

# **Pfarrer- und Pfarrerinnenverein in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern e.V.**

Vorstandsbericht zur Herbstversammlung am 14.10.2019 in Nürnberg

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

## **Eine Prognose**

Der Blick geht 40 Jahre in die Zukunft. Die Bevölkerung nimmt um über 20% ab, die Kirchenmitglieder schrumpfen um mehr als 40% und in gleichem Maße die Kirchensteuereinnahmen. Als Folge nehmen das relative Gewicht und die Möglichkeit, eigene Interessen vertreten zu können, deutlich ab.

Was fällt auf? Rede ich von der aktuellen Studie „Freiburger Studie“<sup>1</sup> der EKD, die eine Halbierung von Mitgliedern und Finanzen im Jahr 2060 voraussagt? Nein! – die Prognose, auf die ich mich beziehe, stammt tatsächlich aus dem Jahr 1989.<sup>2</sup> Und die daraus genannten Zahlen beziehen sich auf die Zeit von 1980 bis heute, sind also 40 Jahre alt und – überprüfbar.

Schauen wir auf die Fakten: Die Bevölkerung hat nicht um 20% ab-, sondern um 17% zugenommen, in absoluten Zahlen leben in Westdeutschland<sup>3</sup> statt nur noch 45 Millionen Menschen tatsächlich 67 Millionen. Die Mitgliederzahl ist in den westlichen Landeskirchen zwar zurückgegangen, aber nicht um 40%, sondern um 27%. Bayern sticht mit einem Mitgliederrückgang von lediglich 8% in 40 Jahren noch deutlich positiver heraus. Die Einnahmen sind inflationsbereinigt leicht gestiegen, das heißt, die enorme Finanzkraft der ev. Kirchen in den 80er Jahren hat sich erhalten. In absoluten Zahlen betragen die Einnahmen 1980 2,26 Milliarden Euro (umgerechnet aus DM), heute sind es 4,83 Milliarden.

Damit ist natürlich nicht alles gut und ich will damit auch die aktuelle Studie nicht diskreditieren, es heißt dort auch explizit, dass sie „annahmebasiert“ sei. Ich erlaube mir aber zu fragen, was damit ausgelöst wird. So gibt es die stets wiederkehrende Aussage, dass es mit der evangelischen Kirche immer weiter bergab geht. Hilke Rebenstorf vom sozialwissenschaftlichen Institut der EKD sieht dies als Folge der in den 60er Jahren aufgekommenen Säkularisierungstheorie<sup>4</sup> Sie besagt, dass mit zunehmendem Wohlstand ein Rückgang der Kirchlichkeit einhergeht. Auch die aktuelle Prognose bis 2060 sei davon beeinflusst. Neuere religionssoziologische Forschungen, die eine Renaissance des Christlichen beobachten, würden dagegen kaum Gewicht bekommen.<sup>5</sup> Allerdings hat sich Kirche trotzdem oder gerade wegen der Bedrohung „Säkularisation“ auch immer wieder neu erfunden. Im Folgenden möchte ich etwas in der Zeit zurückwandern und einige Ansätze beschreiben. Was ist daraus geworden bzw. welche Konsequenzen könnte man darauf für heute ableiten?

## **Die landeskirchlichen Programme**

Unter anderem<sup>6</sup> beschäftigt uns zurzeit „Profil und Konzentration“. Der Frühjahrssynode wurde der 66-seitige Abschlussbericht vorgelegt. Die Älteren unter uns werden zumindest noch die Namen der Vorgängerprogramme im Kopf haben: „Perspektiven und Schwerpunkte der kirchlichen Arbeit in den nächsten Jahren“ von 1998, die „Kommunikationsinitiative von 2002, „Kirche

---

<sup>1</sup> Kirche im Umbruch. Zwischen demografischen Wandel und nachlassender Kirchenverbundenheit. Eine langfristige Projektion der Kirchenmitglieder und des Kirchensteueraufkommens der Universität Freiburg in Verbindung mit der EKD, Hannover 2019

<sup>2</sup> EKD: Strukturbedingungen der Kirche auf längere Sicht, Hannover 1989

<sup>3</sup> Da es im Jahr 1980 noch zwei deutsche Staaten gab, bezieht sich auch der heutige Vergleichswert auf Westdeutschland, das Gleiche gilt für die kirchlichen Zahlen.

<sup>4</sup> Hilke Rebenstorf in: SI-kompakt Nr. 2-2019, S. 1f.

<sup>5</sup> Detlev Pollak: Säkularisierungstheorie, Potsdam 2013

<sup>6</sup> Man muss wirklich „unter anderem“ sagen, denn die Vielzahl der zum Teil extrem umfangreichen und weitgehend nebeneinander ablaufenden landeskirchlichen „Prozesse“ ein Problem für sich („PuK“, Landesstellenplanung, Miteinander der Berufsgruppen, Einführung Doppik, Verwaltungsdienstleitungsgesetz, Immobilienprojekt ...).

vor Ort“ von 2005 und die Neuauflage der „Perspektiven“ im Jahr 2013. Mit den entsprechenden Vorläufen umfasst das eine Zeit von fast 30 Jahren. Ich habe mich gefragt, warum die früheren Programme nicht die „Wende“ herbeigeführt haben. Warum sind sie so aus dem Blick geraten. Und – nebenbei gesagt – war es auch nicht leicht, an die entsprechenden Dokumente zu gelangen. Viele hilfsbereite Menschen im Landeskirchenamt wussten keinen Rat. Eine Stelle, wo alle diese Projekte gesammelt sind und wo man vor allem eine Übersicht über die Umsetzung und die Auswirkungen bekommen kann, habe ich nicht gefunden. Hat man dann endlich das Material und vergleicht die Ansätze, fallen die Ähnlichkeiten auf: Die Landeskirche erscheint wie ein großes Universum mit vielen Facetten, das immer wieder nach seiner Mitte sucht. Einer Mitte, die für möglichst viele Kirchenmitglieder prägnant und verstehbar ist.

Der frühere Landesbischof Hermann von Loewenich schreibt dazu im Vorwort der 1998er Perspektiven: „Weil wir in der Welt klar erkennbar sein sollen, braucht die Kirche eine glaubwürdige äußere Gestalt. Durch sie bekommt sie Hand und Fuß – und hoffentlich auch ein Herz. (...) Die Erklärung ist das Ergebnis eines Verständigungsprozesses. Seit 1992 arbeiten wir daran. (...) Jetzt geht es darum, das Gespräch mit der Basis zu suchen. (...) Offen und deutlich, abgeschlossen und verlässlich wollen wir uns als Kirche darstellen.“<sup>7</sup>

Auch die Kommunikationsinitiative suchte Klarheit: „Wohl keine andere Organisation hat so deutliche und bekannte Dimensionen der Identität wie Kirche. Sie verlieren aber an Prägekraft: Viele Menschen leben nicht mehr mit den Äußerungen der Kirche. Darum muss Kirche initiativ sein, um die Stärken der Botschaft ins Zentrum zu rücken und nicht die Institution mit ihrer Begrenztheit und ihren Schwächen. Um in Zeiten, in denen Menschen und ihre Fragen sich ständig verändern, mit dem, was sie zu sagen hat, verständlich zu bleiben. Um evangelische Vielfalt als ‚Schatz‘ und ‚Bereicherung‘ vermitteln zu können.“<sup>8</sup> Von dieser Initiative sind durchaus sichtbare Dinge geblieben: Die Schilder an den Pfarrämtern und Dienststellen, Briefbögen und Rotis-Schrift, die „offenen Kirchen“ und das Fundraising-Projekt. Die inhaltliche Profilierung blieb jedoch auf der Strecke. Wohl auch, weil zeitgleich weitere Großprojekte liefen: KV-Wahl, Strukturreform im Landeskirchenamt, Ehrenamt, Personalentwicklung, Intranet. Diese Hektik und Atemlosigkeit findet sich auch heute. Bemerkenswert ist dabei, wie selbstkritisch und institutionskritisch der Abschlussbericht ist.

Das Programm „Kirche vor Ort“ stand im Kontext einer deutlichen Wirtschaftsflaute. Im Vorfeld dazu gab es 2003 eine „Zukunftskonferenz“ der kirchenleitenden Organe. Darin ging es um Fragen, wie es mit der Landeskirche insgesamt weitergeht und man kann dabei einen hohen Verwandtschaftsgrad zu „PuK“ feststellen.<sup>9</sup> Innovativ war, dass sich die Landessynode dann in einer breit angelegten Umfrage an die Gemeinden wandte, von denen insgesamt 149 mitmachten.<sup>10</sup> Die Ergebnisse zeigen im Grunde genau die Fragen auf, an denen wir uns auch heute noch abarbeiten.

2013 schließlich wurden die „Perspektiven und Schwerpunkte“ noch einmal neu aufgelegt. Das Papier nimmt sich im Vergleich zu 1998 zurück: „Diese Schrift ist eine kybernetische Schrift. Sie will verantwortete Steuerungsprozesse ermöglichen, nicht ersetzen. Die vorgestellten einfachen Schemata sind Orientierungshilfen, aber nehmen die eigenen Entscheidungen nicht ab. Denn Kirche lebt vor Ort.“<sup>11</sup> Die Kirche vor Ort wird noch gesehen. Wie aber Entscheidungsprozesse laufen, wie Partizipation erfolgen kann, das bleibt dem freien Spiel der Kräfte überlassen.

Und nun „**PuK**“. In vielen lokalen Veranstaltungen haben sich Menschen eingebracht. Es wurde eine enorme Datenmenge gesammelt, vieles davon ist im Intranet einzusehen. Fast nichts davon überrascht. Mit einem „doppelten Perspektivwechsel“ soll nicht mehr von den Strukturen aus-

<sup>7</sup> Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern: Perspektiven und Schwerpunkte kirchlicher Arbeit in den nächsten Jahren, München 1998, S. 1f

<sup>8</sup> Die Kommunikationsinitiative der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern: Kommentierter Abschlussbericht der Projektleitung, München 2002, S. 4. Dieser Bericht und weitere Dokumente sind verfügbar über: <https://www2.elkb.de/intranet/node/1905>

<sup>9</sup> Etliche Dokumente zu „Kirche vor Ort“ sind hier verfügbar: <https://www2.elkb.de/intranet/node/3122>

Die Ergebnisse der Zukunftskonferenz finden sich im Unterordner „Arbeitsmappe“:

<sup>10</sup> Die Ergebnisse sind hier zu finden:

[https://www2.elkb.de/intranet/system/files/infoportal/downloadliste/kirche\\_vor\\_ort\\_-\\_ergebnisse.pdf](https://www2.elkb.de/intranet/system/files/infoportal/downloadliste/kirche_vor_ort_-_ergebnisse.pdf)

<sup>11</sup> Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern: Perspektiven und Schwerpunkte kirchlicher Arbeit, München 2013, S. 5

gegangen werden, sondern von den Aufgaben, dazu soll der Anspruch auf „Vollversorgung“ aufgegeben werden. Nicht weniger als 75 strategische Ziele und 75 Maßnahmen sind daraus entstanden. Es wurden nun 10 Schwerpunktthemen ausgewählt:<sup>12</sup>

- Weitergabe des Glaubens an die nächste Generation
- Weiterentwicklung der Kasualpraxis
- Partnerschaft von Kirche und Diakonie weiterentwickeln
- Elementare Glaubensbildung für Mitarbeitende
- Nachhaltige Arbeit von Gremien und zentraler Verwaltung
- Nachhaltigkeitsstrategie umsetzen
- Nachwuchsförderung
- Selbststeuerung und vernetztes Arbeiten erproben
- Einfacher, externer Zugang zu kirchlichen Angeboten

Das Thema Nachwuchsförderung ist neu und ein zusätzliches strategisches Ziel.

Und dafür sagen wir ausdrücklich danke!

Die anderen Schwerpunkte sind aber auch schon in der Zukunftskonferenz aus dem Jahr 2003 sehr gut dargestellt. Und wenn ich noch weiter zurückgehe, gab es auch in den Vorgängerprogrammen viele gute Analysen und Lösungsvorschläge, die mit hohem Aufwand und Engagement entwickelt wurden. Leicht abgewandelt kommen sie nun wieder. Etwas modernisiert in der Sprache, aber eigentlich nichts bahnbrechend Neues. Das erschwert insgesamt die Rezeption. Warum ist so vieles von den damaligen Ansätzen stecken geblieben? Viele Kolleginnen und Kollegen sind deshalb eher vorsichtig. Denn es ist hinter „Puk“ auch ein gewaltiger Druck zu spüren. Da sind die vielen parallelen Prozesse, die statt zu Entlastung zu immer mehr Arbeitsverdichtung führen und das Gefühl erzeugen, dass man keinen Einfluss auf das System hat. Immer neue Vorschriften, die nicht nachvollziehbar erläutert werden und deren Sinn nicht zu erkennen ist. Die Psychologie bezeichnet das als „schlechten Stress“. Viel von unserer dienstrechtlichen Beratung und Begleitung hat damit zu tun. An dieser Stelle möchte ich sehr deutlich auf den psychologischen Gegenpol, den „guten Stress“ hinweisen. Denn den gibt es auch.

### **Der gute Stress – voll ausgelastet und mittendrin**

Weitgehende Übereinstimmung gibt es in unserem Berufsstand da, wo wir ganz dicht an dem sind, was „PuK“ unter „Auftrag“ versteht, wenn wir nämlich Gottes Wort verkündigen und die Sakramente feiern. Die Vorbereitungen dazu sind anstrengend, das Ringen um die rechte Auslegung der Heiligen Schrift fordert uns in hohem Maße. Ein gelungener Gottesdienst, eine Taufe, eine Trauung, eine Beerdigung. Hier geben wir viel – ich würde sogar sagen alles – und übereinstimmend finden wir hier unser Proprium. Dazu gehören die weiteren „Klassiker“ Seelsorge, Bildung, helfendes Handeln und genauso Gemeindeaufbau und -leitung. Es reicht in die Krankenhäuser und bis in die Gefängnisse, wir haben die Möglichkeit, in allen Schularten zu unterrichten und wir leisten unseren christlichen Beitrag zum gesellschaftlichen Diskurs. In Werken und Diensten, Tagungshäusern und Fortbildungseinrichtungen wird mit hohem Anspruch gearbeitet. Das würde ich insgesamt als den „guten Stress“ bezeichnen, den auszuhalten es sich lohnt. Dafür sollten sinnvolle Rahmenbedingungen erhalten und gleichzeitig weiterentwickelt werden.

### **1. Qualitativ hochwertige Ausbildung**

Unsere Arbeit braucht auch weiterhin die universitäre Basis wie bisher. An diesem Grundsatz sollten wir nicht rütteln. Die Breite unserer Tätigkeit macht das auch weiterhin nötig. Im staatlichen Bereich führt ein Universitätsstudium mit 2 Staatsexamina und Referendariat zur Qualifizierungsebene 4. Um zu diesem Niveau zu gelangen, kann es durchaus verschiedene Wege geben. Ein Beispiel ist das Pfarrverwalterseminar in Neuendettelsau. Zu diskutieren ist für die Zukunft das, was an der Universität geschieht. Stimmen hier die Vorzeichen noch? Immer wieder kommen dazu kritische Anfragen, insbesondere von Vikarinnen und Vikaren. Immerhin hat das Personalreferat mit einer konzeptionellen Neuausrichtung des Vikariates begonnen. An der Projektgruppe nehmen von unserer Seite Corinna Hektor und Martin Schmidt teil. Wir begrüßen

---

<sup>12</sup> Rundbrief der Präsidentin der Landessynode vom 2.10.2019, S. 2

diese Initiative ausdrücklich. Vom Vikariat aus sollen die weiteren Felder der beruflichen Aus- und Weiterbildung erschlossen werden. Wir sehen weiterhin noch großes Potential in qualifizierenden Fortbildungsmodulen, beispielsweise für die Betriebsträgerschaft eines Kindergartens, der pfarramtlichen Geschäftsführung, der Arbeit im Immobilienbereich und genauso im Bereich des pastoralen Handelns, die in der jeweiligen Dienstsituation besondere Herausforderungen bedeuten. Diese Module sollten in Umfang und Tiefe mehr sein als der sprichwörtliche Tropfen auf den heißen Stein.

Wir laden alle ein, sich zu diesen Fragen zu äußern, uns zu schreiben oder auch in den Pfarr- oder Regionalkonferenzen darüber zu diskutieren. Fragen Sie Ihre Kirchenvorsteher und Ehrenamtlichen, wie sie sich die Pfarrerin, den Pfarrer der nächsten Generation vorstellen. Ich denke, es gibt zur Zeit auch in der Personalabteilung eine große Bereitschaft, in einer weitgefassten Perspektive zu denken.

## **2. Personalentwicklung und deren „Instrumente“**

Wir kennen sie alle: Mitarbeitendenjahresgespräch, Dienstordnung, Beurteilung und Visitation. Dahinter kann man zwei Grundannahmen erkennen: Der Dienst als Ganzes sei vollständig beschreibbar und in seinem Umfang leistbar. Weiter nehmen mich die Vorgesetzten als Einzelperson mit Stärken und Schwächen wahr. Die Grenzen liegen darin, dass beide in der Regel nicht in der gleichen Gemeinde arbeiten. Zudem steht unser Dienst immer im Kontext mit anderen. Immer wieder hören wir die Klage über den hohen Zeitbedarf und den geringen Ertrag dieser vielen „Instrumente“ zusammen. Eine Idee von uns ist schon lange, zumindest eines, am besten die Beurteilung in der jetzigen Form, aufzugeben. Aktuell wird das Mitarbeitendenjahresgespräch generalrenoviert – wir sind gespannt auf das Ergebnis. Ein grundsätzliches Problem ist die Vermischung von Beurteilung und Begleitung. Als Standortbestimmung seien von unserer Seite genannt:

- Die Beurteilung in der jetzigen Form sollte aufgegeben werden.
- Die aktuellen Formen der Dienstordnungen erweisen sich in der Umsetzung als Problem.
- Die aktuellen „Instrumente“ kennen keine Teams bzw. Dienstgemeinschaften.
- Ihr Ertrag für meine berufliche Weiterentwicklung ist gering.
- Teildienst muss auch wirklich Teildienst sein.
- Kollegiale Beratung ist in diesem Zusammenhang ein ungehobener Schatz mit viel Potential.

Dem Thema Dienstordnung im Teildienst widmet sich eine Arbeitsgruppe des Personalreferates, bei dem die Pfarrvertretung und die AGPiT beteiligt sind. Die Diskussion ist durchaus kontrovers, gleichzeitig ist aber von allen die Bereitschaft da, Lösungen zu finden. Es hat dabei einiges an Nachdruck gebraucht, um die Bearbeitung dieser Fragen anzustoßen. Zunächst wurde der Teildienst im Gesamtzusammenhang mit den Dienstordnungen gesehen – 48 Stunden durch 2 ist ja eigentlich ganz einfach. Die Tatsache, dass auf Teildienststellen oft ein Arbeitsaufwand größer 24 Stunden liegt, wurde zunächst nicht gesehen. Meist blieb die Frage ungeklärt, wie der Überhang an Arbeit abzufangen ist. Ein weiterer Punkt ist die Erreichbarkeit und die Abgrenzung Dienst – Zeit der „anderen Hälfte“. Dafür braucht es endlich klare Regelungen.

Das Feld der beruflichen Weiterentwicklung ist noch gänzlich unbeackert. Stellensuchende berichten von vielfältigen Frustrationen, und zwar solchen, die nicht mit einer (immer möglichen) Ablehnung nach einer Bewerbung zusammenhängen. Gerade hier erwarten wir die Weiterentwicklung des Leitungshandelns. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es hier sehr darauf ankommt, die Personen und auch die Stellen zu kennen. Seit der Neuausrichtung des Landeskirchenamtes im Jahr 2002 ist das Personalmanagement sehr viel bürokratischer geworden. Die Versuche, mit einer Datenbank passende Bewerber und Stellen zusammenzubringen, waren nicht erfolgreich. Dem Vernehmen nach will man es nun wieder versuchen. Wir sehen neben gut geführten Akten den guten Kontakt der Personalverantwortlichen zu den Kolleginnen und Kollegen als wesentliches Merkmal guter Personalentwicklung. Das sollte im Konzert der vielen Prozesse eine hohe Priorität haben.

Auch im Bereich Personalentwicklung sind wir für alle Vorschläge dankbar und würden damit gerne einen Diskussionsprozess mit dem Personalreferat anstoßen.

### **3. Anrechnung des Zwangsteildienstes auf die Ruhestandsversorgung**

Seit 2009 steht diese Frage zur Klärung an. Damals wurde aufgrund einer Klage diese Praxis als rechtswidrig verurteilt. Mittlerweile gehen einige der Betroffenen in den Ruhestand. Sie durften damals nicht mehr als 50% arbeiten und gleichzeitig leisteten insbesondere Stellenteiler deutlich mehr als es eine Person hätte tun können. Damals wurden den Betroffenen die vermeintliche Sicherheit versprochen, dass es keine Auswirkungen auf die Ruhestandsbezüge geben würde. Allerdings gibt es diese Versprechen nicht schriftlich, warum wohl? Im Zuge der Debatte um die Versorgung wurde versucht, das Eine gegen das Andere aufzurechnen: Dann müssten alle weniger im Ruhestand bekommen, um den Zwangsteildienst auszugleichen. OKR Reimers hat, nachdem die Versorgungsdebatte erst einmal zu den Akten gelegt wurde, erklärt, dass das Thema Zwangsteildienst noch in dieser Synodalperiode einen Abschluss finden werde. Wir erneuern unsere Forderung, die 10 Jahre des Zwangsteildienstes bei der Berechnung der Ruhestandsbezüge so zu behandeln, als wäre es ein Vollzeitdienst gewesen. Wir sehen die Landeskirche in der moralischen Pflicht, dies als Ausgangspunkt für alle weiteren Überlegungen zu nehmen. Hier entscheidet sich viel von der Glaubwürdigkeit des Dienstgebers. Es sind uns zwar für heuer noch Ergebnisse zugesagt, bedauerlich dabei ist, dass wir als Standesvertretung nicht in die Überlegungen einbezogen sind und dann wahrscheinlich nur das Ergebnis vorgesetzt bekommen. Wir werden uns auf jeden Fall mit allem Nachdruck für die Rechte der Zwangsstellenteiler einsetzen!

#### **Wo steuert unser Dienst hin?**

Ich konnte in diesem Jahr einen Vortrag des österreichischen Bischofs Michael Bünker hören, der in diesem Herbst in Ruhestand gegangen ist. Er stammt selber aus einem Pfarrhaus und beschrieb die Wandlung der Kirchengemeinden seit der Nachkriegszeit. Er beobachtet einen extrem gestiegenen Aufwand an Verwaltung und Organisation, Ansprüchen und Individualisierung. Aus dieser Sicht blickt er interessiert auf unser bayerisches „PuK“-Programm. Wir kamen ins Diskutieren. Irgendwann sagte er: „Bitte vergessen Sie bei all dem nicht die Gemeinden“!

Wie geht es dort? Die Gemeinden stehen unter dem starken Druck des kommenden Strukturwandels. Welche Gemeinde wird überleben, welche „bekommt“ noch wieviel Personal? Die Gemeinden sind es aber, mit denen und für die wir arbeiten. Wir haben eine stabile und kirchentreue Hälfte der Mitglieder und eine stetig steigende Zahl an ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Sapp gesagt: Kirche ist eben nicht „out“,

Als große Kirche haben wir Werke, Dienste, Tagungshäuser und Fortbildungseinrichtungen. Etlliche Kolleginnen und Kollegen arbeiten auch dort. Immer wieder wird jedoch ein Gegensatz zwischen Gemeinde und landesweitem Dienst ins Feld geführt – wer wird bevorzugt? Oder noch härter: Gemeinden auflösen und nur noch „funktionaler Dienst“ oder umgekehrt? Wir sind sehr besorgt um solche Diskussionen. Mittlerweile werden die nichtselbständigen Einrichtungen über Budgets „heruntergefahren“, daran muss sich dann der inhaltliche Dienst anpassen. Auch hier der Druck auf die Mitarbeitenden und die Frage, was bleibt. Dabei brauchen wir kompetente Zentren, die neue Konzepte entwickeln, ausbilden, beraten, Tagungen und geistliches Leben anbieten.

Mit der Landesstellenplanung kommt nun eine Linie, die stetig abwärts zeigt und mathematisch irgendwann die Null-Linie schneiden muss. Die Zahlen unseres Berufsstandes sinken noch schneller, die der anderen Berufsgruppen in unterschiedlichem Tempo auch. Die Folge könnte eine beschleunigte Erosion sein. Wie werden dann die Gemeinden reagieren? Können sie überhaupt reagieren, wenn sie am Tropf der zentral verteilten Kirchensteuern und der Planwirtschaft im Personalbereich hängen? Welche Effekte werden entstehen, wenn im Rahmen der Landesstellenplanung auf Dekanatebene um die Verteilung „gerungen“ wird? Altbischof Bünker meint übrigens, dass die Kirchengemeinden gerade in Zeiten einer Optionsgesellschaft als gesellschaftlicher Faktor immer wichtiger werden.

Eine Antwort auf die sinkenden Zahlen hat die EKD mit dem „Zentrum für Mission in der Region“ versucht. Diese Fachstelle hat von 2009 bis 2019 gearbeitet und eine Menge an Materialien er-

arbeitet, alles davon auf hohem Niveau.<sup>13</sup> Aus dem Titel wird schon klar – hier geht es um Regionalisierung. Bei einer der ersten Tagungen gab es einen Vortrag: Regionalisierung – Kröte oder Prinz?<sup>14</sup> Die Antwort war eher uneindeutig, auch aus einer Kröte könne ein Prinz werden, wenn man sie nur gegen die Wand wirft ... Aber auch, wenn dort nicht die Universallösung gefunden wurde – die sinnvollen Anregungen sind sehr wertvoll. Das Wichtigste dabei ist wohl die Erklärung und Veranschaulichung, was eine Kooperation über die jeweiligen Gemeindegrenzen hinaus an neuen Möglichkeiten erschließt und nicht die verordnete Zwangsmaßnahme. Insofern sind die Materialien des ZMiR eine hilfreiche Fundgrube.

Unbeantwortet bleibt die Frage nach der „rechten Größe“ der Gemeinde. Aus eigener Erfahrung in einer sehr großen Gemeinde würde ich sagen, dass schnell die Überschaubarkeit verloren geht. Es wird einfach schnell anonym – für alle – die Mitarbeitenden, den Kirchenvorstand und auch für die Gemeindeglieder selbst.

Unser heutiger Referent Herbert Lindner hat in seiner Analyse zur letzten Kirchenvorstandswahl ausgeführt, wie hoch immer noch die Resonanz bei den Wahlen ist und wie sie in den abgegebenen Stimmen durch die allgemeine Briefwahl deutlich gestiegen ist. Er hat auch gezeigt, dass es die wichtigen Sozialisationspunkte im Lebenslauf sind, die eine Kirchenbindung entstehen lassen. Dies sind die natürlichen Kontaktflächen, die uns gegeben sind. Die Kirchenvorstände (und wir als Teil davon) und die ehrenamtlich Engagierten können diese nutzen. Herbert Lindner hat in seiner früheren Arbeit im Lauf des Kirchenjahres weitere Anknüpfungspunkte für die kirchliche Sozialisation gesehen. Beides zusammen sieht aus wie ein überschaubarer Rahmen – für eine überschaubare Gemeinde. Eine Region würde den Mehrwert bilden, den Ort der Kooperation und der Solidarität. Nebenbei können von hier aus die Bedürfnisse formuliert werden: Was wird für die Gemeinden gebraucht, welche Unterstützung von der Verwaltung, im Immobilienwesen, was braucht die Gemeinde an IT? Was wünschen wir uns von den Werken und Diensten, um unsere Ideen und Konzepte gut umzusetzen? Auch würde die Region die Arbeit des Dekanatsbezirkes mit seinen Ressourcen stärken und konzentrieren. Bei allem aber, was in der nächsten Zeit an Strukturen geändert wird, wäre die Leitfrage, wie überschaubar ist diese Gemeinde für die Mitglieder.

### **Experiment „beziehungsreiche Gemeinden“**

Um nun einen Akzent vor den bevorstehenden Verteilungskämpfen zu setzen, hat unser Hauptvorstand versucht, einen Weg jenseits der Arithmetik zu finden. Einen Weg, der von der Gemeinde aus denkt und die Menschen dort im Blick hat. Und wir meinen auch, dass dies einer der Grundgedanken von „PuK“ ist. Mit dem Experiment „beziehungsreiche Gemeinden“ wollen wir Alternativen zu den Untergangsdiskursen intonieren. Ermutigt haben uns dazu Gespräche der Vertrauenspfarrerinnen und Vertrauenspfarrer mit den Landesynodalinnen und -synodalen im Kirchenkreis Ansbach-Würzburg. Neben den rein arithmetischen und in der Umsetzung politischen Aspekten bei der Landesstellenplanung möchten wir neue Gedanken entwickeln und erproben. Die Idee ist, dass eine Gemeinde, in der viele Kontakte gepflegt werden, an Bestandskraft gewinnt. Um dieses Experiment durchzuführen nehmen wir die vorhandene Praxis der Erprobungsgemeinden und -dekanate auf. Vielleicht in jedem Kirchenkreis ein Dekanat mit 2 Gemeinden. Eine Einladung zum Perspektivwechsel gegen Schwund und Kürzung. Dafür bekommen die Experimente für eine überschaubare Zeit (z.B. die nächste Synodalperiode) personelle Ressourcen (z.B. aus den Überhängen der Landesstellenplanung). Der Arbeitsschwerpunkt sollte auf Beziehungen und Kontakten liegen und dafür Freiräume (z.B. in den Dienstordnungen) geschaffen werden. Diese Akzentuierung müsste in den Experimentalgemeinden sichtbar sein, alles andere könnte vor Ort gut entschieden werden.

- Lasst uns das einmal ausprobieren, auch wenn es keine Garantie gibt, dass alles besser würde.
- Lasst uns hier auch ein Risiko eingehen, es bleibt überschaubar (für die Mittelbewirtschafter).

<sup>13</sup> Das ZMiR hat seine Arbeit Anfang 2019 eingestellt, die Materialien sind aber weiterhin unter [zmir.de](https://www.zmir.de) zu finden. Dort findet sich auch ein link zu „midi“, eines neuen „think tank“ in Berlin, bei dem 3 Referenten aus dem ZMiR weiter tätig sind.

<sup>14</sup> Wolfgang Nethöfel: Regionalisierung – Kröte oder Prinz in: Quo vadis Religion, S. 4ff. Verfügbar unter: <https://www.zmir.de/kategorie/zmirdoku/>

- Lasst uns neugierig sein, was in den Experimentalgemeinden geschieht – im Blick auf das Gemeindeleben, im Blick auf die Gemeindeglieder, im Blick auf die Mitarbeitenden, im Blick auf die Zufriedenheit und die positive Ausstrahlung dieser Gemeinden.
- Lasst uns zuversichtlich sein, dass vor Ort die richtigen Entscheidungen getroffen werden und sich Menschen dafür gewinnen lassen.

Inhaltlich sind viele Anknüpfungen zu den Gedanken aus „PuK“ möglich. Wir möchten die Dekanatsbezirke und die kirchenleitenden Organe und hier vor allem die Synodalen einladen, vor Ort in den Kirchenkreisen und Regionen diese Ideen zu diskutieren und zu beraten. Das Evangelium ruft uns zur Nachfolge, lasst uns in diesem Sinne Beziehungen knüpfen.

### **Zum Schluss**

Danke sagen möchte ich euch als Vertrauenspfarrer und -pfarrerinnen. Für die Repräsentanz des Vereins in den Pfarrkapiteln und für die engagierten Diskussionen auf den Regionaltagungen. Euer „input“ ist die Basis für das Arbeiten im Hauptvorstand. Dem sage ich auch herzlichen Dank für die Zusammenarbeit und die Ausdauer, denn manchmal strapazieren wir euch schon sehr. Die Breite der Wahrnehmungen und die Ernsthaftigkeit der Diskussionen bereichert die Arbeit und macht uns handlungsfähig. Corinna Hektor als erster Vorsitzender gebührt ein besonderer Dank – für ihr schier unendliches Wissen, für ihr politisches Gespür – und für ihre Kollegialität. Ebenso danke ich den Mitarbeiterinnen in der Geschäftsstelle in Augsburg: Frau Dentinger, Frau Kratzer und Frau Otto.

Ihnen und Euch als Vertrauenspfarrerinnen und -pfarrer und den anwesenden Mitgliedern wünsche ich für ihren Dienst viel Kraft, Mut und Geduld – und Gottes Segen!

Daniel Tenberg  
2. Vorsitzender

Es gilt das gesprochen Wort.