

Stellungnahme der Kreissynode Paderborn vom 23. März 2001

Bericht des Superintendenten

1. Reformvorlage *Kirche mit Zukunft*

Es ist ungewöhnlich, dass wir uns als Synode schon im Frühjahr treffen. Normalerweise tagen wir im Sommer und im Herbst. Der Grund für die Vorverlegung ist die Reformvorlage *Kirche mit Zukunft*, die die Kirchenleitung im Mai 2000 den Gemeinden und Kirchenkreisen zur Beratung vorlegte. Wir sind aufgefordert, bis zum 30. April 2001 zu dieser Vorlage Stellung zu nehmen.

In unserem Kirchenkreis ist an der Vorlage zielstrebig gearbeitet worden. Gleich nach ihrem Erscheinen wurde sie im Juni auf der Pfarrkonferenz vorgestellt. Der Synodalbericht für unsere letzte Sommersynode ging kurz darauf ein. Im September fand eine Synodalversammlung statt, auf der der Vorsitzende des landeskirchlichen Struktur- und Planungsausschusses die inhaltlichen Schwerpunkte der Vorlage einer breiten kirchlichen Öffentlichkeit erläuterte. Acht Arbeitsgruppen setzten erste inhaltliche Schwerpunkte. Es wurde über folgende Themen diskutiert:

- Kirche: theologische und soziologische Zugänge
- Leitbildentwicklung
- Leitungsverantwortung und presbyterial-synodale Ordnung
- Kirche auf dem Land
- Ökumene im Hochstift
- Platz der Hauptamtlichen in der Kirche
- Zukunft der Verwaltung – Verwaltung der Zukunft

Die Ergebnisse dieser Beratungen sind allen Presbyterien zugänglich gemacht worden.

Im Herbst fand eine weitere Pfarrkonferenz zur Reformvorlage statt. Diesmal ging es um das Pfarrbild von *Kirche mit Zukunft*. Andere Veranstaltungen, etwa der Frauenstudientag, beschäftigten sich mit weiteren Schwerpunkten. Am 28. September 2000 wurden dann die Presbyterien und die Gemeinsamen Dienste vom Kreissynodalvorstand angeschrieben, bis zum 31. Januar 2001 zur Vorlage Stellung zu nehmen.

Dieser Aufforderung sind die Mehrzahl der Gemeinsamen Dienste und zahlreiche Presbyterien gefolgt. Dabei überwiegen in der grundsätzlichen Bewertung der Vorlage die kritischen Äußerungen. Ihr wird vorgeworfen, sie spräche die Sprache der Organisationsentwicklung und nicht die Sprache der Kirche. Zudem wird der fehlende Bezug auf theologische Grundeinsichten der Kirche und ihrer Bekenntnisse beklagt. Die mangelhafte Wahrnehmung der besonderen Situation von Kirche in der ländlichen Diaspora wird kritisiert; die Vorlage habe bei ihrer Beschreibung kirchlicher Wirklichkeit ausschließlich städtische Verhältnisse vor Augen. Auch auf der Ebene der in der Vorlage angesprochenen Gruppen werden offenkundige Defizite festgehalten. So fänden beispielsweise Erzieherinnen und Pfarrerrinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst, die kirchliches Leben verantwortlich und unersetzbar mitgestalten, keine Erwähnung.

In unserem Kirchenkreis war die Beschäftigung mit der Vorlage mit einer besonderen Hypothek belastet, nämlich mit der Diskussion über die Zuordnung zu einem Gestaltungsraum. Obwohl wir uns als Kirchenkreis im Vorfeld der endgültigen Veröffentlichung gegen eine Zuordnung mit den Kirchenkreisen Soest, Arnsberg und Wittgenstein mit besten Argumenten gewehrt hatten, fanden wir uns trotzdem in eben jenem Gestaltungsraum wieder. Das hat den Eindruck verstärkt, dass bei der Entstehung der Vorlage die Interessen der Kirchenkreise und Kirchengemeinden nicht berücksichtigt wurden. Nicht wenige sahen darin einen eklatanten Verstoß gegen die presbyterial-synodale Verfassung unserer Kirche, der die Vermutung nährte, hier solle ein Veränderungsprozess der Kirche von oben nach unten durchgeführt werden.

Auf die Verärgerung über die Gestaltungsraumzuordnung hat die Landeskirche dann schnell reagiert. Ohne große Diskussion wurden wir zu den Gesprächen mit den Kirchenkreisen Bielefeld, Gütersloh und Halle in den Gestaltungsraum 7 eingeladen. Dort werden wir auch künftig zugeordnet sein.

Die Regelung der Gestaltungsraumfrage hat vielen unter uns einen zweiten, mehr pragmatischen Blick auf *Kirche mit Zukunft* erleichtert. Viele Stellungnahmen benennen in Auseinandersetzung mit der Vorlage konkrete Aufgaben in unserer Kirche, die bearbeitet werden müssen. Etwa das Verhältnis von Gemeinden und Gemeinsamen Diensten oder das Miteinander von Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen sowie Pfarrerrinnen und Pfarrern. Die Reformvorlage wird so durchaus als Anstoß einer bewussten Wahrnehmung der kirchlichen Gegenwart und einer behutsamen Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen verstanden. Kirche ist kein unbewegliches Gebäude, sondern ein sich ständig entwickelnder Organismus. Die Entwicklungen werden von innen und außen angestoßen, von der sozialen Wirklichkeit, in der wir als Kirche leben, und von der Kraft, die aus dem Hören auf die Worte der Schrift kommt. *Kirche mit Zukunft* ist deshalb aus meiner Sicht ein hilfreicher Anstoß, die Gegenwart unserer kirchlichen Wirklichkeit zu reflektieren und Schritte in die Zukunft zu erproben.

Im folgenden Bericht gehe ich auf einige mir exemplarisch erscheinende Problemfelder ein. Ich tue das im Gespräch mit der Vorlage und den Reaktionen, die sie hervorgerufen hat.

2. Unverwechselbarkeit

Kirche mit Zukunft sieht unsere Kirche in einer bedrohlichen Situation. Überalterung der Mitglieder, nachlassende Finanzkraft und abnehmende öffentliche Akzeptanz werden als Krisensymptome erkannt. Diese Krise kommt nicht von ungefähr. Sie hat ihren Grund in gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen¹⁾. Die Zeit, in der das Leben eines Menschen in fest gefügten Ordnungen und Abläufen verlief, ist vorbei. Kirche und andere Einrichtungen haben ihre prägende Stellung verloren. Schul- und Berufskarrieren werden bunter. Zur Ausbildung treten Fort- und Weiterbildungsphasen. Die Bereitschaft, den Beruf zu unterbrechen, einen neuen Beruf zu erlernen oder freiwillige Sabbatphasen einzurichten, wächst. Überkommene Familienstrukturen werden durch neue Formen des Zusammenlebens ergänzt. Menschen leben nicht mehr in vorgegebenen Bahnen, sondern entwerfen selbst ihren Lebenslauf.

Ähnliches gilt auch für die Anerkennung allgemein verbindlicher Werte. Das Christentum, das unsere Welt geprägt hat, hat Konkurrenten bekommen. Im Bild gesprochen: Neben die Kirche haben sich das Bankhaus, der Supermarkt, die Universität und die Fernsehanstalt gesetzt. Wir sprechen heute von der Mediengesellschaft, der Wissensgesellschaft und auch der Spaßgesellschaft. Und auch hier gilt, dass die Menschen vor der Aufgabe stehen, sich aus den angebotenen Werten und Zugängen zur Wirklichkeit einen eigenen Verhaltenskanon zu erstellen.

Individualisierung der Lebensläufe und Pluralisierung der Lebensdeutung werden von *Kirche mit Zukunft* als gesellschaftliche Faktoren benannt, die sich negativ auf die Entwicklung der Kirche auswirken und auf die strukturell und organisatorisch reagiert werden muss. Auf den ersten Blick scheint dies einleuchtend zu sein. Denn die Diagnose stimmt. Die Kirche hat das Monopol auf Sinnstiftung und Lebensdeutung verloren.

Schaut man allerdings genauer hin, so ergibt sich ein weitaus differenzierteres Bild. Meines Erachtens verwechselt die Vorlage Individualisierung mit Individualismus. Individualismus bezeichnet eine Konzentration des Menschen auf sich selbst, die letztlich zerstörerisch wirken kann. Individualisierung dagegen ist der Prozess, in der sich die einzelne Person in ihrer Einzigkeit wahrnimmt und bestärkt. Hier schlägt doch das Herz des Protestantismus. Er betont die Freiheit und Verantwortung des Einzelnen vor Gott. Gott es ist, der die Individualität jedes Menschen garantiert. Unverwechselbare Aufgabe der Kirche ist es deswegen, Individualisierung zu ermöglichen. Jeder Mensch soll und darf sich in seiner Einzigartigkeit wahrnehmen, der die Zuwendung Gottes gilt. Individualisierung ist deswegen keine Gefahr für die Kirche. Im Gegenteil. Die Individualisierungsprozesse bieten vielfältige Anknüpfungspunkte in der Erfahrungswelt für die christliche Rede von der Zuwendung Gottes zu den Menschen. In jeder Amtshandlung, in jedem Gottesdienst und bei jedem Gespräch wird dies wahr, immer dann, wenn Menschen individuell und persönlich angesprochen werden.

Individualisierung bedeutet auch, dass Menschen auf der Suche nach Sinn- und Lebensdeutung sind. Sie fragen nach Geschichten und Worten, Bildern und Symbolen. Erzählungen der Bibel werden neu gehört, Worte und Gleichnisse nacherlebt. Gottesdienst und Feier an Wendepunkten des Lebens gewinnen an Bedeutung. Gewiss, die Normalität kirchlicher Praxis im Alltagsleben ist rückläufig, aber der Wunsch, Kirche „bei Gelegenheit“, also bei besonderen Anlässen und an Bruchstellen des Lebens in Anspruch zu nehmen, wächst. Wie kurzfristig die Klage über die Individualisierungsprozesse ist, zeigt ein Rückblick auf das letzte Jahrhundert. Faschismus und Stalinismus hatten jede Individualität von Menschen mit Terror unterdrückt. Das Ich wurde vom Volkskörper, der Klasse oder der Rasse beiseite geschoben. Ich sagen zu können und darin bestärkt zu werden, ist auf dem Hintergrund dieser Erfahrungen ein großes Gut.

Der Individualisierung entspricht, wie wir schon sagten, ein plurales Angebot von Lebens- und Sinndeutung. Als Kirche finden wir unseren Platz, wenn wir deutlich sagen, worin wir unverwechselbar sind. Die Unverwechselbarkeit der Kirche besteht darin, an den biblischen Vorstellungen vom Menschen festzuhalten. Die Menschen sind mehr als nur Konsumenten, mehr als nur Wissenschaftler, mehr als nur Fernsehzuschauer und mehr als nur Familienmitglieder. Jede Reduzierung der Menschen auf eine Funktion verletzt ihre Menschlichkeit. Menschen sind Ebenbild Gottes und als solche immer unfassbar vielschichtig und individuell. Das ist unsere unverwechselbare Botschaft. Sie konkretisiert sich in offenen Türen für alle und im Respekt vor jedem Einzelnen. Diese Unverwechselbarkeit der Kirche zeigt sich in der Beteiligung an öffentlicher Verantwortung und in der Unterstützung privater Initiativen zugunsten von Minderheiten. Glaubwürdig wird solch ein vielfältiges Engagement nach außen, wenn ihm nach innen eine Pluralität von Meinungen und Frömmigkeitsstilen entspricht. Nicht die Kirche als monolithische Organisation kann das Ziel sein, sondern nur die Kirche als lebendige Gemeinschaft, in der die Verschiedenheit der Einzelnen als Reichtum aller empfunden wird. Mit einer solchen inneren Struktur, die sich dann nach außen hin abbildet, bleibt die Kirche auch für eine plurale Gesellschaft unverwechselbar und unverzichtbar.

3. Strukturen

3.1 Diaspora

Kirche mit Zukunft streift die Diaspora-Situation von Gemeinden und Kirchenkreisen nur am Rande. Das Raster der Modelle für Kirchengemeinden passt nur bedingt zu der uns prägenden Wirklichkeit. Diaspora heißt im Hochstift Paderborn, große Entfernungen innerhalb der Gemeinde und von Ort zu Ort zurücklegen zu müssen. Diaspora bedeutet für Pfarrerinnen und Pfarrer, Sonntag für Sonntag Gottesdienst zu halten. Manchmal zweimal. Es bedeutet für die Gemeinden, mit verschiedenen katholischen Gemeinden in Kontakt zu stehen und an einer Viel-

¹⁾ Zum Ganzen vgl. Albrecht Grözinger: Die Kirche – ist sie noch zu retten? Anstiftungen für das Christentum in postmoderner Gesellschaft, 2. Aufl., Gütersloh 1998

zahl von Schulen Schulgottesdienste anzubieten. Für die Schülerinnen und Schüler dort bedeutet Diaspora, Minderheit in ihren Klassen zu sein. Diaspora zeigt sich auch in der Notwendigkeit, mit unterschiedlichen kommunalen Stellen Gespräche führen zu müssen. Der Pfarrer oder die Pfarrerin sind öffentliche Repräsentanten, deren Anwesenheit bei vielen Gelegenheiten erwünscht ist. Sie stellen in ihrer Person evangelische Kirche dar. Das Pfarrhaus ist häufig der erste Anlaufpunkt für die Gemeinde. Diaspora, das ist die kleine, aber engagierte Schar. Es kann aber auch bedeuten, dass sehr wenige Mitarbeitende für all zu viele Aufgaben angesprochen werden müssen. Immer schwieriger ist es, Menschen zu finden, die im Gottesdienst Orgel spielen oder Küsterdienste in den kleinen Filialgemeinden leisten.

Diaspora bekommt in unserem Kirchenkreis ihre besondere Prägung durch den kontinuierlichen Zuzug von Aussiedlern aus den Republiken der ehemaligen UdSSR. Sie bilden in unseren Gemeinden eine aktive und zahlenmäßig starke Gruppe. Sie besuchen in großer Treue den Gottesdienst und beteiligen sich auch sonst am Gemeindeleben. So stellen die Aussiedler eine besondere Herausforderung an das geistliche Leben der Gemeinde dar. Erwachsenenkatechumenat und Taufunterricht werden angefragt. Soziale Unterstützung beim Einleben in die neue Heimat ist erwünscht und wichtig. Die Integrationsleistung, die viele Gemeinden und die Diakonie Paderborn-Höxter e.V. hier leisten, muss hoch geachtet werden.

In der Vergangenheit war die Pfarrstellensituation in unserem Kirchenkreis nicht sehr üppig, aber angemessen. Inzwischen gilt es, hier ein offenkundiges Defizit festzustellen. Gemeinden mit den oben angedeuteten Aktivitäten und 3.000 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle stellen eine Überforderung für die Pfarrstelleninhaberinnen oder –inhaber dar. Die ärgsten Defizite sind z. Zt. glücklicherweise durch Entsendungsdienstpfarrerinnen und –pfarrer abgedeckt. Aber wenigstens ihr Status müsste gesichert sein. Im Zusammenhang der Diskussion mit dem Finanzausgleichsgesetz, die später noch zu führen ist, muss auf die besondere Diaspora-Situation unseres Kirchenkreises hingewiesen werden.

Bei allen genannten Schwierigkeiten, bietet Diaspora auch große Chancen. Kirche, eben auch evangelische Kirche, hat hier ihren Ort im öffentlichen Bewusstsein. Er wird ihr von niemandem bestritten. In den Regionen des Kirchenkreises wächst die Zusammenarbeit. Ich fände es wünschenswert, wenn Gottesdienstpläne und Jahresprogramme noch mehr miteinander abgesprochen würden. Hier ergeben sich sicher noch Anstöße zu Erleichterungen, Synergieeffekte, wie es *Kirche mit Zukunft* nennt.

3.2 Evangelisch-katholische Ökumene

Die katholische Kirche wird in *Kirche mit Zukunft* an keiner Stelle erwähnt. Das ist für mich schlechterdings unbegreiflich. Denn Zukunft haben wir als Kirche nur im Miteinander aller Kirchen. Wir können nicht Kirche für uns allein sein. Das gilt überall. Aber es gilt für uns im Hochstift ganz besonders. Wir leben Tür an Tür in guter Nachbarschaft. Wir begegnen katholischer Frömmigkeit im Alltag und an Festtagen. Wir erleben die Prägung unserer Region durch katholische Traditionen bis auf den heutigen Tag. Manches bleibt uns fremd. Ich nenne nur die hierarchische Struktur der katholischen Kirche und ihr Verständnis vom Priestertum, das sich von der Autorität des Bischofs von Rom herleitet. Die gute Nachbarschaft hat jedoch bewirkt, dass wir alle wissen; es eint uns mehr als uns trennt.

Die Ernennung des Paderborner Erzbischofs Dr. Johannes Joachim Degenhardt zum Kardinal ist für das Erzbistum ein kirchengeschichtliches Ereignis. Es hat zu großer Anteilnahme in allen Bevölkerungskreisen geführt, die wir teilen.

Die ersten Predigten des neuen Kardinals haben die herausragende Bedeutung des Papstes für die Einheit der katholischen Kirche und für die Zukunft aller Kirchen zum Inhalt gehabt. Hier sprach weniger der Ortsbischof als vielmehr das Mitglied des Kardinalkollegiums, das mit dem Papst die Weltkirche zusammenhält. Ich meine bei Kardinal Degenhardt einen eindeutigen Perspektivwechsel wahrgenommen zu haben; weg von der Konzentration auf die hiesige Situation und hin zur Entwicklung der Zukunft der Weltkirche. Mich beeindruckt dieser weltweite Blick. Besonders auch deshalb, weil das Gewicht des Ökumenischen Rates der Kirchen gegenwärtig eher abzunehmen scheint. Andererseits ersetzt der Hinweis auf Rom nicht die evangelisch-katholische Ökumene vor Ort. Die Menschen in unseren Kirchen und darüber hinaus erwarten vor Ort Schritte der Kirchen aufeinander zu. Diese Schritte konkretisieren sich in der Planung und Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen. Gerade in der ländlichen Diaspora, wo bisweilen die nächste evangelische Gemeinde weit entfernt ist, bieten sich Kooperationen mit den katholischen Nachbarn geradezu an. In Paderborn gibt es über dies seit geraumer Zeit die Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen, in der systematisch zu Fragen der Ökumene gearbeitet wird. Vielleicht lässt sich auf Dauer auch in Höxter eine solche ACK installieren.

Ein sehr heikles Thema zwischen unseren Kirchen ist die Frage des Religionsunterrichts. Das Erzbistum kennt hier keine Kompromisse. Es diskutiert erst gar nicht über eine ökumenische Öffnung des Religionsunterrichts. Unsere Minderheitssituation macht es nicht sinnvoll, hier große Visionen zu äußern. Auch unsere Landeskirche sieht hier keinen Handlungsbedarf. Gleichwohl ist es an manchen Orten schon bedrückend zu sehen, wie die katholische Kirche ihren Einfluss auf die Grundschulen wahrt. Ein Problem sind auch die fehlenden evangelischen Lehrer und Lehrerinnen. Sie sind in der Regel kaum durch Pfarrerinnen und Pfarrer zu ersetzen, die zwar den Religionsunterricht halten, aber nicht in den Schulen beheimatet sind. Das Problem kann sich noch verschärfen, wenn die Abteilung Evangelische Theologie an der Paderborner Universität, die vor allem Studierende für das Lehramt in evangelischer Religionslehre ausbildet, im Rahmen einer landesweiten Reorganisation der Universitätslandschaft nach Bielefeld verlegt wird. Es ist zu befürchten, dass dann noch weniger evangelische Lehre-

rinnen und Lehrer ins Hochstift kommen. Zudem würde damit auch die fruchtbare ökumenische Zusammenarbeit mit der Abteilung Katholische Theologie an der Universität beendet.

Die schwierige Situation des evangelischen Religionsunterrichtes weist auf die besondere Bedeutung der evangelischen Kindertagesstätten hin. Sie sind wichtige Orte für die Weitergabe biblischer Geschichte, christlichen Lebenssinns und evangelischer Tradition an die Kinder und ihre Familien. Durch Familiengottesdienste, Sommerfeste und andere Feiern gibt es zahlreiche Verknüpfungen mit der Erwachsenengemeinde.

Die *Frankfurter Rundschau* hat anlässlich der gleichzeitigen Ernennung des konservativen Paderborner Erzbischofs und des progressiven Mainzer Bischofs zu Kardinälen von einer Stop and Go-Politik des Vatikans gesprochen. Stop: die Verlautbarung Dominus Jesus mit ihrer Grenzziehung gegenüber andere Kirchen und Go: die Gemeinsame Erklärung zur Rechtfertigungslehre mit ihrer Feststellung der Gemeinsamkeiten in Fragen der Rechtfertigung. Diese Stop and Go-Politik muss uns bestärken, nach mehr ökumenischer Gemeinschaft vor Ort zu streben und auch unsere Landeskirche daran zu erinnern, den Beschluss der Landessynode 2000 *Es ist Zeit zu mehr ökumenischer Gemeinschaft* mit Leben zu füllen. Es wäre wünschenswert, wenn es neben allen gottesdienstlichen und politischen Kontakten auch wieder das theologische Gespräch zwischen unseren Kirchen gäbe.

3.3 Gemeinde

Kirche mit Zukunft weist mit Recht darauf hin, dass gesamtkirchlich gesehen die Zahlen der evangelischen Christinnen und Christen seit langem rückläufig sind. Unser Kirchenkreis ist die Ausnahme, die die Regel bestätigt. Das kann allerdings nicht zur Konsequenz haben, nun abzuwarten, ob oder bis uns die gesamtkirchlichen Trends erreichen. Unsere Gemeinden bieten neben Gottesdienst, Amtshandlungen und Unterricht ein sehr reiches Angebot an Veranstaltungen, Gruppen und speziellen Events an. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass Menschen heute anders als früher sich sehr kritisch überlegen, an welchen Veranstaltungen sie teilnehmen wollen. Kirche wird oft nur als ein Anbieter unter anderen angesehen. Das gilt vor allem für Angebote im Jugend- und Seniorenbereich sowie bei kulturellen Veranstaltungen. Wie sollen wir darauf reagieren? Viele Gemeinden weiten ihre Programme aus. Krabbelgruppen entstehen und Besuchsdienste. Es wird zu Freizeiten für verschiedene Altersgruppen eingeladen. Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende geraten dadurch oft in all zu große Arbeitsbelastungen, die auf Dauer die Lust an der Mitarbeit mindern. Zumal ja auch zusätzliche Angebote nicht die sichere Gewähr bieten, Gemeindeglieder neu zu gewinnen.

Kirche mit Zukunft schlägt sehr hilfreich vor, die Programme der Kirchengemeinden nach „Grundangebot“ und „differenziertem Angebot“, also nach Pflicht und Kür, durchzusehen. Was ist auf jeden Fall nötig? Was ist ein besonderer Schwerpunkt der Gemeinde? Und was wird aus welchen Gründen nicht angeboten?

Die Unterscheidung von Grundangebot und differenziertem Programm zielt sicherlich zunächst auf städtische Situationen und hilft dort Gemeinden oder Pfarrbezirken inhaltliche Schwerpunkte zu setzen oder in anderen Bereichen Kooperationen mit den Nachbarn einzugehen. Aber gerade auch in ländlichen Einpfarrstellengemeinden ist ein solcher Prozess, das eigene Programm zu überprüfen, nötig. Auf der Synodalversammlung im September gab es eine Gruppe, die zum Thema Leitbild gearbeitet hat. Durch die Entwicklung eines Leitbildes schärft sich das erkennbare Profil der Gemeinde. Es fasst verschiedene Aktivitäten zusammen und gibt Kriterien für die Entwicklung. Mit einem Leitbild wächst auch die Sicherheit, nicht alles für alle machen zu müssen. Ich bin sicher, für jedes Presbyterium und natürlich auch für den Kirchenkreis insgesamt sind Leitbilddiskussionen konstruktive Wege in die Zukunft. Nicht Ausweitung, sondern Konzentration; nicht Beliebigkeit, sondern klar erkennbares Profil, muss die Richtung heißen.

Die fundamentale und immer wieder zu thematisierende Frage nach dem Verhältnis von Kerngemeinde zur volkskirchlichen Gemeinde beantwortet *Kirche mit Zukunft* weiterführend mit dem Hinweis auf die verschiedenen Formen von Mitgliedschaft in der Kirche. Die Art, wie Mitgliedschaft gelebt wird, ist abhängig von den persönlichen Lebensumständen, von der individuellen Frömmigkeit, den sozialen Gegebenheiten und den ästhetischen Erwartungen. Kirchenmitgliedschaft kann sich sowohl in der regelmäßigen Teilnahme am Gottesdienst als auch in der Inanspruchnahme von Kirche an besonderen Lebensstationen äußern. Die verschiedenen Formen der Praktizierung von Mitgliedschaft dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. „Kirche bei Gelegenheit“ ist ein hilfreiches Schlagwort, das die Tendenz vieler Kirchenmitglieder, sich nicht stetig, aber doch an wichtigen Stationen ihres Lebens der Kirche zuzuwenden, positiv aufnimmt. „Kirche bei Gelegenheit“ ist eine Erweiterung des vertrauten Bildes von Kirche als einer ständigen Gemeinschaft. Man gehört zu dieser Gemeinschaft, aber lebt nicht kontinuierlich in ihrem Raum. Man hat sich emanzipiert. Und doch gibt es immer wieder „Gelegenheit“, zurückzukehren und in ihr auf Zeit zu leben. „Kirche bei Gelegenheit“ ist ein Erklärungsmodell, das sowohl Türen jenseits der Kerngemeinde offen hält als auch die verständlichen Enttäuschung abwehrt, dass sich die Kerngemeinde zahlenmäßig trotz aller Bemühungen nicht wesentlich vergrößern lässt.

3.4 Kirchenkreis

Jenseits der Ortsgemeinden gibt es ein wachsendes Angebot von überparochialen Gemeinsamen Diensten. Ich nenne exemplarisch die Klinikenseelsorge, die Schulpfarrämter, das Frauenarbeitslosenbüro und die Fachberatung für Kindertageseinrichtungen. Diese Dienste entwickelten sich aus den Angeboten der Ortsgemeinden und stellen ein spezielles Angebot der Kirche an besondere Zielgruppen dar. Die Gemeinsamen Dienste haben in den vergangenen Jahren einen enormen Professionalisierungsschub hinter sich. Man denke nur an die Klinikenseelsorge mit ihren differenzierten Aus- und Fortbildungssystemen. Durch die Spezialisierung und den Bezug auf

Zielgruppen, deren Bedürfnisse die Ortsgemeinde nicht erfüllen kann, ich denke etwa an die Schüler von Berufskollegs, sind die Gemeinsamen Dienste zu einer eigenen Ebene kirchlichen Handelns geworden²⁾. Das ist auch theologisch zwingend. Nach CA 7 sind Wortverkündigung, Taufe und Abendmahl Kennzeichen der Kirche. Sie geschehen in der Gemeinde und nehmen darüber hinaus in konkreten Handlungen Gestalt an. Die Wortverkündigung zielt auf kirchliche Präsenz im Bildungsgeschehen. Die Taufe als Zusage der unveränderlichen Würde jedes einzelnen Menschen führt zum öffentlichen Eintreten für Gerechtigkeit. Das Abendmahl als Mahl, das Starke und Schwache an einem Tisch verbindet, setzt solidarische Zuwendung für Kranke und Arme frei. Der innere Bezug zu Wortverkündigung, Taufe und Abendmahl gibt den Gemeinsamen Diensten mit ihren speziellen Angeboten im Bildungsgeschehen, in der Seelsorge von Kranken und dem Eintreten für die Rechte des Einzelnen, einen eigenen kirchlichen Stellenwert. Ihm muss auf Dauer eine einheitliche rechtliche Anbindung entsprechen. Dienstaufsicht und Fachaufsicht müssen vereinheitlicht werden. Ich halte es für wünschenswert, wenn im Kirchenkreis beispielsweise die Kliniken- und Kurseelsorge einen Beirat bekäme, der wie ein Presbyterium die Arbeit begleitet und anregt. Das Gleiche stelle ich mir für die Schulpfarrerinnen und Schulpfarrer vor. Die Gemeinsamen Dienste arbeiten überparochial und müssen dementsprechend kirchlich eingebunden sein.

Ein analoger Gedankengang ergibt sich für den Kirchenkreis selbst. Er ist als Zusammenschluss der Kirchengemeinden nicht einfach deren Summe, sondern auch eine eigene Ebene kirchlichen Handelns. Die Kirchenordnung spricht da eine präzise Sprache. Ich erlebe aber bisweilen kräftige Vorbehalte gegen den Kirchenkreis im Sinne von, die „wirkliche“ Kirche sei doch nur in der Parochie präsent. Hier besteht die Aufgabe, sich genauer über die verschiedenen Ebenen von Kirche zu verständigen. Die eine Ebene kann nicht gegen die andere ausgespielt werden. Das gilt auch in Bezug auf die öffentliche und gottesdienstliche Darstellung dieser Ebenen. Das Miteinander muss geklärt werden. Alle Ebenen werden von dem Miteinander für die Erfüllung ihrer je eigenen Aufgaben profitieren.

3.5 Gestaltungsraum

Kirche mit Zukunft schlägt die Einrichtung so genannter Gestaltungsräume vor. Sie stellen keine eigene vierte Verfassungsebene neben den Kirchengemeinden, den Kirchenkreisen und der Landeskirche dar. Allerdings ist es keinem Gestaltungsraum verwehrt, in den nächsten Jahrzehnten zu einem Großkirchenkreis zu mutieren. Die Gestaltungsräume werden aus benachbarten Kirchenkreisen gebildet. Sie wollen ihre Kooperation vertiefen und auf eine verbindliche Basis stellen. Je nach den Gegebenheiten können Dienste miteinander verknüpft oder gegenseitig in Anspruch genommen werden. Das haben die beteiligten Kirchenkreise selbst zu prüfen und zu entscheiden.

Die anfängliche Zuordnung unseres Kirchenkreises in einen Gestaltungsraum mit Soest, Arnsberg und Wittgenstein ist vom Tisch. Paderborn gehört zu Ostwestfalen. Die Kirchenkreise Bielefeld, Gütersloh und Halle haben auf ihren Synoden bereits beschlossen, mit Paderborn einen neuen Gestaltungsraum, den Gestaltungsraum 7, zu bilden. Wir müssen einen entsprechenden Beschluss auch auf unserer Synode fassen.

Seit einiger Zeit führen wir im Gestaltungsraum Gespräche, wie sich die Zusammenarbeit entwickeln soll. Ein konkretes Ergebnis gibt es schon im Bereich der Fachberatung für Kindertageseinrichtungen: Das Programm zur Qualitätssicherung und zur Qualitätsentwicklung führen wir gemeinsam mit Bielefeld durch. Daneben gibt es ein Zusammenrücken der Schulreferate und der Verwaltungen. Die Software der Finanzabteilung zum Beispiel soll auf einander abgestimmt werden. Die Rechnungsprüfung arbeitet schon seit langem kirchenkreisübergreifend. Die Kooperationsmöglichkeiten im Gestaltungsraum sind höchst vielfältig und beleben uns auf jeden Fall. Die Unabhängigkeit unseres Kirchenkreises wird davon nicht tangiert.

4. Dienstgemeinschaft

4.1 Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, sind ein großer Schatz nicht nur der Kirche. Parteien, soziale Einrichtungen und Städte werben um Ehrenamtliche. Die Motive, sich ehrenamtlich zu bestätigen, haben sich verändert. Heute werden Ehrenämter übernommen, wenn sie Sinn und Spaß machen. Dabei ist Sinn bewusst weit gefasst. Ehrenamtliche Tätigkeit kann bei jungen Menschen Berufstätigkeit vorbereiten oder begleiten. Sie kann auch als bewusste Gestaltung einer speziellen Lebensphase ausgeübt werden. Bei Älteren folgt die Ehrenamtlichkeit bisweilen der eigentlichen Berufsphase. Gerade die zahlreichen Frühpensionierungen und Vorruhestandsregelungen eröffnen vielen die Möglichkeit zu ehrenamtlicher Mitarbeit. Aber sie muss Sinn und Spaß machen.

Ehrenamtliche Mitarbeitende brauchen wirkliche Aufgaben und die Freiheit, sie auf ihre persönliche Weise zu erfüllen. Sie müssen hierauf vorbereitet und später begleitet werden. Sie brauchen Gelegenheit, um gute und auch bedrückende Erfahrungen auszusprechen. Die Pflege der ehrenamtlich Mitarbeitenden ist eine wichtige Aufgabe für die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es sollten in die Haushalte der Kirchengemeinde und des Kirchenkreises Mittel für Fortbildungen, Fahrtkosten und Babysitterdienste eingesetzt werden. Hier gibt es in unserem Kirchenkreis noch Handlungsbedarf, gerade auch im Hinblick auf Fortbildungsangebote. Wichtig ist m. E., dass ehrenamtliche Mitarbeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht als Zwang empfunden wird. Sie

²⁾ Zum Ganzen siehe: Hans-Richard Reuter, *Kirchliche Dienste, Werke und Verbände und ihre Bedeutung für Gemeinden, Kirchenkreise und das Leben der Kirche. Ecclesiologische Überlegungen*. Unveröffentl. Manuskript 2000

müssen das Gefühl behalten, ihre Mitarbeit beenden zu können, ohne dass die Dankbarkeit aufseiten der Kirche in Vorwürfe oder Ärger umschlägt.

4.2 Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Über 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten im Kirchenkreis; als Erzieherinnen, als Verwaltungsangestellte, als Küster/Küsterinnen und als Organisten/Organistinnen. Wir sprechen in der Kirche von der Dienstgemeinschaft aller Mitarbeitenden, seien sie nun ehrenamtlich oder hauptamtlich oder im Pfarrberuf tätig. Der Begriff Dienstgemeinschaft formuliert den besonderen Anspruch, dass es in der Kirche keine Hierarchie der Aufgaben gibt. Alle Tätigkeiten sind wichtig und dienen dem Ganzen. Ob dies im beruflichen Alltag immer zu spüren ist, möchte ich nicht so ohne weiteres behaupten. Der Anspruch, der in dem Wort Dienstgemeinschaft steckt, darf aber nicht aufgegeben werden. Es ist notwendig, dass jede Arbeit respektiert wird und sich die betreffende Mitarbeiterin oder der betreffende Mitarbeiter menschlich akzeptiert fühlt. Gibt es Konflikte, so möchte ich dazu Mut machen, sie zu benennen und an ihrer Lösung zu arbeiten. Das Gespräch ist meistens der erste wichtige Schritt zum Verständnis.

Die Kirchensteuerrückgänge in den Jahren 1996 und 1997 sowie die wachsenden Belastungen des landeskirchlichen Haushalts durch die Pfarrbesoldung hat in den letzten Jahren die Gräben zwischen den Hauptamtlichen und den im Pfarrberuf Tätigen eher erhöht. Wer kann bei knappen Kassen mit sicherer Anstellung rechnen? Und wer muss um seine berufliche Zukunft bangen, wurde oft gefragt. Die Wahrheit ist, dass alle zur Kasse gebeten wurden; besonders die angehenden und die jungen Pfarrerinnen und Pfarrer. Aus meiner Sicht gilt es festzuhalten, dass sich niemand vorschnell zum alleinigen Opfer erklärt, sondern im Sinn von Dienstgemeinschaft nach der wirklichen Situation der anderen Gruppe fragt.

Das Zusammenwachsen im Gestaltungsraum wird auch auf die Arbeitsvollzüge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Einfluß haben. Der Blick in die anderen Kirchenkreise soll zur Selbstverständlichkeit werden. Was kann gemeinsam getan werden? Welche Anregungen können jeweils gegeben werden? Ich stelle mir diesen Austausch auf Dauer interessant und anregend vor, auch wenn er zunächst ungewohnt erscheint.

4.3 Pfarrerinnen und Pfarrer

Kirche mit Zukunft hat bei der Pfarrerschaft viel Ablehnung gefunden. Dem Papier wird vorgeworfen, vor allem die Pfarrerinnen und Pfarrer für die Krisenerscheinungen der Kirche verantwortlich zu machen. Ich teile diese Kritik, denn kein Berufsstand innerhalb der Kirche wird einer solchen Analyse unterworfen wie eben die Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer. Den Schlüsselbegriff der Mitgliederorientierung kann man nur als Kritik an der gegenwärtigen Gemeindepraxis verstehen. In eine ähnliche Richtung zielen auch die Vorschläge zur Reduzierung der Mitgliedschaft von Pfarrerinnen und Pfarrer in Presbyterien und Synoden. Auch die Beschreibung der notwendigen Kompetenzen zur Führung des Pfarramtes hört sich für mich wie eine Klage über gegenwärtige Defizite an. Andererseits wird dem Pfarramt besondere Wertschätzung entgegengebracht. Es wird von der „Schlüsselrolle“ des Pfarrberufs für die Kirche gesprochen. Ich denke, hier muss der Ausgangspunkt für alle Reformen sein.

Im Unterschied zur katholischen Kirche sprechen wir seit der Reformation von dem Priestertum aller Gläubigen. Von Martin Luther stammt das einprägsame Wort: Alle sind Priester, aber nicht alle sind Pfarrer. Der Pfarrberuf hat wie der Beruf des Arztes, des Richters und Lehrers einen besonderen Charakter³⁾. Er thematisiert in persönlichen Begegnungen Grundfragen menschlichen Lebens. Er hat mit Krankheit, Schuld, Sinn- und Lebensdeutung zu tun. Die Berufsausübung greift ins persönliche Leben ein. Sie schließt u. a. Verschwiegenheit, Erreichbarkeit und absolute Vertrauenswürdigkeit ein. Die Persönlichkeit des Pfarrberufs ist seine Stärke und Schwäche zugleich. Die Einstellung zur Kirche wird im Guten wie im Schlechten an Beziehungen zu ihren Vertreterinnen und Vertretern festgemacht. Das gilt nicht nur im Bezug auf die Pfarrerinnen und Pfarrer sondern auch im Bezug auf alle Mitarbeitenden. Aber an den Pfarrerinnen und Pfarrern wird es exemplarisch deutlich.

Welche pastoralen Kompetenzen werden heute zur Ausübung des Pfarrberufs benötigt? In Anlehnung an Albrecht Grözinger möchte ich vier Kompetenzen nennen⁴⁾:

- a) *Wahrnehmungskompetenz*. Damit ist die Fähigkeit benannt, die Menschen in unserer pluralen Gesellschaft, wie sie sich selbst sehen und welche Bedürfnisse sie haben, wahrzunehmen. Gerade in Zeiten von Individualisierung und Pluralisierung wird die Wahrnehmungskompetenz zur Voraussetzung für Kommunikation.
- b) *Traditionskompetenz*. Pfarrerinnen und Pfarrer müssen in der Lage sein, das spezifische Mehr der christlichen Lebensdeutung gegenüber innerweltlichen Sinngewebungen zu reflektieren und dies in das Gespräch und in den Gottesdienst einbringen zu können.
- c) *Gestaltungskompetenz*. Sie kennzeichnet das Können, den Inhalt des Evangeliums im angemessener sprachlicher, liturgischer und pädagogischer Form umzusetzen.
- d) *Begrenzungskompetenz*. Damit ist die Fähigkeit gemeint, sich auf die pastoralen Tätigkeiten zu konzentrieren und andere Aufgaben in der Gemeinde zu delegieren.

³⁾ Zum Ganzen siehe: Isolde Kahle, Was heißt Professionalität im Pfarrberuf, Deutsches Pfarrerberufblatt 1/99, S. 5-9

⁴⁾ Zum Ganzen siehe: Albrecht Grözinger, Sieben notwendige pastorale Qualifikationen, Beobachtungen und Folgerungen anhand der Ökumenischen Basler Kirchenstudie, Unveröffentl. Manuskript 1999

Die tägliche Berufspraxis im Pfarramt lässt sich sicherlich nicht von heute auf morgen durch den Bezug auf diese vier pastoralen Kompetenzen umgestalten. Aber sie sind ein guter Hintergrund auf dem z. B. bei einer Leitbildentwicklung der Gemeinde über die Aufgaben des Pfarrers oder der Pfarrerin weiterführend nachgedacht werden kann.

4.4 Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst (i. E.)

In unserer Landeskirche gibt es gegenwärtig ca. 600 Pfarrerinnen und Pfarrer i. E. Sie arbeiten in unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen mit 50%, 75% oder 100%-igen Dienstaufträgen. Der Umfang der Dienstaufträge hängt von dem Personenstand und dem Vikarskurs ab, in dem die Pfarrerinnen und Pfarrer i. E. Examen gemacht haben. Sie arbeiten in allen Arbeitsfeldern der Kirche; in Gemeinden und in Gemeinsamen Diensten. Allerdings ist ihr Anteil an den Gemeinsamen Diensten besonders hoch. In unserem Kirchenkreis wird die Kliniken- und Kurseelsorge von Pfarrerinnen und Pfarrer i. E. vertreten. Wir haben in diesem Bereich keine Pfarrstellen. Würden diese Pfarrerinnen und Pfarrer i. E. woanders hingeschickt, bekämen wir große Probleme. Gleiches gilt auch für Pfarrerinnen und Pfarrer i. E., die in unseren Gemeinden arbeiten. Sie sind dort unersetzbar. Insgesamt gibt es im Kirchenkreis 17 Pfarrerinnen und Pfarrer i. E.

Aus der Sicht der Landeskirche sollen sich die Pfarrerinnen und Pfarrer i. E. möglichst auf Pfarrstellen bewerben. Die Arbeitsaufträge werden deshalb zeitlich auf drei Jahre begrenzt (z. Zt. werden sie aber auch regelmäßig verlängert). Die Bewerbungsmöglichkeiten nehmen ständig ab, da gemäß den Entscheidungen zur Personalpolitik nur jede zweite frei gewordene Pfarrstelle in der EKvW besetzt wird. Andererseits gibt es viele Pfarrerinnen und Pfarrer i. E., die sich nicht verändern können oder wollen, weil etwa ihr Ehepartner oder ihre Ehepartnerin am Ort gebunden sind, oder weil sie inzwischen in ihrer Stelle so viel Spezialerfahrung gewonnen haben, dass ein Wechsel in eine andere Tätigkeit für keine Seite wünschenswert wäre.

Angesichts dieses vielfältigen Problemgeflechts ergeben sich vier Forderungen:

- a) Die Situation der Pfarrerinnen und Pfarrer i. E. muss öffentlich dokumentiert werden. Hier hat *Kirche mit Zukunft* einen blinden Fleck.
- b) Der Status der Pfarrerinnen und Pfarrer i. E. muss auf Dauer geklärt werden.
- c) Pfarrerinnen und Pfarrer i. E., die viele Jahre auf ihren Stellen erfolgreich arbeiten, müssen rechtlich abgesichert werden.
- d) Pfarrerinnen und Pfarrer i. E. müssen in Presbyterien und Synoden repräsentiert sein.

In der Kirchengemeinde Borchon wird z. Zt. an einer neuen Struktur für das Pfarramt gearbeitet. Das Einzelf Pfarramt soll durch ein Teampfarramt ersetzt werden. In diesem Teampfarramt werden die drei Dimensionen kirchlichen Handelns, Theologie, Diakonie und Pädagogik durch verschiedene Personen vertreten sein. Diakonie und Pädagogik werden auf diese Weise als Handlungsfelder institutionell gestärkt. Die Hierarchie der Ämter ist aufgehoben. Gerade in Zeiten, wo neu über das Pfarramt diskutiert wird, ist es sinnvoll und notwendig, praktische Erfahrungen mit neuen Formen zu machen.

5. Leitung

5.1 Verwaltung

Kirche mit Zukunft macht zahlreiche Vorschläge für die Entwicklung der Verwaltung. Sie denkt an Straffungen, an den Ausbau der technischen Ausstattung und an die Bildung von größeren Einheiten. Die Vorschläge sind sachlich und knapp. Hier sprechen die Fachleute. Die möglichen inhaltlichen Konsequenzen solcher Reformen werden nicht angesprochen. Verwaltung ist ja keine neutrale Institution zur Abwicklung einzelner Beschlüsse und Entscheidungen. Verwaltung bestimmt auch immer die Richtung der Entwicklung mit. Sie entfaltet eigene Einsichten und argumentiert bisweilen mit so genannten Entscheidungszwängen. Verwaltung ist nicht anonym. In ihr arbeiten Menschen, die der Kirche verbunden sind und die ihre eigenen Ideen von der Zukunft der Kirche haben. Die Problematik des Eigenwerts der Verwaltung wird am anschaulichsten bei dem Vorschlag, in den Gestaltungsräumen auf Dauer „eine zentrale Verwaltungsdienststelle“ einzurichten. Wie kann hier gewährleistet werden, dass sich Verwaltung nicht völlig verselbstständigt und faktisch zur vierten Verfassungsebene der Kirche wird?

In unserem Kirchenkreis gibt es m. E. eine im Ganzen unproblematische Zusammenarbeit zwischen den Gemeinden und der Verwaltung. Z. Zt. arbeiten wir aufgrund des Gutachtens zur Struktur des Kreiskirchenamtes an der Reorganisation der Verwaltung. Die Zuständigkeiten und die Abläufe sollen klarer erkennbar werden. Manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich durch solche Veränderungen verunsichert. Wir bemühen uns nach besten Kräften, dem durch Information und Offenlegung der Konzepte Rechnung zu tragen.

5.2 Presbyterium

Kirche mit Zukunft sieht bei den Presbyterien Defizite im Leitungshandeln. Presbyterien würden mit Aufgaben überfrachtet, die sie nur schwer erfüllen könnten. Ihre personelle Zusammensetzung und zahlenmäßige Stärke sollte überdacht werden. Außerdem müsste die Delegation von Aufgaben an Ausschüsse grundsätzlich geprüft werden.

Kirche mit Zukunft macht hier in der Tat auf wichtige Punkte aufmerksam. Die Tagesordnung vieler Presbyteriumssitzungen sind mit Regularien voll gestopft. Es bleibt wenig Zeit, über inhaltliche Dinge zu sprechen oder an Konzeptionen zu arbeiten. Andererseits ist die Bereitschaft der Presbyterinnen und Presbyter mitzuarbeiten trotz aller Widrigkeiten, sehr beeindruckend. Unsere Kirche lebt von dieser Mitarbeit. Wir müssen alles tun, um sie zu fördern. Gemeinden und Kirchenkreis sollten die Fortbildung der Presbyterinnen und Presbyter entschiedener ange-

hen. Auf der letzten Kirchmeistertagung wurde ein gehöriges Informationsdefizit über kirchliche Ordnungen, Entscheidungsverfahren und Verwaltungsabläufe beklagt. Für Kirchmeisterinnen und Kirchmeister muss ein Grundkurs zur Einführung in das Amt angeboten werden, so der Vorschlag. Vielleicht käme es bei entsprechender Fortbildung auch häufiger zur Übernahme des Vorsizes im Presbyterium durch eine Presbyterin oder einen Presbyter.

Die Vorschläge, die *Kirche mit Zukunft* für die Verbesserung der Presbyteriumsarbeit macht, lassen sich nicht an dieser Stelle bewerten. Aufgabenklarheit und Kompetenzklärung sind wichtige Stichworte. Ich würde es sehr begrüßen, wenn die Vorschläge in jedem Presbyterium diskutiert würden. Das wäre auch Teil eines Leitbildprozesses. Externe Begleitung würde die Beratung sicher motivieren und auf den Punkt bringen.

5.3 Superintendent

Nach dem Abschnitt über die Verwaltung und Presbyterium müsste jetzt eigentlich der Kreissynodalvorstand thematisiert werden, wenn systematisch vorgegangen würde. Ich tue das nicht, sondern halte mich an *Kirche mit Zukunft*, die stattdessen das Superintendentenamt thematisiert. Auch hier wird die Verbesserung des Leitungshandelns angemahnt.

Kirche mit Zukunft hat ein zielorientiertes Leitungsverständnis. Leitungshandeln des Superintendenten besteht demnach vor allem darin, die Pfarrerinnen und Pfarrer durch Personalgespräche zu fördern. Nach der Verständigung über die zu erfüllenden Aufgaben steht im Zentrum dieser Gespräche die Erarbeitung von Zielen, die in der Zukunft erreicht werden sollen. Diese werden in einem Kontrakt niedergeschrieben und festgehalten. Zu einem abgesprochenen Zeitpunkt wird überprüft, ob diese Ziele erreicht wurden. Es werden in regelmäßigen Abständen weitere Gespräche verabredet.

Die Führung von Personalgesprächen in dem beschriebenen Sinne halte ich künftig für eine wichtige Aufgabe des Superintendenten. Personalgespräche sind ein Angebot für die Pfarrerinnen und Pfarrer, ihre Arbeit zu reflektieren und verbindlich zu planen. Hier besteht sicherlich ein großer Gesprächsbedarf. Gleichwohl erfordert der Umgang mit diesem neuen Instrument der Personalentwicklung eine verantwortliche und transparente Handhabung.

Das zielorientierte Leitungsverständnis von *Kirche mit Zukunft* muss durch ein beziehungsorientiertes Leitungsverhalten ergänzt werden. Ich sehe meine Aufgabe als Superintendent darin, Beziehungen herzustellen. Beziehungen zwischen Einzelnen und Gruppen, zwischen Gemeinden und Gemeinsamen Diensten, zwischen Konzepten und Ressourcen. Vor diesem Hintergrund möchte ich einige exemplarische Situationen für das Leitungshandeln eines Superintendenten nennen.

- a) *Beratung* der Presbyterien in Konfliktsituationen, bei der Entwicklung von Konzepten, bei der Besetzung von Pfarrstellen.
- b) *Visitationen* zum Kennenlernen der Vielschichtigkeit von Gemeindesituationen und zur Mitwirkung an der künftigen Entwicklung. Hier müssen Modelle entwickelt werden, die Schwerpunktvisitationen in Schlüsselbereichen der Gemeinde und wohl auch der Gemeinsamen Dienste ermöglichen.
- c) *Einzelgespräche* und *Besuche* als offene Angebote an alle, die mit dem Superintendenten Kontakt haben wollen.
- d) *Repräsentation* des Kirchenkreises in kirchlicher und außerkirchlicher Öffentlichkeit.

Der Superintendent hat nach der Kirchenordnung und der Kirchenkreissatzung noch zahlreiche weitere Aufgaben. Auf Dauer sehe ich aber die Notwendigkeit, das Superintendentenamt zu zentrieren, und zwar auf die Aufgaben von geistlicher Leitung, Personalführung und Repräsentation. Es würde der Klarheit dieses Amtes dienen, wenn die Verantwortung im Bereich der Verwaltung reduziert und die Leitung der Synode in die Hände eines Synodenpräsidiums gegeben würde. Die lutherischen Kirchen haben dafür hilfreiche Ordnungen entwickelt. Wir sollten überlegen, wie sie in unserer Kirche Gestalt gewinnen können.

6. Verpflichtung

Die Tageslosung aus Psalm 78 stellt uns in die Geschichte des Gottesvolkes. Ich lese den Text in einem größeren Zusammenhang: „*Was wir gehört haben und wissen und unsere Väter und Mütter uns erzählt haben, das wollen wir nicht verschweigen den Kindern; wir verkündigen dem kommenden Geschlecht den Ruhm des Herrn und seine Macht und seine Wunder, die er getan hat.*“

Unseren Glauben verdanken wir nicht uns selbst. Er ist ein Geschenk. Ein Geschenk Gottes, aber auch ein Geschenk, das wir von den uns vorangegangenen Generationen, von unseren Vätern und Müttern im Glauben empfangen haben. Dieses Geschenk gehört uns nicht im eigentlichen Sinne, sondern ist eine Leihgabe, die wir pflegen und hegen sollen, die wir aber dann doch weiterzugeben haben, an unsere Kinder und Kindeskinde, an alle Menschen, die offene Herzen haben. Unsere Verpflichtung und unser Privileg ist es, dafür Sorge tragen zu können, dass das Geschenk, das der Glaube ist, von uns so strahlend und so neu weitergegeben wird, dass sich auch künftige Generationen gern damit beschenken lassen. Hier liegt der innerste Anlass, immer neu über die Entwicklung unserer Kirche nachzudenken und an ihr zu arbeiten.

Stellungnahme

Theologische Grundlegung

1. Barmen, Wesen der Kirche

1.1 Beim Nachdenken über die Strukturen der Kirche sind die Erfahrungen der Kirche in Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus insoweit zu berücksichtigen, als damals neu erkannt wurde, dass die Strukturen der Kirche Gestalt ihres Glaubens zu sein haben und insofern selbst Teil ihres Zeugnisses sind. **Darum muss im künftigen Reformprozess das Wesen der Kirche deutlicher zum Ausdruck kommen. Insbesondere soll ein expliziter Hinweis auf die Theologische Erklärung von Barmen (1934) These III , aufgenommen werden: " die christliche Kirche ist die Gemeinde von (Schwestern und) Brüdern, in der Jesus Christus in Wort und Sakrament durch den Heiligen Geist als der Herr gegenwärtig handelt. Sie hat mit ihrem Glauben wie mit ihrem Gehorsam, mit ihrer Botschaft wie mit ihrer Ordnung mitten in der Welt der Sünde als die Kirche der begnadeten Sünder zu bezeugen, dass sie allein sein Eigentum ist, allein von seinem Trost und seiner Weisung in Erwartung seiner Erscheinung lebt und leben möchte. "**

1.2 Das Verständnis von "Kirche" ist auf diesem Hintergrund im Verhältnis zu dem von "Gemeinde" zu klären:

Dabei ist zu bedenken, dass sich Kirche von ihrem Auftrag her zu unterschiedlichen Zeiten an unterschiedlichen Orten situationsgemäß zu verhalten hat. Kirche kann dort sein, wo sich Menschen im Namen Christi in Ortsgemeinden (Parochien) zusammenfinden. Kirche kann dort sein, wo sich Menschen im Zusammenhang mit Tätigkeiten der gemeinsamen Dienste in "Gemeinden auf Zeit" und/oder Personalgemeinden außerhalb ihrer Wohnortgemeinden im Namen Christi zusammenfinden.

2. Theologie des Amtes

Die Reformvorlage schreibt dem Pfarramt in Übereinstimmung mit neueren kirchensoziologischen Erhebungen eine Schlüsselrolle zu. Die Fülle der für die Pfarrerinnen und Pfarrer vorgesehenen Aufgaben und der bei ihnen vorausgesetzten Kompetenzen lässt jedoch fragen, wie sich diese Beschreibung mit der ebenfalls angestrebten Aufwertung des Ehrenamtes sowie dem reformatorischen Ansatz beim Priestertum aller Gläubigen verträgt.

2.1 Deshalb wird vorgeschlagen, über die theologische Begründung der Ämter ausführlich nachzudenken. Insbesondere ist vom Priestertum aller Gläubigen bereits im Zusammenhang mit dem Wesen der Kirche zu reden. Das Priestertum aller Gläubigen darf nicht wie in der Reformvorlage erst dann erinnert werden, wenn von den Aufgaben der Kirche die Rede ist und wenn deutlich wird, dass die Pfarrerinnen und Pfarrer nicht alles allein bewältigen können. Das Priestertum aller Gläubigen ist nicht bloß Notbehelf, sondern zentraler Bestandteil des reformatorischen Verständnisses von Kirche.

2.2 Nach unserer Auffassung besteht ferner *keine Notwendigkeit zur weiteren hierarchischen Differenzierung* innerhalb der Pfarrerschaft. **Wir beantragen eine deutlichere Klärung der Stellung von Pfarrerinnen und Pfarrern im Entsendungsdienst, die unserer Meinung nach nicht zu einem niederen Dienst herabgestuft werden dürfen. Umgekehrt sehen wir keine Notwendigkeit einer weiteren hierarchischen Aufstockung der Leitungsebene im Umfeld der Superintendentin/des Superintendenten.**

2.3 Wie in unserer Kirchenordnung mit guten Gründen vorgesehen, üben die Kirchenmitglieder in Leitungsfunktionen verschiedene "Dienste" aus. Leiten soll sich aber nicht als Dienst tarnen, sondern in kollegial verantworteter Ausübung von *Macht* als Dienst an den "Schwestern und Brüdern" vollziehen. Wir sprechen uns dafür aus, die Systeme der Machtausübung in der Kirche so transparent wie möglich zu gestalten. **Wir schlagen vor, den Umgang mit der Macht in allen Phasen der theologischen Ausbildung zu reflektieren und mit dem neuen Nachdenken über das theologische Verständnis der Ämter zu verbinden.**

3. Mitgliederorientierung

Wir begrüßen die deutlichen Bemühungen der Reformvorlage um eine stärkere "Mitgliederorientierung" der Kirche, insofern jeder Christ als geistbegabt und glaubensfähig verstanden und ernstgenommen wird.

Dieses Verständnis von Mitgliederorientierung ist jedoch etwas anderes als Kundenfreundlichkeit, welche das Beispiel S.30 nahe zu legen scheint. **Deshalb soll ausdrücklich deutlich gemacht werden, dass Mitgliederorientierung**

- **Kommunikation des Evangeliums vom menschenfreundlichen Gott**
- **Kommunikation der Menschen in der Kirche untereinander**

verbindet und Konfliktfähigkeit einschließt. Im Bemühen, das verständlich darzustellen, was als wahr und gut zu gelten hat, wird in der Kirche immer wieder auch gestritten werden. Dabei müssen alle, die ein Amt in der Kirche haben, lernen, diejenigen immer besser zu verstehen, die andere Ansichten von der Wahrheit und andere Auffassungen vom Guten vertreten

4. Außenwirkung

Das Nachdenken über die notwendigen Reformen der Kirche darf nicht dazu führen, dass sich die in unserer Kirche lebenden und arbeitenden Menschen über Jahre hin vor allem mit Strukturdiskussionen beschäftigen. Die kirchliche Arbeit in den Gemeinden und gemeinsamen Diensten soll sich *nicht* allein oder vornehmlich *als Pflege des binnenkirchlichen Milieus* vollziehen. Dieses Milieu wird nicht schon dadurch überwunden, dass die bisherige kirchliche Binnensprache durch das aus der Betriebswirtschaft und Organisationsberatung stammende Vokabular ersetzt wird.

Deshalb sollen die Strukturen der Kirche, ihre Handlungsweise und Sprache so verändert werden, dass einerseits der Glaube besser mitgeteilt wird; andererseits sollen die in der Kirche lebenden Menschen zugleich mit ihrem Glauben an Christus auch als Teilhaber der Ängste, Sorgen und Hoffnungen unserer Zeit erkennbar werden, die mit vielen Menschen ("draußen und drinnen") die Sehnsucht nach einem ganz anderen Leben teilen.

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Kreissynode begrüßt die deutliche Bemühung der Ev. Kirche von Westfalen, der ehrenamtlichen Arbeit umfassende Anregungen und Impulse geben zu wollen. Dies dokumentiert sich bereits in den 1994 von der westfälischen Landessynode beschlossenen „Grundsätzen zur ehrenamtlichen Arbeit in der EKvW“ sowie in dem jetzt herausgegebenen Informationsheft „Ehrenamtliche Arbeit“ mit seinen Nachweisformularen. Der von der Vorlage ausgehende Diskussionsprozess über die gegenwärtige und zukünftige Gestaltung von ehrenamtlicher Arbeit in der Kirche verdient Unterstützung. Wir stimmen mit vielen Einzelaspekten der Vorlage überein, wünschen uns aber darüber hinaus:

1. Die ehrenamtliche Arbeit soll bedarfs- und projektbezogen ermöglicht werden.
2. Die Fort- und Weiterbildungen der ehrenamtlich Tätigen sollen angeboten und finanziert werden. Dies kann je nach den Erfordernissen auf Gemeinde-, Kirchenkreis- und Landeskirkenebene oder in den Diakonischen Werken und Einrichtungen geschehen.
3. Vor Aufnahme der ehrenamtlichen Arbeit müssen klare Leitbilder/Profile (das jeweilige Aufgabengebiet und Aufgabenfeld) mit den Mitarbeitenden abgesprochen werden.
4. Die Gemeinden sollen verpflichtet werden, die Informationsbroschüren „Ehrenamtliche Arbeit“ mit den Nachweisformularen für alle Engagierten zugänglich zu machen bzw. darauf hinzuweisen. Die Umsetzung der in der Broschüre genannten Grundsätze muss jetzt dringend und notwendig erfolgen, sie bedeutet eine Aufwertung und Wertschätzung von ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen.
5. Ehrenamtliche Tätigkeiten dürfen Arbeitsplätze nicht verdrängen!
6. Die Zusammenarbeit mit diakonischen Einrichtungen und Werken im Bereich der ehrenamtlichen Arbeit ist zu fördern.
7. Die ehrenamtlich Mitarbeitenden und Gruppen sollen in den Gemeinden vorgestellt werden.

In Erinnerung an den Präsesbericht auf der Landessynode 2000 (s. 34 ebenda) stellt die Kreissynode fest: „In kirchlichen Entscheidungsprozessen soll die Beachtung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern einfließen. Die Landeskirche, Kirchenkreise und Gemeinden sollen in allen Entscheidungsprozessen nachprüfen, welche Auswirkungen ihre (Kirchen-) Politik für die Situation der Frauen hat und wie sie ihre Lebenssituation verbessert.“

Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Pfarrerinnen und Pfarrer

1. Die Kreissynode begrüßt, dass *Kirche mit Zukunft* das Miteinander der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden als Dienstgemeinschaft bezeichnet. Dies ist ein Anspruch, der immer wieder eingelöst werden muss. Um so bedauerlicher ist es, dass *Kirche mit Zukunft* die verschiedenen Berufsgruppen, wie z. B. pädagogische, diakonische und pflegerische, Verwaltungsmitarbeiter und andere, die für die Erfüllung der kirchlichen Aufgaben so wichtig sind, nicht erwähnt.
Die Kreissynode bittet die Kirchenleitung, ein Leitbild für die Dienstgemeinschaft der verschiedenen Gruppen zu entwickeln, das die Wertschätzung aller zum Ausdruck bringt, und es den presbyterial-synodalen Gremien zur Beratung vorzulegen. Hilfreich dabei wären:

- Eckwerte für einen gemeinsamen Personalentwicklungsplan aller Berufsgruppen zu entwerfen und Korridore für ihre Einstellung zu benennen,
 - den Tarif BAT-KF auch in finanziell schwierigen Zeiten generell nicht in Frage zu stellen,
 - Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen, die eine berufliche Weiterentwicklung ermöglichen,
 - verstärkt zukunftsweisende Berufsbilder zu diskutieren und Modelle zu initiieren,
 - berufsgruppenübergreifende Fortbildungen anzubieten.
- Die Struktur von Leitung innerhalb der Dienstgemeinschaft ist zu klären.**

2. Die Kreissynode begrüßt die Überlegung von *Kirche mit Zukunft* für eine Reform des Pfarrberufes. Dabei kann es nicht darum gehen, die Erwartungen an die Pfarrerinnen und Pfarrer beliebig zu erhöhen. Vielmehr muss danach gefragt werden, welche Aufgaben zu erfüllen sind und welche pastoralen (!) Kompetenzen für eine angemessene Berufsausübung nötig sind. Dabei ist es der Synode sehr wichtig, festzuhalten, dass genügend Theologinnen und Theologen in den kirchlichen Dienst übernommen werden, um auf Dauer die pastorale Versorgung zu garantieren.

Die Kreissynode bittet alle Gemeinden und Gemeinsamen Dienste, in einem Beratungsprozess zu klären, auf welche Aufgaben sich ihre Pfarrerinnen und Pfarrer konzentrieren wollen/sollen. Sie ermutigt alle Pfarrerinnen und Pfarrer, das Angebot der Landeskirche an beruflicher Supervision zu nutzen, um den vielfältigen Anforderungen des Berufsalltags besser entsprechen zu können.

Die Kreissynode bittet die Kirchenleitung, ein Fort- und Weiterbildungskonzept für Pfarrerinnen und Pfarrer zu erstellen, das eine gezielte persönliche und berufliche Entwicklung erlaubt. Bisher gibt es derartige Konzepte nur für die Seelsorge.

Die Teilnahme an diesen Angeboten, auch im Hinblick auf Mitarbeiterführung, sollte verpflichtend sein.

3. Die Kreissynode bedauert es sehr, dass die Situation der Pfarrerinnen und Pfarrer i. E. kaum eine Erwähnung in *Kirche mit Zukunft* gefunden hat. Sie stellt mit Dankbarkeit fest, dass die pfarramtliche Versorgung der Gemeinden und Gemeinsamen Dienste im Kirchenkreis Paderborn durch die Pfarrerinnen und Pfarrer i. E. möglich ist. **Sie bittet die Landessynode, die Kirchenleitung zu beauftragen,**
- **die Situation der Pfarrerinnen und Pfarrer i. E. öffentlich zu dokumentieren,**
 - **den Status der Pfarrerinnen und Pfarrer i. E. im Rahmen des Leitbildes Dienstgemeinschaft auf Dauer zu klären,**
 - **feste Stellen für Pfarrerinnen und Pfarrer i. E. in den Kirchenkreisen einzurichten.**

Gemeinsame Dienste

- Die Kreissynode unterstützt den Versuch der Reformvorlage, die volkshkirchliche Situation insofern ernst zu nehmen, dass sie unterschiedliche Formen von Mitgliedschaft nicht nur wahrnimmt und benennt, sondern sie gleichrangig und wertfrei nebeneinander stellt. Diese veränderte Perspektive hat weitreichende Konsequenzen. Sie führt heraus aus der Fixierung auf bestimmte Mitgliedergruppen und nimmt auch jene Menschen ernst, die – aus welchen Gründen auch immer – sich in den Ortsgemeinde nicht zu Hause fühlen. So ermöglicht sie neue Wertschätzungen aller ihrer Mitglieder und eröffnet einen unbefangenen Blick auf die Vielfalt unterschiedlicher Formen von Zugehörigkeit zur Kirche. Aus der Wahrnehmung und Wertschätzung dieser Vielfalt ergibt sich die Notwendigkeit einer neuen Zuordnung von Gemeinde und Gemeinsamen Diensten. Daher begrüßt die Kreissynode die Anstöße der Reformvorlage zu einer Neuordnung dieses Verhältnisses. Sie teilt die Einschätzung der Vorlage, dass Gemeinsame Dienste eine wichtige und adäquate Antwort der Kirche auf die gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit darstellen, die nur im Miteinander von Gemeinde und Gemeinsamen Diensten angemessen aufgenommen und verarbeitet werden können.

Die Kreissynode vermisst jedoch eine theologische Begründung dieses Sachverhaltes in der Reformvorlage und bittet die Landessynode, diese in den weiteren Beratungen zu entwickeln.

- Die Betonung der Gleichrangigkeit von Kirche als Parochialgemeinde und Kirche, wie sie sich in den Gemeinsamen Diensten abbildet, führt zwangsläufig zu der Frage nach einer auch kirchenrechtlich geregelten Zuordnung. In der Kirchenordnung sind die Aufgaben der Gemeinsamen Dienste von der Gewichtung her bisher nicht ausreichend verankert.

Die Kreissynode bittet daher die Landessynode, die Kirchenleitung zu beauftragen, ein Verfahren zur angemessenen Verankerung der Gemeinsamen Dienste in der Kirchenordnung einzuleiten.

- In der Reformvorlage werden eine Reihe von Modellen entwickelt, die auch zahlenmäßige Vorgaben hinsichtlich der anzustrebenden Größe von Gemeinden, Anzahl der Pfarrstellen etc. machen. Bei diesen Überlegungen werden die Gemeinsamen Dienste jedoch nicht erwähnt.

Die Kreissynode hält es für erforderlich, dass entsprechende zahlenmäßige Rahmenvorstellungen auch und die Gemeinsamen Dienste entwickelt werden, damit gewährleistet ist, dass innerhalb der neu zu entwickelnden Strukturen alle Arbeitsbereiche in angemessener Weise vertreten sind, und bittet die Landessynode, die Kirchenleitung zu beauftragen, dies bei den weiteren Beratungen zu berücksichtigen.

- Die Gemeinsamen Dienste arbeiten in besonderer Weise an den Schnittpunkten von Kirche und Gesellschaft und stehen daher in vielfältiger Weise in Kontakt auch mit Menschen und Institutionen außerhalb der Kirche. Sie weisen in allen ihren Stellungnahmen ausdrücklich darauf hin, dass das Nachdenken über die notwendigen Reformen der Kirche nicht dazu führen darf, die außerkirchliche Wirklichkeit aus den Augen zu verlieren. Die kirchliche Arbeit in den Gemeinden und Funktionsbereichen soll und darf sich nicht allein als Pflege des binnenkirchlichen Milieus vollziehen. Kirche muss vielmehr in einer Welt des zunehmenden religiösen Analphabetismus erkennbar bleiben als Kirche für andere und die Dialogfähigkeit auch mit Menschen außerhalb ihrer eigenen Reihen fördern. „Gespräche auf Augenhöhe“ sind nicht nur gegenüber den eigenen Mitgliedern erforderlich.

Die Kreissynode bittet daher die Landessynode, die Kirchenleitung zu beauftragen, bei den weiteren Beratungen deutlich zu machen, auf welche Weise der missionarische Auftrag der Kirche unter den Bedingungen der heutigen Lebenswirklichkeit umgesetzt und verwirklicht werden kann.

- Die Kreissynode hält es für notwendig, dass Gemeinden und Gemeinsame Dienste des Kirchenkreises sich immer wieder Rechenschaft über Inhalt und Durchführung ihres Auftrages geben. Auf diese Weise wird nach innen und außen ihr Profil deutlich. Sie bittet die Gemeinden und die Gemeinsamen Dienste, sich unter Umständen mit externer Hilfe, deren Finanzierung gesichert sein sollte, kontinuierlich der Konzeptions- bzw. Leitbildentwicklung zuzuwenden.

Leitung

1. **Wir fordern die Landeskirche und die Kirchenleitung auf, auf allen Ebenen die Frage „Was ist Leitung?“ zu reflektieren – insbesondere folgende anhängige Fragen:**
 - Inwiefern ist kirchenleitendes/gemeindeleitendes Handeln „anders“?
 - Wie verhalten sich Dienstaufsicht und seelsorgerliche Funktion zueinander?
 - Welche Funktion hat Leitung in der presbyterial-synodalen Verfassung?
 - Welche Konsequenzen hat es, wenn das Superintendenten/innen-Amt und die Synodenleitung getrennt werden?
 - Wie können institutionalisierte Personalgespräche mit unserer von unten verfassten Kirche in Einklang gebracht werden?
2. Leitung in der Kirche basiert auf Ämterleitung. So kann nach innen wie nach außen am besten deutlich werden, dass ein Amt in der evangelischen Kirche nicht Herrschaft sondern gemeinsamer Dienst bedeutet. **Wir fordern die Landeskirche und die Kirchenleitung auf, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass möglichst viele Mitarbeitende ein Leitungsamt übernehmen können:**
 - Wir fordern die Bereitstellung von qualifizierter, kostengünstiger und ortsnaher Fort- und Weiterbildung für alle Mitarbeitenden in Leitungsämtern. Wir schließen uns dem Wunsch der Kirchmeister/innen im Kirchenkreis Paderborn an, eine besondere „Einführung in das Amt des/der Kirchmeister/in“ anzubieten.
 - Wir fordern, dass in der Aus-, Fort- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden in Leitungsämtern Leitung selbst zum Thema gemacht und in allen Perspektiven reflektiert wird.
 - Wir fordern, die unterschiedliche Wirkung des Leitungshandelns auf Frauen und Männer zu beachten.
 - Wir fordern, dass alle Aus-, Fort- und Weiterbildung die Teamfähigkeit der Leitungspersonen stärkt und fördert.
3. Solange die Frage: „Was ist Leitung in unserer presbyterial-synodalen Kirche?“ nicht geklärt ist, lehnen wir die Delegation bestimmter Personal-, Bau- und Verwaltungsangelegenheiten an (professionelle) Geschäftsführung(en) ab. Wir betonen, dass auch Personal-, Bau- und Verwaltungsangelegenheiten eine geistliche Dimension haben und mit inhaltlichen Fragen zusammenhängen.
4. **Wir fordern die Landeskirche und die Kirchenleitung auf, den Steuerungsprozess der Reform „Kirche mit Zukunft“ und die Möglichkeiten, uns nachhaltig daran zu beteiligen, transparent zu machen.**

Ökumene

- *Kirche mit Zukunft* streift die Diaspora-Situation von Gemeinden und Kirchenkreisen nur am Rande. Das Raster der Modelle für Kirchengemeinden passt nur bedingt zu der Wirklichkeit im Hochstift Paderborn. Große Entfernungen innerhalb der Gemeinde und von Ort zu Ort müssen zurückgelegt werden. Diaspora bedeutet für Pfarrerinnen und Pfarrer, oft mehrmals am Sonntag Gottesdienst zu halten. Es bedeutet für die Gemeinden, mit verschiedenen katholischen Gemeinden in Kontakt zu stehen und an einer Vielzahl von Schulen Schulgottesdienste anzubieten. Für die Schülerinnen und Schüler dort bedeutet Diaspora, Minderheit in ihrer Klasse zu sein. Diaspora zeigt sich auch in der Notwendigkeit, mit unterschiedlichen kommunalen Stellen Gespräche führen zu müssen. Der Pfarrer oder die Pfarrerin sind öffentliche Repräsentanten der evangelischen Kirche, deren Anwesenheit bei vielen Gelegenheiten erwünscht ist. Sie stellen in ihrer Person evangelische Kirche dar. Das Pfarrhaus ist häufig der erste Anlaufpunkt für die Gemeinde.

Die Kreissynode bittet die Kirchenleitung, bei den weiteren Beratungen über die kirchlichen Strukturen die Aufmerksamkeit speziell auf Kirche in kleinstädtischer Umgebung, auf Kirche auf dem Lande, auf Kirche in der ländlichen Diaspora sowie die konfessionelle Zusammensetzung in der Region zu richten.

- Schon jetzt ist in vielen Gemeinden im Hinblick auf die Pfarrbezirks- bzw. Gemeindegröße ein offenkundiges Defizit festzustellen: Gemeinden mit vielen Aktivitäten und über 3.000 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle stellen eine Überforderung für die Pfarrstelleninhaberinnen oder –inhaber dar. Die Einrichtung weiterer Pfarrstellen in diesen Gemeinden ist dringend notwendig.

Die Kreissynode bittet die Kirchenleitung, bei der Zuordnung von Pfarrstellen die Diasporasituation und das Wachsen des Kirchenkreises (gegen den Trend) zu berücksichtigen.

- Die römisch-katholische Kirche wird in *Kirche mit Zukunft* an keiner Stelle erwähnt. Im Bewusstsein der Christen und Christinnen beider Konfessionen spielt jedoch das ökumenische Miteinander eine immer stärkere Rolle. Das gute Gespräch vor Ort darf deshalb nicht durch eine strukturelle Ausdünnung evangelischer Präsenz in der Diaspora gefährdet werden. Um den ökumenischen Dialog in der ländlichen Diaspora zu fördern, sind verstärkt evangelische Pfarrerinnen und Pfarrer notwendig.

Über viele Übereinstimmungen mit der römisch-katholischen Kirche hinweg zeigt das ökumenische Gespräch auch immer wieder einen klaren Unterschied zwischen den Konfessionen: Die in der katholischen Kirche durchweg erkennbare hierarchische Struktur ist der evangelischen Kirche dem Wesen nach fremd. Für eine evangelische Kirche mit Zukunft ist von daher an der presbyterial-synodalen Ordnung als hohem Gut festzuhalten.

Der Beschluss der Landessynode 2000 „*Es ist Zeit zu mehr ökumenischer Gemeinschaft*“ darf durch den momentan auf die eigene Kirche gerichteten Blick nicht aus den Augen verloren werden.

Die Kreissynode bittet die Kirchenleitung, neben allen gottesdienstlichen und politischen Kontakten das theologische Gespräch zwischen den Kirchen neu zu beleben.

Gestaltungsraum

Die Kreissynode des Kirchenkreises Paderborn lehnt die Zuordnung des Kirchenkreises zum Gestaltungsraum 6 (*Kirche mit Zukunft* S. 81) ab. Sie erinnert an den Brief des Kreissynodalvorstandes vom 15.10.1999 an den Struktur- und Planungsausschuss der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Die Kreissynode beschließt, mit den Kirchenkreisen Bielefeld, Gütersloh und Halle den Gestaltungsraum 7 zu bilden und begrüßt die entsprechenden Beschlüsse jener Kirchenkreise.