

Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig

ZUKUNFTS- PROZESS

LEBENDIGE KIRCHE 2030

STRATEGISCHE PROJEKTE

IN EIN LAND, DAS ICH DIR ZEIGEN WILL (1.MOSE 12,1)

AUF DEM WEG ZU EINEM GEPLANTEN WANDEL DER KIRCHLICHEN ARBEIT BIS 2030

Christinnen und Christen hören auf die Stimme Jesu Christi. Sie sind getragen von seinem Zuspruch: „Siehe, ich bin bei euch alle Tage bis an der Welt Ende“ (Mt 28,20). Zugleich stellen sie sich dem Anspruch, der sich damit verbindet: „Was ihr dem geringsten meiner Brüder [und Schwestern] getan habt, das habt ihr mir getan.“ (Mt 25,40). Im Laufe der Zeiten hat sich **immer wieder verändert**, wie Menschen das Evangelium im Kontext ihrer Lebenssituation verstanden und welche Gestalt sie davon ausgehend ihrem Glauben und ihrem Zusammenleben gaben.

Gesellschaftliche Veränderungen erfordern in Verbindung mit einem mittelfristig weiter **zurückgehenden Kirchensteueraufkommen** mit großer Dringlichkeit, dass wir in Auseinandersetzung mit bestehenden und zu erwartenden Herausforderungen und in Rückbesinnung auf den Zuspruch und Anspruch des Evangeliums über die Aufgaben der Kirche im Braunschweiger Land in den kommenden Jahren vertieft nachdenken und sie **in Inhalt und Form neu ausrichten**.

DIE SITUATION

Die Beschreibung der Situation hat sich gegenüber dem, wie das Strategiepapier „Lebendige Kirche 2030“ vom letzten Herbst die Lage der Kirche beschreibt, aufgrund der eingegangenen Rückmeldungen und der Diskussionen in diesem Jahr erweitert. Soziologische Perspektiven in Verbindung mit Schlagworten wie Säkularisierung, Individualisierung oder Pluralisierung wurden als nicht ausreichend wahrgenommen, um die gegenwärtige Situation zu verstehen. Sie müssen um **kulturwissenschaftliche** und **ethnologische Ansätze** ergänzt werden. Das erlaubt den Blick über das kirchliche Leben hinweg auf die **Gesamtheit kultureller Sinnhorizonte**. So wird das komplizierte Gemisch aus rationalen und irrationalen, pragmatischen und ideologischen, atheistischen und religiösen Lebensanschauungen und Haltungen verschiedenster Traditionslinien sichtbar. Zugleich wird auf diese Weise der Horizont auf das hin erweitert, was Menschen nur schwer in Worte fassen können, sondern sich in Bildern, Symbolen, Gefühlen, Körpererfahrungen und Handlungen ausdrückt.

Im Laufe der letzten drei Generationen haben wissenschaftliche, technische und medizinische Fortschritte die **Lebensmöglichkeiten stark erweitert**. Gesundheit, Lebenserwartung und Wohlstand, Bildungs- und Karrierechancen, Entscheidungsspielräume und Freizeitmöglichkeiten sind für viele Menschen enorm gestiegen. Das Verständnis von Geschlechtlichkeit, das Verhältnis von Mann und Frau und die Formen des familiären Zusammenlebens haben sich

verändert. Menschen sind mobiler als früher. Es gibt weniger Kinder und mehr ältere Menschen. Ein Viertel der Bevölkerung Deutschlands hat einen Migrationshintergrund. Das Leben ist bunter geworden und stellt unser Zusammenleben vor neue Herausforderungen. **Vereine, Parteien, Gewerkschaften und Kirchen haben an Integrationskraft verloren.** Die damit verbundenen Bindungen, Praktiken und Überzeugungen verblassen zunehmend. Menschen genießen die Freiheit individueller Lebensgestaltung. Zugleich leiden sie unter Einsamkeit und sehnen sich nach Gemeinschaft.

Zwischenmenschliche Kontakte sind zunehmend **medial vermittelt**. Bild- und tonvermittelte Formen nehmen zu. Die schriftliche Kommunikation nimmt ab und verändert sich gleichzeitig durch den Gebrauch digitaler Medien. Fernsehen und Radio sind gegenwärtig noch immer die reichweitenstärksten und nutzungsintensivsten Angebote. Dagegen sank die Auflage der Tages- und Wochenzeitungen seit 1990 um mehr als die Hälfte, während die Mediennutzung über das Internet stark zugenommen hat.

Noch nicht absehbar sind die Folgen der **Corona-Pandemie** auf Lebensstile, Wertehaltungen, Kommunikationsstrukturen und Institutionen. Zugleich liegt die größte aktuelle Herausforderung in der Notwendigkeit zur Bewältigung der **ökologischen Folgen** der Industrialisierung. Sie wird uns in den kommenden Jahren und Jahrzehnten zu **tiefgreifenden Veränderungen zugunsten einer nachhaltigen Lebensweise** zwingen.

Das alles hat **vielfältige Auswirkungen** auf das kirchliche Leben und die kirchliche Arbeit, manche davon **positiv**, manche **negativ**. Nach vielen Veränderungen seit Ende der 1960er Jahre steht bis 2030 erneut ein Wandel an. Er ist ausgelöst durch weiter **abnehmende Mitgliederzahlen, sinkende Kirchensteuereinnahmen, Traditionsabbrüche**, den **demografischen Wandel** und die dahinterstehenden beschriebenen gesellschaftlichen Entwicklungen. Aktuell die größte praktische Herausforderung liegt dabei in dem zu erwartenden **Fachkräftemangel**, insbesondere im Blick auf den theologischen Nachwuchs.

VIER STRATEGISCHE PROJEKTE ALS ERSTE SCHRITTE AUF DEM WEG

Was ist seit dem letzten Zwischenbericht vom Mai 2020 geschehen? Nach ersten, thematisch allgemein gehaltenen Veranstaltungen wurden drei weitere Video-Konferenzen zu den Themen „Auftrags- und Kirchenverständnis“, „Berufliche Rollen und Dienstgemeinschaft“ und „Gemeindeformen“ veranstaltet. Zudem sind weitere Kommentare schriftlich eingegangen und wurden im Internet dokumentiert. Der Landesbischof hat in den vergangenen Monaten die Mehrzahl der Propsteisynoden und Pfarrkonvente besucht, über Hintergründe und Themen des Zukunftsprozesses informiert und zur kritischen Diskussion aufgerufen.

Auf der Sitzung der Lenkungsgruppe im Juni wurde auf Grundlage einer ersten Sichtung der eingegangenen Stellungnahmen und der Diskussionen auf den Videokonferenzen entschieden, für die Tagung der Landessynode im November

Skizzen für zunächst vier strategische Projekte zu erarbeiten, in deren Rahmen der geplante Wandel der kirchlichen Arbeit in den kommenden Jahren konkret vorangetrieben werden soll:

- **Geistliches Leben und Theologie**
- **Seelsorgliche Kirche und Diakonie**
- **Erprobungsräume**
- **Netzwerkorientierte Zusammenarbeit in der Kirche**

Im Rahmen des **ERSTEN PROJEKTS** sollen drei Themenfelder bearbeitet werden: Der Teilbereich Theologie fragt nach **Gottesbildern** und **Leitbildern der kirchlichen Arbeit** in Auseinandersetzung mit der sich verändernden Lebenswelt der Menschen, besonders im Blick auf die digitale Kommunikation. Im Blick auf das **gottesdienstliche Leben** geht es um Fragen der Gestaltung von regionalen Gottesdienstlandschaften im Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen und die Erprobung neuer homiletischer, liturgischer und kirchenmusikalischer Formen von Andachten, Gottesdiensten und Kasualien. Im Themenfeld **Spiritualität** steht die Entwicklung von Maßnahmen zur geistlichen Stärkung der Mitarbeiterschaft im Zentrum der Aufmerksamkeit.

Im Rahmen des **ZWEITEN PROJEKTS** sollen in einer **gemeinsamen Sicht auf Seelsorge und Diakonie** Grundlinien für eine auf die **Bedürfnisse der Menschen** ausgerichtete Handlungsperspektive der kirchlichen Arbeit erarbeitet werden. Es zielt auf einen Dienst an einzelnen Menschen, familiären Gemeinschaften und dem Gemeinwesen, der der **Dimension des Heiligen** an den **Lebensorten** der Menschen und deren **Lebenspraxis** Raum gibt und fragt nach der künftigen Gestalt der Beziehungen des kirchlichen Lebens zu anderen Teilen der Gesellschaft. Dabei orientiert es sich am Verständnis der **Kirche als Netzwerk kirchlicher Orte** und bezieht gemeindliche und übergemeindliche, seelsorgliche und diakonische Formen gleichwertig aufeinander. Erfahrungen von Seelsorge und Diakonie mit **außerkirchlichen Milieus, Kooperationspartnern** und **gesamtgesellschaftlichen Themen** sollen für die gesamte kirchliche Arbeit fruchtbar gemacht und öffentlich sichtbar dargestellt werden.

Das **DRITTE PROJEKT** soll Fragen der **Erprobung** bearbeiten und unterscheidet dabei zwei verschiedene Typen. Zum einen sollen neue Strukturen und Formen der **Präsenz kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** in der Fläche und der Zusammenarbeit zwischen Berufsgruppen und mit Ehrenamtlichen ausprobiert werden. Zum anderen geht es um **neue Formen der Kommunikation des Evangeliums** über die parochiale Zuständigkeit hinaus mit einem Fokus auf der Sozialraumorientierung und der Kooperation mit nichtkirchlichen Partnern. Das Ziel besteht nicht darin, Insellösungen zu schaffen, sondern Pilotprojekte durchzuführen, die als Muster für eine breite Umsetzung dienen, ohne dabei regionale Besonderheiten aus dem Blick zu verlieren.

DAS VIERTE PROJEKT erarbeitet Lösungen für Probleme im Blick auf die **Gewinnung, den Einsatz, die Führung, die Begleitung und die Entwicklung haupt-**

neben- und ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Fokus liegt hier auf der Idee multiprofessioneller Teams. Konkret wird es vor allem darum gehen, mithilfe eines flexiblen Personaleinsatzes der zunehmenden Zahl von Vakanzen im Bereich der Pfarrstellen etwas entgegenzusetzen.

Die Skizzen für die vier strategischen Projekte sind als Teil dieser Beschlussvorlage angehängt. In ihnen bilden sich die Schwerpunkte der Diskussionen in diesem Jahr ab. **Weitere Diskussionen** werden im kommenden Jahr folgen. Sie sollen die Gelegenheit bieten, bestehende Projekte zu konkretisieren und ggf. durch **weitere Projekte** zu ergänzen, z. B. zur **Zukunft des Ehrenamtes**.

ERSTE UMRISSE EINER KÜNFTIGEN GESTALT DES KIRCHLICHEN LEBENS

Aus den vier Projektskizzen ergeben sich – in aller Vorläufigkeit – erste Umriss einer künftigen Gestalt des kirchlichen Lebens als Reaktion auf die beschriebenen Herausforderungen. Eine zweifache Grundbewegung ist erkennbar:

- eine geistliche Bewegung, die darauf zielt, das **Vertrauen auf die Selbstwirksamkeit des Wortes Gottes zu vertiefen**,
- eine Bewegung, die in Auseinandersetzung mit bestehenden Herausforderungen **neu** danach fragt, wie eine das **Evangelium bezeugende, eine seelsorgliche und eine diakonische Bewegung** hinein in die **Lebensorte** der Menschen und ihre **Lebenspraxis** aussehen kann.

Dabei gewinnen folgende Gesichtspunkte Bedeutung:

Die Gestaltung von Arbeitszusammenhängen und Strukturen folgt dem Kirchenbild einer **Gemeinschaft der Wechselseitigkeit und des Teilens in der Vielfalt** unterschiedlicher Frömmigkeits-, Arbeits-, Lebens-, Gemeinde- und Organisationsformen, Gaben und Rollen, innerhalb unserer Landeskirche, in der Gemeinschaft mit anderen Landeskirchen, mit unseren Partnerkirchen und anderen Konfessionen. **Tendenzen der Selbstabschließung werden überwunden.**

Neben der Pflege der Kultur des gottesdienstlichen, kirchenmusikalischen und geistlichen Lebens, Seelsorge und Diakonie werden Arbeits-, Sozial- und Organisationsformen erprobt, die darauf zielen, **Menschen ohne christliche Sozialisation mit dem Evangelium in Verbindung zu bringen.**

Die **Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien** in all ihren Lebensformen einschließlich Kindertagesstätten, Religionsunterricht, Erwachsenen- und Familienbildungsstätten genießt weiterhin hohe Bedeutung.

Präsenz und Ansprechbarkeit in der Fläche werden angesichts sinkender Personalstellen und Vakanzen durch die weitere Regionalisierung der kirchlichen Arbeit, die Bündelung von Verwaltungsaufgaben sowie neue Konzepte für den Einsatz haupt-, neben- und ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesichert.

Zugleich werden verstärkt kirchliche Orte gefördert, die mit ihrem **Profil besondere Chancen für die Kommunikation des Evangeliums bieten.**

Multiprofessionelle Teams gestalten das kirchliche Leben in der Spannung lokaler und regionaler Perspektiven, wohnortbezogener und funktionaler Arbeitsweisen, kirchlicher und diakonischer Verankerung, traditioneller und moderner, interaktionaler und medialer Formen.

Leistungs- und Verwaltungsstrukturen unterstützen den notwendigen Wandel des kirchlichen Lebens.

BEDINGUNGEN DES GELINGENS

- **EINE KULTUR DES WANDELS IST GEWOLLT, WIRD GELEBT UND GEFÖRDERT.**
- **WESEN UND AUFTRAG DER KIRCHE WERDEN LAUFEND BERÜCKSICHTIGT.**
- **FÜR DIE UMSETZUNG DER PROJEKTE IST EINE UMSETZUNGSORGANISATION GEBILDET UNTER BEACHTUNG BESTEHENDER LANDESKIRCHLICHER GREMIEN UND LEITUNGSORGANE.**
- **VERANTWORTLICHKEITEN SIND GEKLÄRT.**
- **INFORMATIONSD- UND KOMMUNIKATIONSFLÜSSE SIND GEKLÄRT.**
- **BETEILIGUNGSFORMEN SIND DEFINIERT UND WERDEN ANGEWANDT. DIE PROJEKTBETEILIGTEN SIND IN EINEM TRANSPARENTEM VERFAHREN BESTIMMT.**
- **DIE ZAHLREICHEN QUERVERBINDUNGEN ZWISCHEN DEN VIER PROJEKTEN WERDEN BEACHTET.**
- **DIE PROJEKTE WERDEN AUFEINANDER ABGESTIMMT VORANGETRIEBEN.**
- **ES GIBT AUSREICHENDE RESSOURCEN FÜR DIE UNTERSTÜTZUNG DES WANDELS.**
- **DIE FORMEN DER DISKUSSION ÜBER WEITERE THEMEN DES WANDELS SIND BESTIMMT.**

NÄCHSTE SCHRITTE BIS ENDE 2022

1. **AUFBAU EINER UMSETZUNGSORGANISATION UNTER BERÜCKSICHTIGUNG BESTEHENDER LANDESKIRCHLICHER GREMIEN UND LEITUNGSORGANE**
2. **ORGANISATION VON INFORMATIONSD- UND KOMMUNIKATIONSFLÜSSEN**
3. **KONKRETISIERUNG VON BETEILIGUNGSFORMEN**
4. **KLÄRUNG DER NOTWENDIGEN RESSOURCEN AB 2023 UND ANMELDUNG FÜR DEN HAUSHALT**
5. **KONKRETISIERUNG DER PROJEKTSKIZZEN UND ERSTE SCHRITTE DER UMSETZUNG**

GEISTLICHES LEBEN UND THEOLOGIE

AUSGANGSSITUATION – WO STEHEN WIR HEUTE?

Die abnehmende Zahl von Gottesdienstbesuchern, Amtshandlungen und Mitgliedern, sinkende Finanzen, gesellschaftlicher Bedeutungsverlust, Fachkräftemangel und demografische Veränderungen erfordern nicht nur Anpassungen im Blick auf Personalstellen, Gebäude, Finanzen und Strukturen, sondern gleichzeitig **einen Wandel der inhaltlichen Ausrichtung der kirchlichen Arbeit.**

Die Gesellschaft hat sich seit Mitte des 19. Jahrhunderts im Zuge der Industrialisierung zunehmend arbeitsteilig organisiert. Damit gingen der Kirche viele Aufgaben verloren, auf Kosten ihrer Stabilität. Die Lebenswelten der Menschen sind seit Ende der 1960er und noch einmal verstärkt nach 1990 vielfältiger geworden mit großen Unterschieden in Alltagsstrukturen, Sprache, Kommunikationsverhalten und Wertehaltungen zwischen einzelnen Milieus. Das kirchliche Leben überschneidet sich nur noch mit wenigen von ihnen. Damit wird die Kommunikation des Evangeliums kontextärmer. **Der Glaube droht in die Isolation zum Leben zu geraten.**

Unsere Gesellschaft ist geprägt von einer bunten Mischung verschiedener Lebens- und Weltanschauungen aus pragmatischen und ideologischen, wissenschaftlichen und magischen, rationalen und irrationalen, atheistischen und religiösen Haltungen. Diese Situation stellt die kirchliche Arbeit vor große **Herausforderungen, die befreiende und zurechtbringende Kraft des Evangeliums für das Leben des Einzelnen und das gesellschaftliche Zusammenleben verständlich und erlebbar zu machen.** Dabei darf sich der Blick nicht auf das kirchliche Leben beschränken, sondern muss das kulturelle Leben als Ganzes erfassen, einschließlich der drängenden Fragen nach den Folgen der Pandemie, den Grenzen des Wachstums und dem Wandel zu einem nachhaltigen Lebensstil, den Herausforderungen der Globalisierung und dem Ausbau der digitalen Medien.

ZIELSETZUNG – WO WOLLEN WIR HIN?

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung fragt das strategische Projekt nach dem **notwendigen Wandel des geistlichen Lebens im Braunschweiger Land.** Es beschäftigt sich mit Fragen der Kultur von Gottesdienst, Predigt, Liturgie, Kirchenmusik und Spiritualität. Es bearbeitet die sich in diesem Zusammenhang stellenden theologischen und praktischen Fragen im Blick auf Gottesbilder, Hermeneutik, Homiletik und Liturgik, Spiritualität, Musik, Auftrags-, Gemeinde- und Kirchenverständnis.

Es entwickelt **Maßnahmen zur Lösung bestehender Probleme** und Wege zu ihrer Umsetzung. Dabei sind folgende Fragestellungen leitend:

- **Wie kann die vorfindliche Situation theologisch angemessen gedeutet werden?**
- **Wie können wir die befreiende Kraft des Evangeliums für die Menschen heute freilegen? Wie können wir Menschen neugierig machen auf das Evangelium?**
- **Zu welchen Gelegenheiten kommen Menschen heute innerhalb des kirchlichen Lebens im Braunschweiger Land in Kontakt mit dem Evangelium?**
- **Welche Hindernisse halten sie davon ab?**
- **Was können wir durch eine entsprechende Gestaltung der Kultur des gottesdienstlichen, kirchenmusikalischen und geistlichen Lebens dazu beisteuern, Gelegenheiten zu stärken und Hindernisse abzubauen?**
- **Was sind die Anforderungen an einen milieuübergreifenden, integrativen Stil in Inhalt, Form und Sprache von Liturgie, Predigt, Kirchenmusik und Spiritualität?**
- **Wo gelingen Dinge in diesem Sinne bereits jetzt? Wo nicht? Wie können wir Gelingendes fördern und Schwierigkeiten abbauen?**
- **Welche theologischen, homiletischen, liturgischen, kirchenmusikalischen und ekklesiologischen Themen müssen in diesem Zusammenhang bearbeitet werden?**
- **Welche Ressourcen brauchen wir dafür? Welche Prioritäten müssen wir dafür setzen? Wovon müssen wir uns verabschieden?**
- **Welche Querverbindungen zu anderen strategischen Projekten sind dabei zu beachten?**

ANGESTREBTE WIRKUNGEN – WAS ERHOFFEN WIR UNS?

Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitenden **finden in ihrem Dienst gesicherte Freiräume**, in denen sie ihr Vertrauen auf die Selbstwirksamkeit des Wortes Gottes und die anbrechende Herrschaft seiner Liebe nähren und dafür ihnen gemäße spirituelle Formen gefunden haben.

Sie bezeugen den christlichen Glauben **verständlich und glaubwürdig** in der Begegnung mit Menschen, die wenig Erfahrungen damit haben und die der Kirche kritisch gegenüberstehen.

Landschaft und Kultur des gottesdienstlichen, kirchenmusikalischen und geistlichen Lebens im Braunschweiger Land sind inhaltlich, sprachlich, stilistisch, in ihren Beziehungs-, Erlebnis- und Handlungsformen für Menschen in einer großen Vielfalt von Lebensbezügen zugänglich, **über den Bereich derer hinaus, die bisher einen Zugang dazu gefunden haben.**

Menschen erleben das Evangelium als befreiend, tröstend und orientierend für ihre persönliche Lebenssituation und für das gesellschaftliche Zusammenleben.

BEZUG ZU „LEBENDIGE KIRCHE 2030“ UND STELLUNGNAHMEN

Das Projekt nimmt schwerpunktmäßig den ersten Teil des Papiers „Lebendige Kirche 2030“ zu Wesen und Auftrag der Kirche auf und die dazu eingegangenen Stellungnahmen. Hinzu kommen die Stellungnahmen der Kammer für Kirchenmusik, des Posaunenwerks, des Konvents der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, des Lektorenvertrauenskreises sowie die Kommentare von Johanna Klee, Andreas Riekeberg, Hans-Jürgen Kopkow, Ulf Harbs, Maria Schulze, Heiko Frubrich und Martina Helmer-Pham Xuan. Die übrigen Stellungnahmen werden gesichtet im Blick auf Anregungen zu den in diesem Projekt behandelten Themen.

UMSETZUNGSFELDER

Das Projekt gliedert sich in drei Themenfelder:

1. THEOLOGIE

- Gott als Person, Gott am Kreuz, Gott als Kraft
- Gaben und Aufgaben der Kirche
- Neue Leitbilder der kirchlichen Arbeit und der Mitarbeit
- mit Bezug auf die aktuellen Herausforderungen jenseits der Orientierung an Wachstum und Resonanz
- Die Digitalität der Gesellschaft als theologische Herausforderung
- Möglichkeiten zum theologischen Nachdenken in der Gemeinschaft haupt-, neben- und ehrenamtlicher Mitarbeitender

2. GOTTESDIENSTLICHES LEBEN

- Regionale Gottesdienstlandschaften zwischen Tradition und Moderne
- Gottesdienste im peripheren ländlichen Raum
- Neue Kasualformen
- Predigt als Performance
- Zeitgemäße Sprache
- Nachwuchs Chorarbeit
- Gemeindegesang
- Populärmusik

3. SPIRITUALITÄT

- Geistliches Leben für kirchliche Mitarbeitende
- Neue Formen der Spiritualität

**Bildung einer Projektgruppe „Geistliches Leben und Theologie“
mit folgendem Auftrag:**

- **Detaillierung und Priorisierung der Themen, Ziele und Entwicklung von Maßnahmen zu ihrer Umsetzung unter folgender Fragestellung:**
 - Stellen Sie sich vor, ein Wunder wäre geschehen, und der Heilige Geist hätte über Nacht alle Probleme der Kirche im Blick auf das geistliche Leben und die Theologie gelöst. Sie wüssten aber am nächsten Morgen davon natürlich noch gar nichts. Woran würden Sie im Laufe der kommenden Tage und Wochen konkret merken, dass sich alles zum Besseren gewandelt hat?
 - Was könnten erste Schritte auf dem Weg in diese Richtung sein?
- **Vorschläge für die Arbeitsstruktur zur Bearbeitung der Themen unter Berücksichtigung bestehender Gremien und Arbeitszusammenhänge inklusive der Kooperation mit anderen Landeskirchen, VELKD und EKD**
 - Wie können wir Betroffene zu Beteiligten machen?
 - Wie können wir Haupt- und Ehrenamtliche gleichermaßen im Blick behalten?
 - Welche Möglichkeiten des theologischen Nachdenkens über die Situation in der Gemeinschaft Haupt-, und Ehrenamtlicher, insbesondere für Kirchenverordnete, können wir schaffen?
- **Klärung der für die Bearbeitung notwendigen Ressourcen ab dem Haushalt 2023/2024**
- **Zeiträume der Umsetzung für die einzelnen Themen**

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Keine, ggf. Beteiligung an Pilotprojekten

FINANZIELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Zusätzliche Kosten für Beratung, Geschäftsführung und die Organisation von Diskursen, die Erarbeitung von Konzepten und die Durchführung von Veranstaltungen, Kongressen, Foren, Laboratorien oder Projekten in den Bereichen Gottesdienstliches Leben, Homiletik, Liturgik, Kirchenmusik und Spiritualität sowie für die Bearbeitung theologischer Themen von 2023–2026. Möglicherweise Personalressourcen für Gottesdienst- und Predigtcoaching, Aus- und Fortbildung in diesem Bereich.

UNTERSTÜTZUNG UND BEGLEITUNG

Ressourcen für Geschäftsführung, Beratung, die Organisation von Veranstaltungen und Projekten und Öffentlichkeitsarbeit. Fachliche Zuständigkeit im Landeskirchenamt Referat 01 und Referat 22.

MITGLIEDER DER AG

Dr. Christoph Meyns (Landesbischof), Dr. Ulrich Lincoln (Propst der Propstei Vorsfelde), Olaf Schäper (Pfarrer in Hornburg/Isingerode), unter Mithilfe von Heiko Frubrich (Prädikant), Pfarrerin Johanna Klee (Studienleiterin am ThZ), Karsten Krüger (Landeskirchenmusikdirektor), Dr. Christopher Kumitz-Brennecke (Leiter Referat 22)

SEELSORGLICHE KIRCHE UND DIAKONIE

EINFÜHRUNG UND ZIELE

„Hilf, Herr meines Lebens, dass ich nicht vergebens hier auf Erden bin.

Hilf, Herr meiner Seele, dass ich dort nicht fehle, wo ich nötig bin.“

(EG 419)

Das Erfahrungswissen aus Seelsorge und Diakonie - in ihrer menschlichen Zuwendung, der Begegnung und ihrer Haltung den Menschen gegenüber sowie in ihrem diakonischen Tun - soll für den Zukunftsprozess der Landeskirche nutzbar gemacht werden. **Seelsorge und Diakonie gehören zusammen und bieten Potential sich noch stärker wechselseitig zu bereichern.** In der Zusammenschau von Seelsorge und Diakonie ist die Kirche seelsorglich, und damit Kirche in der Welt und für die Welt.

Menschen möchten angenommen sein, sehnen sich nach Gemeinschaft und Halt. So können sie Vertrauen in sich selbst, in die Kirche (Glaubwürdigkeit der Kirche) und in Gott fassen. Die Not, wie beispielsweise die Einsamkeit der Menschen ist groß. (Gesellschaftlicher Wandel, der uns herausfordert.) Hier erfüllt die Kirche ihren ureigensten Auftrag, Jesus hat mehr gehandelt und geheilt als gepredigt.

Auch wir sollen in Wort und Tat verkündigen. Kirche ist keine geschlossene Gesellschaft für Mitglieder, wir müssen hingehen und auf das Leben der Menschen in seiner ganzen Vielfalt schauen. Wir müssen wahrnehmen, was ist, und wo wir gebraucht werden. **Welche Kirche brauchen die Menschen?**

Seelsorge und Diakonie sind Kirche, sie sind tragende Elemente kirchlichen Lebens mit einer besonderen Strahlkraft nach außen, die auch nach innen mehr tragen können. Beide Arbeitsbereiche gehen an die Lebensorte der Menschen. Dabei wenden sie sich allen Menschen zu - respektvoll, mit einem Beziehungsangebot und in einer Haltung, die den Nächsten in meinem Gegenüber erkennt, wertschätzend, den anderen annehmend und somit menschenfreundlich. Der Mensch ist Leib und Seele, hat physische, psychische, psychosoziale und spirituelle Bedürfnisse. Diese Bedürfnisse nehmen Seelsorge und Diakonie wahr und leiten davon ihr Tun ab.

Die Verbindung der Themen Seelsorge und Diakonie ist ein Ergebnis des Zukunftsprozesses. Folgende Zielformulierungen und Konkretionen haben sich ergeben, die beginnend mit dem Jahr 2022 umgesetzt werden sollen.

-> Wir sehen hier große Chancen für die Zukunft unserer Landeskirche, die sich wandelt zu einer seelsorglichen Kirche und eine seelsorglich-diakonische Haltung gegenüber den Menschen einnimmt und so auch für Menschen jenseits der Kerngemeinden authentisch erfahrbar ist. <-

ZIEL 1: STÄRKUNG KIRCHLICHER ORTE

Immer wieder erleben wir auch Konkurrenz zwischen den verschiedenen gemeindlichen und übergemeindlichen Diensten in unserer Kirche. **Diese Konkurrenz ist nicht hilfreich, sie kann und muss überwunden werden.**

Einige sind von der Vorstellung geleitet, dass es das wichtigste Ziel sei, dass „in jedem Pfarrhaus das Licht an bleiben müsse“. Dabei nehmen auch die Ortsgemeinden, beispielsweise mit der Trägerschaft von Kindergärten oder Schulkindbetreuung, die Gesellschaft sehr genau wahr und reagieren auf die Herausforderungen der Umwelt. Es gilt in analoger Weise **weitere Anknüpfungspunkte an die Gesellschaft als Ganzes zu entdecken.**

Ob in der Ortsgemeinde, in übergemeindlicher Arbeit oder in den diakonischen Diensten, an allen diesen Orten arbeiten Menschen von ganzem Herzen an der Erfüllung unseres Auftrages. **Dabei sind alle Orte wichtig und gleichwertig.** Mit dieser Annahme konkretisiert sich ein verändertes Kirchenbild. Kirche ist an verschiedenen Orten.

Seelsorgeerfahrungen machen Menschen sowohl im gemeindlichen, als auch im übergemeindlichen Kontext. Übergemeindliche und gemeindliche Seelsorge ergänzen und entlasten sich gegenseitig. In Seelsorge und Diakonie erleben Menschen vielfältige Arten von Zuwendung. Die aufsuchende Arbeit bildet einen der Schwerpunkte z.B. im Krankenhaus. Unsere Landeskirche braucht solche Modelle, um sich **auf den Weg zu den Menschen, jenseits der Kerngemeinden** zu machen. Um den Menschen in ihrem Umfeld, in dem sie leben und sind, zu begegnen.

UMSETZUNG (I):

- Die Kirchengemeinden sind für ihre **seelsorglichen Angebote** sensibilisiert und weiten ihren Blick in die sozialräumlichen Strukturen.
- **Fortentwicklung der Besuchsdienstarbeit** als niedrigschwelliges Kontaktangebot in den Gemeinden, d.h. hier wird **über die EEB ein erweitertes, zertifiziertes Fortbildungsangebot** für Besuchsdienstmitarbeitende entwickelt und umgesetzt. So lebt in den Gemeinden ein Teil der ursprünglichen Gemeindeschwesterarbeit fort. Gemeindeaufbau, Seelsorge und diakonische Arbeit werden miteinander verknüpft.

UMSETZUNG (II):

- Eine **Zukunftswerkstatt** findet statt, in der Menschen aus Diakonie, Ortsgemeinde und Seelsorge die Frage bearbeiten, was **kirchliche Orte** sind.

ZIEL 2: DEN ERFAHRUNGSSCHATZ TEILEN

In Seelsorge und Diakonie ist Kirche außerordentlich lebendig. Diakonie und Seelsorge erleben, dass Veränderungsprozesse auch neue Kraft geben und **gehen mutig in neue Prozesse mit all denjenigen, die dazu bereit sind.**

Seelsorge und Diakonie wenden sich den Menschen, der Welt in ihrer Unterschiedlichkeit und Ganzheit zu, auch und gerade jenseits der kirchlicherseits häufig begangenen Wege, also jenseits der Kerngemeinden, der Parochie, der Kunst, Musik, Bildung und Kinder- und Jugendarbeit. Mehr noch, **wir gehen an die Lebensorte der Menschen und insbesondere auch an die Orte, an die niemand möchte!** Dort, wo Menschen leiden, sterben, Schuld auf sich geladen haben, oder dort, wo das Nötigste zum Leben fehlt. *„Denn was ihr einem meiner geringsten Brüder getan habt...“* Was brauchen die Menschen, welche Angebote treffen den Bedarf? *Was willst Du, dass ich Dir tun soll?*

Es gilt, andere Orte, Sozialräume, in unterschiedlichen Lebensbezügen und Milieus, die sich Seelsorge und Diakonie längst erschlossen haben, auch für andere kirchliche Arbeitsfelder zu öffnen. Denn hier, in Seelsorge und Diakonie ist Kirche authentisch sichtbar und erlebbar! **Hier verstehen die Menschen Kirche,** und zwar nicht nur die unmittelbar Betroffenen. *„(...) ich bin in der Kirche, weil die von der Diakoniestation sich um meine einsame Nachbarin kümmert!“*

Ein weiterer Erfahrungsschatz besteht in der Zusammenarbeit mit anderen Kooperationspartnern, sowie in der Arbeit in anderen Institutionen (z.B. Altenpflegeheimen, Kliniken, Kommunen) Die **interdisziplinäre, multiprofessionelle Zusammenarbeit** ist oft einer der Grundpfeiler diakonischer und seelsorglicher Arbeit. Diese Erfahrungen können Kirche ermutigen, sich weitere Kooperationspartner zu suchen und mit ihnen konstruktiv zusammenzuarbeiten.

UMSETZUNG (I):

- 2022 ist ein bischöfliches Schwerpunktjahr zum Thema Seelsorge in Planung. Dieses Themenjahr soll genutzt werden, um den **Erkenntnisgewinn im „inneren System“ zu schärfen und die Außenwahrnehmung auf diese Felder kirchlichen Handelns zu richten.** Denn der Schatz der Seelsorge und der tätigen Nächstenliebe, also das, was wir tun und können, soll nicht im Acker verborgen bleiben.
- Als sichtbares Zeichen reist ein **künstlerisch gestalteter Seelsorgekubus,** beispielsweise ein offenes Ohr zu den Marktplätzen der Landeskirche. Zwei Personen können dieses Kunstwerk begehen, wenn gewünscht zu einem seelsorglichen Gespräch. Darüber hinaus sind Informationen erhältlich und es gibt die Möglichkeit zum Feedback. Dieses Feedback aus der Mitte der Gesellschaft soll in den weiteren Zukunftsprozess integriert werden.

UMSETZUNG (II):

- **Verständliche Sprache und seelsorgliche Haltung** sind für alle kirchlichen Arbeitsbereiche relevant. Für Haupt- und Ehrenamtliche werden **Fortbildungsangebote** entwickelt, die diese Fähigkeiten ausbauen.
- Die **Zusammenarbeit mit dem Theologischen Zentrum** wird angestrebt. Dies gilt insbesondere für den Bereich der gottesdienstlichen Formen, der Rituale wie beispielsweise Segen oder Aussegnung, aber auch für neue zukünftig noch zu entwickelnde Formen.
- **Mitarbeitende aus den Bereichen Seelsorge und Diakonie** sprechen eine Sprache, die für viele Menschen gut verständlich ist. Zudem üben sie sich in einer seelsorglichen Haltung den Menschen gegenüber. Auch in der nonverbalen Kommunikation stellen sie sich kommunikativ seelsorglich auf die Menschen ein.

UMSETZUNG (III)

- Das **innerkirchliche Verhältnis und Verständnis von Seelsorge und Diakonie** soll weiterentwickelt werden. Dazu soll in einer **Fachtag-/Fortbildungsreihe** gearbeitet werden (Den Grund sichern und für die Seele sorgen – wer tut was? Wer meint was? Und was können wir voneinander lernen?)

ZIEL 3: LERNEN IM FELD DER SEELSORGE UND DER DIAKONIE

Seelsorge und Diakonie leben vom Miteinander aus Haupt- und Ehrenamt. In beiden Gruppen können wir das Wissen vertiefen und Menschen ermutigen, befähigen und begleiten sich in Seelsorge und Diakonie ehrenamtlich zu engagieren. Ehrenamtlichkeit in diesem Bereich ist persönlichkeitsbildend und sinnstiftend. Die **Ausbildung, Einbindung und Begleitung Ehrenamtlicher ist einer der Standbeine diakonischer und seelsorglicher Arbeit** (Bsp. Alltagshilfen, Klinikseelsorge). Die hier entwickelten und bewährten Modelle können **Träger anderer kirchlicher Arbeitsfelder ermutigen, die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen weiter zu gestalten** und eine konkret umrissene ehrenamtliche Mitarbeit zu ermöglichen.

UMSETZUNG (I)

- Die schon **vorhandenen Fort- und Weiterbildungskonzepte werden überprüft, ergänzt und ausgebaut**. Die Kirche bietet attraktive Felder der Mitarbeit für alle Altersgruppen an, das vorhandene „System“ soll transparenter und durchlässiger werden. In welchem Gebiet kann ich mich noch/stattdessen engagieren?
- **Möglichkeiten für freiwilliges Engagement werden transparent und leicht auffindbar - analog wie digital - kommuniziert und durchlässig gestaltet**. Ähnlich der Arbeit einer Freiwilligenagentur und angesiedelt am Theologischen Zentrum.

- **Eine seelsorgliche Kirche schafft ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit Seelsorge zu erfahren**, um in einem zweiten Schritt selbst eine seelsorgliche Haltung nach innen wie außen gegenüber den Menschen einnehmen zu können. Hier gilt es die **Kultur des Zusammenlebens und Arbeitens und Glaubens in der Landeskirche hin zu einer seelsorglichen Kirche zu verändern, im Sinne einer geistlichen Lebensgemeinschaft**. Mit welcher Haltung wenden wir uns einander zu? Den Menschen seelsorglich begegnen, nah sein, aushalten. Wie reden wir miteinander? Die Kirche hat als Arbeitgeber auch eine sorgende Aufgabe und Verantwortung für ihre haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Diese seelsorgliche Aufgabe gilt es zu stärken und auszubauen. Eine seelsorgliche Begleitung insbesondere auch der hauptamtlichen Mitarbeitenden stärkt deren Verbundenheit mit der christlichen Gemeinschaft, sie drückt Wertschätzung aus und bildet dabei auch Resonanzräume für kirchliches Handeln. Sie ermöglicht eigene Erfahrungen mit Seelsorge, und stärkt die Bewusstseinsbildung hin zu einer eigenen seelsorglichen Haltung. Wer Seelsorge selbst erfahren konnte, nimmt leichter eine seelsorgliche Haltung ein. Hinzu kommt die Aus- und Weiterbildung für Mitarbeitende. So ist Kirche ein attraktiver Arbeitgeber.

UMSETZUNG (II)

- Vorhandene Angebote von Supervision, geistlicher Begleitung, Beratung und Pastoralpsychologie werden bewusst gemacht und gestärkt. Der Bedarf der Mitarbeitenden wird erfragt, ggf. wird **eine zentrale Seelsorge Rufnummer für Mitarbeitende** installiert.

ZIEL 4: ÖFFENTLICH SICHTBARMACHEN VON SEELSORGE & DIAKONIE

Seelsorge und Diakonie sind der Welt zugewandt und leisten einen wertvollen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und wirken daher mit ihrem Engagement gegen die Spaltung der Gesellschaft. Die Mitarbeitenden sind anschlussfähig an die Menschen, sie wirken als Netzwerkverbindende und Brückenbauende!

Diakonie und Seelsorge begegnen gesellschaftlichen, ethischen und politischen Themen konkret und gestalten diese mit, wie beispielsweise in der Medizinethik oder in Fragen von sozialer Ungerechtigkeit. Diese Themen können in andere Räume der Landeskirche eingespielt werden und so wertvolle Anstöße für Bildungsarbeit, ethische Diskussionen, öffentliche Theologie geben. Auch hier kann sich Kirche weiterentwickeln, hin zu den Menschen, an die sie gewiesen ist mit ihrem Auftrag.

UMSETZUNG (I)

- Ein **weiter zu entwickelndes Theologisches Zentrum beheimatet auch die Arbeitsbereiche Seelsorge und Diakonie**. So wissen Mitarbeitende aus beiden Arbeitsbereichen um die Themen und Arbeitsschwerpunkte der anderen. Zugleich werden aktuelle Bezüge und der Diskussionsstand aus Seelsorge und Diakonie in die Kirche eingespielt.

UMSETZUNG (II)

- Diakonische und seelsorgliche Angebote müssen leicht auffindbar sein, digital und analog, für Rat- und Hilfesuchende. **Gemeinsam mit dem Referat für Kommunikation und Medien wird über die Umsetzung in den sozialen Medien und in Printformaten nachgedacht und ein konkreter Umsetzungsvorschlag bis Ende 2022 erarbeitet.**
- Für die Landeskirche, d.h. propsteiweit, insbesondere für die diakonischen Arbeitsfelder, aber bspw. auch für Hausärzte, Schulen, Gemeinden etc. soll eine **verlässliche Mailadresse, Telefonnummer** eingeführt werden, an die sich die Menschen wenden können mit der Frage, wo bekomme ich (welche) Hilfe, Unterstützung, Zuspruch und Orientierung. Dies berührt auch die mögliche Einführung eines **digitalen Seelsorgeangebots**. Chat. Video.

BEZUG ZU „LEBENDIGE KIRCHE 2030“ UND STELLUNGNAHMEN

In vielen Rückmeldungen aus den unterschiedlichen Gremien gibt es Stellungnahmen und Anregungen, die im weiteren Prozess bedacht, hinterfragt und entwickelt werden müssen. Dazu gehören in besonderer Weise die Stellungnahmen aus dem GA–Seelsorge, Beratung, Supervision, aus dem Konvent allgemeinkirchliche Dienste, dem Konvent Krankenhausseelsorge, dem Pfarramt Mit uns, dem Fachgremium Kinder, Jugendliche und Familien, des Landesjugendpfarrers, der Ev. Seniorenbildung, der Frauenhilfe, der Diakonie-Stiftung, des Pfarrervereins, das Thesenpapier zum Gemeindebegriff (Landessynodalausschuss), die Stellungnahme des Gestaltungsraumes Innenstadt.

Wir regen an, dass wir mit diesen **Kommentierenden/Rückmeldenden aber auch mit der nichtbinnenkirchlichen Öffentlichkeit** zum Arbeitsprozess der Lebendigen Kirche 2030 ins Gespräch kommen und dazu **2022 Austauschformate** entwickeln, damit die Ergebnisse wieder in den Gesamtprozess einfließen.

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Aktuell ist noch keine Relevanz gegeben

FINANZIELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Für die Durchführung der beschriebenen Umsetzungsschritte im Jahr 2022 liegt ein Kosten- und Finanzierungsplan vor. Für die Haushaltsanmeldungen zum landeskirchlichen Doppelhaushalt 2023/24 könnten bei einem positiven Votum der Synode eine entsprechende Kostenaufstellung erfolgen.

UNTERSTÜTZUNG UND BEGLEITUNG

Unterstützung und Begleitung durch das Landeskirchenamt Referat 10 + 20 + 21 Kirchliche Personalförderung, Theologisches Zentrum, EEB und RKM. Fachlichen Zuständigkeit im Landeskirchenamt: Referat 20 und 21

MITGLIEDER DER AG

Elke Rathert (Vorsitzende Krankenhausseelsorgekonvent und Vorsitzende Geschäftsführender Ausschuss für Seelsorge, Beratung und Supervision), Anke Grewe (Geschäftsführung Diakonie im Braunschweiger Land), Petra Behrens-Schröter (Beauftragte für Diakonie, Kreisstelle Salzgitter und Wolfenbüttel), Ulrike Baehr-Zielke (Vorstand Krankenhausseelsorgekonvent), LKR Jörg Willenbockel (Leiter Referat 21), Dr. Lothar Stempin (Prozessorganisation und Prozessbegleitung)

ERPROBUNGSRÄUME

AUSGANGSLAGE UND PROJEKTHINTERGRUND

Wir stehen vor Herausforderungen in der Kirche, bei denen sich Vergleiche mit dem Klimawandel nahezu aufdrängen. Natürlich hat der „Kirchenwandel“ in Europa nicht das Ausmaß und die globale Bedeutung des Klimawandels, aber **der Traditionsabbruch in den Kirchen, das Schwinden der Ressourcen, wird dramatische Folgen für die gesamte kirchliche Landschaft haben.**

Zugleich nimmt das Bedürfnis nach neuen Formen der Zugehörigkeit und der Frömmigkeit jenseits der traditionellen institutionellen Bindungen zu. **Wir brauchen eine geistliche Energiewende. Aber wir wissen noch nicht, wo es hingehen soll.** Wir wissen nur, was nicht mehr so weitergehen kann wie bisher, und wir kennen unseren christlichen Auftrag, das Evangelium mit „aller Welt“ zu kommunizieren. Das Ziel ist einigermaßen klar, der Kurs muss immer wieder neu gefunden werden. Steuerung heißt in diesem Feld „Navigieren beim Driften“ (Fritz B. Simon/Gunthard Weber).

In einer solchen Situation braucht es Räume zur Erprobung. Wie kann Bewährtes „aufgehoben“ werden? Wie können Zuversicht spendende neue Bilder der Kirche jenseits einer schrumpfenden Volkskirche entstehen? Zusätzlich zu der sich ohnehin ständig verdichtenden Arbeit sind kreative Ideen und Neuansätze nicht zu erwarten. Umso wichtiger ist es, darauf zu achten, dass ausschließlich solche Lösungen angestrebt werden, die das Potential zur Nachhaltigkeit in sich tragen, also einen der Umbau der Kirche unter Berücksichtigung der knappen Ressourcen intendieren. Es geht um Alternativen, nicht um zusätzliche Experimentierfelder.

PROJEKTZIELSETZUNG

Projektziel ist die Einrichtung von Erprobungsräumen in zwei Kategorien:

ERPROBUNGSRAUM TYP A

Erprobungsräume, in denen **neue Formen der Zusammenarbeit** (Multi-Professionelle Teams) und **Sichtbarkeit von Kirche in der Fläche** ausprobiert werden können, **wenn eine flächendeckende Versorgung in alter Form nicht mehr möglich, sinnvoll oder finanzierbar ist.** Es geht um einen wertschätzenden, aber auch den Realitäten Rechnung tragenden Umgang mit der schrumpfenden Volkskirche, um Beteiligung statt Versorgung.

ERPROBUNGSRAUM TYP B

Erprobungsräume für Versuche, **Neuland zu betreten bei der Kommunikation des Evangeliums über parochiale Zuständigkeiten hinaus.** Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Sozialraumorientierung und der Kooperation mit anderen (nichtkirchlichen) Zielgruppen und Partnern.

ERPROBUNGSRÄUME VOM TYP A SIND PROJEKTE, DIE

- **PFARRAMTLICHE ARBEIT**
in einem größeren Raum oder einer Region **unter den Bedingungen steigender Vakanzzahlen, größerer Entfernungen und schwindender Nachfrage** neu gestalten.
- **ARBEITSBEREICHE UND -FORMEN**
die nicht mehr tragfähig sind, gemeindliche Angebote, die nicht mehr nachgefragt werden oder angeboten werden können, **aktiv verabschieden und Trauerprozesse begleiten**.
- **DIE KIRCHLICHE ARBEIT**
von der Verkündigung bis zum Gebäudemanagement **unter Einbeziehung anderer Berufsgruppen, sowie qualifizierter Ehrenamtlicher** nach den tatsächlichen regionalen Erfordernissen und der vorhandenen personalen Ressourcen und Begabungen neu strukturieren.
- **ERPROBUNG NEUER LEITUNGS- UND VERWALTUNGSSTRUKTUREN**
für große Gestaltungsräume oder eine Propstei, indem neue Berufsbilder entwickelt und multiprofessionelle Teams gebildet werden (z.B. Gebäudemanager, Geschäftsführer etc.).

ERPROBUNGSRÄUME VOM TYP B SIND Z.B. PROJEKTE, DIE

- **das Nebeneinander von parochialen und nicht-parochialen Gemeindeformen zu überwinden versuchen**, indem sie „kirchliche Orte“ (Pohl-Patalong) erkunden und entwickeln.
- **Menschen (ohne christliche Sozialisation) neu mit dem Evangelium in Verbindung bringen wollen** (missionarischer Ansatz).
- **neue Formen christlicher Gemeinschaft in den Lebenswelten der Menschen oder spirituelle Angebote an besonderen Orten entwickeln** möchten (Gemeinde neu denken).
- **die Kasualpraxis der Kirchen weiter denken** bzw. neue Rituale für konkrete Anlässe oder Gruppen entwickeln.
- **stärker gemeinwesenorientiert sind**, sich mit anderen Akteuren im Nahbereich vernetzen, alternative Nutzung von kirchlichen Gebäuden erproben.
- **an besonderen Orten und Zeiten kulturelle- und Bildungsangebote** in Kooperation mit anderen Trägern und Initiativen mitverantworten.
- **sich an akuten sozialen und gesellschaftlichen Herausforderungen als Kirche (mit) engagieren** (sozial-diakonischer Ansatz).
- **das christliche Kernanliegen der Bewahrung der Schöpfung in den Mittelpunkt von gemeinsamen Aktionen mit anderen engagierten Mitmenschen stellen** (nachhaltige Lebensgestaltung, Mitverantwortung für die Schöpfung).

Im Verlaufe des Jahres 2022 sind vergleichbare Bestrebungen in anderen Landeskirchen zu sichten und zu bewerten, damit deren Expertise in die Ausformulierung eigener Projekte einfließen kann.

BEZUG ZUR ‚LEBENDIGE KIRCHE 2030‘ UND STELLUNGNAHMEN

In den Stellungnahmen wird vielfach auf die Notwendigkeit hingewiesen, nicht nur den Wandel des Rückgangs zu gestalten, sondern selbstlernende Netzwerke **der Innovation zu bilden**. Unter anderem: Stellungnahme zum Strategiepapier – KG St. Servatius und St. Nicolai Wolfsburg / Von der Versäulung zur Vernetzung, W. Busch / Votum der Jugendkammer zum Zukunftsprozess der Landeskirche, M. Waxenberger / Gemeindevorschuss der Landessynode der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, S. Röber / Gestaltungsraum Propstei Schöppenstedt – Gedanken zum Strategiepapier, O. Schäper / Erprobungsräume, V. Schmuck.

PROJEKTNUTZEN UND ANGESTREBTE WIRKUNG

Erprobungsräume sind Zukunftslabore! In ihnen werden Versuche unternommen, wie man in verschiedenen Bereichen der Herausforderung begegnen kann, den Auftrag der Kirche, das Evangelium mit anderen zu kommunizieren, unter sich veränderten Bedingungen erfüllen kann. Dazu werden vorhandene Ressourcen (um)genutzt, aber auch neue erschlossen.

Wie der Name schon sagt, sind dies Versuche, die gelingen aber auch scheitern können. Beide Möglichkeiten ermöglichen wichtige Lerneffekte.

Laborergebnisse können den grundsätzlichen theologischen und strategischen Diskurs über den zukünftigen Kurs der Kirche nicht ersetzen, aber sie liefern wichtige Erkenntnisse und Bausteine für die Navigation. Der Weg entsteht beim Gehen.

BEDINGUNGEN DES ERFOLGS

1. **Erprobungsräume müssen wie Labore gut abgesichert und ausgestattet sein**, d.h. Menschen müssen darin in Ruhe arbeiten können, abgeschirmt von anderen Einflüssen. Das können Haupt- oder/und Ehrenamtliche sein, die für eine begrenzte Zeit von (einem Teil) ihrer Arbeit freigestellt werden. Und sie müssen ein Team bilden, um Arbeit und Verantwortlichkeiten zu teilen. Es braucht also eigene personelle und finanzielle Ressourcen.
2. **Erprobungsräume müssen „zugelassen“ sein**, d.h. sie brauchen eine rechtliche Absicherung und Legitimierung. Möglicherweise müssen im konkreten Fall Sonderrechte zugestanden oder bestehendes Recht zeitweise suspendiert werden, um die Spielräume zu erweitern.
3. **Erprobungsräume brauchen Kriterien**, die den Rahmen dessen, was erprobt werden soll, in Absprache mit den Auftraggebern absteckt. Es geht nicht um „wildes“ Experimentieren, sondern um gezielte Erforschung eines abgesteckten Feldes.

ERPROBUNGSRÄUME (TYP B) - KRITERIEN UND RAHMEN

Erprobungsräume müssen Kriterien erfüllen, um die Förderwürdigkeit einzelner Projekte transparent beurteilen zu können. Die Kriterien ihrerseits müssen regelmäßig überprüft und angepasst werden.

KRITERIEN / FRAGESTELLUNGEN:

- **Welche grundlegende Veränderung in der Landeskirche** soll damit angestoßen werden?
- **Welche Form der (Erst-)Begegnung** mit dem Evangelium ist intendiert?
- **Auf welche kontextuelle Herausforderung** wird reagiert?
- **An welcher Stelle wird die volkskirchliche Logik unterbrochen** oder überschritten? Z.B. Öffnung des Pfarramtes zu anderen (kirchliche und nichtkirchliche) Berufsgruppen; der Parochie zur Region; kirchlicher Gebäude zu Gunsten anderer Orte; Versorgung zu Beteiligung; Mitgliedschaft zu Engagement; ect.
- Welchem Typ von Erprobungsräumen ist das Projekt zuzuordnen?

LANDESKIRCHLICHER RAHMEN:

- Erprobungsräume brauchen eine **zeitliche Befristung** (ca. 4 Jahre)
- Erprobungsräume brauchen eine **Idee der Finanzierbarkeit über den Förderzeitraum hinaus** und eine verabredete Anbindung an bestehende kirchliche Strukturen
- Erprobungsräume brauchen eine **Evaluation**, damit ihre Ergebnisse ggf. auch auf andere übertragen werden können. Ihr Ziel ist Nachhaltigkeit.
- Erprobungsräume brauchen externe fachliche Begleitung und Beratung (durch das Landeskirchenamt).

ANTRAG AN DIE SYNODE

Die Landessynode möge die **Einrichtung von Erprobungsräumen nach abgestimmten Kriterien** beschließen und das Landeskirchenamt damit beauftragen. Diese Kriterien sind abzustimmen mit den Richtlinien für andere Förderinstrumente der Landeskirche. Dazu gehört der Beschluss einer entsprechenden finanziellen Ausstattung für Personal- und Sachkosten (Geistliches Innovationskapital). In welcher Höhe und aus welchen Quellen, und ob nicht ausgeschöpfte Mittel in eine Rücklage fließen sollen, ist in den Beratungen zum Haushaltsplanentwurf 2023/2024 festzulegen.

SCHRITTE UND MASSNAHMEN FÜR DIE JAHRE 2022-2025

1. **Bildung eines Projektteams für Typ A und eines für Typ B**
2. **Erörterung der Förderrichtlinien**
3. **Öffentlichkeitsarbeit für das Konzept Erprobungsräume**
4. **Initiierung von Pilotprojekten für Typ A und Typ B**
5. **Bildung von Netzwerken für Innovationen**

MITGLIEDER DER AG

Frank Ahlgrim (Vorsitzender Pfarrer*innenausschuss), Thomas Ehgart (Pfarrer in Bad Gandersheim), Thomas Gunkel (Propst der Propstei Goslar), Dr. Jörg Mayer (Leiter der Abteilung 4), Volkmar Schmuck (Pfarrer i.R.) und Dr. Lothar Stempin (Prozessorganisation und Prozessbegleitung)

MULTIPROFESSIONELLE TEAMS ALS ZUKUNFTSFÄHIGE FORM VON PERSONALBE- WIRTSCHAFTUNG

WO STEHEN WIR HEUTE IN DEN VERKÜNDIGENDEN BERUFEN?

Die **Zahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer** wird sich aufgrund von regulären Ruhestandseintritten bis 2030 von 245 um 109 Personen reduzieren. Schon jetzt nimmt die Anzahl und Dauer von Vakanzen zu. Die Arbeitsbelastungen von Pfarrerrinnen und Pfarrern sowie die von weiteren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verdichten sich. **Regional gibt es in ländlichen Bereichen gegenwärtig Pfarrstellen, deren Besetzung auch perspektivisch nicht möglich sein wird.**

Die Reduzierung der Pfarrstellen hat mittelfristig zur Folge, dass **die Präsenz** von Ordinierten nicht mehr in den Umfang gegeben sein wird wie heute, auch das aktuelle **Strukturmodell** der pastoralen Präsenz, der Seelsorgebezirk, wird überprüfungsnotwendig. Die zu erwartenden Veränderungen im Bereich pastoraler Präsenz sind nicht allein durch **erhöhtes ehrenamtliches Engagement** im Verkündigungsdienst zu kompensieren. Vielmehr wird eine inhaltlich und bedarfsorientierte Ausrichtung ehrenamtlicher Arbeit notwendig sein, in der Kompetenzen, Aufgaben und Rollen von Haupt- und Ehrenamt festgehalten sind¹.

Neben den quantitativen Belastungen wirken weitere Faktoren: **Die Diffusion pastoraler Aufgaben und Rollen** und die damit einhergehenden Auswirkungen wie z.B. innere Kündigung oder auch zunehmende Langzeiterkrankungen sind zu beobachten. Die Zahl der vorzeitig in den Ruhestand gehenden Pfarrerrinnen und Pfarrer steigt kontinuierlich; in Gesprächen ist von zunehmender **Entfremdung** der Pfarrerrinnen und Pfarrer gegenüber „ihrer Kirche“ zu hören. Gleichzeitig ist aber auch eine **hohe berufliche Motivation** nicht nur unter jungen Theologinnen und Theologen, Lektorinnen und Lektoren und Prädikantinnen und Prädikanten zu erleben, verbunden mit dem deutlichen Anliegen nach Aufgaben-, und damit Rollenklarheit sowie ausgeglichener **Work-Life-Balance**.

Die Nachwuchsentwicklung im **Bereich der Diakoninnen und Diakonen** ist kaum mit validen Zahlen darzustellen. Die Berufsbezeichnung ‚Diakonin/Diakon‘ ist

¹ Die Einführung eines landeskirchenweiten Ehrenamtsmanagements wird ein inhaltlicher Schwerpunkt sein, der zeitnah im Rahmen des weiteren Zukunftsprozesses zu entwickeln ist.

EKD-weit uneinheitlich, dementsprechend gibt es zahlreiche sehr unterschiedliche Ausbildungsstätten für die Berufe, die dem, wie in unserer Landeskirche der Beruf ‚Diakonin/Diakon‘ verstanden wird, nahe kommen (z.B. Gemeindepädagogin und Gemeindepädagoge, Religionspädagogin und Religionspädagoge). Das hat zur Folge, dass es keine Möglichkeit gibt, eine genaue Zahl von gegenwärtig in einer der diversen Ausbildungen befindlichen Personen zu erhalten und die Zahl von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern auf Diakonstellen in unserer Landeskirche für die kommenden Jahre verlässlich zu prognostizieren. Alle Landeskirchen² sind mehr oder weniger auf Erfahrungswerte, ‚Marktbeobachtung‘ und Schätzungen angewiesen. EKD-weit besteht **Einigkeit in der Einschätzung, dass die Zahl der künftig zur Verfügung stehenden gut ausgebildeten Kandidatinnen und Kandidaten für den Diakonberuf langfristig zu gering sein wird.** Wie beim Pfarrberuf kommen zwei Faktoren zusammen: Die demographische Entwicklung („Babyboomerinnen und Babyboomer“, die den Ruhestand erreichen) und abnehmende Attraktivität der kirchlichen Berufe in den Augen der nachwachsenden Generationen. **Die aktuelle Situation in unserer Landeskirche stellt sich im Vergleich zu dem deutlichen Abbruch der Einstellungen von Pfarrpersonen entspannter dar.**

Unbefristete 100% Stellen konnten bislang ohne längere Vakanzen besetzt werden, allerdings ist auch hier der Unterschied zwischen städtischen und ländlichen Räumen festzustellen.³ Befristete Stellen und Teilzeitstellen sind seit einigen Jahren schon schlecht oder gar nicht zu besetzen. Vorzeitige Eintritte in den Ruhestand liegen nicht vor, es ist eine grundsätzlich gute Berufszufriedenheit zu beobachten.

Dagegen sind die Ausbildungszahlen der **hauptberuflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker** stabil⁴. Die Verpflichtung der Hauptamtlichen zur Nachwuchsgewinnung und Ausbildung von nebenberuflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern "sichert" die kirchenmusikalische Situation in die Region der einzelnen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker hinein. **Die Bewerbungssituation auf ausgeschriebene Stellen ist aktuell gut bis sehr gut.**⁵ Geburtenstarke Jahrgänge gehen in den nächsten Jahren in den Ruhestand, es braucht attraktive Stellen, damit sich adäquate Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker bewerben.

Einhergehend mit gesellschaftlichen Entwicklungen verändern sich auch die Bedingungen, Aufgaben und Handlungsfelder kirchlicher Verkündigungsdienste. So wird die Orientierung kirchlichen Handelns in den Sozialraum hinein zukünftig eine zentrale Rolle für Gemeindeentwicklungsprozesse einnehmen.

² Mit Ausnahme der Ev.-luth. Kirche in Bayern mit einer sehr speziellen Ausbildung und entsprechendem Anstellungsverhältnis

³ Mit Ausnahme der Ev.-luth. Kirche in Bayern mit einer sehr speziellen Ausbildung und entsprechendem Anstellungsverhältnis

⁴ Aktuell 340 evangelische und 170 katholische Studierende

⁵ Deutschlandweit ist der Anteil an hauptberuflichen Kirchenmusiker*innen zu den Kirchenmitgliedern gestiegen, die Stellenzahl ist seit 20 Jahren stabil (1880 ev. und 1460 kath.)

Die wachsende Komplexität gesellschaftlicher Prozesse erfordert zunehmend die Bildung von Netzwerken unterschiedlicher Professionen. War die Differenzierungsphase der Kirche bis in die 1990er Jahre durch das additive Nebeneinander gemeindlicher und funktionaler Arbeitsfelder und den innerkirchlichen Nachbau gesellschaftlicher Differenzierung geprägt, so ist der **Übergang zur Netzwerkorganisation das Paradigma der aktuellen Kirchenentwicklung**: innerkirchlich vernetzen sich einzelne Arbeitsfelder, Kooperationen mit nichtkirchlichen Gruppen nehmen zu, Kompetenzen im Bereich Gemeinwesenarbeit werden gezielt ausgebaut.

Kirchenentwicklung hat immer direkte Auswirkungen auf Personalentwicklung. Die Einführung von Multiprofessionellen Teams (MpT) ist eine Maßnahme zur flexibleren Personalbewirtschaftung sowie eine sinnvolle strukturelle Anpassung angesichts der Mitglieder-, und Ressourcenentwicklung und einer erhöhten Umweltdynamik. Dementsprechend wird das Thema der MpT in vielen Gliedkirchen der EKD als relevantes Zukunftsthema diskutiert, konzipiert und erprobt. Landeskirchen, in denen multi- bzw. interprofessionelle Zusammenarbeit konkrete Gestalt gefunden haben sind z.B. die Ev. Kirche im Rheinland, die 2005 das Projekt „Gemeinsame Pastorale Arbeit“⁶ einführten, die Ev. Kirche in Westfalen mit dem seit 2016 laufenden Projekt „Interprofessionelle Teams“ und die Ev. Kirche in Baden mit dem Modell der „Dienstgruppe“. In der Ev.-luth. Kirche in Bayern und in der Ev. Kirche in Anhalt ist die multiprofessionelle Zusammenarbeit dezidiert als Teil der Kirchenentwicklungsprozesse der Landeskirchen konzipiert.

ZIELSETZUNG - WO WOLLEN WIR HIN?

- **Ziel ist, in den entsprechenden kirchlichen Räumen Multiprofessionellen Teams als (Leitungs-)Teams zu bilden.** In denen sind neben Pfarrinnen und Pfarrer weitere Berufsgruppen (z.B. Diakoninnen und Diakone, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Gebäudemanagerinnen und Gebäudemanager) tätig.
- **Diese neu gebildeten Arbeitsverhältnisse sollen berufsübergreifend, zielorientiert, ihrer jeweiligen Profession entsprechend, koordiniert und fallbezogen als Team gemeinsam im entsprechenden Raum tätig werden** und dort einerseits das tägliche „Geschäft“ erledigen und andererseits Projekte und Ideen entwickeln, die die zukünftige kirchliche Arbeit im Sozialraum fördern.
- Gleichzeitig ist das Engagement der Ehrenamtlichen in leitender Verantwortung (z.B. Kirchenvorstände) und denen, die sich in anderen Bereichen ehrenamtlich engagieren, **mit den Aufgaben, Zuständigkeiten und Rollen der MpT abgestimmt.**

⁶ Überblick und Erfahrungen der aktuellen Formen von MpT in SI Kompakt 3/2020, Sozialwissenschaftliches Institut der EKD

FOLGENDE NACHHALTIGE ZIELE VERBINDEN SICH MIT DER BILDUNG VON MPT:

1. Sichtbarmachung und Stärkung des Priestertums aller Gläubigen
2. Entlastung von Haupt- und Ehrenamtlichen
3. Motivation und Förderung von ehrenamtlichem Engagement
4. Professionalisierung kirchlichen Handelns durch Kompetenzerweiterung im Bereich der Berufsgruppen
5. Rollen- und Aufgabenklärung von Pfarrpersonen und anderer Haupt- und Ehrenamtlicher Motivation und Förderung von ehrenamtlichem Engagement
6. Stärkung der emotionalen und physischen Gesundheit sowie des geistlichen Lebens aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden
7. Stabilisierung und Profilierung des kirchlichen Lebens hin zu vitalen Einheiten vor Ort
8. Steigerung der Attraktivität von Kirche als Arbeitgeberin⁷
9. Entwicklung einer zukunftsfähigen Personalplanung und -bewirtschaftung
10. Bedarfsorientierte Maßnahmen im Bereich von strategischer Personalentwicklung

BEABSICHTIGTE WIRKUNGEN – EIN BLICK IN DIE ZUKUNFT

Im Rahmen der Pfarrstellenplanung werden in jeder Propstei Kriterien zur Verteilung der Pfarrstellen unter Berücksichtigung möglicher Bildung von MpT entwickelt. **In regional sinnvollen Zusammenhängen werden auf freiwilliger Basis und in Abstimmung mit den leitenden Gremien im Gestaltungsraum bzw. der Propstei MpT gebildet.** In ihnen übernehmen Personen aus unterschiedlichen Berufsfeldern Aufgaben kirchlichen Handelns, die sich am kirchlichen Auftrag im Sozialraum orientieren.

Grundlage ist eine von Haupt- und Ehrenamtlichen ausgearbeitete Konzeption, als Ergebnis eines Gemeindeentwicklungsprozesses: Klärung des biblisch-theologischen Auftrags als Kirche vor Ort im Sozialraum, Themen und Inhalte kirchlichen Handelns, Klärung der Strukturen und Ressourcen sowie der Aufgaben von Pfarrerinnen und Pfarrern, Haupt- und Ehrenamtlichen.

Die Zusammensetzung der jeweiligen MpT orientiert sich an dem spezifischen Bedarf der Aufgaben vor Ort. Unterstützt bzw. begleitet werden die MpT ggf. durch gezielte Fortbildungen und/oder Coaching. Alle hauptamtlichen

⁷ Erfahrungen anderer Landeskirchen zeigen, dass Pfarrstellen als Teil von MpT deutlich schneller zu besetzen, d.h. als „attraktiver“ wahrgenommen werden.

Mitarbeitenden arbeiten ausschließlich entsprechend ihrer Kernkompetenzen, nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil und sorgen für das eigene wie das geistliche Leben der Mitarbeitenden.

Ehrenamtliche wissen um ihre Aufgaben und Verantwortungen, sie haben hauptamtliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die für die Einführung und Umsetzung eines Ehrenamtsmanagements sorgen.

Die Landeskirche sorgt im Rahmen strategischer Personalentwicklung für unterstützende Maßnahmen z.B. im Bereich der Salutogenese, Nachwuchsgewinnung, Fortbildungen on the job und Organisation von externer Beratung.

BEZUG ZU „LEBENDIGE KIRCHE“ UND STELLUNGNAHMEN

Die gelingende Organisation der Arbeit in MpT ist ein Teil des geplanten Wandels angesichts gesellschaftlicher Herausforderungen für kirchliches Handeln. **Zwei Grundannahmen dieses Wandels sind auch für die Arbeit in MpT entscheidend:**

WANDEL BRAUCHT SOLIDARITÄT

Veränderungen werden nur gelingen, wenn wir es schaffen, inmitten vielfältiger Einzelinteressen das Ganze des kirchlichen Lebens im Blick zu behalten, solidarisch zusammenzustehen, uns gegenseitig zu unterstützen und uns nicht in Starke und Schwache, Gewinnerin/Gewinner und Verliererin/Verlierer auseinanderdividieren lassen.

WANDEL BRAUCHT PERSPEKTIVEN

Veränderungen ohne Hoffnung verstärken Blockaden. Wir brauchen ein realistisches, tragfähiges Bild der künftigen Gestalt des kirchlichen Lebens, in dem sich sowohl Gemeindeglieder als auch haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende wiederfinden und in dem sie sich ein sinnvolles Engagement vorstellen können.⁸

Anknüpfend daran finden sich durch die Einführung von MPT folgende Leitsätze aus „Lebendige Kirche 2030“ aufgenommen:

1. *Wir vertrauen auf Gottes Wort.*
2. *Wir stellen uns den Realitäten.*
6. *Wir fördern die enge Verbindung von Kirche und Diakonie.*
7. *Wir richten die Arbeits-, Sozial- und Organisationsformen von Gemeinden und allgemeinkirchlichen Arbeitsfeldern an der sich verändernden Lebenswelt aus.*
9. *Wir arbeiten über alle Berufsgruppen und Ebenen hinweg teamorientiert zusammen.*

⁸ „Lebendige Kirche“, S. 5

10. Wir bieten gute Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement.

11. Wir sind effizient organisiert.⁹

Inhaltlich ausgeführt werden die Ziele als Dienstgemeinschaft in „Lebendige Kirche“ auf Seite 36.

In zahlreichen Stellungnahmen¹⁰ gibt es dezidierte Hinweise bzw. inhaltliche Impulse, die mit MpT in Verbindung stehen, erstellt von Gremien und Ausschüssen, einzelnen und gemischten Gruppen aus Ehren- und Hauptamtlichen, zum Teil bezogen auf inhaltliche Arbeitsfelder wie Jugend-, Senioren-, oder Frauenarbeit, Kasualpraxis und der Diakonie.

THEMEN, DIE ZU KLÄREN SIND:

1. **Anstellungsträgerschaft**
2. **Überprüfung und ggf. Anpassung bestehender Dienstvertragsordnungen** (Profile / Besoldung / Eingruppierung / Arbeitszeit)
3. **Klärung von Leitung und Rollen innerhalb der MpT und in Beziehung zu Ehrenamtlichen**
4. **Klärung von Leitungsaufgaben und Rollen innerhalb der Systeme „Gestaltungsraum“ und Landeskirche** (z.B. Bedeutung der mittleren Leitungsebenen)
5. **Ehrenamtliche im Verkündigungsdienst**
6. **Entwicklung einer Ehrenamtsstrategie** (Gewinnung, Einbindung und Begleitung) **im Kontext der MpT**
7. **Finanzierung**
8. **Weitere Themen werden sich aus möglichen inhaltlichen Schnittmengen mit den Prozessen zu Erprobungsräumen und Kirche und Theologie ergeben.**

⁹ Ebd. S. 6

¹⁰ Eingänge bis Juni: „Votum der **Jugendkammer**“, „Rückmeldungen-Ideen zum Strategiepapier „Lebendige Kirche 2030“ unter dem Stichwort **Diakonie**“, „Stellungnahme des **Studierendenkonvents**“, „Stellungnahme der **Diakoninnen und Diakone**“, „Thesenpapier zum Reformprozess Lebendige Kirche“ von **Thomas Gunkel**, „Stellungnahme zu Punkt 5 strategische Fragen und Ziele“ von **Michael Müller**, „Meine Kirche/2030 Überlegungen zum Zukunftsprozess der LK Braunschweig“ von **Rolf Warnecke**, „Älterwerden mit(hat) Zukunft!?- Eine Stellungnahme zum Zukunftsprozess Lebendige Kirche 2030 von der **Ev. Seniorenbildung** Propstei Bad Harzburg, „Wortmeldung des **Fachgremiums zur Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien** zum Zukunftsprozess der Ev.-luth. Kirche Braunschweig“, „Lebendige Kirche 2030. Quo vadis?“ von **Lars Dede-kind, Karsten Höpting, Ingrid Quatz, Johanna Klee, Mira Waxenberger, Martin Widiger**, „Pfarrerinnen und Pfarrer. Ein Leitbild“ und „Stellungnahme zum Zukunftsprozess „Lebendige Kirche 2030“, erstellt vom **Pfarrerinnen und Pfarrerausschuss** der Landeskirche, „Gedanken zum Strategiepapier „Lebendige Kirche 2030“, von **Sonja Achak, Frank Ahlgrim, Ulrike Baehr-Zielke, Daniel Maibom, Olaf Schäper**, „Im Fall der Fälle“- zur Kasualpraxis“, **Maria Schulze, Johanna Klee**, „Erprobungsräume – Der Wind weht, wo er will“, **Volkmar Schmuck, Maria Schulze**, Mail von **Ulf Harbs**, Mail von **Cornelia Götz**, „Überlegungen zum Zukunftsprozess“, **Arbeitsbereich Kindertageseinrichtungen**

KONKRETE MAßNAHMEN 2022 - 2025

Durchführung + Evaluation von Pilotprojekten in folgenden Schritten:

1. **BIS JANUAR 2022:**
Bildung eines Projektteams „Zusammenarbeit in der Kirche“
2. **BIS ENDE 2022:**
Entwicklung eines Prozessplans mit dem Ziel, mindestens 2 Pilotprojekte in unterschiedlichen Propsteien durchzuführen
3. **BEGINN 2023 – MITTE 2024:**
Durchführung von Pilotprojekten
4. **MITTE 2024**
Evaluation der Projekte durch das LKA / Projektteam in Kooperation mit Projekt Erprobungsräume
5. **LANDESSYNODE NOVEMBER 2024**
Entscheidung über MPT als personalwirtschaftliche Maßnahme
Rahmenbedingungen zur Wandlung von Pfarrstellen, nachhaltige Wirkung, Finanzierung etc.

RECHTLICHE KLÄRUNGEN

Ergeben sich aus dem weiteren Prozess

UNTERSTÜTZUNG UND BEGLEITUNG

Zuständigkeit im LKA: Abteilung 1, Referat 20, 21, 01, 30 und 40

MITGLIEDER DER AG

Frank Ahlgrim (Vorsitzender Pfarrer*innenausschuss), Ulrike Brand-Seiß (Leitung Abteilung 1), Gottfried Labuhn (Beauftragter der Diakoninnen und Diakone), Gesine Meier (Pfarrerin im Probendienst im Pfarrverband Salzgitters Norden, „Kanaldörfer“), Evelyn Samwer (Mitarbeiterin für Personalentwicklung in der Landeskirche)