

Gesetz- und Verordnungsblatt der Lippischen Landeskirche

425

Band 17 Nr. 11

15. Januar 2022

Inhalt

KIRCHENGESETZE

- | | | |
|-----|---|-----|
| I. | Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Lippischen Landeskirche..... | 427 |
| II. | Kirchengesetz über die Feststellung des Haushaltes der Lippischen Landeskirche für das Haushaltsjahr 2022 (Haushaltsgesetz 2022)..... | 427 |

SYNODALE ERKLÄRUNGEN

- | | | |
|------|---|-----|
| III. | Würdigung des Bekenntnisses von Belhar als wegweisendes Zeugnis kirchlichen Beken-
nens..... | 428 |
|------|---|-----|

BESCHLÜSSE

- | | | |
|-------|---|-----|
| IV. | Vereinbarung über die Zahlung von Verwaltungskosten auf Grundlage des Kirchenver-
trages über die Errichtung eines Gemeinsamen Pastoralkollegs..... | 429 |
| V. | Erste Richtlinie zur Änderung der Gemeinsamen Richtlinien der Evangelischen Kirche im
Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen, der Lippischen Landeskirche und der
Evangelisch-reformierten Kirche für die Fortbildung in den ersten Amtsjahren am Ge-
meinsamen Pastoralkolleg..... | 430 |
| VI. | Beschluss zur Änderung der Pfarrstellenbesetzungsrichtlinien..... | 433 |
| VII. | Beschluss zur Festsetzung des Kirchensteuerhebesatzes für das Steuerjahr 2022..... | 434 |
| VIII. | Verordnung zur Besoldung neben Versorgung bei Dienst im Ruhestand..... | 434 |

ARBEITSRECHTSREGELUNGEN

- | | | |
|-------|--|-----|
| IX. | Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – § 24 BAT-KF..... | 435 |
| X. | Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – § 3 Absatz 4 BAT-KF..... | 435 |
| XI. | Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – § 26 Absatz 1 BAT-KF..... | 436 |
| XII. | Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission zur Änderung des BAT-KF –
§ 6a Absatz 7 BAT-KF..... | 436 |
| XIII. | Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – Allgemeiner Entgeltgruppenplan zum
BAT-KF – Anlage 1 zum BAT-KF – Berufsgruppe 1.1..... | 437 |
| XIV. | Arbeitsrechtsregelung über die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszu-
bildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz) – redaktionelle
Änderungen..... | 439 |
| XV. | Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – § 26 BAT-KF..... | 439 |
| XVI. | Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – § 6a Absatz 7 BAT-KF..... | 440 |

SATZUNGEN

XVII.	Satzung des Evangelischen Fachverbandes für Teilhabe und Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen – Diakonie RWL.....	440
-------	--	-----

BEKANNTMACHUNGEN

XVIII.	Statistische Erhebung über das kirchliche Leben (Tabelle II) nach dem Stand vom 31. Dezember 2020.....	443
XIX.	Bewertung der Personalunterkünfte.....	445

PERSONALNACHRICHTEN

XX.	Personalnachrichten.....	446
-----	--------------------------	-----

KIRCHENGESETZE

I.
Erstes Kirchengesetz
zur Änderung des Kirchengesetzes
zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in
der Lippischen Landeskirche

vom 15. November 2021

Die 37. ordentliche Landessynode hat auf ihrer Tagung am 15. November 2021 nachfolgendes Kirchengesetz beschlossen, das hiermit bekanntgegeben wird:

Artikel 1

Erste Änderung des Kirchengesetzes zum
Schutz vor sexualisierter Gewalt
in der Lippischen Landeskirche

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Lippischen Landeskirche vom 23. Januar 2021 (Ges. u. VOBl. Bd. 17 Nr. 7 S. 245) wird wie folgt geändert:

§ 5 Abs. 1 Ziff. 1 wird wie folgt geändert:

Nach „§ 184j,“ wird „§ 184k, § 184l,“ eingefügt.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Detmold, den 7. Dezember 2021

Der Landeskirchenrat

II.
Kirchengesetz über die Feststellung
des Haushaltes der Lippischen
Landeskirche für das
Haushaltsjahr 2022
(Haushaltsgesetz 2022)

vom 15. November 2021

Die 37. ordentliche Landessynode hat auf ihrer Tagung am 15. November 2021 nachfolgendes Kirchengesetz beschlossen, das hiermit bekanntgegeben wird:

§ 1

Feststellung des Haushaltsplanes

Der diesem Gesetz als Anlage beigefügte Haushaltsplan für das Haushaltsjahr 2022 wird in Einnahme und Ausgabe auf je

68.656.650,00 EUR

festgestellt.

§ 2

Stellenplan

Für die Bewirtschaftung der Personalausgaben ist der beigefügte Stellenplan verbindlich.

§ 3

Deckungsfähigkeit

(1) Die gem. § 73 der Verwaltungsordnung für deckungsfähig erklärten Ausgabemittel sind gekennzeichnet und im beigefügten Vermerketeil näher dargestellt, soweit nicht besondere Regelungen getroffen wurden.

(2) Bei den Rechtsträgern 1 (Landeskirche Allgemein) und 2 (Gemeindepfarrstellenhaushalt) sind innerhalb der einzelnen Rechtsträger die Personalausgaben für:

- Dienstbezüge Geistlicher (4210)
- Dienstbezüge Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienst auf Probe (4210)
- Dienstbezüge Beamter (4220)
- Vergütungen (4230)
- Stellenbeiträge VKPB (4310 und 4320)
- Beihilfen (4610)

deckungsfähig.

§ 4

Zweckbindung von Einnahmen

Die gem. § 74 der Verwaltungsordnung zweckgebundenen Einnahmemittel sind im Haushaltsplan gekennzeichnet und im beigefügten Vermerketeil näher dargestellt.

§ 5

Übertragbarkeit

Über die gem. § 75 der Verwaltungsordnung mögliche Übertragbarkeit von Haushaltsmitteln aus zweckgebundenen Einnahmen wird erst im Rahmen des Rechnungsergebnisses (§ 8) im Einzelfall entschieden.

§ 6

Sperrvermerke

Die gem. § 77 der Verwaltungsordnung gesperrten Ausgabemittel sind im Haushalts- und Stellenplan gekennzeichnet und im beigefügten Vermerketeil näher dargestellt. Über ihre Freigabe entscheiden der Landeskirchenrat und der Finanzausschuss gemeinsam.

§ 7

Über- und außerplanmäßige Ausgaben

(1) Über- und außerplanmäßige Ausgaben dürfen gem. § 86 der Verwaltungsordnung nur veranlasst werden, wenn über ihre Deckung entschieden ist.

(2) Für die Entscheidung ist das Landeskirchenamt zuständig, wenn die Ausgaben aufgrund bestehender Rechtsverpflichtungen zu leisten sind und unter Her-

anziehung der Verstärkungsmittel (Haushaltsstelle 9810.00.8600) abgedeckt werden können.

(3) Die Entscheidung des Landeskirchenrates und des Finanzausschusses müssen übereinstimmen, wenn die Ausgaben auf neu einzugehenden Rechtsverpflichtungen beruhen und unter Heranziehung der Verstärkungsmittel (Haushaltsstelle 9820.00.8600) abgedeckt werden können.

(4) Die Zuständigkeiten gem. Abs. 2 und 3 gelten auch, wenn Mehrausgaben durch Mehreinnahmen oder Minderausgaben an anderer Stelle im Haushaltsplan abgedeckt werden sollen.

(5) Sollen Mehrausgaben durch Minderausgaben abgedeckt werden, ist § 73 der Verwaltungsordnung (Deckungsfähigkeit) sinngemäß anzuwenden.

§ 8

Rechnungsüberschüsse, -fehlbeträge

Rechnungsüberschüsse und Rechnungsfehlbeträge sind im folgenden Haushaltsjahr abzuwickeln.

§ 9

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

Detmold, den 7. Dezember 2021

Der Landeskirchenrat

SYNODALE ERKLÄRUNGEN

III. Würdigung des Bekenntnisses von Belhar als wegweisendes Zeugnis kirchlichen Bekenntens

vom 15. November 2021

Die 37. ordentliche Landessynode hat auf ihrer Tagung am 15. November 2021 nachfolgende Erklärung gefasst, die hiermit bekanntgegeben wird:

“Wir glauben,

dass Gott seiner Kirche die Botschaft von der Ver-söhnung

in und durch Jesus Christus anvertraut hat;

dass die Kirche aufgerufen ist, das Salz der Erde und das Licht der Welt zu sein;

dass die Kirche seliggepriesen wird, weil sie Friedenstifterin ist;

dass die Kirche in Wort und Tat Zeugin eines neuen Himmels

und einer neuen Erde ist, auf der Gerechtigkeit wohnt;

(Beginn des Artikels 3 des Bekenntnisses von Belhar)

Nach einem längeren Diskussionsprozess zur Bedeutung des Bekenntnisses von Belhar in der Lippischen Landeskirche würdigt die Lippische Landessynode erneut dieses wegweisende Zeugnis kirchlichen Bekenntens und lässt sich von ihm zur eigenen Weiterarbeit inspirieren.

- Die Lippische Landessynode dankt zuallererst ihrer Partnerkirche, der Uniting Reformed Church in Southern Africa (URCSA), für das Geschenk dieses Bekenntnisses einer angefochtenen Kirche. In seinem Geist soll die Partnerschaft mit der URCSA

weiter gepflegt und das gemeinsame theologische Lernen gefördert werden.

- Die Lippische Landessynode dankt allen, die sich am Beratungsprozess beteiligt und damit zu einem vertieften Verständnis dieser Stimme aus der weltweiten Ökumene beigetragen haben. Die Landessynode stellt eine breite Zustimmung zu den Grundaussagen des Bekenntnisses als ein Ergebnis des Beratungsprozesses fest.

- Die Lippische Landessynode würdigt das Bekenntnis von Belhar als schriftgemäß und als relevant für aktuelle Herausforderungen. Mit seinem Ruf zu Einheit, Versöhnung und Gerechtigkeit im Hören auf Jesus Christus sieht sie in ihm eine wichtige Fortführung der historischen Bekenntnisstradition, die die Grundlage auch unserer Kirche bildet.

- Die Lippische Landessynode sieht sich durch das Bekenntnis von Belhar zu aktuellem Bekenntnis herausgefordert. In folgenden Themenbereichen sollen in den folgenden Jahren Akzente gesetzt werden:

Wir glauben, dass die Einheit der Kirche Jesu Christi (...) Gabe und Auftrag ist. (aus Artikel 2)

- Die Lippische Landeskirche steht weiterhin ein für das Zusammenwachsen der weltweiten Christenheit sowie der verschiedenen Konfessionen vor Ort. In Zukunft wird sie ebenfalls das gemeinsame Kirche-Sein zusammen mit internationalen christlichen Gemeinden und Gruppen verschiedener Sprachen in Lippe fördern. Außerdem öffnet sie sich selbst weiter für vielfältige kulturelle Traditionen.

... damit die Welt glauben kann, dass Trennung, Feindschaft und Hass zwischen Menschen und Menschengruppen eine Sünde ist. (aus Artikel 2)

- Die Lippische Landeskirche wird sich im Rahmen ihres Einsatzes gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wahrnehmbar in die gesellschaftsbezogene Antirassismus-Arbeit sowie die Auseinandersetzung um weiße Privilegien einbringen. Dazu gehört auch die kritische Reflexion der eigenen kolonialen Geschichte und die Förderung innerkirchlicher Diversität.

Wir glauben, dass [Gott] in einer Welt voller Unrecht und Feindschaft in besonderer Weise der Gott der Notleidenden, der Armen und der Entrechteten ist und seine Kirche aufruft, ihm auch hierin nachzufolgen. (aus Artikel 4)

- Die Lippische Landeskirche wird sich weiterhin engagiert an die Seite geflüchteter Menschen in Lippe und weltweit stellen. Gerade angesichts der Situation an den Außengrenzen der Europäischen Union stellt sich hier auf dramatische Weise die Frage der Gerechtigkeit und der Solidarität mit den Entrechteten dieser Welt.

Wir glauben, dass [die Kirche] gegen jede Form von Ungerechtigkeit Zeugnis ablegen und streiten muss, auf dass Recht ströme wie Wasser und

Gerechtigkeit wie ein nie versiegender Bach. (aus Artikel 4)

- Die Lippische Landeskirche wird sich weiterhin für gerechte Teilhabe aller Menschen innerhalb unserer Gesellschaft sowie in weltweiter Perspektive engagieren. Hierbei stellt aktuell der voranschreitende Klimawandel die Gerechtigkeitsfrage noch einmal in neuer Schärfe. Die Landeskirche wird daher die Anstrengungen für die eigene Klimaneutralität verstärken und für einen gerechten Ausgleich in Bezug auf die notwendigen weltweiten Klimaanpassungsmaßnahmen eintreten.
- Darüber hinaus wird sich die Lippische Landeskirche dafür einsetzen, dass das Bekenntnis von Belhar in Wortlaut und liturgischer Fassung eine angemessene Berücksichtigung in der Überarbeitung des Evangelischen Gesangbuchs und der Neufassung der Reformierten Liturgie findet.“

Detmold, den 7. Dezember 2021

Der Landeskirchenrat

BESCHLÜSSE

IV. Vereinbarung über die Zahlung von Verwaltungskosten auf Grundlage des Kirchenvertrages über die Errichtung eines Gemeinsamen Pastoralkollegs

vom 7. September/25. August/
14. September/17. September 2021

Auf Grundlage des Kirchenvertrages zwischen der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR), der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW), der Lippischen Landeskirche (LLK) und der Evangelisch-reformierten Kirche (ERK) über das Gemeinsame Pastoralkolleg wird folgende Vereinbarung über die Zahlung von Verwaltungskosten getroffen¹:

§ 1

Gegenstand

(1) Gemäß § 4 Absatz 8 des Kirchenvertrages über die Errichtung eines Gemeinsamen Pastoralkollegs können Verwaltungsgeschäfte, die nicht direkt von den Verwaltungskräften des Gemeinsamen Pastoralkollegs erledigt werden, der Verwaltung des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung oder der Tagungsstätte Haus Villigst übertragen werden. (Da einige der vormals der Tagungsstätte Haus Villigst zugeordneten Einrichtungen wie die Kassengemeinschaft Haus Villigst, die Bibliothek sowie das IT-Team inzwischen anderen landeskirchlichen Einrichtungen der EKvW

zugeordnet sind, steht „Tagungsstätte Haus Villigst“ stellvertretend für andere Einrichtungen der EKvW.)

(2) Gegenstand dieser Vereinbarung ist die Erstattung von Personal- und Sachkosten für Dienstleistungen, die das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung und weitere Einrichtungen der EKvW für das Gemeinsame Pastoralkolleg erbringen.

§ 2

Finanzierung

Soweit durch gesonderte Vereinbarungen nichts anderes bestimmt ist, werden gemäß § 9 des Kirchenvertrages über die Errichtung eines Gemeinsamen Pastoralkollegs bei der Ermittlung der Kostenanteile der Vertragsparteien folgende Anteile zugrunde gelegt:

Evangelische Kirche im Rheinland	47,5 %
Evangelische Kirche von Westfalen	47,5 %
Lippische Landeskirche	2,5 %
Evangelisch-reformierte Kirche	2,5 %

§ 3

Leistungsumfang

Zu den Dienstleistungen zählen insbesondere:

1. Haushaltsangelegenheiten, Kassen- und Rechnungswesen,

- Planung, Aufstellung, Abwicklung und Überwachung des Haushaltes,
 - Bearbeitung der Zahlungsein- und -ausgänge, Mahnwesen,
 - Bearbeitung der Reisekostenerstattungen,
2. Personalangelegenheiten,
 3. Geschäftsführung,
 4. IT (Bereitstellung und Betreuung erforderlicher Hard- und Software),
 5. Mediothek Haus Villigst (Nutzung der wissenschaftlichen Präsenzbibliothek).

§ 4

Erstattung von Personal- und Sachkosten

(1) Für die in § 3 aufgeführten Dienstleistungen werden ab dem 1. Januar 2022 aus dem Haushalt des Gemeinsamen Pastoralkollegs Verwaltungskosten in Höhe von fünf Prozent des Haushaltsvolumens (dies entspricht im Neuen Kirchlichen Finanzwesen fünf Prozent des Volumens der Ergebnisrechnung zzgl. fünf Prozent des Volumens der Investitions- und Finanzierungsrechnung) veranschlagt.

(2) Über die unter § 3 genannten Dienstleistungen erfolgt zum Jahresende eine Abrechnung, nach der die Kosten vom Gemeinsamen Pastoralkolleg den jeweiligen Empfängern zugeführt werden. Die Gesamtsumme soll die veranschlagten fünf Prozent nicht übersteigen.

§ 5

Änderungen und Ergänzungen

Über Änderungen und Ergänzungen beschließen die Trägerkirchen nach Anhörung der Dezernatskonferenz.

§ 6

Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft.

Die Verwaltungsvereinbarung vom 4. August 2009/18. August 2009/12. Januar 2010 und 15. Januar 2010 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.

Düsseldorf, 7. September 2021

Evangelische Kirche im Rheinland Das Landeskirchenamt

In Vertretung

(L. S.)

Döring

Bielefeld, 25. August 2021

Evangelische Kirche von Westfalen Das Landeskirchenamt

In Vertretung

(L. S.)

Dr. Kupke

Detmold, 14. September 2021

Lippische Landeskirche Das Landeskirchenamt

In Vertretung

(L. S.)

Professor Dr. Schilberg

Leer, 17. September 2021

Evangelisch-reformierte Kirche Der Kirchenpräsident

In Vertretung

(L. S.)

Johr

¹ red. Anmerkung: Der Landeskirchenrat hat dieser Vereinbarung in seiner Sitzung am 29. Juni 2021 zugestimmt.

V.

Erste Richtlinie zur Änderung der Gemeinsamen Richtlinien der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen, der Lippischen Landeskirche und der Evangelisch-reformierten Kirche für die Fortbildung in den ersten Amtsjahren am Gemeinsamen Pastoralkolleg

vom 1. Dezember 2021

Das Landeskirchenamt hat in seiner Sitzung am 15. Juni 2021 der folgenden Änderung zu den gemeinsamen Richtlinien der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen, der Lippischen Landeskirche und der Evangelisch-reformierten Kirche für die Fortbildung in den ersten Amtsjahren am Gemeinsamen Pastoralkolleg zugestimmt:

1. Änderung der Gemeinsamen Richtlinien

In den Gemeinsamen Richtlinien der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen, der Lippischen Landeskirche und der Evangelisch-reformierten Kirche für die Fortbildung in den ersten Amtsjahren am Gemeinsamen Pastoralkolleg vom 19. Mai 2011 (KABl. 2011 S. 248) werden unter der Ziffer 4 Rahmenbedingungen die Sätze 8 bis 13 durch die folgenden Sätze 8 bis 11 ersetzt:

„8Zweimal im Jahr finden individuelle Fortbildungsberatungen (persönlich, als Videokonferenz) für die FEA-pflichtigen Personen, für die die FEA beginnt, statt. 9Diese Einzelberatungen dauern in der Regel eine Stunde. 10Vorgesehen ist zur Mitte der FEA-Zeit das Angebot eines weiteren Beratungsgesprächs, bei dem auch die Wahl der Kompetenzbereiche neu besprochen und geplant werden kann. 11Die Teilnahme an einem dieser Formate ist obligatorisch.“

2. Diese Richtlinie tritt nach Veröffentlichung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche von Westfalen in Kraft¹.

Detmold, den 15. Juni 2021

Das Landeskirchenamt

¹ red. Anmerkung: die Veröffentlichung erfolgte zum 30. November 2021 (KABl. Ausgabe 11 Nr. 78). Die Evangelische Kirche im Rheinland, die Evangelische Kirche von Westfalen, die Lippische Landeskirche und die Evangelisch-reformierte Kirche haben der Änderung jeweils für sich am 24. August 2021, 30. September 2021, 15. Juni 2021 und 15. Juni 2021 zugestimmt.

Nachfolgend werden die gemeinsamen Richtlinien der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen, der Lippischen Landeskirche und der Evangelisch-reformierten Kirche für die Fortbildung in den ersten Amtsjahren am Gemeinsamen Pastorkolleg mit dem ab 1. Dezember 2021 gültigen Wortlaut abgedruckt:

**Gemeinsame Richtlinien
der Evangelischen Kirche im Rheinland,
der Evangelischen Kirche von Westfalen,
der Lippischen Landeskirche und
der Evangelisch-reformierten Kirche
für die Fortbildung in den ersten Amtsjahren
am Gemeinsamen Pastorkolleg**

„Dient einander, ein jeder mit der Gabe, die er empfangen hat, als die guten Haushalter der mancherlei Gnade Gottes.“ (1. Petrus 4, 10)

Die obligatorische Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) bildet den Übergang von der ersten und zweiten Ausbildungsphase zur kontinuierlichen berufsbegleitenden Fortbildung in allen Amtsjahren. Die FEA begleitet den berufsbezogenen lebenslangen Lernprozess in seiner Anfangsphase und unterstützt darin, die empfangenen Gaben zu gestalten. Sie hat das Ziel, die für die eigenständige Wahrnehmung des pfarramtlichen Dienstes erforderlichen Handlungskompetenzen weiterzuentwickeln, zu fördern und zu vertiefen. Die in den pfarramtlichen Tätigkeiten gemachten Erfahrungen können hier reflektiert, neue Herausforderungen wahrgenommen, das bisherige theologische und praktische Wissen ergänzt werden. Die vom Gemeinsamen Pastorkolleg angebotenen Kollegveranstaltungen eröffnen den Erfahrungsraum für eine geistlich orientierte und orientierende Lern- und Lebensgemeinschaft auf Zeit.

1. Theologische Existenz und Bildung

¹Gestaltung und Reflexion der theologischen Existenz und pastoralen Identität bilden im Zusammenklang der verschiedenen Fähigkeiten und Kompetenzen eine wesentliche Dimension der Fortbildung.

²Die drei Aspekte Glauben, Leben und Lernen gehören untrennbar zusammen. ³Deswegen können die für den

pastoralen Dienst notwendigen Kompetenzen nur in der Verschränkung von personaler, fachlicher und spiritueller Bildung angeeignet werden. ⁴In den einzelnen Fortbildungen werden die Schwerpunkte zwischen den Aspekten Spiritualität, fachlicher Bildung und Förderung der personalen Entwicklung unterschiedlich gesetzt; grundsätzlich bleiben sie aber aufeinander bezogen. ⁵Alle Angebote geben Raum zur Praxis und Erfahrung geistlichen Lebens, bilden in fachlicher Hinsicht fort und geben Anregungen für die persönliche Entwicklung.

⁶Entsprechend der besonderen Beanspruchung der eigenen Person und der Notwendigkeit von Fähigkeiten und Kenntnissen im pfarramtlichen Dienst gibt es Fortbildungen mit besonderem Akzent auf dem situationsinvarianten Kern theologischer Kompetenz und Angebote zur Gewinnung besonderer Fähigkeiten und Kenntnisse. ⁷In beiden Fällen ist das Ziel eine förderliche Balance von Bildung der Person und Vermittlung von Kompetenzen und Qualifikationen für die Wahrnehmung des Dienstes.

⁸Die Begegnung von Pfarrerinnen und Pfarrern und weiterer haupt- und ehrenamtlich in der Kirche Tätigen verschiedenen Lebens- und Dienstalters aus verschiedenen persönlichen Situationen und pastoralen Tätigkeitsfeldern bietet Gelegenheit zu inspirierendem Erfahrungsaustausch. ⁹Damit gewinnen die Möglichkeiten der Fortbildung eine dem pastoralen Berufsalltag entsprechende weite Perspektive und die Dienstgemeinschaft wird gefördert.

¹⁰Die in der Barmer Theologischen Erklärung bekannte Dynamik des Glaubens ist auch für die Fortbildung bleibend aufgegeben: Gottes Wort hören, Gottes Wort vertrauen, Gottes Wort gehorchen. ¹¹Die erworbenen und vertieften Kompetenzen stehen im Dienst, den Auftrag der christlichen Gemeinde zu erfüllen: Gott zu ehren, Gerechtigkeit tatkräftig zu bezeugen, mit-zuhelfen, die von Jesus gestiftete Beziehungsordnung der Barmherzigkeit aufzurichten. ¹²Die in diesem Auftrag beschlossene Einheit von Gottes- und Nächstenliebe weist auf die wesentliche diakonisch-ethische Dimension allen kirchlichen Handelns und ist daher integrales Moment der im Folgenden beschriebenen Kompetenzbereiche.

2. Die Kompetenzbereiche

¹Entsprechend der persönlich-beruflichen Situation werden im Verlauf der FEA-Zeit zwei Kompetenzbereiche gewählt, in denen im Verlauf der FEA je drei bis vier Kollegs belegt werden. ²Dies bewirkt eine vertiefende Konzentration in der Fortbildung und lässt Spielraum für das Erkunden neuer Handlungsfelder. ³In ihren gewählten Kompetenzbereichen haben die in der FEA befindlichen Pfarrerinnen und Pfarrer bei fristgerechter Anmeldung ein Recht auf bevorzugte Aufnahme in Pastorkollegs. ⁴Für die Schwerpunktbildung stehen sechs Kompetenzbereiche zur Auswahl:

Theologisch-spirituelle Kompetenz

¹Theologisch-spirituelle Kompetenz zielt auf Verantwortung und Rechenschaft des Glaubens in der gegenwärtigen Lebenswelt sowie Glaubens- und Verkündigungsgemeinschaft. ²Theologisch orientierende Bildung stärkt das theologische Urteilsvermögen, fördert die erfahrungsbezogene und zielgruppenorientierte Elementarisierung komplexer Sachverhalte, vermittelt neue theologische Entwicklungen und Herausforderungen, dient der Reflexion pastoraler Praxis, ekklesiologischer wie gesellschaftlicher Entwicklungen.

³Die spirituelle Dimension dieses Kompetenzbereiches zielt auf Kenntnisse bezüglich der christlichen spirituellen Traditionen und praktischen Vollzüge, Findung, Vertiefung und Praxis einer eigenen Form geistlichen Lebens als Grundlage und Quelle für den pastoralen Dienst, Erfahrungswissen im Blick auf wirksame Dynamiken und Vorgänge im geistlichen Leben, Auskunftsfähigkeit im Blick auf spirituell suchende Menschen, Vermittlung und Begleitung geistlicher Vollzugsformen.

Gottesdienstliche Kompetenz

¹Gottesdienstliche Kompetenz wird ausgebildet, indem gottesdienstliche Theorie und Praxis mit Blick auf die eigene Rolle reflektiert werden. ²Die eigene gottesdienstliche Praxis wird in liturgischer, homiletischer und kommunikativer Hinsicht vertieft. ³Dabei werden auch homiletische Herausforderungen außerhalb des Gemeindegottesdienstes in den Blick genommen. ⁴Es ist ein entscheidendes Ziel, in diesem Handlungsfeld eine immer größer werdende Rollensicherheit zu erreichen.

⁵Die Entwicklungen in Kirche und Gesellschaft der Gegenwart werden im Spannungsfeld von Tradition und Innovation theologisch reflektiert. ⁶Das wiederum fördert die Fähigkeit zu verantwortlicher Gestaltung von Gottesdienst und Verkündigung. ⁷Dazu gehört die besondere Berücksichtigung der Aspekte Theologie des Gottesdienstes, Spiritualität, Ökumene, Geschlechterdifferenz sowie Kooperation und Partizipation.

⁸Eine besondere Aufmerksamkeit kommt dem interdisziplinären Zusammenwirken der Ämter im Gottesdienst zu. ⁹Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche sind je nach ihren Gaben und ihrem Auftrag gemeinsam mit der Gemeinde an der Feier beteiligt. ¹⁰Durch die Zusammenarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern mit Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern und weiteren Beteiligten in liturgischen Funktionen wird der eigene Erfahrungshorizont vertieft.

Seelsorgliche Kompetenz

¹Seelsorgliche Kompetenz umfasst bezogen auf den Aspekt der Gesprächsführung die Fähigkeit zu Echtheit, Wertschätzung und Empathie, bezogen auf den Aspekt der Verkündigung, die Fähigkeit, vom eigenen Glauben zu sprechen und biblisch-theologische Inhalte situationsangemessen einzubringen und zu formu-

lieren sowie bezogen auf die eigene Person die kritische Auseinandersetzung mit der Rolle und der eigenen Persönlichkeit.

²Die seelsorgliche Fortbildung in der FEA zielt weiter darauf, seelsorgliche Erfahrungen, die in der eigenen Praxis gewonnen wurden, kontinuierlich zu begleiten, auf diesem Hintergrund zu einem reflektierten Seelsorgeverständnis zu kommen sowie sich mit Spezialgebieten von Seelsorge in Bezug auf das derzeitige Praxisfeld oder auch angestrebte Aufgaben zu beschäftigen.

Pädagogische Kompetenz

¹Pädagogische Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit, Glaubens- und Lebensthemen in theologisch reflektierter Weise so in den Lernprozess einer bestimmten Gruppe einzubringen, dass sich die Gruppenmitglieder diese für ihren Lebenszusammenhang erschließen und fruchtbar machen können. ²Sie schließt das Vermögen ein, die eigenen Lehrziele zu bestimmen und diese mit den Handlungszielen der Lerngruppe zu vermitteln.

³Diese Fähigkeit wird entwickelt u. a. durch den Diskurs mit Geisteswissenschaften (z. B. Psychologie, Soziologie und Pädagogik), die kritische Reflexion von eigener und fremder pädagogischer Praxis, die Erweiterung des methodischen Repertoires unter besonderer Berücksichtigung der Mehrdimensionalität und Wechselseitigkeit aller Lernprozesse, die Arbeit an der eigenen Kommunikationsfähigkeit und die Profilierung eigener pädagogischer Absichten im Spannungsfeld von Gruppe, Lernort und Thema. ⁴Im Bereich „pädagogische Kompetenz“ berücksichtigt die FEA sowohl die Institutionen der Gemeindegarbeit, die darüber hinausgehenden kirchlichen Handlungsfelder und den schulischen Bereich. ⁵Sie leitet dazu an, die Strukturen und Gesetzmäßigkeiten der gemeindepädagogischen Bildungsinstitutionen zu verstehen und sachgemäß mit ihnen zu arbeiten.

Kybernetische Kompetenz

¹Kybernetische Kompetenz bezeichnet im Horizont der Unterscheidung des Verfügbaren und Unverfügbaren die Fähigkeit, eine lebendige Gemeinde aufzubauen und zu leiten.

²Nach 1. Korinther 12 ist sie eingebettet in die Vielfalt gemeindlicher Gaben und Aufgaben. ³Pfarrerinnen und Pfarrer sind in die Leitung der Gemeinde eingebunden. ⁴Dies setzt kritische Selbstreflexion, konkrete Zielvorstellungen und geschwisterlichen Umgang mit Mitarbeitenden ebenso voraus wie theoretische Kenntnisse im Bereich Kybernetik einschließlich des Kirchenrechts sowie die Vertrautheit mit wirksamen und förderlichen Instrumenten der Leitung.

⁵In den ersten Amtsjahren kommen zu der Theorie der kybernetischen Grundausbildung im Vikariat die praktischen Erfahrungen in Gemeinde und Pfarramt. ⁶Beides soll nun reflektiert und fruchtbar gemacht werden, um so die eigene Berufsrolle verantwortlich wahrzunehmen und ein eigenes biblisch-theologisch fundiertes Konzept für Gemeindeaufbau und Gemein-

deleitung zu entwickeln. ⁷In der Zeit der FEA sollen Pfarrerinnen und Pfarrer die Frage der Berufsidentität in Auseinandersetzung mit der eigenen Person wie in Auseinandersetzung mit Konzepten für ihre Berufsrolle, eine eigene Vorstellung von Gemeindeentwicklung und Leitung entwickeln und Fertigkeiten und Techniken für die Umsetzung kybernetischer Kompetenz im pfarramtlichen Alltag erwerben (z. B.: Moderation, Präsentation, Umgang mit Gemeindegliedern, Schulung von Mitarbeitenden, Auftreten in der Öffentlichkeit, Öffentlichkeitsarbeit, missionarische Projekte, Projektmanagement, Verständnis für den diakonischen Auftrag von Gemeinden und für das Verhältnis von Kirche und Diakonie).

Ökumenische und interreligiöse Kompetenz

¹Ökumenische und interreligiöse Bildung stärkt die im Bewusstsein der eigenen religiösen und konfessionellen Identität gewonnene Fähigkeit zur Übernahme von Verantwortung im missionarischen und konziliaren Prozess sowie im Dialog der Religionen. ²Sie bildet sich durch Kenntnis und Authentizität des eigenen Bekenntnisses sowie die Erfahrung der Kulturen und Nationen übergreifenden Gliedschaft am Leib Christi. ³Der Weg dahin ist gekennzeichnet durch die Momente Kennenlernen, Erfahren und Einüben und führt zu einer Auskunftsfähigkeit und Ausdrucksfähigkeit. ⁴Einen geeigneten Raum dafür stellt die Form des Begegnungskollegs dar, das die Chance eröffnet, die oder den Anderen wahrzunehmen. ⁵Um diese ökumenische Kompetenz zu erlangen, gibt die FEA Gelegenheit, Themen der multilateralen und der Gerechtigkeitsökumene zu reflektieren, die Weite des Christentums kennen zu lernen, Partnerschaft in der Wahrnehmung des Sendungsauftrages Christi zu erfahren, im Bewusstsein der eigenen Identität die Realität anderer Religionen wahrzunehmen und mit ihnen in einen herrschaftsfreien Dialog einzutreten.

3. Supervision

¹Die Erfahrungen pfarramtlicher Tätigkeiten werden zu Beginn der FEA-Zeit durch eine verbindliche Supervisionsphase begleitet und unterstützt. ²In der Regel werden zehn (nach Bedarf bis zwanzig) Gruppensupervisionssitzungen durchgeführt, in Ausnahmefällen auch als Einzelsupervision. ³Die Supervision dient der professionellen Wahrnehmung und Reflexion des pastoralen Dienstes.

⁴Die Organisation und Vermittlung der Supervision ist in den Landeskirchen zu regeln.

4. Rahmenbedingungen

¹Die FEA beginnt mit der Berufung in den Probedienst und umfasst einen Zeitraum von fünf Jahren. ²Die Fortbildung geschieht in der Regel während 14 Tagen pro Jahr. ³Je nach Inhalt und Zielsetzung können die Fortbildungsmaßnahmen als vier- bis fünftägige Pastorkollegs, als Studientage oder auch als langfristig angelegte qualifizierende Weiterbildungen genutzt werden. ⁴Grundsätzlich steht dafür - unbeschadet der Angebote für bestimmte Zielgruppen sowie Fortbil-

dungen, für die besondere Voraussetzungen unerlässlich sind - das gesamte Programm des Gemeinsamen Pastorkollegs zur Auswahl. ⁵Darüber hinaus können auch Angebote anderer landeskirchlicher Einrichtungen der Fort- und Weiterbildung in den Trägerkirchen in Anspruch genommen werden. ⁶Die beabsichtigte Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung außerhalb des Gemeinsamen Pastorkollegs sowie der landeskirchlichen Einrichtungen bedarf der vorherigen Zustimmung durch die zuständige Dezernentin oder den zuständigen Dezernenten.

⁷Die FEA ist eine eigenverantwortlich gestaltete und begleitete Phase der Fortbildung. ⁸Zweimal im Jahr finden individuelle Fortbildungsberatungen (persönlich, als Videokonferenz) für die FEA-pflichtigen Personen, für die die FEA beginnt, statt. ⁹Diese Einzelberatungen dauern in der Regel eine Stunde. ¹⁰Vorgeesehen ist zur Mitte der FEA-Zeit das Angebot eines weiteren Beratungsgesprächs, bei dem auch die Wahl der Kompetenzbereiche neu besprochen und geplant werden kann. ¹¹Die Teilnahme an einem dieser Formate ist obligatorisch.

VI. Beschluss zur Änderung der Pfarrstellenbesetzungsrichtlinien

vom 2. November 2021

Der Landeskirchenrat hat in seiner Sitzung am 2. November 2021 gemäß § 23 des Kirchengesetzes über die Besetzung der Pfarrstellen in der Lippischen Landeskirche beschlossen, die Richtlinien zur Besetzung von Pfarrstellen im Gemeindepfarrdienst vom 3. Juni 2014 um Ziffer 5 zu ergänzen:

„5. In dem Fall einer Freigabe zur Besetzung einer Gemeindepfarrstelle mit einem Dienstumfang von 75 % durch den Landeskirchenrat kann bei einer Stelle in der Klasse, die Freigabe der Stelle mit einem Dienstumfang von 100 % beantragt werden, wenn damit Vertretungsdienste in der Klasse mit einem Dienstumfang von 25 % verbunden sind. In der Klasse West ist dies in zwei Fällen möglich. Die Beantragung erfolgt gemeinsam durch den Kirchenvorstand mit dem Klassenvorstand. Die Finanzierung der Vertretung des pfarramtlichen Dienstes in den Kirchengemeinden erfolgt aus dem Gemeindepfarrstellenbesoldungshaushalt.“

Die bisherigen Ziffern 5 bis 10 werden zu Ziffern 6 bis 11.

Detmold, den 2. November 2021

Der Landeskirchenrat

VII. Beschluss zur Festsetzung des Kirchensteuerhebesatzes für das Steuerjahr 2022

vom 15. November 2021

Die 37. ordentliche Landessynode hat auf ihrer Tagung am 15. November 2021 nachfolgenden Beschluss gefasst, der hiermit bekanntgegeben wird:

§ 1

(1) Auf Grund und nach Maßgabe des § 12 Absatz 2 Buchstabe a) der Kirchensteuerordnung/KiStO vom 22. September 2000 (KABl. EKIR S. 297), 14. September 2000 (KABl. EKvW 2000 S. 281) und 28. November 2000 (Ges. u. VOBl. LLK 2000 Bd. 12 S. 96) zuletzt geändert durch Gesetzesvertretende Verordnung/Sechste gesetzesvertretende Verordnung/Sechste Notverordnung vom 5. Dezember 2014 (KABl. EKIR 2014 S. 344), vom 4. Dezember 2014 (KABl. EKvW 2014 S. 344), vom 16. Dezember 2014 (Ges. u. VOBl. LLK Bd. 15 S. 359), werden in der Lippischen Landeskirche im Steuerjahr 2022 Kirchensteuern als Zuschlag zur Einkommen-, Lohn- und Kapitalertragsteuer gem. § 6 Abs. 1 Ziffer 1 Buchstabe a) der Kirchensteuerordnung/KiStO in Höhe von 9 v.H. festgesetzt.

(2) Der Hebesatz gilt auch in den Fällen der Pauschalierung der Lohnsteuer; er wird auf 7 v.H. der Lohnsteuer ermäßigt, wenn der

- a) Steuerpflichtige bei der Pauschalierung der Einkommensteuer nach §§ 37a, 37b Einkommensteuergesetz
- b) Arbeitgeber bei der Pauschalierung der Lohnsteuer nach §§ 40, 40a, 40b Einkommensteuergesetz von der Vereinfachungsregelung nach Nummer 1 des gleichlautenden Erlasses der obersten Finanzbehörden der Bundesländer vom 8. August 2016 (BStBl. 2016 I S. 773) Gebrauch macht.

§ 2

Auf Grund und nach Maßgabe des § 12 Absatz 2 Buchstabe a) der Kirchensteuerordnung/KiStO vom 22. September 2000, 14. September 2000 und 28. November 2000 (KABl. 2000 S. 281), zuletzt geändert durch Gesetzesvertretende Verordnung/Sechste gesetzesvertretende Verordnung/Sechste Notverordnung vom 5. Dezember 2014 (KABl. EKIR 2014 S. 344), vom 4. Dezember 2014 (KABl. EKvW 2014 S. 344) vom 16. Dezember 2014 (Ges. u. VOBl. LLK 2014 Bd. 15 S. 359), wird in der Lippischen Landeskirche im Steuerjahr 2022 das besondere Kirchgeld gem. § 6 Absatz 1 Ziff. 5 der Kirchensteuerordnung gemäß folgender Tabelle festgesetzt:

Stufe	Bemessungsgrundlage (zu versteuerndes Einkommen gem. § 6 Abs. 2 Satz 2 KiStO)	Besonderes Kirchgeld
1	30.000 - 37.499 €	96 €
2	37.500 - 49.999 €	156 €
3	50.000 - 62.499 €	276 €
4	62.500 - 74.999 €	396 €
5	75.000 - 87.499 €	540 €
6	87.500 - 99.999 €	696 €
7	100.000 - 124.999 €	840 €
8	125.000 - 149.999 €	1.200 €
9	150.000 - 174.999 €	1.560 €
10	175.000 - 199.999 €	1.860 €
11	200.000 - 249.999 €	2.220 €
12	250.000 - 299.999 €	2.940 €
13	ab 300.000 €	3.600 €

§ 3

Die oben festgesetzten Kirchensteuern werden auch über den 31. Dezember 2022 weiter erhoben, falls zu dem genannten Termin neue Kirchensteuerhebesätze nicht beschlossen und staatlich genehmigt und anerkannt sind.

§ 4

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

Detmold, den 7. Dezember 2021

Der Landeskirchenrat

VIII. Verordnung zur Besoldung neben Versorgung bei Dienst im Ruhestand

vom 7. Dezember 2021

Aufgrund von § 33a (zu § 94 a PfdG.EKD) des Kirchengesetzes zur Ausführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD (AG.PfdG.EKD) hat der Landeskirchenrat in seiner Sitzung am 7. Dezember 2021 folgende Verordnung erlassen:

§ 1

Versorgungszuschlag

Pfarrerinnen und Pfarrer, die einen Dienst im Ruhestand ausüben, erhalten neben ihren Versorgungsleistungen einen Zuschlag zur Versorgung, dessen Höhe sich nach dem Umfang der Beauftragung bemisst. Hat die Beauftragung den Umfang eines 100%-Dienstes, so beträgt der Zuschlag monatlich die Differenz zwischen der monatlichen Versorgungsleistung und der zuletzt erhaltenen monatlichen Besoldung. Bei einem geringeren Umfang verringert sich der Zuschlag entsprechend.

§ 2**Finanzierung**

Die Kosten für den Dienst im Ruhestand trägt die Lippische Landeskirche, mit Ausnahme der Sachkosten der Pfarrerinnen und Pfarrer, welche von der Kirchengemeinde, in der die Pfarrerin oder der Pfarrer tätig ist, getragen werden.

§ 3**Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2022 in Kraft.

Detmold, den 7. Dezember 2021

Der Landeskirchenrat

ARBEITSRECHTSREGELUNGEN

IX.

Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – § 24 BAT-KF

vom 6. Oktober 2021

§ 1**Änderung des BAT-KF**

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 23. Juni 2021 geändert wurde, wird wie folgt geändert:

§ 24 wird wie folgt geändert:

In Absatz 3 wird die Angabe „2. September 2020“ durch die Angabe „15. September 2021“ ersetzt.

§ 2**Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 6. Oktober 2021 in Kraft.

Dortmund, den 6. Oktober 2021

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende
Koopmann

X.

Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – § 3 Absatz 4 BAT-KF

vom 6. Oktober 2021

§ 1**Änderung des BAT-KF**

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 23. Juni 2021 geändert wurde, wird wie folgt geändert:

§ 3 Absatz 4 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben.“

§ 2**Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 6. Oktober 2021 in Kraft.

Dortmund, den 6. Oktober 2021

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende
Koopmann

XI.
Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung des BAT-KF –
§ 26 Absatz 1 BAT-KF

vom 6. Oktober 2021

§ 1
Änderung des BAT-KF

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 23. Juni 2021 geändert wurde, wird wie folgt geändert:

In § 26 Absatz 1 wird die Angabe „§ 8 Absatz 3“ durch die Angabe „§ 8 Absatz 3 oder 3a“ ersetzt.

§ 2
Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 6. Oktober 2021 in Kraft.

Dortmund, den 6. Oktober 2021

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Koopmann

XII.
Entscheidung der
Arbeitsrechtlichen Schiedskommission
zur Änderung des BAT-KF –
§ 6a Absatz 7 BAT-KF

vom 27. Oktober 2021

Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission für Rheinland, Westfalen und Lippe hat am 27. Oktober 2021 folgende Entscheidung getroffen:

§ 1
Änderung BAT-KF

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. November 2020, wird wie folgt geändert:

§ 6a Abs. 7 wird wie folgt gefasst:

Die Mitarbeitenden, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber zusätzlich zum gekürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung in den Entgeltgruppen 1 bis 10, H1 und H2, S7 bis S8, SE 2 bis SE 15, SD 2 bis SD 15 und KR 2a bis KR 10a auf mindestens 90 v. H., in den Entgeltgruppen 11 bis 15, S9, SE 16 bis 18, SD 16 bis 18 und KR 11a bis 12a auf mindestens 85 v. H. des monatlichen Nettoentgelts, das sie in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben.

Bei der Ermittlung des monatlichen Nettoentgelts nach Satz 1 bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), leistungs- oder erfolgsabhängige Entgelte oder Prämienzahlungen, jährliche Sonderzahlungen, an eine bestimmte Dauer der Beschäftigungszeit anknüpfende Entgelte oder Prämienzahlungen, Zahlungen aufgrund des Todes von Beschäftigten sowie sonstige einmalige Sonderzahlungen unberücksichtigt.

Das für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes maßgebliche monatliche Nettoentgelt ist durch die Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des § 5 SGB III begrenzt. Die Berechnung des für die Aufstockung erforderlichen Bruttobetragtes kann im pauschalierten Berechnungsverfahren ermittelt werden, bei dem auf ganze 10 Euro kaufmännisch gerundet wird.

Ungekürzt weitergezahlt werden Urlaubsentgelt, vermögenswirksame Leistungen sowie Jahressonderzahlung.

Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung sollen die tariflichen Entgelte, Kurzarbeitergeld und Aufstockung gesondert ausgewiesen werden.

Der Aufstockungsbetrag ist kein monatliches Entgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Entgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, nicht vermindert.

§ 2
Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2021 in Kraft, die Regelung § 1 letzter Satz zum 1. Januar 2021.

§ 3
Außerkräftreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 31. Dezember 2021 außer Kraft.

Dortmund, den 27. Oktober 2021

Arbeitsrechtliche Schiedskommission
Rheinland-Westfalen-Lippe

Die Vorsitzende
Vaupel

XIII.
Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung des BAT-KF –
Allgemeiner Entgeltgruppen-
plan zum BAT-KF –
Anlage 1 zum BAT-KF –
Berufsgruppe 1.1

vom 10. November 2021

§ 1
Änderung des BAT-KF

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. Oktober 2021 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Der Allgemeine Entgeltgruppenplan zum BAT-KF (AEGP-BAT-KF) – Anlage 1 zum BAT-KF wird wie folgt geändert:

Berufsgruppe 1.1 wird wie folgt gefasst:

„1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

Vorbemerkungen

1. Soweit nach dem jeweiligen landeskirchlichen Recht für die Einstellung in der Gemeinde- und Jugendarbeit oder für die Eingruppierung der Abschluss einer bestimmten Ausbildung oder einer Ergänzungs- oder Aufbauausbildung oder die Anerkennung der Anstellungsfähigkeit erforderlich ist, finden die Tätigkeitsmerkmale dieser Berufsgruppe nur bei Erfüllung dieser Voraussetzung Anwendung. Abschlüsse im Sinne sind solche, die der Ordnung für die gemeindepädagogischen oder diakonischen Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (OgDM) der Evangelischen Kirche im Rheinland oder der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) der Evangelischen Kirche von Westfalen entsprechen.
2. Für Mitarbeiterinnen der Berufsgruppe 1.1, die Tätigkeiten ausüben, die üblicherweise von Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung ausgeübt werden, gelten ansonsten die Regelungen der Berufsgruppe 6.

FG	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener pädagogischer Fachschulausbildung und entsprechender Tätigkeit. ^{1,2}	8
2.	Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener pädagogischer Hochschulausbildung oder einer anerkannten diakonischen, gemeindepädagogischen oder missionarischen Ausbildung und entsprechender Tätigkeit. ^{3,4}	9
3.	Mitarbeiterinnen mit einer anerkannten diakonischen, gemeindepädagogischen	10

	oder missionarischen Ausbildung und abgeschlossener Aufbauausbildung, mit doppelter gemeindepädagogischer Qualifikation oder mit gleich gestellten Abschlüssen und entsprechender Tätigkeit.	
4.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, 2 und 3 a) in leitender Funktion bei einem Kirchenkreis ⁵ oder im überregionalen Dienst einer landeskirchlichen Dienststelle b) als Leiterinnen einer Einrichtung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, denen mindestens drei pädagogische Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind c) mit einer Tätigkeit in einem besonderen Arbeitsgebiet, die eine abgeschlossene Fort- oder Weiterbildung im Umfang von mindestens 500 Stunden theoretischen Unterrichts erfordert. ⁶	10
5.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 1, 2 und 3 a) die als Prädikantinnen der Evangelischen Kirche im Rheinland bestellt sind und mindestens zu einem Drittel Aufgaben als Ordinierte (öffentliche Wortverkündigung, Verwaltung der Sakramente, Seelsorge) ausüben. ⁷ b) in Interprofessionellen Pastoralteams der Evangelischen Kirche von Westfalen ⁸ c) denen mindestens fünf pädagogische Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind d) in anleitender und beratender Funktion bei einem Kirchenkreis mit Fachaufsicht über mindestens zehn pädagogische Fachkräfte, auch wenn sie nicht bei demselben Arbeitgeber angestellt sind. e) in geschäftsführender Funktion eines Kirchenkreises mit Budgetverantwortung einschließlich Mittelakquise für Gemeinden und kreiskirchliche Dienste f) in einer Tätigkeit bei einer landeskirchlichen Dienststelle als Fachreferentin mit einem eigenständigen Aufgabenbereich einschließlich Fachberatung von Gemeinden und Kirchenkreisen	11
6.	Mitarbeiterinnen a) deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 5 heraushebt ⁹ b) die im Gemeinsamen Pastoralen Amt nach dem Kirchengesetz über das Gemeinsame Pastorale Amt der Evangelischen Kirche im Rheinland tätig sind. ¹⁰	12

Anmerkungen:	
1	Mitarbeiterinnen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sind abweichend in die Entgeltgruppe SE 8b (Anlage 4d zum BAT-KF) eingruppiert.
2	Für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen gilt: Werden in der Gemeinde- oder Jugendarbeit ausnahmsweise Mitarbeiterinnen ohne eine der in dieser Berufsgruppe geforderten Ausbildungen eingestellt, erhalten sie die Entgeltgruppe 6.
3	Hochschulausbildungen in diesem Sinne sind z. B. Abschlüsse als Diplom-Sozialpädagogin, Diplom-Sozialarbeiterin, Bachelor/Master of Arts.
4	Mitarbeiterinnen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sind abweichend in die Entgeltgruppe SE 11 (Anlage 4d zum BAT-KF) eingruppiert.
5	Eine leitende Funktion ist gegeben, wenn Mitarbeiterinnen Arbeitsbereiche von mindestens drei Kirchengemeinden verantwortlich leiten. Die verantwortliche Leitung umfasst neben der koordinierenden Planung und Organisation bzw. Durchführung auch die Koordination und die Fortbildung anderer Mitarbeiterinnen sowie die verantwortliche Vertretung gegenüber Dritten. Eine leitende Funktion kann auch bei der politischen Vertretung des Kirchenkreises nach außen, etwa durch die Mitgliedschaft im Jugendhilfeausschuss, gegeben sein.
6	Ein abgeschlossenes Masterstudium für einen Spezialbereich steht der abgeschlossenen Fort- oder Weiterbildung gleich. Beispiele für ein besonderes Arbeitsgebiet sind: Seelsorge, Beratung, Freiwilligenmanagement, Inklusion, Kulturpädagogik, Geragogik. In der Kulturpädagogik können einzelne unterschiedliche auf das besondere Arbeitsgebiet bezogene abgeschlossene Aus- und Weiterbildungen zusammengefasst werden, dabei darf nur eine Fort- und Weiterbildung weniger als 120 Stunden haben.
7	Prädikantinnen im Sinne der Fallgruppe sind Mitarbeiterinnen, die nach dem Prädikantengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland ordiniert sind.
8	Mitarbeiterinnen in Interprofessionellen Pastoralteams tragen auf Basis eines gemeindlichen oder regionalen Konzeptes Verantwortung für gesamtgemeindliche Aufgaben und pastorale Verantwortung in der Kirchengemeinde. Sie wirken mit am Dienst der Leitung der Gemeinde in gemeinsamer Verantwortung mit dem Presbyterium und den Pfarrerinnen.
9	Eine erhebliche Heraushebung aus der Fallgruppe 5 durch das besondere Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung ist zum Beispiel gegeben,

	a) wenn die Leitung mehrere kreiskirchliche Dienste umfasst, b) wenn mindestens 15 pädagogische Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder c) bei Anstellung auf landeskirchlicher Ebene mit geschäftsführenden Aufgaben, die die Verhandlungspartnerschaft mit Ministerien einschließt
10	Für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit gilt § 40 Abs. 2 bis 4 BAT-KF entsprechend.

„

§ 2

Übergangsregelungen

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeitende der Berufsgruppe 1.1, die am 31. März 2022 in einem Arbeitsverhältnis stehen, auf das der BAT-KF Anwendung findet und das nach dem 1. April 2022 fortbesteht.

(2) Die Mitarbeitenden sind gemäß § 10 BAT-KF in eine Entgeltgruppe eingruppiert.

(3) Die Stufenfindung richtet sich nach § 14 Absatz 4 BAT-KF.

(4) Abweichend gilt für Mitarbeitende der Berufsgruppe 1.1, Fallgruppe 2, Anmerkung 4 Folgendes:

Die Mitarbeitenden werden der Stufe zugeordnet, die sie aufgrund der anerkannten Zeiten nach § 13 BAT-KF zuzüglich der seitdem berücksichtigten Stufenlaufzeiten erreicht haben, mindestens aber der ersten mit Entgelt belegten Stufe. Die über diesen Zuordnungszeitpunkt hinausgehenden Zeiten werden auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Ergibt der Vergleich des bis zum 31. März 2022 erhaltenen Tabellenentgelts einschließlich eines gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrags oder einer gegebenenfalls zustehenden Ausgleichszulage nach § 14 Absatz 4 BAT-KF und einer etwaigen am 31. März 2022 nach § 7 der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF zustehenden Besitzstandszulage einen geringeren Betrag als den nach Unterabsatz 1 zu zahlenden, wird bis zum Erreichen der nächsthöheren Stufe in der Entgeltgruppe SE 11 der Unterschiedsbetrag als Ausgleichszulage zum Entgelt nach der Entgeltgruppe SE 11 gezahlt.

Die Stufenfindung erfolgt grundsätzlich nach § 14 Absatz 5 BAT-KF. Ergibt der Vergleich des bis zum 31. März 2022 erhaltenen Tabellenentgelts einschließlich eines gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrags oder einer gegebenenfalls zustehenden Ausgleichszulage nach § 14 Absatz 4 BAT-KF und einer etwaigen am 31. März 2022 nach § 7 der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF zustehenden Besitzstandszulage einen geringeren Betrag als den nach Satz 1 zu zahlenden, wird bis zum Erreichen

der nächsthöheren Stufe der Entgeltgruppe SE 11 das bisherige Entgelt gezahlt.

Für Mitarbeitende, die nicht für alle Tage im März 2022 oder keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten.

(5) Auf diejenigen Mitarbeitenden, deren bis zum 31. März 2022 gültige Entgeltgruppe höher ist, als die Entgeltgruppe, die sich bei Eingruppierung nach dieser Arbeitsrechtsregelung ergibt, findet diese Arbeitsrechtsregelung keine Anwendung.

§ 3

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. April 2022 in Kraft.

Dortmund, den 10. November 2021

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der stellvertretende Vorsitzende
Kunze

XIV. Arbeitsrechtsregelung über die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz) – redaktionelle Änderungen

vom 10. November 2021

§ 1

Änderungen der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO- Pflegeassistenz)

Die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz) vom 21. April 2021 wird wie folgt geändert:

§ 3 Absatz 2, Satz 2 der Anlage 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben.“

§ 2

Änderungen der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO- Pflegeassistenz)

Die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz), die zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 19. Mai 2021 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 23 Absatz 3 Satz 3 wird die Angabe „Nummer 1“ durch die Angabe „Buchstabe a)“ ersetzt.

§ 3

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. April 2021 in Kraft.

Dortmund, den 10. November 2021

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der stellvertretende Vorsitzende
Kunze

XV. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – § 26 BAT-KF

vom 10. November 2021

§ 1

Änderung des BAT-KF

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 6. Oktober 2021 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 26 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird nach der Angabe „3a“ die Angabe „Satz 1“ eingefügt.

b) In Absatz 2 wird die Angabe „§ 8 Absatz 3“ durch die Angabe „§ 8 Absatz 3 oder 3a Satz 2“ ersetzt.

§ 2

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 10. November 2021 in Kraft.

Dortmund, den 10. November 2021

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der stellvertretende Vorsitzende
Kunze

XVI.
Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung des BAT-KF –
§ 6a Absatz 7 BAT-KF

Vom 15. Dezember 2021

§ 1
Änderung BAT-KF

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 10. November 2021 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 6a Absatz 7 wird wie folgt gefasst:

„Die Mitarbeitenden, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber zusätzlich zum gekürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung in den Entgeltgruppen 1 bis 10, H1 und H2, S7 bis S8, SE 2 bis SE 15, SD 2 bis SD 15 und KR 2a bis KR 10a auf mindestens 90 v. H., in den Entgeltgruppen 11 bis 15, S9, SE 16 bis 18, SD 16 bis 18 und KR 11a bis 12a auf mindestens 85 v. H des monatlichen Nettoentgelts, das sie in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben.

Bei der Ermittlung des monatlichen Nettoentgelts nach Satz 1 bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), leistungs- oder erfolgsabhängige Entgelte oder Prämienzahlungen, jährliche Sonderzahlungen, an eine bestimmte Dauer der Beschäftigungszeit anknüpfende Entgelte oder Prämienzahlungen, Zahlungen aufgrund des Todes von Beschäftigten sowie sonstige einmalige Sonderzahlungen unberücksichtigt.

Das für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes maßgebliche monatliche Nettoentgelt ist durch die Bei-

tragsbemessungsgrenze im Sinne des § 5 SGB III begrenzt. Die Berechnung des für die Aufstockung erforderlichen Bruttobetragtes kann im pauschalierten Berechnungsverfahren ermittelt werden, bei dem auf ganze 10 Euro kaufmännisch gerundet wird.

Ungekürzt weitergezahlt werden Urlaubsentgelt, vermögenswirksame Leistungen sowie Jahressonderzahlung.

Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung sollen die tariflichen Entgelte, Kurzarbeitergeld und Aufstockung gesondert ausgewiesen werden.

Der Aufstockungsbetrag ist kein monatliches Entgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Entgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, nicht vermindert.“

§ 2
Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

§ 3
Außerkräftreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 31. Januar 2022 außer Kraft.

Dortmund, den 15. Dezember 2021

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Koopmann

SATZUNGEN

XVII.
Satzung des Evangelischen
Fachverbandes
für Teilhabe und Rehabilitation von
Menschen mit Behinderungen –
Diakonie RWL

vom 29. April 2021

Der Landeskirchenrat hat am 12./ 29. Juni 2021 das Einvernehmen mit der folgenden Satzung hergestellt, die hiermit bekannt gegeben wird:

§ 1
Name

Der Fachverband trägt den Namen „Evangelischer Fachverband für Teilhabe und Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen – Diakonie RWL“.

§ 2
Rechtsform und Geschäftsjahr

Der Fachverband ist ein nicht eingetragener Verein. Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 3**Gegenstand, Zweck und Aufgaben**

(1) Der Fachverband ist der Zusammenschluss der Mitglieder des Vereins Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. – Diakonie RWL (im Folgenden Diakonie RWL), die Leistungen zur Teilhabe und Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen erbringen. Er ist eingebunden in die Arbeitsstrukturen der Diakonie RWL und arbeitet im Einvernehmen mit der Diakonie RWL.

(2) Zweck des Fachverbandes ist die Förderung und Qualifizierung diakonischer Träger, die Leistungen zur Teilhabe und Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen erbringen.

(3) Aufgaben des Fachverbandes sind:

- a) Beratung und Klärung von Grundsatzfragen,
- b) sozialpolitische Vertretung,
- c) Entwicklung/Weiterentwicklung von Standards,
- d) Darstellung der Arbeit als kirchlich-diakonische Aufgabe,
- e) Öffentlichkeitsarbeit,
- f) Information und Beratung der Mitglieder,
- g) Organisation/Koordination von Fortbildungsmaßnahmen,
- h) Zusammenarbeit mit fachlichen Zusammenschlüssen auf Bundes- und Landesebene.

§ 4**Gemeinnützigkeit**

(1) Der Fachverband verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und kirchliche Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung. Der Fachverband ist selbstlos tätig und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.

(2) Die Mittel des Fachverbandes dürfen nur für die satzungsgemäßen Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder als solche erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln des Fachverbandes. Keine Person darf durch Ausgaben, die dem Zweck des Fachverbandes fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

§ 5**Mitgliedschaft**

(1) Mitglieder des Fachverbandes sind Mitglieder der Diakonie RWL, die Leistungen zur Teilhabe und Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen erbringen.

(2) Der Vorstand stellt die Mitgliedschaft und die Zahl der Stimmrechte fest.

§ 6**Organe**

Organe des Fachverbandes sind die Mitgliederversammlung und der Vorstand.

§ 7**Mitgliederversammlung**

(1) Die Mitgliederversammlung ist das oberste Organ des Fachverbandes. Sie beschließt über alle Angelegenheiten des Fachverbandes, soweit nicht die Satzung die Zuständigkeit eines anderen Organs festlegt.

(2) Die Mitgliederversammlung setzt sich aus den Vertretungen der Mitglieder zusammen. Die Anzahl der stimmberechtigten Vertretungen richtet sich nach der Anzahl der vollzeitäquivalenten Mitarbeitenden des Mitglieds. Die Stimmen eines Mitglieds können von einer Vertretung gemeinsam abgegeben werden. Eine Vertretung der Mitglieder untereinander ist nicht möglich.

- a) Mitglieder mit bis zu 90 Vollzeitäquivalenten im Bereich Leistungen zur Teilhabe und Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen haben eine Stimme,
- b) je weitere angefangene 45 Vollzeitäquivalente erhält ein Mitglied eine weitere Stimme,
- c) ein Mitglied kann maximal zehn Stimmen haben.

(3) Die Mitgliederversammlung ist mindestens alle zwei Jahre unter Mitteilung der Tagesordnung mit einer Frist von vier Wochen schriftlich oder per E-Mail einzuladen. Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder muss eine außerordentliche Sitzung einberufen werden. Die Mitgliederversammlung wird von der oder dem Vorsitzenden des Vorstandes oder von der Stellvertretung geleitet. Die ordnungsgemäß einberufene Mitgliederversammlung ist beschlussfähig, wenn so viele Vertretungen anwesend sind, dass mindestens 25 Prozent der Stimmrechte repräsentiert sind. Muss eine Mitgliederversammlung wegen Beschlussunfähigkeit vertagt werden, so ist die nächste innerhalb von 14 Tagen schriftlich oder per E-Mail einzuberufende Mitgliederversammlung über dieselbe Tagesordnung ohne Rücksicht auf die Zahl der vertretenen Stimmrechte beschlussfähig, sofern in der Einladung auf diese Folge hingewiesen wurde.

(4) Sachkundige Personen können zur Mitgliederversammlung als Gäste eingeladen werden.

(5) Über die Mitgliederversammlung ist ein Protokoll zu fertigen, das von der Versammlungsleitung und der Geschäftsführung zu unterzeichnen ist.

(6) Für die Gültigkeit eines Beschlusses ist die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Eine Änderung der Satzung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der abgegebenen Stimmen.

(7) Die Mitgliederversammlung hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Beratung über Grundsatzfragen und entsprechende Beschlussfassung,
- b) Wahl des Vorstandes,
- c) Entgegennahme des Tätigkeitsberichtes und Entlastung des Vorstandes.

(8) Der Vorstand kann entscheiden, die Mitgliederversammlung unter Verwendung von Telekommuni-

kationsmitteln durchzuführen, wenn die Wahrnehmung der Mitgliedschaftsrechte gewährleistet ist. Er kann auch entscheiden, einzelnen oder allen Mitgliedern die Teilnahme an einer als Präsenzveranstaltung durchgeführten Versammlung durch Verwendung von Telekommunikationsmitteln zu gestatten, wenn die Wahrnehmung der Mitgliedschaftsrechte gewährleistet ist.

§ 8

Vorstand

(1) Der Vorstand besteht aus bis zu elf gewählten Personen, bis zu fünf kooptierten Personen und einem benannten Mitglied.

(2) Bei der Auswahl der zu wählenden Personen soll eine angemessene Berücksichtigung der Geschäftsfelder des Verbandes beachtet werden:

- a) vier Vertretungen aus dem Bereich „Soziale Teilhabeleistungen und Beratung für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen“,
- b) drei Vertretungen aus dem Bereich „Soziale Teilhabeleistungen und Beratung für Menschen mit psychischen Erkrankungen“,
- c) eine Vertretung aus dem Bereich „Soziale Teilhabeleistungen und Beratung für Menschen mit Körper- und Sinnesbeeinträchtigungen“,
- d) zwei Vertretungen aus dem Bereich „Teilhabe am Arbeitsleben und Beratung für Menschen mit Behinderungen oder mit psychischer Erkrankung“ und
- e) eine Vertretung aus dem Bereich „Soziale Teilhabeleistungen und Beratung sowie Teilhabe an Bildung für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen“, soweit dieser Bereich nicht bereits Vertretung durch andere Fachverbände des Diakonischen Werkes Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. – Diakonie RWL erfolgt.

Eine angemessene Beteiligung von Mitgliedern der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche soll angestrebt werden.

(3) Mitglied des Vorstandes ist auch ein von der Diakonie RWL benanntes Mitglied.

(4) Der Vorstand kann bis zu fünf Personen innerhalb einer Wahlperiode kooptieren, insbesondere um die Partizipation der Betroffenen durch Kooption bis zu zweier geeigneter Mitglieder sicherzustellen.

(5) An den Vorstandssitzungen nimmt die Geschäftsführung des Fachverbandes beratend teil. Weitere beratende Personen können zu den Sitzungen eingeladen werden.

(6) Die Vorstandsmitglieder werden für die Dauer von vier Jahren (Wahlperiode) gewählt. Scheidet ein gewähltes Mitglied innerhalb einer Wahlperiode aus, so kann der Vorstand ungeachtet § 8 Absatz 4 ein Ersatzmitglied kooptieren.

(7) Der Vorstand wählt aus seiner Mitte einen Vorsitz sowie einen stellvertretenden Vorsitz.

(8) Der Vorstand tritt nach Bedarf, mindestens aber zweimal jährlich unter Mitteilung der Tagesordnung mit einer Frist von zwei Wochen zusammen. Der Vorstand ist beschlussfähig bei Anwesenheit von mindestens der Hälfte seiner Mitglieder. Er fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Die bzw. der Vorsitzende des Vorstandes kann entscheiden, die Versammlungen des Vorstandes entsprechend § 7 Absatz 8 unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln durchzuführen.

(9) Über die Sitzungen ist ein Protokoll zu führen, das vom Vorsitz und der Geschäftsführung zu unterzeichnen ist.

(10) Der Vorstand hat dafür Sorge zu tragen, dass die in § 3 genannten Aufgaben des Fachverbandes wahrgenommen werden. Er nimmt die Vertretung des Fachverbandes nach außen wahr.

Seine weiteren Aufgaben sind insbesondere:

- a) Vorbereitung und Einberufung der Mitgliederversammlung,
- b) Vorbereitung und Ausführung der Beschlüsse der Mitgliederversammlung,
- c) Vorlage des Tätigkeitsberichtes vor der Mitgliederversammlung,
- d) Feststellung der Mitgliedschaft und der Stimmrechte im Fachverband gemäß §§ 4 und 6 der Satzung,
- e) Berufung der Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Vorstand der Diakonie RWL.

(11) Der Vorstand nimmt seine Tätigkeit unentgeltlich wahr. Aus Gründen der Partizipation kooptierten Mitgliedern gemäß § 8 Absatz 3 Satz 2 kann durch Mehrheitsentscheidung des Vorstandes ein angemessenes Entgelt gewährt werden; das betroffene Mitglied des Vorstandes ist von dieser Beschlussfassung ausgeschlossen.

§ 9

Ausschüsse

Der Vorstand des Fachverbandes kann für besondere Aufgaben Ausschüsse und andere Gremien bilden sowie zur weiteren Beratung des Vorstandes mit Expertinnen und Experten besetzte Gruppen einberufen.

§ 10

Geschäftsführung

Zur Durchführung der Aufgaben steht dem Fachverband eine Geschäftsführung zur Verfügung. Diese wird in der Regel von einer/einem der zuständigen Referentinnen/Referenten der Diakonie RWL wahrgenommen.

§ 11 Auflösung

Satzungsänderung und Auflösung des Fachverbandes:

Eine Auflösung des Fachverbandes kann nur durch eine ordnungsgemäß einberufene Mitgliederversammlung mit Zustimmung einer Dreiviertelmehrheit der abgegebenen Stimmen erfolgen. In der Einladung muss ausdrücklich ein entsprechender Tagesordnungspunkt vorgesehen sein.

Satzungsänderungen und die Auflösung des Fachverbandes erfolgen unter Beachtung der in der Satzung der Diakonie RWL und den Diakoniegesetzen geregelten Zustimmungserfordernissen.

§ 12 Inkrafttreten der Satzung

Das Inkrafttreten der vorliegenden Satzung wurde auf der Mitgliederversammlung in Mönchengladbach am 29. April 2021 beschlossen.

§ 13 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Satzung unwirksam beziehungsweise undurchführbar sein oder werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen beziehungsweise undurchführbaren Regelung soll eine Regelung an die Stelle treten, deren Wirkung der Zielsetzung der unwirksamen/undurchführbaren Bestimmung möglichst nahekommt. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, falls sich die Satzung als lückenhaft erweist. § 139 BGB findet keine Anwendung.

Einvernehmen hergestellt am 12./29. Juni 2021

Der Landeskirchenrat

BEKANNTMACHUNGEN

XVIII. Statistische Erhebung über das kirchliche Leben (Tabelle II) nach dem Stand vom 31. Dezember 2020

Statistische Erhebung über das kirchliche Leben nach dem Stand vom 31.12.2020
-Tabelle II -

	Pfarr- stellen	Dienst- umfang	Gem.- glieder	Taufen	davon ev/rk	Konfir- mat.	Trau- ungen	davon ev/rk	Abendmahls- teilnehmer	in %	Bestat- tungen	Auf- nahmen	Aus- tritte	in %
KLASSE OST														
Alverdissen/Sonneborn ^{4) 6)}	1	0,75	1.536	3	1	0	0	0	40	2,60	10	2	4	0,26
Bad Meinberg	1	0,75	2.602	10	0	13	2	0	317	12,18	44	1	7	0,27
Bad Meinberg/Horn ⁵⁾	1	1,00												
Bamtrup	2	1,25	2.543	13	4	7	1	1	70	2,75	51	3	11	0,43
Bega	1	1,00	1.964	5	0	4	0	0	62	3,16	30	0	11	0,56
Blomberg	2	1,50	2.841	6	1	18	2	0	17	0,60	52	2	19	0,67
Cappel-Istrup	1	1,25	2.040	6	0	13	0	0	17	0,83	30	0	21	1,03
Elbrinxen/Falkenhagen ⁴⁾	1	1,25	2.265	6	1	16	3	1	52	2,30	25	0	13	0,57
Hillentrup-Spork	1	1,50	2.840	5	0	21	0	0	20	0,70	39	2	17	0,60
Horn	1	0,75	2.727	4	0	14	0	0	68	2,49	47	4	8	0,29
Leopoldstal	1	0,50	1.004	7	2	8	0	0	99	9,86	16	0	5	0,50
Reelkirchen	1	0,50	1.078	6	0	16	0	0	30	2,78	12	0	3	0,28
Schieder	1	0,75	1.555	4	0	14	2	1	73	4,69	28	1	8	0,51
Schwalenberg	1	1,00	1.945	9	4	24	1	0	45	2,31	29	2	20	1,03
Wöbbel	1	1,00	1.329	7	0	6	2	1	26	1,96	22	0	11	0,83
	17	14,75	28.269	91	13	174	13	4	936	3,31	435	17	158	0,56

	Pfarr- stellen	Dienst- umfang	Gem.- glieder	Taufen	davon ev/rk	Konfir- mat.	Trau- ungen	davon ev/rk	Abendmahls- teilnehmer	in %	Bestat- tungen	Auf- nahmen	Aus- tritte	in %
KLASSE NORD														
Almena	1	0,75	1.692	2	0	0	4	0	25	1,48	21	0	9	0,53
Bösingfeld	2	1,50	3.376	26	0	17	4	0	195	5,78	56	0	26	0,77
Brake	1	1,00	2.051	5	0	12	2	0	0	0,00	33	1	10	0,49
Donop	1	0,25	463	2	1	7	0	0	8	1,73	8	0	2	0,43
Hohenhausen	2	1,00	2.615	5	0	13	1	0	202	7,72	35	0	21	0,80
Langenholzhausen	1	0,75	1.632	6	0	9	1	0	52	3,19	14	3	4	0,25
Lemgo, St.Johann	2	1,75	3.576	12	3	25	1	0	25	0,70	65	3	45	1,26
Lemgo, St.Pauli	2	1,50	3.016	17	0	37	2	0	331	10,97	46	3	26	0,86
Lieme	1	1,00	1.285	2	0	5	1	0	19	1,48	13	0	6	0,47
Lüdenhausen	1	0,50	881	5	1	7	0	0	0	0,00	18	1	6	0,68
Silixen ⁹⁾	1	0,50	1.326							0,00				0,00
Talle	1	1,00	1.748	6	0	25	1	0	23	1,32	24	1	9	0,51
Varenholz	1	0,50	1.111	4	0	4	1	0	0	0,00	17	0	3	0,27
Voßheide	1	0,50	587	5	1	6	3	0	0	0,00	6	1	8	1,36
	18	12,50	25.359	97	6	167	21	0	880	3,47	356	13	175	0,69

	Pfarr- stellen	Dienst- umfang	Gem.- glieder	Taufen	davon ev/rk	Konfir- mat.	Trau- ungen	davon ev/rk	Abendmahls- teilnehmer	in %	Bestat- tungen	Auf- nahmen	Aus- tritte	in %
KLASSE SÜD														
Augustdorf	2	1,25	2.631	12	1	8	2	0	124	4,71	34	1	14	0,53
MilitärKG Augustdorf ^{2),3)}	2	2,00	101	3	0	0	0	0	385	381,19	0	0	0	0,00
Berlebeck	1	0,75	1.171	2	0	10	1	0	65	5,55	11	3	11	0,94
Detmold-Ost	3	2,00	4.297	11	3	14	1	0	165	3,84	65	3	31	0,72
Detmold-West	3	2,25	5.093	6	0	18	2	0	0	0,00	67	2	57	1,12
Heiden	2	1,00	1.969	10	3	20	6	1	70	3,56	17	0	8	0,41
Heidenoldendorf	1	1,00	2.186	5	0	17	1	0	185	8,46	19	1	20	0,91
Heiligenkirchen	1	0,75	1.471	4	0	12	0	0	235	15,98	24	0	13	0,88
Hiddesen	1	1,00	2.252	13	3	8	2	0	10	0,44	39	0	23	1,02
Pivitsheide	2	1,75	3.866	16	0	34	1	0	150	3,88	51	2	30	0,78
Schlangen	2	1,75	3.918	14	2	0	2	0	15	0,38	46	1	29	0,74
Vahlhausen	1	0,75	1.573	2	0	17	2	1	0	0,00	19	0	14	0,89
	21	16,25	30.528	98	12	158	20	2	1.404	4,60	392	13	250	0,82

	Pfarr- stellen	Dienst- umfang	Gem.- glieder	Taufen	davon ev/rk	Konfir- mat.	Trau- ungen	davon ev/rk	Abendmahls- gäste	in %	Bestat- tungen	Auf- nahmen	Aus- tritte	in %
KLASSE WEST														
Asemissen-Bechterd.	2	1,25	2.540	13	3	0	1	0	40	1,57	17	0	35	1,38
Bad Salzuflen	2	2,00	4.396	12	2	17	0	0	50	1,14	78	1	35	0,80
Helpup	2	1,25	2.362	6	1	14	1	0	300	12,70	33	3	16	0,68
Kachtenhausen	1	1,00	1.580	8	0	17	1	0	27	1,71	15	2	12	0,76
Lage	3	2,50	4.986	10	2	26	3	2	0	0,00	69	4	22	0,44
Leopoldshöhe	2	1,75	3.812	15	2	28	1	0	178	4,67	67	7	29	0,76
Lockhausen-Ahmssen ¹⁾	1	0,75	1.098	3	1	8	0	0	32	2,91	10	0	9	0,82
Oerlinghausen	3	2,50	4.939	20	3	14	4	1	333	6,74	89	4	33	0,67
Retzen ⁸⁾	1	0,50	809							0,00				0,00
Schötmar	3	2,25	3.986	16	1	20	1	0	49	1,23	75	3	27	0,68
Stapelage-Müssen ⁶⁾	1	1,50	3.027							0,00				0,00
Sylbach	1	1,00	2.177	4	1	24	4	0	162	7,44	27	2	6	0,28
Wülfer-Knetterheide	1	1,25	2.386	7	1	15	0	0	27	1,13	26	1	26	1,09
Wüsten	1	0,75	1.714	4	0	1	0	0	148	8,63	37	1	12	0,70
	24	20,25	39.812	118	17	184	16	3	1.346	3,38	543	28	262	0,66

	Pfarr- stellen	Dienst- umfang	Gem.- glieder	Taufen	davon ev/rk	Konfir- mat.	Trau- ungen	davon ev/rk	Abendmahls- gäste	in %	Bestat- tungen	Auf- nahmen	Aus- tritte	in %
LUTHERISCHE KLASSE														
Bad Salzflufen	2	1,75	2.784	10	2	0	0	0	147	5,28	52	3	24	0,86
Bergkirchen	1	0,50	968	6	0	6	0	0	90	9,30	14	1	6	0,62
Blomberg	1	1,00	1.278	2	0	0	0	0	91	7,12	17	3	9	0,70
Detmold	4	2,75	4.806	19	4	34	2	0	549	11,42	71	3	42	0,87
Eben-Ezer ³⁾	1	1,00	364	1	0	0	0	0	225	61,81	21	0	0	0,00
Hiddesen	1	0,50	1.032	2	0	12	0	0	380	36,82	5	0	11	1,07
Lage	2	1,25	2.480	8	0	20	6	0	110	4,44	43	2	13	0,52
Lemgo, St.Marien	2	1,25	2.902	5	0	20	1	0	0	0,00	30	0	37	1,27
Lemgo, St.Nicolai	3	2,50	4.674	18	6	9	4	1	567	12,13	51	4	39	0,83
Lockhausen-Ahmsen ¹⁾	1	0,75	1.098	4	1	9	0	0	32	2,91	11	0	9	0,82
Schötmar	2	1,50	2.395	5	2	7	2	0	121	5,05	33	1	20	0,84
	20	14,75	24.781	80	15	117	15	1	2.312	156,29	348	17	210	8,41

	Pfarr- stellen	Dienst- umfang	Gem.- glieder	Taufen	davon ev/rk	Konfir- mat.	Trau- ungen	davon ev/rk	Abendmahls- gäste	in %	Bestat- tungen	Auf- nahmen	Aus- tritte	in %
Gemeinden mit Sonderstatus														
MilitärKG Augustdorf ^{2) 3)}	2	2,00	101	3	0	0	0	0	385	381,19	0	0	0	0,00
Eben-Ezer ³⁾	1	1,00	364	1	0	0	0	0	225	61,81	21	0	0	0,00
ZUSAMMENFASSUNG NACH KLASSEN														
Klasse	Pfarr- stellen	Dienst- umfang	Gemeinde- glieder	Taufen	davon ev/rk	Konfir- mationen	Trau- ungen	davon ev/rk	Abendmahls- teilnehmer	in %	Bestat- tungen	Auf- nahmen	Aus- tritte	in %
Ost	17	14,75	28.269	91	13	174	13	4	936	3,31	435	17	158	0,56
Nord	18	12,50	25.359	97	6	167	21	0	880	3,47	356	13	175	0,69
Süd	21	16,25	30.528	98	12	158	20	2	1.404	4,60	392	13	250	0,82
West	24	20,25	39.812	118	17	184	16	3	1.346	3,38	543	28	262	0,66
Lutherische Klasse	20	14,75	24.781	80	15	117	15	1	2.312	156,29	348	17	210	8,41
Lipp. Landeskirche	100	78,50	148.749	484	63	800	85	10	6.878	4,62	2.074	88	1.055	0,71
Durchschnitt nach Pfarrstellen			1.487											
Durchschnitt nach Dienstumfang			1.895											

¹⁾ Gem. Beschluss der Synode vom 11.06.2005 wurde die Ev. Kirchengemeinde Lockhausen-Ahmsen gegründet. Die Klassenzugehörigkeit ergibt sich zur ref. Klasse West und zur Luth. Klasse.

Aus diesem Grund wurden die statistischen Zahlen je zur Hälfte der entsprechenden Klasse zugeordnet.

²⁾ alle Soldaten

³⁾ Anstaltskirchengemeinde

⁴⁾ Pfarramtliche Verbindung; Zahlen wurden aus beiden Kirchengemeinden addiert

⁵⁾ die statistischen Zahlen sind bei den jeweiligen KG abzulesen, hier wird nur die Pfarrstelle gezeigt

⁶⁾ Kirchengemeinde hat keine Statistik Tabelle II erstellt (keine Zahlen eingetragen), bzw. nicht korrekt abgeschlossen

XIX. Bewertung der Personalunterkünfte

Bewertung der Personalunterkünfte ab 1. Januar 2022

Nach § 4 Satz 1 der Ordnung über die Bewertung der Personalunterkünfte für kirchliche Mitarbeiter erhöhen oder vermindern sich die in § 3 Absatz 1 und Absatz 4 Unterabsatz 3 dieser Ordnung genannten Beträge zu demselben Zeitpunkt und um denselben Prozentsatz, um den der auf Grund § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SGB IV in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

Der maßgebende Bezugswert ist bedingt durch den Anstieg des Verbraucherindex in § 2 Absatz 3 SvEV vom 1. Januar 2022 an von bisher 237 € auf 241 € erhöht worden. Auf dieser Grundlage erhöhen sich daher vom 1. Januar 2022 an auch die in § 3 Absatz 1 und Absatz 4 Unterabsatz 3 der o. a. Ordnung genannten Beträge.

§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Ordnung ist daher vom 1. Januar 2022 an in folgender Fassung anzuwenden:

„(1) Der Wert der Personalunterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Wert- klasse	Personalunterkünfte	€ je m ² Nutzfläche monatlich	Wert- klasse	Personalunterkünfte	€ je m ² Nutzfläche monatlich
1	ohne ausreichende Gemein- schaftseinrichtungen	8,09	5	mit einer Kochnische und Toi- lette sowie eigenem Bad oder eigener Dusche	12,15
2	mit ausreichenden Gemein- schaftseinrichtungen	8,97			
3	mit eigenem Bad oder eigener Dusche	10,26			
4	mit eigener Toilette und eige- nem Bad oder eigener Dusche	11,40			

An die Stelle des Betrages von „4,77 €“ in § 3 Absatz 4 Unterabsatz 3 der o. a. Ordnung tritt der Betrag von „4,85 €“.

Detmold, den 15. Januar 2022

Das Landeskirchenamt

PERSONALNACHRICHTEN

XX. Personalnachrichten

Aus dem Landeskirchenamt

Frau Monika **Korbach** tritt zum 1. Dezember 2021 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit ein. Mit Ablauf des 30. November 2023 scheidet Frau Korbach aus dem Dienst der Lippischen Landeskirche aus. Frau Korbach war im Bildungsreferat tätig.

Frau Bettina **Brokmann** ist zum 1. Dezember 2021 bei der Lippischen Landeskirche als hauptamtliche pädagogische Mitarbeiterin befristet eingestellt worden. Frau Brokmann ist im Bildungsreferat tätig.

Herr Thomas **Frank** ist zum 1. Dezember 2021 bei der Lippischen Landeskirche als Sozialarbeiter unbefristet eingestellt worden. Herr Frank ist im Referat Diakonie und Ökumene tätig.

Herr Helge **Wiebe** ist zum 1. Dezember 2021 bei der Lippischen Landeskirche als Sozialarbeiter befristet eingestellt worden. Herr Wiebe ist im Referat Diakonie und Ökumene tätig.

Herr August **Möller** ist am 19. Oktober 2021 im Alter von 87 Jahren verstorben. Herr Möller war von 1973 bis zu seinem Ruhestand im Jahre 1994 in der Posteingangsstelle und der Schriftgutverwaltung der Lippischen Landeskirche tätig.

Berufungen

Pfarrerinnen Veronika **Grüber** ist mit Wirkung vom 1. Dezember 2021 die halbe Pfarrstelle der Ev.-ref. Kirchengemeinde Bad Salzuflen und die halbe Pfarrstelle der Ev.-luth. Kirchengemeinde Bad Salzuflen übertragen worden.

Berufung in den Prädikantendienst

Herr Holger **Bartram** ist mit Wirkung vom 5. Dezember 2021 zum Dienst der nebenberuflichen Wortverkündigung innerhalb der Lippischen Landeskirche berufen worden.

Frau Antje **Höper** ist mit Wirkung vom 5. Dezember 2021 zum Dienst der nebenberuflichen Wortverkündigung innerhalb der Lippischen Landeskirche berufen worden.

Frau Maike **Schilling** ist mit Wirkung vom 5. Dezember 2021 zum Dienst der nebenberuflichen Wortverkündigung innerhalb der Lippischen Landeskirche berufen worden.

Frau Vera **Varlemann** ist mit Wirkung vom 5. Dezember 2021 zum Dienst der nebenberuflichen Wortverkündigung innerhalb der Lippischen Landeskirche berufen worden.

Prüfung und Probendienst

Herr Ulrich **Peuckert** ist mit Wirkung vom 1. November 2021 in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe übernommen worden.

Ausscheiden aus dem Dienst

Pfarrerinnen Sabine **Hartung**, zuletzt zur Wahrnehmung pfarramtlicher Aufgaben in der Ev.-ref. Kirchengemeinde Hillentrup-Spork tätig, ist mit Ablauf des 31. Dezember 2021 aus dem Dienst der Lippischen Landeskirche ausgeschieden.

Ruhestand

Pfarrerin Martina **Stecker**, zuletzt Inhaberin der Pfarrstelle I der Ev.-ref. Kirchengemeinde Bad Salzuflen, ist mit Wirkung vom 1. Januar 2022 in den Ruhestand versetzt worden.

Verstorben

Pfarrer i. R. Andreas **Weißbach**, zuletzt tätig in der Ev.-ref. Kirchengemeinde Langenholzhausen, ist am 19. Oktober 2021 im Alter von 69 Jahren verstorben.

Pfarrer i. R. Erhard **Goeken**, zuletzt tätig in der Ev.-ref. Kirchengemeinde Hiddesen, ist am 23. November 2021 im Alter von 84 Jahren verstorben.

Herausgeber:	Lippische Landeskirche, Landeskirchenamt, Leopoldstraße 27, 32756 Detmold Telefon: 05231 - 976 60, Telefax: 05231 - 976 850 E-Mail: lka@Lippische-Landeskirche.de Bankverbindung: Bank für Kirche und Diakonie IBAN: DE 52 3506 0190 2009 5070 38 BIC: GENODED1DKD
Redaktion:	Thomas Fritzensmeier, Telefon: 05231 - 976 750 E-Mail: Rechtssammlung@Lippische-Landeskirche.de
Layout und Abon- nentenverwaltung:	Manuela Junker, Telefon: 05231 - 976 874 E-Mail: Rechtssammlung@Lippische-Landeskirche.de
Druck:	Hausdruckerei des Landeskirchenamtes, Leopoldstraße 27, 32756 Detmold