

Stellungnahme der Kreissynode Hamm vom 27. April 2001

Stellungnahme des Theologischen Ausschusses im Kirchenkreis Hamm zur Reformvorlage "Kirche mit Zukunft"

1. Würdigung

Wesen und Auftrag der Kirche werden anhand von Matthäus 28, CA VII und der 65. Frage des Heidelberger Katechismus beschrieben. Auf dieser Basis sollen die verschiedenen Bereiche und Arbeitsfelder innerhalb der Kirche reformiert werden. Auf der pragmatischen Ebene ist dies gelungen.

Kirche in ihrem weltlichen Erscheinungsbild will sich den Bedingungen einer modernen Gesellschaft öffnen. Die Analyse bringt eine Kirche im Umbruch zum Vorschein, die eine Anbieterin auf dem Markt der Sinnanbieter darstellt. Als solche muss sie sich der Herausforderung stellen, ihr besonderes Profil zu entwickeln, sich wieder eine relevante Position innerhalb der modernen Gesellschaft zu erarbeiten, sich selber Relevanz zu verschaffen. Dazu bieten die Methoden des Marketing gute Hilfsmittel

Besonders gilt das für den Umgang mit den Mitgliedern.

Mitglieder brauchen als solche Aufmerksamkeit und verschiedene, ihren Bedürfnissen und Lebenssituationen angemessene und ansprechende Angebote.

Aber auch für die Menschen, die in der Kirche beschäftigt sind, sind Strukturen nötig, die durchschaubar sind und kurze Wege bieten, die mit modernen Mitteln der Kommunikation vertraut arbeiten; um einerseits wieder konkurrenzfähig zu werden, d. h. sich den gesteigerten Ansprüchen der Menschen auf Individualisierung und Qualität anzugleichen; und um andererseits mit knapper werdenden finanziellen Mitteln effektiver zu arbeiten. In den Bereichen der Leitung werden endlich auch Begriffe wie Strategie und Zielorientierung im kirchlichen Handeln nicht mehr tabuisiert.

Für den Bereich der Verwaltung werden folgerichtig mehr Transparenz und mehr Dienstleistung erwartet, immer auch hier die Mitgliederorientierung / Kundenorientierung im Blick. Dieses Ausforsten findet dann seine Ausdehnung bis in die regionale Neuordnung von Gemeinden und Kirchenkreisen (Gestaltungsräume).

Wenn dieser Prozess gelingt, geht die Institution Kirche den Weg eines modernen, effektiven Unternehmens, in dem die Menschen Zufriedenheit durch gute Leistung und Personalführung erleben werden.

2. Kritik

Leider reflektiert die Reformvorlage nicht die biblische Verkündigungspraxis, um aus ihr solche Veränderungsbemühungen zu entwickeln. Jesus selber war ja durchaus zielorientiert, klar und in seiner Verkündigung an der Biographie des Einzelnen interessiert. Jesus, die Jünger, Paulus, gingen in die Häuser, auf die Märkte, um die Menschen dort zu treffen, wo sie leben, um in ihre Situation hinein von Heil und Hoffnung, von Vergebung und Nachfolge zu sprechen. Diese Geh-Struktur wieder neu zu kultivieren und sie mit der Komm-Struktur zu verweben könnte die Botschaft des Evangeliums neu ins Gespräch bringen. Diesen Punkt erwähnt die Vorlage (S. 30: "Es gehört zum Auftrag der Kirche, ... diesen Menschen und ihren Glaubensformen nachzuspüren und nachzugehen.").

Dieses Ins-Gespräch-Bringen wird von der VerfasserInnen leider rein pragmatisch umgesetzt. Den Glauben im Gespräch zu halten, bedeutet hier, eine nicht weiter ausgeführte Präsenz kirchlicher Angebote vor Ort bereit zu halten, also eine organisatorische Verbesserung herbeizuführen, ohne jedoch konkret zu diskutieren, welche inhaltliche, theologische, spirituelle Ausrichtung angestrebt wird und wie eine solche Ausrichtung auf dem Boden von CA VII verantwortet werden kann.

Die theologische Grundlage ist mit Matthäus 28 und CA VII sehr schmal und gleichzeitig grundsätzlich angelegt.

Das Evangelium soll allen nahegebracht werden, nicht nur denen, die sich kulturell und intellektuell im Innenbereich der Kirche aufhalten. Kirche ist überall da, wo das Evangelium verkündet und die Sakramente gereicht werden.

Das Augenmerk soll auf die gesamte Gruppe der Kirchenmitglieder, auch auf die am Rand gelenkt werden.

Es fällt aber auf,

- dass die Vorlage unreflektiert von Mitgliedern und nicht von Gliedern (am Leib Christi) spricht,
- dass Spiritualität als wesentliche Lebensäußerung der Kirche weder bei der Mitgliederorientierung, noch für die Menschen, die in der Kirche arbeiten, noch auf den Leitungsebenen, noch in der Verwaltung und auch nicht in den geplanten Gestaltungsräumen in den Blick kommt,
- dass Mitgliederorientierung an manchen Stellen wie Bedürfnisbefriedigung um jeden Preis klingt, obwohl es auf S. 31 heißt: "Mitgliederorientierung bedeutet ... nicht, es den Mitgliedern in allem und jedem recht machen zu wollen. Das Angebot der Kirche ist nicht beliebig." Wenn das Angebot der Kirche nicht beliebig ist, welche Folgen hat das für Angebot und Verkündigung, für Gemeindeaufbau und christliches Leben?
- dass der Zwiespalt, in den uns das Evangelium bringt, nicht diskutiert wird. Christsein in der Welt bedeutet ja nicht, nur lachend und zugewandt den Menschen von Jesus zu erzählen und ihnen die Vorteile dieses "Produktes" zu verkaufen. Hier fehlt die Auseinandersetzung etwa mit 1. Korinther 1 und 2, Römer 12 u.a.m..

Im einzelnen

a) Mitgliederorientierung

"Mitglied" ist ein volkscirchlicher Begriff. Volkskirche bietet Menschen die Möglichkeit, sich auch in einem unverbindlichen Raum aufzuhalten, sich anzunähern und wieder Abstand zu nehmen, gewissermaßen wie im Vorhof des Tempels. Biographisch und / oder religiös kann es nötig und wichtig sein, sich im Randgebiet aufzuhalten und trotzdem dazugehören. Die Bezeichnung "Glieder" impliziert eine viel höhere Verbindlichkeit. Glieder an einem Leib (1. Korinther 12) sind aufeinander angewiesen, können sich nicht einfach gegen den Leib entscheiden ohne dass es einschneidende Folgen hätte. Glieder verkörpern Christus, seinen Leib. Er nimmt Gestalt in ihnen und sie legen Zeugnis ab für die Zuwendung Gottes. In dieser Wortwahl liegt eine theologische Grundentscheidung verborgen, aus der heraus eine moderne Kirche mitgliederorientiert arbeiten und werben kann, alles auf dem Hintergrund der unverbindlichen und freien Entscheidungsmöglichkeit des postmodernen Menschen. Kirche am Markt muss und will einladen, nicht abschrecken. Der Ruf in die Nachfolge, das Handeln und Reden Jesu, wie alle biblische Botschaft, bewirkt aber beides, Einladung und Erschrecken (vgl. z.B. Markus 4,41). Letzteres bleibt in der Vorlage ausgeblendet.

b) Seelsorge und Beratung

Im Bereich der Seelsorge liegt die Zielrichtung folgerichtig auf persönlicher Lebenshilfe, Ermutigung und Annahme. Seelsorge unterscheidet sich aber von allen anderen Formen der Beratung und Therapie. Sie nennt Gott, sie nennt Christus. Dieses Nennen kann durchaus vielfältige Formen haben, findet aber allemal in dem Machtbereich der Liebe Gottes (Josuttis) statt. Thurneysen sprach seinerzeit vom -Bruch der Seelsorge" dem Moment, wo ein Wort von außen in die jeweilige Lebenssituation spricht und mitunter auch Konfrontation hervorruft. Leider ist durch die Klinische Seelsorgeausbildung diese Dimension seelsorgerlichen Handelns in den Hintergrund getreten. Diesem Bruch, der in den Blick kommt, wo es um mein Leben in Christus geht, wo ich mich mit der Gegenwart Gottes in meinem Leben auseinandersetze, müssen wir uns jedoch stellen. Auch moderne, weiterentwickelte christliche Seelsorge geschieht auf der Grundlage von CA VII, auch hier geschehen Verkündigung und sakramentales Handeln (Abendmahl am Kranken-/Sterbebett, aber auch Beichte, Salbung und Segnung, Gebet, biblische Erzählung).

Die Ausführungen auf S. 15 blenden dies aus. Warum? Ist es eine konzeptionelle Entscheidung oder eine nicht ausgesprochene Furcht, als "fromm" eingestuft zu werden? Hier fehlt die theologische Reflektion und eine Qualifizierung dessen, was die Vorlage mit Orientierung bieten- (S. 15) meinen könnte.

c) Kirchliche Verwaltung

Die Kirchliche Verwaltung erfüllt die Kriterien der Kirche nach CA VII wohl nur schwerlich. Verstehen sich die Menschen, die dort arbeiten, über eine wöchentliche Andacht hinaus als Teil der "Gemeinschaft der Heiligen"? Wie würde eine Verwaltung aussehen, wenn sie versuchte, auf der Grundlage des Evangeliums zu arbeiten? Eine solche Identifikation führt in Zwiespältigkeiten hinein, etwa im Bereich von Personalentscheidungen: Menschen, die sich als Schwestern und Brüder verstehen, müssen sich gegenseitig entlassen. Solche Entscheidungen sind mitunter nötig, es gilt aber einen verantwortlichen Umgang damit zu finden. Ethisch-theologische Überlegungen über Marketing-Konzepte hinaus stehen auch hier aus.

d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mitarbeiter/innen pflegen in den Einrichtungen, in denen sie arbeiten (z.B. Kindergarten) keine Spiritualität miteinander - mit den Kindern ja, aber im Team? Die innere Distanzierung und die Ängste, die damit verbunden sind, sind anscheinend so groß, dass sie besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. PfarrerInnen feiern zwar mit der Gemeinde Gottesdienst, aber oft fehlt es an einer Form, miteinander Glauben zu leben, sich mitzuteilen auch in dem, was das eigene geistliche Leben betrifft. Presbyter/innen sagen: Bei den vielen Gremien, Finanzen und Strukturen weiß ich inzwischen gar nicht mehr, warum ich mich mal in der Kirche engagieren wollte. Ich wollte es eigentlich tun, um meinem Glauben Ausdruck zu geben. Seit ich dabei bin, geht das mehr und mehr verloren.

e) Strukturfragen

Der Begriff "Gestaltungsraum" wird rein strukturell ausgelegt. Was soll gestaltet werden? Kirche, Glauben, Gemeinschaft, Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung? Jeder Gestaltungsraum braucht ein geistliches Zentrum, aus dem sich sein Profil entwickeln lässt.

3. Abschluss

Die Reformvorlage lässt ein Grundproblem unberücksichtigt: Die theologische Auseinandersetzung mit dem, was wir weitersagen sollen.

Die Menschen, die in der Kirche arbeiten, müssen ein geistliches Leben entwickeln und gestalten, aus dem heraus die nötige Reform vollzogen werden kann, nicht umgekehrt. In Formen, in denen wir miteinander Glauben teilen, Bibel lesen, Gemeinschaft zu leben versuchen, können wir uns dem Hören neu öffnen und dann aus der uns geschenkten Kraft Wege gehen, die Gott uns weist, wie er es verheilen hat.

Das gilt auch für die Verwaltung, die Pflege gGmbH, für Kindergärten und Gemeindebüros, für Pfarrer/innen-Teams.

Es wäre weiterführend, wieder Formen des Ora et Labora: Bete und arbeite, zu entdecken, um aus dieser Mitte heraus zu handeln und entscheiden - nicht umgekehrt, wie es die Reformvorlage vermittelt.

Beschluss zur Stellungnahme des Theologischen Ausschusses

"Die Kreissynode begrüßt das Anliegen der Reformvorlage, "Leitlinien kirchlicher Arbeit" (zu entwickeln), die sich am Auftrag der Kirche orientieren und zugleich der veränderten Situation in der Gesellschaft Rechnung tragen"

(S. 13). Sie bejaht das Vorhaben, den kirchlichen Auftrag für Menschen im Binnen- wie im Distanzbereich der Kirche effizienter wahrzunehmen (vgl. S. 8). Sie unterstützt den Anspruch, ein klares Profil zu gewinnen, das erkennbar macht, wofür Evangelische Kirche steht (vgl. S. 23).

Auf dem Hintergrund dieser Ziele vermisst sie jedoch die grundlegende theologische Auseinandersetzung mit dem Auftrag der Kirche, aus der alle Veränderungsbemühungen zu entwickeln wären.

- Die schmale und grundsätzliche theologische Basis mit Matthäus 28, CA VII und der Frage 65 des Heidelberger Katechismus - unter Auslassung der Theologischen Erklärung von Barmen - bleibt für die weiteren Kapitel im Wesentlichen folgenlos.
- Der missverständliche Begriff der "Mitgliederorientierung" verschleiert die Aufgabe der Kirche, ihre Mitglieder zu orientieren. Das biblische Verständnis von Gliedern am Leib Christi wird nicht reflektiert - eine folgenreiche theologische Grundentscheidung, die die Verantwortung der Glieder füreinander und die Repräsentation Christi in der Welt durch seine Kirche ausblenden muss.
- Im Blick auf die Mitarbeitenden der Kirche fehlt die inhaltliche Qualifizierung kirchlicher Arbeit, auch hier kommt Spiritualität als wesentliche Lebensäußerung der Kirche nicht in den Blick.
- Die Strukturfragen werden rein pragmatisch verhandelt, der Begriff 1, "Gestaltungsraum" nur strukturell ausgelegt. Ein Gestaltungsraum benötigt jedoch ein geistliches Zentrum, aus dem sich sein Profil entfalten lässt.

Die Kreissynode kritisiert die unzureichende Durchführung einer sorgsam theologischen Grundlegung für alle Kapitel der Reformvorlage und bittet die Kirchenleitung um Überarbeitung.

Eine Reform unserer Kirche, die sich den Erfordernissen der modernen Gesellschaft stellen will, kann nur von der geistlichen Mitte der Kirche her entfaltet werden.

Stellungnahme des Ausschusses für Gesellschaftliche Verantwortung und Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises Hamm zur Strukturvorlage "Kirche mit Zukunft"

Zielperspektiven für eine zukunftsfähige, geschwisterliche Dienstgemeinschaft zu Kapitel IV der Vorlage der Kirchenleitung "Kirche mit Zukunft".

1. Dank und Zustimmung

Die Kreissynode Hamm stimmt den Grundaussagen und der Tendenz des Kapitels IV "Menschen, die in der Kirche arbeiten" zu. Sie ist überzeugt, dass dieses Kapitel wichtige Anregungen im Reformprozess für die Gewinnung zukunftsfähiger Strukturen unserer Kirche enthält. Sie erkennt dankbar die Grundaussage an, dass die je unterschiedlichen Gaben von Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen und Pfarrern keine hierarchische Ordnung begründen, sondern gleichwertige Teilhabe an Sendung und Auftrag der Kirche bedeuten.

Sie begrüßt insbesondere die folgenden Aufgabenstellungen der Reformvorlage:

- Kultur der Förderung, Wertschätzung und Anerkennung
- Beibehaltung eines bestimmten Anteils hauptamtlichen Personals
- Weiterentwicklung der Qualifizierungsmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven
- klare Beschreibung der Arbeitsfelder, Zielsetzungen und Strategien zu ihrer Umsetzung
- klare Personalentwicklung und Schaffung eines durchlässigen kirchlichen Arbeitsmarktes
- effektive Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes

2. Leitende Grundsätze

2.1 Das Evangelium und die Nachfolge Jesu Christi sind auch die Grundlage der kirchlichen Arbeitswelt. Dies wird erkennbar in der wechselseitigen geschwisterlichen Akzeptanz und der Wahrnehmung der kirchlichen Dienstgemeinschaft "unter dem Modus der Gleichberechtigung und nicht dem Modus der Zu- und Unterordnung" (S. 43). Es zeigt sich gleichermaßen in der Fachlichkeit und in der "Corporate Identity" der geleisteten Arbeit. Deshalb kann sich die kirchliche Arbeitswelt nicht nur an Elementen der Personalführung aus dem Bereich der modernen Wirtschaft orientieren, die vor allem auf Effizienz zielen.

2.2 Die starre Ordnung der Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am öffentlichen Dienst ist problematisch. Mittelfristig ist ein kirchliches Besoldungssystem zu entwickeln, das im Gegenüber zur Welt die Eigenständigkeit kirchlicher Arbeit hervorhebt und Flexibilität am Maßstab der Erfordernisse der einzelnen Arbeitsfelder ermöglicht. Eine solche neue Lohn- und Gehaltsgestaltung darf jedoch keineswegs missbraucht werden, um jetzige Einkommen in den verschiedenen kirchlichen Arbeitsfeldern abzusenken.

2.3 "Es gibt zu viele Menschen in der Kirche, die ohne Überprüfung das machen, was sie wollen" (S. 8f.). Das ist weder im Blick auf die Außenwirkung kirchlicher Arbeit noch im Blick auf die geforderte Mitgliederorien-

* "Corporate Identity" lässt sich übersetzen als "gemeinsames Selbstverständnis". Es gibt Antwort auf die Fragen "Wer sind wir?" (Wesen und Auftrag der Kirche), "Wo stehen wir?" (realistische Bestandsaufnahme) und "Wohin wollen wir?" (konkrete Ziele der kirchlichen Arbeit). Die Corporate Identity äußert sich im Erscheinungsbild, in der Kommunikation und im Verhalten.

tierung der Kirche akzeptabel. Für ein deutliches Bild der Kirche in der pluralistischen Gesellschaft ist deshalb zwingend: Es müssen für Ehrenamtliche, Hauptamtliche und Pfarrerinnen/Pfarrer analoge Formen der Zielorientierung, der Qualitätsentwicklung, der Strukturklarheit, der regelmäßigen Evaluation und der Weiterbildung entwickelt werden.

- 2.4 Für die Zukunftsfähigkeit der presbyterialen Ordnung liegt viel daran, das Pfarramt stärker als bisher als pastoralen und seelsorgerlichen Dienst zu profilieren. Dies wird nur gelingen, wenn die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in Verwaltungs- und Leitungsämtern besser als bisher zum Zuge kommen und gefördert werden.

3. Ziele

3.1 Kultur der Förderung, Wertschätzung und Anerkennung

- 3.1.1 Weiterentwicklung der Qualifizierungsmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven, Stärkung und Förderung der christlichen Identität der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter.
- 3.1.2 Weiterentwicklung der Qualifizierungsmöglichkeiten, Stärkung und Förderung der christlichen Identität der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter.
- 3.1.3 Entwicklung von Einführungen in und Verabschiedung aus hauptamtlicher und ehrenamtlicher Tätigkeit in der Kirche.

3.2 Personalentwicklung

- 3.2.1 Entwicklung einer Personalplanung in Verzahnung mit dem Kirchenkreis Unna und unter Einbeziehung der Mitarbeitervertretungen.
- 3.2.2 Schaffung eines innerkirchlichen, durchlässigen Arbeitsmarktes im Gestaltungsraum Hamm/Unna.

3.3 Einführung der Selbstevaluation aller kirchlichen Arbeitsgebiete und aller Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen und Pfarrerinnen/Pfarrer.

Voraussetzung hierzu ist eine klare Zielkonzeption im Sinne der strategischen Leitung und Personalführung (vgl. S. 56 f.)

3.4 Schaffung einer Position im kreiskirchlichen Haushalt für Weiterbildungsmaßnahmen von Ehrenamtlichen.

Aus dieser Position sollen Fort- und Weiterbildung von Ehrenamtlichen auf der Gemeindeebene bezuschusst werden.

- 3.5 Entwicklung und Pflege einer Corporate Identity der Kirchengemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises.

4. Problemanzeigen

- 4.1 Zielvereinbarungen können nur mit dem Dienstvorgesetzten getroffen werden. Aber: Muss auch das Evaluationsgespräch mit dem Dienstvorgesetzten geführt werden?
Welche Alternativen lassen sich denken?
Soll ein qualifizierter Moderator eingesetzt werden?
- 4.2 In welcher Form können Zielvereinbarungen festgehalten werden?
- 4.3 Wie gehen die Ergebnisse der Gespräche in die Personalplanung ein?
- 4.4 Welche Sanktionen sind in der Kirche vertretbar?
Kann auf ein Sanktionssystem verzichtet werden?
- 4.5 Was genau heißt "Leistungsprinzip" (S. 51) im pfarramtlichen Dienst? Wie ist es evaluierbar? Mit welchen Konsequenzen?

5. Abschluss

Der Kreissynodalvorstand wird beauftragt, im Sinne einer Erprobungsphase bis zur Sommersynode 2002 erste Schritte zur Realisierung dieses Beschlusses (Ziele, Abschnitt 3) auf den Weg zu bringen. Der Superintendent wird gebeten, in seinen künftigen Jahresberichten die Synode über den Stand der Realisierung zu informieren.

Beschluss zur Stellungnahme des Ausschusses für Gesellschaftliche Verantwortung und Öffentlichkeitsarbeit

Die Kreissynode Hamm stimmt dem Grundanliegen des Kapitels IV "Menschen, die in der Kirche arbeiten" der Reformvorlage "Kirche mit Zukunft" grundsätzlich zu. Sie erkennt dankbar die Grundaussage an, dass die unterschiedlichen Gaben von Ehrenamtlichen, Nebenamtlichen, Hauptamtlichen und Pfarrerinnen/Pfarrern keine

hierarchische Ordnung begründen, sondern im Rahmen der geschwisterlichen Dienstgemeinschaft gleichwertige Teilhabe an Sendung und Auftrag der Kirche bedeuten. Sie begrüßt die Aufforderung, in allen Arbeitsfeldern der Kirche eine Kultur der Förderung, Wertschätzung und Anerkennung zu etablieren. Sie unterstützt das Vorhaben, durch strategische Leitung, Personalplanung, Qualifizierungsmaßnahmen und Evaluation in allen Arbeitsbereichen das Prinzip der Zielorientierung einzuführen. Die Kreissynode gibt jedoch zu bedenken, dass diese Zielorientierung nur auf der Grundlage eines gemeinsamen Selbstverständnisses möglich ist, das in den Gemeinden, Kirchenkreisen, Einrichtungen und Diensten und auch in der Landeskirche gemeinsam mit den Mitarbeitern zumeist erst noch zu entwickeln ist. Eine solche evangelische "Corporate Identity" ist in Leitbildern festzuhalten und im Erscheinungsbild, in der Kommunikation sowie im Verhalten der Kirche und ihrer Mitarbeiter umzusetzen.

I.

Die Kreissynode beauftragt den Kreissynodalvorstand, in einer Erprobungsphase bis zur Sommersynode 2002 im Kirchenkreis Hamm das Prinzip der Zielorientierung insbesondere durch folgende erste Schritte auf den Weg zu bringen:

- Umsetzung einer Kultur der Förderung, Wertschätzung und Anerkennung durch:
 - a. Weiterentwicklung der beruflichen Perspektiven der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter, Weiterentwicklung der Qualifizierungsmöglichkeiten sowie Stärkung und Förderung der christlichen Identität der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter.
 - b. Einführungen in und Verabschiedungen aus hauptamtlicher und ehrenamtlicher Tätigkeit in der Kirche.
- Umsetzung einer gesteuerten Personalentwicklung durch:
 - a. Entwicklung einer Personalplanung in Verzahnung mit dem Kirchenkreis Unna.
 - b. Schaffung eines innerkirchlichen, durchlässigen Arbeitsmarktes im Gestaltungsraum Hamm/Unna.
- Einführung einer Kultur der Zielorientierung und Selbst-Überprüfung aller kirchlichen Arbeitsgebiete und aller Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen und Pfarrerinnen/Pfarrer.
- Schaffung einer Position im kreiskirchlichen Haushalt für Weiterbildungsmaßnahmen von Ehrenamtlichen, um deren Fort- und Weiterbildung auf der Gemeindeebene zu bezuschussen.
- Entwicklung und Pflege einer Corporate Identity der Kirchengemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises.

II.

Die Kreissynode Hamm kritisiert, dass "Kirche mit Zukunft" die Frage nach der "Corporate Identity", dem gemeinsamen evangelischen Selbstverständnis nicht stellt und sich stattdessen mit der Einführung eines modischen "Corporate Design" begnügt. Sie bittet die Kirchenleitung, einen Prozess zur Entwicklung und Pflege einer "Corporate Identity" in der Evangelischen Kirche von Westfalen einzuleiten, um auf dieser Grundlage die zu Recht in Kapitel IV der Reformschrift geforderte Zielorientierung der kirchlichen Arbeit in allen ihren Arbeitsfeldern voran zu treiben.

Stellungnahme des Strukturausschusses des Kirchenkreises Hamm zur Strukturvorlage -Kirche mit Zukunft-

1. Einleitung

Aufgabe des Strukturausschusses war es, die Stellungnahmen der Kirchengemeinden auszuwerten und auf dem Hintergrund dieser Auswertung zu einer eigenen Stellungnahme zu gelangen. Da auch der Ausschuss für Gesellschaftliche Verantwortung und Öffentlichkeitsarbeit sowie der Theologische Ausschuss zu einer Bewertung von "Kirche mit Zukunft" aufgefordert waren, richtet sich das Augenmerk des Strukturausschusses vor allem auf die Fragen im engeren Sinn.

2. Grundlegende Strukturänderungen

2.1. Deckungsgleichheit kirchlicher und kommunaler Grenzen

Grundlegendes Strukturkriterium von "Kirche mit Zukunft" ist der Grundsatz der Deckungsgleichheit kirchlicher und kommunaler Grenzen (S. 71). Dieses Kriterium gilt gleichermaßen für die Grenzen von Kirchenkreisen wie von einzelnen Kirchengemeinden. Für den Kirchenkreis Hamm bedeutet das, dass die Kirchengemeinden Ahlen, Bockum-Hövel, Hilbeck und Sendenhorst ganz oder teilweise an die jeweils benachbarten Kirchenkreise abgegeben werden sollen. Begründung hierfür sind die von den anderen Bereichen des Kirchenkreises Hamm abweichenden Strukturdaten in bezug auf Diasporasituation und Fläche (S. 87). Nicht in der Vorlage direkt angesprochen, aber auch zu nennen ist die Kirchengemeinde Werne. Als Gestaltungsraum für die Zusammenarbeit von Kirchenkreisen ist der Gestaltungsraum Hamm-Unna vorgesehen (S. 85).

2.1.1. Stellungnahmen der betroffenen Gemeinden

Die Stellungnahmen der betroffenen Gemeinden fallen unterschiedlich aus. Grundsätzlich in Frage gestellt wird das Kriterium der Deckungsgleichheit kirchlicher und kommunaler Grenzen, da auch die vergleichbare kommunale Gebietsreform in den 70er Jahren keinen Gewinn an Effizienz, sondern nur eine Verstärkung der Bürokratie und Bürgerferne gebracht hat. Hier liegt die Beweislast bei den Befürwortern (Heessen).

Die Kirchengemeinde Ahlen gehört kulturell zum östlichen Ruhrgebiet und lehnt eine Umgliederung in den Kirchenkreis Münster ab. Begründet wird das Verbleiben von Ahlen beim Kirchenkreis Hamm mit der verkehrsräumlichen Lage, den infrastrukturellen Bezügen, der kirchengeschichtlichen Herkunft sowie der kulturellen, wirtschaftlichen und bevölkerungspolitischen Orientierung im östlichen Ruhrgebiet.

Sendenhorst als ehemalige Tochtergemeinde Ahlens gehört kommunalpolitisch zu drei unterschiedlichen Kreisen des südlichen Münsterlandes. Die Gemeinde favorisiert einen Verbleib beim Kirchenkreis Hamm unter der

Maßgabe, die Verbindung zur ehemaligen Muttergemeinde Ahlen neu auszubauen. Vorstellbar ist die Abgabe des Gemeindeteils Enniger an die Kirchengemeinde Ennigerloh des Kirchenkreises Gütersloh.

Die Kirchengemeinde Bockum-Hövel favorisiert eine Stärkung ihrer vier Pfarrbezirke in Bockum-Hövel als Stadtteilgemeinde. Für den Pfarrbezirk Herbern-Walstedde ist ein Gemeindeverbund mit den Kirchengemeinden Ascheberg und Drensteinfurt denkbar.

Die Kirchengemeinde Hilbeck gehört kommunal zur Stadt Werl. Erschwert wird die Situation der Kirchengemeinde durch ihre Größe von nur 770 Gemeindegliedern (vgl. die Sollzahlen auf S. 73). Hilbeck wünscht den Verbleib im Kirchenkreis Hamm und beabsichtigt, die eigene Gemeindegliederzahl durch Übernahme angrenzender Gemeindegebiete auf rund 2.000 Gemeindeglieder zu vergrößern.

Die Kirchengemeinde Werne spricht sich mit ähnlichen Argumenten wie Ahlen für einen Verbleib im Kirchenkreis Hamm aus.

2.1.2. Stellungnahme des Strukturausschusses

Der Kirchenkreis Hamm ist geprägt durch den Bergbau und die Industrialisierung des östlichen Ruhrgebiets. Aufgrund dieser äußeren Strukturen bietet sich als struktureller Gestaltungsbereich der Gestaltungsraum Hamm-Unna an. Hier wird derzeit auf den Arbeitsgebieten Diakonie, Verwaltung und Synodale Dienste "ausgelotet" welche bisher getrennt voneinander stattfindenden, in der Sache übereinstimmende Aufgaben zukünftig gemeinsam kooperativ und koordinierend erledigt werden können. Auch die Kreissynodalvorstände beider Kirchenkreise führen bereits Gespräche unter diesen Gesichtspunkten. Eine Fusion der Kirchenkreise Hamm und Unna scheidet schon wegen der derzeitigen Größe der beiden Kirchenkreise aus.

Das von Kirche mit Zukunft vorgegebene Kriterium der Übereinstimmung kommunaler und kirchlicher Grenzen darf nicht unkritisch übernommen werden. Die Kirche sollte aus Fehlern der kommunalen Reform lernen, anstatt sie zu wiederholen.

Der Strukturausschuss lehnt eine "Zerschlagung" des Kirchenkreises Hamm ab und unterstützt die Kirchengemeinden Ahlen und Werne aufgrund der von ihnen angeführten Argumente darin, im Kirchenkreis Hamm zu bleiben.

Offen bleibt die Situation in Hilbeck: Von der kommunalen und räumlichen Lage her ist Hilbeck eindeutig nach Werl hin orientiert. Der Vorschlag, Hilbeck auf nahezu die dreifache Größe zu erweitern, ist unrealistisch. Hier sollte die Option offengehalten werden, Hilbeck an den Kirchenkreis Soest anzugliedern bzw. später - unabhängig von der Frage nach der Kirchenkreiszugehörigkeit - als halbe Pfarrstelle weiterzuführen. Zu prüfen ist auch, inwieweit eine pfarramtliche Verbindung mit der Kirchengemeinde Werl möglich ist. Beachtet werden sollte bei allen Überlegungen, dass Hilbeck eine Gemeinde mit reformierter Tradition ist.

Der Strukturausschuss unterstützt die Überlegung der Kirchengemeinde Bockum-Hövel, den Gemeindeteil Herbern-Walstedde in den o.g. Gemeindeverbund zu überführen. Auf längere Sicht würde Herbern-Walstedde dann Teil des Kirchenkreises Münster.

Die Kirchengemeinde Sendenhorst ist als einpfarrstellige Kirchengemeinde in bezug auf die räumliche Ausdehnung und die Zahl der Predigtstätten eindeutig zu groß. Unter der Voraussetzung, dass Sendenhorst wie geplant beim Kirchenkreis Hamm bleibt, wird über eine Verkleinerung der Gemeinde durch Abgabe des Gemeindeteils Enniger an den Kirchenkreis Gütersloh zur Zeit nachgedacht.

2.2. Aufgabe von Einzelpfarrstellen

In der Vorlage sind mindestens zwei Pfarrstellen pro Kirchengemeinde vorgesehen (S. 71). Einzelpfarrstellen befinden sich im Kirchenkreis Hamm vor allem im Hammer Süden (Berge, Hilbeck, Rhynern-Drechen, Westtünen) sowie im Osten (Braam-Ostwennemar, Uentrop, Werries). Zu nennen sind auch die Kirchengemeinden Pelkum und Sendenhorst.

2.2.1. Stellungnahmen der Gemeinden

Eine grundsätzliche Aufgabe von Einzelpfarrstellen erfährt einhellige Ablehnung. Hier drängt sich der Verdacht auf, dass die Zusammenlegung von Einzelpfarrstellen zu größeren Einheiten in erster Linie der Vereinfachung von Pfarrstellenreduzierungen dient. Nicht nur die betroffenen Gemeinden lehnen eine zwangsweise Zusammenlegung mit benachbarten Kirchengemeinden ab; auch die Kirchengemeinde Wiescherhöfen betont, dass ein solches Vorgehen den Erosionsprozess von Kirche beschleunigen kann. Positiv aufgenommen wird der Vorschlag der Vernetzung von Einzelpfarrstellen und der engen Zusammenarbeit auf bestimmten Arbeitsfeldern mit Nachbargemeinden. Gewarnt wird davor, in der Kirche die Fehler der Wirtschaft in bezug auf Fusionen zu wiederholen; Fusionen wurden teilweise wieder rückgängig gemacht, da die erhofften Synergieeffekte ausblieben.

2.2.2. Stellungnahme des Strukturausschusses

Betrachtet man die Entwicklung der Pfarrstellen im Kirchenkreis Hamm in den letzten 40 Jahren, so verläuft diese Entwicklung nur bis etwa 1975 parallel zur Bevölkerungsentwicklung: Wo durch Anwachsen der Bevölkerung in den städtischen Ballungsräumen neue Pfarrstellen nötig wurden, wurde die Zahl der Pfarrbezirke im Laufe der Jahre erhöht und der Gemeindegliederentwicklung angepasst (Zahlenbeispiele Gemeindeglieder/Pfarrstellen von 1961: Hamm 26.000 / 7, Heessen 6.900 / 2, Mark 3.900 / 1). In den 70er Jahren begann die Gemeindegliederzahl zurückzugehen. Da das Kirchensteueraufkommen trotz rückläufiger Gemeindegliederzahlen wuchs, unterblieb eine Verringerung der Pfarrbezirke bzw. Gemeinden. Der wachsende Wohlstand führte zu einer Stadt-Land-"Flucht" die ein Anwachsen von Kirchengemeinden vor allem im Hammer Süden und Osten bewirkte und u.a. die Errichtung der Kirchengemeinde Westtünen zur Folge hatte. Die Stadt-Land-Bewegung ist auch heute noch im Gange.

Es leuchtet ein, dass in den von starkem Gemeindegliederrückgang betroffenen städtischen Kirchengemeinden die Pfarrstellenzahl zurückgefahren werden musste und muss. Eine zwangsweise Zusammenlegung von stabi-

len und teilweise noch heute wachsenden Einzelpfarrstellen ist dagegen inhaltlich nicht zu begründen, zumal die Austrittsquote in den Einzelpfarrstellen deutlich geringer ist als die in größeren Gemeinden. Hier liegt der Verdacht nahe, dass u.a. das neue Finanzausgleichsgesetz Vater oder Mutter des Gedankens ist (vgl. S. 77). Der Strukturausschuss lehnt deshalb eine grundsätzliche Aufgabe von Einzelpfarrstellen ab. Er empfiehlt den unter 2.2. genannten Gemeinden, über Kooperationen, Gemeindeverbände und pfarramtliche Verbindungen nachzudenken.

2.3. Gemeindebüros

Nach den Vorstellungen von "Kirche mit Zukunft" ist "an die Vorhaltung von Pfarrbüros für jeden Pfarrbezirk grundsätzlich nicht gedacht" (67). Unklar bleibt die Situation in Einzelpfarrstellen, zumal diese nach Ansicht der landeskirchlichen Vorlage auf Dauer keinen Bestand haben sollen.

2.3.1. Stellungnahmen der Gemeinden

Vier Gemeinden thematisieren die Gemeindebüros. Speziell die Einzelpfarrstellen betonen die Vorteile ortsnaher Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben. Da sowohl Räumlichkeiten als auch Büroausstattungen von Gemeindebüros vorhanden sind, sollten diese Büros um der Gemeindegliedernähe willen nicht unnötigerweise zusammengelegt werden. Wünschenswert erscheint allerdings, dass die Arbeit in den Gemeindebüros einer Region durch eine gemeinsame, qualifizierte Verwaltungskraft wahrgenommen wird.

2.3.2. Stellungnahme des Strukturausschusses

Als Folge der Ablehnung einer grundsätzlichen Abschaffung von Einzelpfarrstellen sollten auch die Gemeindebüros nicht aufgegeben werden. Speziell in flächenmäßig großen Pfarrstellen ist ein gut erreichbares Gemeindebüro unverzichtbar (die Kirchengemeinde Rhynem-Drechen hat beispielsweise etwa die doppelte Fläche der gesamten Kirchengemeinde Hamm). Auf der Ebene der Gemeinden muss je nach den örtlichen Gegebenheiten die Aufgabenzuordnung zu den Gemeindebüros geprüft werden.

Der KSV wird gebeten, zur Problematik der Arbeitsplatzbeschreibung, Besetzung und Besoldung Stellung zu beziehen.

3. Mitgliederorientierung

3.1. Stellungnahme der Gemeinden

In fünf von neun Stellungnahmen wird die Aufnahme dieses Punktes begrüßt und als positiv empfunden. Kritik an dem Begriff Mitgliederorientierung kommt aus drei Gemeinden. Eine theologische Begründung für die Ablehnung dieses Begriffes liefern die Kirchengemeinden Westtünnen und Wiescherhöfen. Westtünnen bezeichnet ihn als unglücklich, da sich die Kirche allein an Jesus Christus zu orientieren habe. Ähnlich argumentiert Wiescherhöfen: Man spreche lieber von Gemeindegliedern, die sich an Christus als dem Haupt orientieren. Es gehe nicht darum, alle Wünsche von Mitgliedern zu erfüllen und möglichst viele Kunden- zufrieden zu stellen, sondern Gemeindeglieder wahrzunehmen in ihrem Anspruch auf Gottes Wort. Die Kirchengemeinde Heessen kritisiert, dass die Aufgabe von Kirche, ihre Mitglieder zu orientieren, völlig außer Acht gelassen werde: Mit Recht erwarten die Menschen von der Kirche Richtung, Orientierung und Halt für ihre Lebensfragen und nicht umgekehrt.

3.2. Stellungnahme des Strukturausschusses

Das Kapitel 3 von "Kirche mit Zukunft" enthält viele positive Ansätze für den Umgang mit den Gemeindegliedern. Einige Gemeinden haben bereits in der Vorlage gemachte Vorschläge in ihrer Gemeindegemeinde umgesetzt oder sind dabei, sie umzusetzen.

Der Strukturausschuss verweist auf das von vielen Gemeinden genannte theologische Defizit des Begriffs Mitgliederorientierung.

4. Mitarbeiter

4.1. Stellungnahme der Gemeinden

4.1.1. Ehrenamtliche Arbeit

Die Aufwertung der ehrenamtlichen Arbeit wird insgesamt begrüßt, sie sollte jedoch durch Begleitung, Fortbildung und Auslagererstattung stärker gefördert werden (Westtünnen); Anerkennung, Weiterbildung und Akzeptanz eines Engagements auf Zeit seien notwendig (Uentrop).

Befürchtet wird eine Bürokratisierung (Heessen). Die an Wirtschaftsmodellen orientierten Qualifikationsforderungen scheinen für ehrenamtliche Arbeit unrealistisch (Rhynern-Drechen). Zudem dürfe ehrenamtliche Arbeit nicht zu einem Argument gegen Haupt- und Nebenamtlichkeit gemacht werden.

4.1.2. Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Alle kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen unter dem Verkündigungsauftrag (Heessen), darum sollte schon bei der Einstellung von Hauptamtlichen auch ihre kirchliche Anbindung beachtet werden (Westtünnen). Die Hauptamtlichen selbst vermissen eine stärkere Unterstützung in dem Bemühen, ihre kirchliche Identität zu stärken und einzubringen. Vor allem aber müsse die Personalentwicklung und Personalpolitik entschieden vorangetrieben werden. Sehr großer Wert wird auf die Weiterentwicklung der Qualifizierungsmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven gelegt (Arbeitsgemeinschaft "Hauptamtliche kirchliche Mitarbeiter").

Vermisst wird eine stärkere Berücksichtigung der nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Wiescherhöfen); beklagt wird - bezogen auf den Seitenumfang der Vorlage - die Ungleichbehandlung zwischen Pfarrern und hauptamtlichen Mitarbeitern (Arbeitsgemeinschaft Hauptamtliche).

4.1.3. Reform des Pfarrbildes

Zu diesem Punkt gibt es viele kritische Rückmeldungen aus den Gemeinden: Die negative Darstellung des Pfarverbandes in der Reformvorlage entspricht nicht den Gemeindeerfahrungen und ist so nicht akzeptabel (Bönen und Flierich). Eine unbegrenzte Ausweitung des Aufgabenprofils bei gleichzeitigen Gehaltseinbußen ist weltfremd (Heessen). Der Katalog der Kompetenzanforderungen ist unerreichbar und widerspricht dem neutestamentlichen Verständnis, nach dem die Fülle der Gaben nicht einer Einzelperson, sondern der ganzen Gemeinde als einer sich ergänzenden Gemeinschaft verliehen wird (Westtünnen).

Gerügt wird der landeskirchliche Umgang mit dem pfarramtlichen Nachwuchs (Heessen). Ein Anforderungsprofil für angehende Pfarrerrinnen und Pfarrer und die Maßstäbe der Eignung müssten bereits mit Beginn des Studiums geklärt werden (Sendenhorst).

Die Empfehlung zum Pfarrstellenwechsel nach 10 Jahren wird allgemein als familienfeindlich eingeschätzt. Es dürfe nur behutsam davon Gebrauch gemacht werden, auf keinen Fall als Zwang (Heessen, Sendenhorst, Westtünnen). Demgegenüber wird auf die Vertrautheit, Verlässlichkeit und Kontinuität einer langjährigen Arbeit in der Gemeinde verwiesen. So betont die Kirchengemeinde Berge: Die Gemeinde hat gute Erfahrung mit Pfarrern gemacht, die über einen längeren Zeitraum prägend das kirchliche Leben gestaltet haben.

4.2. Stellungnahme des Strukturausschusses

Eine Pflicht zum Stellenwechsel nach 10 Jahren ist grundsätzlich skeptisch zu beurteilen. Der Strukturausschuss empfiehlt, die Fort- und Weiterbildung der Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen einschließlich der Pfarrerrinnen und Pfarrer zu ermöglichen und ausdrücklich zu fördern.

5. Leitung .

5.1. Stellungnahme der Kirchengemeinden

Alle Kirchengemeinden, die sich zu dieser Frage geäußert haben, plädieren für eine Beibehaltung der presbyterial-synodalen Ordnung.

Zum Leitungshandeln äußern sich zwei Gemeinden ausführlich: Von der Kirchengemeinde Heessen wird das Anliegen der Vorlage, wirkungsvolles strategisches und konzeptionelles Leitungshandeln auf allen Ebenen einzufordern und zu stärken, begrüßt. Abgelehnt werden die Einführung einer neuen Leitungsstruktur sowie die Überlegung, allen leitenden Gremien eine Geschäftsführung zuzuordnen.

Die Kirchengemeinde Rhynern-Drechen hält dagegen eine Einrichtung von Geschäftsführungen bei Presbyterien, Ausschüssen u.a. für durchaus sinnvoll, um eine bessere Handlungsfähigkeit der Gremien zu erreichen. Vorstellbar ist auch, dass der Vorsitz im Presbyterium bei größeren Gemeinden nicht automatisch wechselt, sondern besonders befähigte Vorsitzende per Wahl für einen noch festzulegenden Zeitraum benannt werden.

5.2. Stellungnahme des Strukturausschusses

Der Strukturausschuss hält grundsätzlich an der presbyterial-synodalen Ordnung fest. An der Wahrnehmung des Leitungshandels innerhalb der presbyterial-synodalen Ordnung ist weiter zu arbeiten.

Beschluss zur Stellungnahme des Strukturausschusses

Der Kirchenkreis Hamm ist bereit, Kooperationsmöglichkeiten mit dem Kirchenkreis Unna zu suchen. Abgelehnt wird der in der Vorlage "Kirche mit Zukunft" gemachte Vorschlag, die Kirchenkreisgrenzen zu ändern: Die Kirchengemeinden Ahlen, Bönen, Sendenhorst und Werne haben begründet dargelegt, dass sie Teil des Kirchenkreises Hamm bleiben wollen. Gesprächsbedarf besteht in Bezug auf die Kirchengemeinde Hilbeck sowie den Gemeindeteil Herbern-Walstedde der Kirchengemeinde Bockum-Hövel und dem Gemeindeteil Enniger der Kirchengemeinde Sendenhorst.

Das Kriterium der Deckungsgleichheit kirchlicher und kommunaler Grenzen muss im Einzelfall hinterfragbar bleiben. Wo gewachsene kirchliche Strukturen stärker sind als kommunale Bindungen, muss auch von der Deckungsgleichheit abgesehen werden können.

Bei Gemeinden mit nur einer Pfarrstelle ist auf Größe und Prägung der Gemeinde zu achten und zu fragen, welche Formen nachbarschaftlicher Zusammenarbeit für alle Beteiligten von Vorteil sind. Der Kirchenkreis lehnt es ab, Einzelfarrstellen grundsätzlich aufzuheben, da gerade sie oft für ein hohes Maß an kirchlicher Identifikation stehen.

Gemeindebüros können nur dann ihre Funktion überzeugend wahrnehmen, wenn sie dezentral angelegt sind. Eine generelle Zentralisierung der Gemeindebüros wird deshalb nicht befürwortet.

Den Rat zum Stellenwechsel nach 10 Jahren lehnt der Kirchenkreis ebenfalls ab. Schon bisher ist ein Stellenwechsel möglich, wenn er für die Amtsausübung notwendig und sinnvoll ist. Viele Gemeinden haben dagegen positive Erfahrungen mit Pfarrstelleninhabern gemacht, die über einen längeren Zeitraum die Gemeindegliederung verlässlich geprägt haben.

Bei alledem ist die presbyterial-synodale Ordnung unserer Kirche mit ihrer Verhältnisbestimmung der Leitungsebenen unbedingt zu wahren.