

Prüfsteine

für künftige Strukturen unserer Kirchengemeinden

a) Thesen

1. Missionarische Kompetenz¹ und Kapazität² vor Ort ist zu fördern und zu erhalten.
2. Wachstum geschieht bei allem Lebendigen durch Zellteilungen, nicht durch (Zell-)Zusammenlegungen. Strukturen müssen dem Rechnung tragen und dienen.
3. Die geistliche und somit auch juristische Selbständigkeit der Gemeinde vor Ort muss gewährleistet und erhalten werden. Personalentscheidungen müssen weiter vor Ort und für den Ort getroffen werden können, denn sie bestimmen in sehr hohem Maße die geistliche Richtung einer Gemeinde. In gewissem Sinne trifft das auch auf finanzielle Entscheidungen zu.
4. Kirche wird von der Ortsgemeinde her aufgebaut. Zum Wesen der Kirche gehört aber auch die Verbundenheit der Gemeinden untereinander. Die Balance zwischen Eigenständigkeit und Verantwortung vor Ort und Zusammenarbeit in der Region und Verantwortung für sie ist zu suchen und zu fördern.
5. Gemeinde kann nur dann als Leib Christi leben, wenn die einzelnen Glieder ihre speziellen Aufgaben und Berufungen wahrnehmen. Diese (Auf-) Gaben und Berufungen sind nicht zwangsläufig an eine kirchliche Ausbildung oder gar an eine in bestimmter Weise geprägte kirchliche oder universitäre Ausbildung gebunden. Dem Priestertum aller Gläubigen gebührt ein höherer Stellenwert als bisher.

Gabenorientiertes Arbeiten sollte sowohl vor Ort als auch miteinander in der Region erfolgen. Nicht jede Gemeinde hat dieselbe Berufung und dieselben Gaben. Keine Gemeinde kann und muss das „gesamte kirchliche Betätigungsfeld“ bzw. den ganzen Dienst des himmlischen Christus durch Seinen irdischen Leib abdecken. Gabenorientiertes Arbeiten und Vielfalt auch von Gemeinden können „Profilgemeinden“ notwendig oder sinnvoll machen, die eine unverzichtbare Bereicherung der Landeskirche sind. Es braucht Strukturen, in denen ein eigenes Profil ungehindert gelebt werden kann. Gemeindeglieder, die ein anderes Profil bevorzugen, müssen unkompliziert Anschluss an andere Gemeinden in der Region finden können.
6. Aufgabe des Pfarrers ist zuallererst die Verkündigung des Wortes Gottes und Seelsorge. Deshalb muss er von Verwaltungstätigkeiten weitgehend entlastet sein. Das ist er nicht, wenn er Anmeldeformalitäten, organisatorische Dinge und Telefonate, die bisher von der Verwaltung vor Ort erledigt wurden, künftig selber bewerkstelligen muss. Das ist er ebenfalls nicht, wenn er Geschäftsführertätigkeiten oder die Leitung von Bauarbeiten übernehmen muss. Das erfordert sehr sorgfältige Überlegungen dahingehend, welche Verwaltungsaufgaben zentralisiert werden und welche vor Ort bleiben können bzw. müssen.
7. Hinweis: Pfarrer sind in der Landeskirche angestellt mit Dienstauftrag in einer bestimmten Gemeinde bzw. in mehreren Gemeinden. Analog können gemeindepädagogische und kirchenmusikalische Mitarbeiter beispielsweise im Kirchenbezirk angestellt werden mit Dienstauftrag in einer oder in mehreren Kirchengemeinden. Damit werden weiterhin Vollanstellungen bzw. hochprozentige Anstellungen ermöglicht. Solange die geistliche Einbindung in den Ortsgemeinden geregelt ist und entsprechende Vereinbarungen und Absprachen getroffen werden, ist eine Änderung der rechtlichen Strukturen der Ortsgemeinden dafür nicht nötig.

Stephan Zeibig

¹ das erfordert entsprechende Zurüstung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern sowie von Gemeindegliedern.

² das erfordert einen gewissen Freiraum auch in den jeweiligen Anstellungen für missionarische Aktivitäten,

Prüfsteine

für künftige Strukturen unserer Kirchengemeinden

b) Fragen

Bei der Bildung neuer Strukturen / Struktureinheiten unserer Kirchengemeinden in der Landeskirche Sachsens sind m.E. folgende Fragen gründlich zu bedenken:

1. Bleibt missionarische Kompetenz und Kapazität vor Ort erhalten bzw. wird sie gefördert?
2. Wird die geistliche Dimension von Gemeindegewachstum und Gemeindestarben bedacht? Gibt es fragendes und hörendes Gebet und Umkehr / Buße? Müsste in einer evangelisch-lutherischen Kirche nicht Luthers erste These (das ganze Leben der Glaubenden eine Buße) eine hervorgehobene Stellung haben?
2. Wird hier Kirchengemeinde als Organisation oder als Organismus wahrgenommen?
Alles Lebendige ist auf Wachstum angelegt und wächst durch Zellteilung.
3. Wird die geistliche Selbständigkeit der Kirchengemeinde erhalten?
Personalentscheidungen bestimmen in hohem Maße die geistliche Richtung einer Gemeinde.
Auch finanzielle Entscheidungen können von großer geistlicher Bedeutung sein, zeigen sie doch, was einer Gemeinde wichtig oder das Wichtigste ist und wohinein sie investiert...
4. Wird berücksichtigt, dass sich „Kirche“ nur von den Ortsgemeinden her aufbauen kann?
Wird eine gute Balance zwischen Eigenständigkeit und Verantwortung vor Ort und Zusammenarbeit in der Region gesucht? Es braucht ein Bewusstsein für die Ortsgemeinde wie für die Kirche als Ganzes.
5. Wie wird dem Priestertum aller Gläubigen Raum gegeben? Wenn Gemeinde der Leib Christi ist, haben alle Glieder spezielle Gaben, Aufgaben und Berufungen. Wie wird das gefördert?
Berufungen – auch im Verkündigungsdienst – sind nicht zwangsläufig an in bestimmter Weise geprägte kirchliche oder universitäre Ausbildung gebunden.
Wie wird der Vielfalt – auch an Ausbildungsmöglichkeiten – Rechnung getragen?
Kann und darf die Anerkennung weiter auf wenige Ausbildungsstätten beschränkt werden?
6. Wie wird der vorhandenen und oft auch gelobten Pluralität Rechnung getragen?
Auch Gemeinden können als solche bestimmte Berufungen oder Profile haben.
Welche Möglichkeiten werden Profilkirchen eingeräumt, ihre Berufung zu leben?
Können Gemeindeglieder unkompliziert Anschluss an eine Gemeinde in ihrer Region finden, die zu ihnen passt?
Werden alternative Finanzierungskonzepte (Anstellung auf Spendenbasis) zugelassen und gefördert?
Und noch einmal: Dürfen auch Absolventen anderer biblischer Ausbildungsstätten in Gemeinden, die das wollen, einen anerkannten Dienst tun? Können auch sie in bestimmten Fällen ordiniert werden?
7. Werden die Pfarrer, deren Hauptaufgaben Verkündigung in Wort und Sakrament sowie Seelsorge sein sollte, wirklich von Verwaltungsarbeiten entlastet? Wenn Verwaltung nicht mehr vor Ort geschieht, wie kann verhindert werden, dass dann viele Aufgaben, Formalitäten und Telefonate, die bisher von den Verwaltungsmitarbeitern erledigt wurden, wieder auf den Pfarrer zurückfallen? Wird durch Zentralisierung von Verwaltung wirklich gespart? Mit welchen Folgen? Wo ist das sinnvoll oder gar notwendig – und wo nicht?
Ist es wirklich eine Entlastung für einen Pfarrer, wenn er z.B. statt in Kirchenvorständen nun in den Ortsvorständen und zusätzlich im Kirchspielvorstand / Gesamtkirchenvorstand tätig sein muss?
8. Welche strukturellen Änderungen sind wirklich nötig?
Könnten nicht z.B. durch Anstellungen von Gemeindepädagogen und Kantoren in den Ephorien mit Dienstaufträgen in bestimmten Gemeinden die angestrebten Vollzeitstellen gewährleistet und eine regionale Zusammenarbeit gefördert werden, ohne dafür neue Rechtsstrukturen schaffen zu müssen?