

Stellungnahme des Kirchenkreises Lübbecke zum Reformprozess der EKvW als einer „Kirche mit Zukunft“

In unserem Selbstverständnis als Teil der ecclesia semper reformanda begrüßen wir die Initiative der Kirchenleitung, einen breiten Reflektions- und Reformprozess über Wesen, Aufgaben und Organisationsstrukturen der EKvW für ihre Zukunft in Gang gesetzt zu haben. Die Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“ ist im Kirchenkreis Lübbecke mit grundsätzlichem Wohlwollen und Interesse entgegengenommen worden. In Gemeinden wurde und wird sie durch die Presbyterien und auf Kirchenkreisebene in verschiedenen Ausschüssen und Konventen diskutiert und bedacht. Die durch die Vorlage geleistete und grundlegende Vorarbeit hat zu Reaktionen von radikaler Ablehnung bis zu bestätigender Akzeptanz in zahlreichen Details geführt. Auf jeden Fall haben sich Presbyterien und Arbeitsbereiche - durch „Kirche mit Zukunft“ angeregt oder auch provoziert - auf den Weg gemacht, ihr Selbstverständnis als „Kirche vor Ort“, ihre Aufgabenstellungen als „Gemeinde“ und ihre Vernetzung und Teilhabe im Kirchenkreis und der EKvW zu reflektieren. Es gibt Bereitschaft, diese Aspekte – wo notwendig – zu erneuern. Dabei sehen wir in Veränderung an sich noch keinen Lösungswert für die konkreten Fragen und Probleme unserer Kirchen.

Für uns sind die 15 in der Vorlage definierten Zielorientierungen nachvollziehbar und wir heißen sie im Großen und Ganzen gut. Die theologische Grundlegung für die Reformarbeiten erscheint uns insgesamt sehr minimal. Da ist es gut, dass „Kirche mit Zukunft“ mit dem Ausrufezeichen des Missionsbefehls Mt. 28 einsetzt und unter Punkt 10 als Ausblick explizit mit dem Ausdruck von Hoffen, Gebet und einem Glaubensbekenntnis zur „Kirche als den Einen, lebendigen Leib Christi“ einen Doppelpunkt setzt. Wir haben den Wunsch, dass das Vorlagenpapier nicht mehr und nicht weniger als ein erster Anstoß für die tatsächlich notwendige Reformarbeit ist, an der wir mittel- und langfristig mitarbeiten wollen. „Kirche mit Zukunft“ kann in sich das zu erreichende Endergebnis noch nicht sein. Ihre Managementsprache und starke Ökonomieorientierung schaffen Blockaden und Ängste, weil sie die Befürchtung nähren, wir würden nur noch als eine konsumentenorientierte Organisation überleben können. Dabei besitzen wir das, worum uns Wirtschaftsunternehmen beneiden: wir haben eine corporate identity; sie ist die des corpus Christi. Von ihm her ist unser Selbstverständnis mehr als das einer lernenden Organisation. Wir verstehen Kirche vielmehr als vielgliedrigen Organismus, dessen Glieder und Organe koordiniert arbeiten sollen. Erst hier setzt die Notwendigkeit optimaler Organisationsstrukturen ein.

I. Den Grunddefinitionen kirchlicher Arbeitsfelder durch die Bereiche Zeugnis, Gottesdienst, Dienst und Gemeinschaft (KmZ 1.3) schließen wir uns an. Auch die Darstellung konkreter Arbeitsbereiche in den Unterpunkten findet Zustimmung. Wir wollen unsere kirchliche Arbeit überprüfen an Hand der sehr treffenden Situationsanalyse (KmZ 2) und bemühen uns, Veränderungen zeit- und den Menschen gerechter werdend durchzuführen, so wie wir die Notwendigkeit sehen. Eine Veränderung kritischer Ist – Zustände wird in der Regel in Zeiten finanzieller und gesellschaftlicher Unangegriffenheit nicht geleistet. Darum wollen wir gerade die Situation gesellschaftlichen Infragegestellenseins und nicht unbegründeter demographischer Sorgen als sehr bewusste Chance wahrnehmen, auch die Arbeit unserer Kirche als „Institution vor Ort“ zu verbessern.

Zwar postuliert „Kirche mit Zukunft“ dazu das Wachsen - Wollen gegen den Trend bei gleichzeitiger Forderung nach mehr Profil, bleibt uns aber konkrete Umsetzungsbeispiele, die wir übernehmen könnten, schuldig. Uns stellt sich z. B. die Frage, ob die Arbeit für und mit Kindern und Jugendlichen in Kindergarten, Schule, Gottesdienst und Jugendgruppen zum beliebigen Profil dieser oder jener Gemeinde werden kann, oder ob sie zum genuinen Selbstverständnis von Kirche gehört. Mit unserem Synodalen Jugendausschuss sind wir des weiteren „verwundert, dass der Kirchenleitung in Zusammenhang wichtiger Zukunftsfragen die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und die Konfirmandenarbeit“ in „Kirche mit Zukunft“ nur wenige Zeilen wert ist. Selbstkritisch fragen wir uns aber auch nach unserer eigenen Umsetzung der landessynodalen Beschlüsse zum Thema Konfirmanden- und Jugendarbeit aus 1997. Diese Beispiele mögen verdeutlichen: Wir wollen nicht, dass im Rahmen einer propagierten Mitgliederorientierung ein Rangstreit einzelner Gruppen unter dem Deckmantel von Strukturüberlegungen ausbricht. Vielmehr brauchen wir einander gerade in diesen Zeiten und streben Verständigung über gemeinsame Ziele unserer Kirche – Seins im Kirchenkreis Lübbecke an. Wir versprechen uns, dass eine vorherige theologische Ortsbestimmung die Schaffung für bessere Gemeinschaftsstrukturen vor Ort und im Kirchenkreis befördern wird.

Wir sind dankbar, aus unserer Mitte heraus auf die Kundgebung der 9. Synode der EKD gewiesen zu sein: „Reden von Gott in der Welt – Der missionarische Auftrag der Kirche an der Schwelle zum 3. Jahrtausend“. In Fortsetzung der Reformarbeit wollen wir sie in den Mittelpunkt unserer Beratungen auf der nächsten Kreissynode im September 2001 stellen.

Wir sind uns schon jetzt darin einig, dass die Reformvorlage mit ihrem Vorschlag zur Zusammenlegung bisher selbständiger Kirchengemeinden für den ländlichen Raum am Ziel einer guten Mitgliederorientierung vorbeischießt. Was für Einzelpfarrstellen und Kirchengemeinden in den Ballungsgebieten der Großstädte schon längst hätte geboten sein müssen, würde in unserer Region nur die Identität der Menschen mit ihrer Kirche zerstören. Ortsgemeinde ist hier geistliche und zugleich familiäre, kommunale und kulturelle Heimat und Orientierungspunkt für die Menschen. Zu mehr Kooperationen in einer Art gemeindlicher Gestaltungsräume besitzen wir große Bereitschaft auf allen Ebenen.

II. In unserer Kirche leisten drei Gruppen von Menschen Arbeit und Dienst. Es sind dies die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die neben- und hauptamtlichen. Mit den Ehrenamtlichen ist der Kirche ein besonderer Schatz an geistlicher Kraft, mitmenschlichen Engagements und enormen materiellen Vermögens gegeben. Neben den langfristig Mitarbeitenden sollten wir auch denen Aufmerksamkeit und Möglichkeiten geben, die nur punktuell in Projekteinheiten mitmachen können oder wollen. Ehrenamtliche und ihre Arbeit dürfen ausgesprochene Würdigung erwarten im Rahmen einer womöglich noch auszubauenden Kultur der Anerkennung. Ehrenamtliche Arbeit ist und muss nicht selbstlos sein. Außerdem haben die Mitarbeitenden das Recht auf sicheren Grund gestellt zu sein. Neben die selbstverständliche Erstattung von Auslagen und angemessenem Versicherungsschutz gehört die Ermöglichung und Motivierung zu Aus- und Fortbildung durch die Kirche. Auch sind die Ehrenamtlichen in die Teams einzubeziehen, die Konzepte und Leitbilder für die Gemeinden entwickeln und auch begleiten. Kooperation zwischen Ehren- und Hauptamtlichen soll bei uns selbstverständlich sein. Für ehrenamtliche Arbeit darf der Begriff Qualifizierung kein Fremd- oder Schimpfwort sein. In einigen Stellungnahmen aus den Gemeinden wird aber auch davor gewarnt, das Ehrenamt mit Ansprüchen von Professionalität und Zeitaufwand zu überfrachten, oder sich der Illusion hinzugeben, diverse Arbeitsfelder völlig mit Ehrenamtlichen abdecken zu können.

An dieser Stelle der Beschäftigung mit „Menschen, die in der Kirche arbeiten“ nehmen wir selbstkritisch wahr, dass fast alle Konzentration bei uns auf der Betrachtung von Ehrenamt und Pfarramt liegt. Wie stellen wir uns zu unserer hauptamtlichen Mitarbeiterschaft? Für die Zukunft des Diskurses würden wir uns auch über Stellungnahmen und Anregungen aus dem Kreis dieses Teil unserer Kirche freuen! Von dem in der Reformvorlage entwickelten Bild der Dienstgemeinschaft scheinen wir noch sehr weit entfernt zu sein.

„Kirche mit Zukunft“ hat eine zutreffende Analyse zur Krise des Pfarrbildes in der Kirche erarbeitet. Wir machen sie uns zu eigen. Hat vielleicht früher das Amt noch die Person getragen, so haben Pfarrfrauen und Pfarrer heute nicht mehr diesen Schutz. Wir halten es für erforderlich, die gut beschriebenen Grundhaltungen und Sach- und Fachkompetenzen von Pfarrfrauen und Pfarrern weiterzuentwickeln und rechtzeitig, d. h. schon im Studium beginnend, diesen erforderlichen Kompetenzen mehr Ausbildungsraum zu geben. Auf Grund der unterschiedlichen Charismen wird es auch in Zukunft unterschiedliche Schwerpunkte der Kompetenzfindung bei den einzelnen Persönlichkeiten geben. Es wird aber in immer selbstverständlich werden müßender Fortbildung darauf ankommen, auch die Persönlichkeitsentwicklung zu fördern, um einerseits blockierende Defizite zu beheben und andererseits Stärken auszubauen. Punkt 4.3 der Vorlage macht deutlich, unter welchem enormen Druck Pfarrfrauen und Pfarrer ihren Dienst in der EKvW tun.

Es ist bedauerlich, dass „Kirche mit Zukunft“ das Thema Macht nicht offen benennt. Gerade unter dem Aspekt von „Menschen, die in der Kirche arbeiten“ gehört es auf den Tisch. Wie viel latente Machtkämpfe in unseren Gemeinden und Arbeitsbereichen führen zu gegenseitigen Verletzungen. Kommunikationsbereitschaft, Mut zum Ansprechen, Transparenz von Ansprüchen und Erwartungen und die Diskussion ihrer Angemessenheit vor Ort sind Chancen, als ehren-, neben- und hauptamtliche Mitarbeiterschaft die eigene Arbeit für die und in der Kirche wieder lustvoller und motivierter wahrzunehmen.

Auch regelmäßige persönliche Mitarbeitergespräche sollen dazu dienen. Voraussetzung ist allerdings eine entsprechende Fachkompetenz und Kommunikationsqualität derer, die solche Gespräche mit der oder dem Mitarbeitenden führen. Diese für den Einzelnen existentiell bedeutsamen Gespräche dürfen nicht von zufälligen Wahlentscheidungen von gerade existierenden Presbyterien oder Synoden abhängen. Hinzuziehung oder Moderation durch externe Beraterinnen und Berater sind eine sich lohnende Notwendigkeit.

III. Als anregend und in vielem zutreffend nehmen wir die Abschnitte zu den kirchlichen Arbeitsbereichen von Leitung, Verwaltung und Vernetzung wahr (KmZ, S. 55 ff.). Bei den Leitungsaufgaben dürfen wir qualifiziertes Handeln einfordern. Der Erwerb von Personalführungskompetenz muss verpflichtend sein für all jene, die Leitung ausüben wollen, bzw. müssen – seien es Pfarrfrauen und Pfarrer, Superintendentinnen und Superintendenden, Kirchenrätinnen und –räte und weitere nicht-theologische leitende Mitarbeitende. Für die höheren Amtsebenen unserer Kirche wäre evtl. zu überlegen, ob die Amtsperioden kürzer sein müssen und wie oft Wiederwahl, z.B. im Superintendentinnen- und –intendentenamt, möglich sein soll.

Auch wenn der Reformvorlage die Sehnsucht immanent scheint, die dargestellten Zukunftsschwierigkeiten der EKvW durch eher von oben nach unten bestimmter Leitung zu lösen, betonen wir doch den Wert, den die presbyterial – synodale Verfassung für uns hat. Wir erinnern an den Kirchenkampf und den Segen der freien Synoden im III. Reich. Das System ist nicht das Problem unserer Kirche, sondern wie wir mit dem angestrebten Reformprozess innerhalb unseres demokratischen Gefüges zum Ziel gelangen.

Wir legen sehr großen Wert auf die Autonomie unseres Kirchenkreises. Aufgrund der traditionellen und positiven Zusammenarbeit im Zweckverband mit den Kirchenkreisen Herford, Minden und Vlotho, sind wir willens und in der Lage, mit diesen im neu zu schaffenden Gestaltungsraum ebenfalls zu kooperieren und vorhandene und zukünftige Vernetzungsmöglichkeiten zu nutzen.

Unsere Beschäftigung und Mitarbeit im Reformprozess hat begonnen, ist aber noch nicht abgeschlossen und soll es auch nicht sein. Unabhängig davon, ob den einen unter uns mit der Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“ die Revolution ausgebrochen scheint, oder ob es den anderen nicht innovativ genug ist und zu sehr am Hergebrachten klebt, danken wir allen Verantwortlichen für ihre mit der Reformvorlage geleistete Arbeit. Wir bitten die Kirchenleitung unsere Stellungnahme in den weiteren Prozess der Reformfindung mit einzubeziehen.