

## **Stellungnahme der Kreissynode Recklinghausen vom 17. März 2001**

### Vorbemerkungen

Der Kreissynode des Ev. Kirchenkreises Recklinghausen haben am 17. März 2001 alle Stellungnahmen der Kirchengemeinden, Ausschüsse und Gremien vorgelegen. Diese Stellungnahmen werden im Rahmen des Stellungnahmeverfahrens an das Landeskirchenamt weitergeleitet.

Die Kreissynode hat die Reformvorlage in vier Arbeitsgruppen am 17. März 2001 abschließend bearbeitet:

1. Mitgliederorientierung
2. Menschen, die in der Kirche arbeiten
3. Leitungshandeln
4. Klare Strukturen und Vernetzung

Die Kreissynode hat sich in den Arbeitsgruppen und mit ihrer Stellungnahme nicht explizit mit den ekklesiologisch-theologischen Grundfragen der Reformvorlage auseinandergesetzt, sondern an den aktuellen Herausforderungen und praktischen Anfragen orientiert.

Gleichwohl wird die Grundfrage nach der Kirche und der Zukunft der Verkündigung weiter unsere Diskussionen und Entscheidungen bestimmen müssen.

Die Kreissynode Recklinghausen hat am 17.03.2001 beschlossen:

### **1. Mitgliederorientierung**

In der Reformvorlage "Kirche mit Zukunft" heißt es: "Das Evangelium erreicht, begleitet und bewegt mehr Menschen, als Hauptamtliche oder kirchlich Engagierte in der kirchlichen Binnenorientierung oft wahrnehmen. Es gehört zum Auftrag der Kirche, die das Evangelium allen Menschen auszurichten hat, diesen Menschen und ihren Glaubensformen nachzuspüren und nachzugehen.

... Mitgliederorientierung bedeutet in diesem Zusammenhang nicht, es den Mitgliedern in allem und jedem recht machen zu wollen. Das Angebot der Kirche ist nicht beliebig." (S.30/31)

Die Kreissynode begrüßt das Anliegen der Reformvorlage, die kirchliche Arbeit stärker an ihren Mitgliedern zu orientieren. Positiv bewertet wird die grundsätzliche Akzeptanz der verschiedenen Formen der Beteiligung und Mitgliedschaft in der Kirche. Kritisch angemerkt wird allerdings, dass der Begriff "Mitgliederorientierung" eine gewisse Unschärfe beinhaltet, weil er im Sinne einer bedürfnisorientierten Beliebigkeit gedeutet werden könnte.

Ein ausführlicher Erfahrungsaustausch zeigt, dass in vielen Bereichen kirchlicher Arbeit zahlreiche Ideen und Projekte auf dem Weg sind, die dem Ziel einer Mitgliederorientierung Rechnung tragen. Wir wünschen, dass der Austausch über solche Erfahrungen und Ideen verstärkt wird und ein Forum erhält. Als Instrumente der Mitgliederorientierung werden konkret die aktivierende Befragung und eine Ausweitung des Erwachsenen-Katechumenats vorgeschlagen.

Leitende Fragen unseres Gesprächs waren: Wie erkennt man in der Öffentlichkeit, dass wir zur Kirche gehören? Woran erkennt man uns als Christinnen und Christen? In wie weit sind wir fähig, über unseren Glauben Auskunft zu geben?

Vor diesem Hintergrund weisen wir auf Defizite in der Öffentlichkeitsarbeit hin. Es besteht der Wunsch nach verstärkten Anstrengungen in diesem Bereich und nach Hilfen in den einzelnen Gemeinden.

Der Erfahrungsaustausch ergibt, dass viele Bemühungen darauf zielen, das Gottesdienstangebot zu differenzieren und damit an den Bedürfnissen der Gemeindeglieder zu orientieren. Gefragt wird allerdings, worin angesichts der Vielfalt und Zielgruppendifferenzierung das verbindende Element zu finden ist.

Zudem muss überlegt werden, wie eine mitgliederorientierte Arbeit in den Gemeinden und im Kirchenkreis finanziert wird (Bereitstellung von Mitteln, Kriterien der Vergabe...).

Bei allen Überlegungen gilt:

Eine mitgliederorientierte Arbeit in der Kirche ist nur möglich in einer Kultur der gegenseitigen Akzeptanz und des Teilens der Ressourcen und Erfahrungen.

### **2. Menschen, die in der Kirche arbeiten**

- Ehrenamtliche Arbeit
- Hauptamtliche in der Kirche
- Pfarrerinnen und Pfarrer

Die Menschen, die in der Kirche mitarbeiten - zur Ehre Gottes und zum Wohl der Menschen - sind das Kapital, mit dem die Kirche ihrem Auftrag, das Wort Gottes mit Herzen, Mund und Händen weiter zu geben, gerecht werden kann.

Die Bereitschaft, engagierte Arbeit zu leisten, kann in der evangelischen Kirche nur gefördert werden in einem geschwisterlichem, vertrauensvollem Miteinander der ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich Tätigen.

Unerlässliche Voraussetzungen für eine solche geschwisterliche Atmosphäre sind:

- die gegenseitige Wertschätzung der Personen und ihrer Arbeit
- die deutliche Eingrenzung der Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten
- die Klärung von Entscheidungskompetenzen, selbständiges Arbeiten im jeweiligen Zuständigkeitsbereich
- das Angebot einer kontinuierlichen Qualifizierung
- die verlässliche Koordination der Arbeitsbereiche und der konkreten Arbeit (z.B. Mitarbeitenden- und Dienstgespräche)
- der gut organisierte Informationsfluss
- die nach innen und außen bestehende Transparenz der Organisation (z.B. durch regelmäßiges Berichtswesen über die Arbeit des Presbyteriums, Gemeindeversammlung)
- die verantwortliche Personalplanung und Personalentwicklung
- die klare Identifizierung mit dem Auftrag und der Arbeit
- die Berücksichtigung der Gaben einzelner Mitarbeitender
- die Bereitschaft zu kritischer Auseinandersetzung
- Konfliktlösungsmanagement (Ansprechpartnerinnen und -partner: neutral, fachkompetent, akzeptiert)

Von grundlegender Bedeutung ist dabei die Wertschätzung der Mitarbeitenden, sowie die Berücksichtigung ihrer Gaben. In vielen kirchlichen Zusammenhängen scheinen diese zwei Punkte tatsächlich gut umgesetzt zu werden; die ebenfalls notwendige Qualifizierung der Mitarbeitenden, der Informationsfluss sowie die deutliche Identifizierung mit dem Auftrag und der Arbeit allerdings bedürfen in der Praxis der weiteren Förderung, ebenso müssen die Aufgaben und Arbeitsfelder offensichtlich an vielen Stellen sehr viel deutlicher klar definiert werden.

Die Umsetzung der von der EKvW erarbeiteten und verabschiedeten Grundsätze zur ehrenamtlichen Arbeit ist weiter anzustreben, da sie der Motivation der Mitarbeitenden und so der konkreten Arbeit in der Kirche zugute kommt.

Es muss selbstverständlich werden, dass

- die kirchliche Infrastruktur von allen Mitarbeitenden genutzt werden kann
- die ehrenamtlich Tätigen durch die hauptamtlich Tätigen unterstützt und begleitet werden
- Mitarbeitende an Planungen und Entscheidungen im Blick auf ihr Arbeitsfeld beteiligt sind
- die Voraussetzungen für die Mitarbeit geklärt sind (Kompetenz / zeitlicher Rahmen...)
- die Möglichkeit besteht, projektorientiert mitzuarbeiten
- die Arbeit bescheinigt wird
- Auslagen erstattet werden
- mit der Arbeit offiziell beauftragt werden kann
- die Mitarbeitenden qualifiziert vorbereitet und ausgebildet werden
- Öffentlichkeitsarbeit ("Tue Gutes und rede darüber"; Werbung neuer ehrenamtlich Mitarbeitender ... ) stattfindet
- die Veränderungen der gesellschaftlichen Bedingungen wahrgenommen werden

Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die Pflege einer -Kultur der Wertschätzung, die zuverlässige Begleitung und Unterstützung durch Hauptamtliche und die Klärung der Voraussetzungen für die Mitarbeit sowie die Vorbereitung und Ausbildung der Mitarbeitenden und ihre Beteiligung an Entscheidungen, die die Arbeit betreffen.

Den Veränderungsprozessen der Gesellschaft scheinen die kirchlichen Einrichtungen insofern gerecht zu werden, als an vielen Stellen die Möglichkeit zu projektorientierter Mitarbeit besteht, ebenso gelingt die Begleitung, Unterstützung und Beteiligung von Mitarbeitenden sowie die Erstattung von Auslagen.

Auch hier ist die Klärung der Bedingungen der Beteiligung an vielen Stellen unzulänglich: die sehr unterschiedlichen persönlichen Möglichkeiten, die Tendenz, zeitlich begrenzte Aufgaben zu übernehmen werden oft zu wenig berücksichtigt. Auch die Vorbereitung auf die konkreten Aufgaben gelingt nur sehr bedingt.

Für die haupt- und nebenamtliche Tätigkeit in der Kirche muss klar sein, dass

- die fachliche Kompetenz angemessene Berücksichtigung findet unabhängig vom Berufsstand
- die Arbeitsfelder und Aufgaben deutlich definiert sind
- Planungssicherheit im Blick auf die Entwicklung der Arbeitsplatzsituation besteht
- die Möglichkeit zur berufsbegleitenden Qualifizierung für andere Arbeitsfelder innerhalb der Kirche besteht (Problematik der Jugendmitarbeitenden / Berufslaufbahnplanung...)
- in der gesamten EKvW zuverlässige verbindliche Standards der Arbeitsverhältnisse bestehen (gleicher Lohn für gleiche Arbeit; gleiche Zeit für gleiche Arbeit; verbindliche Rechtsstandards)

- eine Verpflichtung zur Fortbildung und Weiterqualifizierung für den jeweiligen Arbeitsbereich besteht
- regelmäßige Begleitung und Personalgespräche stattfinden und möglich sind
- verlässliche Arbeitsstrukturen (vgl. oben) vorzufinden sind
- Hauptamtlichkeit nicht grundsätzlich in Frage zu stellen ist und die Finanzsituation bzw. das zur Zeit geltende landeskirchliche Finanzverteilungssystem keine willkürliche Verdrängung von hauptamtlich Mitarbeitenden durch ehrenamtlich Tätige oder durch Pfarrer und Pfarrerinnen zur Folge haben darf, dass die Zahlenverhältnisse landeskirchlich bzw. kreiskirchlich festgeschrieben werden (1:4; bzw. nicht mehr als 25% des Kirchensteueraufkommens für die Besoldung der TheologInnen)

Deswegen ist es sinnvoll, Finanzen dort auszuweisen, wo sie anfallen. Pfarrer und Pfarrerinnen stellen im Kontext der hauptamtlich bei der Kirche Tätigen nach wie vor eine besonders profilierte Berufsgruppe dar.

Für sie gilt das oben genannte, sowie die besondere Beauftragung zur Verkündigung des Evangeliums, zur Sakramentsverwaltung, zur Unterweisung, zur Seelsorge, die Verantwortung für die Leitung der Gemeinde in Zusammenarbeit mit dem Presbyterium bzw. die Leitung des funktionalen Arbeitsbereiches in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Leitungsgremien. Der Dienst des Gemeindepfarramtes bedarf der deutlichen Definition und Abgrenzung - sowohl für die Pfarrerinnen und Pfarrer selbst als auch für Gemeinde.

Dazu notwendig sind,

- Pflege und Leben der persönlichen und der gemeindlichen Spiritualität
- ein klares Gemeindekonzept, aus dem sich konkrete Aufgaben ergeben
- Klärung der Zuständigkeiten für die konkreten Aufgaben
- Kompetenzen in den grundlegenden Arbeitsbereichen
- Wahrnehmung von Leitungsverantwortung und effektives Verwaltungshandeln
- Qualifizierung im Bereich Management
- Freude am Umgang mit Menschen und Kommunikations- sowie Teamfähigkeit
- Standards zu erarbeiten, um die Kernaufgaben transparent zu machen
- Erfüllung von zu erarbeitenden Standards bei den Kernaufgaben, die von allen geleistet werden müssen, sowie bei den Schwerpunkten, die nach Kompetenz, Neigung und gemeindlicher Notwendigkeit gesetzt werden
- Regelmäßige Überprüfung der erarbeiteten Standards
- Regelmäßige Begleitung und verbindliche Gespräche (die keine Erfolgsgarantie sind)
- Abgrenzung eines Privatbereiches
- Klarheit über Arbeitszeiten und freie Zeiten
- kein Anspruch auf Erfüllung einer "Totalrolle"

Die Klärung des derzeitigen Berufsbildes kann ein Beitrag zur Förderung des theologischen Nachwuchses sein.

Der Dienst in den unterschiedlichen funktionalen Arbeitsbereichen ist entsprechend zu definieren und abzugrenzen.

Übergemeindliche Aufgaben sind in Kooperation mit Gremien und Einrichtungen in angemessenem Umfang zu übernehmen.

Das Verhältnis zwischen Pfarrstelleninhaberinnen/-inhabern und Pfarrerinnen/Pfarrern im Entsendungsdienst muss geklärt werden.

### **3. Leitungshandeln**

Mitglieder in Leitungsgremien auf allen Ebenen tragen in unserer Kirche hohe Verantwortung für den Auftrag der Kirche, für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für Gebäude und Finanzen. Dieses ist oft eine Überforderung für viele Mitglieder in Leitungsgremien.

Daher müssen Presbyterinnen und Presbyter nach ihrer Wahl auf diese verantwortliche Aufgabe vorbereitet werden. Sie brauchen Zurüstungen und Fortbildungen, in denen Leitungshandeln eingeübt und reflektiert wird.

Diese Aufgabe ist in der Kirchenordnung (Artikel 113, 3) eine Aufgabe der Superintendentin, des Superintendenten. Zukünftig müssen hier im kreiskirchlichen und landeskirchlichen Rahmen (z.B. Erwachsenenbildung, Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung, Amt für missionarische Dienste) regelmäßig praxisnahe und familiengerechte Fortbildungen angeboten werden, die durch die Superintendentin/den Superintendenten zwar koordiniert, aber nicht durchgeführt werden müssen.

Hierzu sollen "externe" Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - mit mehr Abstand zum jeweiligen Leitungshandeln - in der EKvW Angebote mit vergleichbaren Standards machen. Die Kostenübernahme muss geregelt werden.

Im Vorfeld von Wahlen zum Presbyterium müssen Kandidatinnen und Kandidaten auf die Aufgaben und die Verantwortung im leitenden Handeln unserer Kirche hingewiesen und hierzu eingeladen werden. Menschen mit besonderen Fähigkeiten sollen angesprochen werden; eine "Überredung" zur Mitarbeit im Presbyterium ist keine angemessene Vorbereitung auf das bevorstehende Leitungsamt.

Pfarrerinnen und Pfarrer müssen in der Vorbereitung auf ihren Dienst auf Leitungsaufgaben - insbesondere auf Aufgaben der Personalführung - besser vorbereitet werden.

Hier ist zu fragen: Müssen alle Pfarrerinnen und Pfarrer alles machen? Oder sollten nicht auch hier Fähigkeiten und Gaben in stärkerer Weise berücksichtigt werden? Müssen alle den Vorsitz übernehmen? Müssen alle Personalverantwortung wahrnehmen? Ist es in Zukunft vorstellbar, dass diejenigen, die die Gabe, die Fähigkeit oder die Erfahrung im Bezug auf Leitung haben, auch für einen längeren Zeitraum den Vorsitz übernehmen?

"Kirche mit Zukunft" (S.56f) unterscheidet verantwortliche Leitung als strategische Leitung (in Gremien: Leitlinien, Ziele, Grundsätze) und als Personalführung (durch Personen/Vorsitzende).

#### Leitung in Gremien

Aus dieser Erkenntnis und den Erfahrungen in vielen Leitungsgremien ergeben sich folgende Herausforderungen und Veränderungsnotwendigkeiten für die Zukunft:

- Klares Profil der Gemeinde
- Klares Profil des betreffenden (Ehren-) Amtes
- Klare Definition von Zuständigkeiten und Arbeitsaufträgen (incl. Ende)
- Reduzierung von Aufgaben für die Gremien
  - a) durch Delegation z.B. in Form von Geschäftsführung durch Hauptamtliche und Kirchmeister/Baukirchmeister (mit regelmäßiger Berichtspflicht) oder Kindergartenleitung und zuständige Mitglieder des Presbyteriums (mit regelmäßiger Berichtspflicht) usw.
  - b) durch Beauftragung und Erledigung in Ausschüssen, dabei sollen die Ausschüsse eigenverantwortlich handeln können - auch finanziell. Der Rahmen wird durch das Leitungsgremium abgesteckt, es besteht Berichtspflicht.

Hierzu ist eine Änderung der Kirchenordnung notwendig.

Diese Überlegungen verfolgen das Ziel, die Leitungsgremien in die Lage zu versetzen, Leitung als geistliche Leitung auf allen Ebenen besser als bisher wahrnehmen zu können. Geistliche Leitung muss kontinuierlich die Frage nach dem Auftrag der Kirche wach halten, reflektieren und dafür Rahmenbedingungen, Ziele und Leitlinien für die Arbeit am jeweiligen Ort beraten und beschließen.

Wir unterstützen den Gedankengang der Strukturvorlage, geeignete und besonders qualifizierte Mitglieder des Presbyteriums im Vorsitz wieder wählen zu können. Aufgaben sollten von denjenigen übernommen werden (Hauptamtliche und Ehrenamtliche), die die Befähigung dazu haben. Dies setzt die Notwendigkeit und Ermöglichung von Fortbildung voraus.

Leitungshandeln in Gremien mit dem Ziel und der Suche nach der angemessenen und zeitgemäßen Verkündigung des Wortes Gottes wird immer die Auseinandersetzung über den richtigen Weg beinhalten (müssen). Auseinandersetzungen und Konflikte werden in unserer Kirche oft personalisiert oder an Personen festgemacht und ausgetragen. Wir brauchen in Zukunft eine Streitkultur, in der Konflikte - ohne persönliche Verletzungen - ausgetragen werden können.

Hier gilt - Kirche muss eine lernende Organisation sein, in der entsprechende Regeln entwickelt und eingehalten werden. Auch dazu ist Leitung in der Kirche auf allen Ebenen notwendig.

Immer wieder wurde die Länge der Amtszeit von Presbyterinnen und Presbytern (sowie folgerichtig für Mitglieder in anderen Leitungssämen) diskutiert. Ist eine Reduzierung auf 4 Jahre/ 5 Jahre sinnvoll?

#### Personalführung

Viel zu viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserer Kirche fühlen sich mit ihrer Arbeit und in ihrer Arbeit nicht genügend anerkannt und wertgeschätzt. Neben der Klärung und Klarstellung von Aufgaben brauchen wir in unserer Kirche - durchgängig auf allen Ebenen - eine anerkennende und wertschätzende Gesprächskultur, in der es die Gelegenheit zur Klärung der Arbeitssituation, der Zusammenarbeit und von Problemen gibt.

Regelmäßige Rituale der Wertschätzung sollen erfolgen.

Verbindliche (Macht-)Strukturen müssen klar sein; also von den Leitungsgremien erarbeitet werden.

Die Grundlagen unseres Glaubens und unseres Auftrags sind hierbei leitend und bestimmend. Jeder Mensch hat Grenzen und Schwächen. Niemand kann allen Anforderungen genügen. Darum kommt Förderung vor Forderung; Unterstützung vor Begrenzung. Klarheit über Aufgaben und Ziele und Verantwortlichkeiten sind notwendig für motiviertes Arbeiten. Dazu helfen regelmäßige Personalgespräche für Haupt- und Ehrenamtliche. Inhalt und Durchführung der Gespräche bedürfen genauer Absprachen.

- Durch veränderte Organisationsstrukturen soll mehr Freiraum für geistliche Leitung geschaffen werden.
- Für die Zukunft der Kirche sind klare Zielvereinbarungen auf allen Leitungsebenen dringend erforderlich.

Absoluten Vorrang für alle Aspekte des Leitungshandels hat die Klarheit über das Gemeindeprofil und die internen Machtstrukturen.

Ohne Klärung dieser Grundstrukturen sind alle einzelnen Hilfen für das Leitungshandeln nur Korrekturen an Symptomen.

#### 4. Klare Strukturen und Vernetzung

Im Evangelischen Kirchenkreis Recklinghausen wurde in den vergangenen Jahren wiederholt über klare Strukturen beraten. Dabei haben wir den Grundsatz entwickelt "Kirche in sieben Städten".

Am deutlichst hat dieses die Kreissynode mit dem Beschluss vom 28.06.1997 festgehalten:

"Die Gemeindeverbände und die einzelnen Kirchengemeinden werden von der Kreissynode beauftragt, alle regionalen Strukturen auf ihre Finanzierbarkeit in den nächsten Jahren hin zu überprüfen. Diese Überlegungen haben insbesondere einzuschließen: die Grenzen der Pfarrbezirke und Gemeinden, den Standort der auf Dauer zu nutzenden Kirchen, Gemeindezentren, Kindergärten, Pfarrhäusern und anderen Einrichtungen ... die Teilungsmöglichkeit von Pfarrstellen usw. Es wird dringend empfohlen, bei diesen Strukturüberlegungen von einer zukünftig hohen Verbindlichkeit der bereits jetzt geltenden Richtzahl von 3000 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle auszugehen."

Wie kann der Grundsatz "Kirche in sieben Städten" weiterentwickelt werden? Welche Unterstützung brauchen die Gemeinden in den Städten für diese Überlegungen? Wie können die Überlegungen ausgetauscht und vernetzt werden?

Wie können wir eine zukünftige Gemeindeentwicklung und Pfarrstellenentwicklung gewährleisten?

Der Gedanke der "Gestaltungsräume" wurde in der Emscher-Lippe-Region von den benachbarten Kirchenkreisen Bochum, Herne, Gelsenkirchen und Wattenscheid, Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen durch die Superintendenten und durch die Kreissynodalvorstände beraten.

Der Kreissynodalvorstand des Ev. Kirchenkreises Recklinghausen hat unter Abwägung der Gründe und Bedingungen folgenden Beschluss gefasst:

Beschluss 167/00 vom 14. Dezember 2000:

"In Übereinstimmung mit den vier anderen Kirchenkreisen der ELISA-Region beschließt der Kreissynodalvorstand: Entgegen dem Vorschlag der Reformvorlage sollte auf folgende Gestaltungsräume zugegangen werden:

- a) ELISA-Nord: Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen
- b) ELISA-Süd: Bochum, Gelsenkirchen und Wattenscheid, Herne"

Die verbindlichere Zusammenarbeit mit dem Kirchenkreis Gladbeck-Bottrop-Dorsten entspricht in Bezug auf Größenordnung, gemeinsame Arbeitsbereiche sowie vergleichbarer Entwicklungen und Strukturen den Zielen der Reformvorlage (zukünftige Zusammenarbeit und Kooperation in größeren Räumen).

Die Arbeitsgruppe der Kreissynode "Klare Strukturen und Vernetzung" hat auf der Basis der Reformvorlage und des Arbeitspapiers zur Kreissynode am 17.03.2001 notwendige formale und inhaltliche Veränderungen in der Zusammenarbeit von Gemeinden untereinander und Diensten und Gemeinden bedacht.

Dabei wurde des enorme Beharrungsvermögen der Gemeinden und Gemeindegruppen angesprochen, das bei nahezu jeglicher Veränderung entgegenseht. Die Verlustängste sind oft so groß, dass die positiven Möglichkeiten von Veränderungen nicht gesehen werden. In diesem Zusammenhang fiel der Begriff "Tyrannei der Kerngemeinde", der aufs äußerste zuspitzt, aber dadurch die Enge der "erlaubten Gemeindegemeinschaft" genau bezeichnet und die mangelnde Bereitschaft bei Veränderungen erklärt (Kirchturmdenken).

Es wurde deutlich, dass sicher einige sachliche und organisatorische Veränderungen vorgenommen werden müssen, ohne in innerste Gemeindeabläufe einzugreifen. In einem weiteren Schritt untersuchte die Arbeitsgruppe der Kreissynode die Bereiche "Grundversorgung" und "übergemeindliche Vernetzung". (Die gesammelten Punkte werden zur Weiterarbeit dem Protokoll beigegeben, hier aber nicht genannt, um keine Engführung zu bewirken.)

Die Kreissynode Recklinghausen beschließt:

"Die Gemeinden werden aufgefordert, das Profil ihrer gemeindlichen Angebote zu beschreiben und außerdem bis zum Frühjahr 2002 die übergemeindlichen Angebote zu finden oder anzubieten, die sie verbindlich mit anderen Gemeinden absprechen und durchführen wollen (Selbstverpflichtung über die Möglichkeit von Zusammenarbeit im Hinblick auf Effizienz und Einsparung)."

Für den Bereich des Kirchenkreises beschließt die Kreissynode Recklinghausen:

"Die verbindlichere Zusammenarbeit mit dem Kirchenkreis Gladbeck-Bottrop-Dorsten entspricht in Bezug auf Größenordnung, gemeinsame Arbeitsbereiche sowie vergleichbare Entwicklung und Strukturen den Zielen der Reformvorlage (zukünftige Zusammenarbeit und Kooperation in größeren Räumen).

Die Kreissynode bekräftigt die Absicht, mit dem Kirchenkreis Gladbeck-Bottrop-Dorsten einen Gestaltungsraum zu bilden.

Hiermit klären wir, mit welchem Partner der Kirchenkreis Recklinghausen Zukunft gestalten will, wo dies sinnvoll ist."