



Badische Pfarrvereinsblätter

Mitteilungsblatt des Evangelischen Pfarrvereins in Baden e. V.

www.pfarrverein-baden.de

August/September | 8-9/2022

Kirche.
Kirche. Zukunft
Zukunft.
Zukunft.



Gestalten
Gestalten
Gestalten

Liebe Leserin, lieber Leser!

Da die Zukunft trotz Prognosen und Projektionen zum Glück immer auch etwas Ungewisses, Offenes und Überraschendes in sich trägt, sind Zukunftsprozesse zu guten Teilen stets vor allem Deutungen der gegenwärtigen Lage. Wie deuten wir unsere derzeitige kirchliche Lage? Welche theologischen Deutungen könnten für unsere kirchliche Gegenwart passend sein? Und: Welche biblisch gesättigten Bilder für unseren aktuellen Weg als Kirche legen sich nahe? Im vorliegenden Pfarrvereinsblatt haben wir neben den üblichen Buchbesprechungen vor allem einige Artikel zu den Zukunftsprozessen ekiba2032 und EOK 2032 gesammelt. Uns war es wichtig, dass Sie aus verschiedenen Perspektiven lesen und mit Ihrer „kirchlichen Wirklichkeit“ abgleichen können, wo der Prozess steht und wie er wahrgenommen wird. So können Sie prozesslogische und einordnende Perspektiven, geistliche und kirchenleitende Eintragungen und Blickwinkel und Bewertungen aus der „mittleren Ebene“ und von Ehrenamtlichen lesen. Was für ein Gesamtbild entsteht, entscheiden Sie, und ob es Sie eher beflügelt oder eher innerlich ausbremst. Ein biblisches Bild für den Weg in die Zukunft ist das der Wüste. Es mag nicht angenehm sein. Es ermöglicht aber, unseren Weg in seiner Grundbewertung theologisch zu deuten, vielleicht in allen Strategiedebatten auch von anderem zu reden; denn: Wüstenwege sind Wege des Fastens, Schwitzens und des Wartens, es sind Zeiten der Entäußerung, der Konzentration und des Genugs, es sind Orte,

an denen die Kirche vom Teufel der Welt versucht wird, wo sie droht, auf Abwege zu geraten und in Selbstsorge oder Hybris zu verfallen; Orte, an denen Angst größer wird als das Vertrauen und in denen Kirche nur hilflos bitten kann, hindurchgeführt zu werden. Dass der Herr der Kirche die Wüste schon mal durchgemacht hat, erspart uns vielleicht den konkreten Weg, aber darum weiß Kirche nur in Zukunft. Für die ist uns auch verheißen, dass am Ende der Wüstenzeit, sagen wir 2032, Engel uns dienen.

Für alle Wege in den Prozessen, die uns aufgeben sind, wünschen wir Ihnen viel Kraft, Durchhaltevermögen und die Vorfreude auf den ewigen Advent.

Hinweis auf die nächsten Ausgaben

Folgende Schwerpunktthemen sind in unseren nächsten Pfarrvereinsblättern mit dem entsprechenden Redaktionsschluss geplant

- *Neue Entwicklungen in der Theologie, 15.11.*

Wir freuen uns über all Ihre Zuschriften, Beiträge und Gedanken.

Bitte senden Sie Ihre Beiträge am besten als Word-Datei ohne besondere Formatierung, auch ohne Blocksatz und Silbentrennung am Zeilenende, an die Schriftleitung.

Mit spitzer Feder und der Freiheit eines Christenmenschen ...

... war Kirchenrat i.R. Klaus Schnabel im Leben unterwegs. Schreiben war sein Metier. Lesen ebenso. Bis zuletzt setzte er Rezensionen für die Badischen Pfarrvereinsblätter wie für das Deutsche Pfarrerinnen- und Pfarrerblatt auf. Seine Beiträge waren fundiert, pointiert, markant und mit großer innerer Freiheit und mit Haltung verfasst. Seine Editorials und Kolumnen „Aufgespießt“ oder „Das fiel mir auf“, die er als langjähriger Schriftleiter der Badischen Pfarrvereinsblätter schrieb, waren Zeit- und kirchenkritische Ansagen – bejubelt, gefürchtet, hart kritisiert. Klaus Schnabel, bei seiner Verabschiedung aus dem aktiven Dienst im Mai 2001 auch als „Schnabel des Bischof“ gewürdigt, konnte das nicht beirren. Er blieb sich selbst treu. Ebenso dem Vorstand des Pfarrvereins, dem er seit 1967 angehörte und dem er nach seinem offiziellen Ausscheiden im September 2003 weiterhin als Ehrenmitglied verbunden blieb. Noch Ende Februar war er gemeinsam mit seiner Frau Gudrun auf der Klausurtagung des Vorstands in der Pfalz zugegen. Stillter als früher, körperlich sichtbar schwächer, doch äußerst präsent erheiterte er die Runde mit seiner humorvollen Art und bereicherte sie mit inhaltlich kundigen Beiträgen. Kirche zu kommunizieren, strukturelle und theologische Fragen darzustellen, kritisch zu betrachten, war ihm ein Herzensanliegen; die Möglichkeit, schreibend präsent zu sein, für ihn im höchsten Maße sinnstiftend.



Foto: Paul Groner

KR i.R. Klaus Schnabel

Auf vielfache Weise ist mein eigenes Werden und Wirken in der Landeskirche mit Klaus Schnabel in seiner Funktion als Leiter des Amtes für Information und Öffentlichkeitsarbeit verbunden. Eine Aufgabe, die er seit dem 1. Juli 1987 gleichsam als letzte Station auf seinem vielgestaltigen und bewegten beruflichen Weg in der badischen Landeskirche bekleidete. Es ging um die Fortbildung „Journalismus für Theologinnen und Theologen“, später um Absprachen rund um das Volontariat beim Evangelischen Rundfunkdienst Baden und um die Arbeit



im Beirat der Mitteilungen. Schließlich um die Übernahme der Schriftleitung der Badischen Pfarrvereinsblätter. Im Ruhestand führte er diese noch bis ins Jahr 2009 fort. Mit der ersten Ausgabe 2010 legte er sie in die Hände von Dr. Jochen Kunath und mir, die wir als „Tandem in der Schriftleitung“ zehn Jahre lang gemeinsam tätig waren.

Klaus Schnabel ist mir zu einem wichtigen Begleiter und Impulsgeber auf meinem beruflichen Weg geworden. Ich werde Klaus Schnabel mit seiner spitzen Feder und seiner menschlichen Zugewandtheit dankbar in Erinnerung behalten. Wir werden seine treffsicheren und weiterführenden Worte auch im Vorstand des Pfarrvereins vermissen – wie ihn selbst, mit dem wir so viele Jahre unterwegs sein durften.

■ Für die Schriftleitung:
Andrea Knauber

Kann weniger mehr sein?

Von der Kraft der Kirche in und aus Schwachheit

■ **Landesbischöfin Prof. Dr. Heike Springhart ist seit wenigen Monaten im Amt. In ihrem Beitrag skizziert sie, theologische Ankerpunkte im Transformationsprozess, die seine Entwicklung auch als geistlichen Prozess konturieren. Sie vermögen auch neue Perspektiven auf die Fragen der Reduktion von Personal und Gebäuden zu geben.**

30% weniger – wie soll das gehen? Nur fünf Brote und zwei Fische – wie soll das gehen? Die Frage der Jünger angesichts der 5000 Hungrigen treibt uns um. Schon damals waren die Sorgen vielschichtig. Das eine war die Verantwortung für die Menschen, die sich danach sehnten, dass ihr Hunger gestillt wird – der konkrete Hunger nach Brot und der Hunger nach Speise für die Seele. Das andere war die Sorge darum, was passieren würde, wenn der Hunger nicht gestillt wird. Würde die Stimmung kippen? Die Konflikte überhand nehmen? Der Kampf darum ausbrechen, wer für sich etwas retten und erreichen kann? Mangelzeiten sind beides: Zeiten der Solidarität und Zeiten der Risse.

Am Ende erzählt die Geschichte von den 5000 Menschen, den fünf Broten und den zwei Fischen davon, dass es gereicht hat. Dass es genug für alle war, obwohl nie-

mand damit rechnen konnte. Schon bei den Jüngern um Jesus haben sich der klare Blick auf die knappen Ressourcen und die Hoffnung darauf, dass dennoch alle genug für die Stärkung an Leib und Seele bekommen ergänzt. Die Orientierung an dem, was trägt und der offene Blick für den großen Horizont, in dem wir als Kirche stehen ist entscheidend dafür, wie wir den Herausforderungen beim Weg in die Zukunft begegnen.

Dabei ist mir wichtig, dass die Wahrnehmung des großen Horizonts nicht die Herausforderungen unserer Tage klein redet oder verharmlost. Es ist genau anders herum. Unser Blick auf das, was hier und heute ist, schärft sich durch die Ausrichtung auf das, was noch verheißen ist und vor uns liegt.

Die Stärke der Kirche liegt darin, dass wir eingebettet sind in etwas, das größer ist als wir selbst. Wir schreiben uns und unsere Lebensgeschichte in die Geschichte Gottes mit der Welt ein, wir leben in und aus der Kraft jahrhundertalter biblischer Texte

und machen Lieder zu unseren eigenen, die schon lange vor uns Menschen haben aufatmen lassen. Wir beten und feiern Gottesdienst in Kirchen, in denen schon Generationen vor uns gebetet haben, Gottes Wort gehört und Abendmahl gefeiert haben. Wir sind aufgehoben im großen Horizont der Glaubensgeschichte

und machen sie uns zu eigen. Das gilt für das Leben der individuellen Gläubigen und es gilt für die Gemeinschaft der Gläubenden als Ganzer.

Wir sind als Kirchen stark, wenn wir um unsere horizonterweiternde Kraft wissen, diese glaubwürdig leben und uns durch die biblischen Texte und die spirituellen Räume, die uns tragen, aus dem Hier und Heute herausreißen lassen. Die Weite verdankt sich der Orientierung an der Botschaft Jesu vom Reich Gottes und der die christlichen Kirchen tragenden Grundhaltung, dass Jesus Christus der Kirche von ihrer verheißenen Zukunft her entgegenkommt.

In diesem weiteren Horizont stehen wir ein dafür, dass menschliches Leben mehr ist als Leistung.

Als konstitutiv verwundbares Leben bleibt es immer Fragment, offen und auf die Vollendung durch Gott angewiesen. Wir machen ernst damit, dass unsere Hoffnung größer ist als Prognosen voraussagen können. Das gilt für die Prognosen zur Entwicklung der Kirche nicht weniger als für die Prognosen in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Insbesondere bei einschneidenden Entscheidungen innerhalb der Kirche, aber auch im Blick auf gesellschaftspolitische Perspektiven müssen wir uns immer wieder selbstkritisch fragen, ob wir unsere gegenwärtigen Erkenntnisse und Prognosen verabsolutieren anstatt deren Vorläufigkeit zu sehen. Das ist eine Sache wissenschaftlicher Ehrlichkeit und christlicher Demut.

Wir machen ernst damit, dass unsere Hoffnung größer ist als Prognosen voraussagen können

Wir sind getragen von dem, was vor uns war und haben Verantwortung für das, was nach uns kommt. Eine solche Grundhaltung hat Konsequenzen auf verschiedenen Ebenen. Sie zeigt sich in einer starken Bildungsarbeit, die dazu beiträgt, dass junge (und nicht mehr ganz so junge) Menschen ihre eigenen, persönlichkeitspezifischen Zugänge zu dem entwickeln, was uns trägt und es sich so zu eigen machen, dass es für sie hier und heute Resonanz und Relevanz hat.

Sie zeigt sich aber auch in einem klaren Blick für die Stärke von Texten, Traditionen und Räumen, die nicht nur die Kirchen, sondern auch die Kultur prägen und tragen und die in sich Horizonte auf das hin öffnen, was größer ist als wir selbst und als unsere gegenwärtige Kultur. Wenn moderne, zeitgemäße und

frische Formen, gute und sprachfähige Theologie, ausstrahlungsstarke Vertreterinnen und Vertreter der Kirche und die Kraft aus dem, was uns überzeitlich trägt zusammenkommen, werden die Kirchen stark sein. Sie sind es dann, wenn sie sich an den Inhalten orientieren, für die sie stehen und dabei die Kraft der biblischen Texte ins Zentrum stellen und immer wieder neu erschließen. Kurz: wenn sie auch als Kirchen zunächst Hörende und Empfangende und dann mutig, frisch und selbstbewusst Redende und von der Hoffnung, die sie tragen Rechenschaft Gebende sind.

Zur Grundbewegung der Kirche und des christlichen Glaubens gehört es, von der

verheißenen Zukunft Gottes und der Vorwegnahme der Erlösung der Welt durch Jesus Christus her die Gegenwart in neuem Licht zu sehen und zu gestalten. Die Hoffnung auf das Reich Gottes ist unser Lebenselixier. Wir wissen aber auch seit biblischen Zeiten, dass tiefgreifender Wandel unterschiedliche Reaktionen hervorruft. Mose muss das Murren des Volkes aushalten und ist unterwegs mit denen, die in der Wüste fragen, ob das wirklich der Weg in die Zukunft sein kann (Ex 16,2ff.). Elia sitzt nach großen Erfolgen erschöpft unter dem Ginsterbusch (1Kön 19,4-5). Amos kämpft unermüdlich für Gerechtigkeit. Maria und die anderen Frauen am Grab wollen sich nicht abgeben damit, dass alles vorbei sein soll. Da sind außerdem Menschen wie der enttäuschte hochengagierte Petrus und die bittende Witwe, die so lange um ihr Recht kämpft, bis der Richter nachgibt (Lk 18,1-8). Und Jesus, der wie schon der Prophet Jesaja vor ihm den Blick immer wieder darauf lenkt, dass das Neue längst wächst, dass das Reich Gottes sich ausbreitet – unscheinbar, unauffhaltsam, hoffnungsvoll.

Wie kann das gehen – mit weniger mehr sein? Ich plädiere dafür, dass wir es wagen verletzte Kirche zu sein. Das bedeutet, auszuhalten, dass es etliche Menschen gibt, die weder etwas für noch etwas gegen die Kirche haben und es bedeutet, mit den Leisen und den Lauten auszuhandeln, wo die Kraft in dieser Verletzlichkeit liegt. Wir müssen offen und ansprechbar bleiben und uns

Die Hoffnung auf das Reich Gottes ist unser Lebenselixier

ehrlich in Frage stellen lassen. Verletzte Kirche zu sein bedeutet die Demut, von denen zu lernen, die nicht unser Sprachspiel spielen und die die Institution in ihren Abläufen heilsam unterbrechen – durch kritische Fragen zur rechten Zeit, durch konstruktive und kreative Impulse und durch den Blick auf ungewohnte Wege. Verletzte Kirche zu sein bedeutet, dass die Kirche darum weiß und daraus lebt, dass ihr das Wesentliche und ihre Zukunft von Gott her zuwächst und dass sie zugleich mit Geistesgegenwart die Wege in die Zukunft der Organisation und Institution Kirche gestalten kann – mit der Kraft, die in der Schwachheit mächtig ist.

Die Kirche ist durch die Kraft des Geistes Christi auf ganz unterschiedliche Weise in der Welt kraftvoll gegenwärtig und präsent. Diese Präsenz der Kirche lebt von den Präsenzen des Geistes. Sie sind nicht auf bestimmte Räume begrenzt, sondern ereignen sich in Klassenzimmern und am Gartenzaun, in zu mobilen Kirchen umgebauten Wohnwagen und auf Klinikfluren. Und doch sind die Kirchengebäude besondere Orte für das Wirken von Gottes Geist, sie sind auch in evangelischer Sicht heilige Räume. Sie sind heilig, weil in ihnen Heiliges geschieht, weil der Geist Gottes in ihnen wirkt und weht. Kirchen sind durchbetete Räume, Erinnerungsräume für das, was Menschen vor Gott bringen und von Gott erfahren. Sie sind heilige Räume, die über sich selbst hinausweisen. Schon das Volk Israel lebte auf seiner Flucht aus Ägypten

Wie kann das gehen – mit weniger mehr sein?

davon, dass die Wolken- und Feuersäule mitging, Orientierung gab und den Ort, an dem sie waren, zu einem heiligen Ort machte. Wo Gottes Geist sich ausbreitet, entstehen weite Räume. Räume, in denen Menschen aufatmen können, in denen Freiheit spürbar wird und in denen das Herz berührbar wird.

Die Kirchengebäude stehen in besonderer Weise für Sichtbarkeit und Ausstrahlungskraft – und für Räume für Begegnung und dafür, dass Menschen einen Ort haben dafür, dass ein anderes Licht auf ihr Leben fällt. Kirchen

sind eine Form kirchlicher Präsenz, die selbst dann predigen, wenn niemand auf der Kanzel steht. Sie verkündigen mit dem Glockenschlag, sie bieten Raum für individuelle Spiritualität. Deswegen lohnt es sich, Wege zu entwickeln dafür, dass auch solche Kirchen, die wir nicht mehr zentral finanzieren können als ausstrahlungskräftige Orte gestaltet und erhalten bleiben – durch Kooperationen im Sozialraum, durch alternative Finanzierungsformen, durch Bürgervereine und neue Partnerschaften.

Ermutigend ist auch der Blick in die weltweite Ökumene. Er kann uns Demut und Offenheit dafür lehren, dass das Evangelium auch unter sehr anderen Bedingungen als denen einer (west-)deutschen Volkskirche blühen und strahlen kann. Darüberhinaus macht

Deswegen lohnt es sich, Wege zu entwickeln dafür, dass auch solche Kirchen, die wir nicht mehr zentral finanzieren können als ausstrahlungskräftige Orte gestaltet und erhalten bleiben

Starke Kirchen strahlen über sich hinaus und bringen in die Gesellschaft einen neuen Ton ein. Ihre Stärke und Strahlkraft hängt nicht an den Zahlen, sondern an der Strahlkraft der Botschaft

die Ökumene die Spannung zwischen der Beheimatung und dem weiten Blick deutlich. Der Glaube stärkt Menschen an den Orten, an denen sie zu Hause sind, vertraute Rituale, Lieder, Sprache und Worte stärken Menschen in unübersichtlichen Zeiten. Zugleich richtet der christliche Glaube den Blick und die Sinne hin auf die

Geschwister im Glauben, die unter so ganz anderen Bedingungen Christsein leben.

Die Kirche ist getragen und konstituiert von der Wahrheit, die außerhalb ihrer selbst liegt. Eins sind wir nicht durch Gleichfö-

migkeit, sondern durch den einen Bezugspunkt, den einen Kopf des Leibes Christi, Jesus Christus. Es ist der Geist Christi, der Menschen zusammenführt zum gemeinsamen Loben, Beten, Singen, Klagen und zur Gestaltung der Welt.

Starke Kirchen strahlen über sich hinaus und bringen in die Gesellschaft einen neuen Ton ein. Ihre Stärke und Strahlkraft hängt nicht an den Zahlen, sondern an der Strahlkraft der Botschaft. Dafür braucht es Gesichter, die glaubwürdig und sprachfähig, authentisch und gesprächsfähig für die Sache der Kirche und des Glaubens einstehen.

Hoffnungssturheit und Glaubensheiterkeit gehören nicht nur hinter die Mauern der Gemeindehäuser und hinter die Portale der Kirchen.

Getragen von der Vielstimmigkeit der Kommunikationsformen vermag sie, die Gesellschaft nachhaltig positiv zu beeinflussen. Mit frischen Impulsen in den sozialen Netzwerken, mit überraschenden und leichten Formen auf den Marktplätzen und in Kooperationen mit anderen im Sozialraum, mit theologisch anspruchsvollen Beiträgen in Zeitungen, die zum Nachdenken anregen und die Menschen in ihrem Interesse und ihrer Neugier an religiösen Fragen ernstnehmen, mit Impulsen in der Bildungsarbeit in den Kindertagesstätten und im Religionsunterricht, mit ansprechenden, gut durchdachten und kraftvoll gestalteten Gottesdiensten, mit Kasualien, bei denen Menschen spüren: hier verschränkt sich Gottes Liebesgeschichte mit dieser Welt mit meiner Lebensgeschichte. Mit Momenten der Zuwendung am Klinikbett und in den Pflegeheimen und mit konkreter Nothilfe auf der Straße und in den Diakoniepunkten.

Buchhinweis: Im Juli ist eine Grundschrift erschienen, die Mut machen und Orientierung geben will: Heike Springhart, hoffnungsstark und glaubensheiter. Warum wir starke Kirchen brauchen. Mit Gastbeiträgen von Annette Kurschus, Jürgen Moltmann und Evelyn Finger, J. S. Klotz Verlagshaus, 2022

Niemand von uns – nicht eine einzelne Pfarrperson und auch nicht eine einzelne Gemeinde – kann und muss diese Vielfalt komplett abdecken. Mit weniger mehr sein und Kirche mit Kraft in der Schwachheit – das gelingt dann, wenn wir einander etwas zutrauen. Und wenn wir darauf vertrauen und darauf setzen, dass unsere Botschaft uns trägt. Wir können und müssen die Zukunft der Kirche gestalten – mit weniger Ressourcen und nicht nachlassender Kreativität. Aber wir müssen sie nicht schaffen. Das ist und das bleibt Sache Gottes.

■ Heike Springhart, Karlsruhe

Überblick zum Stand des Prozesses: Die Herausforderung annehmen – Strategieprozess ekiba2032

■ **Pfarrer Daniel Völker, Organisationsentwickler und Gemeindeberater, leitet das Kernteam des Strategieprozesses der Landeskirche. In seinem Beitrag stellt er den aktuellen Stand des Prozesses dar und geht auf dessen Herausforderungen, aber auch Chancen ein.**

Mit dem Strategieprozess ekiba2032 stellt sich die Landeskirche den Herausforderungen, die sich aus den Veränderungen unserer Gesellschaft ergeben. Das ist nicht leicht, denn Vieles, mit dem wir als Kirche in den letzten Jahrzehnten gut und gerne gelebt haben, ist in Frage gestellt.

Es geht aber nicht nur ums Sparen, sondern darum, Kirche neu zu denken und neu aufzustellen, um unserem Auftrag treu zu bleiben: Von Gottes Liebe und der Zuwendung zu seinen Geschöpfen zu erzählen und die gute Botschaft hörbar, spürbar und erlebbar zu machen für die Menschen unserer Zeit.

Der konkrete Auftrag kommt von der Landessynode: Seit dem grundsätzlichen Beschluss auf der Herbstsynode 2020 wurde auf jeder Synodentagung der Rahmen genauer bestimmt, in dem sich dieser Transformationsprozess bewegen soll. Inzwischen sind die meisten Vorgaben geklärt und alle Kirchenbezirke unterwegs. Mit der Delegation des Prozesses

Sinnvolle Lösungen kann es nur vor Ort geben

an die Bezirke und der Orientierung auf Kooperationsräume, also die Zusammenarbeit von Ortsgemeinden und weiteren kirchlichen Präsenzen, wurden wichtige Weichen gestellt. Sinnvolle Lösungen kann es nur vor Ort geben, dazu ist es aber wichtig, dass in den Bezirken und Gemeinden sowohl die Notwendigkeit als auch die Chancen gesehen werden, die diesen Prozess prägen. Wenn jetzt neue Formen von kirchlichem Leben und Arbeiten gesucht werden, soll das nicht abwerten, was bisher kirchliche Praxis war und ist. In Anbetracht der Mitgliederentwicklung gilt es jedoch, auf die veränderten gesellschaftlichen Bedingungen hin Kirche wieder neu zu entwickeln. Es gibt auch schon eine Menge Projekte und Arbeitsweisen, die sich schon auf den Weg gemacht haben. Hier kann gut angeknüpft werden.

Aus der Sicht des Kernteams, das für die Durchführung und die Unterstützung des Prozesses zuständig ist, zeigt sich derzeit ein buntes Bild, aber auch gewisse Muster. Dazu einige Beobachtungen, aus dieser spezifischen Perspektive und als Impuls zum weiteren Diskurs:

Im Bezirk angekommen ...

Bei den Verantwortlichen in der Bezirksleitung ist der Prozess angekommen, Informationen sind verarbeitet, die Aufgabe ist relativ klar. Wir nehmen an manchen

Orten Aufbruchsstimmung wahr, es gibt Akteure, die richtig Lust haben, sich auf eine neue Dynamik einzulassen. Die Arbeit wird aber auch häufig als große zusätzliche Belastung empfunden. Es gibt die Sorge, dass gerade die Hochverbundenen in den Gemeinden durch den Prozess verärgert werden und sich in ihren Bedürfnissen nicht ernst genommen fühlen. Hier ist sicher Sensibilität gefordert und eine gute Balance zwischen den verschiedenen inhaltlichen und zeitlichen Herausforderungen.

Die Arbeit wird aber auch häufig als große zusätzliche Belastung empfunden

... und auf Gemeinde-Ebene?

Manche Bezirke haben sich schon früh auf den Weg gemacht und die Regionen und künftigen Kooperationsräume einbezogen. Trotzdem nehmen wir wahr, dass der Prozess erst jetzt flächendeckend auf der Ebene der Gemeinden ankommt. Es gibt auch hier wieder einen Bedarf an Information, auch Widerstände oder die Strategie, erst einmal in Deckung zu gehen. Aber wir brauchen die Menschen in den Gemeinden als Akteure in diesem Prozess, auch mit ihrem Frust und ihrer Kritik. Hier gilt es, weiter gut im Gespräch zu bleiben und Räume für eine breite Beteiligung zu öffnen.

Transformation ist nicht optional

Reduktion im Vordergrund

Wir nehmen wahr, dass im Prozess die Perspektive der Reduktion häufig deutlich mehr Raum einnimmt. Dies ist nachvollziehbar, die Stellen- und Gebäudeplanung ist drängend und auch konkret, es muss über Ausschreibungen und Sa-

nerungsvorhaben entschieden werden. Der Auftrag zur Transformation scheint dagegen diffuser, ist mehr eine Suchbewegung als ein klar definiertes Projekt. Jedoch reicht Reduktion allein nicht aus, um als Kirche zukunftsfähig zu sein.

Transformation ist nicht optional. Kirche muss neue Wege suchen und gehen, nicht nur immer kleiner werden oder das

bestehende Konzept auf größere Flächen ausdehnen. Was teilweise als unklarer Auftrag wahrgenommen wird, bietet den nötigen Freiraum, Kirche neu zu denken und zu gestalten. Die bereits erfolgten Aufbrüche, Experimente und Projekte zeigen, dass Transformation möglich ist und eine Vielfalt an Chancen hervorbringt. Dies würden wir auch gerne stärker sichtbar machen und vernetzen. Dazu die Bitte: Informieren Sie uns über Ihre Projekte, wir suchen dringend nach guten Beispielen, auch, um die auf unserer Internetseite vorzustellen.

Außenperspektive auf Kirche

Viele Kirchenbezirke haben ihre Prozessteams vor allem aus den Leitungsgremien besetzt, die Bezirks- und Stadtkirchenräte beschließen ja am Ende auch das Strategiekonzept. Darüber hinaus stellt sich jetzt die Frage, wo und wie im Prozessverlauf weitere Perspektiven auf Kirche eingeholt werden. Was denken wenig-präsente Kirchenmitglieder, andere gesellschaftliche Akteure und Menschen ganz ohne Kirchenbindung? Welche Bedarfe und Erwartungen haben sie? Wie diese Außenorientierung unterstützt wer-

den kann, ist momentan ein vorrangiges Thema gerade auch in der Prozessberatung.

Das Berufsbild verändert sich mit

Wenn Zusammenarbeit eine größere Rolle spielt, verändert sich das Berufsbild der hauptamtlichen Mitarbeitenden. Das wird sehr unterschiedlich sein, je nach bisheriger Situation, und für manche ist der Rollenwechsel vielleicht schon längst vollzogen. In der Kooperation liegen Chancen, z.B. zu gabenorientiertem Arbeiten, zu einem Mehr an Ideen und Energie durch Austausch und Zusammenarbeit. Dafür werden sich aber auch Arbeitsfelder verändern oder müssen abgegeben werden: Will ich „meine“ Konfirmand*innen wirklich hergeben? Kann ich mir vorstellen, nicht mehr (fast) jeden Sonntag „meiner“ Gemeinde zu predigen?

Die Fragen sind nicht neu, stellen sich jetzt aber verstärkt: Wie wird sich das Miteinander der Berufsgruppen und das Verhältnis zu den ehrenamtlich Leitenden entwickeln? Wie gelingt es, die interne Kommunikation in einer Dienstgruppe stärkend und effizient zu gestalten? Hier werden in den kommenden Jahren alle Mitarbeitenden gefordert sein, praktische Antworten zu entwickeln.

Ein geistlich-theologischer Prozess

Die Landessynode hat in ihrem Beschluss im Mai 2021 betont, dass der Strategieprozess unbedingt auch ein geistlicher Prozess

Wie wird sich das Miteinander der Berufsgruppen und das Verhältnis zu den ehrenamtlich Leitenden entwickeln?

Dass jede Gemeinde einem Kooperationsraum zugeordnet wird

ist. Um dies entsprechend zu gestalten, gibt es einige Ansätze: Es gab einen Synodaltag zu dem Thema im Rahmen der Frühjahrssynode, ein Kongress ist für Anfang 2023 geplant, das Fachteam Kirchenbild und Profil hat eine sehr gut besuchte Online-Veranstaltung angeboten, die auch wiederholt werden soll. Es gab einige Veranstaltungen in Kirchenbezirken und Pfarrkonvente, die bewusst an den theologischen Implikationen unserer Situation als Kirche arbeiten. Wir begrüßen das sehr und möchten gerne dazu ermutigen, diesen zentralen Teil des Prozesses mit Leben zu füllen und als Grundlage für weitere Entscheidungen zu nutzen.

Der Prozess läuft – das ist gut. Und natürlich gibt es auch Baustellen, Arbeitsfelder, die noch weiter erkundet werden müssen und wo Unterstützung gebraucht

wird. Die beiden wichtigsten sind derzeit vielleicht die Kooperationsräume und die Frage der Gebäudebewertung.

Kooperationsräume

Im Erprobungsgesetz hat die Synode festgelegt, dass jede Gemeinde einem Kooperationsraum zugeordnet wird. Damit ist für die Hauptamtlichen eine überparochiale Dienstgruppe gesetzt. Im Laufe der nächsten Jahre (bis Ende 2025) sollen die Kooperationsräume dann entscheiden, in welcher rechtlichen Form sie sich organisieren. Derzeit ist dabei vor allem die Zusammenarbeit von Kirchengemeinden im

Blick – Kooperationsräume sollen jedoch mehr sein: Ziel ist ein Netzwerk von Parochien und anderen kirchlichen Präsenzen, festen Institutionen genauso wie fluiden Formen von Kirche.

Derzeit ist der Blick fast überall noch fixiert auf das Parochie-Modell, wie es sich im 20. Jahrhundert entwickelt hat. Genau hier ist ein wichtiger Ansatzpunkt für Transformation: Welche Orte, Institutionen und Geschehen sind für uns „Kirche“? Wie offen sind wir für andere Arten von „Gemeinde“? Wie vernetzt können und wollen wir „Kirche“ denken?

Hier ist noch einiges gemeinsam zu entwickeln, daran werden wir arbeiten und sind auch froh, von Erfahrungen und Experimenten zu erfahren, die Kolleg*innen schon gemacht haben oder die gerade in Arbeit sind.

Immobilienbewertung

Mit den im Mai beschlossenen Gebäudedeckungsquoten wird sichtbar, wie es um unsere Ressourcen bestellt ist: Wie viele Gebäude können wir auf Dauer finanzieren? Das ist schwierig genug im Blick auf Gemeindehäuser, wird aber richtig kritisch im Blick auf Kirchen. Es ist aus verschiedenen Gründen kaum vorstellbar, eine erhebliche Zahl von historischen Kirchen aufzugeben.

Das bedeutet aber, dass auch hier kreativ und neu gedacht werden muss: Wie können Kirchen anders finanziert wer-

Ziel ist ein Netzwerk von Parochien und anderen kirchlichen Präsenzen, festen Institutionen genauso wie fluiden Formen von Kirche

Wie können Kirchen anders finanziert werden?

den? Sind Baustandards zu senken und zentrale Mittel zu strecken, um mehr Kirchen zu erhalten? Können über Photovoltaik auf dem Kirchendach Einnahmen erzielt werden – und wie müssen sich die Auflagen

des Denkmalschutzes dafür ändern? Können wir unsere Kirchen verstärkt nutzen, sie mit Leben füllen? ...

Auch an diesem Thema arbeiten wir intensiv – und auch hier gilt: Danke für Mitarbeit und gute Ideen!

Was wünschen wir uns für den weiteren Prozess, der ja auch mit den Beschlüssen in den Bezirken Ende 2023 nicht abgeschlossen sein wird?

Dass viele Menschen die Herausforderung dieser Zeit annehmen, im Vertrauen, dass wir von Gottes Geist geleitet sind.

Dass Kirche sich zuversichtlich und solidarisch auf den Weg macht, mit dem Mut, manches Vertraute loszulassen und neue Wege auszuprobieren.

■ Daniel Völker, Karlsruhe

Informationen zum Prozess finden Sie auf der neuen ekiba-Website in der Infothek unter „ekiba2032“. Und gerne können Sie mit uns Kontakt aufnehmen, über strategieprozess@ekiba.de oder direkt an Daniel Völker oder Florian Hahnfeldt. Wir freuen uns auf Ihre Fragen, Anregungen und Kritik! Und auf gute Beispiele, die wir gerne publik machen.

Kirchenbilder im Strategieprozess

■ Oberkirchenrat Dr. Matthias Kreplin, Leiter des Referats 1 „Verkündigung in Gemeinde und Gesellschaft“ und Mitglied des Leitungsteams des Strategieprozesses ekiba2032 stellt als verändertes Paradigma für unser Bild von Kirche die Idee der kirchlichen Präsenz bzw. der Kooperationsräume vor.

Der Strategieprozess „ekiba2032 kirche.zukunft.gestalten“ ist in vollem Gange (zu detaillierten Informationen siehe: www.ekiba.de/strategieprozess): Die Kirchenbezirke müssen bis Ende 2023 eine Planung vorlegen, wie sie die von der Landes-synode beschlossenen Reduktionsvorgaben umsetzen wollen, und die zugleich erkennen lässt, wohin sich unsere Kirche transformieren soll. Welche Kirchenbilder können für diesen Reduktions- und Transformationsprozess hilfreich sein?

Die Ortsgemeinde als bisheriges Grundmodell von Kirche

Wir leben in einer Kirchenverfassung und sind geprägt von einem Kirchenbild, in dem die Ortsgemeinde das Grundmodell von Kirche darstellt.

Eine Ortsgemeinde – oft auch als Pfarhie bezeichnet – ist durch ihr räumliches Einzugsgebiet bestimmt: Alle Kirchenmitglieder, die im Einzugsgebiet der Ortsgemeinde wohnen, sind Mitglieder der Ortsgemeinde (so genannte Umpfarrungen sind dann die Ausnahme, die diese Grundregel bestätigen). Der Ortsgemein-

de ist eine Ortspfarrerin bzw. Ortspfarrer (lat.: parochus) zugeordnet. Sie oder er hat diese Ortsgemeinde zu betreuen und ist auch für alle Kasualien in dieser Ortsgemeinde primär zuständig.

Eine Ortsgemeinde ist grundsätzlich als Gemeinschaft bestimmt: Die Mitglieder bilden eine Gemeinde. Leitend ist das Modell der Dorfgemeinschaft, in der die durch das Wohnen am Ort begründete Mitgliedschaft und das Zugehörigkeits- und Zusammengehörigkeitsbewusstsein zusammenfallen. Das Modell der Ortsgemeinde stammt aus einer Zeit, in der die bürgerliche Gemeinschaft im Dorf bzw.

im Stadtteil intensiv und sehr eng mit der kirchlichen Gemeinschaft verknüpft war. Eigentlich kennt die Ortsgemeinde keine differenzierten Mitgliedschaftsmodelle, obwohl sie natürlich schon lange damit zurecht kommt, dass nicht alle Mitglieder der Ortsgemeinde auch am Leben der Ortsgemeinde teilnehmen. Wer am Ort bzw. im Stadtteil wohnt und Kirchenmitglied ist, gehört zur Ortsgemeinde.

Mittelpunkt der Ortsgemeinde ist – zumindest dem Anspruch nach – der sonntägliche Gottesdienst, in dem sich die Gemeinde versammelt. Deshalb sind Kirchengebäude und die den Gottesdienst leitende Pfarrperson die zentralen Größen der Ortsgemeinde. Und der Gottesdienst gilt als sakrosankte Größe – unabhängig davon, ob sich in der Kirche am Sonntag-

morgen 100 oder nur acht Personen versammeln. Weil Gemeinschaft auch Geselligkeit und Bildung zumindest der nachwachsenden Generation erfordert, braucht es daneben auch das Gemeindehaus.

Ortsgemeinden werden bisher häufig als Grundmodell von Kirche verstanden. Sie umfassen, was Kirche im Kern ausmacht. In ihnen werden alle Grundvollzüge gelebt, die Kirche unbedingt braucht. Und in ihr sollen deshalb auch alle Gebäude vorhanden sein, die Kirche für ihre Grundvollzüge braucht. Deshalb kann jede Ortsgemeinde auch autark neben den anderen Ortsgemeinden existieren. Sie brauchen einander eigentlich nicht, weil jede bereits voll und ganz Kirche ist.

Dementsprechend lautet ein Grundaxiom unserer badischen Grundordnung: „Die Evangelische Landeskirche in Baden baut sich von ihren Gemeinden her auf.“ (GO, Art.5,1). Und gemeint sind hier die Pfarr- und Kirchengemeinden – die vier Personalgemeinden in der Landeskirche fallen hier nicht ins Gewicht. Diesem Grundaxiom entsprechend sind in den Bezirkssynoden und dann abgeleitet in der Landessynode die Ortsgemeinden durch ihre Repräsentant*innen vertreten. Andere Arbeitsformen und Handlungsfelder von Kirche (wie z.B. Religionsunterricht, besondere Seelsorgedienste, Diakonie und andere funktionale Dienste und Werke) sind daneben weniger repräsentiert. Das Modell der Ortsgemeinde ist in den letzten Jahrzehnten durch verschiedene

Das Modell der Ortsgemeinde durch verschiedene gesellschaftliche Entwicklungen an seine Grenzen gekommen

gesellschaftliche Entwicklungen an seine Grenzen gekommen, auch wenn es Gemeinden gibt, in denen dieses Modell noch sehr lebendig ist. Erodieren ist zunächst das selbstverständliche Zusammenfallen von Wohnort und Zugehörigkeit zur Ortsgemeinde.

Zunehmend mehr Menschen leben und verstehen sich in Netzwerken, die oft wenig mit ihrem Wohnort zu tun haben: Sie arbeiten nicht an ihrem Wohnort, ihre Familie lebt nicht dort, ihre Verwandtschaft und ihr Freundeskreis ist über große Regionen zerstreut, sie verbringen einen Großteil ihrer Freizeit nicht am Wohnort. Ihr Wohnort ist ein Schlafort geworden, den sie aus sehr pragmatischen Gesichtspunkten auch mehrmals im Leben wechseln. Und damit ist auch die Beziehung zur Ortsgemeinde verloren gegangen. Zugleich ist in der pluralen und hoch individualisierten Gesellschaft die Selbstverständlichkeit von traditionsgeleiteter Kirchenmitgliedschaft verloren gegangen. Bürgerliche und kirchliche Gemeinschaft überschneiden sich immer weniger. Kirchenmitgliedschaft ist nicht mehr eine traditionsgeleitete Selbstverständlichkeit, sondern eine Option, für oder gegen die man sich entscheiden muss.

Nun bringt der durch demografischen Wandel und Mitgliederverlust hervorgerufene Ressourcenrückgang und der Rückgang an hauptamtlichem Personal das Modell Ortsgemeinde noch mehr unter Druck: Durch den vor allem durch die anstehende Ruhestandswelle beding-

ten Wegfall von Pfarrstellen gibt es immer mehr Ortsgemeinden, die sich die Pfarrerin oder den Pfarrer mit Nachbargemeinden werden teilen müssen. Nur noch ein Teil der für die Ortsgemeinde essenziellen Gebäude (Kirche, Gemeindehaus) wird langfristig erhalten werden können. Komplexere rechtliche Regelungen nötigen dazu, die Verwaltung zu professionalisieren und damit auch zu zentralisieren, damit verlieren aber Ortsgemeinden ihre Autarkie. Die Ortsgemeinden schaffen es an vielen Stellen nicht mehr, ein überzeugendes Grundmodell von Kirche darzustellen. Ein Symptom dafür ist es, dass es mancherorts nicht mehr möglich ist, die Mindestanzahl der Sitze im Ältestenkreis zu besetzen.

Der Kooperationsraum als neues Grundmodell von Kirche

In dieser Krise der Ortsgemeinden setzt die Kirchenleitung der badischen Landeskirche im Strategieprozess ekiba2032 auf den Kooperationsraum. Und damit verbunden auf den Begriff der kirchlichen Präsenz als Grundprinzip von Kirche.

Mit kirchlicher Präsenz ist ein Geschehen gemeint, in dem Menschen mit Kirche, dem christlichen Glauben und der Botschaft des Evangeliums in Kontakt kommen. Kirchliche Präsenzen können Orte sein: ein Kirchengebäude, in dem ein Gottesdienst stattfindet, das aber auch für persönliche Spiritualität offen steht; eine Kindertagesstätte, in der Kinder und Eltern eine christliche Erziehung erleben; ein Wegkreuz, das stumm vom

Glauben seiner Stifter zeugt. Kirchliche Präsenzen können Personen oder Gruppen sein: ein Chor, der christliche Musik einübt und vorträgt; eine ehrenamtliche Mitarbeiterin des Besuchsdienstkreises, die Geburtstagsgrüße im Namen der Gemeinde übermittelt. Kirchliche Präsenzen können auch besondere Veranstaltungsformate sein: der Gottesdienst auf dem Dorfplatz beim Dorffest; die Begleitung

Der Begriff der kirchlichen Präsenz als Grundprinzip von Kirche

einer Familie durch die Gestaltung einer Trauerfeier für eine verstorbene Person; der Seniorenkreis, der sich monatlich im Gemeindehaus trifft.

Kirchliche Präsenzen können aber auch rein medial gestaltet sein: der Gemeindebrief oder die Website eine Kirchengemeinde; der online Zoom-Gottesdienst am Sonntagabend. Noch weitere Typen kirchlicher Präsenzen sind denkbar. Kirchliche Präsenzen stellen also auf sehr vielfältige Weise ein Kommunikationsgeschehen dar, bei dem Menschen erkennbar christlichem Glauben und christlicher Gemeinschaft begegnen und dadurch herausgefordert werden, sich dazu zu verhalten. Sie zielen darauf, dass Menschen in Glauben, Hoffnung und Liebe gestärkt werden. Je dialogischer dabei Kommunikation stattfindet, desto eher nimmt sie das autonome Selbstverständnis gegenwärtiger Menschen ernst. Deutlich ist aber: Jede kirchliche Präsenz hat eine je eigene Konstellation, in der diese Kommunikation stattfindet, ein eigenes Setting aus Ort, Zeit, Medien und beteiligten Personen. Manche zielen auf Regelmäßigkeit der Begegnung, manche eher auf punktuelle Kontakte.

Dieser sehr weite Begriff der kirchlichen Präsenz umfasst alle Formen kirchlicher Aktivität, mit der das Evangelium in Wort und Tat unter die Leute gebracht wird. Viele dieser Aktivitäten finden in Ortsgemeinden

statt, manche – wie zum Beispiel der Religionsunterricht oder die Arbeit eines Altenpflegeheims in Trägerschaft eines diakonischen Trägers – mehr oder weniger mit den Ortsge-

meinden verbunden, manche davon – wie zum Beispiel das samstägliche Wort zum Sonntag in der ARD – auch unabhängig von der Arbeit der Ortsgemeinden. Manche dieser kirchlichen Präsenzen sind von starken Gemeinschaften getragen, in denen sich viele Ehrenamtliche engagieren – wie zum Beispiel ein Kantorat, ein gut besuchter Gottesdienstort mit einem großen Gottesdienstteam oder ein Tafelladen. Manche dieser kirchlichen Präsenzen sind eher von Hauptamtlichkeit geprägt,

wie der Religionsunterricht oder das Angebot an Kasualfeiern. Damit überwindet der Begriff der kirchlichen Präsenz auch den alten Gegensatz zwischen Ortsgemeinden

und funktionalen Diensten, da beides unter dem gleichen Begriff in den Blick kommt. Kooperationsräume sind zunächst räumlich beschriebene Größen – sie umfassen alle kirchlichen Präsenzen in einem bestimmten Gebiet – nicht nur die Ortsgemeinden und ihre kirchlichen Präsenzen, sondern eben auch die darüber hinaus. Dabei verstehen und gestalten sie die kirchlichen

Dieser sehr weite Begriff der kirchlichen Präsenz umfasst alle Formen kirchlicher Aktivität, mit der das Evangelium in Wort und Tat unter die Leute gebracht wird

Das Konzept des Kooperationsraumes entlastet die einzelnen Präsenzen – sie müssen nicht mehr Kirche in ihrer Fülle darstellen

Präsenzen als großes Netzwerk, die aufeinander bezogen sind und erst in ihrer Fülle Kirche als Ganzes zur Darstellung bringen. Wichtig ist, dass Kooperationsräume nicht nur als Zusammenschluss von Orts-

gemeinden verstanden werden – auch wenn die rechtlichen Formen der fusionierten Kirchengemeinde mit mehreren Pfarrgemeinden und der Kirchengemeindeverband dies nahelegen.

Entscheidend wird sein, gerade auch die kirchlichen Präsenzen am Rande und jenseits der Ortsgemeinden mit in den Blick zu nehmen und sie so gut als möglich in die Strukturen des Kooperationsraumes einzubinden. Denn dies ermöglicht, die besonderen Kontaktflächen zu nutzen, die zum Beispiel der Religionsunterricht an den Schulen oder die diakonische Arbeit haben. Unter Umständen kann auch ein ganzer Kirchenbezirk für besondere kirchliche

Präsenzen, die ein regionales oder gar überregionales Einzugsgebiet haben (wie z. B. Regionalstellen der Erwachsenenbildung, diakonische Einrichtungen mit überregionalem Einzugsgebiet, ein Online-Gottes-

dienstformat mit eigener online-Community, dem Bezirksjugendbüro) einen eigenen Kooperationsraum bilden – zusätzlich zu den eher auf einzelne Dörfer oder Stadtteile bezogenen Kooperationsräumen.

Das Konzept des Kooperationsraumes entlastet die einzelnen Präsenzen – sie müssen nicht mehr Kirche in ihrer Fülle darstellen. Nicht mehr an jedem Ort, nicht

mehr in jedem Stadtteil muss Kirche als Ortsgemeinde in ihrer ganzen Fülle gelebt werden. Das Modell des Kooperationsraums ermöglicht es auch, starken Gemeinschaftsorten mit vielen engagierten Menschen einen Ort zu geben, ohne zu erwarten, dass an allen Orten solche Gemeinschaften existieren. Dies schafft Bewegungsspielräume, wenn die Ressourcen zurückgehen, weil dann bisherige Präsenzen, die an Lebendigkeit und Resonanz missen lassen, nicht mehr aufrechterhalten werden müssen. Lebendigkeit und Resonanz können damit zu zentralen Kriterien für den Ressourceneinsatz werden.

Das Konzept des Kooperationsraums fordert von den hauptamtlich Tätigen Pfarrer*innen, Diakon*innen und Kantor*innen eine Zusammenarbeit im Team. Damit wird es möglich, bestimmte Arbeitsfelder arbeitsteilig und gabenorientiert untereinander aufzuteilen – so können zum Beispiel zwei Personen aus dem Team für die Konfiarbeit im ganzen Kooperationsraum zuständig sein und andere ziehen sich dafür aus der Konfiarbeit zurück. Eine ganze Reihe von Arbeitsfeldern können so arbeitsteilig für den ganzen Kooperationsraum hauptamtlich begleitet werden (z. B. Jugendarbeit, Seniorenarbeit, ehrenamtliche Besuchsdienste, religionspädagogische Präsenz in den Kitas, Religionsunterricht, Kasualien, Geschäftsführung und manches mehr). Das kann dazu beitragen, angesichts zurückgehender Personalressourcen diese Arbeitsfelder trotzdem qualitativ gut zu gestalten. Hauptamtliche müssen nicht mehr Generalisten sein, die alle kirchlichen Arbeitsfelder abdecken, sondern

können Schwerpunkte bilden und sich dort weiter qualifizieren. Zugleich schafft die Arbeit im Team die Möglichkeit, sich wechselseitig zu vertreten und damit auch Freiräume für Familienzeit und Freizeit zu sichern, ohne dazu die Erreichbarkeit einer Ansprechperson in seelsorglichen Notfällen in Frage zu stellen. Das alles verändert den Arbeitsstil von Pfarrer*innen, kann aber auch die Berufszufriedenheit stärken.

Mit dieser arbeitsfeld-spezifischen Zuständigkeit für den ganzen Kooperationsraum verbindet sich dann eine Repräsentationsaufgabe von Kirche an den einzelnen Orten im Kooperationsraum. Alle Hauptamtlichen sind in einem Ort jeweils das Gesicht von Kirche. Deswegen bleibt auch eine Residenzpflicht im Kooperationsraum sinnvoll. Und wo es mehr Orte als Hauptamtliche gibt, können auch in einigen Orten andere Personen das Gesicht von Kirche sein: Mitglieder des Kirchengemeinderats oder Ältestenkreises oder die Leiterin einer Kita können dann in einem kleinen Ort ohne hauptamtliche Präsenz als öffentliche Ansprechpersonen von Kirche berufen werden.

Was ist der Unterschied zum katholischen Modell der Seelsorgeeinheit? Zunächst einmal ist der Kooperationsraum nicht zentralistisch gedacht – weder von den kirchlichen Orten noch von einer Hierarchie der Hauptamtlichen. Es wird die kirchliche Arbeit nicht an einem oder wenigen Hauptorten zentralisiert, sondern über die ganze Fläche des Kooperationsraumes wird versucht, Kirche präsent zu halten – und zwar mit den kirchlichen Präsenzen, die am jeweiligen Ort oder Stadt-

teil besonders große Resonanz haben und die von den Ressourcen her leistungsfähig sind. Außerdem wird ein Kooperationsraum von einem Team von Haupt- und Ehrenamtlichen gestaltet, die miteinander auf Augenhöhe und arbeitsteilig kooperieren. Es ist nicht daran gedacht, eine/n „Hauptpastor/in“ zu installieren, die oder der der Vorgesetzte der anderen Hauptamtlichen wird. Das schließt nicht aus, dass eine Person aus dem Team der Hauptamtlichen eine besondere Verantwortung für Geschäftsführungsaufgaben übernimmt – dies aber als ein Dienst neben anderen und nicht in einer hierarchischen Überordnung. Allerdings erlaubt der Kooperationsraum die Zentralisierung der Verwaltung. Statt einer Hand voll Pfarrämter in jedem Ort mit nur stundenweiser Besetzung in der Woche kann ein zentrales Pfarramt mit durchgehender Besetzung geschaffen werden, in dem die Arbeit durch größere Routine und verstärkte Nutzung digitaler Tools effektiver gestaltet werden kann.

Dieses Konzept des Kooperationsraumes erlaubt und fordert es, Kirche in jedem Kooperationsraum auf eigene Weise zu entwickeln

und die besonderen Chancen und Herausforderungen vor Ort aufzunehmen. Nicht jeder Kooperationsraum muss gleich gestaltet sein und alle kirchlichen Handlungsfelder gleichermaßen abdecken. Auch hier wird es sinnvoll sein, besondere Schwerpunkte zu bilden, die sich durch die besondere Lage und Situation im Kooperationsraum ergeben. Einige

Dieses Konzept des Kooperationsraumes erlaubt und fordert es, Kirche in jedem Kooperationsraum auf eigene Weise zu entwickeln

Beispiele hierzu: In einer Region gibt es eine Event-Location, in der an jedem Wochenende Familienfeste gefeiert werden – hier bietet es sich an, mit dieser Event-Location zu kooperieren und dort Trauungen und Segnungsgottesdienste zu Ehejubiläen anzubieten und hierfür unter Leitung eines Hauptamtlichen aus dem Kooperationsraum ein Team von Prädikant*innen und Ruhestandspfarrer*innen aufzubauen, die diese Kasualien mit Liebe gestalten. In einem Stadtteil gibt es besondere soziale Herausforderungen; die Gemeinden im Kooperationsraum betreiben zusammen mit dem Diakonischen Werk einen Tafelladen und ein Café für Menschen mit geringem Einkommen; in den Wintermonaten wird eine Kirche zur Vesperkirche. In einigen der Dörfer eines Kooperationsraumes gibt es Neubaugebiete mit hoher Zuzugsrate. Eine hauptamtliche Person bildet mit einigen Ehrenamtlichen ein Team, um Menschen zu begrüßen und Angebote mit den Zugewogenen zu entwickeln. Mitten in einem

Kooperationsraum liegt eine Landkreisklinik, an der ein 50%-Deputat Klinikseelsorge verortet ist; die Klinikseelsorgerin ist Teil des Teams der Hauptamtlichen im

Kooperationsraum und begleitet dort zugleich die Besuchsdienstarbeit; Ehrenamtliche aus dem Kooperationsraum übernehmen Besuche im Klinikum, hauptamtliche Kolleg*innen übernehmen Vertretungsdienste und Rufbereitschaften; das Themenfeld Krankheit, Alter und Sterben wird zu einem inhaltlichen Schwerpunkt des Kooperationsraumes.

Diese Beispiele zeigen: Kirche im Kooperationsraum zu gestalten bedeutet: die besonderen Herausforderungen und Chancen wahrzunehmen und diesen durch Schwerpunktbildung zu begegnen. Um dafür Ressourcen zu schaffen, braucht es auch die Bereitschaft, Bestehendes aufzugeben, wenn es weniger Resonanz erfährt. Außerdem gilt es, die ehrenamtlich Engagierten immer wieder dafür zu gewinnen, dass Kirche nicht Selbstzweck ist, sondern für die Menschen da ist, die Kirche brauchen. Kirchliche Arbeit im Kooperationsraum wird dadurch zur fortdauernden Kirchenentwicklung. Statt langjähriger kontinuierlicher Arbeit in Gruppen und Kreisen werden projekthafte Arbeitsweisen wichtiger.

Die Landessynode hat durch ihre Beschlüsse im April 2022 den Weg eröffnet, Kooperationsräume als Grundmodell kirchlicher Arbeit in der Evangelischen Landeskirche zu verstehen. Alle Kirchenbezirke müssen jetzt in Kooperationsräume eingeteilt werden. Für deren rechtliche Ausgestaltung gibt es verschiedene Modelle. Manches daran wird noch weiterentwickelt sein. Und manche Anpassungen in den kirchlichen Regelwerken werden noch notwendig sein, besonders auch um innovative Ansätze in Kooperationsräumen zu unterstützen. Insgesamt wird es darum gehen, kirchliche Strukturen liquider zu machen, um besser auf gesellschaftliche Veränderungen und

lokale und regionale Herausforderungen und Chancen reagieren zu können.

Bei den Kooperationsräumen geht es also nicht darum, das Modell Ortsgemeinde durch größere räumliche Ausdehnung zu erhalten, sondern eine neue, flexible Sozialgestalt von Kirche zu entwickeln. Vielleicht wird es dann einmal in der Grundordnung der badischen Landeskirche heißen: Die Landeskirche baut sich von den Kooperationsräumen her auf.

■ Matthias Kreplin, Karlsruhe

Bei den Kooperationsräumen geht es also nicht darum, das Modell Ortsgemeinde durch größere räumliche Ausdehnung zu erhalten, sondern eine neue, flexible Sozialgestalt von Kirche zu entwickeln

Gedanken zum Strategieprozess aus dem Markgräflerland

■ **Pfarrerin Bärbel Schäfer ist Dekanin im Kirchenbezirk Markgräflerland und zeigt auf, wie die Situation im Kirchenbezirk vor Beginn des Transformationsprozesses war und wie sie sich im laufenden Prozess entwickelt – insbesondere im Hinblick auf die Zusammenarbeit in Dienstgemeinschaften und Kooperationsräumen.**

Ein Blick zurück:

Am Anfang meiner Zeit als Dekanin haben wir von der Dekanatsleitung aus ein „Jahr der Kooperation“ ausgerufen.

Alle sind gefordert, über den Rand der eigenen Gemeinde hinauszuschauen und in anderen Gemeinden mitzuhelfen

Im Konvent im Januar 2011 setzten sich alle Hauptamtlichen mit ihren Kollegen und Kolleginnen aus den Nachbargemeinden zusammen, um sog. Dienstgemeinschaften zu bilden.

Im Laufe des Jahres haben sie sich in diesen Runden mehrfach getroffen und ausgelotet, was sie gemeinsam gestalten können, welche Vertretungen und Entlastungen dadurch möglich sein könnten. Seit damals lebt Kooperation – mehr oder weniger bunt und vielseitig. Sie wird unterstützt von neuen Visitationsformen und Impulsen zu regiolo-kaler Entwicklung.

16 Pfarrstellen und 3,75 Diakon*innenstellen haben wir zu kürzen

Seit Beginn meiner Zeit als Dekanin haben wir in unserem Bezirk mit 42 Pfarrstellen immer zwischen 8 und 14 Vakanzen, zum Teil über mehr als sechs Jahre. Das prägt die Hauptamtlichen genauso wie die

Ehrenamtlichen. Alle sind gefordert, über den Rand der eigenen Gemeinde hinauszuschauen und in anderen Gemeinden mitzuhelfen.

Landesbischof J. Cornelius-Bundschuh sagte vor vier Jahren zu mir am Rande eines Dekanekollegs: „Sie haben in Ihrem Bezirk die Situation bereits jetzt, die andere in zehn Jahren haben werden.“ Und bei einem Besuch im Februar 2020 im Gesamt-konvent: Es gälte,

innerhalb einer solchen Dienstgemeinschaft die Aufgaben so zu verteilen, dass die Gemeinden nicht merken, dass sie keinen „eigene“ Pfarrper-

son, keine eigene Diakonin, keinen eigenen Diakon haben, weil es gelungen sei, vor Ort präsent zu sein und gabenorientiert Gemeinde zu leiten und zu begleiten. Das war vor dem Strategieprozess.

Wo wir jetzt stehen:

Anknüpfend an das Miteinander in den Dienstgemeinschaften haben wir diese Kooperationsräume nochmals alle in den Blick genommen, an einigen Stellen verändert, zum Teil vergrößert und neugeformt.

Alle Analysen und Veränderungskonzepte sind darauf zugeschnitten und werden kommuniziert.

16 Pfarrstellen und 3,75 Diakon*innenstellen haben wir zu kürzen. Derzeit bereitet der BKR die Beschlussvorlagen vor. Im Herbst werden wir sie im Dialog mit den Dienstgemeinschaften und mit der

Bezirkssynode ggf. verändern und dann beschließen.

Parallel erarbeitet eine kleine Gruppe aus dem BKR und Fachkundigen aus dem VSA erste Ideen zum Gebäudekonzept.

In den Rückmeldebögen, die wir von den Dienstgemeinschaften im Laufe der ersten Jahreshälfte erbeten haben, finden sich gute Ideen zu gemeinsamen Projekten, u. a. zu mutigen Gottesdienstkonzepten, weg vom 10 Uhr- Gottesdienst Sonntag parallel in jeder Dorfkirche, hin zu klaren Profilen und neuen Gottesdienstzeiten und -orten.

Aber auch Ratlosigkeit wird formuliert, Sorge um Frust und Enttäuschung in der Kerngemeinde, wenn Gebäude aufgegeben werden müssen, wenn klar wird: Die Vakanz wird nicht enden. Sie wird irgendwann einfach mit dem Stempel versehen: „Pfarrstelle gestrichen.“

Häufig haben die Dienstgemeinschaften auch nicht gemeinsam eine Rückmeldung erarbeitet, sondern die einzelnen Gemeinden, da keine Zeit war zu ausführlichen Gesprächen oder auch, weil die bestehenden Vakanzen ein Miteinander sehr erschweren.

Ein Blick in die Zukunft:

Das Diakonische Werk im Landkreis Lörrach und unser Kirchenbezirk arbeiten vertrauensvoll zusammen. Ein Workshop mit einer Fachperson von midi im nächsten Jahr soll Ideen freisetzen zu neuen Aufbrüchen in der Quartiersarbeit.

Wer macht mit in einem Co-Working Space? Impulse von Dorothea Gebauer (Autorin des gleichnamigen Buches) haben „mini“ kleine Pflänzchen hervor-

gebracht, manche nehmen das auf in ihr Nachdenken zu neuen Raumkonzepten.

„Von der Ortskirche zu kirchlichen Orten“, der fast schon Klassiker von Uta Pohl-Patalong begleitet die Arbeit im BKR seit vielen Jahren. Pfarrstellen wurden, davon angeregt, umgewidmet, neue Lebenswelten sollen durch neue Arbeitsformen und eben andere Orte erreicht werden.

Unterschiedlich eingeschätzt wird die bunte Welt der Kasualien – wieviel Chancen liegen in einer Neuausrichtung dieses pastoralen Arbeitsfeldes? Bleibt die „Kasualagentur“ ein Reizwort oder gelingt es, so etwas beispielhaft auch im ländlichen Raum zu etablieren? Zukunftsmusik in meinen Ohren – ebenso wie radikale Veränderungen im Bereich der Sekretariate. In ländlichen Gegenden, in denen Dörfer einer Pfarrstelle oder bald: eines Kooperationsraumes bis zu 20 Kilometer voneinander weg liegen, wird häufig noch festgehalten an der Sekretärin vor Ort, die aber oft nur an ein oder zwei Vormittagen an ihrem Schreibtisch präsent ist.

Die Zukunft blitzt auf in Geschichten! Auf der Bezirkssynode im Sommer 2021 haben Mitglieder im BKR „Kopfkino“ erzeugt:

Ein Mann erzählt:

„Gerade umgezogen nach Bad Bellingen. Zwischen den Kisten toben die Kinder, nicht müde zu kriegen. Eine bange Frage: Wie finden wir ein Netzwerk, Familien, die ähnlich ticken wie wir, dass Kinder Freunde finden und wir auch. Noch im Kistenchaos finden wir einen Brief. Von der Kirchengemeinde. Die wis-

sen anscheinend, dass wir „neu“ sind und laden ein. Zu einem Begegnungstreff von Familien.

Wir waren nicht lange „neu“. Das Pfarrehepaar, das hier ist, hat es doch tatsächlich geschafft, dass wir uns da wohl fühlen und heimisch. Und die Kinder freuen sich auf die Minikirche - und ihre Freunde und Freundinnen natürlich. Aber - das haben wir festgestellt: Die beiden, Pfarrer und Pfarrerin, haben viel Freiraum, sich um „uns“, junge Familien, zu kümmern. Denn der Nachbarpfarrer und ein Diakon haben die Verantwortung für Senioren und den klassischen Sonntagsgottesdienst! Klasse Arbeitsteilung!

Meine Frau und ich haben Spaß dran gefunden, im Nachbarort neue Familien zu besuchen, wenn die zuziehen. Wir wissen ja, wie sich das anfühlt.“

Eine Frau erzählt:

Vor mir steht eine dampfende Tasse heiße Schokolade. Wunderbar. Bald wird meine Freundin auftauchen, das ist unser Ritual. Mittwoch vormittags treffen wir uns im Kirchcafé und genießen diese Stunde ungestörtes Gespräch.

Der Raum war früher, hat man mir erzählt, das Büro der Gemeinde. Zweimal zwei Stunden war da die Sekretärin drin. Sonst stand er leer.

Zum Glück wurde das geändert. So kann ich jetzt hier Schokolade trinken! Nein: Natürlich ist das nicht der einzige Grund: Die Verwaltung läuft besser, seitdem mehrere Gemeinden zusammengefasst sind und das VSA mitmischt. Unser Pfarrer ist erleichtert. Er kann jetzt mehr Zeit aufbringen für die Gottesdienste. Immerhin „hat“ er fünf Kirchen.

Ach, diese Kirchen: Sie sind so schön hier in der Gegend. Ich sitze auch gerne im Kirchenraum, nicht nur im Cafe. Zweimal die Woche mache ich mit meiner Freundin hier ein Abendgebet. Ja das trauen wir uns tatsächlich zu. Und das gibt mir so viel. Ehrlich: Fast noch mehr als auf die Schokolade freue ich mich das Abendläuten und den Moment, wenn ich die Kerze anzünde ...

Eine Pfarrerin erzählt:

Eigentlich habe ich zwei Berufe: Ich bin Pfarrerin und ich bin Clownin! Das wollte ich eigentlich schon immer machen, aber im Pfarralltag war dafür kein Platz. Dann kam die Veränderung in unseren Gemeinden: Wir haben einen klaren Schnitt gemacht: Alle Kindergärten in unseren Dörfern wurden in der Geschäftsführung an das VSA abgegeben. „Wir verlieren Einfluss“, hat mein Kollege immer gewarnt und trotzdem geseufzt über all den Verwaltungskram. Nervig. Das ist vorbei. Die Bezirksleitung und das VSA haben da massiv geschubst. Aber das war gut so. So wurde ich zur Clownin!! Denn ich habe die Verantwortung für die inhaltliche Begleitung dieser Kindergärten. Mein Kollege, tja der hat jetzt wiederum Zeit für den KU in der ganzen Dienstgemeinschaft, und das ist eigentlich sein Traum gewesen. Das hat er mir dann irgendwann doch mal gestanden. In einer stillen Stunde. Die haben wir tatsächlich... Aber jetzt muss ich los, die Kinder freuen sich schon auf den Besuch der Clownin. Und was sie mitbringt? Geschichten! Geschichten von dem kleinen Esel, der mit Jesus durch Galiläa wandert. Sie sind gespannt auf das nächste Kapitel!

■ Bärbel Schäfer, Lörrach

Gedanken zum Strategieprozess aus der Stadtkirche Mannheim

■ **Was es bedeutet, sich auf den Weg zur ekiba2032 zu machen, realistisch, emotional und inhaltlich, führt uns der Mannheimer Dekan Ralph Hartmann deutlich, leidenschaftlich und nachdenklich vor Augen.**

Veränderungsprozesse k(o)ennen wir – Transformation lernen wir

Ende der 1960er Jahre waren wir in Mannheim knapp 180.000 Evangelische. Heute sind wir gerade mal knapp 65.000 Evangelische. Demographie, urbane Phänomene, Austritte, ausbleibende Eintritte (Taufen) – die Gründe kennen wir ...

Veränderungsprozesse sind für uns nichts Neues. Noch in den 1990er

Jahren waren wir in Mannheim 40 Gemeinden – jetzt sind wir 19. Wir haben Kirchen säkularisiert, umgewidmet, sogar abgerissen. Wir haben Haushalte konsolidiert, Regionen gebildet, mit Zielen gearbeitet.

Jetzt reden wir über „Transformation“. Das Wort geht ja zunächst leicht über die Lippen. Genauer betrachtet, bedeutet „Transformation“ eine für uns neue Dimension von Veränderung. Wenn BMW jetzt Elektroautos statt Diesel baut, dann ist das „Change“. Transformation würde für BMW bedeuten: Mobilität ganz neu und auch ohne Autos zu denken.

Ich habe großen Respekt vor dieser „Transformation“. Die wenigsten unter uns haben vergleichbare Veränderungen erlebt oder gar gestaltet. Kurz tröstet mich, dass ich ähnliche Herausforderungen an vielen Stellen unseres gesellschaftlichen Lebens sehe: 2030 soll das Mannheimer Großkraftwerk keine Kohle mehr verbrennen, die Lokalzeitung verliert mehr klassische Abo's als wir Kirchenmitglieder, usw ...

Hinschauen, auch wenn's weh tut

Wir wissen das aus der Seelsorge: Krisenbewältigung kann nur mit der Anerkennung der (neuen Lebens-) Realitäten gelingen – und das ist häufig der schwerste, weil schmerzhafteste Schritt.

Wir haben in Mannheim notgedrungen mit dem Blick auf unsere Kirchen angefangen. Einem (für alle Kirchen sachkundig ermittelten) Sanierungsstau von mehr als 22 Millionen Euro stehen ca. 6 Millionen Euro an Baumitteln in den nächsten Jahren gegenüber. Von unseren 32 Kirchen hat unsere Stadtsynode nach einem intensiven Priorisierungsprozess angesichts der uns zur Verfügung stehenden Mittel 13 Kirchen auf „Grün“ gesetzt. 12 Kirchen stehen auf „Rot“. Das verursacht große Schmerzen.

Für unseren Gesamtprozess scheint mir hilfreich, dass wir uns früh mit den Fakten beschäftigen, uns der Realität stellen und dann daraufhin in Überlegungen zu Zukunftsbildern von unserer Kirche kommen.

Der süße Blick zurück ...

Ein Hamburger Institut hat neulich eine Untersuchung veröffentlicht. Junge Leute um die 20 wurden nach ihren Zukunftserwartungen gefragt. Mehr als die Hälfte der Befragten haben gesagt, dass sie lieber in der Vergangenheit als in der Zukunft leben wollten. Das Ergebnis ist sehr ungewöhnlich für junge Leute und sagt alles über die allgemeine Verunsicherung aus. Unsere Grundnarrative wanken und neue Narrative sind noch nicht gefunden – oder noch nicht durchgedrungen. Der Slogan: „Ich will mein altes Leben zurück“ ist verständlich – wird aber nicht weiterhelfen. Weder in Kirche noch in Gesellschaft. Angesichts unserer Kirchenampel in Mannheim beobachte ich reflexartig viel Energie und Konzentration auf das Thema: Wie können wir unsere „roten“ und „gelben“ Kirchen retten?

Zukunftsweisender ist der Blick auf die „grünen“ Kirchen, die wir halten werden, auf die wir setzen. Zukunftsweisender ist der Blick darauf, wie wir unsere „grünen“ Kirchen als attraktive Orte gut ausstatten und modernisieren: Klimagerechte Heizung, Photovoltaik aufs Dach, gute Tonanlage, Lichttechnik usw.. Auch die Potentiale von Nutzungserweiterungen und Fundraisingmaßnahmen als zusätzliche Finanzierungsquellen scheinen mir bei den „grünen Kirchen“ höher zu sein. Die grünen Gebäude gut ausstatten. Dahin gilt es, die Energie und Aufmerksamkeit zu lenken.

Unsere Grundnarrative wanken und neue Narrative sind noch nicht gefunden

Die Lösungen, die wir heute finden, werden nicht für die Ewigkeit sein

Die Probleme von heute sind die Lösungen von gestern ...

In meinem ersten Monat meiner ersten Pfarrstelle war ich zur Verabschiedung eines Kollegen im Nachbardorf eingeladen.

Ich weiß noch, wie mich damals die Laudationen irritiert haben. 35 Jahre Baugeschichte: Gemein-dehaus gebaut, dann

um- und neu und größer gebaut und ange-baut und Kindergarten gebaut und die Kirche im Neubaugebiet...

Die Probleme von heute sind die Lösun-gen von gestern. Die Erkenntnis ordnet die geliebte Vergangenheit und auch unser heutiges Tun und Transferieren wohl-tuend ein und befreit. Die Lösungen, die wir heute finden, werden nicht für die

Ewigkeit sein – sondern eher für die nächsten 10-15 Jahre. Da braucht man kei-nen status confessionis aus-zurufen.

Spielerisch die Zukunft gestalten ...

Für unsere Konvents-konferenz im Juli haben wir ein Zukunftsspiel entwickelt. Auf der Spielfläche unserer Stadtkirche haben wir in fünf Gruppen die Zukunft aufgebaut: Personalstellen und Gebäu-de nach den landeskirchlichen Vorgaben. Das Spiel hat mit den Figuren und Häus-chen sehr an „Siedler von Catan“ erinnert: „Tausche eine Kantorin gegen eine Pfar-rerin“.

Neben dem spielerischen Aspekt hat es auch sehr geholfen, das Kirchenbild auf einer leeren Spielfläche aufzubauen. Das Aufbauen ist leichter, als von einem be-stehenden System Elemente wegnehmen

zu müssen, und die leere Fläche schafft Platz für neue Gedanken und die Materialisierung des „eigentlich müsste man“, was wir so oft denken und sagen.

Sind wir im parochialen Denken gefangen ...?

Auf der Landessynode hat der Pfälzer Theologe Steffen Schramm eindrücklich über die Genese, Hintergründe und Wirkung des Parochialprinzips referiert. Da es organisationsbedingt sehr „teuer“ sei (gleichartige Aufgaben in großer Zahl unverbunden nebeneinander), verdanke es seinen Erfolg vor allem dem Wirtschafts- und Wohlstandswachstum in Deutschland nach dem 2. Weltkrieg: In den zwei Jahrzehnten der 1960er und 1970er Jahre wurde in der EKD durchschnittlich jeden zweiten Tag ein neues Gemeindehaus eingeweiht. Jetzt, wo sich die Kirchensteuerentwicklung vom Wachstum abkoppelt, beginnt das zu erodieren, was sich in unseren Köpfen und Herzen als Idealstruktur eingebrannt hat. Ich erinnere mich an Erzählungen vom ersten Gruppenamt der Landeskirche in Mannheim-Vogelstang. Das Experiment damals in den 1970er Jahren wurde mindestens so revolutionär empfunden wie die Frauenordination ...

„In die Kirche geht man zu Fuß ...“

sagt ein Journalist, als ich ihm das erste Mal von unseren Plänen erzähle, mindestens ein Drittel unserer 32 Kirchen in Mannheim „aufzugeben“. Auch in der Stadt hängen die Herzen vieler Menschen an „ihrer Kirche“. Dabei ist es unerheblich,

ob die nächste Kirche 2 km oder 10 km entfernt ist.

So attraktiv wie Fitnessstudios ...?

Dafür setzen sich die Leute gerne ins Auto oder auf das Fahrrad und die Kinder werden selbstverständlich auf dem elterlichen Auto-Rücksitz zum Geigenunterricht gefahren und dort auch wieder abgeholt. Was trauen wir uns zu? Die Frage scheint mir entscheidend für die Diskussionen um die Transformation unserer Kirchenbilder. Trauen wir uns zu, dass Menschen sich mit dem Fahrrad oder

Auto oder Straßenbahn zu uns auf den Weg machen? So wie wir das bei Taufesten erleben, bei der Konfi-Nacht, bei unseren Kantoreien. Zu Projekten wie der Vesperkirche oder im kommenden Jahr zu unserer Präsenz auf der Bundesgartenschau kommen Ehrenamtliche regelmäßig und verlässlich aus dem Odenwald nach Mannheim gefahren.

Wenn wir der Spur folgen, dann werden wir wohl weniger Gottesdienste anbieten – dafür aber auf mehr Gottesdienstbesucher/innen setzen. Dann werden wir uns eingestehen, dass wir nicht alle auf gleiche Weise zu Predigerinnen und Predigern geboren sind. Dann werden unsere Gottesdienst-Performer höchstens einen Gottesdienst im Monat bestreiten – diesen aber intensiv mit einem Team vorbereiten.

Problembar „Baby-Boomer“ ...?

Eine interessante biographische Erfahrung als Mitglied der Generation „Baby-Boomer“ ist die zunehmende Zu-

schreibung des „Problembärs“. Wo wir doch als Helden angetreten sind: mit dem Anspruch, die Welt zu retten. Unermüdlige Territorialverteidiger in latenter Dauerpubertät (ja natürlich, ich rede nur von mir ...). Den „Jungen“ attestieren wir eine apriorische Überlastungshaltung und wundern uns nur kurz, wenn links und rechts Kolleginnen und Kollegen ausgebrannt liegen bleiben.

Wir müssen mal reden ...

Noch was Generationsspezifisches. Ich fürchte, dass viele von uns Pfarrerrinnen und Pfarrern unter einer tiefen Kränkung leiden. Wir sind angetreten im Bewusstsein gesellschaftlicher Bedeutsamkeit: „Das Amt trägt die Person“ haben wir gelernt. Nach meiner Beobachtung stimmt das in vielen Bezügen nicht mehr. Die Zuschreibung an Kompetenz und Autorität ist dramatisch gesunken. Und wir spüren das. Je jünger unsere Gegenüber, desto mehr.

Mit gekränkter Seele kann man sich nicht auf den Weg machen

Darüber sollten wir dringend ins Gespräch kommen. Mit gekränkter Seele kann man sich nicht auf den Weg machen.

„Wer noch nicht fromm ist, sollte es schleunigst werden ...“

Transformation beschreibt organisationstheoretisch einen Veränderungsprozess, in dem sich auch die Paradigmen ändern. Eine Zukunft, die sich auf dem Weg entwickelt. Die Schlüsselkompetenz für diesen Weg ist Vertrauen.

Eigentlich sind ja Beständigkeit und Sicherheit für uns Christinnen und Christen nur sehr bedingt „unsere Werte.“

Eigentlich sind wir doch vielmehr diejenigen, die darauf vertrauen, dass Gott uns durch die Zeit führt und immer wieder Neues bereitet.

Ich glaube, jetzt, inmitten dieser Zeitenwende, ist unser Vertrauen gefragt und gefordert: Wer noch nicht fromm ist, sollte es schleunigst werden.

■ Ralph Hartmann. Mannheim

Der Strategieprozess ekiba2032

Ein Spagat für Ehrenamtliche in Leitungsfunktionen

■ **Wie nehmen Ehrenamtliche den Strategieprozess wahr? Welchen spezifischen Herausforderungen müssen sie sich stellen? Was sorgt sie und was brauchen sie? Einen weitere Dimensionen des Prozesses erschließenden Einblick in Antworten auf diese Fragen gibt Ute Müller. Sie ist Vorsitzende der Bezirkssynode im Kirchenbezirk Baden-Baden und Rastatt und gleichzeitig Mitglied im Kirchengemeinderat ihrer Kirchengemeinde in Bühl. Zudem ist sie Gemeindeberaterin und Organisationsentwicklerin**

„**E**in Spagat ist ein Vorgang, bei dem jemand zwei Dinge gleichzeitig tut oder Aufgaben erfüllt, die sehr gegensätzlich sind und sich oft ausschließen!“ So beschreibt das digitale Wörterbuch den Sachverhalt, den Ehrenamtliche in Leitungsfunktionen im Strategieprozess häufig erleben.

Die Systemik spricht auch gerne von den verschiedenen Hüten, die Menschen gleichzeitig aufhaben. Ganz egal, ob Spagat oder viele Hüte – die Komplexität der Herausforderungen an ehrenamtliche Leitung ist in diesem Prozess so groß wie lange nichts zuvor.

Eigentlich kenne ich mich mit verschiedenen Hüten aus. Ich bin Vorsitzende der Bezirkssynode im Kirchenbezirk Baden-Baden und Rastatt und gleichzeitig

Mitglied im Kirchengemeinderat meiner Kirchengemeinde in Bühl. Im Kirchenbezirk trage ich den Bezirkshut und im KGR den Gemeindehut. Normalerweise lassen sich diese Hüte gut miteinander verbinden bzw. besser gesagt, gut voneinander trennen. Die direkten Schnittmengen sind nicht besonders hoch und vor allem selten konfliktbeladen.

Hier zeigt sich die besondere Herausforderung, die der Strategieprozess mit sich bringt. Der Bezirkskirchenrat muss Entscheidungen treffen, die existenzielle Veränderungen für die Gemeinden und ihre Mitarbeitenden – haupt- wie ehrenamtlich – bedeuten. Manche Entscheidung würde man als Gremium so niemals treffen.

Ich finde, der Strategieprozess ist nicht nur eine Herausforderung, sondern eine Zumutung. Uns Bezirkskirchenrät*innen wird zugemutet, neben unseren alltäglichen Aufgaben im Haupt- und Ehrenamt einen Prozess durchzuführen, der einen immensen Aufwand

an Zeit und Kraft fordert. Zusätzlich zu den regulären Tagesordnungspunkten stehen jetzt auch wichtige Themen des Strategieprozesses auf dem Plan, und es sind zusätzliche Abende oder Samstage anberaumt, in denen wir über mögliche Kooperationsräume und schmerzhaftes Stellenstreichungen oder Gebäudereduktionen nachdenken müssen.

Ganz ehrlich: Wer kann frohen Herzens sagen, dass das eigene Gemeindehaus

oder das der Nachbargemeinde einen roten Punkt als Zeichen der künftigen Schließung bekommen soll? Noch schwieriger empfinde ich die Entscheidung über die Aufgabe von Kirchengebäuden. Daneben fühlt sich die Streichung von Pfarrstellen fast leicht an, weil die Gemeinden im Rahmen des Kooperationsraumes auch weiterhin durch Pfarrerinnen oder Pfarrer versorgt werden. Und weil ich weiß, dass ein Erhalt aller Pfarrstellen auch keine Lösung ist, da diese mangels geeigneter Pfarrpersonen gar nicht mehr besetzt werden können. Es ist mir lieber, wenn die reduzierten Pfarrstellen nicht vakant werden und gleichzeitig eine Absicherung der Stellen außerhalb der Ballungszentren möglich sein wird. Ich vertraue darauf, dass es auch in Zukunft Pfarrerinnen und Pfarrer geben wird, die ihren Dienst gerne auch im ländlichen Raum ausüben. Aber trotz aller Herausforderung, über Reduktionen zu entscheiden, bin ich gleichzeitig froh, dass wir das im Bezirk selbst entwickeln können und keine fertigen Umsetzungslisten bekommen.

Als besonders schwerwiegende Herausforderung empfinde ich die Ungleichzeitigkeit, den großen Zeitdruck und die sich immer wieder verändernden Parameter der gesetzten Rahmenbedingungen. Sukzessive erfahren wir, in welcher Höhe die Reduktionen gedacht und umgesetzt werden sollen, und bis heute sind noch immer nicht alle Zahlen bekannt. Gleichzeitig-

Als besonders schwerwiegende Herausforderung empfinde ich die Ungleichzeitigkeit, den großen Zeitdruck und die sich immer wieder verändernden Parameter der gesetzten Rahmenbedingungen

keit zeigt sich auch im unterschiedlichen Informationsstand von Haupt- und Ehrenamtlichen bzw. auf den verschiedenen Leitungsebenen. Während Pfarrer*innen und Diakon*innen eigene Veranstaltungen im Konvent oder in den Dienstgruppen haben und Dekan*innen ihren eigenen Vernetzungsraum, sind Ehrenamtliche auf das Hören-Sagen angewiesen. Und je nach dem, mit wem man spricht, sind die Informationen nicht dieselben – abhängig davon, woher ein*e jede*r Informationen bezieht und wie aktuell diese gerade sind. Dies ist ein Abbild der Komplexität im Strategieprozess, welche es auszuhalten gilt! Wichtig

ist, dass diese Ungleichzeitigkeit im Bewusstsein aller ist und in gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geduldig mitgetragen wird.

Es ist sicher nicht vergnügungssteuerpflichtig, wenn Bezirkskirchenrät*innen ihre Entscheidungen im eigenen oder in fremden Ältestenkreisen und Gemeinden vertreten müssen – gerade dann, wenn sie im Herzen gerne anders entschieden hätten bzw. sich der Mehrheit im Bezirkskirchenrat beugen müssen. Es ist keineswegs einfach, die Komplexität der Rahmenbedingungen, der Entscheidungskriterien und der sachlichen wie emotionalen Auseinandersetzungen plausibel nach außen zu vertreten. Schwierig ist auch, bei diesen wichtigen Themen der Verschwiegenheit zu unterliegen und Informationen erst dann freizugeben, wenn es einen Beschluss zur Veröffentlichung gibt.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen und den Blick auf das Ehrenamt im Strategieprozess noch etwas schärfen. Neben meinen gemeindlichen und bezirklichen Aufgaben bin ich auch als Gemeindeberaterin und Organisationsentwicklerin in der Landeskirche unterwegs und berate Bezirke und Kooperationsräume an verschiedenen Orten. Dies eröffnet mir einen breiten Kontakt zu den Menschen, die sich ehrenamtlich in Leitungsfunktionen engagieren. In diesem Kontext begegne ich mir zwei ganz wesentliche Aspekte, die ich gerne noch ausführen möchte, weil sie relevant sind für das Gelingen der Transformation. Ich erlebe eine hohe Bereitschaft von Ehrenamtlichen, sich den Herausforderungen des Strategieprozesses zu stellen. Was aber durchweg beklagt wird, ist der immens hohe Zeitaufwand verbunden mit einem großen Zeitdruck, in dem dieser Prozess durchgeführt werden muss. Die meisten Ehrenamtlichen kommen aus einem vollen Arbeitstag in die Sitzungen mit dicht gefüllten Tagesordnungen oder Workshops im Kooperationsraum, die den ganzen Abend füllen oder zusätzliche Tage in Anspruch nehmen. Das geht vielen ordentlich an die Kraftreserven. Der zweite Aspekt ist, dass sich ehrenamtliche Leitungspersonen vom Prozess abgehängt fühlen. Die Informationen kommen scheinbar schichtweise, das Warten auf Entscheidungen aus der Landessynode und danach aus dem BKR in Kombination mit dem Wissen ob des hohen Zeitdrucks, lässt wenig Spielraum, um diese gravierenden Veränderungen in Ruhe

Was aber durchweg beklagt wird, ist der immens hohe Zeitaufwand verbunden mit einem großen Zeitdruck

Nehmen Sie Ihre Ältesten im Prozess seelsorglich, wertschätzend und vor allem geduldig mit!

zu beraten und zu tragfähigen, zukunftsweisenden Lösungen zu kommen. Schließlich geht es zunächst auch

erst mal darum, die Nachbargemeinden kennenzulernen und zu entdecken, dass die in aller Regel ja auch eine gute Gemeindegemeinschaft machen. Während Hauptamtliche sich über den Konvent oder die Regiogruppen schon lange kennen, stehen Ehrenamtliche noch ganz am Anfang des Kennenlernprozesses und sollen schon überlegen, wie Kirche im Kooperationsraum in 10 Jahren aussehen soll oder welche Rechtsform dafür in Frage kommen könnte. Dabei haben sie doch ganz andere Fragen und Sorgen! „Was bleibt von meiner Gemeinde, wenn das Gebäude nicht mehr da ist? Gibt es uns dann noch?“ Das sind für Älteste existenzielle Fragen, auf die sie noch keine Antwort haben. Im Warten auf Entscheidungen und im Hören, was 30% rot und 40% gelb bedeuten, wird langsam vielen klar, dass das nicht spurlos an ihnen vorbei gehen wird. Und dann stehen sie selbst im Spagat, die Gemeinde davon zu überzeugen, dass es auch ohne Gemeindehaus oder Kirche geht – ganz egal, was ihr Herz dazu spricht. Deshalb meine große Bitte an alle Hauptamtlichen: Nehmen Sie Ihre Ältesten im Prozess seelsorglich, wertschätzend und vor allem geduldig mit! Ich weiß, dass auch Sie existenziell betroffen sind und ebenfalls vor großen Herausforderungen stehen. Und trotzdem ist es so, dass, wenn Sie Ihre

Stelle wechseln oder in den wohlverdienten Ruhestand gehen, die Gemeinde bleiben wird. Ich habe viel geschrieben

von Herausforderungen, Zumutungen und Schwierigkeiten. Man könnte meinen, ich stehe dem Strategieprozess kritisch gegenüber! Doch dem ist nicht so. Auch wenn ich reklamiere, dass klarere Entscheidungen, ein verlässlicher Informationsfluss und lebendige partizipative Strukturen hilfreich gewesen wären, bin ich überzeugt, dass dieser Prozess dringend nötig war und ist. So viele Klagen, dass nur wenige Senior*innen im Gottesdienst sitzen und „die Jungen“ einfach nicht zu erreichen seien. Und trotzdem verharren sie im Gewohnten, um die wenigen Verbliebenen nicht auch noch zu verlieren. Auch ich schätze Lieder von Paul Gerhardt oder Jochen Klepper und einen gut gespielten Choral von der Orgel – aber wenn wir die Menschen erreichen wollen, für die Kirche nicht (mehr) relevant ist, dann müssen wir rausgehen und die Menschen überraschen. Paulus schreibt, dass wir den Griechen ein Grieche sein sollen. Sind wir das, wenn wir im Kirchenraum sitzen und die Liturgie bewahren? Vielleicht kommen wir den Menschen viel näher, wenn wir ihnen dort begegnen, wo sie sind. Zum Schluss noch ein Plädoyer in Sachen Ehrenamt an die Kirchenleitenden! Wenn wir Kirche transformieren wollen, müssen wir mehr denn je Ehrenamtliche als eine tragende und entscheidende Größe im kirchlichen Dienst ernst nehmen. Es braucht selbstverständlich gelebte Beteiligungsstrukturen sowie qualifizierte Aus- und Fortbildungen, die bezahlbar und erreichbar sind. Wir müssen weg von einer Betreuungskirche hin zu einem partizipativen, wertschätzenden Miteinander von Haupt- und Ehrenamt, bei der

Wir müssen weg von einer Betreuungskirche hin zu einem partizipativen, wertschätzenden Miteinander von Haupt- und Ehrenamt

die Eigenverantwortung der Menschen in der Kirche ausgebaut und gestärkt werden muss. Ich wünsche mir eine Werbungs- und Ausbildungskampagne für Prädikantinnen und Prädikanten und ehrenamtlich Seelsorgende, für KiGo-Mitarbeitende und Finanz-

verantwortliche u.v.m.

Und ich wünsche mir mehr Hauptamtliche, die den Ehrenamtlichen etwas zutrauen, Verantwortung abgeben und dort wo nötig, auch

inhaltlich und menschlich begleiten. Und ich wünsche mir zahlreiche Orte kirchlicher Präsenzen, wo Ehrenamtliche als vollwertige Vertreter*innen der Kirche angesehen, akzeptiert und willkommen geheißen werden. Dazu gehört selbstverständlich auch, dass wir ehrenamtlich Mitarbeitende nicht nur fördern, sondern auch in die Pflicht nehmen, qualitativ gute Arbeit abzugeben und sich wertschätzend zu verhalten. Ich bin guter Dinge, dass wir gemeinsam die Herausforderung des Strategieprozesses schaffen werden und an zahlreichen Orten auch einen Aufbruch in unbekanntes Land erleben dürfen. Wir müssen gemeinsam daran arbeiten, dass Menschen in der Stadt und auf dem Land mit dem Evangelium erreicht werden. Wir werden uns von manchen Steinen verabschieden und unsere Zeit und unser Geld dafür verwenden, dass Menschen eine lebendige Gemeinde und vor allem einen lebendigen Gott erleben. Christus will uns nahe kommen an allen Orten und will Beziehung stiften mit ihm selbst und für uns untereinander. Lasst uns aufbrechen in dieses unbekannte Land und erleben, dass wir diesen Weg unter Gottes Segen gehen!

■ Ute Müller, Bühl

Der Prozess EOK 2032 – warum, wie, wohin?

■ Neben dem „Flächenprozess“ ekiba2032 gibt es noch den Strukturprozess im EOK (EOK 2032). Was es mit diesem Prozess auf sich hat, wie er mit den anderen Prozessen in unserer Kirche zusammenhängt und wie er „gemacht“ wird, erläutert Oberkirchenrat Martin Wollinsky. Er ist Leiter des Finanzreferats und zusammen mit Fr. Henke vom Rechtsreferat verantwortlich für diesen Prozess.

Worum geht es?

Der EOK ist als Teil der Landeskirche den gleichen Strukturprozessen unterworfen wie alle anderen Beteiligten. Ausgangspunkt dieser Prozesse ist der Beschluss der Landessynode vom Herbst 2021, wonach bis 2032 eine Ausgabenreduktion/-umschichtung von in Summe 30% notwendig ist. Diese Prozesse betreffen unter der Überschrift ekiba2032 vor allem die Strukturen in den Kirchenbezirken und Gemeinden, unter dem Namen VSA-Gesetz die Verwaltung in der mittleren Ebene und damit die Unterstützungsleistungen für die Kirchengemeinden sowie die Schnittstellen zum EOK, und unter der Überschrift EOK 2032 den Evangelischen Oberkirchenrat selbst. Falls Sie sich schon immer einmal gefragt haben, was wir mit dem Prozess „EOK 2032“ vorhaben – dies ist der Versuch einer Antwort.

Der EOK hat neben Aufgaben der geistlichen Leitung und der Vertretung der Landeskirche nach außen vor allem drei wichtige Funktionen – dies sind:

1. laufende Verwaltungs- und Aufsichtsaufgaben;
2. inhaltliche Aufgaben, zum Beispiel im Bildungsbereich und
3. beratende und unterstützende Tätigkeiten sowohl bei Strukturfragen (Recht, Gebäude, Personal, Finanzen) als auch, was Materialien für die Arbeit in den Kirchengemeinden und in anderen kirchlichen Präsenzen angeht.

Die Unterscheidung dieser Funktionen ist wichtig, wenn es um die Verknüpfung der drei großen Strategieprozesse (ekiba2032, VSA-Gesetz und EOK 2032) geht. Alle drei Funktionen sind der Notwendigkeit unterworfen, Aufgaben zu vereinfachen und auszudünnen.

1. In der Funktion Verwaltung und Aufsicht besteht dabei eine besonders große Schnittmenge mit den Veränderungen aufgrund des VSA-Gesetzes. Gleichzeitig verändert sich durch die strukturellen Veränderungen bei den Kirchengemeinden das Gegenüber des EOK bei diesen Verwaltungsaufgaben. Dies wird deutlich sichtbar bei der Vereinigung von Kirchengemeinden oder der Entstehung von Kooperationsräumen als neue Gestalt kirchlicher Organisation vor Ort.
2. Bei der Wahrnehmung inhaltlicher Aufgaben ist der Anspruch aus dem Prozess ekiba2032 besonders wichtig, kirchliche Präsenzen besser aufeinander abzustimmen, miteinander zu vernetzen und auf einander ergänzende Angebote zu achten. Das

betrifft die Zusammenarbeit zwischen Kirchengemeinden, Diakonie, CVJM, Seelsorge- und Bildungseinrichtungen usw. genauso wie Angebote, die direkt vom EOK gemacht werden.

3. Und schließlich wird aufgrund der laufenden Strategieprozesse völlig zu recht in besonderem Maße Unterstützung durch den EOK eingefordert.

Der EOK baut um, und zwar im laufenden Betrieb

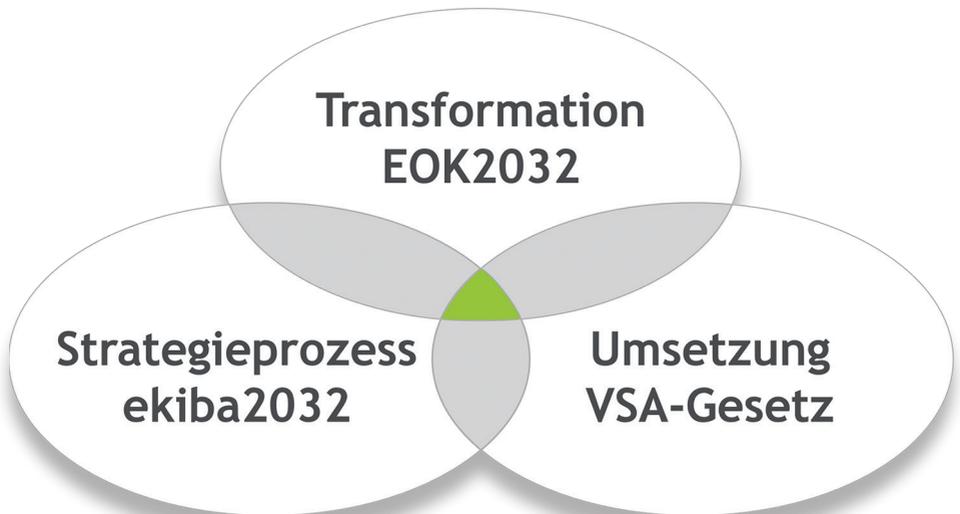
Verkürzt könnte man also sagen: Der EOK baut um, und zwar im laufenden Betrieb, und er bietet währenddessen noch ein wenig Bauberatung für andere an.

Was genau passiert im Prozess EOK 2032?

Generell werden etliche Abteilungen zusammengefasst oder anders zugeschnitten, um größere Einheiten zu schaffen und Funktionszusammenhänge besser

abzubilden. Größere strukturelle Änderungen sind vor allem:

1. die Zusammenfassung des bisherigen ZfK, des Fundraising und des Projekts Mitgliederorientierung in einer neuen Einheit, welche die Themen Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Fundraising und Mitgliederversorgung ganzheitlich und auf Basis einer klaren strategischen Ausrichtung bearbeiten soll (Referat 1);
2. die Schaffung einer neuen Abteilung Digitalisierung/Organisation/Projekte, welche die Aufgabe hat, Digitalisierungsvorhaben zu bündeln, Arbeitsabläufe zu verbessern und eine gutes Projektmanagement in EOK und Landeskirche sicherzustellen (Referat 2);
3. die Zusammenfassung von Buchführungsaufgaben in einem Referat (Referat 5).



Warum machen wir das?

Das „warum“ für diesen Prozess ist einfach: Wir möchten als EOK mit sich stark verändernden Rahmenbedingungen klarkommen, handlungsfähig bleiben und damit auch künftig unseren Beitrag zu einer lebendigen, leidenschaftlichen Landeskirche leisten. Dafür unternehmen wir erhebliche Anstrengungen und arbeiten daran, unsere Strukturen auf dieses Ziel hin auszurichten. Auch wenn es bisweilen anders wahrgenommen wird: „EOK 2032“ ist sicher auch eine Sparübung, aber vor allem ist es ein Organisations-, ein Struktur-, ein Transformationsprozess.

Wir möchten als EOK mit sich stark verändernden Rahmenbedingungen klarkommen, handlungsfähig bleiben und damit auch künftig unseren Beitrag zu einer lebendigen, leidenschaftlichen Landeskirche leisten

Wie wollen wir das machen?

Dazu möchte ich ein paar Thesen formulieren. Sofern Sie diese als überspitzt empfinden sollten, bitte ich um der besseren Anschaulichkeit willen um Nachsicht.

1. Bürokratie überwinden – Funktionszusammenhang stärken

Der EOK verfügt als historisch gewachsene Organisationseinheit, die dem Modell von Behörden der öffentlichen Hand folgt, über festgefügte Strukturen. Diese sind stabil und zuverlässig, aber auch unflexibel und stoßen bei starken Veränderungen an Grenzen. Zudem erfordern komplexe Themen oft eine Bearbeitung aus ver-

Bei der Umstrukturierung des EOK wird daher darauf geachtet, zusammenhängende Themen und Aufgaben zusammenzuführen

schiedenen Fachrichtungen und damit durch Menschen in verschiedenen Bereichen, Abteilungen oder Referaten.

Dem wurde bereits mit der Einrichtung so genannter referatsverbindender Dienstgruppen Rechnung getragen, die erkennbar zu Fortschritten bei etlichen Themengebieten geführt haben. Dadurch, dass die richtigen Leute an einem Tisch sitzen, können Anfragen besser, vollständiger und

zielgerichteter beantwortet werden. In diesem Sinne möchten wir weiterarbeiten. Bei der Umstrukturierung des EOK wird daher darauf geachtet, zusammenhängende Themen und Aufgaben zusammenzuführen. Zudem werden die Voraussetzungen geschaffen, damit übergreifende Themen von referats-/abteilungsübergreifenden Teams gut bearbeitet werden können und diese die nötige Unterstützung erhalten.

2. Das Normale einfach machen

Im EOK wie in der gesamten Landeskirche haben wir hoch engagierte und kompetente Mitarbeitende. Viele von ihnen stehen unter hoher Arbeitsbelastung, und in dieser Situation kommen durch die Strukturprozesse neue

Aufgaben hinzu. Wie kann das gelingen? Es wird nicht anders gehen, als dass andere Aufgaben wegfallen oder zumindest vorübergehend liegenblei-

ben. Aber ein wichtiger Hebel ist auch: das Normale einfach machen. Das bedeutet: Vorgehensweisen hinterfragen und Arbeitsschritte weglassen, gleiches gleich machen und Abläufe standardisieren. Klingt langweilig? Für manche vielleicht. Aber nur so bleibt Zeit für die spannenden neuen Themen. Für die Menschen außerhalb des EOK kann das bedeuten: Vielleicht fällt die eine oder andere Schleife aus der Vergangenheit weg. Dafür gibt es klare, für alle gut erkennbare Vorgehensweisen.

3. Einfach machen – aber gut koordiniert und nicht alles auf einmal

Im EOK laufen viele Dinge, Veränderungen, Projekte. Das ist gut und spricht für das hohe Engagement der Mitarbeitenden. Diese Aktivitäten sollen allerdings künftig durch die Schaffung der neuen Abteilung Digitalisierung/Organisation/Projekte in Referat 2 besser aufeinander abgestimmt, priorisiert und koordiniert werden. Das verhindert Doppelarbeiten, inkompatible Vorgehensweisen, Inselösungen und andere Schwierigkeiten. Es befördert zielgerichtete Projekte mit schnellerer Umsetzung, die zu guten Lösungen für breitere Nutzergruppen führen. Dies gilt auch und ganz besonders für „die Fläche“.

4. Prozesse sind besser als Regelungen

Theologen und Juristen eint, so viel durfte ich erfahren, eine Liebe zur Verschriftlichung. Dennoch wage ich die

These: Für viele praktische Fragen ist ein guter Prozess besser als jede Regelung. Im Idealfall führt der Prozess die Anwendenden durch das Dickicht der Rechtsvorschriften, ohne dass sie es merken. Wozu muss ich noch die Reiserichtlinie lesen, wenn ich einen gut geführten und IT-gestützten Prozess für Reisebeantragung und -abrechnung habe? In diese Richtung wollen wir gerade im Verwaltungsbereich arbeiten und zusammen mit VSA und EKV unsere Abläufe verbessern.

Was braucht es, damit das Vorhaben „EOK 2032“ gelingt?

1. Nicht zu viel sinnieren – lieber loslegen und nachjustieren

Die Herausforderungen und Fragen, vor denen wir an vielen Stellen stehen, sind groß. Wenn man diese voll durchdringen wollte, bevor der erste Umsetzungsschritt erfolgt, ist 2032 schon nahe. Daher ist auch heute noch vieles unfer-

tig, sind die groben Linien gezogen, aber steht die Konkretisierung noch aus. Hier sind wir auf die Mithilfe und die Kompetenz aller Mitarbeitenden und Führungskräfte angewiesen, z.B. wenn es um die Priorisierung von Aufgaben in den einzelnen Abteilungen geht. Wir arbeiten uns vom Groben zum Feinen vor – und müssen bereit sein, nachzujustieren, wenn Annahmen sich als falsch oder Ideen als nicht praxistauglich erweisen.

2. Vordenken / beteiligen

Immer wieder ist zu beobachten, dass Dinge nicht vorangehen, weil es an

Für viele praktische Fragen ist ein guter Prozess besser als jede Regelung

erste Umsetzungsschritt erfolgt, ist 2032 schon nahe. Daher ist auch heute noch vieles unfer-

einigen Stellen zu Überlastungen und daraus entstehenden Engpässen kommt. Oder, das ist das andere Extrem, weil zu viele beteiligt sind, ohne dass die Rollen klar definiert wären. Die Lösung: eine stärkere Arbeitsteilung, bei der wenige vordenken und weitere Personen eher punktuell oder zur abschließenden Diskussion hinzugezogen werden. Die Transparenz für den EOK bzw. die Landeskirche insgesamt wird durch eine gute Projektsteuerung und -koordination sichergestellt.

3. Pragmatismus und Geduld

Es kann bei der Veränderung des EOK nicht alles auf einmal angegangen werden, und es wird nicht gleich alles perfekt sein. Das gilt auch mit Blick auf die Anforderungen, die von den VSA/EKV oder aus den Kirchengemeinden gestellt werden. Wer zu viel auf einmal möchte, läuft Gefahr, sich zu verzetteln. Wir werden daher versuchen, diejenigen Veränderungen zuerst anzugehen, aus denen sich schnell Vorteile ergeben. Das gibt Sicherheit und führt zu schnell spürbaren Erleichterungen, die das nächste Vorhaben begünstigen.

Wer zu viel auf einmal möchte, läuft Gefahr, sich zu verzetteln

Eine gute Struktur hilft unserer Kirche, ihrer Aufgabe gerecht zu werden

den Standardprozessen und kurzen Reaktionszeiten. Bei inhaltlichen Aufgaben greifen die Aktivitäten des EOK noch besser mit den Aktivitäten vor Ort ineinander.

Laufen wir da nicht Gefahr, vor lauter Struktur, Prozess und Organisation unser Wesen als Kirche zu verlieren? Ich behaupte: im

Gegenteil. Indem wir unsere Funktionsfähigkeit stärken, können Strukturfragen wieder in den Hintergrund treten, und unser Kernanliegen, Menschen mit dem Evangelium Jesu Christi zu erreichen, besser zum Tragen kommen.

Struktur und Kirche schließen sich nicht aus. Eine gute Struktur hilft unserer Kirche, ihrer Aufgabe gerecht zu werden. Die Wahl der sieben Diakone (Apostelgeschichte 6) ist eine Reaktion darauf, dass die zwölf Apostel zu sehr mit Dingen des täglichen Zusammenlebens beschäftigt sind und ihren eigentlichen Dienst nicht mehr richtig ausführen können. Noch besser passend erscheint mir angesichts unserer aktuellen Aufbruchssituation die Geschichte aus 2. Mose 18,

13. Mose setzt auf den Rat seines Schwiegervaters hin Richter über das wandernde Volk Israel ein, die ihn entlasten und es ihm erlauben, seinen eigentlichen Auftrag zu erfüllen. Ordnung auch in der Bewegung und Veränderung; Arbeitsteilung, Delegation, Vertrauen und Fokussierung auf die eigenen Aufgaben – gute Organisationsprinzipien, auch für uns.

■ Martin Wollinsky, Karlsruhe

Wo wollen wir als Organisation EOK hin?

Für 2032 streben wir einen EOK an, der kleiner und beweglicher, gut koordiniert und schlagkräftig ist. Unsere Serviceorientierung zeigt sich in gut funktionieren-

Neue Satzung des Pfarrvereins

Die komplette Neufassung der Satzung, die von der Mitgliederversammlung am 04. Oktober 2021 beschlossen wurde, wurde vom Amtsgericht Mannheim zum 01.06.2022 ins Vereinsregister eingetragen und ist damit rechtsgültig. Das Amtsgericht hat noch eine redaktionelle Berichtigung vorgenommen, die der Vorstand in seiner letzten Sitzung einstimmig beschlossen hat.

Die Satzungsneufassung wurde notwendig im Zuge der Anerkennung der Kran-

kenhilfe als Solidargemeinschaft, die nun im Mai 2022 durch das Bundesgesundheitsministerium bestätigt wurde.

Die Gelegenheit wurde genutzt, um weitere notwendige Anpassungen vorzunehmen.

Wer ein Exemplar der neuen Satzung erhalten möchte, kann sich an die Geschäftsstelle des Pfarrvereins wenden:

Tel. 0721-848863

info@pfarrverein-baden.de

Krankenhilfe bei Berufstätigkeit von Angehörigen

Die Berufstätigkeit von Ehepartnern und Ehepartnerinnen, die in der Krankenhilfe berücksichtigt werden, muss uns immer gemeldet werden. Meist erfolgt mit Tätigkeitsbeginn eine Versicherung bei der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) durch den Arbeitgeber. Auch dann ist es unbedingt erforderlich, den Pfarrverein darüber zu informieren, damit die Krankenhilfe gegebenenfalls beendet wird.

Wichtig: eine Meldung der Berufstätigkeit/des Einkommens an die Beihilfestelle (KVBW) erreicht uns nicht – dies muss dem Pfarrverein gesondert gemeldet werden.

Wichtige Info!

Beitragszuschuss durch die Deutsche Rentenversicherung – bei Rentenbezug oder im Ruhestand

Mit Bescheid vom 02.05.2022 hat das Bundesministerium für Gesundheit bestätigt, dass die Krankenhilfe des Pfarrvereins offiziell als Solidargemeinschaft und damit als „anderweitige Absicherung im Krankheitsfall“ anerkannt ist.

Damit können Mitglieder und deren Angehörige, die eine Rente beziehen und einen Beitrag für die Krankenhilfe zahlen, einen Zuschuss bei der Deutschen Rentenversicherung beantragen.

Die Rentenversicherung prüft dann, ob der Zuschuss gewährt werden kann.

Um hierbei keine Fristen verstreichen zu lassen, empfehlen wir Ihnen, so bald wie möglich einen formlosen Antrag zu stellen, wenn Sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Sie beziehen eine Rente von der Dt. Rentenversicherung
- Sie zahlen Beitrag für die Krankenhilfe an den Evang. Pfarrverein in Baden
- Auch Mitglieder im Ruhestand, die einen Teil ihrer Versorgungsbezüge von der Dt. Rentenversicherung erhalten, können den Zuschuss beantragen.

Den Zuschuss muss die jeweilige Person selbst beantragen. Bitte richten Sie zunächst (unter Angabe Ihrer Rentenversicherungsnummer) einen formlosen Antrag an die Deutsche Rentenversicherung:

Deutsche Rentenversicherung Bund 10704 Berlin

mit folgendem Text:

„Hiermit beantrage ich einen Zuschuss zu meinen Beiträgen an die Krankenhilfe des Evang. Pfarrvereins in Baden e.V.. Die Krankenhilfe des Evang. Pfarrvereins in Baden e.V. ist als Solidargemeinschaft nach §176 SGB V anerkannt.“

Im weiteren Verlauf erhalten Sie von der Dt. Rentenversicherung das Formular R0821, das Sie bitte an den Pfarrverein weiterleiten. Wir senden es dann ausgefüllt an die Dt. Rentenversicherung zurück.

Uns ist nicht bekannt, wer von unseren beitragszahlenden Mitgliedern eine Rente der Dt. Rentenversicherung bezieht. Sollte dies bei Ihnen, auch zukünftig, nicht der Fall sein, so sind Sie hiervon nicht betroffen.

Bei allen Fragen wenden Sie sich bitte direkt an die Deutsche Rentenversicherung.

Bitte sehen Sie von Anrufen in der Geschäftsstelle des Pfarrvereins ab. Die Bearbeitungszeit kann mehrere Wochen betragen.

Aktualisierte Aufnahmebedingungen für die Krankenhilfe des Evang. Pfarrvereins in Baden e.V.

I Neuaufnahmen

1. (Neu)Mitglieder des Pfarrvereins (im Folgenden: Mitglieder) und deren Angehörige können in die Krankenhilfe des Pfarrvereins aufgenommen werden, wenn sie

- a) beihilfeberechtigt sind bzw. in der Beihilfe berücksichtigt werden und
- b) jünger als 40 Jahre alt sind

Personen, die 40 Jahre oder älter sind, können grundsätzlich nicht mehr in die Krankenhilfe aufgenommen werden.

2. Folgende Ausnahme ist möglich:
Wenn ein Mitglied maximal sechs Monate vor dem Zeitpunkt der Aufnahme erstmalig eine Beihilfeberechtigung über die Evang. Landeskirche in Baden erhalten hat und zuvor in der GKV versichert war, ist eine Aufnahme in die Krankenhilfe möglich.

II Wiederaufnahmen

1. Wenn ein Mitglied oder ein Angehöriger die Krankenhilfe verlässt, ist grundsätzlich keine Rückkehr mehr möglich, sobald er oder sie 40 Jahre oder älter ist.

2. Folgende Ausnahmefälle sind möglich:
a) Mitglieder, die beurlaubt waren ohne Beihilfeberechtigung und sich in dieser Zeit anderweitig krankenversichern mussten, können zurückkehren, wenn sie ihre Beihilfeberechtigung wieder-

erlangen und wenn sie vor der Beurlaubung mindestens 24 Monate in der Krankenhilfe waren. Das gilt in diesen Fällen auch für die Angehörigen.

b) Angehörige, die weniger als 10 Jahre aus Gründen einer Berufstätigkeit/anderweitigen Krankenversicherung die Krankenhilfe verlassen haben und gleichzeitig vor Beginn der Berufstätigkeit mindestens 24 Monate in der Krankenhilfe berücksichtigt waren, können ebenfalls wieder zurückkehren.

III Aufnahmeverfahren

1. (Neu)Mitglieder stellen einen Antrag auf „Mitgliedschaft mit Krankenhilfe“ an den Verein. Die Aufnahme erfolgt gem. Satzung.

2. Angehörige stellen einen „Antrag auf Aufnahme in die Solidargemeinschaft“ an die Geschäftsstelle des Pfarrvereins. Der Vorstand entscheidet bei strittigen Fällen über die Aufnahme.

3. Für Kinder (auch bei Geburt) muss kein Antrag gestellt werden, sie werden bei Berücksichtigung in der Beihilfe automatisch in die Solidargemeinschaft aufgenommen.

Krankenhilfe einreichen – alles auf einen Blick

- Bitte reichen Sie den vollständigen Beihilfebescheid mit allen Seiten per Post oder per E-Mail als PDF-Datei im Anhang bei uns ein. E-Mails mit Beihilfebescheiden bitte ausschließlich an: krempel@pfarrverein-baden.de oder krankenhilfe@pfarrverein-baden.de. Die Kostenbelege (Arztrechnungen, Rezepte, Krankenhausrechnungen, usw.) sind nur noch erforderlich, wenn es sich um Pflegekosten handelt oder Erstattungen anderer Stellen vorgenommen wurden (z. B. Krankenkassen).
- Bei **Pflegekosten** müssen Sie außerdem die entsprechenden Positionen auf dem Original-Beihilfebescheid kennzeichnen als „Pflege“. Pflegekosten werden von uns nicht übernommen.
- Bei uns sind generell keine **Beantragungen** (Kuren, Zahnersatz, Kieferorthopädie usw.) erforderlich. Die Beihilfestelle muss jedoch vorab genehmigen. Also im Zweifelsfall dort Auskunft einholen, was beihilfefähig ist und was vorab beantragt werden muss. Informationen finden Sie auch unter www.kvbw.de in der Rubrik „Beihilfe“.
- Bei **Krankenhausaufenthalten** dort mitteilen, dass Sie Beihilfeberechtigter und Selbstzahler sind. Bei Beihilfeberechtigten ist keine Kosten-Abtretung möglich. Wir benötigen auch keine Aufnahme/Entlassanzeigen der Krankenhäuser.
- Eine **Direktabrechnung** mit der Klinik oder dem Krankenhaus ist für den Anteil des Pfarrvereins leider nicht möglich. Bitte reichen Sie wie gewohnt nach erfolgter Behandlung den Bescheid Ihrer Beihilfestelle bei uns ein, wir erstatten daraufhin unseren Kostenanteil.
- Nur wer von seinem Dienstgeber monatlich 22 Euro einbehalten lässt, kann bei der Beihilfe **Wahlleistungen** (z. B. Chefarzt, Zwei-Bett-Zimmer) abrechnen.
- **Krankmeldungen** bitte Ihrem Dienstherrn vorlegen. Sollten Sie ein zusätzliches Exemplar für die Krankenkasse erhalten, bitte aufbewahren, nicht bei uns einreichen.
- Für Beihilfeberechtigte und ihre Angehörigen besteht **Pflegeversicherungs-pflicht**. Der Pfarrverein (Berufsverband) kann jedoch nicht pflegeversichern. Über 80 % der badischen Pfarrerschaft sind bei der Familienfürsorge/VRK Detmold pflegeversichert. Haben Sie alle Kinder und den Ehepartner bei der Pflegeversicherung angemeldet, oder besteht eine eigene Pflegeversicherung? Melden Sie Kinder am besten gleich nach der Geburt bei Ihrer Pflegeversicherung an.
- Die **Bearbeitung der Krankenhilfe** trägt bei uns in den meisten Fällen zwischen zwei und drei Wochen. Bitte sehen Sie von telefonischen Anfragen über den Stand der Bearbeitung ab.
- Bitte klären Sie im Zweifel **vor dem Aufenthalt in Krankenhaus oder Rehaklinik** mit der Beihilfestelle (KV BW) ab, welche Leistungen und Wahlleistungen von der Beihilfe übernommen werden. Die nicht beihilfefähigen Kosten (z. B. für Einbettzimmer) werden Ihnen selbst in Rechnung gestellt.

Abschied von den Stipendiaten des Fördervereins



Foto: privat

In fröhlicher Runde mit Heidelberger Nusszopf und Butterbrezeln sowie ungarischen Palatschinken mit Aprikosenmarmelade wurde Ende Juli im Morata-Haus Abschied vom vergangenen Studienjahr bzw. Kontaktstudium genommen. Auf dem Bild v.l.n.r. Fülöp Jávorfi aus Ungarn, die kleine Tochter und ihr Vater Indrek Salumets aus Estland, Kon-

taktpfarrer László-Zorán Kézdi aus der siebenbürgischen Kirche und der Vorsitzende des Fördervereins Pfarrhaushilfe, Hans Kratzert. Die Stipendiaten werden im nächsten Heft der Pfarrvereinsblätter ihr Eindrücke von ihrem Aufenthalt in Heidelberg schildern.

■ Hans Kratzert

Wieso 48 Stunden fordern, wenn 41 Stunden bereits gelten? Eine Antwort auf Stefan Royars Artikel zu Arbeitszeitbegrenzung für PfarrerInnen

Vorbemerkung

In der Maiausgabe der Pfarrvereinsblätter hat Stefan Royar, der Vorsitzende des Pfarrvereins, einen Artikel zur Arbeitszeitbegrenzung im Pfarrberuf veröffentlicht. In diesem Artikel wurden angebliche Forderungen aus der Pfarrvertretung zitiert, nach denen eine Begrenzung der Arbeitszeit auf maximal 48 Stunden eingeführt werden solle. Der nachfolgende Artikel, den die Pfarrvertretung bei ihrer Sitzung am 14.7.22 einstimmig als gemeinsame Position festgehalten hat, ist eine Reaktion auf die in Royars Artikel dargelegte Position.

Um es zunächst kurz zusammenzufassen: Da nach § 54 des Pfarrdienstgesetzes der EKD die Arbeitszeitregelungen für BundesbeamtInnen auch im Pfarrdienst entsprechend anzuwenden sind, gilt im Pfarrdienst bereits die 41-Stunden-Woche. Welchen Grund sollte es also für die Pfarrvertretung geben, die 48-Stunden-Woche zu fordern?

Warum die 41-Stunden-Woche gilt

Das Thema Arbeitszeitregelungen hat die Pfarrvertretung in den letzten Jahren immer wieder beschäftigt. 2018 hat sie in einem Positionspapier die 41-Stunden-Woche gefordert.¹ Auch weiterhin wurden allerdings nach glaubwürdigen Schilderungen von KollegInnen von verschiede-

nen VertreterInnen der mittleren Leitungsebene im Zusammenhang mit der Gestaltung von Dienstplänen Arbeitserwartungen von 50 und mehr Wochenstunden für den Gemeindepfarrdienst formuliert. Die Arbeitsbelastung ist seit 2018 eher höher geworden²; insbesondere die Beschäftigung mit Fusionen, Dienstgruppenbildung, Liegenschaftsmanagement und ähnlichen Umstrukturierungsprozessen bindet vielerorts ungeheure Energien; die Zahl der PfarrerInnen schrumpft hingegen.

Die gesundheitlichen Folgen der Belastung sind lange bekannt. Seit der Studie von Joachim Bauer 2008 mit badischen PfarrerInnen³ hat sich in Untersuchungen regelmäßig gezeigt, dass die spezifischen Belastungen des Pfarrberufs mit erhöhten gesundheitlichen Risiken einhergehen. Dass das für die direkt Betroffenen und ihre Angehörigen problematisch ist, liegt auf der Hand; belastend ist diese Situation aber auch für die, die den gesundheitlich angeschlagenen PfarrerInnen dienstlich anvertraut sind, für KollegInnen, die u.U. Vertretungsaufgaben übernehmen müssen bzw. für Führungskräfte, die gefordert sind, wenn aus einer Belastungssituation Konfliktpotential erwächst. Insofern ist das Belastungserleben eine Herausforderung für *alle* Beteiligten – auch der Landeskirche, die da gefragt ist, wo

strukturelle Probleme der Dienstgestaltung Antworten auf der Ebene des Dienstrechts erfordern bzw. wo die Thematik der gesundheitsförderlichen MitarbeiterInnenführung zu verankern wäre.

2003 hat die Europäische Union einheitliche „Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung“ beschlossen, die nun in allen EU-Ländern und für alle Arten von Beschäftigten, Angestellte wie BeamtInnen gelten⁴. Deutschland hat diese Vorgaben für die Angestellten im deutschen Arbeitszeitgesetz und für die BeamtInnen in den Arbeitszeitverordnungen des Bundes und der Länder umgesetzt⁵.

Liest man sich diese Mindestvorschriften durch, stellt man fest, dass das Pfarrdienstrecht an drei Stellen deutlich hinter den dort genannten Standards zurückbleibt:

- beim Fehlen von Regelungen zur durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit
- beim dienstfreien Tag in der Woche (*ohne* Erreichbarkeitspflicht)
- und beim Fehlen von täglichen Mindestruhezeiten

Das war der Grund, warum die Pfarrvertretung im Januar 2021 in einer Stellungnahme zur neuen RVO Urlaubsordnung

- a) angeregt hat, die 6-Tage-Woche ohne Erreichbarkeitspflicht am dienstfreien Tag im badischen Dienstrecht zu verankern⁶ und
- b) die Pflicht zur Erreichbarkeit innerhalb von sechs Stunden⁷ im Hinblick auf eine tägliche Mindestruhezeit hinterfragt hat.

In der Antwort des Landeskirchenrats hieß es, dass eine Abkehr von der 7-Tage-Woche „eine erhebliche Änderung des Pfarrbildes mit sich bringen (würde), die nicht sinnvoll ist“. Und bei der Mindestruhezeit wurde auf das Recht der Kirchen verwiesen, „abweichende Regelungen (zu) treffen“.

Sind Kirchen also eine juristische Insel in der EU? An dieser Stelle war Klärungsbedarf. Die Pfarrvertretung hat dann im vergangenen Oktober gemeinsam mit dem Verband evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland und anderen gliedkirchlichen Pfarrvertretungen und Pfarrvereinen ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben⁸.

Das Ergebnis war für mich überraschend eindeutig: Nein, die EKD und ihre Gliedkirchen sind arbeitszeitrechtlich kein rechtsfreier Raum. Man muss dazu nicht einmal rasonieren, inwieweit die Kirchen in ihrem Selbstverwaltungsrecht die Grenzen des für alle geltenden Rechts zu beachten haben⁹. Es reicht darauf zu schauen, woran sie sich in ihrem selbstgesetzten Recht gebunden haben. Und das steht, da dem Gesundheitsschutz dienende Arbeitszeitregelungen Arbeitsschutzvorschriften sind, im § 54 (1) des Pfarrdienstgesetzes der EKD.¹⁰

Die EKD hat sich hier auf die entsprechende Anwendung der Regelungen für BundesbeamtInnen festgelegt¹¹. Ausgenommen davon sind nach Satz 2 die Regelungen zum Sonn- und Feiertagschutz, da sie mit der Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufgaben nicht vereinbar

wären. Eine Öffnungsklausel ermöglicht andere Regelungen; davon haben einige Landeskirchen Gebrauch gemacht, indem sie in ihrer Ausführungsgesetzgebung auf Landesregelungen statt auf Bundesregelungen verweisen. Für Baden gibt es im AG-PfDG.EKD keine andere Regelung. Damit ist klar: Für Badens PfarrerInnen gilt die Arbeitszeitverordnung (AZV) für BundesbeamtInnen, und es gelten deren Schutzbestimmungen hinsichtlich Wochenarbeitszeit, dienstfreiem Tag ohne Erreichbarkeitspflicht und einer täglichen Mindestruhezeit von 11 Stunden.

Was trotzdem noch zu tun bleibt

Wenn DekanInnen Wochenarbeitszeiten von 50 und mehr Stunden kommunizieren, ist das von geltendem Recht also nicht abgedeckt. Wenn es trotzdem geschieht, dann nicht, weil der laxer Umgang mit Rechtsregelungen zum Selbstverständnis der mittleren Leitungsebene gehört – es passiert, weil das Arbeitszeitrecht im Pfarrdienstgesetz der EKD nur implizit im § 54 enthalten ist und weil explizite Formulierungen fehlen. Das ist potentiell konfliktträchtig, und es wäre für alle Beteiligten besser, wenn explizite Regelungen Transparenz herstellen würden. Idealerweise würde das über eine Anpassung des Pfarrdienstgesetzes der EKD erfolgen. Aber auch klare Richtlinien für die mittlere Ebene sind hier notwendig. Immerhin hat die Landeskirche den Musterdienstplan für den Probedienst im Sinn des Gutachtens angepasst; waren es bisher 43,5 Wochenstunden, so ergeben sich in der neuen Fassung vom 18.1.22 bei der Addition des Zeitaufwands pro Woche 40,5 Wochenstunden¹².

Ist Arbeitszeit im Pfarrdienst messbar?

Notwendige Klärungen

Soweit die rechtliche Seite. Nun gibt es aber trotz klarer rechtlicher Regelungen von manchen KollegInnen Anfragen: Wie lässt sich denn Arbeitszeit in unserem Beruf überhaupt messen? In diesem Zusammenhang ein paar wichtige Klärungen:

- 1) Es geht nicht um feste Arbeitszeiten. Der Pfarrberuf ist kein 8–17 Uhr-Beruf, sondern ein Beruf, in dem neben wiederkehrenden Terminen auch flexible Termine eine wichtige Rolle spielen und der umfangreiche Vorbereitungszeiten erfordert. Der Spielraum für die Vereinbarung flexibler Termine und die freie Entscheidung über die Zeitkorridore für Vorbereitungsaktivitäten muss und darf nicht entfallen.
- 2) Es geht nicht um exakt gleichbleibende Wochenarbeitszeiten, sondern um Durchschnittswerte. Wenn es z. B. bei Konfirmationen oder um Weihnachten Wochen mit deutlich erhöhtem Arbeitsanfall gibt, muss es andererseits Wochen mit unterdurchschnittlichem Zeitbedarf geben.
- 3) Es geht auch nicht darum, Vorbereitungszeiten in beliebiger Länge als Arbeitszeit zu werten. Hier wird man erwartbare Durchschnittszeiten ansetzen müssen, so wie es z. B. im Schuldienst passiert, wo im Gymnasium die Durchführung von 25 Unterrichtsstunden pro Woche in Verbindung mit Unterrichtsvorbereitung als Entsprechung zu einer 41-Stunden-Woche angesehen wird.¹³ Keine Lehrkraft käme auf die Idee, die 6. Stunde am Freitag ausfallen zu lassen, weil

durch Korrektur von Klassenarbeiten die 41-Stunden-Woche sonst überschritten würde – das als Entgegnung zur Befürchtung, dass nach Erreichen der geregelten Wochenarbeitszeit am Freitag der Sonntagsgottesdienst ausfallen könnte.¹⁴

- 4) Es geht nicht darum, PfarrerInnen die eigene Verantwortung für ihr Zeitmanagement abzunehmen, sondern um einen orientierenden Rahmen für das, was erwartbar ist. Ohne einen solchen Rahmen sind PfarrerInnen überzogenen Erwartungen von Gemeinden oder von DekanInnen schutzlos ausgeliefert – wobei überzogene Ansprüche oft auch einer Unsicherheit darüber entspringen, was denn als erwartbar gelten kann. Mit einem klaren Orientierungsrahmen schützt die Landeskirche umgekehrt aber auch eigene Ansprüche an die zur Verfügung zu stellende Arbeitszeit: Auch mit kleinen Kindern oder bei langfristig angeschlagener Gesundheit sind 41 Stunden erwartbar; andernfalls ist Erziehungszeit, Teildienst oder begrenzte Dienstfähigkeit zu vereinbaren.
- 5) Es geht nicht um die Einführung von Stechuhren im Pfarrberuf. Ohne die Idee der Vertrauensarbeitszeit ist der Pfarrdienst nicht durchführbar.
- 6) Es kann nicht mehr um ein Festhalten an Vorstellungen von der Freiheit des Pfarrberufs gehen, die von der Wirklichkeit längst überholt sind. Die Zeiten, in denen man im 6-Jahres-Abstand bei Visitationen Rechenschaft über seine Arbeit abzugeben hatte, sind lange schon vorbei: Mit der von

der Landeskirche beschlossenen verbindlichen Einführung von Dienstgruppen in Kooperationsräumen wird Arbeitszeit grundsätzlich über Dienstpläne gesteuert, und es braucht schon um der Vergleichbarkeit willen klare Arbeitszeitregeln, wenn man unnötige Konflikte vermeiden will.

- 7) Es kann auch nicht mehr um ein Pfarrbild gehen, bei dem Familienarbeit (Kinder bzw. Pflege) nur von einem Elternteil geleistet wird, der dafür nicht einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Teilzeitregelungen sind notwendig, um den Beruf für PfarrerInnen in der Familienphase attraktiv zu machen; und die Erwartungen an das, was in Teilzeit geleistet werden kann, müssen die begrenzten zeitlichen Ressourcen in dieser Phase ernstnehmen.
- 8) Es geht nicht darum, Menschen davon abzuhalten, sich mehr zu engagieren, als sie das müssten. Solange die Freude an der Arbeit eine Ressource ist und nicht auf Kosten von Beziehungen oder Gesundheit geht, können alle Beteiligten nur gewinnen. Schwierig wird es dann, wenn das außerordentliche Engagement einzelner für andere zum Maßstab erhoben wird. Und schwierig ist auch, wenn freiwillig übernommene zusätzliche Aufgaben durch Aufnahme in den Dienstplan ihre Freiwilligkeit verlieren oder Ansprüche auf Ausgleich anderen gegenüber begründen sollen – hier muss klar differenziert werden.

Von der Bedeutung des Dienstrechts

Dienstrechtliche Regelungen zur Begrenzung von Arbeitsbelastung und individuelle Aushandlungsprozesse mit dem

Dienstgeber gehören nach meiner Auffassung zusammen: ein Dienstrecht, das die Interessen aller Beteiligten auf einer strukturellen, überindividuellen Ebene fair austariert, und eine MitarbeiterInnenführung, die in den Blick nimmt, wie vorgegebene Strukturen von den Beteiligten gelebt werden können.

Ich habe Dienstrecht immer als Möglichkeit verstanden, legitime Interessen der Dienstnehmerseite in den Strukturen der Landeskirche zu verankern. Das führt manchmal zu Meinungsverschiedenheiten, ist aber eine unabwiesbare Folge des der Pfarrvertretung aufgetragenen Amtes, „in partnerschaftlichem Dialog mit den zuständigen Leitungsorganen die Berufsinteressen der von ihnen Vertretenen wahr(zunehmen)“¹⁵. Da der Pfarrverein und sicher auch sein Vorsitzender ebenfalls die Vertretung der Standesinteressen unserer Berufsgruppe zum Ziel hat¹⁶ hoffe ich, dass wir hier im Gespräch noch weiterkommen – es wäre schade, wenn Pfarrverein und Pfarrvertretung in einer so wichtigen Frage nicht an einem Strang ziehen würden.

Die neue Rechtsverordnung über die **Vergütung** für den Religionsunterricht, die rückwirkend zum 1.2.22 in Kraft getreten ist (GVBl 2022/5 Teil 1, Nr. 21) verweist auf das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (§ 65 Mehrarbeitsvergütung in Verbindung mit Anlage 15). Laut dieser Anlage wird **Mehrarbeit im Schuldienst** vergütet mit bis zu 35,35 € je Unterrichtsstunde.

Laut RVO § 2 (1) gilt als Vergütung für den RU in Grund- und Hauptschule 25,46€, in Real-, Sonder- oder Gemeinschaftsschu-

len 30,26€ und in der Sekundarstufe II eines Allgemeinbildenden oder Beruflichen Gymnasiums 35,35 €.

Dabei erfolgt nach § 2 (2) die Vergütung pauschaliert, d.h. für jeden Monat werden vier Stunden bezahlt (unabhängig davon, ob in diesen Monat Ferien fallen oder ob eine Stunde in diesem Monat fünfmal anfällt) und für ein volles Schuljahr werden elf Monate bezahlt.

Nach § 1 (2) der RVO wird die landesrechtliche Tabelle (= Anl. 15) der Vergütung von Mehrarbeit im Schuldienst im GVBl regelmäßig bekannt gemacht; die Anpassung erfolgt zukünftig also regelmäßig dann, wenn sie beim Land erfolgt. Mit dieser RVO wurde die alte RVO von 2004 ersetzt, nach der die entsprechenden Sätze für die Schularten bei 37,36€, 43,23€ bzw. 55,51€ *im Monat* für die Wochenstunde lagen, womit im Grundschulbereich nicht einmal mehr das Mindestlohniveau erreicht wurde. Daher ist es erfreulich, dass die Landeskirche mit der neuen Regelung Mehrarbeit im Schuldienst **nun attraktiv** gemacht hat.

Durch eine Änderung des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD (§ 19) hat die Landessynode mit Wirkung vom 1.7. **unterhältigen Teildienst** in einem Umfang von mindestens 20 % für höchstens drei Jahre **in gemeindlichen Vertretungsdiensten** ermöglicht. Bisher war das nur im hauptberuflichen Religionsunterricht (und dort ohne Befristung) zulässig.

Die Pfarrvertretung hat diese neue Option einhellig begrüßt – sie eröffnet z.B. die Möglichkeiten, eine Promotion finanziell abzusichern.

Darüber hinaus kann sich die Pfarrvertretung auch vorstellen, dass die Synode nicht nur Vertretungsdienste in den Blick nimmt, sondern auch den regulären Gemeindepfarrdienst. Voraussetzung dafür wäre allerdings

- a) ein Dienstplan, der die zu übernehmenden Aufgaben klar definiert
- b) das Einvernehmen mit den KollegInnen in der Dienstgruppe bzw. in der Kooperationsregion
- c) klare Absprachen darüber, wie nicht ausgefüllte Stellenanteile vertreten werden.

Bislang ist der unterhältige Gemeindepfarrdienst nur im Fall von Elternzeit möglich (nach § 54 Abs. 2 PFDG.EKD), verbunden allerdings mit dem Verlust der Stelle nach 18 Monaten unterhältigem Gemeindepfarrdienst. Mehrfach haben uns in der Vergangenheit PfarrerrInnen mitgeteilt, dass sie diese Regelung problematisch finden, da der Stellenverlust den erzwungenen Auszug aus einer Pfarrdienstwohnung bedeutet, deren Bezug ja aufgrund der Dienstwohnungspflicht nicht ins Belieben der Pfarrperson gestellt ist. Insofern hätten wir uns gewünscht, dass die Landeskirche im Zug der Neuregelung des AG-PFDG.EKD mit einem § 16 (3) von der Öffnungsklausel des § 54 (2) PFDG.EKD Gebrauch macht und für die gesamte Elternzeit eine Entfristung des Stellenverlusts bei unterhältigem Dienst vornimmt. Eine solche Regelung würde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spürbar verbessern.

„Die **Wahlergebnisse der Bezirkspfarrvertretungswahlen** werden nach Ablauf der 14tägigen Frist für Wahlanfechtungen

auf der **Homepage der Pfarrvertretung** eingestellt. Sie können dort unter www.ekiba.de/infothek/landeskirche-strukturen/gemeinschaften-und-verbaende/pfarrvertretung/ abgerufen werden.“

■ Volker Matthaei,
Vorsitzender der Pfarrvertretung,
Stutensee

- 1 Pfvbl 3-4/2018, S. 108
- 2 Auch wenn inzwischen aus den acht dienstfreien Sonntagen im Jahr acht dienstfreie Wochenenden geworden sind (nach § 21 (2a) RVO Urlaubsortnung, vgl. www.kirchenrecht-baden.de/document/4289). Weiterhin gilt, dass die Pflicht zur Erreichbarkeit an diesen Tagen bestehen bleibt, wenn keine Vertretung organisiert wird – und das ist immer häufiger das Problem: dass Vertretungsorganisation nicht oder nur unter Einsatz großer zeitlicher Ressourcen gelingt.
- 3 Bauer stellte fest, dass der prozentuale Anteil von Menschen mit medizinisch relevanten stressbedingten Gesundheitsstörungen (u. a. Schlafstörungen, Depressivität) bei rund 20 % der PfarrerrInnen liegt, vgl. Joachim Bauer et alii, Belastungserleben und Gesundheit im Pfarrberuf. Eine Untersuchung in der Evangelischen Landeskirche Baden, in: Dt. Pfarrerrblatt 9/2009, S.60ff. Weitere Untersuchungen: Stahl, Benjamin / Hanser, Anja / Herbst, Michael (Hg.): Stadt, Land, Frust? Eine Greifswalder Studie zur arbeitsbezogenen Gesundheit im Stadt- und Landpfarramt (Kirche im Aufbruch 26), Leipzig 2019; Andreas Rohnke, Pfarramt und Salutogenese. Gesundheitsressourcen und Belastungspotenziale im Pfarrberuf, EKKW 2015; Gunther Schendel (im Auftrag des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD), Pfarrpersonen unter Veränderungsdruck, in: ders. (Hrsg), Zufrieden. Gestresst. Herausgefordert, Leipzig 2017
- 4 RICHTLINE 2003/88/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTES UND DES RATES vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, s. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088>, Zitat aus Artikel 1 (1)
- 5 vgl. www.gesetze-im-internet.de/arbzg/ sowie (für den Bund) www.gesetze-im-internet.de/azv/
- 6 § 3 (2) der RVO geht von einer 7-Tage-Woche aus.
- 7 eine EKD-weit einmalige Festlegung in § 25 (1) der RVO; in anderen Landeskirchen ist vorsichtiger von „angemessener Zeit“ die Rede
- 8 erstellt durch Prof. Dr. Christian Kirchberg aus Karlsruhe
- 9 vgl. Grundgesetz Art. 140 mit Bezug auf Art. 137 (3) der Weimarer Reichsverfassung
- 10 „Die allgemeinen Vorschriften über Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind anzuwenden, soweit diese unmittelbar gelten. Im Übrigen gelten die Regelungen für

Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte entsprechend, soweit sie nicht der Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufgaben entgegenstehen und soweit nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich andere Regelungen treffen.“

- 11 Für die nicht unmittelbar geltenden Arbeitsschutzbestimmungen – unmittelbar, d.h. für alle Beschäftigten, gilt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), s. www.gesetze-im-internet.de/arbSchG. Wichtig ist hier z.B. der § 5 zu den Gefährdungsbeurteilungen, die für alle Beschäftigten zu erstellen sind; Fragen der Arbeitszeit bzw. der psychischen Belastungen bei der Arbeit sind bei den möglichen Gefährdungen explizit erwähnt (Abs. 3).
- 12 www.ekiba.de/media/download/integration/458000/leitfaden-fuer-den-probedienst--stand-18.01.22.pdf, S.4 Mit der fehlenden halben Stunde werden die Fahrten im Dienst berücksichtigt.
- 13 Vergleichbares leisten auch zwei Arbeitszeitmodelle aus Bayern und Westfalen: Das bayrische Dienstordnungsmodell setzt z.B. für einen Gottesdienst einschließlich Vorbereitung 8,5 Stunden an oder für eine Kasualhandlung 5 Stunden. Beim westfälischen Terminstundenmodell erfolgen solche Zuordnungen nicht aufgabenbezogen, sondern pauschal: Einer Stunde Präsenzzeit entspricht eine Stunde Vorbereitungszeit – das stimmt zwar im Einzelfall nicht, aber in der Summe aller typischen Tätigkeiten schon (Gottesdiensten mit hohem Vorbereitungsaufwand stehen Pfarrkonvente ohne Vorbereitungsaufwand gegenüber). Beide Modelle gehen von einer 48-Stunden-Woche aus, funktionieren aber auch, wenn man das Prinzip auf die 41-Stunden-Woche anwendet.
- 14 „Am Ende muss dann noch die Frage beantwortet werden, welche Kolleg:innen die Arbeit dann machen werden, wenn (...) die geregelte Arbeitswoche auch schon mal am Freitag mit 48 Stunden zu Ende sein kann.“, vgl. PfvBl 5-6 2022, S.173)
Auch an einem anderen Punkt weckt Royar unnötig Ängste, wenn er nämlich auf der gleichen Seite die Begrenzung von Arbeitszeit mit der Streichung von 6 Urlaubstagen in Verbindung bringt: Für einen Urlaubsanspruch von 6 Wochen im Jahr ist es völlig egal, ob ich bei einer Sechstageswoche 36 Urlaubstage beantragen muss (zu denen dann die 6 dienstfreien Tage hinzukommen) oder bei einer Siebtageswoche 42 Urlaubstage.
- 15 Pfarrvertretungsgesetz
- 16 www.pfarrverein-baden.de/wir-ueber-uns

Vorankündigung

Zur Klärung der rechtlichen Frage der Arbeitszeitgestaltung im Pfarrerdienstrecht in unserer Landeskirche wird eine Einschätzung des Rechtsreferates in einem der nächsten Pfarrvereinsblätter erscheinen.

Christian Möller

Trost und Trotz Bausteine für eine seelsorgliche Kirche

Verlag Hartmut Spenner, Kamen, 2021, 360 S.

Der emeritierte Heidelberger Theologe Christian Möller legt mit seinem neuen Buch „*Trost und Trotz*“ eine Bilanz seiner praktisch-theologischen Arbeit vor. Dabei bringt schon der Titel einen entscheidenden Grundzug in Möllers theologischem Denken zur Sprache: Ähnlich, wie es einst Bonhoeffer um die „teure Gnade“ ging, damit Gnade nicht zur billigen Schleuderware wird, so gehören für Möller eine Seelsorge des Trostes mit dem Trotz der Klarheit und der bewussten Widerständigkeit zusammen. Denn Trost ohne Trotz wird jämmerlich und Trotz ohne Trost verbittert.

Die innere Struktur des Buches mit seinen beiden Teilen ist biographisch geprägt und entfaltet über verschiedene Stationen die Perspektive einer seelsorglichen Kirche, die Möller schon seit Jahrzehnten nicht loslässt. In einem Teil I geht es in einer jeweiligen Dreigliederung um *theologische Leitsterne*, *theologische Lehrer* und *theologische Freunde*; in Teil II um *Zehn Bausteine für eine seelsorgliche Kirche*.

Natürlich darf in Teil I Martin Luther an prominenter Position nicht fehlen. Möller wählt exemplarisch die Heidelberger Disputation von 1518 mit der programmatischen Überschrift: *Theologia crucis contra theologiam gloriae*. Welch eine Aktualität steckt in die-

ser Unterscheidung für die Sicht des Menschen und daraus folgend für die Seelsorge! Denn während eine *Theologia gloriae* den Menschen auf seine positive moralische Leistungsfähigkeit des „wir schaffen das Gute, wenn wir uns genug anstrengen“ festlegt, eröffnet die *Theologia crucis* eine andere befreiende Sicht: Hier wird der Mensch im Licht der göttlichen Gnade nicht schön geredet und religiös überhöht, sondern realistisch in seinem Verkrümmtsein in sich selbst, in seiner inneren Zerrissenheit, eben in seinem Sündersein wahrgenommen. Da aber diese realistische Erkenntnis des Menschen als Sünder weder zynisch noch fatalistisch ist, sondern aus Gottes Liebe und Erbarmen fließt, gewinnt das befreiende Wunder der göttlichen Vergebung noch mehr an Strahlkraft. Denn nicht seine moralische Leistungsfähigkeit, sondern allein Gottes unbedingte Liebe verleiht dem Menschen seine einzigartige und unverlierbare Würde. Aus diesem göttlichen Energiestrom lebt die Seelsorge der *Theologiae crucis*.

Das gilt mit unterschiedlichen Akzentuierungen auch für die beiden anderen *Theologischen Leitsterne* Möllers: Für *Johann Scheffler alias Angelus Silesius* und seine mystische Jesusliebe und für *Sören Aabye Kierkegaard*, in dessen existenzbezogenem theologischen Denken die Brüche im Leben auch tiefe theologische Auswirkungen haben.

Dass *Scheffler*, der wohl streitbarste Konvertit vom orthodoxen Luthertum zum Katholizismus, auch ein *Theologischer Leitstern* ist, zeigt Möllers ökumenische Weite einer seelsorglichen Kirche. Es zeigt aber auch seinen Schmerz darüber, wie sehr sich eine lutherische Kirche in die bornier-

te Enge eines rationalistischen Dogmatismus verrennen konnte. In dieser Kirche gab es für *Scheffler* keinen Platz mehr. Der als „enthusiastischer Schwärmer“ Abgestempelte und Zensurierte entdeckte die katholische Kirche als neue geistliche Heimat, in der er unzensiert seine Jesusliebe nach Herzenslust ausleben konnte. Seine Lieder, die durch den jesuzentrierten und konfessionskritischen Pietismus bald auch in evangelische Gesangbücher kamen, legen davon bis heute ein bewegendes Zeugnis ab: „Mir nach, spricht Christus, unser Held“.

Kierkegaard als dem *dritten Leitstern* – Möller ist ihm ja schon lange auf der Spur – kommt für die Sicht einer seelsorglichen Kirche auch eine besondere Bedeutung zu. Denn es sind besonders die Brüche und Nöte seines Lebens, die er dem Evangelium aussetzt. Und gerade so werden ihm, dem Einzelnen, neue Räume der existenziellen Gotteserfahrung zuteil. Auch *Kierkegaard* war ein streitbarer, ein trotziger Theologe, der keinen Bruch scheute, wenn es sein musste. Doch es erfüllte ihn eine tiefe tröstende Sehnsucht nach der Ewigkeit, von der er bereits in der Zeit zehrte und auf die er bei seinem Sterben sehnlich wartete.

Dieses weite und zugleich aktuelle theologische Panorama der *Leitsterne* findet seine biographische Fortschreibung in *drei Lehrern* Möllers: *Dietrich Bonhoeffer*, *Ernst Fuchs* und *Gerhard Ebeling* und erst recht in den drei Freunden *Dieter Nestle*, *Walter Mostert* und *Lothar Steiger*. Diese drei lässt Möller auch ausführlich selbst zur Sprache kommen. So ist das erste Profil, das sich der engagierten Lektüre erschließt, das intensive und anspruchsvolle Gespräch mit

starken theologischen Zeugen und Partnern, die alle bewegt durch die Erfahrung der befreienden Seelsorge Gottes an uns Menschen und seiner Fürsorge an unserer Welt Theologie betrieben haben.

Das zweite Profil ist ein wegweisendes Plädoyer für eine alltagstaugliche und darum bewusst auf den Alltag zielende christliche Spiritualität. Möllers Buch weist in eine Spiritualität ein, die als kultivierte Aufmerksamkeit für das alltägliche Leben eben diesen Alltag transparent werden lässt für die sich großzügig verschenkende Freundlichkeit Gottes. Darum kann dieses Buch auch wie ein Brevier gelesen werden für persönliche Erneuerung, Berufung im Alltag und die zuversichtliche Einübung des täglichen Gebets, dem Herzstück evangelischer Spiritualität.

Die dritte Weise, dieses Buch zu lesen, besonders in den ersten *acht Bausteinen* des II. Teils, macht es zur Trainingsschrift des Gemeindeaufbaus und zwar eines Gemeindeaufbaus, der von der ausdauernden Freude am Gottesdienst lebt. Wie erhellend und ermutigend ist die Lektüre der geistlich-seelsorglichen Grundvollzüge der Ortsgemeinde, einer Gemeinde, die sich hörend und betend und vor allem singend zu den „schönen Gottesdiensten des Herrn“ versammelt, um die göttlichen Geheimnisse zu feiern.

So findet in diesem hoffnungsvollen, tröstlich-trotzigen Buch die gegenwärtig so häufig mit ihrem Rückbau beschäftigte Kirche das wortgestützte und erfahrungsgetränkte theologische Antidepressivum. Seine Lektüre ist unter jedem der drei genannten Profile ein großer Gewinn.

■ Burkard Hotz, Wiesloch

Ingolf U. Dalferth

Die Krise der öffentlichen Vernunft. Über Demokratie, Urteilskraft und Gott.

Evangelische Verlagsanstalt Leipzig, 2022, 333 S.

Die Phänomene, an denen Dalferth die Gefährdung des demokratischen Zusammenlebens festmacht, sind weithin zu beobachten und vielfach beschrieben. Vertrauensverluste in die politischen Institutionen unserer Gesellschaft. Abschottung sozialer Milieus, die nur noch in ihrer eigenen Blase kommunizieren. Der dialektische Umschlag einmal emanzipatorisch gemeinter Prozesse in ihr Gegenteil. Darin zeichnet sich eine Gesellschaft ab, deren gemeinsames Dach zerbrochen ist: „Wo alle nur noch um ihre jeweiligen Identitäten besorgt sind und diese in Dauerdifferenzierung durch Abgrenzung zur Geltung zu bringen suchen, atomisiert sich eine Gesellschaft und zerfällt in Singularitäten.“

Dalferth macht den lohnenden Versuch, diese Krisenphänomene einer theologischen Deutung zuzuführen, somit den roten Faden aufzuspüren, der sie miteinander verbindet.

Den findet er in der Frage nach einem verbindenden „Dritten“, das die gesellschaftliche Segregation überwinden könnte. Denn: „Gelingt es nicht, in den verschiedenen Konfliktfeldern jeweils ein konkretes Drittes zu entwickeln, das über

die bloße Entgegensetzung der gesellschaftlich konkurrierenden Denkweisen hinausführt, weil es für beide Seiten unverzichtbare Relevanz besitzt, werden sich die gegenwärtigen Krisen der Gesellschaft nicht überwinden lassen.“

Aber was könnte dieses verbindende Dritte sein? Das Gesetz, vor dem alle Menschen gleich sind? Die öffentliche Vernunft, die von einem vernünftigen Verhalten aller am gesellschaftlichen Diskurs Beteiligten ausgeht? Der Rekurs auf Gott als den Schöpfer?

Es ist vor allem die Ausklammerung von Theologie und Glaube aus dem öffentlichen Diskurs, ihre Privatisierung, woran sich Dalferths Kritik festmacht. Dadurch aber wird die handlungsleitende und motivationale Energie von Religion und Glauben von vorneherein aus der demokratischen Meinungsbildung ausgeschlossen. Entsprechend breiten Raum nimmt darum auch Dalferths Kritik am Kommunikationsmodell von Jürgen Habermas ein.

Es erweise sich als „soziale Fiktion“, weil es von idealisierenden, die reale Lebenswelt von Menschen übersehenden Voraussetzungen ausgeht. „Man muss die von Habermas als Grundzug der Spätmoderne hervorgehobene postmetaphysische Grundsituation der Gesellschaft in Frage stellen“, schreibt Dalferth. Denn „wo religiöse Überzeugungen als private Schrullen abgetan werden“, kommt es zu keiner ernsthaften Auseinandersetzung über die weltanschaulichen Hintergründe, die für das praktische Verhalten meist einflussreicher seien als rationale Gründe.

Gerade im Gottesbezug aber liegt für Dalferth das gesuchte „ultimative Dritte“, das „epistemisch nicht erweisbar, aber existentiell unvermeidlich“ ist. Denn „die Transzendenzformel Gott“ macht aufmerksam „auf die Fragilität, Endlichkeit und Schadensanfälligkeit menschlichen Lebens, die in keiner demokratischen Ordnung vergessen werden sollte.“

Auch wenn Religion in westlichen Demokratien schon lange nicht mehr als Drittes fungieren kann, gilt: „Gott aber kann es, denn die Einsicht in die eigene Endlichkeit, Kontingenz, Immanenz und Verantwortlichkeit anderen gegenüber ist keineswegs nur religiösen Menschen zugänglich.“

Liegt in diesem Hinweis so etwas wie ein versteckter existentieller Gottesbeweis? Für den Theologen Dalferth ist damit eher die Aufgabe beschrieben, im öffentlichen Gespräch auf der unerledigten Bedeutung der Gottesfrage zu bestehen.

Und Theologie hat entsprechend die Aufgabe, „die Kontingenz des Daseins, die Endlichkeit des Lebens, die Unmenschlichkeit der Menschen und den strittigen Modus eines wirklich mitmenschlichen Lebens“ zu bedenken, also existentielle Fragen aufzugreifen, für die es im politischen Diskurs sonst keinen Anwalt gibt.

In Zeiten abnehmender Kirchenmitgliederzahlen und landeskirchlichen Rückbaus lese ich dieses Buch als ein Plädoyer für die Unverzichtbarkeit von Theologie und Kirche in einer Gesellschaft, die in Gefahr steht, ihren Kompass zu verlieren.

■ Klaus Nagorni, Karlsruhe

Klaus Schnabel

* 14.05.1937 † 21.06.2022

ANSPRACHE ANLÄSSLICH DES TRAUERGOTTESDIENSTES FÜR KR I.R. KLAUS SCHNABEL AM 29. JUNI 2022 AUF DEM NORDWESTSTADT- FRIEDHOF IN KARLSRUHE

Liebe Trauergemeinde!
Das Wort. Die Musik. Und die Liebe! Wer Klaus Schnabel verstehen, wer etwas von den Spuren seines Lebens nachzeichnen will, findet in diesem Dreiklang alles, was dazu nötig ist. Das Wort. Die Musik. Und die Liebe!

Klaus Schnabel war ein Mann des Wortes. Genauer gesagt: der Wörter und des Wortes. Der Wörter, die ihm zeitlebens wichtig gewesen sind. Der Wörter, mit denen er festhielt, was ihm auffiel. Der Wörter, die er selber gekonnt als Mittel der Kommunikation genutzt hat, privat und beruflich. Der Wörter, die ihm zu seinem Beruf als Wörter-Kommunikator verholfen haben. Der Wörter, die er in geschriebener Form geschätzt hat.

Und natürlich war Klaus auch ein Mann des Wortes. Des Wortes, das ihn hat zum Pfarrer werden lassen. Zu einem, der das Wort nicht mehr loswurde und dem das Wort zum Dreh- und Angelpunkt seiner Existenz geworden ist. Pfarrer, nicht nur als Beruf, sondern als eine Weise, die Welt zu verstehen und mit ihr umzugehen.

Ein markantes Wort seiner Lebensgeschichte ist jener Vers, den ihr über seine Traueranzeige gesetzt habt. Ein Lebensbegleiter im Medium des Wortes, ihm zugesprochen an seiner Konfirmation in Helmstadt, in Erinnerung gerufen bei seiner Ordination. Und nun Gedenk- und Deutewort auch heute in diesem Gottesdienst, in dem wir von ihm Abschied nehmen.

Die drängende Aufforderung des Paulus an die Gemeinde in Korinth: *„Ihr seid teuer erkaufft; werdet nicht der Menschen Knechte!“* Dieser so lapidar daherkommende, sperrig wirkende Satz erschließt sich uns heute von hinten her.

Nein, der Menschen Knecht zu werden, das war seine Sache nicht. Innere Freiheit und äußere Unabhängigkeit, die wollte er nie drangeben. Bis zuletzt. Mit dem Strom zu schwimmen, sich dem Main-Stream anzupassen, Gefälligkeiten zu produzieren, einfach nur Erwartungen zu entsprechen – damit geriet man bei Klaus an den Falschen. Aber genau darin war er ein nicht zu übersehender Kommunikator der Freiheit eines Christenmenschen.

Aber diese Freiheit war keineswegs beliebig. Sie hatte einen unerschütterlichen Grund. *„Ihr seid teuer erkaufft!“* In diesem Satz bündelt sich nicht nur die Theologie des Paulus. Er wird auch für Klaus zur

Grundlage seiner theologischen Existenz. Die Freiheit, die Gott in Christus ermöglicht – sie ist kein abstraktes theologisches Gedankenkonstrukt. Sie hat Konsequenzen mitten hinein in seine Biographie. Sie übersetzt sich in sein Leben. Und macht ihn selber zum Botschafter der Guten Nachricht in der Welt.

Die Welt seiner Kindheit war zunächst die des alten Schulhauses in Sulzfeld – der Vater war dort Lehrer. Klaus ist der älteste von insgesamt drei Brüdern. In Sulzfeld geht Klaus auch zunächst zur Schule, ehe er ans Gymnasium zuerst in Eppingen, dann in Neckarbischofsheim und zuletzt in Mosbach wechselt.

Nicht zuletzt der prägende Einfluss seines Religionslehrers bringt Klaus dazu, Theologie zu studieren: in Bethel, Göttingen, Hamburg und Heidelberg. Unter vielen bedeutenden theologischen Lehrern ragen Käsemann und vor allem Tillich heraus. Deren von Freiheit geprägte Theologie prägt ihn in seiner eigenen Freiheitsuche. „Den Tillich gebe ich nicht her“ – so hast du, liebe Gudrun, Klaus zitiert, als es darum geht, den Buchbestand womöglich etwas zu reduzieren. Nein, den Gott- und Weltversther Tillich hat er nicht hergegeben. Nicht nur in Gestalt seiner Bücher. Auch nicht Jörg Lausters Biographie des Heiligen Geistes, das letzte theologische Buch, das ihn fasziniert und zum Nachdenken angeregt hat.

Soviel er als Schüler und Student umgezogen sein mag – zum stabilen geographischen Mittelpunkt seiner Tätigkeit als Pfarrer wird über Jahrzehnte dann

Karlsruhe. Gründungspfarrer der neu gegründeten Jakobuspfarre, dann Landesjugendpfarrer – alte Kollegen aus dieser Zeit sind unter uns –, zuletzt, bis zu seinem Ruhestand Ende des Jahres 2001, war er Pressesprecher der Landeskirche, der „Schnabel des Bischofs“, wie es damals geheißen hat. Er ist als Kirchenrat Leiter des Amtes für Information und Öffentlichkeitsarbeit – immer wieder vor die Aufgabe gestellt, das Wort und die Wörter, unentwirrbar ineinander verwoben, unter die Menschen zu bringen. Dies tut er auch in Kolumnen der Tageszeitung, zuletzt noch in der Badischen Woche am vergangenen Wochenende. Aber auch in vielen Rundfunkbeiträgen, in privaten Sendern und über lange Jahre beim SWR.

„Ich bin eigentlich kein Vereinsmeier“, sagte Klaus einmal zu mir. Aber der Arbeit im Badischen Pfarrverein, über viele Jahre auch als Schriftleiter der Badischen Pfarrvereinsblätter, hat er mehr als ein halbes Jahrhundert gewidmet. Noch im Frühjahr war er als Ehrenmitglied bei der Klausurtagung des Vorstands dabei.

Das Leben von Klaus hat viele Facetten. Die eben beschriebene Linie des Pfarrers ist nicht die einzige. Eine andere, vielleicht noch wichtigere, verbindet sich zuallererst mit dir, liebe Gudrun. Im kommenden Frühjahr hätte ihr eure Diamantene Hochzeit feiern können. Fast 60 gemeinsame Ehejahre waren euch geschenkt. Und mit Ihnen beiden, den Töchtern Ingibjörg und Frauke, auch ein Weiterwachsen eurer Familie – längst mit eigenen, weitergeknüpften familiären Netzen, die sich mit

Ihren Partnern längst schon wieder in die Enkel- und Urenkelgeneration hinein erweitert haben.

Von der Musik habe ich eingangs gesprochen. Nicht zuletzt die Musik ist das alles überragende Fundament der familiären Beziehungen. Hier geht ein elterlicher Samen auf, der mit Liebe in die Familie hineingesät wurde. Eben nicht nur dem Wort und den Wörtern, auch den Tönen und Harmonien müssen wir unser Herz und unser Ohr leihen, um Klaus richtig in den Blick zu rücken. Ohne Musik müsste er uns fremd bleiben. Genauso wie man euch beide nur richtig verstehen kann, wenn man eure gemeinsame Liebe zum Tanzen wahrnimmt, die Ihr bis vor Beginn der Pandemie über 50 Jahre miteinander gepflegt und gelebt habt.

In all dem, was das Leben von Klaus ausgemacht hat und bleibend ausmacht, steigt sein Bild als Weltmensch im besten Sinn in mir auf. Nicht der Rückzug hinter sichere Kirchenmauern ist sein Thema. Darum war ihm der Weltbezug und das Weltverstehen gerade in der Horizont-erweiterung durch seine Mitgliedschaft im Rotary-Club so wichtig. Und vor vielem anderen auch das Reisen. Wo seid ihr nicht überall miteinander gewesen!

Klaus ist ein Dolmetscher der Kirche, wie's die BNN am Wochenende treffend formuliert haben. Er ist auch ein Dolmetscher der Welt – im Gespräch mit Freunden, und fast bis zuletzt im intensiven Austausch mit den Enkeln. Er ist einer, der das Wort in den Wörtern entdeckt und die Klänge des Lebens zu Gehör und zum Klingen bringt.

Und das Verbindende hinter allem und unter allem ist die Liebe – der dritte Schlüsselbegriff, den ich eingangs erwähnt habe. Die Liebe, die Dich, liebe Gudrun, und Sie als Familie getragen hat. Die Liebe zugleich, der wir ihn heute in Gott bleibend anvertrauen.

Es ist, was es ist, sagt die Liebe! So haben wir's vorhin gehört. Es ist die Liebe selber, auf die wir heute bauen. Weil Gott die Liebe ist. Und weil niemand aus dieser Liebe je herausfallen kann. Nur die Liebe kann diese absolute Grenze zwischen Leben und Tod aushalten. Und nichts macht diese Grenze so schmerzlich wie eben die Liebe. Aber die Liebe bringt das Leben nicht zum Erlöschen. Sie bringt es bleibend in Sicherheit im Vertrauen auf den, der Gottes Liebe unter uns Hand und Fuß gegeben hat.

So klein, dass es so einfach zu Ende ginge, dürfen wir vom Leben nicht denken. Von dem von Klaus nicht. Auch nicht von unserem Leben. Auch nicht von unserer Liebe. So klein, dass er uns dem Tod überließe für immer, dürfen wir von Gott nicht denken. Das bringt unser Verstummten zum Klingen. Und unser Schweigen zum Reden.

Mit Klaus möchte ich's glauben. Für ihn. Und für uns alle. Weil Gott die Liebe ist. Und weil die Liebe stärker ist als der Tod. Amen.

■ Traugott Schächtele, Schwetzingen

Zu guter Letzt

Das könnte mir gefallen
dass ich den Schöpfer preisen möge,
der alle Dinge lenkt,
den Himmel mit seinen Engeln,
die Luft, die See, ja schlichtweg alles.
Dass ich gern mit Hilfe meiner Bücher
nachsinne über das, was meiner Seele guttut,
eine Weile zum Lobpreis des geliebten Himmels nutze,
mich einen Zeitraum den Psalmen zuwende.
Dass ich Zeit haben möge,
Seetang von den Felsen zu ernten,
oder Gelegenheit zu fischen,
eine Spanne Zeit, die Armen zu speisen,
auch um in meiner Zelle zu sein.
Zeit zum Gebet für das Königreich des Himmels,
für unsere Erlösung wünsche ich mir,
dazu eine Arbeit nicht zu schwer -
das könnte mir gefallen.