgaben im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung von den Kirchengemeinden übernommen. Die Einrichtungen sind eng über die religionspädagogische Arbeit mit den Kirchengemeinden verbunden. Die Fortführung der in den Jahren gewachsenen und gelebten Zusammenarbeit für die vom Kirchenkreis verantworteten Kindertageseinrichtungen ist in einer Anlage zum Kooperationsvertrag verankert.

Die Formen der Zusammenarbeit sind vielfältig. Dazu gehören Kinderbibelwochen, Besuche in den KiTas, Schulung der pädagogischen Mitarbeitenden, Angebote für Eltern und Vieles mehr.

In jeder Kindertagesstätte im Kirchenkreis Lübeck-Lauenbrug gibt es das Selbstverständnis und die Grundhaltung der integrierten Religionspädagogik. Die Kinder werden mit ihren Persönlichkeiten und Lebensgeschichten ernst genommen. Wertschätzung, Toleranz, Hilfsbereitschaft, Vertrauen und Achtung gegenüber den Mitmenschen und der Schöpfung werden im täglichen Miteinander gelebt. Die Kindertagesstätte ist ein **kirchlicher Ort**, in dem es möglich ist, über Gott und den eigenen Glauben zu reden. Sie bietet die ersten Schritte zur Entwicklung einer eigenen religiösen Identität. Kinder aus nicht-christlichen Familien werden ermutigt und wertgeschätzt, ihre Religion zu entdecken, zu leben und anderen davon zu erzählen.

Im Kindergartenalter stellen die Kinder Fragen zu sich selbst und zu Gott. Zum Beispiel: Wer bin ich? Wer ist Gott? Wo komme ich her? Wo lebt Gott? Warum müssen Menschen und Tiere sterben? Was passiert, wenn ich tot bin? Zu all diesen Fragen wollen die Einrichtungen religionspädagogische Angebote machen und zu eigenen Antworten anregen. So können die Kinder ihr eigenes Gottesbild bilden und es einordnen in ihr Verständnis von der Welt. Nicht alle Fragen können beantwortet werden, auch die Mitarbeiter*innen müssen Fragen offen lassen. Jedoch machen sie damit deutlich, dass Unsicherheiten zum Glauben dazugehören. Die integrierte Religionspädagogik durchzieht den gesamten Alltag der Kindertagesstätte. Sie versteht sich in den Evangelischen Kindertageseinrichtungen nicht als ein Element, das zur pädagogischen Arbeit hinzukommt, sondern als Grundhaltung. Die Haltung der pädagogischen Mitarbeiter*innen, die gewählte Erzählform, die Gestaltung und das Erleben biblischer Geschichten, das Singen von christlichen Liedern, die Gebete, die christlichen Symbole und Rituale sowie das Feiern der großen christlichen Feste geben den Kindern Angebote zum Verstehen und Anregungen, selbst ins Denken, Fragen und Deuten zu kommen. So können Kinder in den Einrichtungen des Kirchenkreises Lübeck-Lauenburg „Mit Gott groß werden“ und so sind die Kindertagesstätten kirchliche Orte.

I. Gemeinsame Verwendung von KDP-Mitteln:

Die Grundhaltung der integrierten Religionspädagogik erfordert von den Mitarbeiter*innen eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Glauben und eine eigene Sprachfähigkeit. Beides ist nicht automatisch mit der Religionszugehörigkeit gegeben. Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass für die persönliche Auseinandersetzung und die eigene Sprachfähigkeit die Fortbildung „Theologisch Religionspädagogische Grundqualifizierung“ (TRG) des VEKs sehr unterstützend ist. Die Mitarbeiter*innen kommen mutiger und gestärkt von diesen Fortbildungen zurück und haben Lust, die integrierte Religionspädagogik in der Einrichtung zu leben. Sie übernehmen Verantwortung für die Gestaltung von religionspädagogischen Angeboten in den Einrichtungen, eignen sich entsprechende Methoden an, um die biblischen Geschichten altersgerecht zu vermitteln und geben ihre Kompetenzen in das Team hinein. Neben der Theologisch Religionspädagogischen Grundqualifizierung gibt es als zweites Modul den Theologisch Religionspädagogischen Aufbaukurs (TRA), der zu Auseinandersetzung mit anderen Religionen anregt. Auch dieser Kurs wird von den Mitarbeiter*innen nachgefragt. Beide Kurse finden in drei Blöcken statt mit 14 bzw. 12 Seminartagen. Die Tagungsorte über den VEK sind Breklum oder Koppelsberg. Neben diesen Kursen soll den Mitarbeiter*innen auch TRG-Kurse in Lübeck oder auf der Bäk in Ratzeburg angeboten werden. Mitarbeiter*innen, die familiär gebunden sind und nicht 14 bzw. 12 Seminartage außerhalb ihrer Familie verbringen können, wünschen sich eine solche Möglichkeit vor Ort.

Stand 05.05.2021

Die KDP-Mittel werden anteilig für TRG- und TRA-Kurse eingesetzt mit dem Ziel, die Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen des Kirchenkreises zu stärken und damit die Grundhaltung der integrierten Religionspädagogik in den Einrichtungen zu schärfen.

II. Weitere Verwendung der KDP-Mittel

a) Kitawerk Lübeck

- Zur Schärfung des Profils und zur Unterstützung der Mitarbeiter*innen des Kitawerkes ist seit 2016 eine Erzieherin als Fachkraft für Religionspädagogik tätig. Die Mitarbeiterin hat eine Weiterbildung zur Religionspädagogischen Referentin des VEKs absolviert und verfügt über vielseitige und fundierte Kenntnisse in der Religionspädagogik. Sie bietet religionspädagogische Arbeitsgruppen für die Mitarbeiter*innen an, in denen es um Kompetenzvermittlung und Erfahrungsaustausch geht. Sie hat ihren Standort in der Kindertagesstätte „Haus in der Sonne“, wo sie die religionspädagogischen Angebote verantwortet. Die Arbeitgeberkosten werden ausschließlich aus KDP-Mitteln getragen.

- Menschen anderen Glaubens in ihrer Religion einfühlsam, respektvoll und differenziert zu begegnen, das Gespräch für Gemeinsames und Verbindendes zu suchen, ist Grundlage christlichen Handelns. Neben TRG – und TRA – Kursen sollen Mitarbeiter*innen und auch Einrichtungen deshalb die Möglichkeit erhalten, sich in Fortbildungen mit Themen wie Religionssensibler Arbeit und Interkulturelle Öffnung auseinanderzusetzen.

--Über die oben beschriebene Verwendung der Mittel hinaus werden aus den KDP-Mitteln gemeinsame Gottesdienste aller Kindertagesstätten finanziert. Solche Gottesdienste bedürfen einer sorgfältigen Vorbereitung mit entsprechendem logistischem Aufwand und Kosten (z.B. im Lutherjahr Busfahrten der Kinder aus den Einrichtungen in die St. Marien-Kirche). Hierfür stehen mit Umsetzung des Kita-Reform-Gesetzes ausschließlich die KDP-Mittel zur Verfügung. Gleiches gilt für Anschaffungen, die zur religionspädagogischen Arbeit dienen.

b) Propstei Lauenburg

- Im Fachdienst Ev. Kindertagesstätten wird aus KDP-Mitteln eine Teilzeitstelle für die religionspädagogische Fachberatung geschaffen. Diese unterstützt und berät in allen religionspädagogischen Fragestellungen und organisiert für die Mitarbeitenden in den Einrichtungen bedarfsgerechte religionspädagogische Fortbildungen. Ein weiterer

Schwerpunkt ist die Vernetzung der vor Ort Tätigen bzw. Beauftragten zur Stärkung des evangelischen Profils. Dabei wird es Aufgabe der Fachberatung sein, gemeinsame Projekte zu initiieren und zu begleiten und die übergeordnete Öffentlichkeitsarbeit zu verantworten.

- Für die Verwendung des kirchlich-diakonischen Profilbeitrags vor Ort entwickeln die Kirchengemeinden für sich oder für die Region gemeinsam mit den Kindertageseinrichtungen Konzepte, wie die integrierte Religionspädagogik befördert wird und nachhaltig ist.

Die derzeitigen strukturellen Veränderungen mit ihren Auswirkungen auf die Wahrnehmung von Kirche vor Ort sind dabei zu berücksichtigen. Die Konzepte enthalten Aussagen zur inhaltlichen Arbeit, den dafür notwendigen Personal- und Sachkosten und der Anbindung der Arbeit an die Kirchengemeinden. Die Ausgestaltung des Gedankens der Brückenfunktion zwischen Kirchengemeinde und KiTa ist dabei zu verdeutlichen.

Bei dieser Brückenfunktion geht es um die Einbettung der jeweiligen Kindertageseinrichtung in das gemeindliche Leben der Kirchengemeinde vor Ort. Mit Blick auf die ländlichen und kleinstädtischen Strukturen in der Propstei Lauenburg wird auf diesem Weg Familien über die Kindertageseinrichtung ein Zugang und ein Kennenlernen ihrer Kirchengemeinde ermöglicht. Kirchengemeindliche Angebote für Kinder und Familien werden enger mit der Kindertageseinrichtung verknüpft. Dies kann auf vielfältige Weise geschehen je nach den Gegebenheiten der Kirchengemeinde oder der Region. Aus KDP-Mitteln könnten Diakon*innen oder Kirchenmusiker*innen in der Kindertageseinrichtung Projekte begleiten. Ebenso könnten Mitarbeitende der Kindertageseinrichtung aus der Verwendung von KDP-Mitteln im Bereich der Kinderkirche oder bei Familiengottesdiensten mitwirken. So dass der kirchlich-diakonische Profilbeitrag die integrierte Religionspädagogik in der Kindertageseinrichtung stärkt, dieses aber auch in die Kirchengemeinde wirkt und Familien dort Raum eröffnet wird.

Die religionspädagogische Fachberatung unterstützt und begleitet diese Prozesse.

Eine Auszahlung des kirchlich-diakonischen Profilbeitrags ist an ein schriftlich erarbeitetes Konzept mit Anmeldung der notwendigen Mittel gebunden.

Leitfaden zur Erarbeitung eines Konzeptes zur integrierten Religionspädagogik:

Teil I: Inhaltliche Arbeit und Anbindung an die Kirchengemeinde

Beschreibt die Stärkung des evangelischen Profils der Kita und die Verknüpfung der Angebote für Kinder und Familien mit der Kirchengemeinde. Dies kann über integrierte Religionspädagogik und sozialdiakonische Projekte geschehen. Das Konzept beinhaltet Zielformulierungen und die dazugehörigen inhaltlichen Maßnahmen zur Zielerreichung. Das können bspw. Aussagen zu (religionspädagogischen) Kompetenzen in Kita und

Kirchengemeinde und deren Schnittstellenbeschreibung und/oder Synergieeffekte sein. Ausführungen hierzu können konkret sein:

- Religionspädagogische Projekte übergreifend in Kita und Kirchengemeinde
- gemeinsame Veranstaltungen von Kita und Kirchengemeinde im Kita- und Kirchenjahr
- das bewusste Einsetzen derselben religionspädagogischen Materialien in Kita und Kirchengemeinde
- gemeinsame Unterstützung und Einbindung von Familien
- Ideen zu einer kinderfreundlichen Gemeinde
- Angebote für pädagogische Fachkräfte zur Glaubensentwicklung und Stärkung der Evangelischen Identität
- gemeinsame (Bildungs-)Veranstaltungen für Mitarbeitende aus Kita und Kirche
- das Evangelische Profil zur Personalbindung.

Teil II: Notwendige Personal- und Sachkosten

Beschreibt strukturelle Maßnahmen und die Bereitstellung von Ressourcen zur Erreichung der in Teil I beschriebenen Ziele. Das können bspw. Aussagen zu den Strukturen für (religionspädagogische) Kompetenzen in Kita und Kirchengemeinde sein. Ausführungen hierzu können konkret sein:

- Freistellung einer Fachkraft (z.B. in einer Region) für das evangelische Profil
- Stellenanteile für Religionspädagogik für eine pädagogische Fachkraft in der Kita mit Brückenfunktion zur Kirchengemeinde
- Stellenanteile einer pädagogischen Fachkraft oder einer/s Mitarbeitenden aus der Kirchengemeinde (Diakon*in, Kirchenmusiker*in u.a.) für die Gestaltung der Zusammenarbeit Kita und Kirchengemeinde
- Etat für regelmäßige Planungstreffen zwischen Kita-Team und Pastor*in/Gemeindepädagog*in
- Etat für weitere Treffen oder Fortbildungen, um gemeinsam Querschnittsthemen in der Religionspädagogik aufzugreifen (z.B. Verknüpfung von Inklusion, Partizipation oder Beschwerdemanagement, interreligiöses Miteinander, Kontakt mit Familien ohne religiöse Festlegung, Willkommen für geflüchtete Kinder, Sozialraumorientierung, Gender und Religionspädagogik, Seelsorge für Kinder, u.a.)
- Etat für Angebote der Kirchengemeinde für Familien im direkten Anschluss an die Kita-Zeit
- Materialien für die religionspädagogische Arbeit
- Festschreibung von Ressourcen zur Stärkung der evangelischen Identität der Mitarbeitenden und zur Personalbindung
- Ressourcen für sozialdiakonische Projekte

Stand 05.05.2021

Quellenhinweise und Literaturtipps: Die konkreten Ideen sind aus dem „Leitfaden Der Kirchlich-Diakonische Profilbeitrag (KDP) im Zuge der Kita-Reform Schleswig-Holstein“ und „Miteinander für die Kinder! Die Beziehung von Kita und Kirchengemeinde aktiv gestalten. Ein Werkstattbuch.“ Beide vom Verband Evangelischer Kindertagesstätten (VEK). Das Werkstattbuch beschreibt praxisnah wie Kirchengemeinde und Kita zu gemeinsamen Zielen in der Zusammenarbeit gelangen können.

Ein Vergabegremium wird in Aussicht genommen. In diesem sind Trägervertreter, Kirchengemeinde, KiTa-Leitung und pädagogische Fachberatung vertreten.

III. Umfang des für die Umsetzung notwendigen Profilbeitrages

Pro betreutem Kind ist in den Jahre 2022 bis 2024 ein entsprechend der rückläufigen Zuweisung aufsteigender kirchlicher Profilbeitrag notwendig. Im Jahr 2022 sollen es 60,-€, im Jahr 2023 120,-€ und im Jahr 2024 180,- € sein. Dabei wird die am 01.01.2022 vorhandene Anzahl der betreuten Kinder auf den Zeitraum bis 2024 festgeschrieben. Gut ein Drittel 38% der in 2020 ausgezahlten Zuweisungen in die KiTa-Haushalte, ursprünglich waren 25% geplant, dienen im Zieljahr 2024 der Konsolidierung des Kirchenkreis-Haushaltes.

In 2024 ist eine erneute Verständigung über den Umfang des kirchlich-diakonischen Profilbeitrages herbeizuführen. Dabei ist die Verstetigung der KDP-Mittel notwendig, um das evangelische Profil in den Einrichtungen nachhaltig zu stärken und die Anbindung an die Kirchengemeinde vor Ort zu sichern.