

Evangelische Kirche von Westfalen

Landessynode

2005

2 | 2005

Materialien für den Dienst

Materialien für den Dienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Herausgegeben vom Landeskirchenamt der
Evangelischen Kirche von Westfalen
Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Layout und Satz: Jesse Konzept & Text GmbH
Produktion: Evangelischer Presseverband für Westfalen und Lippe e. V.
Cansteinstraße 1, 33647 Bielefeld
www.evangelisches-medienhaus-bielefeld.de

Das Materialheft kann auch auf der Internetseite www.ekvw.de
unter „Service/Download“ heruntergeladen werden.

Landessynode 2005

2. (ordentliche) Tagung
der 15. Westfälischen Landessynode
vom 31. Oktober bis 3. November 2005

- I Eröffnungspredigt
- II Bericht des Präses
- III Haushaltsrede
- IV Vortrag von Dr. Eckhart v. Vietinghoff
- V Erklärungen und Beschlüsse
- VI Aus dem Berichtsausschuss
- VII Abschlussandacht

Redaktion: Friedhelm Wixforth
Christhard Ebert

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	5
I Predigt des Eröffnungsgottesdienstes Superintendent Hans-Werner Schneider	7
II Bericht des Präses Alfred Buß	
1. Mündlicher Bericht	13
2. Schriftlicher Bericht	31
III Haushaltsrede Juristischer Vizepräsident Klaus Winterhoff	73
IV Vortrag von Dr. Eckhart v. Vietinghoff anlässlich des Empfangs der Evangelischen Kirche von Westfalen zum Reformationstag	93
V Erklärungen und Beschlüsse	
1. Reformprozess „Kirche mit Zukunft“	
1.1 Bericht des Vorsitzenden des Prozess-Lenkungsausschusses	103
1.2 „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“	
1.2.1 Beschluss	116
1.2.2 Positionspapier	120
1.3 Gemeinde- und Kirchenkreiskonzeption	161
1.4 Einführung von Planungsgesprächen	166
1.5 Einheitliche EDV in der EKvW	168
1.6 Ergebnisse des Reformprozesses	169
2. Gesetze	
2.1 Verhältnis von Christen und Juden	170
2.2 Gesetz zur Konfirmandenarbeit	172
VI Aus dem Berichtsausschuss	
1. Vorschlag für eine Hauptvorlage	173
2. Bleiberecht von Flüchtlingen	173
3. Grüner Hahn / Management für eine Kirche mit Zukunft	174
4. Energiepolitik und grüne Gentechnik	175
5. Evangelische Publizistik	176
VII Abschlussandacht Superintendent Detlev Mucks-Büker	177

An die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Liebe Schwestern und Brüder,

die 2. Tagung der 15. Westfälischen Landessynode vom 31. Oktober bis 3. November 2005 ist zu Ende. Alle Berichte und Beschlüsse, die für die unmittelbare Arbeit wichtig sind, finden Sie in diesem Heft.

Die Synode begann in diesem Jahr am Reformationstag. Damit ist der Rückbezug allen kirchlichen Handelns auf seinen unaufgebbaren Grund angezeigt: *Einen anderen Grund kann niemand legen als der, der gelegt ist, welcher ist Jesus Christus* (1. Kor. 3,11). Dieser Rückbezug bestimmte die Aussprachen und Beschlüsse unserer Synode, ob es um das Verhältnis von Juden und Christen ging, um die Wertedebatte oder um den Reformprozess *Kirche mit Zukunft*. So haben die Beschlüsse der Synode jeweils zwei Blickrichtungen: Sie reflektieren zum einen unsere Beziehung zum dreieinigen Gott und zum anderen die sich verändernden Beziehungen unter uns Menschen in den mannigfachen Umbruchsituationen. Ohne Bekenntnis zum dreieinigen Gott ist eine christliche Aussage zum Verhältnis von Kirche und Israel nicht möglich. Ohne Gottesbezug werden Werte beliebig. Ohne Erwartung in Gott ist der Kirche die Zukunft verbaut. Und zugleich gilt: Ohne Wahrnehmung der realen Beziehungen unter uns Menschen werden die furchtbaren Folgen des Antijudaismus verdrängt. Ohne Alltagsbezug werden Werte zu abstrakten Wunschvorstellungen. Ohne Bezug zu den aktuellen Lebensverhältnissen wird unsere Kirche bedeutungslos.

In diese beiden Richtungen zu schauen gelingt uns, je mehr wir den Blick von uns selber lösen und aus dem tiefen Vertrauen leben, auf das die Jahreslosung für das kommende Jahr 2006 uns weist:

Gott spricht:

Ich lasse dich nicht fallen und verlasse dich nicht. (Jos. 1,5b)

Ihr



Präses der Evangelischen Kirche von Westfalen

■ SUPERINTENDENT HANS WERNER SCHNEIDER:
 PREDIGT BEIM GOTTESDIENST ZUR ERÖFFNUNG DER LANDESSYNODE
 AM 31.10.2005

Die Gnade unseres Herrn Jesus Christus, die Liebe Gottes und die Gemeinschaft des Heiligen Geistes seien mit euch allen. Amen.

Es ist nichts verborgen, was nicht offenbar wird, und nichts geheim, was man nicht wissen wird. Was ich euch sage in der Finsternis, das redet im Licht; und was euch gesagt wird in das Ohr, das predigt auf den Dächern. Und fürchtet euch nicht vor denen, die den Leib töten, doch die Seele nicht töten können; fürchtet euch aber viel mehr vor dem, der Leib und Seele verderben kann in der Hölle. Kauft man nicht zwei Sperlinge für einen Groschen? Dennoch fällt keiner von ihnen auf die Erde ohne euren Vater. Nun aber sind auch eure Haare auf dem Haupt alle gezählt. Darum fürchtet euch nicht; ihr seid besser als viele Sperlinge. Wer nun mich bekennt vor den Menschen, den will ich auch bekennen vor meinem himmlischen Vater. Wer mich aber verleugnet vor den Menschen, den will ich auch verleugnen vor meinem himmlischen Vater.

(Matthäus 10,26b–33)

Herr, wir bitten dich, rede du nun selbst mit uns, öffne uns für deine Wahrheit. Dein Wort ist die Wahrheit. Amen.

Liebe Synodalgemeinde, liebe Schwestern und Brüder,

„Es ist nichts verborgen, was nicht offenbar wird, und nichts geheim, was man nicht wissen wird.“ Ja, so ist es. Wir kennen das Sprichwort, das uns sagt: Es ist nichts so fein gesponnen, es kommt doch an das Licht der Sonnen. Es mag einer etwas verstecken und geheim halten und es kommt doch ans Tageslicht. Diese sprichwörtliche Wahrheit hören wir wie nur ein allzu berechtigtes Warnsignal. Vorsicht, alles kommt an den Tag!

Aber, liebe Schwestern und Brüder, welch anderen Sinn gewinnt diese Erfahrungswahrheit am Anfang unseres Predigttextes! Was wir wie eine drohende Warnung hören, wird in ihm zur Verheißung, zum Hoffnungsinhalt! Denn: Was an den Tag kommt, was nicht verborgen bleiben kann und verborgen bleiben darf, ist eine Wahrheit, der wir nicht davonlaufen müssen, sondern über die wir uns freuen können. Es ist Gottes gute Wahrheit durch seinen Menschen Jesus Christus, Freispruch,

Annahme bei Gott, Gerechtigkeit vor ihm in alle Ewigkeit. Wo diese Wahrheit einkehrt ins Leben, wo sie offene Ohren und Herzen findet, da atmen Menschen Freiheitsluft, da hören auf die alten, nun völlig überflüssig gewordenen Versteckspiele und Selbstrechtfertigungsversuche. Da werden Menschen im Glauben freie Herren aller Dinge und niemandem untertan und in der Liebe zu dienstbereiten Knechten aller Dinge und jedermann untertan. Kernbotschaft der Reformation! Diese Wahrheit öffnet Herzen, Mund und Hände und macht Menschen zu ihren Botinnen und Boten.

Dass Gottes Wahrheit nicht verborgen bleibt, sondern öffentlich wird durch ihre Botinnen und Boten, darum geht es im Predigttext zu diesem Reformationstag. Der Text ist Teil der Aussendungsrede im Matthäusevangelium. Jesus sendet seine Jünger als seine Boten und in einem Dreischritt entfaltet der Text seine Botschaft an die Botinnen und Boten: zunächst der Auftrag selber, dann die im Auftrag geschenkte Freiheit von der Furcht und schließlich das Bekenntnis zu Jesus Christus und sein Bekenntnis zu uns Boten.

Zunächst: Der Auftrag

„Was ich euch sage in der Finsternis – oder besser übersetzt im Verborgenen – das redet im Licht. Und was euch gesagt wird ins Ohr, das predigt auf den Dächern.“ Was Jesus Christus sagt, das sollen seine Boten weitersagen. Er selbst ist der Inhalt ihrer Worte. Natürlich muss man dafür Luthers Übersetzungsregel bedenken und den Leuten aufs Maul schauen. Aber das ist etwas anderes, als nach dem Munde zu reden. Die Boten brauchen die Hörverbindung zu ihrem Auftraggeber, damit sie von ihm reden können. Wo die Hörverbindung zu ihm abreißt, werden die Boten inhaltlich sprachlos – und wenn sie noch so viele Worte machten. Sie sagen dann vielleicht mancherlei Wahrheiten, aber nicht die Wahrheit, die kein Mensch sich selber sagen kann und für die sie Botschafter an Christi statt sind. Und als Botschafter an Christi statt werden sie im Kern sagen das, wie es unser verstorbener Präses Heinrich Reiß in einer Predigt zum Reformationstag in dem Satz zusammengefasst hat, den er dann immer variiert hat in der Predigt: „Du bist angenommen, deshalb bedanke dich mit dem Einsatz deines Lebens.“ Wir denken dankbar daran, wie er für diese Wahrheit gelebt hat, wie er aus ihr gelebt hat und dafür mit seiner Person stand. Eine Sammlung seiner Predigten steht unter dem Titel „Reden von der Güte Gottes“. Ja, darum geht es in der Kirche und in der Öffentlichkeit.

Aber, liebe Schwestern und Brüder, gleich am Anfang wird deutlich: Jesus sendet **alle** seine Jünger. Am Anfang werden sogar **alle** ihre Namen genannt. Alle sind beauftragt, nicht nur ihr besonders sprachbegabter und auftrittsstarker Sprecher Petrus. Miteinander sind sie Nachfolgemeinschaft, Kirche Jesus Christi, Botinnen und Boten – durchaus unter den gegebenen Bedingungen. Sie werden gesandt, auch wenn die Bedingungen nicht günstig sind.

Ob die Zwölf sich das so vorgestellt haben, als Jesus sie berief, dass sie selbst vor die Menschen treten und von ihm reden sollen? Die Fischer vom See, die Zöllner vom Zoll? Ohne Ausbildung für öffentliche Rede, in ihren rhetorischen Fähigkeiten nicht getestet! Aber nicht, was sie mitbringen, zählt, sondern sein Ruf: Ich sende euch, ich brauche euch! Was sie in der Nachfolge gehört und erlebt haben, das soll nicht in ihrem Insiderkreis versteckt bleiben. Von den Dächern sollen sie es sogar predigen. Dächer, ein merkwürdiger Predigtort! Das jetzt wörtlich zu nehmen hieße, auf die flachen Dächer Bethels zu steigen, von denen es seit Vater Bodelschwings Zeiten wohl noch etliche gibt. Aber wir brauchen's ja nicht wörtlich zu nehmen, wir werden ins Assapheum gehen, dort unsere Arbeit tun. In der Umwelt Jesu aber waren die damals flachen Dächer Orte, von denen öffentliche Kundgebungen bekannt gemacht wurden. Und wenn wir's darum nicht wortwörtlich nehmen müssen, wie es in unserem Predigttext heißt von der Predigt auf den Dächern, so wird durch diesen Verkündigungsort doch deutlich, liebe Schwestern und Brüder, was zum öffentlichen Botendienst gehört: ins Offene treten, vor die Menschen hintreten, sich den Blicken aussetzen. Die Botschaft fordert Erkennbarkeit, Positionalität, wie wir gerne sagen. „Hier stehe ich, ich kann nicht anders. Gott helfe mir.“ Auch Worms und das Forum des Reichstages liegen in der Perspektive des Textes.

Natürlich denken wir beim öffentlichen Botendienst zunächst an den Gottesdienst. Wir lassen die Glocken läuten, wir setzen es zuvor in die Zeitung. Die lebensnahe Übersetzung der Botschaft in der öffentlichen Predigt hat trotz manch unserer Skepsis durchaus Chancen und Gottes Verheißung bei sich. Aber auch die Lieder verkündigen öffentlich und alles, was im Gottesdienst gesagt und gesungen wird. Selbst die Kirchengebäude sind eben nicht nur Merkmale der Kultur gegen kulturelle Vergeßlichkeit, sondern Hinweise darauf, dass es mehr gibt, als unsere Augen sehen. Gut, wenn wir die Kirchen verlässlich öffnen und dabei auch unsere katholischen Schwestern und Brüder in der evangelischen Kirche gern haben; gut, wenn wir sogar Nächte der offenen Kirchen veranstalten.

Wie groß war unsere Freude gestern über die Wiedereröffnung der Frauenkirche. Es freute sich Dresden, die ganze Republik und ich denke, die Westfalen tragen es mit.

Und doch sind die öffentlichen Gottesdienste eben nicht allein in unserem Text gemeint. Das Evangelium, liebe Schwestern und Brüder, das unter die Leute will, braucht weitere Orte, Sendeplätze, Kommunikationskanäle bis hin zur Internetpräsenz. Luther, der die Bücher und Flugschriften seiner Zeit kräftig nutzte, öffnet den Öffentlichkeitshorizont der Botschaft, wenn er sagt: „Wo immer das Wort erklingt, da ist Gottes Haus. Wenn er sich auf dem Dach oder gleich auf der Elbbrücken hören ließe, so ist's gewiss, dass er dort wohnt.“ Vor allem unter die Dächer will das Evangelium, eben dorthin wo Menschen leben und arbeiten.

Nun der Mut zum Auftrag:

Fürchtet euch nicht vor diesem Auftrag in diesem Auftrag. Gleich zweimal sagt Jesus in diesem Text: „Fürchtet euch nicht!“ Gut, dass das da steht. Das realistische Menschenbild der Bibel weiß, mit Luthers Worten, dass „unser Herz ein zitternd und verzagt Ding“ ist. Und das genauso realistische Kirchenbild der Bibel rechnet mit der Angst derer, die von Gott sprechen sollen. Die Aussendungsrede im Matthäusevangelium malt uns kein Illusionsbild. Bote Christi zu sein ist kein Zuckerschlecken. Die Botschaft wird vielen ein Dorn im Auge sein und häufig nicht auf Beifall stoßen. Wir betreten einen Kampfplatz, mit der Frage, wem der Mensch gehört im Leben und im Sterben.

Wir mögen uns fragen, liebe Schwestern und Brüder, ja, sind wir denn jetzt eigentlich überhaupt die richtigen Adressaten des Textes, wenn in ihm davon die Rede ist, dass Mächte drohen, die den Leib vernichten können. Aber wir machen doch wohl auch die Erfahrung, dass auch in pluralistischen Gesellschaften mit sogar grundgesetzlich geschützter Religionsfreiheit Mut nötig ist, um vom Glauben an Jesus Christus zu sprechen. Auch Kaffeetische und Theken und Kollegenkreise – vielleicht sogar kirchliche Kollegenkreise – können zu Tribunalen werden. Wenn der Glaube out ist, werden die Boten leicht ins Abseits gestellt. Wir sind so wenig geübt darin, von unserem Glauben zu reden, sogar hier unter vier Augen fällt es uns schwer, und da, wo wir spüren, du müsstest jetzt etwas sagen von der Gewissheit des Glaubens, ist es schwer. Lothar Zennetti schildert eine solche Erfahrung: „Was sage ich dem Menschen, der am Ende ist? Was sage ich unter vier Augen am Grab der Lieben, am Krankenbett? Sag’ ich: Kann man nichts machen, es erwischt jeden einmal, nur nicht den Mut verlieren, nimm’s nicht so schwer? Sag ich das? Ich sollte doch kennen den einen einzigen Namen, der uns gegeben ist unter dem Himmel. Ich kenne ihn auch und schweige doch, ich schäme mich.“

Liebe Schwestern und Brüder, wo sind die Orte, wo unser Glaube sprachfähig wird? Die Orte, wo Christen vielleicht zunächst unter sich, also gewissermaßen im Verborgenen, um mit dem Text zu sprechen, sich austauschen und dabei die Erfahrung machen, die Bonhoeffer einmal in dem Wort ausdrückte: Der Christus im Wort des Bruders oder der Schwester ist stärker als der Christus im eigenen Herzen. Orte, ob sie nun parochial sind oder ob sie regional sind oder funktional, Orte jedenfalls, wo das Evangelium kommuniziert wird und wir unter den gegenwärtigen Bedingungen erfahren, was es heißt, miteinander Kirche Jesu Christi zu sein. Da mögen wir auch all die Argumente einander austauschen und entdecken, die deutlich machen, wie man öffentlich deutlich machen kann, wieso der Glaube dem Leben hilft in unserer Zeit, oder ein Menschenbild, das weiter reicht als das des Homo oeconomicus, das uns einflüstert, es sei doch für alle gesorgt, wenn nur jeder an sich selber denkt. Oder um Orientierung über den Augenblick hinaus für die kommenden Generationen oder die Hoffnung gegen Resignation vor aufgeschobenen Problebergen in

unserem Land. Oder mit einer Vergebungsbereitschaft, die uns handlungsfähig macht und Blockaden der gegenseitigen Schuldvorwürfe löst und vielleicht auch, liebe Schwestern und Brüder, dass ohne eine öffentliche Kirche kein Staat zu machen ist, jedenfalls kein freiheitlicher und sozialer Rechtsstaat.

Viele Menschen erfahren durch eine erkennbare Kirche, viele beginnen zu spüren, dass der Ausschluss des Evangeliums sich gegen den Menschen richtet. Ja, lasst uns uns gegenseitig stärken und ermutigen, dass wir bei allen Organisationsfragen immer wieder darauf hinwirken und darauf vertrauen, dass jeder Mensch ein Biotop des Lebens und der Liebe Gottes auch sein kann.

Denn wo im Wort des Bruders und der Schwester Christus erfahren wird, das macht uns der Text auch ganz deutlich, da hellt sich sozusagen die Sicht der ganzen Welt auf und da entdecken wir Quellen des Mutes. Der Text nennt die Sperlinge, die Spatzen, die billigsten Fleischrationen der damaligen unfreiwilligen Armen. Ja, selbst die Spatzen sind da durch Gottes Willen. Sogar die Haare auf unserem Kopf sind gezählt und werden zu Hinweisen darauf, dass Gottes Güte uns noch im Kleinsten umgibt. Ja, wirklich alles beginnt von Gottes Fürsorge und Gegenwart zu sprechen. Von seiner Gegenwart und Nähe sind die Boten und Botinnen von allen Seiten umgeben. Sie schrecken auch nicht vor einem absoluten ... zurück. Es ist mir manchmal eine Hilfe, liebe Schwestern und Brüder, mir vor einem komplizierten Termin auf der Türschwelle noch zu sagen: Er ist längst da, vergiss das nicht! Und er ist längst da, wenn wir gleich ins Assapheum ziehen. Und er spricht sein „Fürchte dich nicht“ auch zu uns, den Synodalen aus Westfalen, der Kirchenleitung, die uns gegenüber sitzt als Teil der Synode, und unserem Präses auch. Und wir feiern das Abendmahl und ...

Zum Schluss. Am Ende des Textes wird klar: Alles Reden von Gottes Wahrheit in der Welt ist Bekenntnis. Es ist nicht bloß Information, das ist es auch, es ist vor allem persönliche Konfession. Es hat seinen guten Sinn, wenn wir uns an diesen theologischen Sinn des Wortes Konfession erinnern. Nicht zu Bekenntnistexten bekennen wir uns, sondern zu dem, von dem die Bekenntnistexte sprechen. Sie binden uns nicht an Luther und Calvin, sondern an die Wahrheit, die sie entdeckten, für die sie öffentlich standen. Wir sind evangelische Christen, wenn wir im Hören auf die reformatorischen Zeugnisse das Sprechen über den Glauben heute erlernen und von Christus lernen, seine Boten zu sein. Und wer sich zu Christus bekennt, der bekennt sich auch zu den Menschen. Und wer sich zu Jesus bekennt, der bekennt sich auch zu Israel, zu den Juden. Wer gregorianisch singt, muss auch für die Juden schreien, sagte Bonhoeffer. Und da mag es ein kleiner, auch stets getaner, aber gebotener Schritt sein, wenn wir uns im Anschluss an die Nennung der Grundartikel dazu entscheiden, Aussagen zu Israel in unsere Kirchenordnung aufzunehmen. All unser Bekennen bleibt bedroht vom Verleugnen, von dem, was Petrus passierte, als er

sagte: „Ich kenne diesen Menschen nicht.“ Er fürchtete sich vor Menschen und verkannte gerade damit den wahren Ernst der Lage. Gottesfurcht, sagt der Text, vertreibt Menschenfurcht! All unser Bekennen aber bleibt darauf ausgerichtet, dass er sich zu uns vor dem Vater bekennt. Darum brauchen wir nicht die Angst zu haben, dass unsere Worte zu schwach sind oder vielleicht vor den Leuten nicht so anzukommen scheinen, oder dass wir auch nicht so authentisch sind, wie wir es vielleicht gerne sein möchten. Er bekennt sich zu uns, hat sich längst zu uns bekannt und wird sich bekennen zu uns an seinem Tage, wenn seine Wahrheit wirklich öffentlich wird und alle Zungen ihn bekennen.

Amen.



■ 1. MÜNDLICHER BERICHT

„Es ist dir gesagt, Mensch, was gut ist...“

Evangelische Verantwortung und kirchliches Handeln im Schatten der Wertedebatte

Vorbemerkung

Hohe Synode,
auf der Landessynode im vergangenen Jahr wurde der Wunsch geäußert, den Bericht des Präses in zwei Teile zu gliedern: einen ausführlichen schriftlichen Bericht, der umfassend informiert „über die Tätigkeit der Kirchenleitung sowie über die für die Kirche bedeutsamen Ereignisse“, wie es in der Kirchenordnung heißt, und einen knapperen mündlichen Bericht, der stärker programmatische Akzente vermittelt.

Nach Beratung in der Kirchenleitung folge ich diesem Vorschlag gern: Meinen ausführlichen Bericht haben Sie erhalten. Wir werden nachher über beides reden können. Der mündliche Bericht steht in diesem Jahr unter der Überschrift „Es ist dir gesagt, Mensch, was gut ist ...“ – Evangelische Verantwortung und kirchliches Handeln im Schatten der Wertedebatte.

1. „Ach, die Werte“ (Zitat von Hartmut von Hentig)

Der Ruf nach Werten und einer neuen Werteorientierung ist zu dem beherrschenden Thema der gesellschaftlichen Diskussion in Deutschland geworden. Einige Schlaglichter belegen das eindrücklich:

Bereits im Sommer 2004 gab die Diskussion um den ungeklärten Gottesbezug in der Präambel der EU-Verfassung den Anlass für eine Artikelserie der *Süddeutschen Zeitung* zur Wertedebatte, die sich über ein halbes Jahr erstreckte. Nach seiner Wahl zum Papst wie auch bei seinen Ansprachen beim Weltjugendtag in Köln stellte Benedikt XVI. die „*christlichen Werte*“ in den Mittelpunkt. Schließlich: In den Programmen der Parteien zu den Wahlen im Land NRW und im Bund spielt das Eintreten für *Werte* eine wichtige Rolle.

„Ach, die Werte“ – der Seufzer, den Hartmut von Hentig als Titel eines einschlägigen Essays wählte, geht auch mir über die Lippen. Ich sag's vorweg: Ich habe große Zweifel, ob durch das Postulieren von Werten die Orientierungskrise in unserer Gesellschaft bewältigt werden kann.

Wer für moralische Werte und gegen den Geist des Materialismus streiten möchte, sei daran erinnert, dass der Wertbegriff von Haus aus gar kein ethischer, sondern ein ökonomischer Begriff ist. Diese Herkunft kann er nie ganz abstreifen. Der Wert einer Sache bestimmt ihren Preis, der am Markt zu erzielen ist. Auch das in ethischen Debatten verwendete Wort *Grundwert* stammt aus der Wirtschaftssprache und bezeichnet von Haus aus den *Bodenwert*. Wir sprechen vom *Gebrauchswert*, vom *Tauschwert* oder vom *Realwert* von Gütern. Nicht umsonst wirbt eine Automarke mit dem Slogan: *Wir produzieren keine Autos, sondern Lebenswerte!*

Die Entstehung einer materialen Werteethik war eine Reaktion auf die massive Infragestellung abendländischer Ethiktraditionen in den gesellschaftlichen Umbrüchen der Industrialisierung im 19. Jahrhundert. Doch kann die Idee einer vermeintlich objektiven und überzeitlichen *Hierarchie von Werten* und vom Bestehen einer *Wertegemeinschaft* nicht über den faktisch ständig auszutragenden Wertekonflikt in der modernen pluralistischen Gesellschaft hinwegtäuschen. Werte beruhen auf Wertschätzungen und Wertsetzungen, die subjektiv vorgenommen werden.

Der frühere Studienleiter an der Evangelischen Akademie Iserlohn und heutige Wiener Universitätsprofessor Ulrich Körtner gibt zu bedenken: „Nun sollte die philosophische oder theologische Kritik am Wertbegriff nicht übersehen, welche gewichtige Rolle er im modernen Verfassungsrecht spielt. In der deutschen Rechtsdogmatik und in der Judikatur zu den durch das Grundgesetz garantierten Grundrechten nimmt der Begriff der Grundwerte eine zentrale Stellung ein. Schon deshalb wäre es töricht, einseitig gegen den Wertbegriff zu polemisieren und dabei seine historische Bedeutung außer Acht zu lassen, die er nicht zuletzt vor dem düsteren Hintergrund der nationalsozialistischen Barbarei gewonnen hat.“¹

Hohe Synode, um Missverständnissen vorzubeugen: Es geht mir nicht darum, die Dignität der Grundrechte in unserer Verfassung auch nur einem leisen Zweifel zu unterwerfen, im Gegenteil. Aber mit Ulrich Körtner möchte ich festhalten: „Freilich sind auch ‚Grundwerte‘ wie *Menschenwürde* und *Menschenrechte* das Ergebnis historischer Prozesse und beruhen auf einem gesellschaftlich-politischen Konsens. Ihre konkrete Ausdeutung führt immer wieder zu einem Konflikt der Interpretationen, wie z. B. die bioethischen Auseinandersetzungen um den ontologischen und

¹ Ulrich Körtner: „Woher kommt Europa – wohin geht Europa?“ Rede bei den Reichersberger Pfingstgesprächen der ÖVP 2004.

moralischen Status von Embryonen und die ethische Zulässigkeit der Forschung an embryonalen Stammzellen oder der Präimplantationsdiagnostik zeigen.“² Die *Kopftuchdebatte* ist ein deutliches Beispiel dafür, wie in einer sich verändernden religiösen Landschaft um das Verständnis des Grundwertes positiver wie negativer *Religionsfreiheit* konkret gerungen werden muss.

Nicht das Fordern von Werten, wohl aber ihre Umsetzung führt leicht zum Rigorismus, ja Fanatismus im Blick auf einen bestimmten Wert. Alle *Werte* sind von Interessen geleitet. Sie basieren auf den Wertungen der an ihnen interessierten Subjekte. Wer bei den Werten seine Interpretation durchsetzen kann, der klärt gleichzeitig eine Machtfrage. Das Tun der Gerechtigkeit und die Arbeit für die Freiheit fordern Präzisierungen wie Klärungen und führen zu Konflikten. Die schönsten Werte ergänzen einander nicht einfach additiv zu einem Kosmos der Humanität, sondern geraten in Widerspruch zueinander: Es gibt eine lieblose Wahrheit und eine unwahrhaftige Freundlichkeit, einen ungerechten Frieden und eine Gerechtigkeit, die über Leichen geht. Es kommt darauf an, wahrzunehmen, dass diese Werte nicht immer schon zusammen sind, sondern in den alltäglichen Auseinandersetzungen erst zusammenkommen müssen.

Die Attraktivität des Wertebegriffs liegt wohl gerade in seiner begrifflichen Unschärfe. Als Oberbegriff für das ethisch Wünschbare bündelt er, was in der ethischen Tradition unter unterschiedlichen Titeln wie z. B. Güte, Tugenden, Pflichten usw. firmierte.

2. Das Evangelium der Liebe Gottes: „Wertlose Wahrheit“ (Eberhard Jüngel)

Es fällt auf, dass sich in unserer Gesellschaft die Frage nach Gott in die Frage nach Werten verwandelt, ja, dass sich die Frage nach Wertorientierung über die Frage nach Gott gelegt hat. Schon vor dreißig Jahren hat der Tübinger Theologe Eberhard Jüngel gegen die Verwendung des Wertebegriffs in Theologie und Ethik protestiert. Er sagte: „Christliche Wahrheitserfahrung ist die radikale Infragestellung der Rede von Werten und des Denkens in Werten.“³ Werte signalisieren für Jüngel das menschliche Bemühen, selbständig, eigenmächtig, ohne das Hören auf Gott zu ethischen Leitlinien zu gelangen. Der christliche Glaube aber hat mehr zum Inhalt als nur kulturelle Werte. Sein Kern ist die Gottesbeziehung und damit, so Jüngel, eine

² Ulrich Körtner, a. a. O.

³ Eberhard Jüngel, *Wertlose Wahrheit. Christliche Wahrheitserfahrung im Streit gegen die „Tyrannei der Werte“*, zuerst in: C. Schmitt/E. Jüngel/S. Schelz, *Die Tyrannei der Werte*, hg. von S. Schelz, S. 45–75, Hamburg 1979, neu veröffentlicht in: E. Jüngel, *Wertlose Wahrheit. Zur Identität und Relevanz des christlichen Glaubens. Theologische Erörterungen III*, München 1990, S. 90–109, hier: S. 100.

„wertlose Wahrheit“. Wahrheit als die Wirklichkeit Gottes befreit Menschen: „Die Wahrheit wird euch frei machen“ (Johannes 8,32). Gott lässt einen Menschen zur Person werden, zu einer Person, die ihr Leben in Freiheit führen kann. Das ist freilich eine Freiheit, die in Beziehungen gelebt wird.

Nicht Werte leiten darum das Handeln der Christinnen und Christen, sondern allein die aus der Wahrheit kommende Liebe. Wahrheit und Liebe aber sind „wertlos“, sie sind nicht zu verorten in einer „christlichen Hierarchie“ der Werte. Niemand kann werten ohne abzuwerten, aufzuwerten und zu verwerten. Die biblische Botschaft von der Menschenfreundlichkeit Gottes, die in Jesus Christus sichtbar geworden ist, unterbricht die Logik des Wertens und Umwertens auf heilsame Weise.

Immanuel Kant hat mit Nachdruck herausgestellt, dass sich die *Menschenwürde* aller vergleichenden Schätzung gerade entzieht. Die Bestimmung der menschlichen Würde aus einer jeder Auf- und Abwertung entzogenen unantastbaren Qualität der Person hat jüdisch-christliche Wurzeln. Der Mensch ist Gottes Ebenbild. Das Leben des Ebenbildes Gottes kann schlechterdings kein wertloses Leben sein. Es hat aber auch nicht in einem Fall mehr und im anderen Fall weniger Wert. Es lässt sich überhaupt nicht verrechnen.

Auch wenn das Vortragen solcher Bedenken gegen den Begriff der *Werte* und seine diffuse Verwendung, wie Bischof Wolfgang Huber gesagt hat, „dem Kampf Don Quijotes gegen die Windmühlenflügel gleicht“, steht es unserer evangelischen Kirche gut an, in der aktuellen Debatte hier mal gegen den Stachel zu löcken. Dabei geht es auch um protestantisches Profil gegenüber einer Leitidee, deren Abkunft aus der katholischen Moralphilosophie erkennbar bleibt. Als evangelische Christinnen und Christen sind wir auskunftsfähig auf die Fragen nach dem, was wir glauben, tun und hoffen können, ohne uns den Standards des Wertemarktes zu unterwerfen. Wir haben, wie Wolfgang Huber fordert, „das Gottesbewusstsein in die Wertedebatte der Gesellschaft einzubringen.“ Es geht darum, der Gottesvergessenheit zu widerstehen. „Wenn man das menschliche Leben im Horizont des Gottesbewusstseins sieht, dann führt das auf einen Begriff des Menschen selbst, der die menschliche Person als Beziehungswesen ansieht. Nicht der Mensch als das mit Vernunft begabte Wesen, auch nicht als das zur Selbstbestimmung und Selbstverfügung befähigte Wesen, sondern der Mensch, der in Beziehungen lebt, ist dann die Grunddefinition des Menschen [...]“.⁴ Wir verdanken sie der Bibel, die den Menschen als Beziehungswesen sieht und darstellt: als Wesen in Beziehung zu Gott, zu seinen Mitmenschen, zu seiner Umwelt und zu sich selbst. Solche Beziehungen werden erfahren und gelebt, und diese Erfahrungen spiegeln sich **nicht** in abstrakten *Werten* wider, sondern in erzählender Zeugenschaft und lebendiger Weitergabe

⁴ Wolfgang Huber, *In dir muss brennen, was in anderen zünden soll!* Vortrag in Bad Boll am 14.3.2002.

solcher Erfahrungen samt ihrer Deutung. Die sozialwissenschaftliche Forschung bestätigt diese theologische Einsicht: Die Bindung an *Werte*, an sinnstiftende und handlungsleitende Orientierung entsteht nicht aus rein rationaler Einsicht, aus der vernünftigen Selbsterkenntnis. *Werte* werde vielmehr erfahren und vermittelt über die erzählte Erfahrung anderer.⁵ So ist Kirche vor allem Erzählgemeinschaft.

In Lukas 10,29 lassen die Gebote der Gottes- und Nächstenliebe, also das ethisch Wünschbare, einen Schriftgelehrten nach Konkretisierung fragen: „Wer ist denn mein Nächster?“ Daraufhin erzählt Jesus: „Es war ein Mensch, der ging von Jerusalem hinab nach Jericho und fiel unter die Räuber ...“ Die Erzählung erst verwebt das scheinbar allgemein Gültige in die Spannungen und Widersprüche des Alltags und gibt dem Notwendigen so starke Konturen, dass diese jede Generation auf neue Weise herausfordern.

Biblische Erzählungen verschweigen dabei keineswegs, dass Begegnungen und Erzählungen im Horizont der Gottesbeziehung nicht selten zu Erschütterungen und biografischen Brüchen führen. Wenn Gott an das menschliche Herz klopft, dann bedarf es wohl im selben Augenblick der göttlichen Zusage – wir haben sie heute Morgen gehört: „Fürchte dich nicht.“ Die am heutigen Reformationstag durch die Jahrhunderte so oft beschworene Furchtlosigkeit Luthers vor Kaiser und Reichstag zu Worms ist eine Schimäre ohne sein Jahre währendes Zittern und Zagen im Ringen um einen gnädigen Gott, wie er es selber im Lied beschreibt: „Dem Teufel ich gefangen lag, im Tod war ich verloren ...“ Aus dem Hören auf das Wort Gottes und aus dem ringenden Lebensgespräch mit Gott in den Spannungen und Widersprüchen des Alltags, inmitten der Erzählgemeinschaft der Gotteskinder, konkretisiert sich das jeweils Gebotene, nicht aber im Herunterbrechen *überzeitlicher Werte* in die Praxisfelder der realen Alltagswelt. Das lauschende Hören und Sich-sagen-Lassen ist der Ausgangs- und Angelpunkt reformatorischer Theologie.

Jürgen Ebach hat die Losung des Kirchentages 1995 für den Kirchentag so übersetzt:

„Es ist dir gesagt, Mensch, was gut ist und was Adonaj bei dir sucht: Nichts anderes als Gerechtigkeit tun, Freundlichkeit lieben und behutsam mitgehen mit deinem Gott.“ Hier wird nicht in den Himmel der Werte gestarrt, der Blick geht auf die Erde, auf die Menschen und auf alle, die hier das Leben mit uns teilen. Gott sucht uns Menschen und ist Liebhaber des Lebens. Gott sucht, was gut ist – für uns, für den Nächsten, für die ganze Schöpfung. Was gut ist, überfordert nicht; was gut ist, das ist dem Menschen möglich und ist notwendig für das Leben. Nicht Verzagtheit und Angst vor dem eigenen Scheitern sind im Blick, sondern vertrauensvolles Mitgehen, das sich von Gott an die Hand nehmen lässt.

⁵ Hans Joas, *Die Entstehung der Werte*, Frankfurt 1997.

E. Jüngel sagt das so:

„Wo die neuen Möglichkeiten des Glaubens sich an der harten Notwendigkeit der Welt bewähren, da endet das Paradies der Werte und da beginnt [...] der ‚Abschied vom Unverbindlichen‘.“ (E. Jüngel)

Dieser Dreiklang – Gerechtigkeit tun, Freundlichkeit lieben, behutsam mitgehen mit deinem Gott – gibt Auskunft auf die Frage, woran evangelische Verantwortung und kirchliches Handeln sich ausrichten können. Damit will ich nun keinen neuen – vermeintlich evangelischen – Wertedreiklang einführen. Handeln und Absicht, Wege und Ziele bleiben unauflöslich miteinander verschränkt und verwoben – und das geschieht nicht ohne Spannungen und Konflikte. Sie werden miterzählt, die Spannungen und Konflikte, wenn wir der Frage nachgehen, was gut ist und was Gott bei uns sucht.

3. Gerechtigkeit tun

Die Denkschrift der EKD „Gemeinwohl und Eigennutz“ von 1991 formuliert:

„Suche nach Gerechtigkeit ist eine Bewegung zu denjenigen, die als Arme und Machtlose am Rande des sozialen und wirtschaftlichen Lebens existieren und ihre Teilhabe und Teilnahme an der Gesellschaft nicht aus eigener Kraft verbessern können. Soziale Gerechtigkeit hat insofern völlig zu Recht den Charakter der Parteilnahme für alle, die auf Unterstützung und Beistand angewiesen sind [...]. Sie erschöpft sich nicht in der persönlichen Fürsorge für Benachteiligte, sondern zielt auf den Abbau struktureller Ursachen für den Mangel an Teilhabe und Teilnahme an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen.“⁶

Gerechtigkeit wird so eingebettet in den Kontext dieser anderen Kriterien für soziales Handeln. Sie wird nicht als ein gleichsam abzurufender überzeitlicher Wert an einem sich über uns ausbreitenden Wertehimmel verstanden, so als müsste der Begriff nur von verdunkelnden Wolken befreit werden, damit die „Sonne der Gerechtigkeit“ wieder ungetrübt über uns scheinen könnte. In jeder gesellschaftlichen Situation ist neu herauszuarbeiten und zu gestalten, was Gerechtigkeit heißt.

Was erleben wir heute? In den Beratungsstellen unserer Kirche wird als entscheidende Veränderung durch Hartz I bis IV erlebt, dass die Sichtweise auf das gesellschaftliche Problem der Massenarbeitslosigkeit völlig umgekehrt worden ist. Der Fokus verlagert sich von den fehlenden und verschwundenen Arbeitsplätzen auf die Arbeitslosen selbst als Ursache der Problematik. Ich zitiere aus einem Schreiben des

⁶ *Gemeinwohl und Eigennutz. Wirtschaftliches Handeln in Verantwortung für die Zukunft. Eine Denkschrift der EKD, 1991, S. 108.*

Beratungszentrums Zeppelin in Wanne-Süd: „Hartz IV [...] unterstellt, dass das Finden eines Arbeitsplatzes abhängt von entsprechenden Eigenbemühungen der Betroffenen, verbesserter Vermittlungstätigkeit des Job-Centers und notwendiger Reduzierung der Anspruchshaltung der Betroffenen [...]. Dass verstärkte Eigenbemühungen und forcierte Vermittlungsversuche allein keine neuen Arbeitsplätze schaffen, haben wir schon 2002 erfahren, als eigens dafür Bewerbercenter eingerichtet wurden. Im Gegenteil, momentan sind schon die ersten Opfer dieses Aktionismus zu beklagen, insbesondere im Bereich gescheiterter Ich-AGs.“

„Fördern und Fordern. Leistung und Integration“: So lautet der Titel der gemeinsamen Erklärung der Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW und der EKvW. Begabungen und Fähigkeiten vom Kindergarten an fördern, wir haben es gerade gehört von der Ministerin, soziale Herkunft und Bildungsgangwahl entkoppeln sowie alle Begabungspotenziale ans Licht bringen. Das sind wesentliche Intentionen dieser Erklärung. „Keiner darf verloren gehen.“ *Gerechtigkeit tun* zielt hier in diesem Zusammenhang zuerst darauf, Menschen zur Teilhabe und zur geforderten Eigenverantwortung zu befähigen. *Fördern und Fordern*: Es kommt im Zweifelsfall schon auf genau diese Reihenfolge an.

In den vergangenen zwölf Monaten hat die Stellungnahme der EKvW zum Soesterberg-Brief „Wirtschaft im Dienst des Lebens“ die Menschen in unserer Kirche zur Beschäftigung herausgefordert. Wir müssen unsere kirchliche Position aber auch bei Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften ins Gespräch bringen. Mir sitzt die Erfahrung noch unter der Haut, die wir nach der Veröffentlichung des gemeinsamen Wortes der Kirchen „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“ gemacht haben: Es wurde gelesen und zitiert und zu Tode gelobt. „Das Motto hieß damals: ‚in Watte packen‘“, wie mir ein wichtiger NRW-Politiker sagte, „das war ja gefährlich“.

Mir liegt viel daran, gemeinsam mit Politik und Wirtschaft auszuloten, *wie Wirtschaft im Dienst des Lebens sich unter den heutigen Bedingungen gestalten lässt*. Ein Schwerpunkt muss dabei aus meiner Sicht das Gespräch und die Verständigung um die künftigen Aufgaben des Staates sein einschließlich der zu deren Erfüllung notwendigen finanziellen und personalen Ressourcen (→ *schriftlicher Bericht S. 54 ff.*).

Erhard Eppler hat vor Kurzem eine prophetische Zeitansage veröffentlicht, in der er der These vom *Auslaufmodell Staat* widerspricht. Gegen die Auffassung, dass in einer globalisierten Welt die Leistungen des Staates besser von privaten Organisationen zu bewältigen seien, weist er nach, wie wichtig und unverzichtbar gerade heute der soziale und demokratische Staat – in transnationalem Kontext – gedacht ist. Das Motto muss weltweit heißen: regulieren statt deregulieren.

Aktuelle Ereignisse des vergangenen Jahres führen uns die Herausforderungen vor Augen:

Zu Weihnachten 2004 überfiel der Tsunami viele Küstenbereiche Südostasiens. Durch die VEM und durch kreiskirchliche Partnerschaften sind wir mit den Kirchen, Gemeinden und den betroffenen Menschen in den Unglücksregionen verbunden. Die Spendenbereitschaft hierzulande war riesig (→ *schriftlicher Bericht S. 39*).

Zugleich wissen wir mit den Partnerkirchen in der VEM, dass diese Hilfe nicht den Weg zu einer gerechten und nachhaltigen Entwicklung für diese Länder ersetzen kann. Es bleibt die Aufgabe, zukunftsfähige Rahmenbedingungen in einer weltwirtschaftlichen Entwicklung (Global Governance) zu gestalten.

Bei der Flutkatastrophe im Süden der USA stellen sich ganz deutlich die Fragen nach dem Versagen staatlichen Handelns und staatlicher Fürsorge. Viele Deutsche, die nach dem Zweiten Weltkrieg erfahren haben, zu welchen humanitären und logistischen Kraftanstrengungen Amerika sich in der Lage sah, um Menschen zu retten und mit dem Lebensnotwendigen zu versorgen, waren fassungslos angesichts der Bilder und Nachrichten aus New Orleans. Unsere Partnerkirche, die United Church of Christ, leistet nach Maßgabe ihrer Kraft diakonische Hilfe und seelsorglichen Beistand. Unsere Fürbitte und unsere Unterstützung begleiten sie. Aber gerade in den USA hat sich gezeigt, dass umfassende Hilfe und Fürsorge für die Opfer nicht allein durch private Vorsorge und freie Träger zu leisten ist.

In der 5. These der Theologischen Erklärung von Barmen heißt es:

„Die Schrift sagt uns, dass der Staat nach göttlicher Anordnung die Aufgabe hat, in der noch nicht erlösten Welt, in der auch die Kirche steht, nach dem Maß menschlicher Einsicht und menschlichen Vermögens unter Androhung von Gewalt für Recht und Frieden zu sorgen.“ Es ist unsere Aufgabe als Kirche, mit dafür zu streiten, dass der Staat im Stande bleibt, diese Aufgaben zu erfüllen – in nationalen und internationalen Zusammenhängen. Darum mache ich mir gerne die Aufforderung Erhard Eplers zu Eigen, wenn er sagt, „der demokratische Staat müsse das Kleid der Gesellschaft sein, nicht ein einengendes, sondern ein passendes, angemessenes, das freie Bewegung erlaubt und fördert, das aber auch vor Sturm und Kälte schützt, im Winter auch wärmt.“ Er fügt hinzu: „Dieses Kleid darf sogar ein wenig hübsch sein ...“⁷ Was wir brauchen – und zwar, wie unsere Stellungnahme zum Soesterberg-Brief zeigt, in weltweitem Kontext – ist Regulierung und nicht Deregulierung. Dazu bedarf es eines leistungsfähigen Staates mit gefüllten öffentlichen Kassen. Der Sozialstaat, bisher ein Garant des sozialen Friedens, wird heute vielfach nur noch als Kostenfaktor und Wachstumsbremse kritisiert. Mit

⁷ Erhard Epler, *Auslaufmodell Staat? Frankfurt 2005*.

gleichem Recht kann er jedoch volkswirtschaftlich als eine Basis verstanden werden, die die Bedingungen für wirtschaftliche Produktivität sichert und so als Wachstumsmotor wirkt. Denn der Markt mit seinen viel gepriesenen selbstregulierenden Kräften kann nicht aus sich selber bestehen. Der Markt ist kein Selbstzweck, sondern er existiert und lebt erst durch Rahmenbedingungen. Ich will's ganz anschaulich sagen: Ein Marktplatz entsteht dadurch, dass er eingerahmt wird von Rathaus, Kirche, Schule, Wohnhäusern und Spital. Das Gegenbild sehen wir in den wild wuchernden Kauf- und Konsumzentren entlang den Einfahrtschneisen unserer Städte. Dort wird die Szene beherrscht von der Ökonomie allein. Dass Ökonomie allein nicht das Gebot der Stunde sein kann, hat mir noch einmal die gestrige Weihe der Frauenkirche in Dresden vor Augen geführt, an der ich teilnehmen durfte. Als 1990 alle – völlig zu Recht – nach Geld für Dächer und Straßen und Gewerbegebiete verlangten, hatten einige die Vision vom Wiederaufbau der Frauenkirche als Symbol der Versöhnung. Jochen Bohl, der Landesbischof von Sachsen, hat gestern gesagt: „Was nicht Realität werden konnte, ist Realität geworden.“ Dafür ist die Frauenkirche ein Symbol. Die Vision hat Menschen angezogen, zieht Menschen an und ganz nebenbei durch Tourismus ökonomische Strahlkraft.

Dem nur von Konsumzentren beherrschten Städtebild gemäß aber sind das, was weltweit gepredigt wird, Deregulierung, Individualisierung und Privatisierung. Der Staat erscheint zunehmend entbehrlich. In Zeiten, in denen es knapper wird mit den eigenen Finanzen, suchen alle nach Entlastungen. Die Einstellung von *Ich bin doch nicht blöd* und *Geiz ist geil* beherrscht das Denken und Fühlen.

Nach biblischem Zeugnis sind die besseren und gesegneten Verhältnisse Folge und nicht Voraussetzung der Gerechtigkeit. Deshalb ist eine Politik gefordert, die aus der Zivilgesellschaft ihre Kraft schöpft und sich gleichzeitig eines handlungsfähigen Staates bedient. Unfähig zum Handeln wird ein Staat, wenn er die Tendenz zu öffentlicher Armut und privatem Reichtum verstärkt. Wer die Kirchen auch in Zukunft als starke Partner in der Gesellschaft will, darf keine *Politik der leeren Kassen* betreiben, die auf immer weitere Steuersenkungen im internationalen Steuersenkungswettbewerb setzt und es damit dem Gemeinwesen und auch den Kirchen immer schwerer macht, notwendige Aufgaben zu erfüllen. „Wir müssen aufhören, Politik von der Hand in den Mund zu machen und über zwei Fragen nachdenken:

1. Was soll der Staat im 21. Jahrhundert leisten?
2. Wie finanzieren wir das?“⁸

⁸ DGB-Vorsitzender Michael Sommer, *Süddeutsche Zeitung* Nr. 16/2005.

4. Freundlichkeit lieben

Freundlichkeit lieben – hebräisch *chäsed* – meint die Verlässlichkeit und Beständigkeit im Umgang von Menschen untereinander, die Offenheit, dem anderen ins Gesicht zu schauen, zuzuhören und Leben in Nachbarschaft und Nähe zueinander zu gestalten: also das Ungeschuldete tun. *Freundlichkeit lieben* widerstreitet der Vereinzelung ebenso wie der sozialen Auslese. Darin liegen z.B. wichtige Impulse für die Begegnung mit Muslimen in unserer Gesellschaft, den Zugang zum interreligiösen Dialog und die Aufgaben der Integration.

Im Bereich unserer Landeskirche leben etwa 400.000 Muslime, wobei wir vor allem die sunnitischen Muslime mit türkischem Hintergrund als größte Gruppe wahrnehmen. Mit uns leben aber auch Muslime aus Südosteuropa und vielen arabischen Ländern. Von den unterschiedlichen religiösen Einstellungen dieser Menschen, von ihrer Lebenskultur und ihren politischen Ambitionen wissen wir in der Regel nur wenig.

Zur Praxis des christlich-islamischen Dialoges muss daher in Zukunft ein noch differenzierteres Wahrnehmen der verschiedenen islamischen Richtungen und Gruppierungen gehören. Vertreter von Kirchenleitung und Landeskirchenamt haben daher im vergangenen Jahr nicht nur ein Grundsatzgespräch mit dem *DITIB-Verband*, der *Türkisch-Islamischen Union der Anstalt für Religion* geführt, sondern auch mit Vertreterinnen und Vertretern der *Alevitischen Gemeinde Deutschlands*. Gerade die Aleviten, die in der Türkei etwa 20 Prozent der Bevölkerung stellen, haben in den letzten Jahren bei uns eine institutionelle Reorganisation und religiöse Renaissance erfahren.

Der christlich-islamische Dialog ist in vielen Gemeinden selbstverständlicher und integraler Bestandteil der Gemeindegarbeit. Christen und Muslime begegnen sich im Stadtteil, bei gemeinsamen Festen und Feiern. Muslimische Eltern schicken ihre Kinder bewusst in evangelische Kindergärten und nutzen sie für sich und ihre Familien, auch die Einrichtungen der Diakonie.

Schwieriger wird der Dialog, wenn es um grundsätzliche Fragen geht. Etwa um die Frage, wie das Verhältnis von freier Religionsausübung gemäß Artikel 4 GG und die Einschränkung von Grundrechten aus religiöser Überzeugung zu bestimmen sei. Das heißt konkret z.B.: Dürfen muslimische Eltern aus religiösen Gründen ihre Kinder von Klassenfahrten und vom Sportunterricht abmelden, oder muss der Staat mit dem Hinweis auf das Grundrecht auf Bildung solche Wünsche ablehnen? Diese Frage stellt sich in Westfalen/Lippe ja auch im Hinblick auf das Verhalten einiger baptistisch-fundamentalistischer Eltern.

Mehr als bisher müssen wir uns mit Lebensformen und kulturellen Verhaltensweisen von Muslimen auseinandersetzen. Wir respektieren kulturelle Differenzen: Das darf aber nicht dazu führen, dass Bürgerinnen und Bürger dieses Landes ihre individuellen Menschenrechte nicht wahrnehmen können.

In diesem Zusammenhang wird immer wieder vor der Möglichkeit entstehender Parallelgesellschaften gewarnt. Dies ist ein sehr schillernder Begriff. Wo Moscheen gebaut oder türkische Geschäfte und Lokale eröffnet werden, geschieht noch nichts, was man als Parallelgesellschaft bezeichnen könnte. Parallelgesellschaften bilden sich dort, wo es zu einem Kommunikationsabbruch zwischen Minderheit und Mehrheit durch sprachliche, religiös-kulturelle oder alltagsweltliche Unterscheidung kommt. Entschieden muss ich daher in diesem Zusammenhang einigen muslimischen Verbandsvertretern widersprechen, die fordern, selbst verwaltete Rechtsbezirke für Muslime etwa im Familien- und Erbschaftsrecht zu schaffen.

Zum Dialog der Religionen gibt es keine Alternative. Seine Voraussetzung ist eine von allen Dialogpartnern anerkannte Klarheit über das Ziel des Dialogs. Ziel kann **nicht** nur sein, den anderen mit seinem Glauben kennen zu lernen. Ziel muss die Integration der Menschen in die Gesellschaft sein, die aus unterschiedlichen Gründen nach Deutschland gekommen sind. Integration ist dabei verstanden als offener, dynamischer Prozess, in dem alle Beteiligten, also auch die hier schon lange Einheimischen, sich verändern. Die Politik muss dann auch nach einer Abschiebepolitik gefragt werden, die Altfälle so regelt, dass sie immer stärker abschiebt, statt hier oft Geborene und hier Aufgewachsene und höchst integrierte Menschen nun endgültig in diese Gesellschaft aufzunehmen. Zu einem echten Dialog der Religionen gehört wohl auch der offene Austausch über das jeweilige Gottesbild.

Ein Markenzeichen des deutschen Protestantismus für die Kultur des Dialoges und die Entwicklung von Gemeinsinn ist und bleibt der *Deutsche Evangelische Kirchentag*.

Der Kirchentag in Hannover, eingespannt zwischen Papstwahl und Weltjugendtag, hat das eindruckliche Bild eines selbstbewussten Protestantismus vermittelt, der seine eigenständige Profilierung aus der Erzählgemeinschaft, seiner Vielfalt und der ökumenischen Offenheit gewinnt. Im Vergleich zu den religiösen Mega-Events dieses Jahres habe ich in Hannover erfahren, worin die Stärke und Kraft unserer evangelischen Glaubensstradition in den Kontroversen unserer Zeit besteht gegen alle Gottvergessenheit: zuerst in der Orientierung an der Bibel für das geistliche Leben und das alltägliche Handeln. Das zeigte der rege Besuch der Bibelarbeiten, aber auch der Halle der Spiritualität oder der geistlichen Begegnungszentren beim Abend der Begegnung. Einander zuvor fremde Menschen erleben sich wie selbstverständlich als Teil der großen Erzählgemeinschaft von Christen in Messehallen,

Straßenbahnen, auf Plätzen, Rasenflächen und in Kirchen. Prägend für den Kirchentag ist die hohe Bereitschaft, sich den Zeitfragen gemeinsam und aus unterschiedlichsten Perspektiven heraus zu stellen. An einem Tag habe ich gezielt Gruppen aus Westfalen auf dem *Markt der Möglichkeiten* besucht. Zwei Eindrücke für viele: Mit welcher Liebe, Tatkraft und Sensibilität engagierte Christinnen in der *Kinderhospizarbeit Witten* todkranke Kinder begleiten, hat mich bewegt. Und: Jugendliche versetzen sich auf einer *Straße der Erinnerung* in den Alltag der Nazizeit. Aus der Perspektive verfolgter Menschen setzen sie ihre Gefühle um in Bilder, Symbole und Klänge, von denen auch ich auf der *Straße der Erinnerung* eingefangen wurde.

Der Protestantismus hat es in der Personenfixiertheit unserer Medienwelt nicht leicht, weil in der Medienwelt Inhalte oft nur noch an der Erkennbarkeit von Personen festgemacht werden. Nun belegt eine Studie des *Sozialwissenschaftlichen Instituts* das gute und positive Image, das der Kirchentag in den Medien wie auch in der breiten Öffentlichkeit hat. Darin zeigt sich, wie ein Bild von Kirche, das das *Priestertum aller Gläubigen*, den Verkündigungsauftrag aller Getauften, ihre Erzählgemeinschaft und ihre gemeinsame Verantwortung ins Zentrum rückt, auch gesellschaftliche Akzeptanz findet. Daran sollten wir uns gelegentlich und nicht nur am Reformationstag selbstbewusst erinnern.

5. Behutsam mitgehen mit deinem Gott

Biblische Geschichten von Gott sind Weggeschichten: Gott ist unterwegs mit seinem Volk, der auferstandene Herr ist unterwegs mit seinen Jüngern. Kirche ist als Erzählgemeinschaft auf dem Weg. Auf diesem Weg erfahren wir Gottes Nähe und laden Menschen dazu ein, mit uns aufzubrechen.

Im Reformprozess „Kirche mit Zukunft“ haben wir in unserer Kirche neue Perspektiven entwickelt, „damit es nicht nur dabei bleibt, wie P. Burkowski formulierte, dass Kirchenleute wieder Kirche für Kirchenleute machen“⁹. Das im vergangenen Jahr von der Kirchenleitung beschlossene Projekt *Kirche fragt nach* will dafür ein Leuchtturmprojekt sein. Es wurde vom *Amt für missionarische Dienste* mit initiiert und weiter begleitet und knüpft an das von der Landessynode 2003 verabschiedete Kirchbild an.

Das darin zum Ausdruck kommende Selbstverständnis sowie die dort formulierten Leitsätze für unser kirchliches Handeln sollen im Gespräch mit Gemeindegliedern an der Basis kommuniziert werden. Kirchengemeinden, die sich an dem Projekt

⁹ Zitat aus dem Bericht von Superintendent Burkowski, Vorsitzender des PLA, Landessynode 2002.

beteiligen, verpflichten sich, 150 bis 200 Gemeindeglieder zu besuchen und anhand eines Fragebogens mit ihnen über ihre Erwartungen an und ihre Enttäuschungen über die Kirche sowie über Fragen des Glaubens ins Gespräch zu kommen. Dabei liegt das besondere Augenmerk dieser Aktion zweifellos bei den Besuchen und Gesprächen mit solchen Gemeindegliedern, die ein eher distanzierendes Verhältnis zu ihrer Gemeinde haben. In diesen Wochen werden etwa achthundert Ehrenamtliche, die auf diese Aufgabe durch das beim *Amt für missionarische Dienste* angesiedelte Projektbüro vorbereitet wurden, achttausend Gemeindeglieder besuchen und mit ihnen ausführlich sprechen und sie befragen.

Mehr als 40 westfälische Kirchengemeinden haben ihre Teilnahme an diesem Projekt beschlossen. Die regionalen Schwerpunkte liegen im Ruhrgebiet und in Ostwestfalen. Die am Projekt beteiligten Gemeinden haben sich verpflichtet, als Konsequenz zu einem Projekt einzuladen, mit dem sie Erwartungen aus der Gemeinde aufnehmen und dazu ein konkretes Angebot für interessierte Gemeindeglieder entwickeln. Damit wird dieses Projekt auch ein Beispiel für eine *mitgliederorientierte Volkskirche* sein.

Die Ergebnisse sollen zusammengefasst und in geeigneter Weise veröffentlicht werden. Für die Kirchengemeinden, die sich aus unterschiedlichsten Gründen in diesem Jahr noch nicht an *Kirche fragt nach* beteiligen wollten, besteht die Möglichkeit, das Projekt auch zu einem späteren Zeitpunkt noch durchzuführen (→ *schriftlicher Bericht S. 43*).

Ebenfalls aus den Impulsen des Reformprozesses ist der *Tag der Presbyterinnen und Presbyter* entstanden. Er fand am 12. März 2005 unter dem Motto „... denn euch ist viel anvertraut!“ in Dortmund statt. Die 900 Teilnehmenden gaben – wie auch vor vier Jahren – eine überaus positive Rückmeldung zu dieser Veranstaltung. Sie bekamen viele praktische Anregungen für ihre Tätigkeit in den Gemeinden, hatten die Möglichkeit zum Austausch und zur Begegnung über die Grenzen der eigenen Gemeinde hinaus und wurden durch Vorträge und Referate angeregt, inspiriert und auch herausgefordert für die Gestaltung ihrer Arbeit in der Gemeinde. Ein wesentliches Anliegen dieses Tages ist es, den zahlreichen Presbyterinnen und Presbytern in unserer Landeskirche Anerkennung und Wertschätzung für ihren verantwortlichen Dienst zum Ausdruck zu bringen und ihnen in der schwierigen Zeit kirchlichen Umbruchs den Rücken zu stärken. Sie sind auf Information, Fortbildung und vor allem auf geistliche Ermutigung angewiesen und erfahren an diesem Tag in der großen Menge, dass sie nicht allein auf dem Weg sind. Das entscheidende Angebot an Presbyterzurüstung und -fortbildung findet unter der Verantwortung der Superintendentinnen und Superintendenten in den Kirchenkreisen statt.

Am 10. März des kommenden Jahres wird es einen *Tag der Lehrerinnen und Lehrer* aus der EKvW in Dortmund geben. Soweit ich weiß, haben Sie Ihr Kommen zugesagt, Frau Ministerin. Der Stellenwert der Bildungsarbeit und die Wertschätzung der alltäglichen Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern stehen hier im Vordergrund (→ *schriftlicher Bericht S. 70*).

Nach dem großen Erfolg im vergangenen Jahr ist 2006 wieder eine *Nacht der offenen Kirchen* in ganz Westfalen geplant. Alle Kirchengemeinden sind aufgerufen, in der Nacht von Pfingstsonntag auf Pfingstmontag (4./5. Juni) ihre Kirchen zu öffnen und einladende Angebote zu machen. 2004 haben 44.000 Menschen an der Nacht der offenen Kirchen in der EKvW teilgenommen. Sie kamen in 320 Gemeinden, die ihre Türen erstmals nachts geöffnet und zu einem abwechslungsreichen Programm eingeladen hatten. Damit wirkten mehr als die Hälfte der evangelischen Gemeinden Westfalens an der ersten landeskirchenweiten Aktion dieser Art mit. Auch andere evangelische Landeskirchen in Deutschland rufen inzwischen nach westfälischem Vorbild an Pfingsten und anderen Terminen zur Nacht der offenen Kirchen auf (→ *schriftlicher Bericht S. 32*).

Es ist ein Aufruf gegen die Gottvergessenheit – gerade zu Pfingsten.

Kirche als Weg- und Erzählgemeinschaft – das ist vor allem eine Herausforderung für unsere Verantwortung gegenüber Kindern und Jugendlichen. *Über* Kinder und Jugendliche wird gegenwärtig viel geredet. Dabei richtet sich der Blick von Erwachsenen vor allem auf die sinkende Zahl der Geburten und so auf den Mangel an Kindern und Jugendlichen in der Gesellschaft. Nachdem wir lange – auch in der Kirche – die absehbare demografische Entwicklung nicht im Blick hatten, wird sie jetzt zu einem Schlüsselfaktor unserer Planungen. Die Zukunft unserer Gesellschaft hat ihre Grundlagen im Leben und den Lebensmöglichkeiten ihrer Kinder und Jugendlichen. Diese erleben aber zu oft, dass sie nicht angenommen und nicht gebraucht werden: Ihr Leistungsvermögen, ihre Ausbildung genügen nicht auf dem globalisierten Arbeitsmarkt. Oft fehlt die Förderung, die nötig wäre, um ihre Talente zu entfalten. Andere können mit ihren Gaben nicht wuchern, weil sie keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bekommen. Die öffentliche Diskussion über den Mangel an Kindern und Jugendlichen klingt in deren Ohren und solchen Umständen dann eher zynisch.

Gerade in unserer kirchlichen Diskussion kommt es darauf an, dass wir uns nicht am Mangel orientieren, sondern Kinder und Jugendliche mit ihren Gaben wahrnehmen. So wie Jesus ein Kind in die Mitte der Jünger stellt, gehören Kinder und Jugendliche in die Mitte unserer Kirche. Gemeinsam mit ihnen wollen wir Kirche bauen in Gottesdiensten, in diakonischen und sozialen Handlungsfeldern, in Schule und kirchlichem Unterricht, im Alltag der Gemeinde.

Mit dem ihm eigenen charismatischen Gespür hat Bischof Axel Noack für seine Landeskirche, die Kirchenprovinz Sachsen, einen Prozess initiiert unter dem Motto *Mit Kindern und Jugendlichen neu anfangen*. Angesichts der dramatischen Abwanderung vor allem junger Menschen aus der Region seiner Kirche (Axel Noack sagt: „Hier fährt an jedem Tag ein Bus voller Menschen ab und kommt nie wieder“) und nach dem dramatischen Traditionsabbruch des christlichen Glaubens in Ostdeutschland und der dort anzutreffenden Gottvergessenheit setzt er darauf: Mit Kindern jetzt einen neuen Anfang setzen, damit der Glaube und Gottes Menschen-nähe erfahrbar werden und Gemeinde wieder wachsen kann.

Mich hat dieser Leitgedanke von Bischof Noack angesteckt. Kinder haben in der Erzählgemeinschaft der Christen ihren Platz ganz vorne. Darum will ich die Gemeinden, Kirchenkreise und Ämter in unserer Landeskirche dazu ermuntern, diese Idee aufzugreifen. Dabei werden wir die guten Erfahrungen des *Reformprozesses Kinder – Jugend – Kirche*, der von der Hauptvorlage „Ohne uns sieht eure Kirche alt aus“ angestoßen wurde, aufnehmen. Besonders der Leitgedanke des *Perspektivenwechsels*, der damals unsere Kirche und die Gemeinden bewegte, bleibt dafür wichtig. Aber unter den neuen, veränderten Rahmenbedingungen unseres kirchlichen Handelns müssen verschiedene Arbeitsfelder neu überprüft und durchdacht werden. Das Ziel ist, unser evangelisches Profil für Kinder und Jugendliche zu schärfen: in *Kindergarten* und *Schule*, *Kindergottesdienst* und *Offener Tür*, in *Jugendfreizeit* und im *Diakonischen Jahr*.

Wir können uns dabei auf die heilsamen und entlastenden Rituale, Formen und Traditionen besinnen, die zum gemeinsamen Schatz der Kirche gehören. Als evangelische Christen können wir hier lernen. Fulbert Steffensky führt als früherer Mönch und heutiger evangelischer Theologe immer wieder vor Augen, wie mit Reformation und Aufklärung eine große Entzauberung über das Leben gekommen ist, indem religiöse Landschaften, Orte, Personen und Zeiten profanisiert wurden. Das einzige und große Wunder, so Steffensky, war jetzt der „Einfall der Gnade Gottes“. Steffensky folgert: „Wenn Protestanten heute klagen, dass der Gottesdienst weniger Heimat böte [...] als in der katholischen Kirche, dass der Gottesdienst gestenarm und wenig sinnlich sei, so sollten sie doch zunächst wissen, ehe sie klagen, dass diese Kargheit der Schatten eines großen Reichtums ist. Der Schatten jenes Glaubens an die Gnade und jener skeptischen Freiheit, die aus ihm geboren ist.“ Aber genau diese skeptische Freiheit ermöglicht es uns Protestanten, das Heilige neu zu entdecken und neu zu erfahren. Gerade Kinder sind dafür empfänglich. Steffensky wirbt dafür, den „Sonntag zu heiligen“ und „Orte, Zeiten und Dinge in den Rang eines Zeichens“ zu erheben, um sie so der Profanität zu entziehen. Mit der Pointierung von Orten, Dingen und Zeiten könnte „das öde Chaos der Gleichgültigkeit“ und das „große Gähnen, das in die Welt gekommen ist“, überwunden werden. „Dass dies notwendig ist, spüren wir spätestens, seit der Buß-

und Betttag abgeschafft ist und seit der Sonntag immer mehr verfügbare Zeit wird“, so Steffensky.¹⁰

In diesem Sinne kann der Kindergottesdienst auf elementare und konzentrierte Art die Kinder mit dem Evangelium in Berührung bringen und ihnen die Feier des Gottesdienstes „mit Herzen, Mund und Händen“ ermöglichen. Er bietet durch seine kreative und fantasievolle Gestaltung die Chance, Kinder ganzheitlich anzusprechen, sie in die biblischen Geschichten zu verwickeln und ihnen die individuelle Aneignung der biblischen Botschaft zu ermöglichen. In welcher Weise er auch immer gefeiert wird: Auf jeden Fall gehört der Kindergottesdienst weiterhin zum Grundangebot der Gemeinden. Das Erzählen von Gott muss ganz früh anfangen.

Auch auf Kindergärten und Kindertagesstätten in evangelischer Trägerschaft werden wir in Zukunft nicht verzichten können. Sie arbeiten an einer ganz wichtigen Nahtstelle zwischen Kirche und Gesellschaft. Die Herausforderungen, vor denen die Träger evangelischer Einrichtungen stehen, sind riesig und werden sich weiter verschärfen. Doch hier geschehen im Blick auf Kinder und junge Familien entscheidende Weichenstellungen; hier werden die Grundlagen für eine Sozialisation im Glauben gelegt. Kinder sind die Gegenwart der Kirche. Nur wenn das angemessen wahrgenommen und gestaltet wird, werden sie auch die Zukunft unserer Kirche sein.

Damit wir unter veränderten Rahmenbedingungen auch in Zukunft die Qualität der *Ämter und Werke* erhalten können, loten wir gegenwärtig mit der Evangelischen Kirche im Rheinland Möglichkeiten verstärkter Zusammenarbeit im *Gestaltungsraum NRW* aus. In Zeiten rückläufiger Einnahmen wird immer drängender klar und deutlich: Nicht alle müssen alles machen. Eine gemeinsame Kommission aus Mitgliedern beider Kirchenleitungen hat hierzu Vorschläge erarbeitet. Über die Ergebnisse werden die beiden Kirchenleitungen am 17. November gemeinsam befinden.

¹⁰ Fulbert Steffensky in einem Vortrag auf dem 1. Tag badischer Kirchenältester am 19. 6. 2004 in Karlsruhe.

6. Gerechtigkeit tun, Freundlichkeit lieben und behutsam mitgehen mit deinem Gott

Jürgen Ebach führt am Ende seiner Überlegungen zur Kirchentagslosung von 1995 aus:

„In Micha 6,8 findet sich so etwas wie eine doppelte Dreiheit von Grundforderungen, Grundwerten. Je nachdem, ob man sich an den Hauptwörtern oder an den Verben orientiert, ergibt sich

Gerechtigkeit – Freundlichkeit – Behutsamkeit

oder

tun – lieben – gehen.

Die doppelte Hör- bzw. Lesart der Dreiheit ist mir wichtig. Ich denke an einen Aphorismus von Stanislaus Lec: ‚Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit – aber wie gelangen wir zu den Tätigkeitswörtern?‘ Im Buch Micha sind die Tätigkeitswörter ebenso wichtig wie die nominalen und adverbialen Bestimmungen. Aber sie ersetzen sie nicht und machen sie nicht überflüssig. Nur im Weg wird das Ziel sichtbar, und nur auf ein Ziel hin ist der Weg nicht nur Bewegung. Dabei soll nicht unterschlagen werden, dass sowohl die eine wie die andere Dreiheit nicht bloß das Gute addiert. Miteinander wahrgenommen enthalten die Bestimmungen auch ein Konfliktpotential. Die Arbeit an der Gerechtigkeit und das behutsame Gehen kommen einander nicht selten in die Quere. Gelassene Ungeduld ist gefordert und ungeduldige Gelassenheit. Gerechtigkeit und Freundlichkeit sind ja nicht immer leicht zu vereinbaren, und doch kommt es auf beides an, wenn nicht unfreundliche Gerechtigkeit oder ungerechte Freundlichkeit das Feld behalten sollen. Auch die Verben können einander in die Quere kommen: lieben und gehen – das ist oft nicht leicht. Ein wohlfeiles ‚und‘ kann beides zerstören. Am Ende könnte deshalb die Frage nach dem ‚und‘ stehen, das die einzelnen Erläuterungen dessen, was gut ist, verbindet. Es kann ein aufzählendes ‚und‘ sein. Es kann aber auch ein ‚und‘ sein, das ‚aber auch‘ bedeutet, das dem zuvor Gesagten korrigierend ins Wort fällt. Ein solches ‚und‘ verbindet auch die beiden Leittöne. Gut, gut für den Menschen ist nicht mehr als *und* nicht weniger als: Gerechtigkeit tun *und* Freundlichkeit lieben *und* behutsam mitgehen mit deinem Gott.“¹¹

Diese biblische Erinnerung führt uns aus dem Schatten der Wertedebatte heraus.

Durch Gottes Anrede werden wir zu solchen Menschen, die in Gottes Weggemeinschaft das, was gut ist und was Gott bei uns sucht, weitererzählen und tun können. Unser Blick wird gewendet: vom Wertehimmel hin zu dem Leben und Handeln auf Gottes Erde.

¹¹ J. Ebach a.a.O. S. 23 f.

Dass dies ohne Verbissenheit mit Leichtigkeit und in fröhlichem (Perspektiv-) Wechsel geschehen kann, mag am Schluss eine kleine Episode verdeutlichen, die ich vor Jahren in meiner früheren Gemeinde Unna-Königsborn erlebte. Dort gab es eine Bahnschranke, die im Volksmund *Glück-auf-Schranke* hieß, weil man Glück hatte, wenn sie offen war. Vor dieser Schranke stand ich ganz vorne neben der Autoschlange mit dem Fahrrad. Im ersten Auto der Schlange neben mir eine junge Frau in einer grünen Ente. Die Schranke öffnete sich – die junge Frau versuchte ihr Auto zu starten. Doch die Ente sprang nicht an. Sie versuchte es wieder und wieder. Und schon begann hinter ihr ein Hupkonzert. Nach einigen Momenten der Irritation stieg die junge Frau aus, ging zum Fahrer des ihr folgenden Wagens und sagte ihm: „*Können wir mal tauschen? Sie starten jetzt mal die Ente und ich hupe so lange für Sie.*“ Völlig verblüfft stieg der Fahrer aus und mit ihm weitere, um zu erfahren, was vorging. Unter großer Heiterkeit schoben wir dann gemeinsam die Ente an. Als sie losbrauste, winkten wir ihr fröhlich prustend nach. Ja, *es ist dir gesagt, Mensch, was gut ist ...*

■ **2. SCHRIFTLICHER BERICHT**
über die Tätigkeit der Kirchenleitung
sowie über die für die Kirche bedeutsamen Ereignisse

Inhaltsverzeichnis

1. Kirche und Kultur	32
2. Nacht der offenen Kirchen 2006	32
3. 20 Jahre Synodenbeschluss „Verständigung mit den Völkern der Sowjetunion“	33
4. Unser Engagement in Israel und Palästina	34
5. Ökumenische Modellprojekte	36
6. Fair Play – Fair Life	37
7. Kirchen und Wirtschaft gegen HIV-Aids	37
8. Tsunami-Opfer-Hilfe	39
9. Ökumenische Gemeindepartnerschaften	41
10. Strukturreform der EKD – UEK – VELKD	41
11. Kirche mit Zukunft: Doppelpunkt im Reformprozess	43
11.1 Neue Visitationsordnung	44
11.2 Fundraising-Ausbildung	45
12. Öffentlichkeitsarbeit und Publizistik	45
13. Studie der EKD-Männerarbeit: Was Männern Sinn gibt	48
14. Landwirtschaft in Westfalen	49
15. Umwelt	50
15.1 Grüner Hahn – Management für eine Kirche mit Zukunft	50
15.2 Bioethik – Grüne Gentechnik	51
16. Ökumenische Dekade: Schwerpunkt Friedensarbeit	52
17. Wirtschaft im Dienst des Lebens	54
17.1 Ethische Dimension des Wirtschaftens	54
17.2 Recht auf Arbeit	56
17.3 Armut – Reichtum / Gerechtigkeit zwischen den Generationen	57
18. Miteinander der Berufe	59
19. Dienstrecht	61
19.1 Tarifvertragsrecht	61
19.2 Pfarr- und Beamtdienstrecht	62
20. Situation der Evangelisch-Theologischen Fakultäten	64
21. Evangelische Präsenz an den Hochschulen	66
22. Neuordnung der Konfirmandenarbeit	67
23. Zukunft des evangelischen Religionsunterrichts	67

1. Kirche und Kultur

Seit 2004 gelten die Kulturpolitischen Leitlinien. Inzwischen sind von etlichen Kirchenkreisen Kulturbeauftragte benannt worden, die vor Ort als Ansprechpartner für kulturelle Einrichtungen und kommunale Behörden zur Verfügung stehen, Kontakte zur Kunstszene vermitteln und Projekte koordinieren. Bei einem ersten Treffen der Kulturbeauftragten wurden gemeinsame Ziele formuliert und neue Aufgaben beschrieben. Der Informationsaustausch und die Vernetzung von Aktivitäten sind wichtige Anliegen dieses Kreises.

Ein kultureller Höhepunkt in der Evangelischen Kirche von Westfalen war in diesem Jahr die Verleihung des Evangelischen Buchpreises. Diese renommierte Auszeichnung auf EKD-Ebene wurde in der St. Reinoldi-Kirche in Dortmund an die Schriftstellerin Sabine Peters für ihren Roman „Abschied“ verliehen. Dabei wurde die enge Verflechtung zwischen der Kunstgattung Literatur und kirchlichen Aktivitäten, insbesondere mit der evangelischen Büchereiarbeit, deutlich. Aber auch weit über kirchliche Kreise hinaus fand dieses Ereignis Beachtung, was etwa die Beteiligung des Westfälischen Literaturbüros und der Stadt- und Landesbibliothek Dortmund belegt. Nach der Verleihung des Buchpreises hat die Schriftstellerin ihr literarisches Werk bei einer Lesereise durch etliche Kirchengemeinden den Menschen nahe gebracht. Auch ein Pastoralkolleg konnte mit der Preisträgerin veranstaltet werden.

Eine neue Herausforderung im kulturellen Bereich kommt auf uns zu durch die aussichtsreiche Bewerbung Essens zur Kulturhauptstadt 2010. Unter dem Motto „Essen für das Ruhrgebiet“ ist die ganze Region bis Dortmund in die Bewerbung mit einbezogen und damit auch die westfälische Landeskirche berührt. Erste Kontakte mit dem Bewerbungsbüro haben die Dimensionen dieses Ereignisses schon im Vorfeld der Entscheidung, die etwa Ende 2006 erwartet wird, deutlich werden lassen. Sie haben aber auch gezeigt, dass Kirche sich selbst entschieden, kreativ und gestalterisch in diesen Prozess einbringen muss, um gehört und gesehen zu werden.

2. Nacht der offenen Kirchen 2006

„Nachts sind Kirchen gar nicht grau“ – „Dem Geist Gottes die Türen geöffnet“ – „Feuer gefangen“! Diese und ähnliche Titel setzten Zeitungen über ihre Berichte zu der ersten Nacht der offenen Kirchen zu Pfingsten im vergangenen Jahr. Sie kennzeichnen eine landeskirchenweite Erfolgsgeschichte, die nicht nur Schlagzeilen gemacht und breites öffentliches Interesse gefunden hat, sondern die auch die Kirchenkonferenz der Evangelischen Kirche in Deutschland mit veranlasst hat, eine EKD-weite Nacht der offenen Kirchen anzuregen.

Selbst wenn sich nicht alle Gliedkirchen auf einen gemeinsamen Termin für eine EKD-weite Kirchennacht verständigen konnten, so zeichnet sich doch ab, dass Pfingsten 2006 für mehrere Gliedkirchen ein überzeugender Anlass ist, um die Türen der Kirchen auch zu ungewöhnlicher Zeit zu öffnen. Wir planen also für den 4./5. Juni 2006 die zweite Nacht der offenen Kirchen in unserer Landeskirche und kommen damit dem Wunsch vieler Gemeinden und auch Kreissynoden nach. Die guten Erfahrungen, mit vielen kreativen Ideen und engagierten Mitarbeitenden eine solche Nacht zu gestalten und den Kirchoraum zu füllen, können in diese „Wiederholung“ einfließen und genutzt werden. Wir hoffen, dass sich wieder so viele Kirchengemeinden (oder noch mehr) daran beteiligen wie im Jahr 2004. Die begeistertsten Rückmeldungen – auch von vielen der Kirche eher fern stehenden Menschen – machen jedenfalls Mut dazu. Und: Mit der Nacht der offenen Kirchen ist das Pfingstfest ein Stück weit für christlich-kirchliche Themen wiedergewonnen worden. Dies zeigte sich unter anderem an einer besonders großen Resonanz dort, wo eine Gemeinde ungewöhnliche Formen gewagt und dem Wirken des Heiligen Geistes viel zugetraut hat.

Die erste landeskirchenweite Kirchennacht hat auch viele katholische Mitchristen angesprochen und in unsere Kirchen geführt. An manchen Orten wurde aufgrund dieser Erfahrung oder aus schon bestehender guter nachbarschaftlicher Tradition eine Nacht der offenen Kirchen ökumenisch geplant und durchgeführt. Wo solche Initiativen vor Ort oder in der Region bestehen, sind sie uneingeschränkt zu begrüßen. Eine Arbeitsgruppe der EKD hat eine Motivationsbroschüre erstellt, um Gemeinden auf den Geschmack zu bringen und Lust zu machen, passgenau für ihre Kirche Ideen zu entwickeln, um sich an einer Nacht der offenen Kirchentür zu beteiligen. Die Landeskirche wird nach der Landessynode 2005 die Gemeinden ansprechen und mit weiteren Informationen versorgen.

3. 20 Jahre Synodenbeschluss „Verständigung mit den Völkern der Sowjetunion“

In der Geschichte der EKvW haben die Beziehungen unserer Landeskirche zu den Kirchen und Ländern Mittel- und Osteuropas stets eine besondere Bedeutung gehabt. Bereits im Juni 1958 führte die erste Auslandsreise den damaligen Präses Ernst Wilm nach Polen. Selber geprägt durch die nationalsozialistische Verfolgung und seine Haft im KZ Dachau lag ihm die Versöhnung mit den Völkern des damaligen Osteuropas besonders am Herzen. 1985 verabschiedet die Landessynode die Erklärung „Zur Aufgabe einer Versöhnung mit den Völkern der Sowjetunion“. In diesem Beschluss heißt es:

„Noch immer belastet verdrängte Schuld offensichtlich unser Verhältnis insbesondere zu den Völkern der Sowjetunion und verschließt den Weg einer auch

politisch wirksamen Aussöhnung. Versöhnung allein kann die Grundlage bieten für eine verstärkte Politik des Friedens und der Partnerschaft gegenüber der Sowjetunion, die heute dringend geboten ist.

Die Arbeit an dem Prozess der Versöhnung duldet deshalb keinen weiteren Aufschub. Die Landessynode bittet die Gemeinden, sich in diesem Sinne nachdrücklicher als bisher mit den Vorgängen und Folgen des letzten Krieges mit der Sowjetunion zu befassen.“

In Gemeindepartnerschaften und Initiativen, Hilfsaktionen und unzähligen Begegnungen sind in den vergangenen Jahrzehnten zwischen den Völkern und Kirchen Kontakte geknüpft und lebendige Beziehungen auf vielen Ebenen entstanden. Dabei waren kirchliche Partnerschaften oft Vorbild für Partnerschaften und Initiativen auf kommunaler Ebene.

Mit dem Ende der Sowjetunion hat sich die Situation für alle Länder Ost- und Mitteleuropas grundlegend verändert. Einige von ihnen, wie etwa Polen oder Ungarn, sind inzwischen Mitglied der Europäischen Union.

Diesen Veränderungen müssen wir Rechnung tragen. Sicherlich bleibt die Versöhnungsarbeit mit den Völkern der ehemaligen Sowjetunion und mit den übrigen Ländern Mittel- und Osteuropas weiterhin eine wichtige Aufgabe unserer Kirche. Aber um unserer gemeinsamen Zukunft willen müssen wir diesen Prozess in einen gesamteuropäischen Zusammenhang stellen.

Am 26. 11. 2004 hat der Ständige Ausschuss für Weltmission, Ökumene und kirchliche Weltverantwortung der Landessynode den bisherigen Unterausschuss „Begegnung mit den Kirchen und Völkern in osteuropäischen Ländern“ aufgelöst und einen neuen „Unterausschuss Europa“ berufen. Dieser Unterausschuss soll die Arbeit des bisherigen Unterausschusses „Begegnung mit den Kirchen und Völkern in osteuropäischen Ländern“ aufnehmen und weiterführen. Von hier aus sollen neue Impulse für die Europaarbeit unserer Landeskirche ausgehen. Dabei findet die erfolgreiche Arbeit des bisherigen Ausschusses nicht nur eine Fortsetzung, vielmehr soll sich die Arbeit weiterentwickeln und ganz Europa in den Blick nehmen.

4. Unser Engagement in Israel und Palästina

Die Hauptvorlage der Landessynode von 1999 „Gott hat sein Volk nicht verstoßen“ sowie die Handreichung „Israel – Palästina – Frieden im Nahen Osten“ aus dem Jahr 2003 machen deutlich, „dass und wie die besondere Verbundenheit unserer Kirche mit Israel und unserer Verbundenheit mit unseren christlichen Geschwistern in Palästina zusammengehören“ (S. 11 der Handreichung).

Vor diesem Hintergrund hat es in den letzten Jahren vielfältige Kontakte und Begegnungen zwischen der EKvW und Einrichtungen in Israel/Palästina gegeben. In den beiden zurückliegenden Jahren haben wir darüber hinaus sehr unterschiedliche Projekte unterstützt. Nennen möchte ich hier etwa die Hilfe zur Errichtung eines zweiten Schulgebäudes in Neve Shalom. Neve Shalom ist eine 1972 gegründete Dorfkoooperative in der Nähe von Tel Aviv, in der jüdische und arabische Israelis miteinander leben und gemeinsam die Verantwortung für ihr Dorf tragen, in dem etwa 50 Familien leben. Oder auch das „Jerusalem Center for Jewish Christian Relations“. Dieses Zentrum versucht, der jüdischen Mehrheit im Lande Positionen und Grundüberzeugungen des Christentums zu vermitteln und nahe zu bringen. Die Schwerpunkte unseres Engagements lagen aber wie bereits in früheren Jahren in Talitha Kumi und im „International Conference Center“ in Bethlehem. In der Schule Talitha Kumi haben wir die berufliche Ausbildung junger Menschen gefördert: Wir wollten mithelfen, gerade jungen Menschen eine Perspektive für ein Leben in Palästina zu geben. Die Schule steht unter besonderem Druck, da die Sperranlagen, die derzeit von Israel errichtet werden, unmittelbar am Grundstück der Schule entlangführen werden. Dadurch wird es für Schülerinnen und Schüler, aber auch für Lehrerinnen und Lehrer immer schwieriger, aus ihren Dörfern, die teilweise selber wieder eingezäunt sind, zum Unterricht zu kommen. Durch die hohe Arbeitslosigkeit in der Region, vor allem aufgrund ausbleibender Touristen, sind viele Familien außerdem nicht mehr in der Lage, das Schulgeld für diese Privatschule zu entrichten. Viele Menschen weichen dem physischen und psychischen Druck und verlassen das Land. Mit großem Bedauern sehen wir, wie dadurch auch der christliche Bevölkerungsanteil immer stärker sinkt. Waren in Palästina noch vor gut 100 Jahren etwa 15 Prozent der Bevölkerung Christen, sind es heute weniger als zwei Prozent.

Gefördert haben wir als EKvW auch die Ausbildung von Religionslehrerinnen und Religionslehrern in den Schulen Palästinas durch ein Projekt des „International Conference Centers“ in Bethlehem. In einem Fünfjahresprogramm sollen evangelische Religionslehrerinnen und Religionslehrer fort- und weitergebildet werden. Dies ist vor allem aufgrund der schwierigen politischen Lage und der häufigen Ausgangssperren durch Kurse und Angebote im Internet geplant.

Im April 2005 gab es zum ersten Mal ein gemeinsames westfälisch-palästinensisches Symposium in Bethlehem unter dem Thema „Land, Völker, Identitäten: Koexistenz und Konflikt aus christlich-palästinensischer Perspektive“. Es sind vor allem die persönlichen Besuche und Kontakte, die unseren christlichen Geschwistern in der Westbank sehr wichtig sind und ihnen zeigen, dass wir sie nicht vergessen haben.

Unklar und bedrückend ist die Situation im Heiligen Land. Kann es eine gemeinsame friedliche Zukunft für Juden, Christen und Muslime in der Region geben?

Wenn die Lösung der Probleme in einer Zweistaatenlösung liegt, wie kann diese Zweistaatenlösung dann konkret aussehen? Wie kann überhaupt ein palästinensischer Staat auf der Westbank existieren, der von jüdischen Siedlungen und Straßen, die nur Siedler benutzen dürfen, durchzogen ist? Wie kann es gelingen, dass Menschen in Israel wieder ohne Furcht leben und ohne Angst öffentliche Gebäude, Einrichtungen und Busse benutzen können? In einem gemeinsamen Wort zum Osterfest 2005 haben sich die Kirchen im Heiligen Land in einer Resolution noch einmal für eine Zweistaatenlösung ausgesprochen.

Wir sollten die Kirchen in Israel und Palästina in ihrem Bemühen unterstützen, Frieden zu stiften – mit allen Möglichkeiten, die wir haben.

5. Ökumenische Modellprojekte

Im Zusammenhang des Reformprozesses „Kirche mit Zukunft“ hat nach der Auftaktveranstaltung am 9. Juli 2004 in Gronau die Zeit der Umsetzung der *ökumenischen Modellprojekte* begonnen. In den Gestaltungsräumen I (Münster, Tecklenburg, Steinfurt-Coesfeld-Borken), III (Iserlohn, Lüdenscheid-Plettenberg) und V (Hamm, Unna) haben inzwischen Vorbereitungstreffen stattgefunden mit den jeweiligen Superintendenten, KSV-Vertretern, Synodalbeauftragten für die Bereiche Mission, Ökumene, gesellschaftliche Verantwortung sowie mit weiteren Verantwortlichen, um die Grundlagen für die Entwicklung ökumenischer Modellprojekte zu legen.

In den einzelnen Kirchenkreisen werden zunächst mögliche Ansatzpunkte für ökumenische Modellprojekte analysiert. In einer anschließenden gemeinsamen „Findungskonsultation“ erfolgt dann die Verständigung auf einen gemeinsamen Projektansatz für den Gestaltungsraum. Im Gestaltungsraum I ist dies bereits bis Ende September geschehen. Dort hat sich das Thema „*Herausforderungen im zusammenwachsenden Europa*“ mit besonderem Bezug zu den benachbarten Niederlanden ergeben. Die Entwicklung des Projektes geschieht in enger Kooperation mit Vertretern der Vereinigten Protestantischen Kirche in den Niederlanden. Eine Arbeitsgruppe im Gestaltungsraum wird auf Grundlage der Findungskonsultation das gemeinsame Projekt detailliert beschreiben und einen entsprechenden Antrag der Kirchenleitung vorlegen. Die Umsetzung erfolgt dann unter landeskirchlicher Fachberatung und Beratung. Wichtig ist, dass in dem vorgesehenen Gesamtzeitrahmen von zehn Jahren jeder Gestaltungsraum sein für ihn effektivstes Zeitfenster findet. Nur dann kann dieses Angebot in den Belastungen der gegenwärtigen Umbrüche unserer Kirchenkreise als Gestaltungschance wirklich genutzt werden und mittelfristig auch ein die Gestaltungsräume übergreifender Lernprozess entstehen.

6. Fair Play – Fair Life

Die Fußball-Weltmeisterschaft 2006 steht bevor. Nicht nur in den westfälischen Austragungsstädten Gelsenkirchen und Dortmund wird das Fußballfieber unübersehbar viele Menschen in den Bann ziehen. Die Kampagne *Fair Play – Fair Life*, durch die EKvW ins Leben gerufen, wird zusammen mit der EKiR und einem breiten Bündnis von Akteuren getragen. Dazu gehören neben den Gewerkschaften und den Verbraucherzentralen auch die Fußballverbände und Austragungsstädte. Seit der offiziellen Eröffnung auf der letzten Landessynode ist die Kampagne mit vielen Aktionen und Materialien in Erscheinung getreten. Fußball und fairer Handel müssen sich nicht ausschließen, Spaß und Spiel auf der einen Seite sollen auch menschenwürdige Produktionsbedingungen auf der anderen Seite entsprechen. Bis Ende Juli 2006 sollen Hunderte Schulen und viele Sportvereine im Land wissen, was es mit dem fair gehandelten Ball als Symbol für gerechten Welthandel auf sich hat.

„Der Ball ist rund“ – mit diesem Titel wartet ein multimediales Paket auf, das in kurzer Zeit über 5.000 Mal verkauft oder verteilt wurde. Von der Produktion der Fußbälle in Pakistan bis zur Frage von Fußball und Religion, von der UNO-Menschenrechtskonvention bis zu Trainingsregeln im Fußball findet sich alles, was Pädagoginnen und Sportinteressierte brauchen, um das Thema Globalisierung interessant und spannend weiterzutragen. Sie haben die Möglichkeit, neben diesem Materialpaket auch den neuen Ball hier auf der Synode zu erwerben und in ihre Kirchenkreise und Gemeinden mitzunehmen. „Der Ball ist rund“ – mit demselben Titel ist auch ein Theaterstück im Lande unterwegs, um Jugendlichen in unterhaltsamer Weise die Schattenseiten der Globalisierung nahe zu bringen. Das Düsseldorfer Kinder- und Jugendtheater spielt vor ausverkauften Häusern. Unsere Schulreferentinnen und Schulreferenten sind in die Kampagne einbezogen und können sich vor Ort in die Aktionen und Angebote um die Fußball-WM einbringen. Die Kampagne war mit großem Erfolg auf dem Kirchentag vertreten. Anfragen kommen seitdem aus allen Bundesländern. Die EKD hat mit Hilfe der EKvW einen eigenen Ball produzieren lassen, der über die Arbeitsstelle im Informationszentrum Dritte Welt in Herne vertrieben wird. Auch der Ökumenische Rat der Kirchen interessiert sich inzwischen für unsere Kampagne im Blick auf seine Vollversammlung in Porto Alegre/Brasilien 2006.

7. Kirchen und Wirtschaft gegen HIV-Aids

„Als Kirchen und Wirtschaft verpflichten wir uns gemeinsam, einen Unterschied zu machen im Blick auf gesicherte und sichere Arbeitsplatz-Programme ...“: So beginnt die Abschlusserklärung der Auftaktkonferenz des Landesagenda-Projektes *Kirchen und Wirtschaft gemeinsam gegen HIV-Aids* im Mai 2005 in Groß Bar-

men/Namibia. Bischof Dr. Ambrose Moyo, der das internationale Programm-Komitee leitet, nennt den Grund für diese neue Zusammenarbeit: „Es gibt keine politische, keine wirtschaftliche und keine soziale Institution, die nicht von HIV und Aids bedroht ist.“ Diese Bedrohung ist für viele Unternehmen im südlichen Afrika schon zur Wirklichkeit geworden: Ausgebildete Arbeitskräfte fallen für lange Zeit aus und sterben; Kosten steigen aufgrund von Beerdigungen, Sozialleistungen und Ausbildung von neuem Personal.

Das besondere Potenzial dieser neuen Form der Zusammenarbeit zwischen Kirchen und Wirtschaft begrüßte auch wenige Tage darauf der deutsche Botschafter in Südafrika bei der Folgekonferenz in Johannesburg zur Auswertung der ersten Pilotphase in Südafrika. Dort ist das Projekt bereits erfolgreich auf dem Weg.

Der südafrikanische Koordinator und dortige Geschäftsführer des Programms, Dr. Renier Koegelenberg, in Begleitung des Libertas-Chores Gast unserer letzten Landessynode, hat in Kooperation mit der spezialisierten Beratungsfirma AfriSIDA und dem Aids-Management-Kurs an der Universität Stellenbosch mit Professor du Toit ein Programm zur Beratung mittelständischer Unternehmen entwickelt. Das Programm zielt darauf, Mitarbeitende in Unternehmen zu selbstverantwortlichem Umgang mit HIV-Aids zu befähigen. Auf Basis einer verbindlichen Grundschulung erfolgt individuelle Beratung, verbunden mit dem freiwilligen Angebot, sich auf HIV testen zu lassen. In einem weiteren Beratungsgespräch erfahren die Mitarbeitenden noch am gleichen Tag das Testergebnis. Ziel ist es, dass die Betriebsangehörigen befähigt werden, im Wissen um ihren HIV-Status verantwortlich damit zu leben: entweder um eine Infektion auch in Zukunft auszuschließen oder um verantwortungsvoll mit HIV zu leben und um medizinische Versorgung, Hilfs- und Beratungsangebote im Umfeld wahrzunehmen. Pro Tag können in einem Unternehmen 45 Beschäftigte getestet werden, wobei wenig Arbeitszeit ausfällt.

AfriSIDA hat mittlerweile mit Unterstützung der drei Landeskirchen in NRW, des Evangelischen Entwicklungsdienstes sowie der Waldenserkirche in Italien als neuem Projektpartner in einer ersten Pilotphase Beratungen in einer größeren Anzahl von Unternehmen in der Kap-Region gestartet und erfolgreich durchgeführt: The Townhouse Hotel, PTA (Marine Services), Quad Precision Engineering, Hose Manufacturers, Petroleum Agency SA, De Goede Hoop Dev. Co sowie Falke-Südafrika. In der zweiten Pilotphase liegt ein Schwerpunkt darauf, wie noch stärker die kirchlichen Beratungsangebote im Lebensumfeld des jeweiligen Unternehmens und der Beschäftigten aufgenommen werden können.

Im ländlicheren Namibia kann die Kirche oft als einzige Institution auch in kleinsten Orten professionelle Beratung anbieten. Dort erfolgt die Umsetzung des Programms deshalb in Zusammenarbeit mit ELCAP – dem Aids-Programm unserer

Partnerkirche, der Evangelisch-Lutherischen Kirche in der Republik von Namibia (ELCRN). Zur Auftaktkonferenz in Groß Barmen/Namibia im Mai 2005 sicherten der Dachverband der Tourismusindustrie, der größte Betreiber von Ferienanlagen in den Naturreservaten wie auch der Minister für Umweltfragen und Tourismus Unterstützung zu.

Das erste Pilotprojekt mit dem halbstaatlichen Namibia Wildlife Resorts hat in Groß Barmen und der Etoscha-Pfanne begonnen. Unser Partner ELCAP bietet Informationen und Präventivmaßnahmen um HIV-Aids an, bildet Zielgruppentrainer aus, forciert den Aufbau von Selbsthilfe- und Unterstützungsgruppen, bietet Tests mit eingehender Beratung an sowie medizinische Behandlung und Versorgung mit Medikamenten. In Namibia wie in Südafrika wird großer Wert auf Einbeziehung des familiären, kirchlichen und sozialen Umfeldes in das Programm gelegt.

Durch die erfolgreichen Projekte in Unternehmen und die Konferenzen hat das Projekt im südlichen Afrika Profil gewonnen und findet zunehmend öffentliche Resonanz. In den nächsten Schritten werden nun Firmen auch in der Partnerprovinz von NRW in Südafrika, Mpumalanga, sowie in Gauteng angesprochen. In Namibia wird die Pilotphase ausgedehnt auf private Gasthäuser, Resorts und Farmen. Die Grundlagen dieser neuen Form der Zusammenarbeit von Kirche und Wirtschaft beginnen sich zu bewähren. Wir hoffen, dass mehr und mehr Menschen davon profitieren können.

8. Tsunami-Opfer-Hilfe

Stellvertretend für die vielen Aktionen in unserer Kirche, die alle zu nennen diesen Rahmen sprengen würde, möchte ich drei kurze Schlaglichter werfen:

1. Den Kirchenkreis Dortmund-Mitte-Nordost verbindet eine Partnerschaft mit der Methodistischen Kirche von Sri Lanka. Auch sie war von dieser Naturkatastrophe schwer betroffen. Eine Partnerschaftsdelegation des Kirchenkreises gab der geschwisterlichen Solidarität vor Ort Gesicht, Hand und Herz bei einem Solidaritäts- und Sondierungsbesuch zu Jahresanfang. Die Spendenbereitschaft war beispielhaft: Weit mehr als 200.000 Euro sind bisher mit dem Verwendungszweck „Sri Lanka“ auf dem Konto des Kirchenkreises eingegangen! Der Kirchenkreis kooperiert bei der Fluthilfe mit der Stadt Dortmund.

Rund 100.000 Euro wurden zur Verfügung gestellt für die Reinigung von Brunnen, für die Ausstattung von Kindern mit Schulbüchern und Schuluniformen, zur Anschaffung von Handwerkszeug, Fischerbooten, Fahrrädern und Nähmaschinen. Damit können sich die Menschen wieder ihren Lebensunterhalt verdienen.

Mit dem Häuserbau ist es schwierig. Die Regierung hat den Betroffenen bisher noch keine Grundstücke zugewiesen. Viele Betroffene leben noch in Übergangslagern. Auch hier hilft die Methodistische Kirche, indem sie Holzhäuser baut und so die Situation erträglicher macht. In Tangalle an der Südküste hat die Methodistische Kirche nun die Möglichkeit, mit Hilfe des Kirchenkreises zehn Häuser zu bauen. In enger Zusammenarbeit mit der VEM unterstützt der Kirchenkreis insbesondere den Wiederaufbau von Tangalle an der singhalesischen Südküste und von Komari an der tamilischen Ostküste. So kommt die Hilfe beiden Ethnien zugute und trägt zugleich zur Versöhnung bei. Die Methodistische Kirche erweist sich erneut als vertrauenswürdiger Partner, der zuverlässig mit den Spendengeldern umgeht.

2. Aufgrund der engen partnerschaftlichen Beziehungen des Kirchenkreises Lüdenschied-Plettenberg zur Toba-Batak-Kirche (HKBP) in Sumatra und vieler persönlicher Kontakte kam wenige Tage nach dem zweiten Weihnachtstag 2004 der Hilferuf der Toba-Batak-Kirche zur Unterstützung der ersten Hilfsmaßnahmen, die von Mitarbeitenden der Kirche vor Ort in der Aceh-Region in Sumatra durchgeführt wurden. Auch hier überwältigende Hilfsbereitschaft: Bis Ende Januar konnten fast 100.000 Euro an die VEM überwiesen werden, die über den Regionalkoordinator Dr. Robinson Butarbutar eine koordinierte und systematische Verteilung der Gelder in der örtlichen Lage sicherstellte. Nach der unmittelbaren Katastrophenhilfe wurde langfristige Hilfe für den Wiederaufbau immer wichtiger. Zwischenzeitlich wurden durch die VEM vor allem zwei Projekte aufgebaut, die dazu beitragen sollen, dass vorrangig junge Menschen wieder in den Lebensalltag integriert werden und traumatisierte Menschen psychologische Begleitung erfahren.

3. Die Landeskirche reagierte mit einer umfangreichen Soforthilfe. Im Auftrag der EKvW und der VEM führte ein früherer Mitarbeiter in der Entwicklungsabteilung der Karo-Batak-Kirche (GBKP) bereits kurz nach der Katastrophe einen dreiwöchigen Arbeitseinsatz in Sumatra durch. Die schnelle persönliche Anwesenheit wurde als Stärkung und Zeichen aufrichtiger Anteilnahme empfunden. Da die Dimension der Zerstörung alle menschlichen Kräfte zu überfordern schien, waren die organisatorische Unterstützung und das gemeinsame Angehen der Probleme motivierend. Auch die Möglichkeit der engagierten Helferinnen und Helfer, ihre Eindrücke in ihrer eigenen Sprache teilen zu können, war wichtige Seelsorge.

Im zurückliegenden Jahr hat sich die Verbundenheit der VEM-Gemeinschaft auf vielfältige Weise bewährt. Die gemeinsame Bewältigung der weiteren Folgen der Katastrophe bleibt für unsere Kirchen noch auf absehbare Zeit eine wichtige Aufgabe.

9. Ökumenische Gemeindepartnerschaften

Mit der Annahme der Charta Oecumenica, die auf dem ökumenischen Kirchentag 2003 in Berlin unterzeichnet wurde, verpflichten wir uns zu „wachsender Zusammenarbeit“, zum gemeinsamen Handeln auf allen Ebenen kirchlichen Lebens, wo die Voraussetzungen dafür gegeben sind. Angesichts der großen strukturellen, personalplanerischen und finanzpolitischen Herausforderungen, in denen die katholische und die evangelische Kirche in unserer Region stehen, hat diese gemeinsame ökumenische Selbstverpflichtung besondere Aktualität. Denn sie ermutigt dazu, in den Gemeinden oder in den gemeinsamen Diensten neu zu prüfen, ob die Chancen solcher ökumenischer Zusammenarbeit schon ausgeschöpft sind. Wir haben im Ruhrgebiet bereits einige neue Projekte, vor allem zur gemeinsamen Nutzung von Gebäuden. Auch bei der Abgabe von Kirchen an ökumenische Partnerkirchen der ACK haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht.

Die Frage nach ökumenischen Gemeindezentren wird unter den aktuellen Bedingungen neu brisant, wie ein Studientag von MÖWe und Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung im September gezeigt hat. Die gemeinsame Kommission der Bistümer Paderborn und Münster sowie der lippischen und westfälischen Landeskirchen erarbeitet vor diesem Hintergrund zurzeit „Leitlinien zu ökumenischen Gemeindepartnerschaften“, die für weitere Planungen Anstöße, aber auch Hinweise zur rechtlichen Absicherung bieten sollen. Diese Leitlinien werden Anfang 2006 vorliegen.

Der EKD-Ratsvorsitzende Wolfgang Huber hat im Blick auf die ökumenische Großwetterlage von einem Wetterumschlag zu einer „Ökumene der Profile“ gesprochen. Diese Analyse ist sicher zutreffend. Trotzdem bleiben uns vor Ort viele Möglichkeiten guter ökumenischer Kooperation wie auch die Chancen des offenen Gesprächs mit den drei Diözesen und ihren Leitungen, mit denen die westfälische Kirche besonders verbunden ist. Gemeinsam können wir so konkrete Zielperspektiven für den zweiten ökumenischen Kirchentag in München 2010 gewinnen.

10. Strukturreform der EKD – UEK – VELKD

Die Reformbemühungen auf der Ebene der EKD, die eine Stärkung der Gemeinschaft der lutherischen, reformierten und unierten Gliedkirchen und damit die Einheit der EKD zum Ziel haben, sind wesentlich vorangeschritten. Ausgangspunkt der Reformbemühungen war die Bildung der Union Evangelischer Kirchen in der EKD (UEK). In diesem Zusammenhang stellte sich für die Landeskirchen die Frage, ob die Organisationsstruktur des Protestantismus in Deutschland neu zu ordnen ist. In ihrer Sitzung vom 4./5. Dezember 2002 waren sich die in der Kirchenkonferenz vertretenen Gliedkirchen darin einig, dass unter Wahrung und Achtung der unter-

schiedlichen Bekenntnisbindungen der Landeskirchen das Profil und die Wirksamkeit des Protestantismus in Deutschland durch eine Vertiefung der Zusammenarbeit der Landeskirchen gestärkt werden sollen. Zu diesem Zweck wurde ein Ad-hoc-Ausschuss mit der Aufgabe eingesetzt, Vorschläge zu erarbeiten.

Die Verhandlungskommissionen von EKD, UEK und VELKD haben am 12. November 2004 Vertragsentwürfe zwischen der EKD einerseits und der UEK bzw. VELKD andererseits erstellt. Die Leiter der Verhandlungskommissionen der VELKD, der UEK und der EKD haben am Rand der Sitzung der Kirchenkonferenz am 8. Dezember 2004 die Verträge paraphiert, nach denen UEK und VELKD ihren Auftrag künftig in der EKD wahrnehmen. Am 31. August 2005 sind die Verträge mit der EKD feierlich unterzeichnet worden.

Kernpunkt der Reform ist der Grundsatz, so viel Gemeinsamkeit aller Gliedkirchen in der EKD zu erreichen wie möglich und nur so viel zu differenzieren, wie aus dem Selbstverständnis der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse nötig ist. Die Aufgaben dieser Zusammenschlüsse werden künftig im Kirchenamt der EKD wahrgenommen. Dies soll vor allem dem stetigen Austausch und gemeinsamen Diskurs und dem Abbau von Doppelstrukturen dienen. Die bisherigen gliedkirchlichen Zusammenschlüsse behalten Initiativ-, Gestaltungs- und Prüfungsrechte in allen ihnen nach ihrer Verfassung zugewiesenen Aufgaben, insbesondere im Blick auf ihre Bekenntnisgrundlagen. Dabei gewinnen UEK und VELKD neue Einflussmöglichkeiten dadurch hinzu, dass sie innerhalb der EKD nunmehr rechtlich abgesicherte Ein- und Mitwirkungsrechte auf die gesamte EKD besitzen.

Der Ständige Kirchenordnungsausschuss der Landessynode, das Landeskirchenamt und die Kirchenleitung haben die von den Verhandlungskommissionen der EKD, der UEK und der VELKD vorgelegten Vertragsentwürfe bereits beraten. Da eine Beratung und Beschlussfassung durch die Landessynode 2005 nach dem Zeit- und Verfahrensplan der EKD nicht mehr möglich war, hat die Kirchenleitung in ihrer Sitzung am 16. Juni 2005 zu dem Vertragsergebnis ein positives Votum abgegeben. Der EKD-Synode werden die Grundordnungsänderung sowie die Verträge zur Ratifizierung am 11. November 2005 vorgelegt. Anfang Dezember 2005 wird dann die Zustimmung der Kirchenkonferenz erfolgen können. Im Anschluss daran wird das Zustimmungsverfahren in den Gliedkirchen beginnen. Der Landessynode 2006 würden dann die Verträge sowie die Änderung der Grundordnung der EKD zur Beschlussfassung vorgelegt. Das In-Kraft-Treten setzt eine Zustimmung aller Gliedkirchen der EKD voraus.

11. Kirche mit Zukunft: Doppelpunkt im Reformprozess

Der Landessynode 2004 wurde ausführlich über den bisherigen Werdegang des Reformprozesses „Kirche mit Zukunft“ – beginnend mit der Entschließung der Landessynode 2001 – berichtet. Folgende Entwicklungen sind seit dem letzten Jahr zu benennen:

- Das zur modellhaften Kommunikation und Verankerung des Kirchenbildes unserer Landeskirche von der Kirchenleitung beschlossene Projekt „Kirche fragt nach“ startete im Januar 2005. Unter der Federführung des Amtes für missionarische Dienste und einer Steuerungsgruppe wird es in mehreren Phasen bis Ende März 2007 in 46 Kirchengemeinden durchgeführt und ausgewertet.
- Die Auftaktveranstaltung für den „Förderpreis Kreatives Ehrenamt in der Kirche“ fand am 5. Dezember 2004 statt. Der Wettbewerb soll ehrenamtliche Arbeit anerkennen, würdigen und fördern. Die erste Preisverleihung ist für 2006 vorgesehen. Die Kirchenleitung hat im März 2005 entschieden, die Förderpreise „Das Salzkorn“ und „Kreatives Ehrenamt in der Kirche“ im jährlichen Wechsel für je drei Gruppen zu vergeben. Das Preisgeld wurde auf 1.000 Euro pro ausgezeichnete Gruppe oder Initiative festgelegt.
- Die von der Landessynode 2004 beschlossene Handreichung „Mitgliederorientierung als Leitbegriff kirchlichen Handelns“ ist im Januar 2005 in der Reihe „Arbeitshilfen der Evangelischen Kirche von Westfalen“ als Ausgabe Nr. 1/2005 erschienen und wurde den Kirchengemeinden, Kirchenkreisen sowie Ämtern, Werken und Einrichtungen zur Verfügung gestellt.
- Im Sommer 2005 konnte das im Kirchenkreis Bielefeld in Kooperation mit dem Landeskirchenamt durchgeführte Pilotprojekt zum Thema „Demografischer Wandel/Systematische Angebotsplanung auf der Grundlage statistischer Daten“ abgeschlossen werden. Der Abschlussbericht wurde von der Kirchenleitung beschlossen. Der Vorsitzende des Prozess-Lenkungsausschusses wird in seinem Bericht näher auf das Pilotprojekt und seine Erkenntnisse eingehen.
- Die diesjährige Landessynode bildet einen wichtigen Meilenstein im Reformprozess, da die Arbeit des Prozess-Lenkungsausschusses und der vier Projektgruppen hier einen Abschluss findet. Um auftragsgemäß über die Umsetzung der gefassten Beschlüsse im Rahmen von „Kirche mit Zukunft“ berichten zu können, wurde im Sommer 2005 eine Evaluation in den Kirchenkreisen und Gestaltungsräumen mit den Schwerpunkten „Aktueller Stand in den Gestaltungsräumen“, „Veränderungen in den Kirchenkreisen durch die Gestaltungsraum-Entwicklung gegenüber der Kirchenkreisbefragung im Jahr 1999“, „Einführung und Umsetzung der *Grundsätze für Leitung, Führung und Zusammenarbeit in der EKvW*“ sowie „Einführung und Umsetzung der *Regelmäßigen Mitarbeitendengespräche*“ durchgeführt. Über die Ergebnisse dieser Befragung sowie über die Zwischenbilanz in den beiden Modellregionen zur Durchführung von regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen (VKK Dortmund und Kirchenkreis Tecklenburg) wird der Vorsitzende des Prozess-Lenkungsausschusses informieren.

Zur Beratung und Beschlussfassung auf dieser Landessynode stehen folgende Vorlagen aus dem Reformprozess „Kirche mit Zukunft“ an:

- „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“. Diese Vorlage verknüpft im Hinblick auf die aktuellen Herausforderungen die Ergebnisse der Pfarrbild-Projektgruppe mit den Überlegungen zur Personalplanung und -entwicklung für Hauptamtliche und zum Ehrenamt;
- Kriterien zur Erstellung von Konzeptionen für Gemeinden und Kirchenkreise und deren Umsetzung;
- Vorschläge zur „Einführung von Planungsgesprächen“ und im Hinblick auf eine „Einheitliche EDV in der EKvW“.

Die „erste Halbzeit“ des Reformprozesses „Kirche mit Zukunft“ endet mit dieser Landessynode. Den Mitgliedern des Prozess-Lenkungsausschusses, der vier Projektgruppen und des Projektbüros sei an dieser Stelle ganz herzlich für ihr mehr als dreijähriges Engagement und die hervorragenden und hilfreichen Arbeitsergebnisse gedankt!

Die „zweite Halbzeit“ schließt sich unmittelbar an. Die gefassten Beschlüsse müssen auf allen Ebenen der Landeskirche mit Leben gefüllt werden, um „Kirche mit Zukunft“ Wirksamkeit und Nachhaltigkeit zu verleihen. Dieser Aufgabe will sich die Kirchenleitung selbst annehmen.

Sie hat daher für die neue Phase im Reformprozess ein Perspektivpapier entwickelt und darin vier Aspekte formuliert, um den Reformprozess weiter voran zu bringen:

- Eine *Kampagne* zu „Kirche mit Zukunft“ soll alle Mitarbeitenden informieren und ermutigen, sich für die Umsetzung zu engagieren;
- eine *regelmäßige gegenseitige Berichterstattung* in der EKvW soll Transparenz herstellen und Beziehungen verbessern;
- *Fortbildung und Beratung* von Gruppenleiterinnen bis hin zu Superintendenten soll die Qualität der Arbeit sicherstellen;
- ein der Kirchenleitung zugeordnetes *begleitendes Gremium*, der „*Reformbeirat*“, wurde bereits gebildet und wird seine Arbeit Mitte Januar 2006 aufnehmen, um alle Maßnahmen zu koordinieren.

11.1 Neue Visitationsordnung

Als ein konkretes Ergebnis des Reformprozesses ist eine neue Visitationsordnung erstellt worden. Der Entwurf wird spätestens Anfang 2006 den Gemeinden und Kirchenkreisen zur Beratung zugesandt werden. Ziel der Bearbeitung war es, die Regelungen für die Visitation der Gemeinden wie der Kirchenkreise in einem Gesetz zusammenzufassen. Es soll eine größere Flexibilität ermöglicht werden, sowohl was die Zeitdauer als auch was die thematische Konzentration der Visitationen anbetrifft. Neben der üblichen Form sollen auch schlankere Modelle sowie thematische

Querschnittsvisitationen möglich sein. Es geht außerdem darum, die Ergebnisse zu sichern, ihre Umsetzung zu überprüfen und die Ziele im Rahmen der Konzeption von Gemeinde und Kirchenkreis fortzuschreiben.

11.2 Fundraising-Ausbildung

Auch die Evangelische Kirche von Westfalen bietet eine zweijährige berufsbegleitende Fundraising-Qualifizierungsmaßnahme an. In Zusammenarbeit mit der Fundraising Akademie gGmbH aus Frankfurt werden 22 Teilnehmende (Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Mitarbeitende aus den Bereichen VSBMO, Verwaltung und Öffentlichkeitsarbeit) in vier Präsenzwochen die Grundlagen des Fundraising kennen lernen. Zwischen den Phasen müssen von den Teilnehmenden praxisbezogene Hausarbeiten erstellt werden. Eine Abschlussarbeit rundet die Ausbildung ab.

Eine Auftaktveranstaltung im Juni mit dem Leiter der Fundraising Akademie, Herrn Dr. Thomas Kreuzer, und dem Dozenten Herrn Lothar Schulz machte deutlich, dass Fundraising mehr ist als reine Mittelakquise. Es ist ein Instrument, um mit Menschen in Kontakt zu treten und sie zu motivieren, sich selbst für ein Projekt oder eine Idee zu engagieren – in geistiger, geistlicher, zeitlicher und auch finanzieller Hinsicht.

Ziel der Qualifizierungsmaßnahme soll neben dem Erwerb von Formen, Methoden und Instrumenten des Fundraising insbesondere auch die Kompetenz sein, Fundraising-Konzepte vor Ort zu entwickeln, zu implementieren und zu begleiten sowie als Multiplikatoren vor Ort tätig zu sein.

12. Öffentlichkeitsarbeit und Publizistik

Die EKvW erfüllt ihren Öffentlichkeitsauftrag mit vielfältigen Medien in Wort, Bild und Ton: durch evangelische Print-Publizistik, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und durch Hörfunk- und Fernseharbeit. Es sind unterschiedliche Ausprägungen des einen Auftrags. Sie sind deshalb nicht isoliert in den Blick zu nehmen und zu bewerten, sondern als *Gesamtkonzept*. Die differenzierten Zugänge sind notwendig, da die verschiedenen Medien unterschiedliche Funktionen haben und verschiedene Zielgruppen erreichen. Weil wir in einer Mediengesellschaft leben, muss sichergestellt werden, dass sie ihre jeweiligen Ziele erreichen können – mit jeweils angemessener Ausstattung, ohne falsche Konkurrenz, mit Blick für unterschiedliche Aufgaben. Es ist weiter notwendig, die Kräfte zu bündeln und ebenso die gemeinsame Medienarbeit der drei Landeskirchen in NRW auszubauen.

In unserer Landeskirche können wir nach wie vor auf eine zuverlässige und kreative *Presse- und Öffentlichkeitsarbeit* vertrauen.

Der regelmäßige Informationsfluss an alle Medien im Bereich der EKvW, den die *Pressestelle* gewährleistet, sorgt für die Präsenz kirchlicher Themen in Zeitung und Rundfunk. Gleiches leisten die Öffentlichkeitsreferate in den Kirchenkreisen in guter Zusammenarbeit mit der landeskirchlichen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Offensive Pressearbeit kann Themen setzen und Zusammenhänge, die uns wichtig sind, medial vermitteln (Beispiel: evangelische Kindergärten – Subsidiaritätsprinzip). Gleichzeitig ist die Pressestelle gefragter Ansprechpartner bei journalistischen Anfragen. Schnelle und präzise Antworten sowie gute Kontaktpflege haben zu Ansehen und Wertschätzung beigetragen.

Dieser in den vergangenen Jahren immer weiter vernetzten Arbeit kommt gerade auch in Konfliktsituationen verstärkte Bedeutung zu. Hier rechtzeitig und umfassend zu informieren gehört genauso dazu wie die Koordination und medienwirksame Begleitung von Großereignissen, zum Beispiel der nächsten „Nacht der offenen Kirchen“ zu Pfingsten 2006.

Im elektronischen Zeitalter ist die *Internetpräsenz* der Kirchenkreise und der Landeskirche immer wichtiger. Zeitnah stehen unter www.ekvw.de die aktuellen Informationen im Netz; die Zahl der Nutzer steigt nach wie vor: Die durchschnittliche monatliche Zahl der vollständigen Seitenabrufe lag allein hier im ersten Halbjahr 2005 bei knapp 300.000.

Die Pressestelle verantwortet auch das monatlich erscheinende *Pfarrinfo*, das seit September auf elektronischem Wege verschickt wird. So können 40.000 Euro Druck- und Versandkosten jährlich eingespart werden. Zu den Empfängern gehören nun auch die Laienpredigerinnen und -prediger sowie weitere Interessierte. Die Umstellung, die einigen technischen und organisatorischen Aufwand nötig machte, ist ohne große Probleme verlaufen, die Reaktionen waren fast durchweg zustimmend.

Als zukunftsweisend hat sich der Aufbau eines *Servicetelefons* in unserem Evangelischen Medienhaus erwiesen, der auch bundesweit Aufmerksamkeit gefunden hat (Anrufe von aus der Kirche Ausgetretenen, Begleitung von Kampagnen etc.).

Von der Reichweite her gesehen sind wohl die *Gemeindebriefe* nach wie vor die bedeutendste Form kirchlicher Öffentlichkeitsarbeit. Mit dem neuen Gemeindebriefservice der EKvW durch unser Öffentlichkeitsreferat erreichen wir auch diejenigen, die mit der Kirchengemeinde vor Ort nur locker verbunden sind, und tragen zur Schaffung eines Wir-Gefühls innerhalb der unterschiedlichen Ebenen unserer Kirche bei. Darum wollen wir im kommenden Jahr durch die Ausschreibung des zweiten westfälischen Gemeindebriefpreises die Professionalisierung der Gemeindebriefarbeit weiter fördern.

Der *Evangelische Pressedienst (epd)* erreicht mit seiner unabhängigen Berichterstattung eine breite Öffentlichkeit: epd-Nachrichten beziehen bundesweit alle öffentlich-rechtlichen Radio- und Fernsehsender sowie alle überregionalen und die Hälfte der regionalen Tageszeitungen. Das sind täglich 25 Millionen potenzielle Leserinnen und Leser. Der epd-West erreicht in seinem Gebiet rund 85 Prozent der Zeitungen, dazu kommen kirchliche Medien und Bezieher wie *Unsere Kirche*.

In den letzten Jahren hat der epd-West, der seit 1971 von westfälischer, rheinischer und lippischer Kirche gemeinsam getragen wird, sein Angebot und damit seine mediale Wirkung für die evangelische Kirche enorm verbessert. Trotz dieser Relevanz sind schmerzhaft Kürzungen auch hier unvermeidbar. Der Trägerverein hat daher beschlossen, in NRW nur noch die Bürostandorte Düsseldorf und Bielefeld aufrechtzuerhalten und sich – wie viele andere Medien auch – stärker auf die Zusammenarbeit freier Mitarbeiter zu stützen. Das hohe Niveau der Berichterstattung und die Präsenz des epd in der Fläche sollen gleichwohl gesichert werden, das gilt vor allem für das Ruhrgebiet.

Die evangelische Wochenzeitung *Unsere Kirche (UK)* versteht sich als Forum der evangelischen Christinnen und Christen in Westfalen und zugleich als publizistisches Band der Landeskirche, ihrer Kirchenkreise und Gemeinden. UK gibt Information und evangelische Orientierung und beteiligt Gemeindeglieder an der Auseinandersetzung über den Weg der Kirche. Die Zielgruppe ist an Themen des Glaubens und des kirchlichen Lebens überdurchschnittlich stark interessiert. Laut Media-Analyse werden die kirchlichen Wochenzeitungen wesentlich intensiver gelesen als andere Zeitschriften. Außerdem wächst der Kirchenpresse mit dem steigenden Anteil der über 50-Jährigen eine neue Zielgruppe zu. Sie interessiert sich für Glaubenthemen und Impulse zur Bewältigung existenzieller Lebensfragen. Die UK-Redaktion richtet sich deshalb besonders auf diese Leserschaft aus und entwickelt die Zeitung in dieser Richtung thematisch und gestalterisch ständig weiter. Eine ebenso wichtige Zielgruppe sind die Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie, die einbezogen und mit speziellen Seiten im Blatt angesprochen werden. Zur Zeit hat UK eine Auflage von 67.000 und erreicht damit Woche für Woche mehr als 200.000 Leserinnen und Leser. Die Zeitung finanziert sich zu über 80 Prozent aus eigenen Abonnements- und Anzeigenerlösen. Die zwölf Regionalausgaben, die in enger Zusammenarbeit mit den Öffentlichkeitsreferaten der Kirchenkreise und den Gemeinden entstehen, zeigen die Vielfalt des kirchlichen Lebens. Der überregionale Teil weitet den Blick, auch für die Gemeinschaft der Kirchen in EKD und weltweiter Ökumene.

Bedeutend für die kirchliche Öffentlichkeitsarbeit sind die *Hörfunk- und Fernsehprogramme*, sei es in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Trägerschaft. Im Gebiet der EKvW ist der WDR mit all seinen Programmen (fünf Radioprogramme,

ein Fernsehprogramm und ein 25-prozentiger Anteil am ARD-Programm) maßgeblich. In diesen Programmen kommt die Kirche auf unterschiedliche Weise an die Öffentlichkeit.

Mit den kirchlich verantworteten Verkündigungssendungen sind wir in allen fünf Radioprogrammen vertreten. Wir erreichen mit diesen Sendungen wöchentlich nahezu 13 Millionen Hörerinnen und Hörer (Stand: Frühjahr 2005). Aus dem Sendegebiet des WDR und damit auch aus dem Gebiet der EKvW kommen im Fernsehen noch sechs bis acht „Worte zum Sonntag“ und mindestens zwei Fernsehgottdienste pro Jahr, an denen insgesamt ebenfalls ein Millionenpublikum teilnimmt. Alle diese kirchlichen Sendungen erreichen sämtliche Zielgruppen im Rahmen des Bevölkerungsdurchschnitts von Nordrhein-Westfalen. Das betrifft die Altersstruktur, die Bildungsstruktur und die religiöse Zugehörigkeitsstruktur. Kernaufgabe der Redaktion PEP (Programm der evangelischen Kirchen für den Privatfunk in NRW) sind die werktägliche Sendung „Augenblick mal!“ und das Sonntagsmagazin „Himmel und Erde“ mit jeweils drei Beiträgen. Die 45 nordrhein-westfälischen Lokalradios erhalten diese Beiträge über den Rahmenprogrammanbieter Radio NRW in Oberhausen, mit dem die Redaktion PEP hauptsächlich zusammenarbeitet.

Jeder der kirchlichen Beiträge erreicht über eine Million Hörerinnen und Hörer. Die Hauptzielgruppe ist zwischen 30 und 59 Jahre alt und repräsentiert in der Mehrheit die Gruppe von Menschen, die sonst eher wenig Kontakt zu ihrer Kirche haben.

Die Redaktion PEP ist Mitbegründerin der Spendenaktion „LICHTBLICKE – weil Menschen Hoffnung brauchen“, die von den NRW-Lokalradios und den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden getragen wird und Familien in Not hilft.

13. Studie der EKD-Männerarbeit: Was Männern Sinn gibt

Die von der Männerarbeit der EKD unter Beteiligung der katholischen Männerseelsorge in Auftrag gegebene und im Mai erschienene Studie wird auch in der westfälischen Männerarbeit intensiv diskutiert. Ziel der Untersuchung war es, einen Zugang zu der Religion kirchenferner Männer zu finden. Dabei wird die gegenwärtige Lage nicht als Ergebnis einer „Verlustgeschichte“ beschrieben, und die Autoren distanzieren sich von der Vorstellung, aktuelle Kirchenferne sei das Ergebnis einer kontinuierlichen Abnahme religiösen Wissens und spiritueller Überzeugungen bis zu einem beklagenswerten Nullpunkt. Die Studie widerlegt den Eindruck vom steilen Schwund alltagspraktischen Wissens über Kirche und Gemeinde und christlicher Überzeugungen. „Vielmehr ist eine Pluralisierung und Individualisierung der Wissensbestände, der biografischen Kontakte und der religiösen Überzeugungen die

Regel, die unerwartete Kombinationen von Kenntnissen und Fremdheit, von Distanz und vorsichtiger Sympathie und von unterschiedlichen praktischen Zugängen zu den Großkirchen hervorbringt. – Auf keinen Fall stehen die Kirchen indifferenter, kenntnislosen Männern gegenüber.“ (S. 73)

Allerdings sind die Ergebnisse im Blick auf die Sympathien gegenüber der Kirche ernüchternd: „Wir stoßen in unserem Material mehrfach auf den Fall, dass Männer – gerade weil sie sich intensiv mit Fragen der Philosophie und Religion auseinandersetzen – aus der Kirche austreten oder mit diesem Gedanken spielen“, berichten die Forscher (S. 76). Allen kirchlichen Annäherungsversuchen, die auch nur den Anschein von Geringschätzung, Vereinnahmung oder Bevormundung erwecken, begegnen die interviewten Männer mit größter Skepsis. Und so bilanzieren die Autoren der Studie: „Die Möglichkeit zur offenen Auseinandersetzung ohne eine implizite Zielvorgabe [...] im Gespräch mit Kirchenvertretern bildet in der Perspektive der Männer eine der entscheidenden Grundvoraussetzungen für eine Begegnung mit Kirche überhaupt.“ (S. 78)

Für uns heißt das, verständliche, interessante, überzeugende Religions- und Alltagserfahrungen miteinander zu verbinden. Wir müssen sprachfähiger werden in der religiösen Dimension der Wirklichkeit, in der diese Männer leben, und nicht nur dort.

Was Männern Sinn gibt: Die Hauptüberschriften sind schnell genannt. Die Autoren unterscheiden vor allem drei Dimensionen von Sinn: den durch eigenes Handeln geschaffenen (erarbeiteten) Sinn, den erlebten Sinn und den ohne eigenes Zutun erfahrenen Sinn. Diese Dimensionen variieren in vier Leitmotiven: Leben als Kampf, Leben als Beziehung, Leben als Lernen und Abenteuer, Leben als Kreativität. Das Ganze steht in einem Spannungsfeld von erlebter Fremd- bzw. Selbstbestimmung, in einem Leben im Pendelschritt zwischen Welt und Gegenwelt. Mit dieser Studie ist die Männerarbeit auf der Suche nach praktischen Antworten darauf, wie unser kirchliches Leben und unsere Botschaft zwischen Sport und Bastelkeller, zwischen bildender Kunst und Naturerfahrung einladende Formen findet, in denen Menschen Mut und Kraft für ihr Leben schöpfen.

14. Landwirtschaft in Westfalen

Nach der Verabschiedung der EU-Agrarreform und deren derzeit beginnender Umsetzung steht ein Teil der Landwirtschaft in Westfalen vor neuen Herausforderungen. Die EU bereitet eine Reform der Zuckermarktordnung vor, die für die betroffenen Rübenanbauer Preissenkungen von 40 Prozent bedeutet. Das betrifft nicht nur die heimische Landwirtschaft, sondern auch die Landwirte in den ärmsten Ländern

der Welt, die derzeit noch gerechte Preise für ihren Zucker in der EU erhalten. Auch sie müssen mit drastischen Einkommensverlusten rechnen. Eine weitere Liberalisierung, die ausschließlich Wettbewerbskriterien folgt, entspricht nicht unserem Verständnis von einer verantwortungsbewussten Wirtschaftsweise. Soziale, regionale und ökologische Maßstäbe müssen stattdessen ebenfalls berücksichtigt werden.

Wie dies geschehen kann, zeigt die Entwicklung der Nutzung regenerativer Energien aus Biomasse. Mit der dezentralen Erschließung regenerativer Energiequellen ergeben sich neue Entwicklungspotenziale für die ländlichen Räume in Westfalen. Wir unterstützen die Förderung dieser Energien nachdrücklich, zumal neben den ökologischen Vorteilen auch die Wertschöpfung für die heimische Land- und Forstwirtschaft gesteigert werden kann.

Im Dialog mit dem Präsidium des Westfälisch-Lippischen Landwirtschaftsverbandes haben wir auch in diesem Jahr die Sorgen der Landwirte über die Fortsetzung des EU-Agrarhaushaltes angesichts der aktuellen Finanzierungsdiskussion in der EU wahrgenommen. Wir sind gemeinsam der Auffassung, dass auch in Zukunft eine verlässliche Absicherung der bäuerlichen Einkommen gewährleistet sein muss. Nur unter diesen Voraussetzungen kann unsere Landwirtschaft eine hochwertige Versorgung mit Lebensmitteln sicherstellen und zur Stabilisierung des ländlichen Raumes beitragen.

15. Umwelt

15.1 Grüner Hahn – Management für eine Kirche mit Zukunft

Der jüdisch-christliche Schöpfungsglaube ist geprägt von großer Achtsamkeit gegenüber der Natur: Sie ist Gottes Schöpfung und unsere Mitwelt. Mit anderen Lebewesen und der nicht belebten Natur verbindet uns der gleiche Ursprung in Gott. Gleichzeitig tragen wir besondere Verantwortung für die Kontinuität des Lebens auf der Erde. Die Erde zu bebauen und zu bewahren, menschliches Leben gerecht und würdig zu gestalten, ohne dabei den Schöpfungszusammenhang zu zerstören, ist eine Grundforderung Gottes an uns.

Vor diesem Hintergrund ist das Engagement für die Bewahrung der Schöpfung eine zentrale Aufgabe der Kirche in all ihren Handlungsfeldern (Landessynode der EKvW, 1986).

Seit der Reaktorkatastrophe in Tschernobyl 1986 stehen umweltpolitische Fragestellungen, der Einsatz für eine nachhaltige Entwicklung und das kircheninterne Engagement für die Bewahrung der Schöpfung verstärkt auf der kirchlichen Tagesordnung.

In zahlreichen Synodenbeschlüssen haben wir uns zur Dringlichkeit eines wirksamen Klimaschutzes geäußert und für einen schnellen Ausstieg aus der risikoreichen Kernenergie-technik ausgesprochen. In der aktuellen energiepolitischen Diskussion erleben wir nun, dass der konsequente Ausbau der Nutzung erneuerbarer Energien wieder infrage gestellt und auch über eine Verschiebung des Atomausstiegs nachgedacht wird.

Als Evangelische Kirche von Westfalen nehmen wir an dieser energiepolitischen Auseinandersetzung teil und veranstalten in Kooperation mit anderen regelmäßig energiepolitische Gespräche mit Vertretern aus Politik, Wissenschaft, Energiewirtschaft und Nicht-Regierungsorganisationen. Ziel ist es, eine zukunftsfähige, klimaschonende Energieversorgung zu etablieren. Angesichts der immer deutlicher werdenden Anzeichen eines globalen Klimawandels sehe ich unsere Kirche verstärkt herausgefordert, Partei zu ergreifen für eine Politik des konsequenten Klimaschutzes und einer risikoarmen Energieversorgung.

Glaubwürdig Klartext reden können wir nur, wenn wir uns im eigenen Bereich für Umwelt- und Klimaschutz engagieren. In den letzten Jahren haben elf Kirchengemeinden, eine kirchliche Verwaltung und eine landeskirchliche Tagungsstätte erfolgreich am Modellprojekt „Der Grüne Hahn – Management für eine Kirche mit Zukunft“ teilgenommen. Im Zentrum dieses Modellversuchs stand nicht nur die Stärkung des innerkirchlichen Umweltschutzes, sondern auch die Verbesserung der ökonomischen Lage von Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen durch Betriebskostensenkungen. Darüber hinaus sollten neue Akzente für das Gemeindeleben gesetzt werden. Die Auswertung des Projekts zeigt, dass diese Ziele voll und ganz erreicht wurden. Ich sehe das nicht nur unter dem Gesichtspunkt „Umwelt“. Die Projekte haben zudem eine große Strahlkraft in die gesamte Gesellschaft hinein. Die Beispiele „Energiedorf Tonnenheide“ und „Berchumer Kirchen Sonne“ zeigen, dass auf diesem Wege auch kirchenferne oder kirchenkritische Menschen für unsere Anliegen und zur Mitarbeit gewonnen werden können. Damit ergeben sich neue Akzente und Ansatzpunkte für den Gemeindeaufbau.

Gefördert durch das Umweltministerium des Landes NRW gehen gerade weitere 25 Kirchengemeinden und kirchliche Einrichtungen beim „Grünen Hahn“ an den Start. Der Soesterberg-Prozess „Wirtschaft im Dienst des Lebens“ fordert die Kirche auf, ihr wirtschaftliches Handeln vor dem Hintergrund der Globalisierung kritisch zu überprüfen. Der „Grüne Hahn“ kann hier ein Instrument sein.

15.2 Bioethik – Grüne Gentechnik

Bioethische Fragen stehen nach wie vor im öffentlichen Interesse und werden in unserer Landeskirche auf unterschiedlichen Ebenen bearbeitet. In Gemeindeveranstaltungen stehen Themenbereiche der Medizin – wie Patientenverfügungen, Chancen

und Risiken der Gentechnik und der Stammzellforschung – ebenso im Mittelpunkt wie die Anwendung der Gentechnik in Landwirtschaft und Ernährung. Ein besonders hervorzuhebendes Projekt heißt „Next GENEration?!“ Mit ihm wird ein jugendgerechter Zugang zu den ethischen Fragen ermöglicht, die mit der Anwendung der modernen Biomedizin verbunden sind. Dazu gehört auch eine Projektwoche zu bioethischen Fragen in der Evangelischen Gesamtschule Gelsenkirchen, in der in der gymnasialen Oberstufe bioethische Fragen zu einem besonderen Schwerpunkt gemacht werden.

Aufgrund der Meldungen zu Erfolgen in der Forschung an menschlichen embryonalen Stammzellen sind in Deutschland erneut Stimmen laut geworden, die eine Lockerung der Rahmenbedingungen für die Stammzellforschung in Deutschland fordern. Viele befürworten aber auch eine Zulassung des Klonens menschlicher Embryonen. Dies wird im Bereich der evangelischen Kirche kritisch gesehen. Es muss abgewogen werden, inwiefern menschliches Leben zum Gegenstand der Forschung gemacht werden darf. Das so genannte therapeutische Klonen hat zwar nicht die Geburt eines klonierten Menschen zum Ziel. Dieses reproduktive Klonen lehnt nicht nur die evangelische Kirche strikt ab. Das therapeutische Klonen bedeutet jedoch zunächst das Herstellen eines geklonten menschlichen Embryos, der anschließend getötet wird, um daraus embryonale Stammzellen zu gewinnen. Unsere Arbeitsgruppe „Ethische Fragen der Gentechnik“ ist beauftragt, eine Stellungnahme zur ethischen Beurteilung der Forschung mit menschlichen embryonalen Stammzellen zu erarbeiten.

Im vergangenen Jahr hat der mögliche Anbau gentechnisch veränderter Pflanzen in Deutschland zu einer intensiven Debatte über die Haftung für ökonomische Schäden geführt. Das novellierte Gentechnikgesetz sieht eine verschuldensunabhängige Haftung derjenigen Landwirte vor, die gentechnisch veränderte Pflanzen anbauen. Diese Regelung stößt auf starke Kritik. In einem Fachgespräch mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Staat und Verbänden haben die Teilnehmenden nicht nur den von mir initiierten Dialog, sondern auch die klare Position der westfälischen Landeskirche begrüßt.

16. Ökumenische Dekade: Schwerpunkt Friedensarbeit

Die ökumenische „Dekade zur Überwindung von Gewalt. Kirche für Frieden und Versöhnung“ (2001–2010) hat in diesem Jahr „Halbzeit“.

Überwindung von Gewalt und christlicher Glaube gehören untrennbar zusammen. Keine Kirche, gleich welcher Konfession und kulturellen Prägung, kann sich dem entziehen, „vor der Welt ein klares Zeugnis abzulegen von Frieden, Versöhnung

und Gewaltlosigkeit, die auf Gerechtigkeit gründen“ (Botschaft des Zentralausschusses des ÖRK 1999). Jegliche religiöse Legitimation von Gewalt führt zu Fanatismus und Eskalation.

In unserer Landeskirche sind viele Menschen mit vielfältigen Projekten in der Dekade-Arbeit beteiligt. Dabei kann der Fantasie und Kreativität freier Lauf gelassen werden. Das Spektrum reicht von Programmen für Streitschlichterinnen und -schlichter für die Schulen, Konflikttrainings in der Konfirmandenarbeit, einer Auf-führung des „War Requiems“ von Benjamin Britten, Vorträgen wie „Nächstenliebe und Streitschlichtung. Aggressionen in der Kirche“ bis hin zu Wandergottesdiensten im Kirchenkreis, Podiumsdiskussionen mit mittelständischen Unternehmen zum Thema „Globalisierung“ und Seminaren mit Eltern zum Thema „Starke Eltern – Starke Kinder“.

2005 und 2006 nehmen wir, teilweise gemeinsam mit der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Lippischen Landeskirche, mit dem Schwerpunktthema „Frieden denken – Frieden machen. Kriege haben keine Chance!“ die globalen friedenspolitischen Herausforderungen auf, die sich aus den fast täglichen Terrorakten zunehmend auch hier in Westeuropa oder den von uns favorisierten Urlaubsländern am Mittelmeer ergeben. Sie bestärken mich in meiner Einschätzung, dass Unilateralismus und die Missachtung der UN als Regelungs- und Sanktionsinstanz langfristig kein Mehr an Sicherheit, Frieden und Freiheit bieten. Die Ergebnisse dieser Projekte wurden bei einem großen Dekade-Fest in der Evangelischen Gesamtschule Gelsenkirchen am 17. September vorgestellt.

Ein weiterer Schwerpunkt sind die regionalen Dekade-Werkstätten, mit denen in diesem Jahr begonnen wurde. Ich danke allen Gemeinden und Gruppen für dieses wichtige Engagement. Ich möchte sie ermutigen, im Sinne des Zentralausschusses des ÖRK zur Dekade von 1999 die nächsten fünf Jahre zu gestalten: „Wir wollen gemeinsam danach streben, Geist, Logik und Praxis der Gewalt zu überwinden. Wir wollen zusammenarbeiten, um Versöhnung und Frieden in Gerechtigkeit in unsere Häuser, Kirchen und Gemeinschaften zu tragen wie auch in die politischen, sozialen und wirtschaftlichen Strukturen auf nationaler und internationaler Ebene. Wir wollen zusammen eine Kultur des Friedens aufbauen, die sich auf gerechte und bestandsfähige Gemeinschaften stützt.“

„Wer sich dazu herbeilässt, die Erinnerung an die Opfer zu verdunkeln, der tötet sie ein zweites Mal“, so hat Elie Wiesel im Januar 2000 vor dem Deutschen Bundestag die Herausforderung des Gedenkens und den Anspruch an Versöhnung formuliert. 1985–40 Jahre nach Kriegsende – stellte sich die Evangelische Kirche von Westfalen ihrer Herausforderung zur „Versöhnung mit den Völkern der Sowjetunion“. Ein viel beachtetes Wort der Landessynode war der Beginn eines kontinuierlichen Prozesses

der Versöhnungsarbeit. Ein Blick nach 20 Jahren lässt die vielen beteiligten Einzelpersonen und Gruppen aus Westfalen mit ihren enormen Anstrengungen Revue passieren. Zu Recht darf heute festgestellt werden: Der Weg hat sich gelohnt, und der Erfolg zahlt sich aus in gewachsenen Beziehungen zu den Menschen vor allem in Russland und Weißrussland. Dennoch bleibt die von der Landessynode 1985 formulierte Herausforderung auch für die Zukunft in kritischer Solidarität bestehen: „Versöhnung allein kann die Grundlage bieten für eine verstärkte Politik des Friedens und der Partnerschaft gegenüber der Sowjetunion, die heute dringend geboten ist.“

Im Sommer 2005 jährte sich der 60. Todestag eines „westfälischen“ Widerstandskämpfers: Kurt Gerstein. Er wollte mit seinem „Widerstand in SS-Uniform“ versuchen, die Tötungsmaschinerie in den Vernichtungslagern zu stoppen. Er meldete sich bewusst zur Waffen-SS, um so als Mediziner „hinter die Kulissen“ blicken und Informationen beschaffen zu können, die die Alliierten dann zum Eingreifen hätten nötigen sollen. Es kam anders, als er sich seinen Widerstand vorgestellt hatte. Kurt Gerstein wurde am 25. Juli 1945 erhängt in seiner Zelle in französischer Gefangenschaft aufgefunden. Er hatte erkannt, dass „seine Pflicht tun“ nicht ausreicht, entscheidend ist das Mit-Denken. Lange Jahre blieb er eine weitgehend vergessene Person. Erst das Engagement des früheren westfälischen Präses Ernst Wilm und die Hagener Schülerbibelkreise – deren Mitglied Kurt Gerstein war – führten zu seiner Rehabilitierung.

17. Wirtschaft im Dienst des Lebens

17.1 Ethische Dimension des Wirtschaftens

In Europa und besonders auch bei uns in Deutschland verstärkt sich die Debatte um wirtschaftsethische Fragen. Ausgelöst durch Anfragen der Kirchen aus dem Süden angesichts der wirtschaftlichen Globalisierung hat sich die Landessynode 2004 durch ihren Beschluss zum so genannten Soesterberg-Brief ausführlich mit dem Thema „Wirtschaft im Dienst des Lebens“ auseinandergesetzt und eine eigene Position entwickelt.

Denn es gehört zu den besonderen kirchlichen Kompetenzen, die Dimension eines Menschen- und Gesellschaftsbildes klären zu helfen. Mit den Worten der Barmer Theologischen Erklärung von 1934 formuliert, gibt es keine Bereiche unseres Lebens, in denen wir nicht Jesus Christus, sondern anderen Herren zu Eigen wären, keine Bereiche, in denen wir nicht der Rechtfertigung und Heilung durch ihn bedürfen (Barmen II).

Diese Dimension, die wir als Kirche einbringen, fragt nach den Grundlagen der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung. Sie stellt das jüdisch-christliche

Menschenbild als Leitziel in den gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang. In diesem Gesamtzusammenhang ist Wirtschaft kein Selbstzweck, kann Wirtschaftswachstum allein nicht das Ziel der Wirtschaft sein. Die Wirtschaft wird ihrer Rolle in der Gesellschaft nur gerecht, wenn wirtschaftspolitische Maßnahmen in einen angemessenen gesellschafts- und sozialpolitischen Rahmen eingebettet sind. Soziale Marktwirtschaft hat eine dienende Funktion. Die Renaissance wirtschaftlicher Liberalisierung, Privatisierung und Deregulierung im Rahmen der Globalisierung trägt diesem Verständnis nicht Rechnung.

Andererseits besteht kein Zweifel daran, dass Wirtschaftswachstum notwendig ist, um Arbeitsplätze zu schaffen, um Armut in einer Gesellschaft zu überwinden und um Bildung, Gesundheit und sonstige soziale Dienstleistungen und damit Wohlstand für alle abzusichern. Nach der neoklassischen Wachstumstheorie ist für ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum das Wachstum der Arbeitsproduktivität, das langfristig allein durch das Tempo des technischen Fortschritts bestimmt wird, von zentraler Bedeutung. Wachstumspolitik kann hiernach auf lange Sicht nur erfolgreich sein, wenn sie den technischen Fortschritt begünstigt. Trotz Wohlstandszuwächsen in einzelnen Fällen wird insbesondere aufgrund des Anwachsens sozial und ökologisch belastender Folgen dieser Wirtschaftsbegriff immer stärker infrage gestellt. Im Blick auf das Wachstum in den Entwicklungsländern hat anstelle des früheren Optimismus inzwischen die Ratlosigkeit in den Büros der internationalen Entwicklungsinstitutionen die Oberhand gewonnen. Lange Zeit hieß es, verstärkte Ungleichheiten seien eine vorübergehende notwendige Begleiterscheinung des Entwicklungsprozesses. Sie würden von selbst verschwinden, sobald Wirtschaftswachstum ein gewisses Niveau erreicht habe. Fast überall in Lateinamerika, Afrika und Asien wurde diese Politik seit den siebziger Jahren empfohlen. Jedoch mit zweischneidigem Erfolg: Dort, wo es Wachstum gab, verschärften sich dauerhaft vorhandene Ungleichheiten.

Nun heißt es über neue Formen des Verhältnisses von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft nachzudenken. Es liegt nicht allein in den Händen der Entwicklungsländer, Strategien für ein Wachstum zu entwickeln, das den Armen zugute kommt. Oftmals sind die nationalen Machtverhältnisse zu ungleich verteilt, sie ziehen ungleiche Zugänge zu Ressourcen nach sich und verstärken armutsfördernde Strukturen. Hinzu kommen geopolitische sowie Handels- und Finanzstrukturen, die Ungleichheit verschärfen, und zwar nicht nur in den Entwicklungsländern, sondern auch untereinander bzw. zwischen ihnen und den Industrienationen.

189 Staaten haben in den so genannten „Millenniums-Entwicklungszielen“ feierlich erklärt, die Armut bis 2015 weltweit halbieren zu wollen. Wenn dieses Ziel erreicht werden soll, dann gilt es, sich von der Strategie des „Durchsickerns“ von Wohlstandssteigerungen zu den Armen („Trickle-down-Effekt“) zu verabschieden.

Wachstum führt nur dann zu einer Verbesserung der Lebenssituation der Armen, wenn diese überproportional daran beteiligt werden. Wachstum kann in diesen Bereichen aber nicht nur eine Steigerung der Arbeitsproduktivität bedeuten, sie muss gegebenenfalls auch arbeitsintensive Investitionen zulassen, um die extrem hohe Arbeitslosigkeit abzubauen. Es müssen alternative Entwicklungsstrategien zur Auswahl stehen, bei denen eine neue Verbindung zwischen Effizienz und Gerechtigkeit hergestellt wird. Gesundheit und Lebensdauer, Bildung und angemessener Lebensstandard müssen einbezogen werden zur Bewertung eines Wachstums zugunsten der Armen.

Auf Beschluss der Landessynode 2004 wurde die Arbeitshilfe „Wachstum zugunsten der Armen“ erarbeitet. Sie liegt Ihnen vor. Bitte machen Sie in Ihren Gemeinden davon Gebrauch. Sie durchdringt das komplexe Thema gut verständlich und zeigt Handlungsmöglichkeiten auf, wie wir als Kirche dazu beitragen können, die Wirtschaft in den Dienst des Lebens zu stellen.

17.2 Recht auf Arbeit

Die Realität in Deutschland sieht so aus: Die wirtschaftlichen Daten haben sich nicht verbessert. Die Arbeitslosigkeit bleibt auf hohem Niveau. Staatliche Aufgaben und Ausgaben sind immer schwerer finanzierbar, der Kostendruck auf Unternehmen im globalen Wettbewerb nimmt weiter zu.

Eine Steigerungsrate der gesamtwirtschaftlichen Produktion von drei Prozent gilt unter Wirtschaftswissenschaftlern als Voraussetzung, um die Arbeitslosigkeit in Industrieländern langfristig abzubauen. Im Jahre 2004 betrug das reale Wirtschaftswachstum Deutschlands 1,6 Prozent.

Vor diesem Hintergrund allein das Recht auf Arbeit zu fordern, ist nicht ausreichend. Es muss verschiedene Instrumente geben, um einen höheren Beschäftigungsstand zu erreichen – von Vollbeschäftigung ist schon lange keine Rede mehr. Aber welches sind die richtigen Maßnahmen?

In Gesellschaften, die im globalen Wettbewerb stehen, konkretisiert sich die ethische Dimension des Wirtschaftens für die Menschen in der Frage: Wie wollen wir jetzt und in Zukunft leben und arbeiten? Das ist eine tief theologische Frage. Kirche kann dazu beitragen, alternative Konzepte möglich werden zu lassen. Die Wirtschaft hat die ethischen und sozialen Dimensionen ihres Handelns erkannt. In neuen Diskussionsforen zur sozialen Verantwortung von Unternehmen werden nicht nur aus langfristigem Eigeninteresse neue Wege gesucht, wirtschaftliche Ziele mit ethischen und sozialen Aspekten in Einklang zu bringen. Gemeinsame Papiere und Erklärungen von Kirche und Wirtschaft zeigen, dass wir als Partner in diesem Prozess gefragt sind. Deswegen begrüße ich alle Initiativen, die den Dialog zwischen

Kirche, Wirtschaft und Gesellschaft fördern. Mir liegt sehr daran, dass wir in diesem Kontext unsere Impulse einbringen.

17.3 Armut – Reichtum / Gerechtigkeit zwischen den Generationen

Sowohl die Bundesregierung als auch die Landesregierung NRW haben in den letzten Monaten so genannte Armutsberichte herausgegeben. Die Zahlen sind ernüchternd. Der Anteil der in relativer Armut lebenden Bevölkerung ist in Deutschland seit Beginn der 90er Jahre deutlich angestiegen. In den Städten bzw. Stadtteilen mit besonderem Erneuerungs- und Entwicklungsbedarf gehören Kinder und Jugendliche zu den am stärksten betroffenen Gruppen.

In den letzten vier Jahren hat sich Armut immer mehr ausgeweitet. Und diese Armut hat deutliche Merkmale hinsichtlich des Lebensstils: Die neuen Unterschichten sind kinderreich, aber sie kennen kaum mehr stabile Familienverhältnisse. Sie schauen eklatant mehr Fernsehen als der Bundesdurchschnitt und sie rauchen mehr. Sie ernähren sich ungesund, bevorzugt durch teures Fastfood. Sie sind oft übergewichtig, haben motorische Probleme und treiben weniger Sport. Sie sterben in der Regel zehn Jahre früher als der Rest der Gesellschaft.

Dass sich die ohnehin schwierige Situation dieser Menschen nicht noch weiter verschlechtert, hat vor allem mit dem nach wie vor funktionierenden Transfersystem zu tun. Dennoch können die Folgen steigender Arbeitslosigkeit auf Dauer nicht völlig kompensiert werden. Die letzten Reformen bei Arbeitslosengeld und Sozialhilfe verschärfen diese Situation. Das wachsende Ausmaß dieser Entwicklung und die absehbaren Langzeitfolgen für Kinder und Jugendliche, die unter den Bedingungen von Armut aufwachsen, geben Anlass zur Sorge. Schon heute zeigt sich, dass ein Heranwachsen in Armut verbunden ist mit gesundheitlichen Problemen, Lernschwierigkeiten, niedrigen Schulabschlüssen, einer höheren Wahrscheinlichkeit straffällig zu werden oder späterer Arbeitslosigkeit. Im schlimmsten Fall kann sich dies zu einer sich selbst verstärkenden Spirale der Armut über mehrere Generationen entwickeln. Sich dieser Herausforderung als Kirche zu stellen bedeutet vor allem, dass wir öffentlich nach den Ursachen fragen und Gegenstrategien einfordern.

Die Fragen nach den Ursachen für die Armutsentwicklung in Deutschland berühren auch Fragen nach der gleichzeitigen Reichtumsentwicklung. Armut kann nicht ohne Reichtum verstanden werden. Die wachsende Polarisierung unserer Gesellschaft in Arm und Reich ist keine Ideologie, sondern sie ist eine reale Erfahrung, die vor allem mit der schlechten Arbeitsmarktentwicklung verknüpft ist. Der Wegfall von Tausenden von Arbeitsplätzen in den so genannten alten Industrien und die kontinuierliche Aushöhlung des „Normalarbeitsverhältnisses“ tragen maßgeblich zur Verbreitung von Armut bei. Nur das Angebot von guten Möglichkeiten zur Er-

werbsarbeit ist die Voraussetzung dafür, dass die bestehenden sozialen Sicherungssysteme funktionieren und so Armut bekämpft werden kann. In diesem Sinne ist zu diskutieren, ob nicht Mindestlohnregelungen ein Schritt zur Bekämpfung von Armut und zum Schutz der abhängig Beschäftigten wären. Dann könnte die Debatte um die Schaffung eines Niedriglohnssektors möglicherweise auch noch einmal anders geführt werden. Um diese Diskussion aus den ideologischen Grabenkämpfen herauszubekommen, ist es vorstellbar, dass Kirche als Mittlerin zwischen den Tarifpartnern fungiert. Zu fragen ist, ob die bestehenden Schutzmechanismen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeit bis hin zum Kündigungsschutz Restgrößen sind, die flexibel den Markterfordernissen angepasst werden müssen, oder ob es sich um unverzichtbare Bedingungen handelt, mit denen die integrative Funktion der Erwerbsarbeit weiter aufrechterhalten werden kann.

Schon heute haben in vielen Betrieben die Stammebelegschaften die weniger abgesicherte Arbeitsrealität von Leiharbeitern, Aushilfskräften, befristet Beschäftigten oder abhängig Selbständigen beständig vor Augen. In unserer Gesellschaft, für die Erwerbsarbeit ein zentrales „Bindemittel“ ist, bedeutet die Gefährdung dieses „Bindemittels“ eine allmähliche und langfristige Destabilisierung und Desintegration der Menschen. Qualitative Ansprüche an Arbeit in Betrieben und Verwaltungen treten immer mehr in den Hintergrund. Die wachsenden Ängste der Menschen vor Arbeitsplatzverlust etc. erfordern neue und spezifische Organisationsformen. Die Kirchenkreise und Kirchengemeinden sollten vor Ort prüfen, wie sie sich an entsprechenden lokalen Bündnissen mit sozialen Bewegungen, Selbsthilfeorganisationen und Gewerkschaften beteiligen können. Die von Armut und Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen erwarten eine integrale Beschäftigungs-, Bildungs-, Familien- und Sozialpolitik, die Maßnahmen zur Umverteilung von Arbeit, Einkommen und Vermögen einschließt. Für eine erfolgreiche Bekämpfung von Armut müssen aber auch durch den Staat ausreichende Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden, denn eine wirksame Armutsbekämpfung kostet Geld.

An alledem wird implizit deutlich, dass die gesamte Situation eine sozialetische Herausforderung darstellt. Die Frage des Verhältnisses von Armut und Reichtum – und insbesondere die Situation der Armen in der Gesellschaft – muss ethisch von der Grundidee einer gerecht gestalteten Gesellschaft her diskutiert werden. Dies umso mehr, als Armut in einem reichen Land zum Stigma und zum Kriterium der sozialen Ausgrenzung wird, die Kinder und Jugendliche besonders hart trifft, weil sie im Unterschied zu den meisten Erwachsenen keine Bewältigungsstrategien entwickelt haben.

Die gegenwärtige Armuts- und Reichtumsentwicklung in der Bundesrepublik stellt nicht die Sozialpolitik als solche infrage, sondern deren gegenwärtige Konzentration

on auf die Förderung von Erwachsenen, Erwerbsarbeitenden und Verheirateten. Um diejenigen zu fördern, die wirklich bedürftig sind, muss ein einheitlicher soziokultureller Mindestbedarf für Erwachsene, Jugendliche und Kinder festgestellt werden, an dem sich staatliche Transferleistungen und steuerliche Freistellungen orientieren. Es muss außerdem sichergestellt werden, dass diese gesetzlichen Regelungen nicht Menschen mit niedrigem Einkommen benachteiligen, während gleichzeitig Menschen mit höherem Einkommen Vorteile davon haben.

Zur Bekämpfung der Kinderarmut brauchen wir die bewusste politische Entscheidung für individuelle und erzieherische Hilfen und schulische Fördermaßnahmen für Kinder, die durch strukturelle Reformen sinnvoll ergänzt werden. Gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband NRW haben wir ein Papier mit dem Titel „Fördern und Fordern – Leistung und Integration“ herausgegeben, das einen ersten Impuls in diese Richtung gibt.

Neben vielen Differenzen besteht in der christlichen Sozialethik Konsens darüber, dass allen Menschen in einer Gesellschaft optimale Chancen eröffnet werden müssen, ihre Möglichkeiten zu erkennen und sie zu entwickeln, um selbständig leben zu können. Das bedeutet, eine Gesellschaft ist nicht dann gerecht und gut, wenn sie die größte Effizienz der Wirtschaft, die größte Macht des Staates oder den größten Umfang an wissenschaftlicher Erkenntnis und technischem Können realisiert, sondern wenn sie diese Chancen für alle sicherstellen kann. Die christliche Vision der Gesellschaft ist eine, in der jede und jeder einen Platz hat und niemand verloren geht. Diese Vision lässt frei sein zum gemeinsamen Leben mit den Armen im Stadtteil, in unseren Kirchengemeinden. Die „Option für die Armen“ müsste sich hier konkret umsetzen: in der Überwindung von Grenzen, dem Abbau von Schranken, der lebendigen Offenheit unserer Gemeinden für die Armen.

18. Miteinander der Berufe

Viele Menschen sind in unterschiedlichen Berufen in unserer Kirche tätig. Die Vielfalt der Qualifikationen, Fachkenntnisse und Erfahrungen unserer Hauptamtlichen dient den Zielen, die den vielfältigen Aktivitäten in unserer Landeskirche die gemeinsame Ausrichtung geben (siehe „Unser Leben – Unser Glaube – Unser Handeln“). Hauptamtliche in der Kirchenmusik, in der Kinder-, Jugend- und Erwachsenenarbeit, im Bereich der Diakonie und der Verwaltung leisten qualifizierte Arbeit, fördern und motivieren Ehrenamtliche, bilden Nachwuchskräfte aus. Wir brauchen ihre Fachlichkeit auch, wenn wir weiterhin in öffentlich wirksamen Arbeitsfeldern – zum Beispiel im sozialen Bereich und im Bereich von Bildung und Kultur – kompetent agieren und unseren gesellschaftlichen Auftrag wahrnehmen wollen.

Zunehmend werden jedoch aufgrund der Finanzlage Stellen von Hauptamtlichen reduziert, in zeitlich befristete umgewandelt oder auch ganz gestrichen. Das betrifft insbesondere die Küsterinnen und Küster und die Gemeindegemeinschaften, zunehmend aber auch die anderen Berufsgruppen. Die Mitarbeitendenverbände und die „Kircheninitiative“ verweisen auch öffentlichkeitswirksam auf die beunruhigende Häufung von Einzelfällen. Häufig werden die Mitarbeitenden nicht rechtzeitig an den strukturellen Überlegungen beteiligt, manchmal werden sie nicht einmal in den Entscheidungsgremien angehört.

Es ist mir bewusst, dass Umstrukturierungen, Rückbau und die Aufgabe ganzer Arbeitsbereiche auch hier Einschnitte bis hin zu Kündigungen in einigen Fällen unumgänglich machen.

Umso mehr begrüße ich die Beispiele von Kirchenkreisen und Gemeinden, die gezielt und transparent Personalplanung betreiben, die sich um gemeinsame Trägerschaften von Stellen bemühen und durch klare Schwerpunktsetzung und Profilbildung ermöglichen, dass auch zukünftig hauptamtliche Stellen vorgehalten werden können. Existenzsichernde Arbeitsmöglichkeiten für Mitarbeitende und die fachlich qualifizierte Versorgung der Arbeitsbereiche sind dabei gleichermaßen im Blick. Diese Bemühungen erfordern von allen Beteiligten ein hohes Maß an Flexibilität und auch die Bereitschaft, sich jeweils von vertrauten Vorstellungen und Erwartungen zu lösen. Nicht immer sind aber auch diese Bemühungen erfolgreich. Es gibt Beispiele, dass auch erfolgreiche und blühende Arbeitsbereiche beschnitten werden müssen.

In dieser schwierigen Situation sind ein gutes Zusammenwirken und eine hohe gegenseitige Akzeptanz der verschiedenen Berufe in unserer Kirche unabdingbar.

Dieser Synode werden von den Projektgruppen Vorschläge unterbreitet werden, wie das Miteinander gefördert und gestärkt werden kann. Die Synode wird sich damit noch ausführlich beschäftigen.

Ich gehe daher nur auf einen Aspekt besonders ein, der für das Miteinander und die Zusammenarbeit förderlich ist und zu dem bereits Synodenbeschlüsse vorliegen: die Kultur der Leitung, Führung und Zusammenarbeit in unserer Kirche. Diese bezieht sich auf alle, die sich haupt- und ehrenamtlich engagieren, gilt aber insbesondere auch für die kirchlichen Berufe. Hier gibt es inzwischen zahlreiche positive Erfahrungen. Insbesondere die Mitarbeitendengespräche werden in vielen Kirchenkreisen und landeskirchlichen Einrichtungen bereits durchgeführt. Sie tragen dazu bei, dass die Situation der Mitarbeitenden deutlicher wahrgenommen wird, dass ihre Kompetenzen eingebracht und profiliert werden können. Auf diese Weise wird auch die Entwicklung von Personalkonzepten auf allen Ebenen unserer Lan-

deskirche gefördert und die notwendige Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung der kirchlichen Arbeit verbessert.

19. Dienstrecht

Neben den allgemeinen Sparmaßnahmen im Bereich des Pfarrdienstrechts, die von der vorrangegangenen Synode behandelt und in den wesentlichen Punkten durch die Kirchenleitung umgesetzt sind, war die so genannte Tarifreform im öffentlichen Dienst tragendes Thema im letzten Jahr: Diese bezieht sich sowohl auf die Neuordnung der Tarifverträge wie auf Entwürfe zu Änderungen des Beamtenrechts von Bund und Ländern.

19.1 Tarifvertragsrecht

Im Bereich des Tarifvertragsrechts war die große Erwartung, es werde im öffentlichen Dienst ein Regelungssystem gelingen, welches den heutigen Vorgaben entspricht, wie sie insbesondere durch die Änderungen in den Finanzierungsregelungen der Sozialsysteme entstanden sind. Besonders wurde eine Orientierung der Vergütung konkret an der Tätigkeit gefordert. Demnach hätten schon junge Mitarbeitende eine leistungsgerechte Vergütung – sie wäre nicht allein durch die Dauer bestimmt, in der eine bestimmte Tätigkeit ausgeübt wird, und die nach bis zu 24 Dienstjahren bei gleichbleibender Tätigkeit eine Vergütungssteigerung von mehr als 50 Prozent bewirkt. Ein weiterer wichtiger Grund lag in der Erwartung, dass auch die Höhe der Tarife für bestimmte Aufgabenfelder an den Tarifen orientiert sein werde, die sich inzwischen in unserem Wirtschaftsleben für diese Aufgabenfelder entwickelt haben. Ein solches Tarifsystem hätte sicherlich eine überzeugende Leitfunktion auch für die Tarife in Kirche und Diakonie bedeutet.

Weitere Vorstellungen, die mit der Tarifreform verbunden waren, konnten wohl erfüllt werden, besonders die Überarbeitung der bisher zwingenden Auszubildendenvoraussetzungen für bestimmte Vergütungsgruppen. Hingegen ist eine befriedigende Lösung der erstgenannten Themen nicht erreicht. Besonders die Einrichtungen der Diakonie problematisieren eine Orientierung an dem neuen Tarifrecht des öffentlichen Dienstes. Deshalb ist noch offen, welcher Weg in Kirche und Diakonie eingeschlagen wird.

Vor dem Hintergrund dieser Diskussionslage ist von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD eine Neuordnung der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) in Arbeit, die die Grundlage für eine zukunftsbezogene Regelung sein soll, in ihren Strukturen allerdings erheblich von denen des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes abweicht. Neben dieser Ausarbeitung liegt der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission der Entwurf einer kirch-

lichen Tarifregelung vor. Er ist – auf die verfasste Kirche bezogen – auf EKD-Ebene ausgearbeitet worden. Unter Aufnahme von Elementen des Tarifrechts im öffentlichen Dienst berücksichtigt er stärker als dieser die Positionen, die seinerzeit Diskussionsgrundlage für den Beginn der Tarifreform gewesen sind. Der Verband kirchlicher Mitarbeitender wie auch der Marburger Bund, die beide in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitwirken, fordern hingegen fast uneingeschränkt die Übernahme des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes.

Damit stehen wir zusätzlich vor der Frage, wie die Möglichkeit bleibt, auch künftig in Rheinland, Westfalen und Lippe für Kirche und Diakonie einheitliches Recht zu wahren. Der Rahmen, in dem dies geschieht, ist bestimmt durch die überwiegend fremdfinanzierten Einrichtungen der Diakonie einerseits und die kirchensteuerfinanzierten Arbeitsfelder insbesondere im Raum der verfassten Kirche andererseits.

Einheitliches Tarifrecht in Kirche und Diakonie ist und bleibt ein hohes Gut. Denn allein die Suche nach günstigeren Tarifen in einer auch künftig unter finanziellem Druck stehenden Kirche sollte nicht über die Trägerschaft kirchlicher Einrichtungen entscheiden. Sonst bestünde die Gefahr eines Zwei-Klassen-Systems: Einrichtungen, die wesentliche kirchliche Dienste leisten, würden aus der Trägerschaft der kirchlichen Körperschaften entlassen und um des wirtschaftlichen Überlebens willen in GmbH- oder e.V.-Formen umgesetzt, damit dann günstigere Tarife der Diakonie angewandt werden könnten.

Ich meine, dass der Gedanke so genannter Branchentarife, die den jeweiligen Finanzierungsvorgaben in den einzelnen Arbeitsfeldern entsprechen, zu einer Lösung führen könnte. Damit wäre in verfasster Kirche wie in den Einrichtungen der Diakonie auch für die Zukunft die bewährte Einheit des Arbeitsrechts in den jeweiligen Aufgabenbereichen gewahrt.

Wesentlich bei der Diskussion der Neuordnung des Tarifrechts bleibt gleichzeitig das Anliegen, wenn irgend möglich Mitarbeitenden in der Kirche die Entlassung in die Arbeitslosigkeit zu ersparen. Die früheren Synoden haben sich bereits hierzu geäußert. An der Notwendigkeit, im Sinne der bisherigen Beschlüsse weiter zu handeln, ändert sich nichts. Besonders ist bei der Umsetzung eines neuen Tarifsystems, wie immer es auch im Übrigen gestaltet sein mag, sicherzustellen, dass es nicht seinerseits einen Kostenschub bewirkt, der sich wiederum nur zum Nachteil der kirchlichen Arbeitsfelder auswirkt und derer, die in ihnen tätig sind.

19.2 Pfarr- und Beamtendienstrecht

Bezogen auf das Pfarr- und Beamtendienstrecht der Kirche stellen sich andere Fragen. Der noch von der früheren Bundesregierung ausgearbeitete erste Entwurf eines Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts nannte als Ziele:

- ein differenziertes und modernes Beamten-, Bezahlungs- und Versorgungsrecht zu schaffen, das auf die veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen flexibel reagiert,
- durch eine zeitgemäße, leistungsorientierte Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen Eigenverantwortung, Motivation und Leistungsbereitschaft zu stärken.

Der Inhalt des nun vorliegenden Entwurfs bezieht sich vor allem auf das Besoldungsrecht mit erheblichen Umstellungen: Neben einer Neuordnung der bisherigen Dienstaltersstufen und Ersatz derselben durch mehrere „Erfahrungsstufen“ sollen zusätzliche „Leistungsvariablen“ ein neues Charakteristikum des Besoldungsrechts sein. Im Ergebnis führen die Leistungsvariablen immerhin – bei entsprechenden Leistungen des Beamten – zu Zuschlägen, die bis zu knapp zehn Prozent der Besoldung ausmachen können. Durch die politische Entwicklung in den letzten Monaten auf Bundesebene mag sich die Umsetzung der bisherigen Vorstellungen, wie sie geäußert sind, zwar verzögern. Ich rechne jedoch nicht damit, dass inhaltlich wesentlich neue, nicht bekannte Elemente in die Beamtenbesoldungsreform einfließen werden.

Dass das Pfarrdienstrecht nach wie vor als ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis gestaltet wird, steht außer Zweifel. Deshalb werden auch die Besoldungsstrukturen wie bisher an denen eines Beamten des höheren Dienstes orientiert bleiben. Ich bezweifle nicht, dass – hoffentlich EKD-einheitlich – Grundstrukturen des neuen Besoldungsrechts auch im Pfarrdienstrecht Eingang finden werden. Es gibt keinen Grund, in der Kirche auf früheren Strukturen zu beharren, wenn diese im öffentlichen Dienst weiterentwickelt worden sind und der öffentliche Dienst der grundsätzliche Maßstab bleibt. Insoweit unterscheidet sich auch die Situation des Pfarrdienstrechts von der im Bereich der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden, eben weil in all den Einrichtungen der Daseinsvorsorge anders als früher der öffentliche Dienst nicht mehr tragendes Element ist.

Allerdings will ich eine gewisse Skepsis hinsichtlich der Umsetzbarkeit von Leistungselementen im Pfarrdienstrecht nicht leugnen: Zwar hat die dienstrechtliche Kommission der EKD den Auftrag erhalten zu prüfen, wie die Überlegungen zu leistungsbezogenen Elementen der Besoldung auch in die Pfarrbesoldung umgesetzt werden können. Nicht umsonst aber nehmen die bisherigen Entwürfe die Richter vom Besoldungssystem aus, welches auch Zulagen, die je nach Leistung festgesetzt werden, beinhaltet. Das ist in der Unabhängigkeit des Richteramtes begründet. Eine gleichwertige Unabhängigkeit erscheint mir für das Pfarramt erhaltenswert.

Auch hier gilt die Feststellung, dass eine wie auch immer geartete Umstellung des Besoldungssystems in der gegenwärtigen Lage unserer Kirche auf gar keinen Fall durch Übergangsbestimmungen Kostensteigerungen bewirken darf. Die Umstellung muss so gestaltet werden, dass die Kosten neutral bleiben.

Allerdings besteht angesichts der im letzten Jahr vollzogenen Umstellungen im Besoldungssystem der Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie der Beamtinnen und Beamten im kirchlichen Raum kein Anlass, weitere Sparmodelle im Besoldungssystem zu überdenken. Mit den bisherigen Maßnahmen hat die Pfarrerschaft wie auch die Beamtenschaft ganz erhebliche Beiträge zu den Sparmaßnahmen erbracht, und ich halte es nicht für vertretbar, über die vorhandenen Eingriffe hinaus im gegenwärtig überschaubaren Zeitraum weitere vorzunehmen. Eine andere Frage ist, in welchem Umfang künftige Besoldungssteigerungen im öffentlichen Dienst auf das kirchliche Besoldungsrecht übertragen werden: Hier ist die Anpassung gesondert zu prüfen, besonders mit Rücksicht darauf, dass die jährlichen Steigerungsraten der Versorgungskassenbeiträge im Interesse der Versorgung der Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie Beamtinnen und Beamte ohnehin eine erhebliche zusätzliche Belastung darstellen.

Im Blick auf die Personalplanung von Theologinnen und Theologen haben wir in den früheren Synoden einen guten Weg gefunden mit der Festlegung von 20 Zugängen pro Jahr. Es zeigt sich, dass die zahlenmäßige Entwicklung nunmehr tatsächlich stagniert. Ab 2009 können wir aufgrund der größer werdenden Pensionierungszahlen gegenüber den Neueinstellungen mit einem erheblichen Rückgang der Zahlen rechnen. Die Möglichkeit eines Vorruhestandes mit Vollendung des 58. Lebensjahres ist geschaffen, und an Möglichkeiten, ein eventuelles Ausscheiden aus dem Pfarrdienst zwecks Übergang in andere Berufsfelder attraktiver zu gestalten, wird gearbeitet. Erneute Diskussionen zur Personalplanung würden wenig neue Möglichkeiten aufzeigen, aber zu neuen Verunsicherungen in der Pfarrerschaft führen.

20. Situation der Evangelisch-Theologischen Fakultäten

Die Evangelisch-Theologischen Fakultäten sind nicht nur für unsere Kirche von erheblicher Bedeutung. Sie leisten mit ihrer wissenschaftlichen Forschung und Lehre auch einen wichtigen Beitrag für den Diskurs innerhalb der Universitäten und in unserer Gesellschaft überhaupt. Die wissenschaftliche Theologie steht für einen wesentlichen Teil des kulturellen und religiösen Gedächtnisses, ohne dessen Pflege eine Gesellschaft verarmt und langfristig schweren Schaden nimmt. Die aktuellen Herausforderungen auf religionspolitischem Gebiet, die gegenwärtig vorherrschende Konzentration auf Wirtschaftlichkeit und Effizienz und der rasante globale Wandel bringen inhaltliche Probleme und weltanschauliche Fragestellungen mit sich, die die Theologie unverzichtbar machen. Denn in Ergänzung zu politischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten kann gerade die Theologie Sinndeutungen und Wertorientierungen vermitteln, die unsere Gesellschaft im Interesse ihrer eigenen Zukunftsfähigkeit dringend braucht.

Auch die Situation der Theologischen Fakultäten und Fachbereiche ist gegenwärtig von den geringer werdenden finanziellen Ressourcen in den öffentlichen Haushalten geprägt. Deshalb ist es sicher nicht selbstverständlich, dass im Bereich unserer Landeskirche die Theologischen Fakultäten und die Fachbereiche für die Ausbildung von Religionslehrerinnen und Religionslehrern in ihrem Bestand nicht infrage stehen. Dies können wir dankbar feststellen. Allerdings haben vor allem die Fakultäten in Bochum und Münster in den vergangenen Jahren erhebliche Reduzierungen im Bereich ihrer Personalausstattung hinnehmen müssen. An beiden Standorten stoßen diese Reduzierungen jetzt an ihre Grenzen. Im Gespräch mit der Landesregierung werden wir darauf achten müssen, dass diese Grenzen im Blick bleiben – nicht nur im Interesse der Kirche und im Interesse einer angemessenen Ausbildungsqualität für die künftigen Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Lehrerinnen und Lehrer, sondern auch im wohlverstandenen Eigeninteresse des Staates und unserer Gesellschaft insgesamt.

Neuordnung der theologischen Studiengänge (BA/MA)

An den Universitäten und Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland findet seit einigen Jahren eine tiefgreifende Umgestaltung sämtlicher Studiengänge statt („Bologna-Prozess“). Dabei geht es um die Einführung eines europaweit einheitlichen Ausbildungssystems, das in seiner Struktur konsekutiv angelegt und an den beiden Abschlüssen *Bachelor* und *Master* orientiert ist. Die Kirchenleitung hat sich intensiv mit diesem Prozess befasst, vor allem auch im Hinblick auf die Konsequenzen, die er für die theologischen Studiengänge hat.

Bisher betreffen diese Konsequenzen in Nordrhein-Westfalen den Lehramtsstudiengang für das Fach Evangelische Theologie (aber auch die Studiengänge an der Evangelischen Fachhochschule Bochum). Was den Lehramtsstudiengang angeht, so wurde seit 2003 in Bochum und Bielefeld zunächst ein Modellversuch durchgeführt. Inzwischen sind aber alle Theologischen Fakultäten und Fachbereiche dabei, die Ausbildung der Religionslehrerinnen und Religionslehrer auf das neue System umzustellen. Dieses System hat sicherlich manche Nachteile, aber es birgt auch viele Chancen, und man wird sehen, wie es sich bewährt.

Eine rege Diskussion wird seit einiger Zeit über die Frage geführt, ob die konsekutive Studienstruktur auch für den Pfarramtsstudiengang eingeführt werden soll. Diese Diskussion ist auf der Ebene der EKD und des Evangelischen Fakultätentages gebündelt. Es wurde eine Positionsbestimmung „Der Pfarramts-/Diplomstudiengang Evangelische Theologie im Rahmen des Bologna-Prozesses“ erarbeitet und beschlossen. Die Eckpunkte wurden im Mai mit Vertretern der Kultusministerkonferenz der Bundesrepublik Deutschland diskutiert. Insgesamt scheint die Diskussion darauf hinauszulaufen, dass das Pfarramtsstudium zwar durchaus einen neuen und kräftigen Reformschub erfahren wird, allerdings ohne mit allen Konsequenzen auf

die konsekutive Struktur umgestellt zu werden. Aber in dieser Beziehung ist die Diskussion noch nicht zu Ende.

21. Evangelische Präsenz an den Hochschulen

Der Rat der EKD hat das Verhältnis der evangelischen Kirche zu Wissenschaft und Hochschule zu einem seiner Arbeitsschwerpunkte für diese Ratsperiode erklärt. Der Rat zeigt damit sein Interesse an diesem für Kirche und Gesellschaft zukunftsweisenden Bereich.

„Unsere Gesellschaft sucht und braucht Orientierung. Die christlichen Kirchen haben den Auftrag, hierzu ihren Beitrag zu leisten, indem sie ihr Gottes- und Menschenbild in den gesellschaftspolitischen Diskurs einbringen. Wir müssen dialogfähig bleiben bzw. wieder werden für den Bereich von Wissenschaft und Hochschule. Das uns aus der kirchlichen Arbeit bislang vertraute Muster von Kommstrukturen greift hier kaum: *Wir* müssen auf die Menschen zugehen. Das gilt insbesondere für Wissenschaft und Hochschule. Dort im Bereich von Medizin, Biologie und anderer moderner Grundlagenforschung liegen Potenziale, die einerseits Chancen, aber eben auch mögliche Gefahren für das zukünftige persönliche und gesellschaftliche Miteinander beinhalten. Darum muss unser Augenmerk verstärkt auf dieses Feld gelenkt werden.“ (So Bischof Huber vor der Bundeskonferenz der Studierendenpfarrerinnen und -pfarrer.)

In unserer westfälischen Kirche sind an den Universitätsstandorten in den vergangenen Monaten neue Initiativen gestartet worden, um diese Aufgabe zu gestalten. Beispielhaft verweise ich auf den Hochschuldialog, zu dem die ESG und die Evangelische Akademikerschaft im Juni nach Bochum eingeladen hatten. Mit einem Beitrag zum Thema „Kirche und Universität im Ruhrgebiet“ habe ich mich selbst daran beteiligt und dabei die Gründungsgeschichte der Ruhr-Universität Bochum wie auch die Bedeutung dieser Universität für die Kirchen reflektiert. Am 16. November werden die Fakultäten in einem Festakt der Gründung der Ruhr-Universität vor 40 Jahren gedenken. Bischof Huber und Kardinal Kasper haben ihre Mitwirkung zugesagt. Ich selbst werde im ökumenischen Gottesdienst mitwirken.

Den Prozess für eine evangelische Präsenz an den Hochschulen weiterzuführen, ist zuerst Aufgabe der Evangelischen Studierendengemeinden. Sie sind der gemeindliche Ort für Studentinnen und Studenten. Das schließt aber die Lehrenden wie alle anderen im Bereich der Hochschule Tätigen nicht aus. Von einer Gemeinde, die ihre Geh-Struktur lebt, werden sie alle angesprochen in ihrem Lebensbezug Hochschule und Studium auf das Evangelium, das „uns trägt und sie tragen kann“. Zur Sicherung dieser zentralen Aufgabe sind die drei vakanten landeskirchlichen Studieren-

denpfarrstellen in Bielefeld, Münster und Paderborn inzwischen wieder besetzt worden – in Zeiten des Rückbaus ein deutliches Zeichen für das Engagement unserer Kirche in diesem Arbeitsfeld.

22. Neuordnung der Konfirmandenarbeit

Der Landessynode liegen umfangreiche Unterlagen zur Neuordnung der Konfirmandenarbeit in der Evangelischen Kirche von Westfalen vor. Der Paradigmenwechsel vom „Kirchlichen Unterricht“ hin zur „Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden“ erfordert verschiedene Änderungen der Kirchenordnung und ein neues Gesetz über die Ordnung der Konfirmandenarbeit. Über die einzelnen Inhalte und Motive der Reform informieren die auf der Synode zu beratenden Vorlagen. Hier ist dankbar auf die jahrelange Vorarbeit auch unter meinem Vorgänger im Amt zu erinnern sowie auf die in Gemeinden und Kirchenkreisen in Zusammenarbeit mit dem Pädagogischen Institut, den Synodalbeauftragten und dem Landeskirchenamt bereits modellhaft erprobten und praktizierten neuen Formen der Konfirmandenarbeit hinzuweisen.

Die Debatten in Presbyterien, Kreissynoden und auf dem Kongress für Konfirmandenarbeit am 19. Februar 2005 im Pädagogischen Institut sind mit großem Engagement geführt worden. Alle Kirchenkreise sowie die Konferenz der Jugendpfarrer, die Synodalbeauftragten für Konfirmandenarbeit und das Pädagogische Institut haben der landeskirchlichen Vorlage im Grundsatz zugestimmt. Über zahlreiche Vorschläge zur Modifizierung einzelner Bestimmungen wird die Synode zu beraten und zu entscheiden haben. Zu hoffen ist, dass die nun endgültig zu beschließende Reform auch überall zu neuer Belebung der Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden in enger Verknüpfung mit der sonstigen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in unserer Kirche führen wird.

23. Zukunft des evangelischen Religionsunterrichts

a) Zur Situation

In der bildungspolitischen Situation wirken sich seit einiger Zeit die Ergebnisse der internationalen Schulvergleichsstudien (PISA u. a.) aus. Überall bemüht man sich, baldmöglichst messbar bessere Lernergebnisse in Basiskompetenzen – wie den Fähigkeiten zum Lesen, Schreiben und Rechnen – zu erzielen. Dementsprechend konzentrieren sich die Anstrengungen in allen Schulformen und -stufen in erster Linie auf die neuen „Kernfächer“ Deutsch, Mathematik, eine Fremdsprache und Naturwissenschaft. Ihnen gegenüber drohen Fächer wie Religion an den Rand gedrängt zu werden. Andererseits nimmt das Fach selbst an der allgemeinen Ent-

wicklung teil und bemüht sich, seinen Beitrag zur Kompetenzbildung in allen Schulformen und -stufen zu unterstreichen. Der zunächst von Süddeutschland ausgegangene Trend hat sich inzwischen bundesweit durchgesetzt. Es bleibt abzuwarten, wie sich das klare Bekenntnis der neuen Landesregierung in Düsseldorf zum Religionsunterricht in der Praxis auswirken wird. Viel wird davon abhängen, ob es künftig besser gelingt, außer den Bildungspolitikern auch die unmittelbar am Bildungsprozess beteiligten Personen in den Lehrerkollegien, Schulleitungen und der Schulaufsicht, insbesondere auch die Eltern, von der Notwendigkeit und Relevanz eines Faches zu überzeugen, das „mehr als notwendig“ (E. Jüngel) für die Zukunft der Gesellschaft ist:

- in dem Raum bleibt für ein Fragen und Suchen nach Gott und damit nach der Wahrheit des Glaubens und dem Geheimnis des Lebens, die sich nicht schon in der Aneignung von Informationen über Religionen und Weltanschauungen erschließen;
- in dem nicht nur ein Kanon moralischer Werte gelehrt wird, sondern wo auch die Möglichkeit eröffnet wird, überzeugenden Einstellungen und Haltungen zu begegnen, die zum verantwortlichen Gebrauch der Freiheit des Glaubens befähigen.

b) Primarstufe

Die neuen Rahmenrichtlinien und der neue Lehrplan Evangelische Religion in der Grundschule befinden sich seit einem Jahr in der Erprobungsphase. Die Erfahrungsberichte der Schulen werden zurzeit ausgewertet. Bei der Erstellung des Lehrplans haben die evangelischen Kirchen darauf hingewirkt, den besonderen Beitrag des biblischen Unterrichts zur allgemeinen Lernfähigkeit der Schülerinnen und Schüler herauszustellen. Die Versorgung der Grundschulen mit hinreichend ausgebildeten Religionslehrerinnen und -lehrern könnte in Zukunft zum Problem werden, wenn sich die neuen Studienordnungen zuungunsten von Fächern wie Evangelische Religionslehre auswirken. Künftig sieht das Lehramtsstudium für die Grundschule nur noch das Studium von zwei Fächern vor, von denen eines Deutsch oder Mathematik sein muss. Die Angebote der Evangelischen Kontaktstunde im dritten und vierten Grundschuljahr gibt es inzwischen in jeder vierten Kirchengemeinde und an jeder neunten Schule im Bereich der EKvW. Dieses erfreuliche Engagement der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Mitarbeitenden in den Gemeinden verdient zunehmende Unterstützung.

Die Angebote der offenen Ganztagsgrundschulen haben sich seit deren Einführung zum Schuljahresbeginn 2003/2004 quantitativ immer mehr ausgeweitet. Die in 2004/2005 verteilte Handreichung der evangelischen Kirchen in NRW nennt einige Beispiele gelungener kirchlicher Beteiligung. Die neue Landesregierung ist entschlossen, die Angebote weiter auszubauen. Inwieweit die Qualität der Arbeit durch eine verstärkte finanzielle Ausstattung verbessert werden kann, bleibt abzuwarten.

c) Sekundarstufe I

Die beschlossene Verkürzung der Regelschulzeit bis zum Abitur auf zwölf Jahre wird bereits in den Schuljahren 5 bis 10 und insbesondere im 10. Schuljahr zu Veränderungen führen, deren Auswirkungen auf den Religionsunterricht noch nicht absehbar sind. Die Landeskirchen und Bistümer in NRW haben das Ministerium Anfang 2005 darauf hingewiesen, dass evangelischer und katholischer Religionsunterricht in der Sekundarstufe I nicht zugunsten anderer Fächer gekürzt werden darf. Aus dem neuen Ministerium für Schule, Jugend und Kinder wurde inzwischen zugesichert, dass Religion auch künftig durchgehend mit zwei Wochenstunden erteilt werden wird. Angesichts des erheblichen Mangels an Religionslehrerinnen und -Lehrern vor allem an Haupt- und Realschulen hatte die alte Landesregierung eine Erhöhung der Kontingente für kirchliche Lehrkräfte an diesen Schulformen zugesagt. Inzwischen sind alle auf den Bereich der EKvW entfallenden Stundenanteile im Gesamtumfang von 20 Vollzeitstellen besetzt. Die neu in die Schulen entsandten Pfarrerinnen und Pfarrer nehmen an einem Förderprogramm des Pädagogischen Instituts in Kooperation mit den kreiskirchlichen Schulreferaten und den entsprechenden Einrichtungen der EKIR teil. Die Rückmeldungen zum Einsatz der kirchlichen Lehrkräfte aus den Schulen und von der Schulaufsicht und nicht zuletzt die Berichte der betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrer selbst sind überaus positiv.

d) Sekundarstufe II

Bereits vor dem Wegfall des 13. Schuljahres zeichnete sich eine zunehmende Konzentration der neuen Oberstufe an Gymnasien und Gesamtschulen auf die Kernfächer Deutsch, Mathematik, eine Fremdsprache und Naturwissenschaft ab. An manchen Schulen ist es bereits jetzt schwierig geworden, allen interessierten Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit anzubieten, evangelische Religion als 3. oder 4. Abiturfach zu wählen. Zurzeit bereiten die kreiskirchlichen Schulreferate in Zusammenarbeit mit der staatlichen Schulaufsicht in einer Serie von regionalen Veranstaltungen auf das Zentralabitur vor. Im Rahmen des gültigen Lehrplans wird ein Kern obligatorischer Themen und Aufgaben erarbeitet, auf den sich Schülerinnen und Schüler überall so beziehen können, dass sie die zentral gestellten Aufgaben der Abiturprüfung mit größtmöglicher Chancengleichheit lösen können. Zum Schuljahresbeginn 2005/2006 hat das Land 1.000 Lehrerinnen und Lehrer neu eingestellt, um den Unterrichtsausfall an Schulen zu verringern. Auf Drängen der evangelischen Kirchen und katholischen Bistümer in NRW wurden dabei auch die Fächer evangelische und katholische Religion berücksichtigt, unter anderem durch die Erhöhung der Kontingente für die Entsendung kirchlicher Lehrkräfte an Gymnasien und Gesamtschulen. Zur Zeit der Abfassung dieses Berichtes wird noch über die Zahl der im laufenden Schuljahr zu besetzenden Stellen verhandelt. Angestrebt wird ein zusätzliches Kontingent von 25 Stellen, das möglicherweise in diesem und im nächsten Schuljahr in Anspruch genommen werden kann.

e) Berufskolleg

Die Situation des Religionsunterrichts an Berufskollegs hatte sich nach der Vereinbarung der evangelischen und katholischen Kirchen in NRW mit Handwerkskammern, Handelskammern, DGB und Arbeitgeberverband von 1998 deutlich entspannt. Inzwischen aber mehren sich Stimmen, die angesichts der Knappheit an Ausbildungsplätzen auf die hohen Ausbildungskosten hinweisen und von da aus beispielsweise den Religionsunterricht an Berufskollegs infrage stellen.

Positiv ist zu berichten, dass dem Unterrichtsausfall des Religionsunterrichtes an Berufskollegs auch dadurch wirksam begegnet werden konnte, dass die Bezirksregierungen von uns geltend gemachte Bedarfe weitgehend anerkannt haben. Dadurch konnten im Rahmen vorhandener Kontingente sechs zusätzliche Pfarrstellen für Religionsunterricht am Berufskolleg eingerichtet werden. Im März 2005 hat die Landeskirche die Schulleitungen der Berufskollegs in Westfalen zu einer Begegnungstagung im Pädagogischen Institut nach Villigst eingeladen. Dabei hatte ich Gelegenheit, vor rund 90 Teilnehmenden zum Thema „Kompetent im Beruf. Der Beitrag des evangelischen Religionsunterrichts“ zu referieren.

f) Gemeinsame Erklärung mit dem Arbeitgeberverband

Im Zusammenhang meiner Beratungen mit verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen entstand im Sommer 2004 bei meinem Gespräch mit der Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen die Idee einer gemeinsamen Erklärung für neue Impulse bildungspolitischen Handelns. Nach Vorarbeiten im Institut für Kirche und Gesellschaft und weiteren Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband hat die Kirchenleitung im Frühjahr 2005 dem Wortlaut der Erklärung zugestimmt, die am 31. Mai 2005 auf einer gemeinsamen Pressekonferenz in Dortmund vorgestellt wurde. Die bereits erwähnte Erklärung „Fördern und Fordern. Leistung und Integration“ mahnt zu vermehrten Anstrengungen aller am Bildungsgeschehen Beteiligten. In Übereinstimmung mit der Bildungsdenkschrift der EKD wird Bildung als ein Prozess verstanden, der auf ganzheitliche Entfaltung der Person zielt und die religiöse Dimension einschließt. In diesem Zusammenhang wird auch die besondere Bedeutung des Religionsunterrichtes an Schulen unterstrichen, der von der EKvW wie vom Arbeitgeberverband als „Integrationsfaktor in der Schule der Zukunft“ angesehen wird.

g) Tag für Lehrerinnen und Lehrer in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Auf Beschluss der Kirchenleitung wird am Freitag, dem 10. März 2006, von 9.30 bis 18 Uhr in Dortmund ein Tag für Lehrerinnen und Lehrer in der Evangelischen Kirche von Westfalen unter dem Motto „Wo aber der Geist des Herrn ist, da ist Freiheit!“ (2. Korinther 3,17) durchgeführt. Den Hauptvortrag wird der Ratsvorsitzende der Evangelischen Kirche in Deutschland, Bischof Prof. Dr. Wolfgang Huber (Ber-

lin), halten. In acht Foren in den Innenstadtkirchen, dem Rathaus und anderen Zentren wird es in zahlreichen Workshops und mit namhaften Referentinnen und Referenten unter anderem um den Stellenwert der Bildungsarbeit in unserer Kirche und Gesellschaft angesichts leerer Kassen sowie um die Wertschätzung der alltäglichen Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern gehen. Der Schriftsteller Reiner Kunze wirkt in einem literarischen Begleitprogramm mit. Ministerin Barbara Sommer vom Ministerium für Schule und Weiterbildung nimmt an einer Podiumsdiskussion teil. Im abschließenden Gottesdienst werde ich selbst das Leitwort des Tages auslegen.



kreuz & quer

Tag für Lehrerinnen und Lehrer
in der Evangelischen Kirche von Westfalen
10. März 2006 Dortmund



Hohe Synode,
liebe Schwestern und Brüder,

■ A

*„Oh Geld, du Sorgenkind, du Vater falscher Herzen,
dich haben bringt Gefahr, nicht haben bringt Schmerzen“,
dichtete Martin Opitz 1646.*

Wir haben jetzt Schmerzen. Und die werden noch zunehmen. Wir haben uns dieser Herausforderung zu stellen.

■ B

Ich komme zu den Zahlen. Wie sieht die Kirchensteuerentwicklung aus? (Vgl. Anlage 1a, b, c.)

Mit 477 Mio. Euro hatten wir 1992 das höchste Kirchensteueraufkommen in unserer Landeskirche. Im letzten Jahr gingen 398,5 Mio. Euro ein. Geschätzt hatten wir 400 Mio. Euro. Das war fast eine Punktlandung. Damit konnten die Haushalte jedenfalls planmäßig abgewickelt werden. Im laufenden Haushaltsjahr wird das nicht gelingen. Dem Haushalt liegt eine Kirchensteuerschätzung von 385 Mio. Euro zugrunde. Unter Berücksichtigung der letzten Stufe der Steuerreform hatten wir gegenüber dem vergangenen Jahr ein Minus von 3,75 % eingeplant. Per 30. September verzeichnen wir beim Aufkommen aus der Lohn- und Einkommensteuer ein Minus von 1,58 %. Das liegt im Plan. Die negative Überraschung heißt „Clearing“.

Was ist das?

Die Kirchensteuern stehen der Kirche zu, in der das Gemeindeglied seinen Wohnsitz hat. Aufgrund des sogenannten Betriebsstättenprinzips im staatlichen Steuerrecht geht die Kirchenlohnsteuer aber dort ein, wo der Arbeitgeber des Kirchenmitgliedes seine Betriebsstätte unterhält. In einer großen Zahl von Fällen geht die Kirchenlohnsteuer daher bei Landeskirchen ein, denen sie gar nicht zusteht – bei westfälischen Landesbeamten etwa bei der Ev. Kirche im Rheinland. Da Betriebsstätten und Wohnsitze ungleich über die Landeskirchen verteilt sind, bedarf es einer nachträglichen Bereinigung. Ähnliches ist auch im staatlichen Bereich der Fall. Dieses Ver-

rechnungsverfahren, „Clearing“ genannt, wird von einer Dienststelle beim Kirchenamt der EKD in Hannover durchgeführt. Das Verfahren ist deswegen so kompliziert, weil es naturgemäß immer auf Daten der Vergangenheit beruht. Diese müssen von Zeit zu Zeit angepasst werden. Daraus ergeben sich entweder Erstattungsansprüche oder Zahlungsverpflichtungen, jedenfalls aber Anpassungen bei den monatlichen Abschlagszahlungen. Durch wachsende Mobilität sowie Verlagerungen und Konzentrationen von Unternehmen bzw. gehaltszahlenden Stellen treten immer wieder extreme Abweichungen von den kalkulierten Ausgleichszahlungen auf mit entsprechenden Folgen für die betroffenen Landeskirchen bei der Abrechnung.

Im Frühjahr erfolgte die Clearing-Abrechnung für das Jahr 2000 mit dem Ergebnis einer Rückzahlungsverpflichtung von 9,6 Mio. Euro und einer Anpassung der Clearing-Vorauszahlungen für das laufende Jahr von 78 Mio. Euro auf 67 Mio. Euro. Damit wird das prognostizierte Kirchensteueraufkommen von 385 Mio. Euro wahrscheinlich nicht erreicht werden.

Wir haben zu konstatieren, dass in den letzten Jahren das Kirchenlohnsteueraufkommen kontinuierlich und erheblich gesunken ist, die Clearing-Vorauszahlungen jedoch deutlich gestiegen sind (vgl. Anlage 2). Das lässt für die kommenden Jahre erhebliche Rückzahlungsverpflichtungen bei gleichzeitiger Anpassung der Abschlagszahlungen nach unten befürchten.

Die im Jahre 2000 gegen erhebliche Widerstände eingeführte und inzwischen im Finanzausgleichsgesetz verankerte Clearing-Rücklage wird nicht ausreichen, die zu erwartenden Rückzahlungsansprüche abzudecken. Wir haben in besseren Zeiten versäumt, die Rücklage dem Risiko entsprechend auszustatten. Die EKD hatte schon immer empfohlen, hierfür das Clearing-Aufkommen eines Jahres vorzusehen. Kirchenleitung und Ständiger Finanzausschuss machen daher den Vorschlag, beginnend mit dem laufenden Haushaltsjahr, der Clearing-Rücklage jährlich 10 % der Abschlagszahlungen zuzuführen. Wegen der Einzelheiten verweise ich dazu auf die Vorlage 5.3. Natürlich verschärft das unsere Haushaltssituation noch einmal. Es gibt jedoch keine Alternative. Wenn wir nämlich nicht entsprechend vorsorgen, sind die Rückzahlungsverpflichtungen aus dem laufenden Kirchensteueraufkommen jeweils binnen sechs Wochen nach Erhalt der Abrechnung zu erfüllen. Das aber würde die Zahlungsfähigkeit der kirchlichen Körperschaften erheblich gefährden.

Mit welchem Kirchensteueraufkommen können wir nun im Haushaltsjahr 2006 rechnen?

Im letzten Jahr habe ich an dieser Stelle erklärt:

„Sind die derzeitigen Kirchensteuereinbrüche im Wesentlichen steuerreformbedingt, wird langfristig die beschriebene demografische Komponente das entscheidende Gewicht bekommen. Von einer Kompensation der steuerreformbedingten

Kirchensteuerausfälle durch verstärktes Wirtschaftswachstum kann nicht mehr ausgegangen werden. Die Einnahmeschätzungen für die Jahre 2006 ff. sollten daher von einem Rückgang von mindestens nominal 1 % p. a. ausgehen.“

Dementsprechend haben wir für das kommende Jahr die Einnahmeerwartung beim Finanzamtsaufkommen gegenüber dem laufenden Jahr um 1 % reduziert. Bei den Clearing-Vorauszahlungen haben wir wegen der erwähnten Problematik eine Reduktion um 10 % eingeplant. Das geschätzte Netto-Kirchensteueraufkommen für 2006 beläuft sich damit auf 370 Mio. Euro. Im Vergleich zu 1992, dem Jahr mit dem höchsten Kirchensteueraufkommen, verzeichnen wir damit ein Minus von 107 Mio. Euro oder 22,5 %. Nominal – wohl gemerkt! Real haben wir deutlich mehr als ein Drittel unserer Finanzkraft verloren.

■ C

Auf der Basis einer Kirchensteuerschätzung von 370 Mio. Euro legen die Kirchenleitung und der Ständige Finanzausschuss der Synode einen Haushaltsplan vor, der einerseits deutlich in der Kontinuität der Konsolidierungsbemühungen der vergangenen Jahre steht, der aber daneben durch die beschriebene Clearing-Problematik und die weiter steigenden Versorgungskassenbeträge für die öffentlich-rechtlichen Bediensteten zusätzlich belastet wird.

I.

Die Verpflichtungen der EKvW aus dem Finanzausgleich zwischen den Gliedkirchen der EKD werden über den Sonderhaushalt „EKD-Finanzausgleich“ abgewickelt. Der Bedarf ist nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 FAG vom Netto-Kirchensteueraufkommen vor der Verteilung auf die Kirchenkreise und die Landeskirche bereitzustellen und im landeskirchlichen Haushalt gesondert zu veranschlagen. Gegenüber dem laufenden Jahr ist das Finanzausgleichsvolumen von 154 Mio. Euro auf 150 Mio. Euro zurückgenommen worden. Ab dem Jahre 2007 soll es sich grundsätzlich mit einem Nachlauf von zwei Jahren an der Entwicklung des Kirchensteueraufkommens in den sog. Geber-Kirchen, d. h. faktisch der westlichen Landeskirchen, orientieren. Veränderungen sollen jeweils im Umfang von 20 % auf das Finanzausgleichsvolumen übertragen werden. Damit wird dann die besondere Situation der Kirchen berücksichtigt, die Finanzausgleichsleistungen erhalten. Zur Aufbringung und Verteilung der Finanzausgleichsmittel verweise ich auf Anlage 3. Der Anteil der Geber-Kirchen liegt durchschnittlich bei 4 % des jeweiligen Kirchensteueraufkommens. Das bedeutet für die Nehmer-Kirchen durchschnittlich 70 % auf ihr eigenes Kirchensteueraufkommen. Dies lag im letzten Jahr bei 207,7 Mio. Euro. Das sind 5,7 % des Kirchensteueraufkommens in der EKD bei einem Mitgliederanteil von 10,7 %!

Als Verteilungssumme für die Kirchenkreise und die Landeskirche (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 2 FAG) stehen nach dem Vorwegabzug der EKD-Finanzausgleichsmittel und der erwähnten Zuführung zur Clearing-Rücklage 348,4 Mio. Euro zur Verfügung, die dann nach Maßgabe des Finanzausgleichsgesetzes (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 lit. a-d FAG) zu verteilen sind.

II.

Die Finanzierung der landeskirchlichen Aufgabenbereiche einschließlich der Ämter und Einrichtungen und der Schulen erfolgt über den allgemeinen Haushalt der Landeskirche. Aus Kirchensteuermitteln erhält die Landeskirche dafür nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 lit. a FAG 9 % der Verteilungssumme. Das sind 31,356 Mio. Euro, rund 8,86 % weniger als im Jahr 2004 und minus 5,45 % gegenüber dem Soll des laufenden Jahres. Der Haushalt schließt in Einnahmen und Ausgaben mit 41,828 Mio. Euro. Gegenüber dem laufenden Jahr vermindert sich das Haushaltsvolumen damit um gut 3 Mio. Euro oder 6,79 %. Wieder ein Sparhaushalt – und nicht der letzte (zu den Haushaltsvolumina vgl. Anlage 4)!

Während wir im Haushaltsjahr 2003 noch einen positiven Jahresabschluss von rund 1,17 Mio. Euro zu verzeichnen hatten, mussten wir im vergangenen Jahr erstmals seit 1997 wieder auf Rücklagen zurückgreifen. Bei einer geplanten Rücklagenentnahme von rd. 3 Mio. Euro waren es schließlich rd. 0,85 Mio. Euro, die der Ausgleichsrücklage entnommen werden mussten. Ein Erfolg dank hoher Ausgaben- disziplin und der ausgebrachten Haushaltssperren. Im laufenden Jahr ist eine Rücklagenentnahme von 3,6 Mio. Euro vorgesehen. Sie wird auf Grund weiterer Einsparungen und einer Haushaltssperre von 10 % trotz zurückgehendem Kirchensteueraufkommen nicht in der veranschlagten Höhe in Anspruch genommen werden müssen.

In diesem Zusammenhang weise ich darauf hin, dass die wegen der einmaligen Erhöhung der Eigenleistung nach dem Ersatzschulfinanzgesetz in Höhe von 519.000 Euro veranschlagte Innere Anleihe nicht in Anspruch genommen werden muss. Die neue Landesregierung hat ihr Versprechen, den alten Rechtszustand umgehend wiederherzustellen, wahr gemacht. Wir haben es heute Morgen bereits dankbar vermerkt!

Zum Ausgleich des Haushalts 2006 ist eine Entnahme aus der Ausgleichsrücklage in Höhe von knapp 1,9 Mio. Euro erforderlich.

Die Halbierung der Entnahme aus der Ausgleichsrücklage gegenüber dem Ansatz 2005 bei gleichzeitigem Rückgang der Kirchensteuerzuweisungen um 1,8 Mio. Euro oder 5,45 % zeigt deutlich das Bemühen um die Konsolidierung des Haushalts. Ein Erfolg? Wer jährlich seine Verluste halbiert, schreibt niemals schwarze Zahlen. Die

Ausgleichsrücklage aber ist endlich ... (zur Entwicklung der Rücklagen und der Schulden der Landeskirche vgl. Anlage 5). Wir haben also den Konsolidierungsprozess noch konsequenter fortzusetzen. Mittelfristig werden wir im landeskirchlichen Haushalt noch einmal ein Einsparungspotential von 10 % zu realisieren haben.

Die im vergangenen Jahr erwähnten Verhandlungen mit der Gesamtmitarbeitervertretung, auf der Grundlage der „Ordnung zur Beschäftigungssicherung für kirchliche Mitarbeitende“ zu einer Dienstvereinbarung zu kommen, die die Höhe der Sonderzuwendung auf 50 % begrenzt und dafür betriebsbedingte Kündigungen für die Laufzeit der Dienstvereinbarung ausschließt, konnten erfolgreich abgeschlossen werden. Da auf Grund von freiwilligem Ausscheiden, für das entsprechende Abfindungen zur Verfügung gestellt wurden, ein weiteres mit der Gesamtmitarbeitervertretung definiertes Einsparungsziel in Höhe von 450.000 Euro erreicht werden konnte, hat sich die Laufzeit der Dienstvereinbarung inzwischen bis Ende 2006 verlängert. Der Gesamtmitarbeitervertretung gebührt Dank für die konstruktive Mitarbeit an der Herausforderung, betriebsbedingte Kündigungen auf landeskirchlicher Ebene so lange wie möglich zu vermeiden. Ob das über das Jahr 2006 hinaus auch noch einmal gelingen kann, halte ich indes für fraglich. Es wird entscheidend auf die weitere Kirchensteuerentwicklung und die Gespräche mit der Gesamtmitarbeitervertretung ankommen.

Ich komme zu einigen Strukturentscheidungen:

Die Verhandlungen mit der Ev. Kirche im Rheinland über den Abschluss eines Kirchenvertrages zur Zusammenführung der Kirchlichen Hochschule Bethel und der Kirchlichen Hochschule Wuppertal konnten inzwischen abgeschlossen werden. Die Kirchenleitung und der Vorstand der von Bodelschwingshschen Anstalten haben dem Vertragsentwurf bereits zugestimmt, die Kirchenleitung der Ev. Kirche im Rheinland entscheidet in diesen Tagen. Dann kann die Unterzeichnung erfolgen. Mit Wirkung vom 1. Januar 2007 an soll die „Hochschule für Kirche und Diakonie Wuppertal/Bethel“ die Tradition der bisherigen Kirchlichen Hochschulen in gemeinsamer Trägerschaft fortsetzen. Der Sitz der Hochschule wird Wuppertal sein. Dort wird auch die Pfarramtsausbildung konzentriert. Der Standort Bethel wird zu einem diakoniewissenschaftlichen Kompetenzzentrum ausgebaut. Ein weiterer Schritt zur Gestaltwerdung des Gestaltungsraumes Rheinland, Westfalen, Lippe!

In diesem Zusammenhang sei auch noch einmal an die gemeinsame Trägerschaft der kirchlichen Versorgungseinrichtungen in Dortmund und der Evangelischen Fachhochschule in Bochum erinnert. Im Frühjahr wird die KD-Bank ihr neues Gebäude in Dortmund beziehen und ihren Sitz entsprechend verlagern. Alles Schritte, denen weitere folgen müssen, denn wer in Zeiten des Wandels alles in eigener Hand behalten will, wird über kurz oder lang nur noch wenig in der Hand haben ...

Zum Ende des Jahres wird die Trägerschaft der beiden Studentenwohnheime von-Thadden-Haus in Bochum und Hamann-Stift in Münster aufgegeben. Das von-Thadden-Haus soll nach der Beschlusslage von Kirchenleitung und Ständigem Finanzausschuss im Wege des Erbbaurechts in eine andere Trägerschaft überführt werden, das Hamann-Stift soll verkauft, der Verkaufserlös in Villigst reinvestiert werden.

Damit bin ich bei den Standorten Villigst und Iserlohn. Ausbau von Haus Villigst und Aufgabe des Standortes Iserlohn. Ein Standort mit zukunftsfähigem Standard – so lautet die politische Grundentscheidung von Kirchenleitung und Ständigem Finanzausschuss. Der Synode habe ich im letzten Jahr entsprechend berichtet.

Im nächsten Jahr wird in Villigst gebaut. Zur Umsetzung von Brandschutzmaßnahmen und zur Standardverbesserung sollen gut 7 Mio. Euro investiert werden. Damit im Zusammenhang steht die vorgesehene Entnahme aus der Rücklage Ämter und Einrichtungen (vgl. HHSt. 5222.00.3110). Mit 300.000 Euro sollen die Einnahmefälle während des Umbaus der Tagungsstätte kompensiert werden.

Die Standortentscheidung der Kirchenleitung hat in Iserlohn einen Initiativkreis unter Beteiligung des Arbeitgeberverbandes und der Stadt auf den Plan gerufen, um Möglichkeiten zum Erhalt von Haus Ortlohn zu sondieren. Die Stadt hat das Angebot gemacht, die Liegenschaft unentgeltlich zu übernehmen, die notwendigen Instandsetzungsmaßnahmen durchzuführen und sie der Landeskirche für eine zu bestimmende Zeit kostenlos zur Nutzung zu überlassen. Der Beherbergungsbetrieb soll nach diesen Vorstellungen einer Betriebsgesellschaft mbH, getragen von Stadt, Unternehmern und Landeskirche, übertragen werden, wobei der erforderliche laufende Zuschuss der Landeskirche auf 50.000 Euro beschränkt wird. Zur Zeit laufen Verhandlungen mit der Stadt mit dem Ziel, die Belastbarkeit des Modells für fünf Jahre zu testen, ohne den wirtschaftlichen Wert der Liegenschaft auf diese Weise zu verzehren und eine wirtschaftliche Konkurrenz für Haus Villigst zu schaffen. Wir werden sehen, ob es gelingt. Bis zum Ende des Jahres sollen die Verhandlungen zum Abschluss gebracht werden.

Nicht mehr im Haushalt verzeichnet finden Sie die Position „Ev. Landesschule zur Pforte, Meinerzhagen“. Das Kapitel ist abgeschlossen. Die Gebäude sind abgerissen, die Liegenschaft wurde an die Stadt Meinerzhagen übertragen. Diese finanziert im Gegenzug dafür den dringend erforderlichen Bau einer neuen Turnhalle am Ev. Gymnasium.

Was die Sicherung des landeskirchlichen Schulangebotes angeht, sind die Verhandlungen mit den Kommunen über eine deutliche Beteiligung an den laufenden Kosten noch nicht in allen Fällen zum Abschluss gekommen. Ohne einen positiven

Abschluss aber ist eine deutliche Gefährdung der Standorte gegeben, an denen es eine kommunale Beteiligung bisher nicht gibt. Das gilt insbesondere für das Hans-Ehrenberg-Gymnasium in Sennestadt. Die Stadt hat eine Bezuschussung abgelehnt. Ich kann nur hoffen, dass das nicht das letzte Wort war.

Im Übrigen muss bei den Schulen auch eine sozial gestaffelte Beteiligung der Eltern geprüft werden. Was bei anderen privaten Schulträgern und in anderen Bundesländern die Regel ist, kann bei uns jedenfalls nicht der Prüfung entzogen bleiben!

III.

Ich komme zu den gesamtkirchlichen Aufgaben. „Gesamtkirchliche Aufgaben“, das sind die Aufgaben, die von den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen gemeinsam zu finanzieren sind. Das sind insbesondere die Umlagen für die EKD und die UEK sowie für den Bereich Weltmission, Ökumene und kirchlichen Entwicklungsdienst. Nach den Bestimmungen des Finanzausgleichsgesetzes (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 lit. b FAG) erhält die Landeskirche hierfür eine Kirchensteuerzuweisung in Höhe des Bedarfs. Der Haushalt schließt in Einnahme und Ausgabe mit 26,577 Mio. Euro ab. Gegenüber dem laufenden Haushaltsjahr ergibt sich damit eine Verminderung von 1,694 Mio. Euro = 5,99 %. Aus Kirchensteuern sind 25,575 Mio. Euro gegenüber 26,325 Mio. Euro im laufenden Jahr bereitzustellen. Das ist eine Absenkung um 2,85 %. In den kommenden Jahren müsste sich der Zuweisungsbedarf noch deutlicher verringern. Mit der Verlagerung der Aufgaben der UEK-Kirchenkanzlei auf die Amtsstelle der UEK im Kirchenamt der EKD im Zuge der Strukturreform der EKD wird eine erhebliche Entlastung bei der UEK-Umlage verbunden sein (zur Entwicklung des Sonderhaushalts vgl. Anlage 6).

Die EKD-Umlage ist im Grundsatz an das durchschnittliche Kirchensteueraufkommen der Gliedkirchen gebunden. Veränderungen werden mit einem Nachlauf von drei Jahren auf die Umlage übertragen. Sie wird damit weiter spürbar sinken.

Die Ausgaben für den Bereich Weltmission, Ökumene und kirchlichen Entwicklungsdienst sind prozentual gekoppelt an die Kirchensteuerverteilungssumme. Bis zum Jahr 2003 betrug die Zuführung zur Sonderkasse 3,5 % der Verteilungssumme. Zur Entlastung der Kirchengemeinden und Kirchenkreise wurde die Zuweisung ab dem Jahre 2004 um 0,5 % gesenkt, zugleich aber eine entsprechende Entnahme aus dem Bestand der Sonderkasse vorgesehen, um den Verpflichtungen in diesem Bereich voll nachkommen zu können. Nachdem dies ursprünglich einmal geschehen sollte, schließlich aber zwei Mal praktiziert wurde, standen Kirchenleitung und Ständiger Finanzausschuss bei der Aufstellung des Haushaltes 2006 vor der Frage, wie zukünftig verfahren werden sollte. Eine Rückkehr zum alten Prozentsatz von 3,5 % hätte eine zusätzliche Belastung der Kirchengemeinden und Kirchenkreise um

rund 1,7 Mio. Euro bedeutet. Dies hielten Kirchenleitung und Ständiger Finanzausschuss angesichts der gesamtkirchlichen Finanzlage nicht für vertretbar. Andererseits sollte an der Aussage einer befristeten Absenkung festgehalten werden. So wird der Synode nun mit Zustimmung aller Beteiligten als Bemessungsgrundlage ein Prozentsatz von 3,25 % der Verteilungssumme vorgeschlagen. Daran soll auch in Zukunft rebus sic stantibus festgehalten werden.

IV.

Der Sonderhaushalt „Pfarrbesoldung“ gliedert sich in vier Teilhaushalte:

Der Teilhaushalt „Pfarrbesoldungspauschale“ umfasst die Abrechnung aller Pfarrstellen. Zur Deckung der Personalkosten für die Besetzung, Verwaltung und Versorgung von Pfarrstellen zahlen die Kirchenkreise für jede in ihrem Bereich errichtete Pfarrstelle eine Pfarrstellenpauschale. Das gilt auch für die Landeskirche. Die Pfarrstellenpauschale wird ermittelt, indem der Bedarf durch die Zahl der bestehenden Pfarrstellen geteilt wird. Zum Bedarf gehören dabei insbesondere Besoldung, Beihilfen und Versorgungskassenbeiträge (vgl. §§ 8,9 FAG).

Für das Jahr 2006 errechnet sich auf diese Weise eine Pfarrstellenpauschale von 81.000 Euro. Obwohl die Beihilfenpauschale von 2.100 Euro auf 3.000 Euro steigt und die Beiträge zur Versorgungskasse wiederum um 1 % erhöht werden, entspricht die Pauschale damit derjenigen des laufenden Jahres. Dieses beruht im Wesentlichen auf dem Wegfall der jährlichen Sonderzuwendung. Auf Grund der Beratungen der letztjährigen Synode hat die Kirchenleitung im Wege der gesetzvertretenden Verordnung die Pfarrbesoldungs- und Versorgungsordnung sowie die Kirchenbeamtenbesoldungsordnung entsprechend geändert. Die gesetzvertretenden Verordnungen liegen der Synode zur Bestätigung vor. Ich verweise auf die Vorlage 3.6. Die Ausgaben im Teilhaushalt „Pfarrbesoldungspauschale“ vermindern sich um 1,215 Mio. Euro. Hier schlägt der Abbau von Pfarrstellen zu Buche.

In diesem Zusammenhang stellt die Behandlung der nach der Vereinbarung mit dem Land refinanzierten Schulpfarrstellen ein Problem dar. Nach dem Finanzausgleichsgesetz sind auch für diese Stellen die Pfarrbesoldungspauschalen zu entrichten. Dafür verbleibt den Kirchenkreisen die jeweilige Erstattungsleistung. Sie deckt allerdings die Kosten der Pauschale nicht voll ab. Zur Sicherstellung des Religionsunterrichts haben mehrere Kirchenkreise beantragt, das Finanzausgleichsgesetz dahingehend zu ändern, dass die Besoldung zukünftig über den Teilhaushalt Pfarrbesoldungszuweisung bei gleichzeitiger Abführung der Erstattungsleistung abgewickelt wird. Diese Überlegung wurde bereits bei der Umstellung des Finanzausgleichs erwogen, fand aber letztlich keinen Eingang ins Finanzausgleichsgesetz. Angesichts der inzwischen vorliegenden Erfahrungen sollte diese Entscheidung überprüft werden. Sofern sich die Synode nach Beratung der Anträge im Tagungsfinanzausschuss positiv äußert, könnte die Kirchenleitung im Wege der gesetz-

vertretenden Verordnung kurzfristig eine Änderung des Finanzausgleichsgesetzes beschließen. Damit könnte bereits für das kommende Jahr ein Beitrag zur Sicherstellung des Religionsunterrichtes geleistet werden. Der Vollständigkeit halber ist allerdings darauf hinzuweisen, dass sich bei einem solchen Verfahren Veränderungen gegenüber der Ihnen vorliegenden Haushaltsplanung in Gestalt von Verschiebungen zwischen den Teilhaushalten „Pfarrbesoldungspauschale“ und „Pfarrbesoldungszuweisungen“ ergeben werden mit der Folge einer entsprechenden Veränderung der Kirchensteuerverteilung.

Beim zweiten Teil des Haushaltes „Pfarrbesoldung“ handelt es sich um die Pfarrbesoldungszuweisung nach § 10 FAG: Zur Deckung der nicht durch die Pfarrstellenpauschale abgedeckten Kosten der zentralen Pfarrbesoldung erhält die Landeskirche eine Zuweisung in Höhe des Bedarfs. Lassen Sie sich nicht davon verwirren, dass einige Positionen gegenüber dem laufenden Haushalt deutliche Abweichungen enthalten. Dahinter verbergen sich andere Zuordnungen, die auf einer zwischenzeitlich erfolgten Änderung der Satzung der Versorgungskasse beruhen und Folge des Wegfalls der Sonderzuwendung sind. Entscheidend ist, dass sich die Zuweisung aus Kirchensteuermitteln um rund 1,8 Mio. Euro vermindert. Zur Verringerung des Zuschussbedarfs aus Kirchensteuern ist im nächsten Jahr noch einmal eine Entnahme aus der Ausgleichsrücklage für Kirchengemeinden und Kirchenkreise in Höhe von 5 Mio. Euro vorgesehen. Trotz zurückgehender Personenzahl wird allerdings die Pfarrbesoldungszuweisung in den nächsten Jahren noch deutlich ansteigen. Zum einen ist eine weitere Rücklagenentnahme nicht mehr zu vertreten, zum anderen werden sich die Zuführungen an die Versorgungskasse weiter erhöhen.

„Steigende Besoldungs- und Versorgungsaufwendungen für Theologinnen und Theologen können bei sinkendem Kirchensteueraufkommen nur durch einen überproportionalen Stellenabbau bei den anderen im kirchlichen Dienst Beschäftigten aufgefangen werden. Das wird so kommen. Machen wir uns da nichts vor“ – so habe ich im letzten Jahr formuliert. Ich unterstreiche das von dieser Stelle noch einmal. Das ist jedoch nicht nur ein westfälisches Problem. Das ist kein westfälisches Problem allein. Die Situation ist im Grundsatz vergleichbar mit derjenigen in anderen EKD-Gliedkirchen. Insoweit kann nicht oft genug betont werden, dass sich das Verhältnis von Gemeindegliederzahl zur Zahl der Theologinnen und Theologen in unserer Landeskirche im Durchschnitt der westlichen EKD-Gliedkirchen bewegt (vgl. Anlage 7).

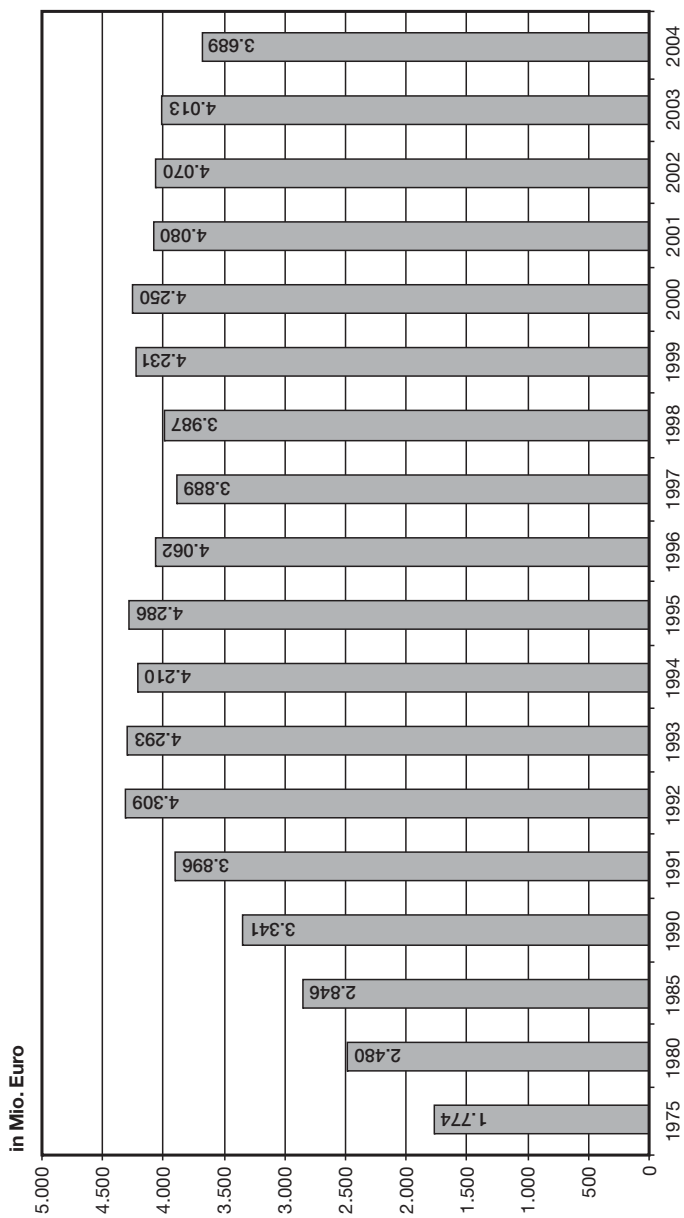
Der Haushalt „Pfarrbesoldung“ gliedert sich weiterhin in die Teile „Zentrale Beihilfe-Abrechnung“ und „Sonderfonds zur Erleichterung der Umstellung des Finanzausgleichs und der Pfarrbesoldung“. Hierzu erspare ich Ihnen und mir weitere Ausführungen und verweise auf die Erläuterungen.

■ D

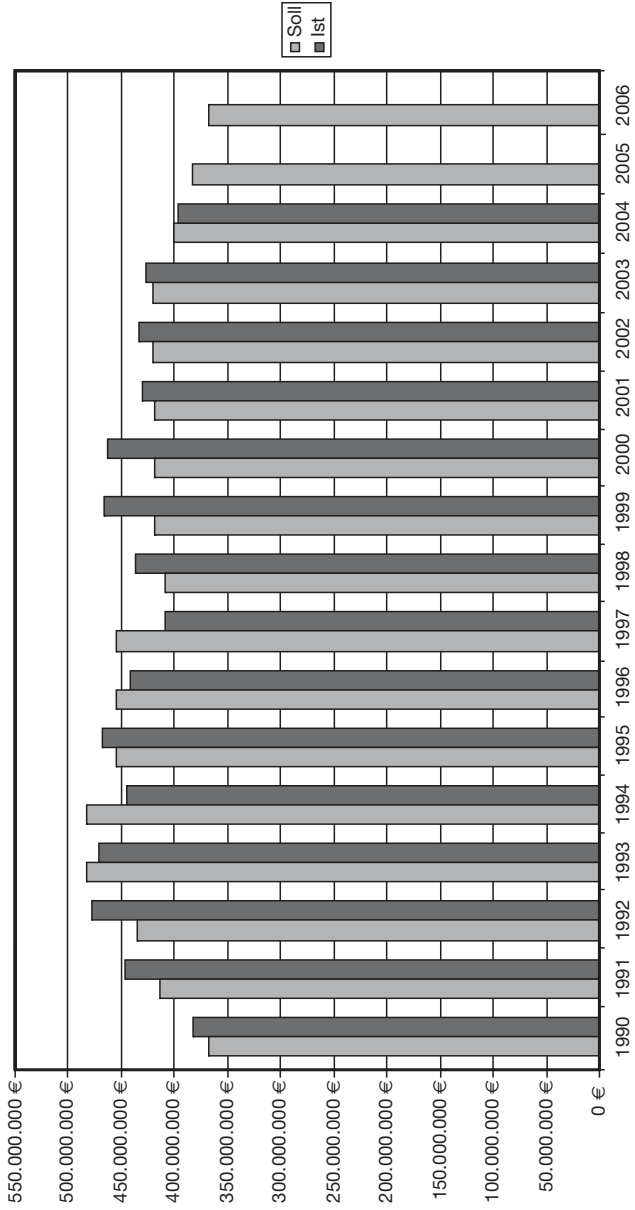
Hohe Synode,
vor Ihnen liegt der Entwurf des Haushaltsplanes für das Jahr 2006. Zurückkommend auf meine Eingangsbemerkung haben wir jetzt Schmerzen. Schmerzliche Entscheidungen haben wir getroffen, weitere stehen an. Weisheit und Mut sind gefordert, nicht zu zögern, sondern den Herausforderungen entsprechend und dem Auftrag der Kirche gemäß zu handeln. Die lange Bank ist des Teufels liebstes Möbelstück.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit und bitte um Überweisung der Vorlagen 3.6, 3.7 und 5.1 bis 5.3 an den Tagungsfinanzausschuss.

Evangelisches Kirchensteueraufkommen in Deutschland

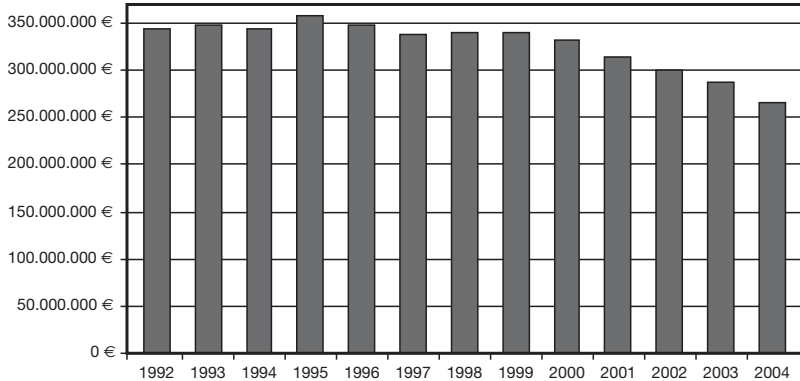


Entwicklung der Kirchensteuereinnahmen der EKvW

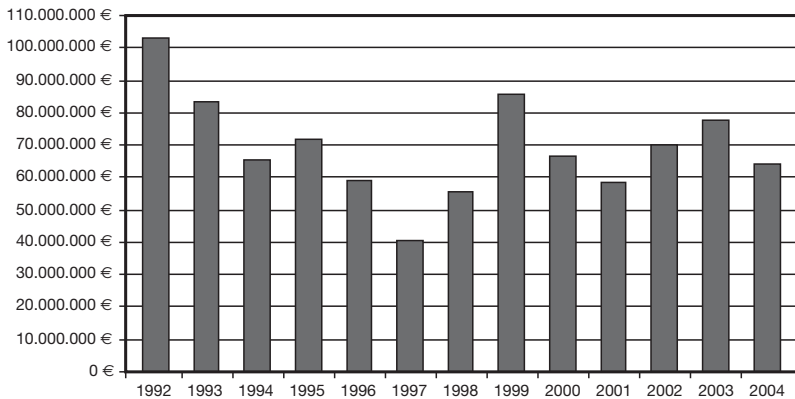


Entwicklung des Aufkommens aus der Kirchensteuer bei den Finanzämtern

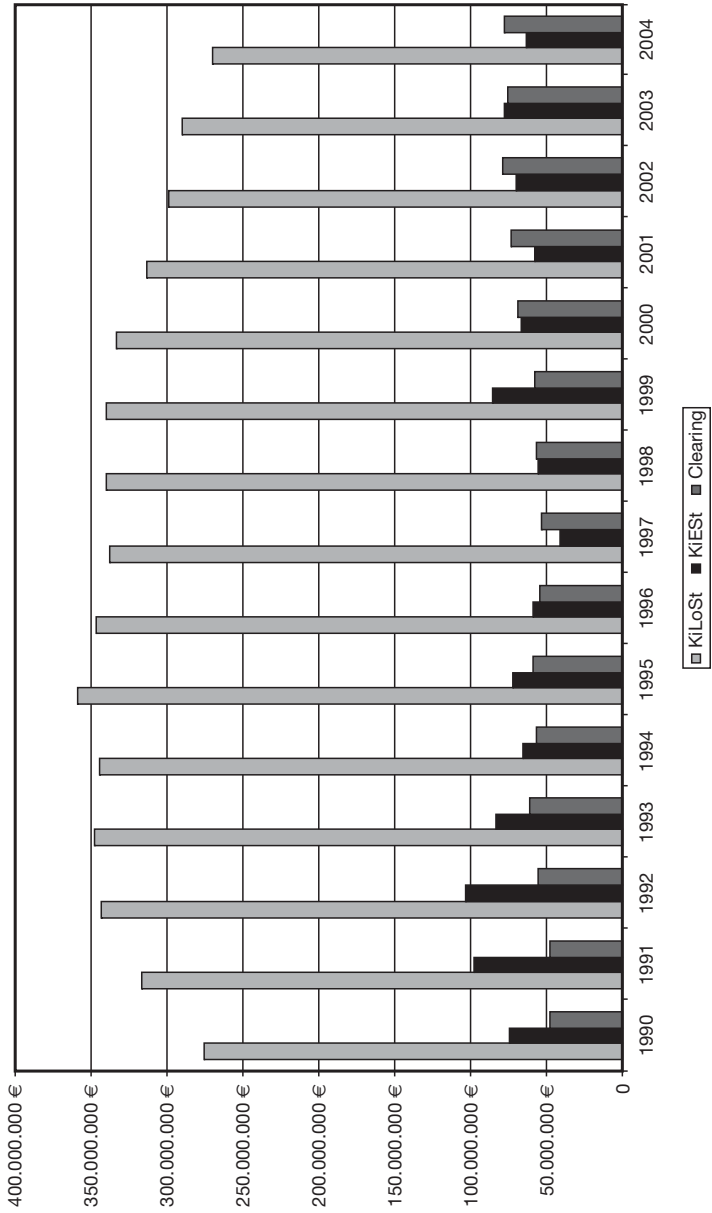
Entwicklung des Aufkommens aus der Kirchenlohnsteuer



Entwicklung des Aufkommens aus der Kircheneinkommensteuer



KiLoSt, KIeSt und Clearing 1990-2004

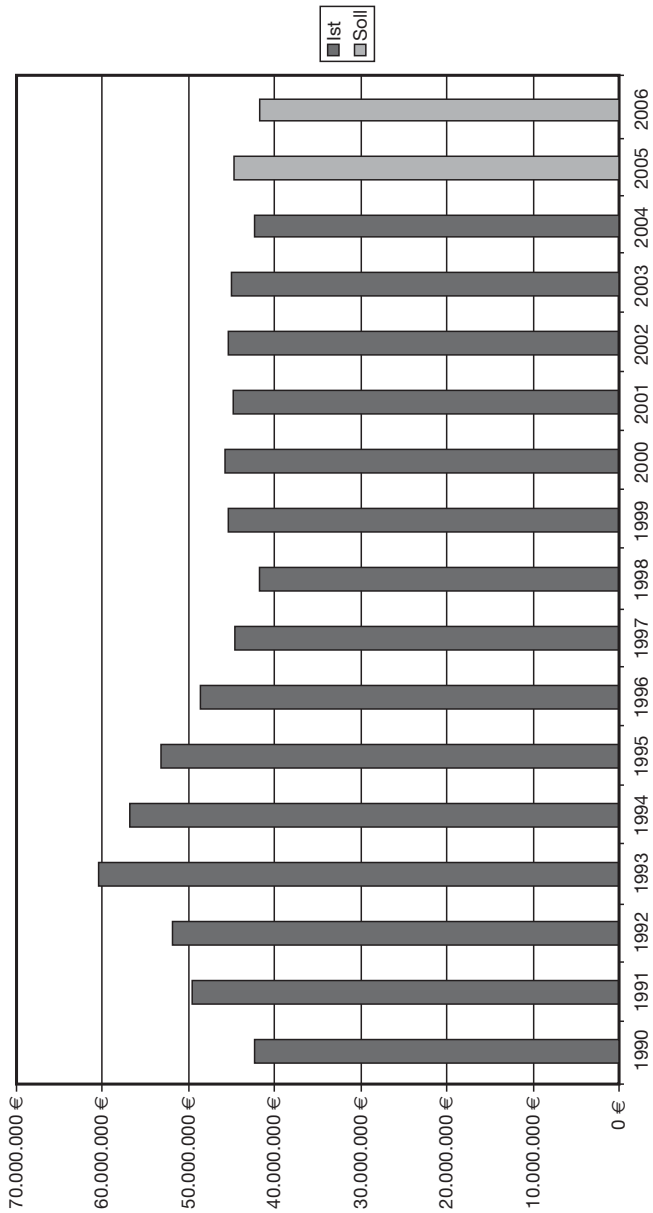


Aufbringung und Verteilung der Mittel im EKD-Finanzausgleich Proberechnung für den EKD-Finanzausgleich 2006

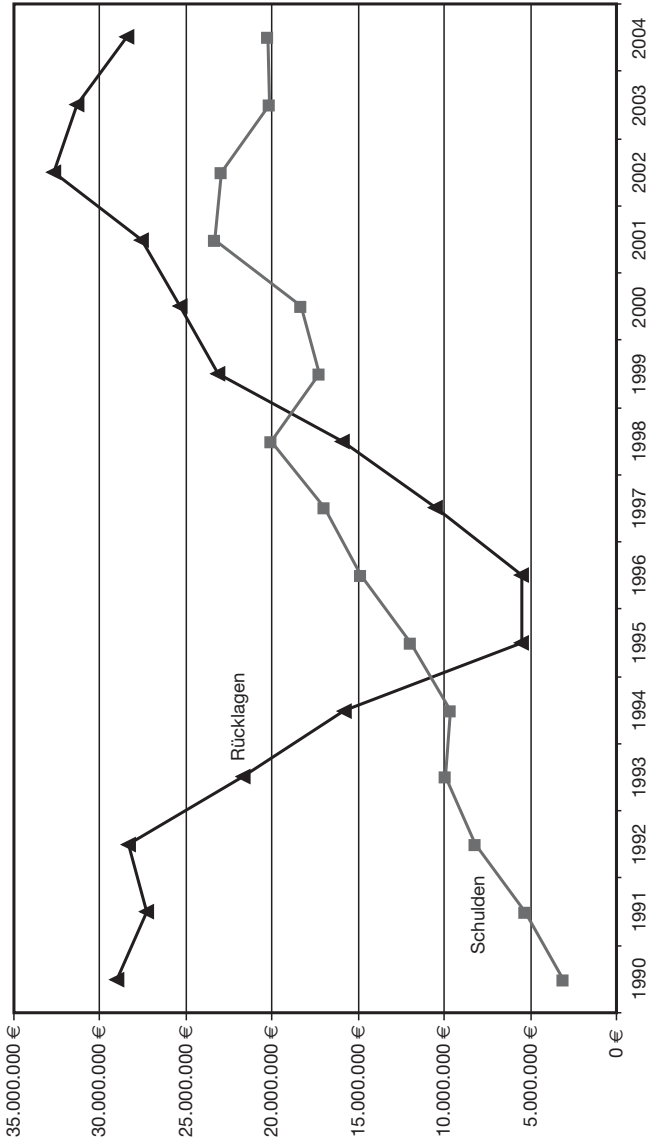
in Mio. €

Gliedkirche	Geber	Nehmer/Neutral
Brandenburg		34,5
Sonderfonds		1,3
Thüringen		29,6
Mecklenburg		12,7
Anhalt		3,2
Sachsen		44,7
KPS		19,4
Pommern		4,6
Oldenburg		0,0
Hannover	8,1	
Schaumburg-Lippe	0,2	
Ref. Kirche	0,6	
EKBO	5,2	
Bremen	1,0	
Braunschweig	2,1	
Pfalz	3,5	
Nordelbien	12,4	
Westfalen	15,9	
Kurhessen-Waldeck	6,0	
Lippe	1,3	
Baden	8,7	
Bayern	19,9	
Rheinland	24,4	
Württemberg	22,7	
Hessen u. Nassau	18,0	
Gesamt	150,0	150,0

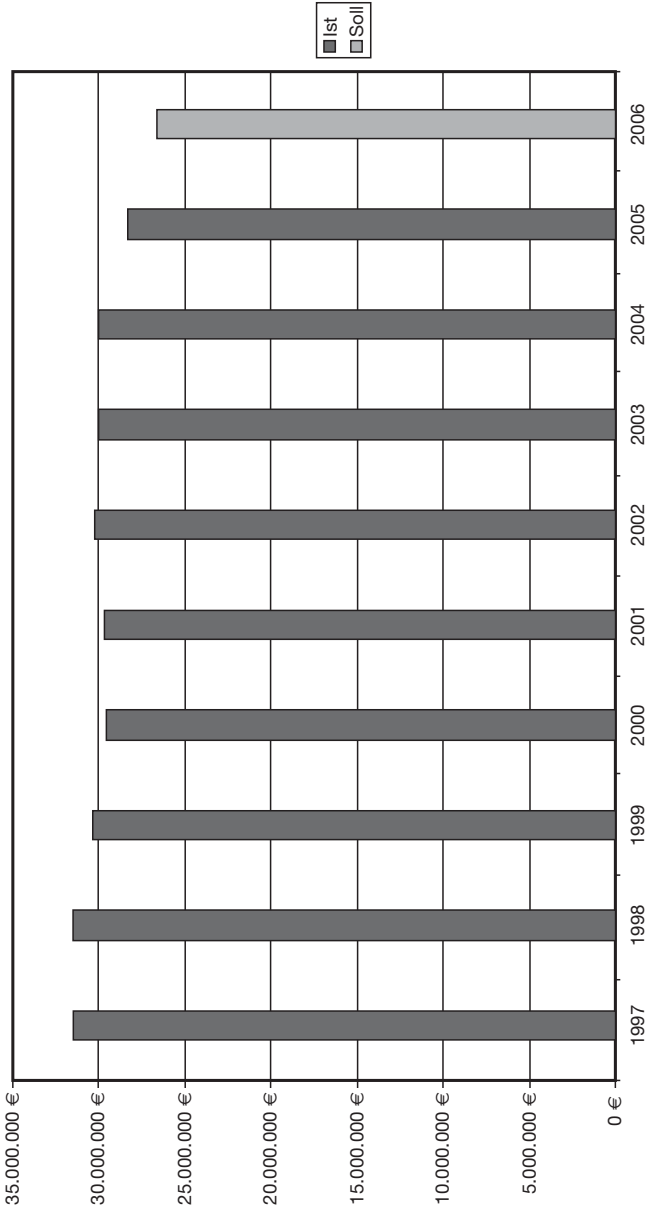
Entwicklung des Haushaltsvolumens des allgemeinen Haushalts



Entwicklung der Rücklagen und Schulden der Landeskirche



Entwicklung des Haushalts „Gesamtkirchliche Aufgaben“ (ehem. Sonderhaushalt Teil I)



**Kirchenmitglieder je Theologin/Theologe im aktiven Dienst
ohne Beurlaubte und Warteständler am 31.12.2002**

Gliedkirche	Kirchenmitglieder	Theologen/ Theologinnen im aktiven Dienst ohne Beurlaubte und Warteständler	Kirchenmitglieder je Theologe/ Theologin
Anhalt	58.490	81	722
Baden	1.323.011	939	1.409
Bayern	2.740.840	2.296	1.194
Berlin-Brandenburg	1.246.073	893	1.395
Braunschweig	427.149	322	1.327
Bremen	250.374	144	1.739
Hannover	3.142.685	1.865	1.685
Hessen und Nassau	1.854.303	1.472	1.260
Kirchenprovinz Sachsen	533.113	546	976
Kurhessen-Waldeck	983.805	921	1.068
Lippe	203.215	159	1.278
Mecklenburg	220.109	237	929
Nordelbien	2.212.722	1.469	1.506
Oldenburg	473.442	293	1.616
Pfalz	627.390	570	1.101
Pommern	122.300	161	760
Reformierte Kirche	190.866	183	1.043
Rheinland	3.029.591	2.447	1.238
Sachsen	895.316	753	1.189
Schaumburg-Lippe	63.639	44	1.446
Schlesische Oberlausitz	63.992	67	955
Thüringen	485.462	560	867
Westfalen	2.699.742	2.023	1.335
Württemberg	2.363.858	2.043	1.157
Gliedkirchen insgesamt	26.211.487	20.488	1.279

■ KIRCHE – SOZIALER DIENSTLEISTER ODER MEHR?

(Vortrag beim Jahresempfang der Evangelischen Kirche von Westfalen)

Drei Erfahrungen aus den letzten Tagen und Wochen:

1. Gestern konnte ich an der Einweihung der Frauenkirche in Dresden teilnehmen: ein Erlebnis natürlich nicht der mittelalterlichen Einheit des Corpus Christianum, wohl aber ein Erlebnis der besonderen Nähe von Christentum und kulturell-staatlicher Ordnung in unserem Land; ein Ereignis einer geprägten und einer gemeinsamen identitätbewussten Kultur; ein Signal für traditionell bewährte wie zukünftig unverzichtbare gemeinsame Wurzeln und Werte. Und alles dies nachdenklich, ohne jeden Triumphalismus, zutiefst bewegend und ermutigend.
2. Vor wenigen Tagen eine lebhafte Diskussion mit mehr als 100 Kommunalvertretern, u. a. auch zu den Kindertagesstätten. Eine klare und kräftige Stimme: Wenn wir schon staatliches Geld geben, wollen wir auch über das Personal in kirchlichen Kindertagesstätten mitbestimmen. Schon gar nicht sehen wir ein, dass dort als Erzieherinnen grundsätzlich nur evangelische Kirchenglieder angestellt werden. Im Ort leben schließlich auch Katholiken, Muslime, Konfessionslose. Eine Beschränkung in der Personalauswahl können wir in einem weltanschaulich neutralen Staat nicht länger tolerieren. Und im Übrigen: Vertreten nicht alle Verständigen, Anständigen, gleich welcher Konfession oder Religion, im Kern dieselben Auffassungen und Werte?
3. Meine Landeskirche muss heftig kürzen. Alles steht auf dem Prüfstand. Da werden Stimmen lauter: Es ist doch nicht länger vertretbar, zum Beispiel eine evangelische Kindertagesstätte mit Kirchensteuermitteln zu subventionieren, in der nur noch 15 % oder sogar weniger als 10 % der Kinder unserer Kirche angehören. „Wo evangelisch draufsteht, muss auch evangelisch drin sein können.“ Und wir dürfen doch die Mehrheit der Kinder anderer religiöser Überzeugungen nicht vereinnahmen. Aber ebenso wenig dürfen wir doch unsere Überzeugung der Minderheit der evangelischen Kinder vorenthalten. Wir sollten solche Einrichtungen daher abgeben und uns auf eindeutige Angebote für die eigenen Mitglieder konzentrieren.

Jeder wird entsprechende Beispiele kennen:

- Erlebnisse einer vitalen und umfassenden Prägekraft des Christentums, der Besinnung auf gemeinsame Werte und Kultur, einer Zusammengehörigkeit, die nicht erklärt zu werden braucht. „Die Kirche mitten im Dorf“, nicht nur baulich, sondern auch inhaltlich, lebendig prägend. Aber eben doch auch: Ausnahmeerlebnisse.
- Erfahrungen einer alltäglichen sozialen Wirklichkeit, die die Relativierung, Marginalisierung von Glaube und Religion schlaglichtartig erhellt und sich geistig sehr anspruchslos rasch auf den kleinsten gemeinsamen inhaltlichen Nenner verständigt: „Es ist doch eigentlich alles gleich gültig.“ Freilich: Schnell ist dann in Kirche-Staat-Gesellschaft auch alles gleichgültig. Was sich wie Toleranz gibt, bemäntelt nur zu oft bloßes Desinteresse.
- Demgegenüber der Wunsch, die Sehnsucht nach Eindeutigkeit, nach Erkennbarkeit, nach Profil und Treue zum Auftrag. Nur Klarheit, Widerspruch, Grenzziehung lassen doch das „Salz der Erde“ nicht schal werden. Freilich: Ist nicht vielleicht auch Angst vor der Welt, viel selbstgenügsame Liebe zum „Wir unter uns“ dabei?

Gegensätzliche Erfahrungen, wie bringt man sie zusammen? Wo geht die Entwicklung hin angesichts wachsender Unübersichtlichkeit in Kirche-Staat-Gesellschaft? Bänglichkeit kommt auf. Beschwörende Wertedebatten sollen sie bannen. Aber sind sie nicht vielleicht nur Pfeifen im dunklen Walde?

Leben wir doch längst in einer multiethnischen, multikulturellen, multireligiösen Gesellschaft, die noch bunter, noch aufregender und allemal auch anstrengender werden wird, nicht zuletzt der religiösen Vielfalt wegen.

Wie bekommt man das friedlich hin? Muss es denn nicht einen möglichst großen gemeinsamen Nenner, ein möglichst tiefes und breites Fundament gemeinsamer Überzeugungen und Werte geben? Zerfällt sonst nicht der gesellschaftliche Konsens in Staub? Und kommt den Kirchen hier nicht eine besondere Aufgabe zu? Wenn ihre Bindekraft nur größer wäre, dann sähe doch alles besser aus! Oft ist das zu hören (übrigens nach meiner Erfahrung auffallend häufig von solchen Vertretern unserer Funktionseliten, die selbst – höflich gesagt – von Kirche und Christentum jedenfalls öffentlich vornehme Distanz halten). Mir wird da immer unbehaglich zumute. Zu kurzschlüssig, zu einlinig wird hier oft „sonntags geredet“.

Unsere Geschichte bietet doch nicht gerade stimmige Beweise dafür, dass die Zeiten eines **einzigen** für Staat und Gesellschaft leitenden Deutungsentwurfs eo ipso zu lebensdienlicheren Ergebnissen geführt haben. Zu leicht wird die jeweilige „gute alte Zeit“ weichgezeichnet. „Die Kirche als Moraltender an der Staatslokomotive.“ Das ist gottlob vorbei. Sicher, was Wilhelm Busch sagt, stimmt: „Tugend will

ermuntert sein, Bosheit kann man schon allein.“ Aber in dieser Aufgabe erschöpft sich nicht der Auftrag der Kirche, hierin liegt wahrhaftig nicht ihre *raison d' être*.

Dass Europa, dass unser Land kein exklusives „christliches Abendland“ mehr ist, ist richtig und daher nüchtern als Tatsache anzuerkennen. Ebenso stimmt aber auch, dass Europa, dass unser Land ohne das Christentum historisch nicht denkbar sind und auch zukünftig auf den Beitrag des Christentums wesentlich angewiesen bleiben. So wie die Menschenrechte gewissermaßen säkularisierte Kinder des Christentums sind – von Christen freilich oft gegen die Institution Kirche durchgesetzt – bedarf eine politische Ordnung des Widerlagers und des Widerspruchs einer Glaubensüberzeugung, die letzte und vorletzte Dinge zu unterscheiden vermag. Nur so kann eine politische Ordnung ihren freiheitlichen Charakter bewahren und totalitäre Ansprüche – der Nation, der Klasse, der Rasse, des Geldes – abwehren. Nur so kann auch gegen utilitaristische Mehrheiten die Unverfügbarkeit zentraler Werte gesichert werden: der Schutz des Lebens, die Würde des Menschen, kurz: die Gottes Ebenbildlichkeit jedes Menschen. Aber es gilt auch: Es kann kein christlicher Monopolanspruch mehr erhoben werden. Diese religiös-politische lebensweltliche Einheit ist aufgelöst. Daran ändern auch bewegende Erinnerungen an die Vergangenheit nichts.

Widerspruch, Widerlager hieß es eben. Damit gelangen wir an einen sehr prekären, einen dramatischen Punkt. Jede Religion, jede Glaubensüberzeugung meint ihre Anhänger ganz, erfasst sie ganz, orientiert sie ganz oder aber sie bleibt religiöse Folklore. „Woran du dein Herz hängst, das ist dein Gott.“ So macht Luther diese existenzielle Tiefe erfahrbar. Mit diesem Absolutheitsanspruch wird aber jede Religion unvermeidlich zur Irritation für den Staat, weil sie zwar in ihm lebt, ihn aber zugleich unter Verweis auf ihre je eigene Wahrheit transzendiert.

Daher ist die Religions- und Gewissensfreiheit geradezu das Grundrecht schlechthin. In ihm sind außerstaatliche transzendente Wahrheiten und diesseitige weltliche Ordnungen aufeinander zu beziehen und friedlich auszugleichen. Das war und ist schon im innerchristlichen Zusammenleben mehr als schwierig. Der Dreißigjährige Krieg hat blutig den Weg zu dieser Erkenntnis gebahnt. Eine balancierte und tragfähige Regelung hat letztlich erst die Weimarer Reichsverfassung von 1919 geschaffen.

Um wie viel anspruchsvoller wird aber die alltägliche wie grundsätzliche Lösung dieses nie aufzuhebenden, sondern immer nur in fragiler Balance zu haltenden Spannungsverhältnisses, wenn Zahl und Art von Religionen und Konfessionen in einer Gesellschaft zunehmen und sich in ihrem Selbstverständnis zum Teil fundamental unterscheiden, etwa in ihrem Verhältnis zu einer freiheitlich-demokratischen Ordnung. Die einen haben ihren Standort gefunden und definiert, so

unsere Kirche in der Denkschrift „Evangelische Kirche und freiheitliche Demokratie“ von 1985. Andere, wie etwa der Islam, stehen hier noch ganz am Beginn ihrer eigenen Orientierung.

Um wie viel schwieriger wird dieses Spannungsverhältnis, wenn auf eine zahlenmäßig zwar eindeutig dominante, aber inhaltlich eher ermattete christliche Religiosität nun Vertreter anderer Glaubensüberzeugungen treffen, die das Absolute ihrer Religion auch im säkularen Alltag sehr viel bewusster leben und zunehmend kämpferischer durchsetzen wollen.

Der kraft Natur der Sache delikate Kulturkompromiss zwischen Staat und Religion wird in Zukunft also sehr viel häufiger und heftiger diskutiert, umstritten, umkämpft werden. Die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts in den letzten Jahren sind sicher erst der Beginn: das Urteil zu Kreuzen in bayerischen Schulzimmern, die Entscheidung zum Schächten durch Muslime, der Vergleichsvorschlag zum Fach LER in Brandenburg, das Urteil zum Kopftuch einer beamteten Lehramtsanwärterin.

Zwischen religionsfeindlichen Säkularismen einerseits und religiösen Fundamentalismen andererseits wird sich in Zukunft ein immer weiterer Bogen spannen. Da wird der Weg zum Gericht nicht auf Dauer das Mittel der Wahl sein können.

Um mit dem – *sit venia verbo* – „Störfaktor“ Religion zu Rande zu kommen, haben Geschichte und Gegenwart verschiedene Modelle entwickelt.

Das Modell der Staatskirche ist angesichts der innerchristlichen konfessionellen Pluralität und wegen der multireligiösen Vielfalt bei uns spätestens 1919 an sein Ende gekommen. Es passt auch nicht in eine freiheitliche rechtsstaatliche Demokratie.

Religion zur reinen Privatsache zu machen und Kirche und Staat voll und ganz zu trennen ist das theoretische Modell des Laizismus. Wir kennen die französische *Laïcité*, die mit der Gesetzgebung von 1905 auf den Weg gebracht wurde. Ihr aktuelles Signal hat sie kürzlich darin gefunden, dass alle inhaltliche Präsenz und alle Zeichen von Religion im staatlichen Raum, besonders in der Schule, selbst das Kopftuch der Schülerinnen (nicht etwa nur der Lehrerinnen), verboten worden sind. Und gleichzeitig steht der französische Staat ganz ratlos vor der Herausforderung, die 5 Mio. Muslime im Land zu integrieren, sie sich nicht in einer Parallelgesellschaft separieren und segmentieren zu lassen.

Wir kennen die türkische Form des Laizismus. Dort hat sich der Staat des sunnitischen Islam bemächtigt, steuert ihn mit einer ausgebauten Religionsadministration,

bezahlt die 80.000 Geistlichen und entsendet sie auch ins Ausland, alles aus dem Motiv der Staatsgründer vor gut 80 Jahren, die Religion zu zähmen, damit sie nicht als Fortschritts- und Reformhindernis die Modernisierung von Staat und Gesellschaft hemmt. Wie man dies als Trennung von Staat und Kirche, als Laizismus bezeichnen kann, vermag ich nicht zu verstehen. Dass ein solches System die Religionsfreiheit, insbesondere die der anderen Religionen, vornehmlich der christlichen Kirchen, geradezu karikiert, liegt auf der Hand.

Bei uns nun hat die Entwicklung in einem langen und komplexen Prozess zu einer weitreichenden Differenzierung der Lebenswelten geführt. Die Ausdifferenzierung der Lebenswelten Politik, Religion, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur etc. eröffnet diesen heute die Freiheit, ihren jeweiligen Eigengesetzlichkeiten zu folgen. Natürlich haben diese Lebenswelten weiterhin miteinander zu tun. Aber sie sind nicht dasselbe. Sie bilden gewissermaßen verschiedene Rationalitäten und Sprachen aus, die ineinander übersetzt werden müssen, damit die Beziehungen zwischen ihnen gelingen und damit keine dieser Lebenswelten die Macht zur politischen Destruktion oder Dominanz gewinnt.

So hat die Religionsfreiheit ihren Platz und hohen Rang gewinnen können, weil unter den Bedingungen der differenzierten Gesellschaft das, was jemand im ausdifferenzierten Raum der Religionen denkt und tut, nicht ohne Weiteres und unmittelbar auf die anderen Kontexte etwa in Wirtschaft und Politik, in Kultur und Wissenschaft durchschlägt oder umgekehrt von ihnen abhängt, von ihnen gesteuert wird.

Ins persönliche Beispiel übertragen: Ich kann als christlicher Fundamentalist den Kreationismus für überzeugend halten, was aber ohne Auswirkung auf meinen beruflichen Kontext als erfolgreicher Manager bleiben kann. Ich kann als Wissenschaftler erfolgreich sein, aber im Wirtschaftsleben getrost völlig versagen. Ich kann als begnadeter Künstler wirken, aber gerne den politisch abstrusesten Meinungen anhängen. Nicht die ganze Person muss in alle Kontexte der Gesellschaft passen, sondern nur die Rolle, die sie jeweils spielt, muss in ihre jeweilige Lebensumwelt passen.

So kann gesellschaftliche Integration bei gleichzeitiger individueller Verschiedenheit gelingen. So wird durch Säkularisierung und Differenzierung die Eigenwertigkeit der funktionalen Subsysteme ermöglicht. So kann eine hochkomplexe Welt gewissermaßen durch Arbeitsteilung bewältigbar, ertragbar werden.

Was hilft uns dieser Ausblick auf die Systemtheorie weiter für die Fortentwicklung des Kulturkompromisses Staat-Religion in einer multireligiösen Gesellschaft? Was ist dem Bürgermeister zu antworten? Wie ist eigene konfessionelle Eindeutigkeit zu

erhalten, wenn es nicht nur um mich persönlich, meine individuelle Rolle, sondern um die Gemeinschaft der Kirche, um das Verhältnis von Institutionen und nicht nur Personen geht?

Es war viel von Differenzierung der Lebenswelten, der jeweiligen Kontexte die Rede, von Arbeitsteilung, von ihren Eigengesetzlichkeiten. Dies darf nicht verdecken, dass die Lebenswelten aufeinander bezogen bleiben, miteinander kommunizieren, sich aufeinander einlassen, ihre jeweiligen Eigengesetzlichkeiten wechselseitig anerkennen müssen. Offenheit auch zwischen den Lebenswelten ist gefragt.

Differenzierung darf also nicht zur Segmentierung, zur Neben- oder Gegenwelt, zur Abschottung oder Ghettobildung führen. Und genau diese Grenze zwischen zu begrüßender und zu wollender Differenzierung und bedenklicher Segmentierung gibt meiner Überzeugung nach hilfreiche Kriterien auch für die ständige Neugestaltung des Kulturkompromisses Staat-Religion in einer zunehmend multireligiösen Gesellschaft. Das Kriterium von Differenzierung und Segmentierung ist deswegen so hilfreich, weil es nicht nach Alt und Neu, nach Vertrautem und Fremdem fragt und entscheidet, weil es nicht zuerst die Vergangenheit und die Tradition bemüht, sondern weil es nach dem aktuellen und zukünftigen Beitrag jeder Lebenswelt zu einer vielfarbigen, kooperativen und freiheitlichen Gesellschaft fragt, kurz: nach ihren aktuellen und zukünftig zu erwartenden Leistungen für das Gemeinwohl und das friedliche Zusammenleben.

Wenn ein religiös geprägtes Erziehungs- oder Sozialangebot sein Profil erkennbar macht und zugleich die Offenheit und Vielfarbigkeit der Gesellschaft in das eigene System hinein lässt, dann trägt es zur Differenzierung einer Gesellschaft und nicht zu ihrer Segmentierung bei. Dann sollte es die Förderung des weltanschaulich neutralen Staates des Grundgesetzes erhalten.

Wenn hingegen z. B. eine evangelische Schule den Kreationismus zur verbindlichen Vorgabe macht, würde sie statt Differenzierungen aufzunehmen segmentieren und sollte daher nicht staatlich anerkannt werden. Wenn demgegenüber eine evangelische Schule kein erkennbares evangelisches Profil – zum Beispiel in Schulandachten, Stellung des Religionsunterrichts, diakonischen Projektwochen – zeigt, also sich so gut wie nicht von den öffentlichen Schulen unterscheidet, dann leistet auch sie keinen Beitrag zur freiheitsgewährenden Differenzierung der Gesellschaft und braucht ebenso wenig anerkannt zu werden.

Wenn eine evangelische Kindertagesstätte dezidiert nur evangelische Kinder aufnimmt, segmentiert sie. Sie dürfte nicht staatlich gefördert werden. Wenn sie hingegen grundsätzlich nur evangelische oder doch christliche Erzieherinnen anstellt, aber zugleich Kinder aller Konfessionen und Religionen aufnimmt, diese in ihrer

Eigenart sorgsam achtet und sie zugleich in Freiheit den evangelischen Glauben mit erleben lässt, dann macht eine solche Kindertagesstätte zu Recht in Personal und Programm von der gesellschaftlichen Differenzierung Gebrauch und gibt zugleich Vielstimmigkeit und Buntheit der Gesellschaft Raum. Im Schlagwort: „Bei uns ist Jesus Christus zu Hause und Allah zu Gast.“ Eine solche Einrichtung kann nicht nur, sondern sie muss staatlich gefördert werden und der Staat muss seiner eigenen Stabilität wegen ein Interesse haben, dass solche Einrichtungen wachsen und sich entfalten. Zugleich muss er sich im Übrigen aus ihren inneren Angelegenheiten heraushalten, weil sonst die Differenzierung nicht möglich wäre.

So gäbe es übrigens *mutatis mutandis* auch gleiches Recht für eine muslimische Kindertagesstätte, insbesondere Offenheit für nichtmuslimische Kinder und gleiche Behandlung von Jungen und Mädchen vorausgesetzt.

Und was das Kreuz im Klassenzimmer angeht, so scheint mir der richtige Weg in die Zukunft zu sein, nicht dort, wo dieser Brauch bisher üblich war, durch Abhängen die religiöse Dimension aus der Schule zu verdrängen, denn das wäre eine Ausgrenzung, eine Segmentierung von richtigerweise aufeinander bezogenen Lebenswelten, nämlich von Bildung und Religion. Bedenklich könnte es daher sein, dort, wo zahlreiche Kinder anderer Religionen präsent sind, allein das Kreuz zu belassen. Läge es nicht im Sinne von Differenzierung und zugleich erkennbarer Vielfarbigkeit nahe, in solchen Konstellationen das Kreuz um andere religiöse Symbole zu ergänzen? Zum Zwecke der Integration von Religionen in die offene Gesellschaft wie zur Vermeidung der Selbstghettoisierung von Religionen kann es nur gut sein, wenn gerade im öffentlichen Raum die Differenzierungen der Gesellschaft ab- und ausgebildet werden. Das kann freilich nur gelten für Symbole solcher Lebenswelten, die ihrerseits nicht Segmentierung, sondern Kommunikation und aktive Beteiligung über ihren eigenen engsten Kontext hinaus zu pflegen bereit und in der Lage sind. Enggeführte religiöse Lebenswelten hingegen werden nicht beanspruchen können, ebenso behandelt zu werden wie zur gesellschaftlichen Mitgestaltung bereite.

So ist ein kirchliches Programm „Wir unter uns“ also schon verfassungspolitisch kein Zukunftsprogramm für Diakonie und kirchliche Bildungsangebote, von guten theologischen Gründen für einladende Offenheit ganz zu schweigen. So ist das Motto „Im Grunde ist doch alles austauschbar ähnlich“ auch und gerade aus Sicht des weltanschaulich neutralen Staates gesellschaftspolitisch kein Zukunftsprogramm, weil es die eine offene Gesellschaft stabilisierenden Differenzierungen verhindert und durch Nivellement Orientierungslosigkeit fördert.

Was bedeuten die Kriterien Differenzierung-Segmentierung im Verhältnis Staat-Religionen nun gerade für die evangelische Kirche? Ich bin überzeugt, gerade unsere evangelische Kirche, gerade unsere evangelische Theologie sind für diese

Herausforderungen hervorragend gerüstet (nur sind sie sich dessen aus Bänglichkeit oft gar nicht bewusst).

In der reformatorischen Tradition steht der Dualismus von Glaube und Vernunft, von Letztem und Vorletztem, von geglaubter und sichtbarer Kirche, die Erkenntnis von den zwei Regierweisen Gottes. Dies alles befähigt in besonderer Weise, Säkularisierung und Differenzierung, Vielfalt und auch Widersprüchlichkeit nicht vorrangig als Angst machende Verfallserscheinungen zu sehen, sondern aktiv als Herausforderung und bewusst als Chance zu gestalten.

Der zu kritisch-aktiver Freiheit befähigende Rechtfertigungsglaube setzt gerade die reformatorischen Kirchen zu einer zeitgemäßen theologischen Konfrontation und aktiven Mitarbeit mit der Moderne in stand. Der Beitrag der Vernunft, den Glauben auch denkend zu erfassen, macht offen für einen konstruktiv-kritischen Beitrag zur modernen Wissensgesellschaft, gerade auch in Technik und Naturwissenschaft, den prägenden Wissenschaftsfeldern schlechthin. Jeder Integralismus hingegen wäre ein Rückfall in freiheitsverkürzende Zeiten. Er würde die Kirche in sektenhafte Nischen verbannen, weil er sich der Differenzierungsherausforderung entzieht und stattdessen in die Segmentierung flüchtet.

Aber wo bleiben Eindeutigkeit, Erkennbarkeit, Profil? Das ist ein ständiger Wunsch, ein verständlicher Wunsch, aber ist es auch ein biblisch begründeter Wunsch? Mangelnde Eindeutigkeit: ein Krisenphänomen? Lassen wir uns das weder durch die Medien noch im ökumenischen Kontext einreden, kriechen wir nicht auf diese Leimrute!

Sicher, in den Kernpositionen gibt es nur Eindeutigkeit: Schrift und Bekenntnis sind die Basis. Gott ist ein Freund des Lebens; niemandes Würde als Kind Gottes darf zur Disposition gestellt werden. Aber in den meisten Fragen dieser Welt heißt es: Die Vorläufigkeit aushalten! Die Offenheit der Zukunft wollen! Die Unbestimmtheit ertragen! Die eigene Veränderungsfähigkeit und den steten Veränderungsbedarf anerkennen! Dies ist hinein in Staat und Gesellschaft, dies ist hinein in die Kirche und von der Kirche in die Welt zu sagen. Denn es gibt auf dieser Welt eben keine letzte Erkenntnis, keine letzte Eindeutigkeit. Mit der Sehnsucht nach Gewissheit hat uns die Schlange aus dem Paradies gelockt: „Ihr werdet sein wie Gott und wissen was gut und böse ist“ (1. Mose 3,5). Die Schlange hat bekanntlich mehr versprochen, als sie gehalten hat. Dann sollten Kirchen erst recht nicht mehr versprechen, als sie in dieser Welt halten können!

Wir Menschen sind, wie Herder gesagt hat: „die ersten Freigelassenen der Schöpfung“. Mit dieser Freiheit müssen, ja wollen wir auch leben. Denn wir spüren doch genau, dass unser Menschsein auch an unsere Entscheidungsfreiheit gebunden ist.

Der Kampf um Wahrheit und Gewissheit setzt sich ständig fort. Den letzten Beweis für die Wahrheit wird erst Gott selbst am Ende der Geschichte erbringen. Deshalb macht nicht der Besitz vermeintlich eindeutiger Erkenntnis unser Dasein als Christen aus, und wir sollten ihn daher auch nicht vortäuschen oder verlangen: „Denn unser Wissen ist Stückwerk und unser prophetisches Reden ist Stückwerk“ (1. Kor. 13,9).

Aber in dieser anspruchsvollen, manche auch beängstigenden Freiheit sind wir ja nicht allein. Denn unsere Gemeinschaft, unsere Kirche – nicht nur die geglaubte des Credo, sondern auch die sichtbare, oft kümmerliche Institution Kirche – ist Signal, Hilfe für die ganze Welt, weil sie anders ist als andere Institutionen: Sie kann erkennen, was die Welt nicht sehen will, sie spricht aus, was die Welt nicht hören mag: Der Mensch ist mehr als seine Leistung und wir alle leben allein aus der voraussetzungslosen Barmherzigkeit Gottes. Und dafür stellt die Kirche Rituale, Sprache, Orte und ich benutze bewusst das altmodische Wort „Heimat“ bereit. Jeder braucht doch eine Gemeinschaft, in der die individuelle Moral ihre Mitte findet, braucht eine Tradition und eine Perspektive, aus denen er Kraft und Mut ziehen kann.

„Wo der Geist des Herrn ist, da ist Freiheit“ (2. Kor. 3,17).

Wenn man das begriffen hat, kann man

- sich am „Abglanz“ des christlichen Abendlandes freuen, ohne den Abschied von ihm für eine Katastrophe zu halten;
- die eigene Gewissheit und Glaubensüberzeugung als Kirche und Diakonie ebenso wie als einzelner Christ kräftig und mutig in die Öffentlichkeit tragen, ohne deswegen Andersdenkende, Fremde auszugrenzen;
- sich neugierig und intensiv auf die Welt einlassen, ohne sich ängstlich zu sorgen, dass sie einen mit Haut und Haar verschlingt.

Freiheit in diesem Sinne, auch sie ist eine Frucht der Reformation. Daran sollten wir uns auch am heutigen Reformationstag erinnern.

■ 1. REFORMPROZESS „KIRCHE MIT ZUKUNFT“

Vierter Bericht über den Stand des Reformprozesses „Kirche mit Zukunft“

1.1 Mündlicher Bericht des Vorsitzenden des Prozess-Lenkungsausschusses Peter Burkowski

- 1.1.1 Grundlinien der Reformvorlage 2000, Aufträge 2001
und bisheriger Umgang mit den Ergebnissen
- 1.1.2 Demografischer Wandel – Ergebnisbericht
- 1.1.3 Konzeptionen für Kirchengemeinden und Kirchenkreise
- 1.1.4 In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen
miteinander arbeiten
- 1.1.5 Verantwortung übernehmen! – Ergebnisse der Projektgruppe IV
- 1.1.6 Gestaltungsräume und Kirchenkreise – Auswertung der Befragungen
- 1.1.7 Abschluss der Projektphase
- 1.1.8 Dank

Hohe Synode,
liebe Schwestern und Brüder,

ich möchte Ihnen heute zum vierten und letzten Mal darüber berichten, welche Ergebnisse in den Projektgruppen und im Prozess-Lenkungsausschuss „Kirche mit Zukunft“ zu den Aufträgen, die die Landessynode 2001 beschlossen hatte, erarbeitet wurden.

1.1.1 Grundlinien der Reformvorlage 2000, Aufträge 2001 und bisheriger Umgang mit den Ergebnissen

In den vergangenen Wochen habe ich immer einmal wieder, was ich lange nicht getan habe, aus der Reformvorlage 2000 zitiert oder sogar Exemplare weitergegeben und verschickt, weil sie nachgefragt wurden. Was damals abstrakt beschrieben werden musste (der Rückgang der Gemeindegliederzahlen, die Finanzentwicklung und mögliche Reaktionen darauf), das ist jetzt in der Wirklichkeit

unserer Leitungsverantwortung auf allen Ebenen angekommen. Was wir damals theoretisch diskutiert haben auch in dieser Synode, ist jetzt notwendige und schwierige Wirklichkeit auf allen unseren Handlungsebenen geworden. Wir spüren deutlich, dass nicht mehr alle alles machen können, dass nicht mehr alle alle Angebote und Arbeitsfelder gleichermaßen aufrechterhalten können. In den Gemeinden diskutieren wir den Rückbau von Arbeitsfeldern und Gebäuden, Fusionen und Kooperationen. In den Kirchenkreisen haben wir längst begonnen, Verwaltungen zusammenzulegen und Gemeinsame Dienste miteinander zu nutzen. Auf landeskirchlicher Ebene wird über eine intensive Zusammenarbeit mit der Evangelischen Kirche im Rheinland nachgedacht.

In der Reformvorlage 2000 war der Versuch gemacht worden, auf diese Spannung frühzeitig aufmerksam zu machen und auf diese Situation hinzuweisen. Zukunftsfähige Vorschläge wurden gemacht: Kooperation in größeren Zusammenhängen und Nachbarschaften, Mitgliederorientierung als Leitbegriff kirchlichen Handelns, Modelle für Kirchenkreise, Modelle für Kirchengemeinden, ein verbessertes wertschätzendes Leiten, Kultur der Anerkennung usw.

Auf der Landessynode 2001 haben wir uns mit einer ungeheuer großen Zahl von Stellungnahmen auseinandergesetzt. Die Frage, wie die Zukunft unserer Kirche aussehen soll, hat große Resonanz hervorgerufen und eine breite Beteiligung erzeugt. Wir haben dann die Ergebnisse reflektiert und – so habe ich es in Erinnerung – uns auch gegenseitig ermutigt.

Wir haben formuliert: „Die Kirche bedarf nach evangelischem Selbstverständnis ständig der Reform, um zugleich bei ihrem biblischen Auftrag, bei ihrem Bekenntnis und bei den Menschen ihrer Zeit zu bleiben. Sie richtet ihr Zeugnis und ihren Dienst so aus, dass sie dem Bekenntnis zu dem Dreieinigen Gott treu bleibt und den Menschen gerecht wird.“

Wir haben eine ständige theologische Reflexion in den Prozessen als unabdingbar angesehen, wollten Beteiligung sicherstellen und zielorientiert handeln. Das Signal hieß: Wir wollen, dass ein Veränderungsprozess beginnt. Diesen Prozess haben wir und zunächst bis 2005 begrenzt.

Heute geht es an vielen Orten unserer Kirche konkret um das, was wir damals theoretisch formuliert haben. Es geht um die Frage, wie wir in Zukunft Kirche sind, wie die Kommunikation des Evangeliums unter den veränderten Bedingungen unserer Zeit weiter gut und erfolgreich geschehen kann.

In den vergangenen vier Jahren haben wir nacheinander Ergebnisse formuliert, in der Landessynode beschlossen oder auf andere Weise auf den Weg gebracht.

Ich nenne:

- das Kirchenbild in den zwei Teilen „Unser Leben – Unser Glaube – Unser Handeln“ und „Unsere Geschichte – Unser Selbstverständnis“
- Einführung der Regelmäßigen Mitarbeitendengespräche
- Grundsätze für Leitung, Führung und Zusammenarbeit
- Arbeitshilfe „Mitgliederorientierung als Leitbegriff kirchlichen Handelns“
- Vorschläge zur Verbesserung des Leitungshandelns
- Förderpreis „Kreatives Ehrenamt in der Kirche“ zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements
- die Studie der Sozialforschungsstelle Dortmund: Personalentwicklung in den Kirchenkreisen der Evangelischen Kirche von Westfalen
- Kommunikationsprojekt „Kirche fragt nach“ (jetzt in 46 Gemeinden)
- die immer stärkere Kooperation in den Gestaltungsräumen

Bewusst nehme ich aus dieser Zeit auch hinzu:

- das Finanzausgleichsgesetz
- die Nacht der offenen Kirchen
- die Initiative Offene Kirchen mit mehr als 50 verlässlich geöffneten Kirchen
- die Wiedereintrittsstellen
- den Tag der Presbyterien
- das Projekt der „Grüne Hahn“
- und auch das Haushaltssicherungskonzept

Diese Impulse aus den Regelorganisationen wurden in den Prozess integriert und sind nicht mehr von ihm zu trennen.

In dieser Synode liegen Ihnen vor:

- Kriterien für Konzeptionen für Kirchengemeinden und Kirchenkreise
- das umfangreiche Papier „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“
- Ergebnisse zu einer besseren Wahrnehmung von Verantwortung im Leitungshandeln

Auf den Ebenen der Gemeinden, Kirchenkreise, Ämter und Werke wären viele weitere Beispiele zu nennen.

Das Signal der Landessynode 2001 hieß: Wir wollen, dass ein Veränderungsprozess beginnt. Ich finde, dieses Signal ist in unserer Kirche angekommen, und zwar weit über das hinaus, was damals in Form einer Prozessorganisation geordnet und an Themen auf den Weg gebracht worden ist. Aber alles zusammen, alles, was sich nacheinander und nebeneinander entwickelt hat, müssen wir jetzt zusammen sehen. Nacheinander Ausformuliertes bestimmt jetzt die Wirklichkeit unserer Kirche.

Nach dem Vorbild der Diskussion der Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“ brauchen wir jetzt eine Rezeption der Veränderung. Und nach unserer presbyterial-synodalen Ordnung heißt das: In freier Entscheidung müssen alle Körperschaften und Organe unserer Kirche sich durch ihr Handeln die bisherigen Ergebnisse zu Eigen machen. Reform in der evangelischen Kirche entfaltet ihre Verbindlichkeit dadurch, dass sie in qualifizierter Form anerkannt und hergestellt wird. Damit wird dann auch theologisch die Frage beantwortet, wie wir künftig Kirche sein wollen, was unser Auftrag ist und auf welche Weise wir unter den gegenwärtigen Bedingungen diesen Auftrag wahrnehmen wollen. Die Feststellung der Verbindlichkeit von Beschlüssen und Ergebnissen liegt nun in den Händen der Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Dienste und Einrichtungen unserer Kirche.

In einigen Kirchenkreisen und Kirchengemeinden wurde beispielsweise die Empfehlung der Landessynode zur verbindlichen Einführung der Regelmäßigen Mitarbeitendengespräche durch Beschluss für den eigenen Verantwortungsbereich übernommen.

Darum möchte ich diese Landessynode bitten, zum Abschluss dieser Phase die Ergebnisse des Prozesses festzuhalten und alle Gliederungen in unserer Kirche um die Herstellung einer solchen Verbindlichkeit zu bitten.

1.1.2 Demografischer Wandel – Ergebnisbericht

Die Landessynode 2002 hatte einen grundlegenden Beschluss zur Analyse der Konsequenzen des demografischen Wandels für die Landeskirche gefasst, ich zitiere:

„Wir verstehen den begonnenen Reformprozess ‚Kirche mit Zukunft‘ auch als eine Antwort auf den demografischen Wandel. Die Landessynode empfiehlt der Kirchenleitung und dem Prozess-Lenkungsausschuss, diesen Aspekt gesellschaftlicher Herausforderungen auch im Hinblick regionaler Unterschiedlichkeit genauer zu analysieren und in den laufenden Beratungen besonders herauszustellen.“ Zitat Ende.

Auf Grundlage dieses Beschlusses hat der Prozess-Lenkungsausschuss eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Der Auftrag lautete: Erarbeitung eines Anforderungsprofils zur Diskussion und regelmäßigen Auseinandersetzung mit Daten zur Erfassung des demografischen Wandels in der EKvW.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels stellen eine zentrale gesellschaftliche Herausforderung dar. Sie betreffen vor allem zwei Aspekte: Die Folgen für die finanzielle Situation und die Folgen für die kirchliche Angebotsstruktur. Die Arbeitsgruppe hat sich im Rahmen eines Pilotprojektes im Kirchenkreis Bielefeld vor allem dem Aspekt der kirchlichen Angebotsstruktur gewidmet.

Das Ergebnis der Arbeitsgruppe liegt in Form eines Abschlussberichtes vor. Grundsätzlich wird darauf hingewiesen, dass der demografische Wandel voraussichtlich erst 2020/2025 in voller Härte und in ganzer Konsequenz spürbar wird. Es besteht die Gefahr, die vollen finanziellen Konsequenzen des Wandels zu spät zu erkennen und nicht rechtzeitig darauf zu reagieren.

Deswegen werden Instrumente vorgeschlagen, die ein frühzeitigeres Erkennen sichern: regelmäßige Datenerhebungen, Aufbau und Angleichung von EDV-Strukturen, Anpassungen in der kirchlichen Statistik, Erstellung von Prognosen, Planungsgespräche zum regelmäßigen Vergleich der Daten und bereits entwickelte Instrumente. Ein Leitfaden zur Durchführung eines solchen Planungsgesprächs wurde hier ebenso erarbeitet wie einfache Prognosemodelle.

Der Abschlussbericht „Demografischer Wandel“ ist in die Materialsammlung des Reformprozesses aufgenommen worden und steht auch im Internet, wie alle anderen Vorlagen, unter www.reformprozess.de zur Verfügung.

1.1.3 Konzeptionen für Kirchengemeinden und Kirchenkreise

Im Zusammenhang mit dem Auftrag der Landessynode zur Erarbeitung eines Kirchenbildes stand von Anfang an die Aufgabe, dieses Kirchenbild in Konzepte für Gemeinden und Kirchenkreise zu übersetzen. Dabei ging es darum, die vielfältigen eigenen Profile wahrzunehmen, zu würdigen und festzuhalten. Gerade auch im Blick auf die ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden und deren Aufgabenbeschreibungen wurde die konzeptionelle Arbeit in Kirchengemeinden und in Kirchenkreisen als ausgesprochen wichtig angesehen. Auch hier gilt m. E., dass das, was wir vor einigen Jahren theoretisch beschrieben haben, nun konkret wird. Theologische Überlegungen und konzeptionelle Fragen müssen Grundlage von Entscheidungen sein, wenn Standorte aufgegeben werden müssen, wenn Gemeinden fusionieren, wenn Einrichtungen nicht mehr weitergeführt werden können oder Kooperationen zwischen Kirchenkreisen gestaltet werden müssen.

Erarbeitet wurden ein Beschlussvorschlag für diese Landessynode, der Ihnen vorliegt, Kriterien zur Erstellung von Gemeindekonzeptionen und deren Umsetzung, Kriterien zur Erstellung von Konzeptionen für Kirchenkreise und deren Umsetzung, ein Leitfaden zur Erstellung von Gemeindekonzeptionen. Eine Materialsammlung zur Unterstützung für die Erarbeitung einer Konzeption wird zurzeit noch erarbeitet.

Der Synodale Schneider wird die Vorlage 2.2 gleich vorstellen und einbringen.

1.1.4 In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten

Schon vor einem Jahr hatte ich der Synode ausführlich von unserem Prozess und seinen Schwierigkeiten berichtet. Wir haben uns schwer getan miteinander, wir hatten verschiedene Haltungen und Meinungen, wir hatten Schwierigkeiten und Konflikte, Unschärfen und Brüche. Aber – liebe Schwestern und Brüder – damit ging es uns nicht anders als es uns zurzeit auch sonst in unserer Kirche geht, wenn es um die Frage der Personalplanung und Personalentwicklung für Hauptamtliche und Pfarrerinnen oder Pfarrer geht. Vor einem Jahr habe ich versucht, dieses „Dilemma“, in dem wir stecken, zu beschreiben. Und genau diese Auseinandersetzung haben wir auch in unserer Prozess-Struktur abgebildet und miteinander ausgehalten.

Es war gut, dass die Landessynode 2004 die ursprünglich getrennten Arbeitsaufträge der Projektgruppen II und III zusammengebracht hat. Unter Aufnahme der Leitgedanken der letzten Landessynode legen wir Ihnen heute ein Papier vor, das wir als einen wichtigen Zwischenschritt ansehen.

Wir laden die Landessynode zu einem intensiven Gespräch ein über die hier zu Grunde liegenden schwierigen Fragen und das vorgelegte Papier.

Trotz Geburtstag wird der Synodale Mucks-Bücker die Vorlage 2.1 gleich vorstellen und einbringen.

1.1.5 Verantwortung übernehmen! – Ergebnisse der Projektgruppe IV

Die Projektgruppe IV (Leitungshandeln auf allen Ebenen / Strukturklarheit) hat dem Prozess-Lenkungsausschuss und der Kirchenleitung eine umfangreiche Ausarbeitung mit ihren Ergebnissen vorgelegt. Darin werden auf 34 Seiten Verbesserungen des Leitungshandelns beschrieben und Veränderungen vorgeschlagen.

Im Rückgriff auf die Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“ und in Übereinstimmung mit unserer Kirchenordnung wird zwischen Leitung von Institutionen (Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Verbänden usw.) und Führung von Mitarbeitenden grundsätzlich unterschieden.

Die Leitung einer Gemeinde oder eines Kirchenkreises ist gebunden an Gremien unter Leitung des oder der Vorsitzenden. Die vorrangige Aufgabe der Leitungsgremien ist die Festlegung von Zielen, Strategien und zugehörigen Maßnahmen. Die Leitungsgremien treffen die erforderlichen Entscheidungen und überprüfen die

Umsetzung. Damit wird nach unserer Ordnung die geistliche Leitung unserer Kirche auf allen Ebenen wahrgenommen. Die Ergebnisse der PG IV machen Vorschläge zur Delegation von Verantwortung durch Gremien und Personen. Mustersatzungen und positive Beispiele sollen zusammengestellt und veröffentlicht werden.

Die Personal- und Mitarbeitendenführung erfolgt durch Einzelpersonen als Vorgesetzte. Die Regelmäßigen Mitarbeitendengespräche sind ein wichtiges Instrument, das sich in unserer Kirche sehr schnell bewährt hat.

Aus der Perspektive der Personalverantwortung wird darauf hingewiesen, dass langjährige Vorsitzzeiten zu mehr Kontinuität und Entwicklung führen. Für die Kirchenkreise wird hier empfohlen, die Aufgaben der Assessorin und des Assessors durch eine Musterdienstordnung genauer zu fassen und diese Personen stärker zu entlasten. Auf allen Ebenen soll die Wahrnehmung der vorhandenen Instrumente zur Delegation und zur Leitung von Gremien durch Aus- und Fortbildung verbessert werden. Hierbei soll auch die Vor- und Nachbereitung von Gremien ein großes Gewicht haben.

Weiterhin hatte die PG IV u. a. folgende Aufträge von der Landessynode 2001:

- Etablierung von Planungsgesprächen zwischen Landeskirche, Kirchenkreisen und Gestaltungsräumen, Kirchenkreis und Kirchengemeinden
- Begleitung der Planungsgespräche durch eine zu entwickelnde vereinfachte Form der Visitation.

Hierzu wird nun vorgeschlagen, die Visitationsordnung zu überarbeiten. Ziel soll es sein, dass in jeder Gemeinde alle 8 Jahre eine Visitation stattfindet. Ein Prüfauftrag wurde bereits auf den Weg gebracht.

Weiterhin wird vorgeschlagen, die von der Landessynode gewünschten Planungsgespräche zu etablieren, um regelmäßig die konzeptionellen bzw. strategischen Planungen im Gespräch zu klären und festzuhalten. Da die rechtliche Verankerung von Planungsgesprächen eine grundsätzliche Veränderung unserer Praxis ist, würde dies eine Änderung der Kirchenordnung erfordern und ist deshalb Verhandlungsgegenstand dieser Landessynode.

Der Auftrag zur Überprüfung der Größe der Kreissynoden hat die PG IV lange und intensiv beschäftigt. Hier wurden viele Modelle diskutiert und schließlich das sog. Delegationsmodell favorisiert. Dabei geht es darum, dass nicht mehr alle Inhaberrinnen und Inhaber von Pfarrstellen automatisch Mitglieder der Kreissynode sind und gleichzeitig auf einen Überhang der nichttheologischen Mitglieder der Kreissynode zu achten ist. Dieses Modell muss nun in der Regelorganisation bzw. den verschiedenen Regelorganisationen und Gremien weiter diskutiert werden.

Intensiv hat sich die PG IV auch mit der Prüfung von Verwaltungsfragen beschäftigt, auftragsgemäß. Auch hier gibt es eine Fülle von Vorschlägen, die weitergegeben worden sind. Unter anderem wurde erneut vorgeschlagen, endlich eine einheitliche EDV in der EKvW zu erreichen. Weiterhin wurde die Anwendung der kaufmännischen Buchführung grundsätzlich begrüßt. Die Ausgestaltung ist jedoch in Abhängigkeit der Ergebnisse einer EKD-Arbeitsgruppe zu sehen. Diese Ergebnisse sollen zunächst abgewartet werden.

Alle Vorschläge der Projektgruppe IV, die uns heute hier nicht vorliegen, wurden von der Kirchenleitung beraten und beschlossen und dem Landeskirchenamt zur weiteren Bearbeitung übergeben.

Die beiden Punkte, die uns in dieser Synode beschäftigen werden, „Einführung von Planungsgesprächen“ und „Einheitliche EDV in der EKvW“, wird der Synodale Majoress gleich vorstellen und einbringen.

1.1.6 Gestaltungsräume und Kirchenkreise – Auswertung der Befragungen

Nach ausführlichen Beratungen in den Gremien und mit den Superintendentinnen und Superintendenden nahm der Prozess-Lenkungsausschuss von seiner ursprünglichen Idee Abstand, die Entwicklungen in den Kirchenkreisen und Gestaltungsräumen in diesem Jahr ausführlich auszuwerten. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Herausforderungen und zeitlichen Belastungen zurzeit erheblich seien. So haben wir in diesem Jahr wiederum eine qualifizierte schriftliche Stuserhebung durchgeführt und der Kirchenleitung vorgeschlagen, mittelfristig – ca. 3 Jahre – eine ausführliche Erhebung und Auswertung der Ergebnisse vorzunehmen.

Dennoch ergibt sich aus den Befragungen ein sehr interessantes Bild. Ich wiederhole aus meinem Bericht 2004: „Man kann sagen: Das Instrument ‚Gestaltungsraum‘ wird immer stärker genutzt.“ Allerdings wird auch deutlich, dass die Kooperationsmöglichkeiten und anfänglichen „schnellen“ Effekte nun einer eher mühsamen Suche nach dauerhaften Lösungen gewichen sind. Auf die Frage „Wie bewerten Sie grundsätzlich die Entwicklung der Gestaltungsräume?“ antworten nur zwei Kirchenkreise mit „nicht gelungen“. Insgesamt werden die Gestaltungsräume genutzt, um die Gemeinsamen Dienste unter den aktuellen Herausforderungen zu gestalten. Selbstverständlich kommt es hierbei auch zu Sackgassen und Uneinigkeiten, z. B. durch sehr verschiedene Kreissatzungen von Kirchenkreisen.

Interessant ist ein Blick auf die Auswertung der Rückmeldungen aus den Kirchenkreisen. Die Zahl der Kirchengemeinden ist seit 2000 von 658 auf 620 zurückgegangen. Ein durchschnittlicher Kirchenkreis in der EKvW besteht derzeit aus 20

Kirchengemeinden, wobei der größte Teil davon 2-Pfarrstellen-Gemeinden sind. Seit 1999/2000 sinkt die Zahl der Gemeinden; allerdings sinkt die Gemeindegliederzahl noch schneller.

Befragt nach der optimalen Größe von Kirchengemeinden, bewegt sich die Antwort im Durchschnitt zwischen 7.500 und 8.000 Gemeindegliedern (also etwa drei Pfarrstellen). Damit ist die Kirchengemeinde, die als optimal angesehen würde, etwa doppelt so groß wie die reale westfälische Durchschnittsgemeinde (4.370 Gemeindeglieder).

Im Vergleich der Befragungen 1999 und 2005 kann man die Einführung der Regelmäßigen Mitarbeitendengespräche in unserer Kirche als wahre „Erfolgsgeschichte“ bezeichnen. Hier werden in zwei Drittel der Kirchenkreise Maßnahmen zur Personalentwicklung und zu regelmäßiger Kommunikation mit den Mitarbeitenden eingeführt und umgesetzt.

Ich sage dieses bewusst auch einmal als ein Beispiel gegen die vielen Stimmen, die mir immer sagen, der Reformprozess sei „nicht angekommen“. Ich erlebe das an vielen Stellen völlig anders und nehme vielfältige Veränderungen gegenüber 1999 wahr.

Erwähnen möchte ich an dieser Stelle auch die beiden Kirchenkreise, die sich in besonderer Weise auf die Regelmäßigen Mitarbeitendengespräche eingelassen haben: Tecklenburg und VKK Dortmund/Lünen. Auch hier gibt es positive Rückmeldungen, obwohl dieses Instrument in einer äußerst schwierigen Situation eingeführt wurde. Im Kirchenkreis Tecklenburg wird von einer durchweg positiven Reaktion auf die Einführung der Gespräche berichtet. Die Vereinigten Kirchenkreise Dortmund und Lünen haben Regelmäßige Mitarbeitendengespräche sehr konsequent eingeführt. Im Rahmen einer Evaluation ergeben sich jetzt folgende Schwerpunkte: Wie ist das mit der Durchführung; Bezug auf die Effekte und Einbettungen in Veränderungsprozesse.

1.1.7 Abschluss der Projektphase

Was wir in der Reformvorlage 2000 „Kirche mit Zukunft“ theoretisch und abstrakt beschrieben haben, ist jetzt in der Wirklichkeit unseres kirchlichen Handelns angekommen. Die Mitgliederentwicklung ist so eingetreten wie angenommen, die regionalen Differenzierungen (Zuwachs im Münsterland, radikaler Rückgang in den Städten) haben sich bestätigt. Die zurückgehenden Finanzen haben wir – wenn ich z. B. auf die Einnahmeerwartungen für 2006 schaue – eher noch zu freundlich eingeschätzt. Das gesellschaftliche Klima ist immer noch nicht „kirchenfreundlicher“ geworden als vor 5 bis 6 Jahren angenommen.

Auch wenn manche Kritik geäußert wurde, ist heute noch der Kirchenleitung von 1996/1997 zu danken, dass sie diesen Reformprozess angestoßen, auf den Weg gebracht und gut ausgestattet hat. Wir haben diesen Anstoß gebraucht. Anders als in den meisten anderen Landeskirchen standen die Fragen und Herausforderungen ständig auf den Tagesordnungen. Sie haben die vergangenen Jahre geprägt und uns in mancher Hinsicht auf die Zeiten des Rückbaus und der unausweichlichen Veränderung der Strukturen vorbereitet.

Wir haben einen breiten Kommunikationsprozess versucht, der nicht immer gelungen ist. Aber auch da, wo die Ergebnisse nicht immer den Durchbruch in eine neue Dimension des Kircheseins beschreiben, haben wir eine andere Kultur in unserem Miteinander entwickeln können.

Wann haben Presbyterinnen, ehrenamtlich Mitarbeitende, Pfarrer, Kirchenmusikerin, Landeskirchenrat und Superintendentin, wann haben Menschen aus unterschiedlichen Bereichen und Berufen sonst um gemeinsame Ergebnisse gerungen? Ich glaube, wir haben mit dem Reformprozess einen Beitrag zur differenzierten Integration in unserer Landeskirche geleistet, Beziehungen und Bekanntschaften wurden gestiftet und das „Wir-Gefühl“ in unserer Kirche wurde verstärkt. Darin haben wir auch die Konflikte abgebildet, ich hab das genannt, die wir nun einmal haben, die wir dann haben, wenn man Programmatik und Pragmatik miteinander verknüpfen muss.

Und deshalb bleibt mein Fazit: Es ist viel gelungen, weil wir – trotz aller pragmatischen Notwendigkeiten – die theologischen Fragen gestellt haben: Was ist jetzt unser Auftrag? Und wie wollen wir jetzt und unter veränderten Bedingungen unseren Auftrag in dieser Welt gestalten?

Dazu haben wir ein Kirchenbild in zwei Teilen erarbeitet, das unsere theologische Ausrichtung ebenso beschreibt wie unsere Herkunft, unsere Wurzeln und unser Selbstverständnis. Dieses Kirchenbild liegt jetzt auf dem Tisch. Und auch denen, die mir immer wieder sagen, es sei nicht angekommen, möchte ich sagen: Dann lasst es ankommen! Legt es auf den Tisch des Presbyteriums, des Ausschusses, des Kooperationsgremiums, der KSV-Sitzung, der Dienstbesprechung und der Sparrunde und nehmt es als Wegweiser und Maßstab in all unseren schwierigen Diskussionen. Jetzt muss es sich bewähren. Ich bin froh, dass wir dieses Kirchenbild haben, und ich danke allen, die das so möglich gemacht haben.

Ich glaube auch, dass einige Fragen offen geblieben sind und auf den Tagesordnungen bleiben müssen. Einiges ist eben auch nicht gelungen. Ich möchte fünf Punkte nennen:

Wir haben das Verhältnis von Ordinierten und den Mitarbeitenden im Ehrenamt und Hauptamt, wir haben also die „Dienstgemeinschaft“ in unserer Kirche nicht wirklich klar. Es werden de facto Entscheidungen über die Finanzen getroffen und gleichzeitig theologische Beschreibungen versucht. Vielleicht kann diese Synode hier Perspektiven öffnen zum weiteren Nachdenken.

Wir meinten, Reformschritte und Umsetzung aufeinander abstimmen und schrittweise realisieren zu können. Wir haben lernen müssen und gelernt, dass die Autonomie der kirchlichen Körperschaften zu Ungleichzeitigkeiten führen kann und führen muss. Manches in unserer Kirche braucht eben einen langen Atem und auch Zeit und Geduld. Außerdem sind wir auch unsicher geblieben, ob die Regelorganisationen auf allen Ebenen, die Verantwortlichen auf allen Ebenen wirklich zu Trägern von Veränderungen und Reformen geworden sind. Hier ist noch eine Aufgabe.

Zentrale Themen wurden nicht bearbeitet. Inhaltlich fehlten uns die Dimensionen Diakonie, Ökumene, Bildung, vielleicht auch noch andere. Es ist gut, dass diese Diskussionen in unserer Kirche geführt werden und immer wieder neu auf die Tagesordnungen gebracht werden.

Wir haben eine Reform innerhalb der bestehenden Ordnung gemacht. Einigen ist die Frage aber dennoch geblieben, ob unsere presbyterial-synodale Ordnung in der jetzigen Form den großen Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft gewachsen sein wird.

Gestatten Sie mir an dieser Stelle die Bemerkung, dass wir dringend unsere Kräfte zur Beratung und Unterstützung der Gemeinden und Kirchenkreise bündeln müssen, die sich aktuell in Anpassungsprozessen, Rückbau und Fusionen befinden. Insbesondere die Gemeindeberatung muss besser ausgestattet und die Gemeindeberaterinnen und -berater entsprechend freigestellt werden.

Ein Letztes möchte ich kritisch anmerken: Wir haben die Kirche zu wenig „in der Welt“ wahrgenommen. Wir haben zu wenig nichtkirchliche Partnerinnen und Partner einbezogen und sind zu viel „unter uns“ geblieben.

Liebe Schwestern und Brüder,
indem wir das Evangelium verkündigen, reformieren wir die Kirche und laden zu einem Leben aus Glauben ein. Das ist unser Auftrag.

Zwei Abwege haben wir dabei zu vermeiden: Der eine Abweg besteht darin, dass die Kirche sich immer selbst genug ist; der andere Abweg besteht darin, dass die Kirche es allen recht machen will.

Wir haben darum gerungen, den Weg des Reformprozesses ohne diese Abwege zu gehen. Nur in der Freiheit des Geistes Gottes können wir gestalten und weitergehen.

Wir haben versucht, uns Rechenschaft zu geben über unseren Beitrag und unseren Weg. Dabei denke ich an die vier Zieldimensionen, ich denke an den Weg, den wir miteinander gegangen sind und den ich noch einmal kurz beleuchtet habe, und ich denke an Mittel, die uns zur Verfügung standen und stehen: wunderbar begabte Menschen, eine Fülle von Möglichkeiten und eine Gemeinschaft, die trägt.

Um die Arbeit mit dieser Landessynode gemäß dem Auftrag aus dem Jahr 2001 zu beenden und neu zu ordnen, möchte ich die Synode bitten, einen Beschluss zu fassen, der die Ergebnisse dieses Prozesses verbindlich feststellt und als Empfehlung für alle anderen Bereiche und Gliederungen unserer Kirche aufnimmt. Dies könnte in folgender Form geschehen:

Die Landessynode der EKvW fordert alle Verantwortlichen in allen Bereichen und auf allen Ebenen auf

1. die Ergebnisse des Reformprozesses ausdrücklich und verbindlich in ihre Beratungen und Entscheidungen aufzunehmen, hierzu zählen folgende Ergebnisse:
 - „Unser Leben – Unser Glaube – Unser Handeln“; Kirchenbild, 1. Teil
 - „Unsere Geschichte – Unser Selbstverständnis“; Kirchenbild, 2. Teil
 - Grundsätze für Leitung, Führung und Zusammenarbeit
 - Leitfaden für das Regelmäßige Mitarbeitendengespräch in der EKvW
 - Arbeitshilfe „Mitgliederorientierung als Leitbegriff kirchlichen Handelns“
 - *„In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“*
 - Vorschläge zur Verbesserung des Leitungshandelns und zur Strukturklarheit
 - Förderpreis „Kreatives Ehrenamt in der Kirche“ zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements
 - Studie der Sozialforschungsstelle Dortmund: Personalentwicklung in den Kirchenkreisen der Evangelischen Kirche von Westfalen; Auswertung einer Befragung der Superintendentinnen/Superintendenten, Dortmund, Februar 2004
 - Kommunikationsprojekt „Kirche fragt nach“
 - das Finanzausgleichsgesetz in seiner aktuellen Fassung
 - die Nacht der offenen Kirchen
 - die Initiative Offene Kirchen
 - die Wiedereintrittsstellen
 - der Ergebnisbericht „Demografischer Wandel“
 - das Projekt „Der Grüne Hahn“
 - Haushaltssicherungskonzept
 - *Konzeptionen für Kirchengemeinden und Kirchenkreis mit Leitfaden und Materialsammlung*

Ich habe das alles schon mal eingepackt. In diesem Koffer, da ist alles drin. Falls die Synode diesen Beschluss fasst, hätte ich das Material schon mal da.

2. Die Angebote des Reformbeirats bzw. der Regelorganisationen zur Unterstützung in allen Veränderungsprozessen anzunehmen;
3. die Durchführung der Reformen im eigenen Verantwortungsbereich zu betreiben, zu beobachten und zu dokumentieren;
4. die Erfahrungen mit dem Reformprozess im Jahre 2010 miteinander zu kommunizieren.

1.1.8 Dank

Ganz herzlich danke ich allen Mitgliedern der Projektgruppen und des Prozess-Lenkungsausschusses für ihre Arbeit.

Ich danke den Vorsitzenden Hans-Werner Schneider, Detlef Mucks-Büker, Dieter Wentzek und Klaus Majoress. Klaus Majoress gebührt ein Zusatzdank, weil er „unterwegs“ den Vorsitz übernahm, als sein Vorgänger Rolf Krebs ausscheiden musste. Ich danke ihm natürlich auch herzlich.

Ganz besonders danke ich den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der Projektgruppen Frau Sabine Drecoll und Herrn Hans-Joachim Güttler (PG I), Frau Sigrid Reihs (PG II), Frau Katja Jochum und Herrn Fritz-Uwe Schulte (PG III), Herrn Jürgen Espenhorst (PG IV) für die Zeit, die sie eingebracht haben, und die vielen offenen Gespräche. Ich danke dem Büro mit Frau Stefanie Fritzensmeier und Frau Nina Vallana, ohne die nichts gegangen wäre. Und ich danke dem Geschäftsführer des Prozess-Lenkungsausschusses, Herrn Friedhelm Wixforth, und der Begleitung durch das Präsesbüro, Frau Dr. Johanna Will-Armstrong und Herrn Albrecht Philipps, später durch Herrn Christhard Ebert und immer durch Herrn Matthias Dargel. Ihnen allen gilt mein Dank für die gute und zuverlässige Zusammenarbeit.

1.2 In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten

1.2.1 Beschluss

I. In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten

Die Landessynode nimmt das Positionspapier „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“ zustimmend zur Kenntnis und bittet die Kirchenleitung, die Kirchenkreise und Kirchengemeinden, die darin enthaltenen Reformimpulse aufzunehmen und umzusetzen.

II. Konkretisierungen

1. Personalplanung und Personalberatung

1.1 Die Kirchenleitung wird gebeten, ein konkretes Instrumentarium zu entwickeln für die Personalplanung und -entwicklung auf der Mittelebene (vgl. S. 135).

1.2 Die Kirchenleitung wird gebeten zu prüfen, wie ein standardisierter Personalbericht (Stichtagserhebung) aller kirchlichen Körperschaften erfolgen kann (vgl. S. 136).

1.3 Die Kirchenleitung wird gebeten, unter professioneller Anleitung eine Agentur für Personalberatung einzurichten. Die Agentur soll ein internes Instrument für Personalmanagement sein (vgl. S. 136, 155 f.).

2. Pfarrdienst

2.1 Begleitung der Theologiestudierenden (S. 154 f.)

Die Synode beauftragt die Kirchenleitung, die Begleitung der Theologiestudierenden weiter zu intensivieren.

Dazu soll das Dezernat in Zusammenarbeit mit dem Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem Amt für missionarische Dienste in Anbindung an das Gemeindepraktikum während des Grundstudiums ein studienbegleitendes Mentorat entwickeln.

Die vorgesehene Begleitung hat zum Ziel, die geistliche, persönliche und die professionelle Entwicklung zu unterstützen. Sie dient nicht der Personalauswahl. Ergebnisse des Begleitungsprozesses haben keinen Eingang in die Ausbildungsunterlagen.

2.2 Pfarrhaus (S. 157 f.)

Angesichts der höchst unterschiedlichen örtlich bedingten Interessenlage der Gemeinden hält die Landessynode ein striktes Festhalten am so genannten Pfarrhausprinzip nicht für angemessen. Sie geht davon aus, dass einem Antrag auf Genehmigung der Einziehung des Pfarrhauses stattgegeben wird, wenn dieses vom Presbyterium beantragt und vom KSV befürwortet wird und sichergestellt ist, dass für seelsorgerliche Gespräche angemessene kirchliche Räumlichkeiten weiter zur Verfügung stehen. Die Residenzpflicht bleibt unberührt.

2.3 Eingeschränkter Dienst von Pfarrerinnen und Pfarrern (S. 158)

Die Landessynode beauftragt die Kirchenleitung, Modelle zu entwickeln und zu fördern, die die Gestaltung des Dienstumfangs von Pfarrerinnen und Pfarrern über die bisher geübte Praxis hinaus (Einschränkung auf 75 % oder 50 %) öffnen. Ein Dienstumfang von mindestens 50 % muss gewährleistet bleiben. Voraussetzung ist die Regelung einer angemessenen Abgrenzung zwischen Verfügbarkeit der Pfarrerin und des Pfarrers einerseits und der zur Verfügung stehenden freien Zeit andererseits, z. B. durch regelmäßig vollen Dienst bei gleichzeitiger Freizeitabgeltung durch festgelegte freie Tage oder Wochen in bestimmten Abständen, jeweils entsprechend der Beschränkung.

2.4 Kultur des Wechsels (S. 158 f.)

Die Kirchenleitung wird beauftragt, der Landessynode einen Gesetzentwurf bezüglich „Rat zum Stellenwechsel“ vorzulegen unter Einbeziehung der gleichzeitig notwendigen Änderungen der überkommenen Regelungen zum Pfarrstellenbesetzungsrecht.

2.5 Zeitliche Befristung von Pfarrstellenbesetzung (S. 158 f.)

Die Landessynode beauftragt die Kirchenleitung zu ermöglichen, dass im Rahmen der Personalplanung bei absehbaren Strukturveränderungen im Kirchenkreis die Übertragung von Pfarrstellen zeitlich befristet werden kann (z. B. für die Dauer von acht Jahren).

Die Landessynode befürwortet die gezielte Nutzung des landeskirchlichen Vorschlagsrechtes bei der Besetzung von Pfarrstellen.

2.6 Freistellung für einen anderen kirchlichen Dienst nach § 77 PfdG (S. 159)

Die Landessynode geht davon aus, dass § 77 PfdG die Freistellung nicht nur für einen Dienst außerhalb der verfassten Kirche erlaubt. Die Kirchenleitung wird deshalb beauftragt, künftig die Freistellung für einen anderen kirchlichen Dienst anstelle einer Abberufung zu prüfen.

2.7 Freistellung der Pfarrer im Entsendungsdienst (S. 160)

Die Landessynode beauftragt die Kirchenleitung, das Pfarrdienstgesetz durch gesetzesvertretende Verordnung dahingehend zu ändern, dass Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst, sofern ihnen die Anstellungsfähigkeit zuerkannt ist, in gleicher Weise freigestellt werden können wie Pfarrerinnen und Pfarrer auf Lebenszeit.

2.8 Vorgezogener Ruhestand (S. 160)

Die Kirchenleitung wird beauftragt, durch gesetzesvertretende Verordnung die Möglichkeit des Vorruhestandes auch Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten zu ermöglichen. Darüber hinaus wird die Kirchenleitung zwecks Ermöglichung weiterer Einsparungen beauftragt zu prüfen, wie die Inanspruchnahme des Vorruhestandes attraktiver gestaltet werden kann durch Verringerung der Abschläge in der Versorgung; dabei muss der Einsparereffekt sichergestellt bleiben, z. B. durch gleichzeitige Beschränkung der Neubesetzung der Stelle auf solche Bewerberinnen und Bewerber, die bereits vollen Dienst als Pfarrerinnen bzw. Pfarrer auf Lebenszeit ausüben.

2.9 Geschlechtergerechtigkeit

Bei allen Maßnahmen soll das Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit im Pfarrdienst berücksichtigt werden.

2.10

Die Landessynode beauftragt die Kirchenleitung, die unter C. III. 7. der Vorlage 2.1.1 aufgeführten Gesichtspunkte bei der Erteilung der Dienstaufträge für Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst anzuwenden, und empfiehlt angesichts der ungleichen Verteilung, dass die Kirchenleitung an der Weiterentwicklung eines gerechteren Personalentsendungssystems arbeitet.

3. Pfarrbild

Die Landessynode bittet die Kirchenleitung, eine Arbeitsgruppe „Pfarrberuf mit Zukunft“ zur Weiterentwicklung des Pfarrbildes auf dem Hintergrund des Positionspapiers „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“ und den Ergebnissen des Reformprozesses „Kirche mit Zukunft“ einzusetzen.

An der Arbeitsgruppe sind das Personaldezernat, der Theologische Ausschuss, Superintendenten, das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung, die westfälische Pfarrvertretung, der westfälische Theologinnenkonvent, nicht-theologische kirchliche Mitarbeitende und Ehrenamtliche zu beteiligen.

Folgende Fragenkomplexe sollen berücksichtigt werden:

- **Wie verändern die Zielvorgaben des Kirchenbildes der EKvW das Pfarrbild und Amtsverständnis?**

Was folgt aus Mitgliederorientierung für pastorale Dienstleistungen und deren Qualitätsstandards?

Wie können Gemeindekonzeption und Konzepte für andere kirchliche Handlungsfelder mit der Dienstanweisung verbunden werden (Dienstvereinbarungen etc.)? Wie lässt sich eine „Dienstgemeinschaft“ aller Mitarbeitenden unter den Stichworten: Kooperation, Delegation, Gabenorientierung, Gender, Umgangs- und Konfliktkultur beschreiben?

- **Wie könnte unter Berücksichtigung der finanziellen Herausforderungen (Rahmenbedingungen) die derzeitige Abgrenzung zwischen Pfarrstelleninhaberinnen und -inhabern und Pfarrerinnen und Pfarrern im Entsendungsdienst überwunden werden durch ein für alle durchlässiges System von Pfarrstellen auf Gemeinde-, Kirchenkreis- und landeskirchlicher Ebene?**

Wie könnten in einem solchen System **Prioritäten** festgestellt und Interessen ausgeglichen werden?

Wie könnte ein solches System durch ein überarbeitetes Besoldungsrecht gestützt werden?

- **Was ist auf dem Hintergrund eines veränderten eigenen Berufsverständnisses bei Pfarrerinnen und Pfarrern (wachsende Selbststeuerung bei schwindender Identifikation mit der kirchlichen Institution) **nötig und förderlich, um die Identifikation mit dem kirchlichen öffentlichen Amt zu erhöhen?** Diese Reflexion sollte mit Blick auf das biblisch-theologische Fundament des Pfarramts geführt werden.**
- In der Arbeitsgruppe sollen Modelle eines geregelten Teilzeitdienstes konkret erarbeitet werden.

Ziel der Arbeitsgruppe ist die Anregung von Maßnahmen zur Personalentwicklung, die die Übereinstimmung von Pfarrbild und kirchlichen Organisationsstrukturen mit ihren vielfältigen Berufs- und Handlungsfeldern fördern.

Parallel zur Diskussion der Strukturveränderungen und Finanzprobleme sollte eine Beschäftigung mit dem Pfarrbild auf allen Ebenen der EKvW angeregt werden.

Die Kirchenleitung wird gebeten, der Landessynode 2007 die Ergebnisse vorzustellen.

1.2.2 Positionspapier

In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten

A. EINLEITUNG

B. HAUPTTEIL

I. In der Kirche ...

1. Auftrag
2. Beauftragte
3. Aufgaben
 - 3.1 Wer handelt in diesen Aufgabenbereichen?
 - 3.2 Wo werden diese Aufgaben erfüllt?
 - 3.3 Wann werden diese Aufgaben erfüllt?

II. ... unter den gegenwärtigen Bedingungen ...

1. Zur Situation
2. Störungen und Herausforderungen
 - 2.1 aus der Perspektive von hauptamtlichen Mitarbeitenden
 - 2.2 aus der Perspektive von Theologinnen und Theologen
 - 2.3 aus der Perspektive von Ehrenamtlichen
 - 2.4 Auswirkungen auf das Klima in der Kirche insgesamt

III. ... miteinander arbeiten

1. Wie schaffen wir es, vertrauensvoll miteinander zu arbeiten?
 - 1.1 Kooperation
 - 1.2 Kommunikation und Interaktion
 - 1.3 Beteiligung
 - 1.4 Rahmenbedingungen
2. Wie schaffen wir es, weiterhin die Vielfalt der Aufgabenfelder und der Berufsbilder zu gewährleisten?
 - 2.1 Personalplanung
 - 2.2 Personalentwicklung und Personalberatung
 - 2.3 Fort- und Weiterbildung
 - 2.4 Weiterentwicklung kirchlicher Vergütungssysteme, des Dienst- und Arbeitsrechts, Finanzen
3. Wie schaffen wir es, angesichts der notwendigen Pluralität von Aufgaben und Personen Prioritäten zu setzen? Ziele und Kriterien

C. KONKRETIONEN

- I. Kriterien zur Förderung einer beteiligungsorientierten und beteiligungsorientierten Kirche durch ehrenamtliches Engagement
- II. Leitlinien zur Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW
- III. Förderliche Rahmenbedingungen für einen differenzierten Pfarrdienst

A. EINLEITUNG

Der Schatz der Kirche ist die gute Nachricht des Evangeliums von Jesus Christus. In der Nachfolge Jesu gibt es ein hohes Engagement von vielen ehren-, neben- und hauptamtlich Mitarbeitenden. Seine Verheißung ist die Freiheit (Johannes 8,32). Seit 1992 bis heute hat die Evangelische Kirche von Westfalen etwa ein Drittel ihrer Finanzkraft verloren. Die demografische Entwicklung wird in den kommenden Jahren dazu führen, dass unsere Kirche kleiner wird. Auf allen Ebenen führt diese Entwicklung zu schmerzhaften Konsequenzen. Stellenabbau und die Aufgabe von Gebäuden und Arbeitsfeldern sind Herausforderungen insbesondere für das Leitungshandeln.

Einfache Lösungen sind nicht zu erwarten. Dieser Text will Mut machen, das Gespräch über das Miteinanderarbeiten in der Kirche zielorientiert zu führen.

Die folgenden Überlegungen orientieren sich an den beiden Texten zum Kirchenbild der EKvW sowie an dem 2004 verabschiedeten Text zur Mitgliederorientierung. Sie wollen das grundlegende Spannungsverhältnis deutlich machen, das in Kirchen mit reformatorischer Tradition vom Ansatz her gegeben ist. Davon zu unterscheiden ist die spannungsreiche Situation, die gegenwärtig z.B. zwischen Gemeinden und gemeinsamen Diensten, zwischen den Mitarbeitendengruppen oder auch innerhalb eines Berufsfeldes selbst auftritt und eine neue Herausforderung für das gemeinsame Arbeiten in der Kirche darstellt.

So dient der Abschnitt „I. In der Kirche ...“ einer theologischen Grundlegung, die uns den geschenkten Reichtum der Gabenvielfalt als Ausdruck einer lebendigen Gemeinde Jesu Christi in Erinnerung ruft.

Die im Kirchenbild der EKvW beschriebenen gleichwertigen Kernaufgaben erfordern Kernkompetenzen, die in einer von gegenseitiger Wertschätzung getragenen Gemeinschaft ermöglicht werden. Diese umfasst Ehrenamtliche und Hauptamtliche gleichermaßen.

Im Abschnitt „II. ... unter den gegenwärtigen Bedingungen ...“ werden bewusst aus der subjektiven Perspektive der jeweils Betroffenen die Auswirkungen der gegenwärtigen Situation geschildert. Hierbei wird die Notwendigkeit von Anpassungsprozessen unterstrichen. Daran wird deutlich, dass die Menschen, die in der Kirche arbeiten, unterschiedlich von der gegenwärtigen Situation betroffen sind. Diese Unterschiedlichkeit wird hier benannt und nicht harmonisiert. Das soll helfen, offen und ehrlich mit der schwierigen Situation umzugehen, die Suche nach Lösungen gemeinsam anzugehen und Entscheidungen – auch schmerzhaft – möglichst transparent und nachvollziehbar zu gestalten.

Im Abschnitt „III. ... miteinander arbeiten“ werden Möglichkeiten angeboten, den aktuellen Herausforderungen aktiv und angemessen zu begegnen. Instrumente moderner Organisationslehre werden aufgeführt – und es wird Mut gemacht, sich dieser zu bedienen. Die Besonderheiten unserer westfälischen Kirchenverfassung werden dabei berücksichtigt.

In den Teil „C. Konkretionen“ sind die Arbeitsergebnisse der Projektgruppen II und III eingeflossen, die einerseits eine Umsetzung des zuvor Gesagten für die verschiedenen Mitarbeitendengruppen darstellen und andererseits die Bearbeitung der Synodenaufträge aus dem Jahr 2001 widerspiegeln.

B. HAUPTTEIL

I. In der Kirche ...

1. Auftrag

In Teil II des Kirchenbildes der EKvW „*Unsere Geschichte – Unser Selbstverständnis*“ wird der Auftrag der Kirche am Nicänischen Glaubensbekenntnis orientiert und im Spannungsfeld von geglaubter und sichtbarer Kirche ausgelegt. Für jedes Handeln in der Kirche und so auch für die gemeinsame Arbeit sind die grundlegenden Spannungs-

verhältnisse bedeutsam. Weil sich die Kirche ihren Grund nicht selbst setzt, ist ihr Wesen ihrem sichtbaren Sein immer voraus. Dass die Kirche über sich hinaus weist und für ein „Mehr“ steht, das sie selbst nie vollständig einlösen kann, hat Folgen – für die Institution Kirche und für die Menschen, die sich ihr zugehörig fühlen, die in ihr und für sie arbeiten. An diesem „Mehr“ orientieren sich die Erwartungen an die Kirche, die sich auf ihren Grund beziehen. Daraus erwächst für viele Menschen die Motivation, sich in der Kirche zu engagieren und in ihr zu arbeiten. Ihrem Engagement wird hohes Vertrauen entgegengebracht – selbst dann, wenn etwas nicht gelingt und Fragment bleibt.

„Die Eigenschaften der geglaubten Kirche verweisen auf den zentralen Auftrag jeder sichtbaren Kirche, Menschen über alle Grenzen hinweg (Katholizität) durch die Verkündigung (Apostolizität) der einen Botschaft Gottes (Einheit) zum Vertrauen auf Gott und zu einem Leben nach seinem Willen (Heiligkeit) einzuladen und anzuleiten“ (Unsere Geschichte – Unser Selbstverständnis, S. 23).

Denn das Evangelium, die Botschaft der Kirche, gilt allen – den Nahen und Fernen, den gegenwärtigen und den kommenden Generationen. Glaube und Weltverantwortung gehören zusammen. In dieser Weise erinnert die Kirche „an Gottes Reich, Gottes Gebot und Gerechtigkeit“ (Barmen V).

2. Beauftragte

„Alle sind durch den Heiligen Geist mit jeweils besonderen Gaben beschenkt, um mit ihnen die ‚Wohltaten Gottes‘ in Wort und Tat in ihrem beruflichen wie privaten Alltag zu bezeugen. Dies ist die biblische Wurzel des ‚allgemeinen Priestertums‘ aller Glaubenden“ (Unsere Geschichte – Unser Selbstverständnis, S. 24). Dieser Auftrag gilt allen Christinnen und Christen:

Aus der Einheit des Auftrags und der gleichen Würde aller Getauften resultiert der gemeinsame Dienst, der – so Barmen IV – „keine Herrschaft der einen über die anderen“ bedeuten kann. In diesem gemeinsamen Dienst wird die Vielfalt der Gaben sichtbar. Dies macht den Dienst immer schon spannungsreich. In seiner Gestaltung begegnen sich verschiedene Menschen mit unterschiedlichen Begabungen, Voraussetzungen und Meinungen. Soll er als gemeinsamer Auftrag gelingen, ist es notwendig, angesichts der unterschiedlichen berechtigten Eigeninteressen allen die Möglichkeit zur Partizipation zu geben, die Fähigkeit zum Dialog weiterzuentwickeln, Entscheidungen und auch Kompromisse gemeinsam zu tragen. Das heißt: Diese Dienstgemeinschaft¹ wird immer wieder neu entwickelt. In ihr kommen die verschiedenen Ebenen – Wohnort, Parochie (Ortsgemeinde), Region, Lebens-, Berufs- und Freizeitwelten – ebenso in den Blick wie die Pluralität des Adressatenkreises nach Alter, Geschlecht, Schichten und sozialen Milieus, Kulturen und Religionen.

Barmen IV:

„Ihr wisset, dass die weltlichen Fürsten herrschen, und die Oberherren haben Gewalt. So soll es nicht sein unter euch; sondern so jemand will unter euch gewaltig sein, der sei euer Diener.“ (Matthäus 20, 25.26)

Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.

Wir verwerfen die falsche Lehre, als könne und dürfe sich die Kirche abseits von diesem Dienst besondere, mit Herrschaftsbefugnissen ausgestattete Führer geben oder geben lassen.

¹ Der Begriff „Dienstgemeinschaft“ ist ein zentraler theologischer Begriff, der Eingang ins kirchliche Arbeitsrecht gefunden hat. Mit diesem Wort bezeichnet die Kirche die Gestalt ihres christlichen Handelns in der Welt als Ausdruck ihres Propriums. Mit „Dienstgemeinschaft“ wird wesentlich der Gesichtspunkt angesprochen, dass das christliche Handeln in der Welt ein gemeinschaftliches diakonisch-missionarisches Tun der Dienst- oder Arbeitgeber und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist. Dies bedeutet Dienstgemeinschaft nach außen, aber auch nach innen. Die „Dienstgemeinschaft“ ist ein zentraler Ansatz des kirchlichen Arbeitsrechts. Sie ist die Gestalt der beruflichen Arbeit in der Ausführung des kirchlichen Auftrags. Eine paritätisch besetzte unabhängige Kommission entwickelt Arbeitsrechtsregelungen. Diese Regelungen sind für die Arbeit- oder Dienstgeberseite verbindlich. Kommt in der arbeitsrechtlichen Kommission keine Regelung zustande, so wird die Lösung des Konflikts nicht im Arbeitskampf gesucht, sondern mit Hilfe einer dem Dritten Weg angemessenen Zwangsschlichtung durch eine unabhängige Kommission (vgl. Harald Schliemann: Dritter Weg, Tarifvertrag, kirchengemäßer Tarifvertrag. Arbeitsrechtsetzung in Kirche und Diakonie, Ein Symposium zum Prüfauftrag, Dezember 2002 in Mülheim/Ruhr, S. 7–9).

3. Vielfalt der Aufgaben – Vielfalt der Ämter

In Teil I des Kirchenbildes der EKVW „*Unser Leben – Unser Glaube – Unser Handeln*“ sind zehn handlungsleitende Ziele beschrieben, die zugleich Aufgaben der Kirche beinhalten:

1. „*Wir machen uns auf den Weg zu den Menschen.*“ – ... und nehmen ihre Sinn- und Lebensfragen ernst;
2. „*Wir sind offen und einladend.*“ – ... und stellen als gastfreundliche Kirche die vielgestaltigen eigenen Räume zur Verfügung;
3. „*Wir feiern lebendige Gottesdienste.*“ – ... und beteiligen viele daran;
4. „*Wir begleiten die Menschen.*“ – ... in Seelsorge und Beratung;
5. „*Wir bieten Orientierung.*“ – ... und tragen im Bildungshandeln zur Stärkung der Verantwortung im Dialog bei;
6. „*Wir machen uns für Menschen stark.*“ – ... und nehmen Anwaltschaft für Menschen in schwierigen Lebenssituationen in Staat und Gesellschaft wahr durch Begleiten und Beraten, Pflegen und Heilen, Trösten und Stärken, Fördern und Unterstützen;
7. „*Wir machen Menschen Mut zum Glauben.*“ – ... und teilen das Evangelium mit ihnen und bieten Gemeinschaft in der Kirche Christi an;
8. „*Wir nehmen gesellschaftliche Verantwortung wahr.*“ – ... und stärken Menschen- und Bürgerrechte, Menschenwürde, Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung;
9. „*Wir laden zu aktiver Mitgestaltung und Beteiligung ein.*“ – ... und ermutigen zu haupt- und ehrenamtlichem Engagement in der Kirche;
10. „*Wir fördern die weltweite Ökumene mit anderen Kirchen.*“ – ... und stärken die Einheit der Kirchen, auch im Dialog mit anderen Kulturen und Religionen.

Alle diese Aufgaben können nur durch eine Vielfalt der Ämter und Gaben verwirklicht werden. Diese Vielfalt ist ein Reichtum in unserer Kirche. Sie wahrzunehmen verändert den Blickwinkel und die Haltung aller Mitarbeitenden untereinander. Die hier genannten Aufgaben sind Kernaufgaben. Die Personen, die sie erfüllen, erfahren darum die gleiche Wertschätzung und Anerkennung. Damit die gemeinsame Arbeit weiterhin im Mittelpunkt steht, sind Verhaltensweisen notwendig, die sowohl die je eigenen Profile fördern als auch deutlich machen, dass die eigene Arbeit Teil eines größeren gemeinsamen Auftrages ist.

„Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist. Und es sind verschiedene Ämter; aber es ist ein Herr. Und es sind verschiedene Kräfte; aber es ist ein Gott, der da wirkt alles in allen.“ (1. Kor. 12, 4–6)

Mit der Fülle der Aufgaben in Predigt-dienst und Seelsorge, Kirchenmusik, Küsterdienst, Bildungsarbeit, Kinder- und Jugendarbeit, Diakonie, Leitung der Kirche, Verwaltung kommen die vielen Menschen, die in der Kirche arbeiten, in den Blick.

Es geht darum, eine Struktur des Mit-einanders zu finden, in der die jewei-ligen Besonderheiten anerkannt und wertgeschätzt werden und eine an den gemeinsamen Grundaufgaben ausge-richtete Kooperation der Gruppen unter-einander möglich wird. Unter den Be-dingungen einer modernen Gesellschaft

können viele dieser Aufgaben nicht ohne eine durch Ausbildung erworbene Qualifikation und hauptberufliche Anstellung in der Kirche ausgeübt werden. Darum werden die Ausbildung zu etlichen dieser Berufe sowie die Qualifizierung in den verschiedenen Aufgabenfeldern von der Kirche selbst getragen.

Die Pfarrerinnen und Pfarrer tun öffentlich das, was grundsätzlich im Sinne des allgemeinen Priestertums allen Christinnen und Christen aufgetragen ist. Durch die Berufung in das Amt der Verkündigung und der Sakramentsverwaltung stehen sie in den Augen der Öffentlichkeit für die Botschaft der Kirche von Gottes Heil in Christus: Es geht in der Seelsorge, bei Kasualien, in Beichte und Absolution letztlich und eigentlich um Leben und Tod, Heil und Unheil vor Gott, um Gottes durch Menschenmund gesprochenes Wort, auf das alle angewiesen sind.

Mit allen Christinnen und Christen sind auch Pfarrerinnen und Pfarrer auf Grund der Taufe zum Zeugnis und Dienst in der Welt berufen. Das ihnen übertragene Amt verpflichtet sie zur Ausübung des Verkündigungsdienstes, aber auch dazu, die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu suchen und zu fördern, seien sie haupt-, neben- oder ehrenamtlich in der Kirche tätig. Dies gilt besonders für die mit den Presbyterinnen und Presbytern gemeinsam verantwortete Leitung der Gemeinde, wie z. B. Artikel 55 der Kirchenordnung der EKvW besagt. Dort heißt es: „Die Kirchengemeinde wird vom Presbyterium geleitet. Im Presbyterium üben die Pfarrerinnen und Pfarrer und die Presbyterinnen und Presbyter den Dienst der Leitung der Kirchengemeinde in gemeinsamer Verantwortung aus.“ (Vergleiche auch Artikel 20 der Kirchenordnung.)

*Confessio Augustana, Artikel V
„Vom Predigtamt“*

„Um diesen Glauben zu erlangen, hat Gott das Predigtamt eingesetzt, das Evangelium und die Sakramente gegeben, durch die er als durch Mittel den Heiligen Geist gibt, der den Glauben, wo und wann er will, in denen, die das Evangelium hören, wirkt, das da lehrt, dass wir durch Christi Verdienst, nicht durch unser Verdienst, einen gnädigen Gott haben, wenn wir das glauben.

Und es werden die verdammt, die lehren, dass wir den Heiligen Geist ohne das leibhafte Wort des Evangeliums durch eigene Vorberei-tung, Gedanken und Werke erlangen.“

4. Vielfalt der Orte

In unserer Kirche gilt die reformatorische Grundentscheidung, dass es darauf ankommt, „dass die Evangeliumsverkündigung ungehindert erfolgen kann und für alle zugänglich ist“². Die moderne Gesellschaft erfordert eine Pluralität von Orten. Für viele Menschen ist die Ortsgemeinde zwar der zentrale kirchliche Bezugspunkt, aber die Parochie ist nicht der einzige Ort. Lebensfähige Gemeinden sind in vielen Formen und an vielen Orten denkbar.³ Die öffentliche Dimension von Kirche erfordert sowohl ihre Erreichbarkeit als auch ihre Orientierung an den sehr verschiedenen Lebenswelten von Menschen in einer modernen Gesellschaft. Insofern gibt es die Notwendigkeit der Pluralität kirchlicher Orte. Jeder dieser Orte ist immer nur Teil der Kirche Jesu Christi. Wichtig bleibt die Erkennbarkeit kirchlichen Handelns – an welchem Ort auch immer es geschieht. Menschen brauchen erreichbare und überschaubare Orte, die Leben gestalten und bewahren.

Für Menschen da zu sein, sie zu begleiten und auf sie zuzugehen, gehört zu den Kernaufgaben der Kirche. Damit kommen vor allem personale Beziehungen in den Blick, die glaubwürdig und verlässlich sind. Präsent zu sein gehört zum kirchlichen Handeln – als Zeitgenossenschaft, die vom persönlichen Vier-Augen-Gespräch über den sonntäglichen Gottesdienst bis zur Beteiligung an gesellschaftlichen Veranstaltungen reicht, von den großen Höhepunkten des Lebens wie der Hochzeit oder dem goldenen Ehejubiläum bis zu den tiefsten Abgründen von Leid, Schmerz und Tod, von der Alltagsbegegnung bis zum Konflikt in Familie, Gemeinde oder Öffentlichkeit. Präsenz bezieht sich auf **strukturelle** Aspekte wie Erreichbarkeit (z.B. Gemeindehaus und -büro, Kirche, Pfarrhaus), **inhaltliche** Aspekte wie Erkennbarkeit (Symbole, Räume, Inhalte) sowie **personale** Aspekte wie Verlässlichkeit (Kommunikation, Verhalten).

Im Alltag wie in besonderen Situationen gegenwärtig zu sein erfordert Kontinuität. Kirchliches Handeln ist deshalb beides: Es ist ausgerichtet auf die Zukunft und zugleich wird Tradition weitergegeben als das, was wichtig ist, als Antwort auf die Frage, woher wir kommen und wohin wir gehen. Dabei kommt es immer wieder zu der schmerzlichen Erfahrung, dass die Kirche oft gerade dort, wo sie anerkannt und am kompetentesten ist – wie beim Gottesdienst oder beim Eintreten für Gerechtig-

² Hans-Richard Reuter, Gutachten zum Pfarrbild für eine Revision der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, April 2004, 56 (im Internet zugängliche Fassung).

³ Hier ist nicht nur an Gemeinden zu denken, die im Zusammenhang mit funktionalen Arbeitsfeldern der Kirche entstanden sind und entstehen – in den letzten Jahren z.B. verstärkt im Bereich der Citykirchenarbeit. Die Umstrukturierung und auch Aufhebung von Kirchengemeinden wird vermutlich, gerade wenn sie mit der Aufgabe von Kirchengebäuden und Gemeindeparkhäusern verbunden ist, dazu führen, dass eigenständige Gruppen – z.B. in Hausgemeinden – entstehen, die sich nur bedingt ihrer Kirchengemeinde zugehörig fühlen. Für diese und andere Fälle kennt die Kirchenordnung der EKvW keine Regelungen, da sie – abgesehen von der Anstaltskirchengemeinde – nur die territorial beschriebene Kirchengemeinde kennt.

keit –, nicht das bewirkt, was sie sich erhofft. Dennoch gilt es, das eigene Tun gezielt und so gut wie möglich zu gestalten – und darin dafür offen zu bleiben, dass wir über die Gegenwart Christi und das Wirken des Heiligen Geistes nicht verfügen.

II. ... unter den gegenwärtigen Bedingungen ...

1. Zur Situation

Die gegenwärtige Situation in unserer Kirche ist dadurch gekennzeichnet, dass durch die demografische Entwicklung der Mitgliederrückgang erheblich beschleunigt wird und die damit verbundenen Einnahmeausfälle nicht mehr mit entsprechendem wirtschaftlichem Wachstum kompensiert werden können. Diese Entwicklung ist auch in den kommenden Jahrzehnten nicht umzukehren.

Es ist heute davon auszugehen, dass bis 2030 die Zahl der Kirchenmitglieder in der EKvW von 2,66 Mio. auf 1,9 Mio. sinken wird. Die Finanzkraft der Kirche dürfte sich halbieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich der Rückgang der Kirchensteuer ab 2020 beschleunigen wird, weil dann die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die Zahl der hauptamtlich Mitarbeitenden in unserer Landeskirche kann deshalb nicht mehr aufrechterhalten werden, sondern muss deutlich begrenzt werden. So sind in der Haushaltsrede vor der Landessynode 2004 Maßnahmen zur Begrenzung des Anstiegs der Personalkosten auf allen Ebenen eingefordert worden.

Durch die notwendigen Sparmaßnahmen werden bezahlte Arbeitsplätze mehr und mehr abgebaut. Sie können nur teilweise durch ehrenamtliche Kräfte ersetzt werden und müssen in Teilbereichen ganz gestrichen werden. Zugleich bleiben aber die Anforderungen an die Kirche, und der Bedarf an gottesdienstlicher, seelsorglicher, bildungsmäßiger, diakonischer und ethischer Begleitung bleibt erhalten.

In dieser schwierigen finanziellen Situation werden in unserer Kirche Modelle entwickelt, um die für die Zukunft der Kirche wichtigen Arbeitsbereiche zu erhalten, das Engagement der Mitarbeitenden zu stärken und durch kreative Lösungen betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Die Erschließung neuer Finanzierungsquellen und die verstärkten Kooperationen auf allen Ebenen tragen dazu bei, die Vielfalt der Aufgabenfelder und die Pluralität der Berufsbilder zu erhalten. Allerdings kann das Hauptproblem des erheblichen Rückgangs der Kirchensteuermittel damit nicht ausgeglichen werden.

Präses Buß hat vor der Landessynode 2004 darauf hingewiesen, dass sowohl „die traditionellen“ wie auch „die jungen kirchlichen Berufe“ für die Zukunft der Kirche

nötig sind. Durch ihre jeweilige Fachkompetenz und ihre große Vielfalt stärken sie das Profil der gesamten kirchlichen Arbeit. Sie alle leisten ihren eigenen Beitrag dazu, dass die christliche Botschaft glaubwürdig und tatkräftig vermittelt wird.

2. Störungen und Herausforderungen

Die Mitarbeitenden in der Kirche, sowohl Pfarrerinnen und Pfarrer wie auch hauptamtlich Beschäftigte wie auch die Ehrenamtlichen, leisten ihre Arbeit mit hohem Engagement und erleben sie als gut und sinnvoll. Sie sind aufmerksam für die Fragen, Sorgen und Freuden der Menschen, nehmen ihre Zweifel und Anfechtungen ernst, erschließen mit ihnen gemeinsam vom Evangelium her Antworten und Orientierung und stehen ihnen in ihren Nöten bei. Durch ihre „werbende Beispielfunktion“⁴ laden die ehren-, neben- und hauptamtlich Mitarbeitenden zum Glauben und zur Teilhabe an Kirche ein. Deshalb geht es in der gegenwärtigen Situation vor allem darum, die Qualität der Arbeit und die nachhaltige Bedeutung von Aufgabenfeldern zum Maßstab für Veränderungen zu machen und nicht zuerst die Frage nach der Finanzierbarkeit, den Kosten und damit auch nach Entlassungen. Dies nicht zu beachten bedeutet Verunsicherung und Frustration für die Mitarbeitenden und verstärkt den Verlust an Glaubwürdigkeit der Kirche. Alle in der Kirche, die Personalverantwortung tragen, sind aufgefordert, verantwortlich mit der Motivation der Mitarbeitenden umzugehen und für ein vertrauensvolles Arbeitsklima Sorge zu tragen.

Um die Vielfalt der Aufgabenfelder und die Pluralität der Berufsbilder in der Kirche zu erhalten, die ein wichtiges Merkmal für das Miteinanderarbeiten im Modell der Dienstgemeinschaft sind, sind Anpassungsprozesse nötig.

Es gibt durchaus Bereiche kirchlich-diakonischen Handelns, in denen die Nachfrage wächst. In diese Arbeitsfelder und die dazugehörigen Berufsbilder zu investieren, verhindert, die notwendigen Veränderungsprozesse nur als Schrumpfungsprozesse wahrzunehmen, sondern auch als Gestaltungsmöglichkeiten.

2.1 ... aus der Perspektive von hauptamtlich Mitarbeitenden

Viele hauptamtlich Mitarbeitende haben Angst um ihre Arbeitsplätze, weil sie im Gegensatz zu den Pfarrerinnen und Pfarrern nicht dieselbe Arbeitsplatzsicherheit haben. In diesem Zusammenhang wird auch das Ziel der gerechten Gemeinschaft

⁴ Im Papier „Mitgliederorientierung als Leitbegriff kirchlichen Handelns“, das die Landessynode 2004 verabschiedet hat, heißt es: „Eine besondere Bedeutung kommt hierbei den ehren-, neben- und hauptamtlich Mitarbeitenden zu. Indem sie zu den Menschen gehen, ihre Wünsche und Erwartungen ernst nehmen und sie zum Glauben einladen, haben sie eine ‚werbende Beispielfunktion‘ für andere Mitglieder. Gemeinden und kirchliche Arbeitsbereiche, die die Mitgliederorientierung glaubhaft umsetzen möchten, achten dabei sowohl auf die Gaben der Mitarbeitenden als auch auf ihre zeitlichen Grenzen.“

von Frauen und Männern in der Kirche massiv gefährdet, denn über 70 % der hauptamtlich Beschäftigten in der Kirche sind Frauen. Wenn aus finanziellen Gründen Mitarbeitende entlassen werden oder ihre Bezahlung nicht mehr existenzsichernd ist, empfinden die Betroffenen dies oftmals als Missachtung ihrer hohen Professionalität und der Qualität ihrer Arbeit. Die Reduzierung und der Abbau von Stellen führen bei den verbleibenden Beschäftigten zu erheblicher Arbeitsverdichtung.

Zu begrüßen sind die Gründung von Stiftungen wie auch oder eine systematische Form des Fundraising als Finanzierungsmöglichkeiten für einzelne kirchliche Arbeitsfelder, selbst wenn Kirchensteuerausfälle dadurch nicht kompensiert werden können. Diese Prozesse zu unterstützen ist eine Form der besonderen Verantwortung der Kirche gegenüber ihren Mitgliedern und ihren Mitarbeitenden. In diesen Zusammenhang gehört es auch, zu prüfen, unter welchen Bedingungen kirchliche Arbeit durch die Gründung von Trägergesellschaften, bei denen die Kirche eine von mehreren gleichberechtigten Partnern ist, weitergeführt werden kann.

2.2 ... aus der Perspektive von Pfarrerinnen und Pfarrern

Viele Pfarrerinnen und Pfarrer fühlen sich durch die Charakterisierung ihrer Berufsgruppe als größter Kostenfaktor immer stärker unter Druck gesetzt. Dabei bleibt festzuhalten: Durch Wegfall der Sonderzuwendung, Wegfall von früheren zusätzlichen Dienstaltersstufen, Änderungen im Dienstwohnungsrecht mussten sie Kürzungen akzeptieren, die je nach persönlicher und örtlicher Situation zu Gehaltseinbußen zwischen 10 % und 14 % gegenüber dem Betrag führten, der ihnen ohne die Eingriffe zugestanden hätte. Zudem vermissen sie oft eine angemessene Wertschätzung ihrer Arbeit in der Kirche, für die sie ausgebildet sind und die sie mit großem Engagement ausüben.

In der gegenwärtigen Situation werden ihnen immer mehr Aufgaben zugewiesen. Diese Entwicklung wird noch zunehmen, wenn zukünftig immer mehr andere Arbeitsplätze in der Kirche abgebaut werden. Für die Betroffenen ist dies eine Beeinträchtigung ihrer pastoral-theologischen Arbeit, die Auswirkungen auf ihre berufliche Motivation und ihre Identifikation mit dem Auftrag der Kirche haben kann.

2.3 ... aus der Perspektive von Ehrenamtlichen

Viele ehrenamtlich Mitarbeitende fühlen sich angesichts der wachsenden Anforderungen, die an sie gestellt werden, zunehmend allein gelassen. So empfinden z.B. Presbyterinnen und Presbyter ihre Personal- und Finanzverantwortung manchmal als immense Last. Sie bringen Kompetenzen mit, aber an vielen Stellen fehlen in den Kirchenkreisen gegenwärtig Strukturen, durch die sie systematisch bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützt werden. Für manche von ihnen führt dies

zur Aufgabe des Amtes, obgleich sie eigentlich bereit sind, mit großem Engagement in der Kirche zu arbeiten. Um die freiwillige Beteiligung zu verstärken, muss intensiver danach gefragt werden, wer zu welcher Aufgabe wirklich bereit und in der Lage ist. Zur Wertschätzung ehrenamtlicher Arbeit gehört es notwendig, dieses Engagement in der Kirche tatsächlich durch qualitativ hochwertige Fortbildungen und einen strukturell gesicherten Informationsfluss zu stärken. Das Potential an Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement, das bislang in der Mehrheit Frauen zeigen, erfordert verbesserte Unterstützungsstrukturen und deutlichere Aufgabenbeschreibungen.

2.4 Auswirkungen auf das Klima in der Kirche insgesamt

Die gegenwärtige Situation in der Kirche macht es nötig, die informellen und die strukturellen Hierarchien – z.B. zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen, Pfarrerinnen/Pfarrern und nichttheologischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, Frauen und Männern – kritisch zu reflektieren. Geschlechtergerechtigkeit ist – wie es die Landessynoden 1993/1994 verstanden haben – auch eine ekklesiologische Frage. Darum dürfen in der gegenwärtigen Situation das Ziel der gerechten Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche und die Notwendigkeit von Einsparungen und Umstrukturierungen nicht gegeneinander ausgespielt, sondern müssen aufeinander bezogen werden. Das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit ist in den gegenwärtigen und zukünftigen Umstrukturierungsprozessen in der Kirche in Bezug auf Arbeitsfelder, Personal- und Finanzausstattung anzustreben.

Um das Konzept der Dienstgemeinschaft innerhalb der kirchlichen Arbeitsbeziehungen zu erhalten und weiterzuqualifizieren, müssen die bestehenden Konflikte und Herausforderungen zwischen den unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten offen angesprochen werden.

Für ein Arbeitsklima, das vom Geist des Evangeliums geprägt ist, bedarf es des Vertrauens und zugleich des Raums für die vorhandenen Ängste. Wenn schon nicht alle Arbeitsplätze auf Dauer gesichert werden können, dann ist ein transparenter Prozess der Kriterienfindung und ihrer Umsetzung nötig, an dem möglichst alle beteiligt werden.

Die gegenwärtige Situation führt bei vielen Beschäftigten in der Kirche zu Verunsicherungen. Demgegenüber ist gerade die Vielfalt der Aufgabenfelder und die Pluralität der Berufsbilder Ausdruck der komplexen Organisation von Kirche, wie sie in einer ausdifferenzierten Gesellschaft nötig ist. Um die notwendigen Anpassungsprozesse menschen- und sachgerecht zu gestalten, müssen die beschriebenen Konflikte wahrgenommen werden. Mit Hilfe eines geeigneten Konfliktmanagements soll bei allen Beschäftigten die Fähigkeit gefördert werden, die Konflikte

auszuhalten und gemeinsam Lösungen auszuhandeln. Dies ist die Voraussetzung dafür, wieder gemeinsam nach Wegen zu suchen, wie der Auftrag der Kirche verwirklicht werden kann. Das Konzept der Dienstgemeinschaft basiert auf dem Leitgedanken, dass die Zusammenarbeit in der Kirche vom gegenseitigen Dienen geprägt ist.

Das Miteinanderarbeiten in der Kirche schließt auch Beteiligungsregelungen für die Mitarbeitenden in wirtschaftlichen Angelegenheiten ein. Im Sinne der Beteiligungsgerechtigkeit ist sicherzustellen, dass die einmal jährliche Unterrichtungspflicht der Dienststellenleitung über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf gegenüber der Mitarbeitervertretung (MAV) nach § 34 Absatz 2 Satz 1 MVG gewährleistet ist. Hierzu gehört auch die Verpflichtung der Dienststellenleitung, einmal jährlich in einer Mitarbeitendenversammlung über die Entwicklung der Dienststelle zu informieren.

Es ist zu prüfen, ob nicht auch seitens der Kirchenkreise die Bildung von gemeinsamen MAVen gefördert werden kann. Diese könnten unmittelbar oder über einen Ausschuss für Wirtschaftsfragen⁵ regelmäßig über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unterrichtet werden und bei den Beratungen des KSV beteiligt werden.

III. ... miteinander arbeiten

Die gegenwärtigen Herausforderungen und Konflikte haben Konsequenzen sowohl für den Umgang miteinander wie auch für die Gestaltung der Strukturen, in denen die Arbeit wahrgenommen wird. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit von hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern richtet sich aus an dem Grundsatz der Dienstgemeinschaft. Der Pluralität der Kernaufgaben (s. I.3) entspricht die Vielfalt der Personen, die diese Aufgaben mit fachlicher Kompetenz hauptberuflich oder ehrenamtlich übernommen haben. Sie handeln aus einer Fülle verschiedener Motivationen heraus, denen auch im Kontext des kirchlichen Auftrags entsprochen werden muss. Angesichts dieser Vielfalt geht es darum, Steuerungsmechanismen zu entwickeln, die sich an den Zieldimensionen des Prozesses „Kirche mit Zukunft“ orientieren: Menschen gewinnen – Mitgliedschaft stärken – Glauben vermitteln – Verantwortung übernehmen.

⁵ Lt. MVG § 23 a, Abs. 2 kann die MAV in Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 150 Mitarbeitenden einen Ausschuss für Wirtschaftsfragen bilden, der über die wirtschaftlichen Angelegenheiten zu informieren ist; die Dienststellenleitung hat die Pflicht, die wirtschaftliche Lage mit diesem Ausschuss zu beraten.

1. Wie schaffen wir es, vertrauensvoll miteinander zu arbeiten?

Vertrauen spielt für die Glaubwürdigkeit der Kirche als Ganzes wie für die individuelle und gemeinsame Arbeit eine zentrale Rolle.⁶ Die gegenwärtige Situation ist durch ein erhebliches Maß an Unsicherheit gekennzeichnet – Unsicherheit insbesondere bezüglich der beruflichen Zukunft der Mitarbeitenden, aber auch hinsichtlich der unterschiedlichen Aufgabenverteilung in ehrenamtlicher wie hauptamtlicher Perspektive. Diese Situation erfordert ein hohes Maß an Offenheit und Kommunikation. Als Richtschnur dient uns das Evangelium: „Furcht ist nicht in der Liebe“ (1. Johannes 4,18); „Zur Freiheit hat uns Christus befreit!“ (Galater 5,1)

Es ist Aufgabe aller, die jeweiligen Gaben und Fähigkeiten der Mitarbeitenden so in den Blick zu nehmen, dass alle ihren Stärken entsprechend am Dienst der Kirche mitwirken können. Hierbei muss transparent sein, wie die Fähigkeiten und Gaben der Beschäftigten einerseits mit den Ziel- und Schwerpunktsetzungen in den jeweiligen Arbeitsbereichen verknüpft werden und wie andererseits die Selbststeuerung und Handlungsverantwortung der Mitarbeitenden gefördert wird.

Wenn Aufgabenfelder in der Kirche umstrukturiert und damit auch Arbeitsplätze abgebaut werden müssen, ist dies so zu gestalten, dass Mitarbeitende – wenn irgend möglich – nicht in die Arbeitslosigkeit entlassen werden (s. III.2.4; Beschluss der Landessynode 2003).

1.1 Kooperation

Zusammenarbeit entsteht aus der Verständigung darüber, welche Aufgaben wir als gemeinsame anerkennen. Die zehn im Kirchenbild der EKvW benannten Kernaufgaben sind die Grundlage für unser Kooperationshandeln. Jede und jeder bringt die je eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen ein, damit so der gemeinsame Auftrag bestmöglich erfüllt wird. Diese Orientierung am gemeinsamen Auftrag erfordert ein hohes Maß an Partizipation aller. Insofern ist es notwendig, in überschaubaren Zusammenhängen miteinander zu kooperieren und für diese Zusammenhänge Konzeptionen zu entwickeln, in denen die Erwartungs- und Anforderungsprofile für die Mitarbeitenden formuliert werden. Damit sich die Kirche auf allen Ebenen zu einer „ermöglichenden Institution“ entwickelt, müssen die Rahmenbedingungen für mehr ehrenamtliches Engagement, für Netzwerke und selbst organisierte Zusammenschlüsse verbessert und ausgebaut werden.

Um die notwendigen Kooperationen zu ermöglichen, sind Planungseinheiten zu schaffen, in denen auch kooperiert werden kann. Die Erarbeitung von Gemeindekonzeptionen, die sich entweder selbst als Kooperationsverbund beschreiben kön-

⁶ Vgl. Wolfgang Huber, *Bericht des Rates der EKD, Teil A, „Vertrauen erneuern“ für die EKD-Synode 2004.*

nen und/oder in Bezug auf andere Gemeinden – sei es im Kirchenkreis oder im Blick auf andere benennbare räumliche Größen – gehört ebenso in diesen Zusammenhang wie die Erarbeitung von Konzeptionen für Kirchenkreise resp. Gestaltungsräume, die die Gesamtheit der Kernaufgaben im Blick auf Kooperationsverbünde beschreiben.⁷ Kooperationsverbünde auf der Basis von Verträgen (gegebenenfalls mit zeitlicher Befristung) ermöglichen es, auch die gemeinsamen Dienste eigenständig aufzunehmen und gleichzeitig die Autonomie der Träger (Gemeinden, Kirchenkreise) zu wahren.

1.2 Kommunikation und Interaktion

Kommunikation ist mehr als Information, Interaktion mehr als ein sachlich orientiertes Handeln. In beidem geht es um die Gestaltung von Beziehungen zwischen den Beteiligten, damit sich ein an der Aufgabe orientierter Prozess entwickeln kann.

Ein gelingendes Miteinander muss Regeln befolgen, die die Kommunikation sichern und einen transparenten Prozess ermöglichen. Es muss Bereitschaft vorhanden sein, verschiedene Sichtweisen anzuerkennen, konsensorientiert zu arbeiten und erreichte Kompromisse gemeinsam zu tragen. Für die einzelnen Personen spielen deshalb Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit ebenso eine Rolle wie Klarheit und Verbindlichkeit, Offenheit und die Fähigkeit, Konflikte auszutragen (vgl. dazu die „Grundsätze für Leitung, Führung und Zusammenarbeit in der EKvW“/Beschluss der Landessynode 2003).

1.3 Beteiligung

Im Dialog bzw. in der Kooperation werden immer wieder Kompromisse zwischen verschiedenen Interessen gefunden werden müssen. Die herausragende Anforderung sowohl an Dienststellenleitungen wie auch an die Mitarbeitervertretungen (MAV) wird in den kommenden Jahren die Mitwirkung an der Beschäftigungssicherung sein. Auf allen kirchlichen Ebenen werden zurzeit Maßnahmen diskutiert, wie die Sicherung der Beschäftigung erreicht werden kann und betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden können. Dabei zeigen sich die Nachteile kleiner Einheiten, die häufig keine Personalplanung und -entwicklung möglich machen. Mit der Verringerung der finanziellen Ressourcen haben sich die Arbeitsbeziehungen in der Kirche in den letzten Jahren erheblich gewandelt. Für die oftmals langjährig Beschäftigten zeigt sich dies in deutlich erhöhten Anforderungen an ihre Arbeitszeitflexibilität und an ihre Bereitschaft zur Qualifizierung und Mehrarbeit. Die Zunahme der befristeten Arbeitsverträge führt zu erheblichen Verunsicherungen und Ängsten um den Bestand des Arbeitsverhältnisses. In der Folge steigen die Anfragen und der Beratungsbedarf bei den MAVen. Gleichzeitig wird ein erhöhter Schulungsbedarf der Mitarbeitervertretungen deutlich, die wegen der beschrie-

⁷ Vgl. Vorschläge der Projektgruppe I „Kirchenbild“ zur Erarbeitung von Gemeindekonzeptionen.

benen Entwicklungen um Rat gefragt werden oder als Mitarbeitervertretung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) handeln müssen. Dieser Beratungs- und Schulungsbedarf wird in Zukunft weiter ansteigen. Dabei ist eine Stärkung der Rechte der Mitarbeitervertretungen im Sinne der Angleichung ans BetrVG anzustreben. Im Übrigen ist zu prüfen, ab welcher Größe einer MAV Handlungsfähigkeit gegeben ist.

1.4 Rahmenbedingungen

Die Kirche als Arbeitgeberin gewährleistet Arbeitsplatzsicherheit und wurde unter anderem dadurch in der Vergangenheit ihrem eigenen Anspruch auf Verlässlichkeit und Vertrauenswürdigkeit gerecht. Sie will auch in Zukunft vertrauenswürdige Arbeitgeberin sein.

Um die Erfüllung aller zehn Kernaufgaben der Kirche auf der Ebene der Gemeinden, der Kirchenkreise und der Landeskirche gewährleisten zu können, ist es erforderlich, die Konzeptionen von Gemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirche so aufeinander zu beziehen und miteinander abzustimmen, dass eine integrierte Personalplanung⁸ und Personalentwicklung möglich wird. Es ist notwendig, die Verantwortung und die Reichweite der Verantwortung jeder Ebene – Gemeinde, Kirchenkreis, Landeskirche – präzise zu benennen und zudem deutlich zu machen, wie die verschiedenen Ebenen im Blick auf Personalplanung und -entwicklung insgesamt zusammenwirken. In Zukunft müssen die Kompetenzen und die Motivation der Mitarbeitenden gestärkt, Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten und berufliche Perspektiven entwickelt werden.

2. Wie schaffen wir es, weiterhin die Vielfalt der Aufgabenfelder und der Berufsbilder zu gewährleisten?

Es ist deutlich, dass die zehn Kernaufgaben in verschiedenen Aufgabenfeldern erfüllt werden können, wenn die dafür notwendigen Fähigkeiten auch vorgehalten werden. Unstrittig ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt auch, dass die Kirche um ihrer Handlungsfähigkeit willen für alle Aufgaben professionell Mitarbeitende braucht. Um die Frage zu klären, wie viele Mitarbeitende bestimmter Qualifikation an welchem Ort für welche Zeit und welche Aufgaben gebraucht werden, bedarf es eines detaillierten Stellenplans auf den unterschiedlichen Ebenen.

Die Themen Personalplanung, Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung sowie dienst-rechtliche, Besoldungs- und allgemeine Finanzierungsfragen bestimmen

⁸ Gemeint ist in diesem Zusammenhang eine Personalplanung, die die unterschiedlichen Ebenen – Landeskirche, Kirchenkreis und Gemeinde – in der EkvW einbezieht und zugleich die verschiedenen Berufsgruppen – Theologen, Hauptamtliche, Ehrenamtliche – in gleicher Weise berücksichtigt.

deshalb diesen Abschnitt, der einführenden Charakter hat. Die erarbeiteten Ergebnisse der beiden Projektgruppen zu diesen Themen finden sich im Teil „C. Konkretionen“.

2.1 Personalplanung

In der EKvW gibt es ca. 900 verschiedene Arbeitgeber, die weitgehend selbständig handeln und in hohem Maß autonome Entscheidungen treffen können.⁹ Eine angemessene Personalplanung aber kann im Regelfall nicht von jeder einzelnen Arbeitgeberin/jedem einzelnen Arbeitgeber angemessen wahrgenommen werden, sondern sollte auf der kirchlichen Mittel- und der Gestaltungsebene gestaltet werden.

Das rechtliche Instrument hierfür ergibt sich aus der Finanzstruktur der EKvW und den in diesem Rahmen erlassenen kreiskirchlichen Satzungen. In diesen Satzungen kann eine angemessene Verknüpfung der Personalplanung des Kirchenkreises mit den Befugnissen der Presbyterien sichergestellt werden. Gegebenenfalls kann auch eine finanzielle Mitverantwortung für das Personal in den Gemeinden und den unterschiedlichen Arbeitsfeldern geregelt werden. Entsprechende Modelle sind der Landessynode mit der Vorlage zum Finanzausgleichsgesetz vorgestellt worden (vgl. Protokoll der Landessynode 2003). Damit könnte unabhängig von der Pluralität der Anstellungsträger und deren Selbständigkeit eine übergemeindliche Personalplanung gesichert werden.

Darüber hinaus soll die Landeskirche alle zentralen Daten (des Ist-Standes wie des Solls, das sich durch Gemeinde- und andere Aufgabenkonzeptionen ergibt) aktuell aufbereitet zur Verfügung stellen können.

2.2 Personalentwicklung und Personalberatung

Auf der Ebene der Anstellungsträger – also in den Kirchengemeinden, im Kirchenkreis und auf landeskirchlicher Ebene – muss eine zielgerichtete Diskussion unter Beteiligung aller Mitarbeitenden darüber geführt werden, welche Arbeitsfelder für die Gemeinde, den Kirchenkreis und die Landeskirche mit welchen Mitarbeitenden zukunftsfähig gemacht werden sollen. Die Ergebnisse dieses Diskussionsprozesses müssen durch das Presbyterium, den Kreissynodalvorstand und die Kirchenleitung transparent gemacht werden.

Das Landeskirchenamt stellt ausreichende Informationen über Berufsfelder im kirchlich-diakonischen Bereich bereit, die durch den demografischen Wandel redu-

⁹ Die Probleme, die sich daraus ergeben, sind dokumentiert in: „Ergebnisse der Vorstudie zur Erhebung von Personaldaten der Beschäftigten und zur Entwicklung von Kriterien zur Personalplanung für die Evangelische Kirche von Westfalen“, 2003, S. 3f.

ziert bzw. zukünftig gebraucht werden (Beispiel: Erzieherinnen und Altenpflegerinnen). Dazu gehört auch, die EKvW-weite Stellenbörse für alle kirchlichen Berufe weiterzuentwickeln. Die Aufgabe einer – einzurichtenden – Agentur für Personalberatung kann sein, geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für Personalentwicklung zu vermitteln bzw. vorhandene Angebote zu bewerten. Sie kann dazu beitragen, die verschiedenen Einrichtungen und Anstellungsträger in der EKvW im Blick auf Personalentwicklung und -beratung zu unterstützen. Sie könnte Folgendes anbieten:

- Personalbeschaffung für Anstellungsträger
- Stellenwechsel-Coaching und Stellenmarktanalyse
- Outplacement-Beratung
- Individuelle Personalberatung
- Mentoring für Frauen in der Kirche

2.3 Fort- und Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildung ist ein zentrales Instrument der Personalentwicklung in der EKvW. Die bestehenden Fortbildungsangebote sind daraufhin zu überprüfen, ob sie den zehn Kernaufgaben des Kirchenbildes entsprechen. Die berufsspezifischen Fortbildungen sind für eine professionelle Berufsausübung in der Kirche wichtig. Grundsätzlich ist die kirchliche Arbeit aber auf allen Ebenen immer durch das Miteinander von Ehren-, Neben- und Hauptamtlichen gekennzeichnet. In diesem Sinne ist es nötig, im IAFW ein Fort- und Weiterbildungskonzept zu entwickeln, in dem die Aufgabe des Miteinanderarbeitens prägend ist (z. B. Leitungsverantwortung, Gottesdienst u. a.). Auf dieser Grundlage werden interdisziplinäre Fortbildungsangebote entwickelt, die offen sind für alle hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

2.4 Weiterentwicklung kirchlicher Vergütungssysteme, des Dienst- und Arbeitsrechts, Finanzen

Damit stellen sich große Aufgaben für die Kirche als Arbeitgeberin. Es ist zu prüfen, ob der Geltungsbereich des bestehenden Tarifrechts ausreicht. Schon der Beschluss der Landessynode 1996, mit dem auf lange Sicht ein einheitliches Dienstrecht angestrebt wurde, weist darauf hin, dass die unterschiedliche Absicherung der verschiedenen Berufsgruppen in der Kirche ein Problem darstellt. Die mittlerweile eingetretene finanzielle Situation der Kirche hat zu einer Verschärfung der Lage geführt. Es ist zu prüfen, was die Beibehaltung des unterschiedlichen Dienstrechts für Pfarrerinnen und Pfarrer und Kirchenbeamte auf der einen Seite und die übrigen kirchlichen Mitarbeitenden auf der anderen Seite in dieser Situation bedeutet.

In diesem Zusammenhang muss auch darauf hingewiesen werden, dass die Situation von Pfarrerinnen und Pfarrern im Entsendungsdienst, zumeist Frauen, eine veränderte Qualität bekommen hat. Während dieser Status mit eingeschränkten

Rechten, geringerem Status und geringerer Bezahlung ursprünglich auf eine begrenzte Zeit angelegt war, wird er gegenwärtig und zukünftig immer stärker für einen Großteil der Betroffenen zu einer dauerhaften Form des Arbeitsverhältnisses. Es sind Konzepte zu entwickeln, mit denen die Gleichwertigkeit der pfarramtlichen Dienste betont wird, die strukturellen Benachteiligungen des Entsendungsdienstes abgebaut werden und die Gleichstellung von Theologinnen und Theologen gefördert wird.

Auf dem Hintergrund der unterschiedlichen Finanzierungsbedingungen und Systeme für Mitarbeitende im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, zu dem die überwiegend kirchensteuerfinanzierten Arbeitsbereiche in der verfassten Kirche gehören, und für Mitarbeitende in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis, zu dem die überwiegend durch öffentliche Mittel refinanzierten und unter Wettbewerbsdruck stehenden Arbeitsbereiche in der Diakonie gehören, ist die Weiterentwicklung des einheitlichen Arbeitsrechts gefährdet.

Angesichts des drastischen Kirchensteuerrückgangs einerseits und des zunehmenden Kosten- und Wettbewerbsdrucks andererseits ist die Herausforderung und Ausgangslage für die Weiterentwicklung des einheitlichen Arbeitsrechts jedoch identisch. Es ist zu prüfen, wie bei der Weitergestaltung des Arbeitsrechts dafür gesorgt werden kann, dass das Arbeitsrecht in Kirche und Diakonie einheitlich geregelt bleibt.

Ebenso ist es nötig, dass sich die personellen und finanziellen Mittel an den Zielen des kirchlichen Auftrags orientieren und darüber größtmögliche Transparenz hergestellt wird. Es darf nicht dabei bleiben, dass die Entlassung von Mitarbeitenden, die die höchste Lebensalterstufe erreicht haben, allein deshalb für einen Anstellungsträger attraktiv wird, weil die Einstellung eines jüngeren Mitarbeitenden zu Einsparungen bis zu 30 % führt. Die Lebensalterstufen sind zu überprüfen.

Da die Kirche vor allem „personalintensiv“ ist, d. h. von und mit Menschen lebt, die sich in ihr engagieren, ist es sinnvoll, das Dienst- und Arbeitsrecht (oder die verschiedenen Dienstrechte) so zu gestalten, dass es aktiv dazu beiträgt, ein gegenseitiges Auspielen des Personals zu verhindern.

Die weitere Gestaltung des Dienst- und Arbeitsrechts sowohl für die in einem privatrechtlichen wie auch für die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Mitarbeitenden muss die Leistungs- und Kostenorientierung der Arbeit in der Kirche fördern und qualifizierten und engagierten Mitarbeitenden neue Perspektiven eröffnen, Arbeitsfelder gerade auch in fremdfinanzierten Bereichen sichern helfen und dort, wo die Gegebenheiten den Abbau von Arbeitsfeldern erfordern, Wege ermöglichen, wenn irgend möglich den Mitarbeitenden die Entlassung in die Arbeitslosigkeit zu ersparen.

Beschluss der Landessynode 2003 zur Sicherung von Arbeitsplätzen im kirchlichen Bereich:

„Sinkende Kirchensteuern und die Kürzung bzw. der Wegfall öffentlicher Finanzmittel führen zu einem erheblichen Rückgang der Finanzkraft der Kirche. Gleichzeitig steigen die Kosten durch Tarifierhöhungen und Besoldungs- und Versorgungsleistungen. In vielen Bereichen fehlen die notwendigen Instrumente zur Personalplanung, die zur Problemlösung erforderlich sind; deshalb sind Leitungsorgane oft überfordert.

Angesichts der Problemlage wird in vielen Fällen ein Abbau kirchlicher Arbeit mit entsprechenden Konsequenzen für die Arbeitsplätze unvermeidlich sein. Um hier ein geordnetes und transparentes Verfahren zu ermöglichen, ist eine Personalplanung auch mit Setzung klarer Prioritäten auf Kirchenkreisebene für Kirchenkreise und Gemeinden unverzichtbar. Dabei ist die Einbeziehung der Mitarbeitenden und der jeweiligen MAV in den Beratungsvorgang von Beginn an selbstverständlich. Alle Ebenen der Evangelischen Kirche von Westfalen sind aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass bei der Umsetzung die Kirche nicht in Widerspruch zu ihren Positionen gerät, die bereits bei der Personalplanung für Theologinnen und Theologen unumstritten waren: Es müssen im Rahmen der Personalplanung Wege gesucht werden, Entlassungen in die Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Wenn die Finanzlage zu sofortigen Konsequenzen nötigt, muss auch geprüft werden, ob mittels arbeitsrechtlicher Notlagenregelungen Wege gefunden werden können, das Sparziel zu erreichen, um Zeit für kirchengemäße Lösungen zu gewinnen. Dabei sind die Möglichkeiten der Zusammenarbeit auf der Ebene des Gestaltungsraumes unter Einbeziehung der freien diakonischen Träger zu prüfen.

Die Kirchenkreise und Kirchengemeinden werden von der Landessynode aufgefordert, die genannten Kriterien bei den notwendigen Personalentscheidungen zu beachten.

Die Kirchenleitung wird beauftragt:

- Modelle für die Personalplanung aufzuzeigen, die auch verbunden sein können mit Umstrukturierungsvorschlägen für die Anstellungsverhältnisse. Dabei sollen auch Möglichkeiten dargelegt werden, die satzungsmäßigen Vorgaben im Kirchenkreis so zu regeln, dass für einen Kirchenkreis und seine Gemeinden eine einheitliche Personalplanung und -politik möglich sind.*
- Modelle für Notlagenregelungen zu erarbeiten und für Beratung und Hilfestellung für die Kirchenkreise bei der Umsetzung zu sorgen.“*

Es ist auf allen Ebenen wichtig, über Finanzierungsformen, die über Kirchensteuern hinausgehen, nachzudenken bzw. diese „einzuwerben“.

3. Wie schaffen wir es, angesichts der notwendigen Pluralität von Aufgaben und Personen Prioritäten zu setzen? Ziele und Kriterien

Mit der Verabschiedung des Kirchenbildes der EKvW hat die Landessynode im Jahr 2003 zehn Kernaufgaben benannt, „die den vielfältigen Aktivitäten in unserer Kirche die gemeinsame Ausrichtung geben“.

Die Festlegung von Prioritäten kann sich also nicht auf die Kernaufgaben als solche beziehen. Dem Auftrag, der in diesen Kernaufgaben beschrieben ist, müssen alle Ebenen der Kirche – Gemeinden, Kirchenkreise, Landeskirche – entsprechen, ebenso der Notwendigkeit, für diese Aufgaben eine Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorzusehen. Dennoch ist in einer Prioritätendiskussion die gesamte Art und Weise, wie diese Kernaufgaben heute durchgeführt werden, in den Blick zu nehmen und insofern eine Aufgabenkritik zu betreiben.

Die Kriterien für eine notwendige Prioritätendiskussion sind aus den vier Zielen des Prozesses „Kirche mit Zukunft“ zu entwickeln: Menschen gewinnen – Mitgliedschaft stärken – Glauben vermitteln – Verantwortung übernehmen. An diesen Zielen orientierte Kriterien richten den Blick über die jeweiligen Ebenen der Kirche und die speziellen Arbeitsfelder hinaus nach außen. Sie ermöglichen es nach innen, die Erfüllung der Aufgaben auf andere zu beziehen (Kooperation) und mit Zielen zu versehen, die nachprüfbar sein und regelmäßig evaluiert werden sollten. Zugleich fordern Kriterien, die sich an diesen vier Zielen orientieren, dazu auf, die notwendigen Veränderungen in den jeweiligen Aufgabenfeldern gezielt unter innovativen, konzentrierenden und nachhaltigen Gesichtspunkten zu gestalten, um so die geringeren finanziellen Mittel effektiv nutzen zu können.

C. KONKRETIONEN

I. Kriterien zur Förderung einer beteiligungsoffenen und beteiligungsorientierten Kirche durch ehrenamtliches Engagement

Die folgenden Überlegungen orientieren sich am Leitbild einer einladenden und offenen Kirche – wie sie im Kirchenbild der EKvW beschrieben worden ist – und am Synodenbeschluss von 2001 zur Förderung der ehrenamtlich Mitarbeitenden in der EKvW. Darin wurden die vielfältigen Formen ehrenamtlichen Engagements in der Kirche sichtbar gemacht und als Angebote zur Beteiligung am kirchlichen Leben in den Blick genommen.

Daraus ergibt sich:

- Die Förderung der ehrenamtlich Mitarbeitenden ist ein Prozess im Rahmen der konkreten Nachfolge, der auf gegenseitigem Vertrauen, auf gegenseitiger Achtung und Partnerschaft beruht.
- Die Kirche gewinnt durch die Zusammenarbeit von Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen und Pfarrerinnen und Pfarrern und kommt damit der Verwirklichung ihres Auftrages näher.
- Angesichts der finanziellen Entwicklung der EKvW ist eine gezielte und geplante Förderung des ehrenamtlichen Engagements in der Evangelischen Kirche von Westfalen nötig. Die organisatorischen, rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen sind so zu entwickeln, dass ehrenamtliche Arbeit in der Kirche attraktiv und anziehend ist.
- Der innerkirchliche, der gesellschaftliche und der ökumenische Erfahrungsaustausch über das ehrenamtliche Engagement ist zu intensivieren, so dass die Ergebnisse dieser Fachdiskussion in die Verbesserung der Rahmenbedingungen einfließen können.

Die folgenden Vorschläge zur Förderung der Ehrenamtlichen und des ehrenamtlichen Engagements zielen darauf, Ehrenamtlichkeit in der Kirche unter den veränderten innerkirchlichen und gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu positionieren und exemplarische Aufgaben zu benennen, die in der EKvW in der nächsten Zeit zu bearbeiten und umzusetzen sind.

1. Beteiligungsorientierung als Wesenszug der Kirche erkennen und ausbauen

Ein beteiligungsorientiertes Kirchenverständnis setzt voraus, dass ehrenamtlich tätige Männer und Frauen eigenständige und gleichberechtigte Mitgestalter und Mitgestalterinnen des kirchlichen Lebens und Handelns sind und ihnen Möglichkeiten der Gestaltung und Entscheidung zustehen. Ehrenamtliches Engagement ist eine zentrale Dimension der Kirche. Es bringt eine eigene Qualität ein, z. B. in die Kinder- und Jugendarbeit, in die Atmosphäre bzw. das Klima, das in einer Gemeinde, einem Krankenhaus oder in anderen Feldern gemeindlicher und übergemeindlicher kirchlicher Arbeit herrscht.

Die Kirche – in all ihren unterschiedlichen Arbeitsbereichen – ist heute als eine „ermöglichende Institution“ gefordert, die die Rahmenbedingungen für mehr ehrenamtliches Engagement, für Netzwerke und selbstorganisierte Zusammenschlüsse verbessert und ausbaut.

Die regionalen Unterschiede innerhalb unserer Landeskirche machen es erforderlich, eine auf diese Unterschiede abgestimmte Unterstützungspraxis zu entwickeln. Sinnvoll ist es, wenn sich in der Kirche innovative Organisationsformen herausbilden, die erfolgreich Brücken schlagen zwischen pfarramtlicher Tätigkeit, haupt-

amtlicher Tätigkeit und ehrenamtlichem Engagement. Mit gewollten und unterstützten Experimenten und Modellprogrammen (wie z.B. Förderpreisen) werden die produktiven Potentiale solcher Projekte für die gesamte Kirche fruchtbar gemacht.

2. Ehrenamtliches Engagement auf Gemeindeebene

Die Ortsgemeinde ist für das ehrenamtliche Engagement in der Kirche von zentraler Bedeutung, denn das mit Abstand meiste ehrenamtliche Engagement findet hier statt (Eltern-Kind-Gruppen; Mitgestaltung des KU; Besuchsdienste etc.).

Angesichts der finanziellen Entwicklung ist heute besonders viel Kreativität und Engagement gefordert, um ehrenamtliche Arbeit zu erhalten und auszubauen. Wichtig ist dabei, dass ehrenamtliches Engagement nicht für wegbrechende hauptamtliche Tätigkeit instrumentalisiert wird.

Das Konzept einer „beteiligungsoffenen und beteiligungsorientierten Kirche“ setzt voraus, dass sich die Gemeindeleitungen darum bemühen, die Ehrenamtlichen in ihre Planungs- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Mit einer Fülle von Beteiligungsformen, wie z.B. Zukunftswerkstätten, Planungszellen, Mediationsverfahren, Open-space-Foren entwickeln sich die Ortsgemeinden zu Experimentierfeldern, in denen ehrenamtlich Engagierte einen festen Platz haben.

Voraussetzung dafür ist, dass sich die Gemeindeleitungen Klarheit darüber verschaffen, welche Motivationen und Ziele die Ehrenamtlichen für ihr Engagement mitbringen. Diese können emotionaler, partizipativer und/oder sachbezogener Natur sein. Die unterschiedlichen Motive und Ziele stehen gleichberechtigt nebeneinander. Sie werden in ihrer Vielfalt gewürdigt und in Absprachen und Planungen einbezogen.

Darüber hinaus wird eine stark durch ehrenamtliches Engagement geprägte „beteiligungsorientierte Kirchengemeinde“ entsprechende Veränderungen in der Frage der Gemeindeleitung und der Ressourcenverteilung einleiten.

Impulse und Erfahrungen der Ehrenamtlichen für das kirchliche Leben fließen in die Entscheidungsprozesse ein. Es spricht für die Lebendigkeit und Qualität der Arbeit einer Ortsgemeinde, wenn sie die Kompetenzen der Ehrenamtlichen für die Entwicklung von Kirche zu nutzen weiß.

Konkret heißt das:

- In einem gleichberechtigten Dialog aller Beteiligten wird bestimmt, welches Entwicklungsziel die Gemeinde für die nächste Zeit anstrebt (z. B. in einer Gemeindekonzeption).
- Es wird geklärt, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten jeder einzelne der beteiligten Mitarbeitenden in diesen Prozess einbringen will.
- Die jeweiligen Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche, Aufgaben und Rollen zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen werden eindeutig beschrieben und deutlich voneinander abgegrenzt.

- Es erfolgen Klärungen über die genaue Tätigkeit, den Zeitumfang, die Dauer und die Qualifikationen und Fertigkeiten, die erforderlich sind bzw. erlernt werden müssen.
- Es wird geklärt, welche Entscheidungen und Tätigkeiten in Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen erfolgen und was eigenständig geleistet werden soll und muss.
- Es werden regelmäßig Zeiten verabredet, in denen der Prozess reflektiert und Arbeitsbedingungen evaluiert werden.

3. Verbesserung der Rahmenbedingungen

Rechtliche, organisatorische, kommunikative und finanzielle Bedingungen haben entscheidenden Einfluss darauf, ob Ehrenamtliche ihr Engagement als gewollt erleben und sich unterstützt und gefördert fühlen.

Es zeigt sich, dass ehrenamtliche Arbeit dann attraktiv ist, wenn die Rahmenbedingungen in miteinander abgestimmten Prozessen weiterentwickelt und optimiert werden.

Zu den zentralen Verbesserungen der Rahmenbedingungen gehören eine Veränderung der Umgangsformen in der Kirche (Organisationskultur und der Umgang mit ehrenamtlich Engagierten etc.), eine nachhaltige Förderung engagementfördernder Infrastruktureinrichtungen (Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros, Selbsthilfekontaktstellen etc.) und die Unterstützung der Forderung nach einer allgemeinen steuerlichen Aufwandspauschale für Ehrenamtliche.

Konkret heißt das:

- Allen Ehrenamtlichen müssen die in der EKvW geltenden Grundsatzpapiere (Kirchenbild, Synodenbeschlüsse zum Ehrenamt) in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt werden.
- Die Evangelische Kirche von Westfalen stellt mit ihren Einrichtungen sicher, dass es Weiterbildungsangebote für Ehrenamtliche gibt.
- Die Institution Kirche ist dafür verantwortlich, dass alle Ehrenamtlichen ordnungsgemäß versichert sind.
- Die Hauptamtlichen in den Gemeinden und Arbeitsbereichen erstellen in Kooperation mit den Ehrenamtlichen eine Aufgabenübersicht und einen Einsatzplan. Erfahrungen werden evaluiert und für Qualitätsentwicklungsprozesse fruchtbar gemacht.
- Konflikte sind eine Möglichkeit, die Arbeit weiterzuentwickeln und bestehende Strukturen und Arbeitsweisen zu überprüfen. Probleme werden von allen Seiten mutig und konstruktiv aufgegriffen, Supervision und Beratung sind anzubieten.
- In allen Gemeinden und Arbeitsbereichen sowie auf Kirchenkreisebene ist eine Ansprechperson für Ehrenamtliche zu benennen, an die sie sich wenden können und von der sie Informationen erhalten.

- Die Gemeindeleitung ist dafür verantwortlich, dass die Ehrenamtlichen alle notwendigen Informationen für ihr Engagement zeitnah erhalten.
- Die Gemeinde bzw. der Arbeitsbereich stellt den Ehrenamtlichen die nötigen Mittel wie Räume, technisches Gerät, unterstützendes Personal, Material und Finanzen zur Verfügung.
- In den Arbeitsbereichen werden Formen und Rituale zur Einführung und zur Beendigung des Engagements unter Beteiligung aller Betroffenen entwickelt und gestaltet.

4. Ehrenamtliche in Leitungsfunktion

In unserer Kirche werden auch Leitungsaufgaben in ehrenamtlichem Engagement wahrgenommen. Festzustellen ist ein großer Bedarf, dieses ehrenamtliche Leitungsamt stärker zu profilieren: Was bedeutet ehrenamtliche Leitung in Führungsämtern an persönlicher, zeitlicher und fachlicher Beanspruchung? Wie kann sie angesichts der sehr komplexen Prozesse und Entscheidungen gestaltet und ausgeübt werden? Welche Formen der Unterstützung sind notwendig?

In diesem Zusammenhang gewinnt die Qualifizierung der hauptamtlich Mitarbeitenden und der Pfarrerinnen und Pfarrer an Bedeutung: Mit ihrer Qualifizierung werden grundlegende Voraussetzungen für aktive Teilhabe, Mitbestimmung und Mitgestaltung geschaffen. Ihre Bildung und Qualifizierung zielen dabei auf die Entdeckung, Stärkung bzw. Weiterentwicklung der Kompetenzen zu ehrenamtlichem Engagement.

Gleichzeitig müssen auch die Ehrenamtlichen ihre Qualifikationen und Wissen in entsprechenden Angeboten weiterentwickeln können. Ein erweitertes Verständnis von ehrenamtlichem Engagement, das insbesondere Kompetenzen der Verantwortungsübernahme für sich selbst und die kirchliche Gemeinschaft, zur Mitbestimmung, Mitgestaltung und zum kooperativen Handeln für die Gemeinde bzw. die Kirche einschließt, ist erforderlich.

Konkret heißt das:

- klare Beschreibung der Aufgaben-, Zuständigkeits- und Verantwortungsbereiche des ehrenamtlichen Leitungsgremiums und des geschäftsführenden Hauptamtlichen bzw. der/des Vorsitzenden des Presbyteriums,
- klare Festlegung der Rechte und Pflichten von ehrenamtlicher Leitung,
- Vorgaben für die zeitliche Befristung der Leitungsaufgabe,
- klarer Rahmen über den zeitlichen Aufwand für die Leitungsaufgabe,
- klarer Rahmen über die Auslagererstattung für die Leitungsaufgabe,
- Aufbau einer Kultur der Anerkennung der spezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die die Mitglieder in ehrenamtliche Leitungsgremien einbringen,
- Entwicklung eines Kompetenzprofils, was ehrenamtliche Leitungspersonen mitbringen sollen,
- Mentoring für Frauen in ehrenamtlichen Leitungsaufgaben.

5. Qualifizierung und Bildung

Insbesondere gehören die Schaffung und Erweiterung der Möglichkeiten und Orte zum „Lernen“ von ehrenamtlichem Engagement als Bildungsziel in alle kirchlichen Arbeits- und Fortbildungsbereiche, insbesondere auch in die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Pfarrerinnen, Pfarrer und Hauptamtlichen.

Bereits bestehende Qualifizierungsangebote (auch aus dem außerkirchlichen Kontext) sollen an geeigneter Stelle gebündelt werden, so dass Interessierte Zugriff auf die Informationen haben können (z. B. Homepage der Landeskirche).

Konkret heißt das:

- Wege und Möglichkeiten der Gewinnung von Ehrenamtlichen werden verbindlicher Bestandteil der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pfarrerinnen, Pfarrern und Hauptamtlichen.
- Die Frage nach Umgang mit Macht und Wissen und die Möglichkeiten einer verantwortlichen Beteiligung der Ehrenamtlichen sind zentral in den Weiterbildungen der Hauptamtlichen.
- Es werden Modelle aufgegriffen, weiterentwickelt und unterstützt, in denen Ehrenamtliche für ihre Aufgaben qualifiziert werden. Darin realisiert sich eine „Kultur der Anerkennung“: „Wer Engagement fordert, muss Kompetenz fördern.“
- Ergebnisse der wissenschaftlichen Ehrenamtsforschung für die kirchliche Förderung des ehrenamtlichen Engagements werden zur Kenntnis genommen und integriert. Kooperative Strukturen im Verhältnis der Mitarbeitenden untereinander werden ausgewertet und weiterentwickelt.
- Die Bereitschaft der Ehrenamtlichen zu Fort- und Weiterbildung wird durch die Hauptamtlichen unterstützt und gefördert.

6. Fortentwicklung des ehrenamtlichen Engagements

Die Diskussionen über neue Formen des Ehrenamtes, erweiterte Tätigkeitsbereiche, neue Adressatengruppen, insbesondere auch über generationenübergreifende Perspektiven werden bereits intensiv geführt. Es geht darum, sich an der gegenwärtigen Debatte um die Freiwilligendienste und die Rückbesinnung auf ein soziales Pflichtjahr so zu beteiligen, dass der besondere Charakter des ehrenamtlichen Engagements im Unterschied zu den angedachten Formen deutlich wird. Hierbei wird die besondere Rolle von Sozialisation, Bildung und Qualifikation unterschiedlicher Adressatengruppen ebenso im Blick zu behalten sein wie die sich neu entwickelnden Perspektiven von diakonischen und kirchlichen Einrichtungen, Diensten und Organisationen. Ein besonderes Augenmerk gilt es dabei auf zukünftige Kontakte zur Wirtschaft und in die Arbeitswelt insgesamt zu legen, um dort ein größeres Verständnis für die qualifizierende und berufsorientierende bzw. karrierefördernde Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements zu bewirken.

Konkret heißt das:

- Der besondere Charakter des ehrenamtlichen Engagements in der Kirche wird durch eine regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit in die jeweilige Region transportiert.
- In allen Kirchenkreisen bzw. Gestaltungsräumen werden Beauftragte für ehrenamtliches Engagement benannt. Sie erstellen u. a. regelmäßig eine Übersicht über die ehrenamtlichen Aktivitäten in der Region. Sie arbeiten eng mit den jeweiligen Öffentlichkeitsreferenten zusammen, damit über das unterschiedliche ehrenamtliche Engagement in der Region regelmäßig berichtet wird.
- Die zuständige Dezernentin bzw. der zuständige Dezernent im Landeskirchenamt entwickelt in Zusammenarbeit mit den Ehrenamtsbeauftragten in den Kirchenkreisen oder Gestaltungsräumen öffentlichkeitswirksame Aktionen mit dem Ziel, die Attraktivität des Ehrenamtes in der Kirche zu erhöhen und sichtbar zu machen.

II. Leitlinien zur Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen hat in ihrer Entscheidung zu „Kirche mit Zukunft“ 2001 in Abschnitt 2.2 unter anderem folgende Zielvorstellung entwickelt:

„Schaffung rechtlicher und struktureller Voraussetzungen für die Entwicklung einer verbindlichen, aufgabenorientierten Personalplanung für alle Berufsgruppen“. Der konkrete Auftrag für die Projektgruppe II „Förderung von Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen“ bestand darin, Leitlinien für die Personalplanung zu entwickeln. Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW kann gegenwärtig auf drei Ebenen stattfinden: Gemeinde bzw. Gemeindeverbände, Kirchenkreis und Landeskirche.

Mit der Umsetzung der folgenden Überlegungen zur Personalplanung werden sowohl personenspezifische wie arbeitsorganisatorische und organisationsstrukturelle Aspekte berücksichtigt.

In einem zukünftigen Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzept in der EKvW werden zum einen die Fähigkeiten und Gaben der Beschäftigten mit den Ziel- und Schwerpunktsetzungen der Arbeitsbereiche in der Kirche verknüpft und zum anderen die Selbststeuerung und Handlungsverantwortung der Mitarbeitenden gefördert. In diesem Konzept wird vor allem auf das eigene Engagement, die innere Überzeugung und die Identität von Person und Auftrag gesetzt.

1. Was ist Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW?

Personalplanung und Personalentwicklung umfasst die Tätigkeit aller Beschäftigten auf allen Ebenen innerhalb der EKvW während der Zeit ihrer Anstellung.

Es sind zwei Elemente eines zielorientierten, präventiven, fortdauernden, kontinuierlichen Prozesses, der alle Beschäftigten auf allen Ebenen innerhalb der EKvW berücksichtigt, begleitet und fördert.

Personalplanung und Personalentwicklung innerhalb der EKvW orientiert sich an dem gegebenen Haushaltsvolumen.

2. Welches Ziel hat Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW?

- Durch Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW wird bewusst dazu beigetragen, dass der zentrale Auftrag der Kirche, Menschen über alle Grenzen hinweg durch die Verkündigung der einen Botschaft zum Vertrauen auf Gott und zu einem Leben nach seinem Willen einzuladen und anzuleiten, durch die Beschäftigten auf allen Ebenen besser verwirklicht werden kann.
- Durch Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW wird die nachhaltige Beschäftigung der verschiedenen Berufsgruppen – Pfarrerinnen und Pfarrer ebenso wie aller übrigen hauptamtlich Mitarbeitenden – auf allen Ebenen der Landeskirche gewährleistet.
- Durch Personalplanung und Personalentwicklung wird der Personalbedarf bei allen Anstellungsträgern in der EKvW angesichts der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen abgeschätzt.
- Durch Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW wird Planungssicherheit sowohl für die Anstellungsträger wie auch in gleicher Weise für die Beschäftigten hergestellt.
- Durch Personalplanung und Personalentwicklung werden die fachlichen Voraussetzungen und Interessen der einzelnen Beschäftigten mit den Zielsetzungen der Anstellungsträger in Übereinstimmung gebracht.
- Durch Personalplanung und Personalentwicklung wird klar beschrieben, wer welche Funktion mit welcher Qualifikation bei den jeweiligen Anstellungsträgern übernimmt, um zukünftig die Aufgaben der Kirche zu bewältigen.

3. In welcher Kultur geschieht Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW?

Alle Frauen und Männer, die in der EKvW arbeiten, bezeugen in ihrem beruflichen wie privaten Alltag in Wort und Tat die „Wohltaten Gottes“. Engagierte und begeisterte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die Botschaft des Evangeliums weitergesagt wird und sie durch ihr Handeln dieser Botschaft entsprechen. Das bedeutet für alle, die Personalverantwortung tragen:

- Die Persönlichkeit jedes einzelnen Beschäftigten in der EKvW ist zu achten.
- Allen Beschäftigten bei den jeweiligen Anstellungsträgern sind dieselben Entwicklungschancen zu geben.

- Die Gaben und Fähigkeiten jedes Beschäftigten in der EKvW sind zu fördern, indem alle Personalentwicklungsinstrumente angeboten werden.
- Die Leistungsfähigkeit jedes Beschäftigten wird durch Förderung ihrer bzw. seiner Eigeninitiative und Kreativität gestärkt.
- Die Stärken und Kompetenzen jedes Beschäftigten werden in den Mittelpunkt gestellt.
- Die Verschiedenheit der Berufe in unserer Kirche wird als großes Potential und Chance verstanden.
- Eine Kultur der Kooperation der unterschiedlichen Berufe und Fähigkeiten wird bewusst gefördert.

4. Mit welchen Instrumenten geschieht Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW?

Um **Personalplanung** verantwortlich zu betreiben, müssen alle Personen und Gremien, die für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich sind,

- die demografische Entwicklung berücksichtigen, um den zukünftigen Bedarf an Personal in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern zu erheben und entsprechende Stellenpläne für einen klar definierten Zeitraum aufzustellen. Hierzu stellt das Landeskirchenamt regelmäßig allen Anstellungsträgern innerhalb der EKvW die notwendigen Informationen über die demografische Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die Berufsfelder im kirchlich-diakonischen Bereich zur Verfügung;
- die wirtschaftliche Entwicklung für ihren Verantwortungsbereich beobachten, um ein Einnahmenprofil für einen klar definierten Zeitraum zu erstellen;
- den allgemeinen kirchlichen Auftrag für ihren Verantwortungsbereich konkretisieren, um für einen klar definierten Zeitraum Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitenden abzuschließen;
- die vorliegenden Erkenntnisse und Erfahrungen mit Personalplanung zusammenzutragen, auszuwerten und öffentlich zu machen.

Um **Personalentwicklung** zu ermöglichen, die sich am kirchlichen Auftrag und den notwendigen Bedarfen an Qualifikationen orientiert, können vielfältige Instrumente eingesetzt werden wie z.B. Mitarbeitendengespräche, Weiterbildung, kollegiale Beratung, Coaching/Supervision, gezielte Nachwuchs- und Nachfolgeplanung, Mentoring-Programme, Erweiterung des beruflichen Aufgabenspektrums, Vorbereitung auf höhere Positionen, Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Rotation von Aufgaben bzw. Positionen, Umschulungen, Einrichtung einer Stellenbörse, Einführung eines Skillmanagementsystems.

- Es werden Qualitätsstandards der Personalentwicklung für Gemeinden, Kirchenkreise und die Landeskirche beschrieben.
- Die Verantwortung für Personalplanung und Personalentwicklung wird ausdrücklich in das Aufgabenprofil aller Personalverantwortlichen aufgenommen.

- Es werden regelmäßig und verpflichtend Fortbildungen im Bereich Personalplanung und Personalentwicklung für alle Personalverantwortlichen angeboten.
- Es wird in jährlichem Abstand von den jeweiligen Personalverantwortlichen dokumentiert, welche Mitarbeitende welche Personalentwicklungsinstrumente in Anspruch genommen haben.

III. Förderliche Rahmenbedingungen für einen differenzierten Pfarrdienst

Auftrag der Landessynode 2001 ist es, „an der Weiterentwicklung des Pfarrbildes zu arbeiten. Dies soll am Leitbild des Amtes und der ‚Profession‘ geschehen“ (Beschluss der Landessynode).

„Ihr Beruf, in der Ordination übernommen, wird von vielen Pfarrerinnen und Pfarrern als schöner Beruf empfunden, den sie gerne tun – der sie aber auch belastet“, heißt es weiter in der EntschlieÙung.

Diese Spannung baut sich unterschiedlich auf:

Amt und Person (Identität)

Das Amt trägt nicht mehr fraglos die Person, sondern die Person muss mit einem kompetenten und glaubwürdigen Auftreten so etwas wie Amtsautorität erst erwerben bzw. das Amt damit füllen. Das Pfarramt lebt in einem zunehmenden Maße von der personalen Kompetenz derer, die den Beruf ausüben. Dazu brauchen Pfarrerinnen und Pfarrer in stärkerem Maße ein Unterstützungssystem zum Aufbau eigener beruflicher Identität.

Profession und Professionalität (Rolle)

„Mädchen für alles‘ kann ebenso wenig unsere Aufgabe sein wie ausgedehnte Sozialarbeit oder andere vernünftige und durchaus sinnvolle Tätigkeiten für die Gesellschaft, die diese auch ohne Pfarrer leisten könnte“ (D. Stollberg, *Der Pfarrberuf zwischen Anspruch und Wirklichkeit*, in: *Pastoraltheologie 2000*, S. 504). Das Problem liegt nicht in einem „zu viel“, sondern in einem „zu vielerlei“. Der Verzettelung als Ausdruck der in Kirche mit Zukunft genannten Profilkrisis und Akzeptanzkrise ist durch Konzentration auf das für den Beruf der Pfarrerin/des Pfarrers Wesentliche zu begegnen.

Geistlichkeit und Management (Alltagshandeln)

Das Spannungsfeld wird aufgeladen durch

- die zunehmende Marginalisierung von Kirche in unserer Gesellschaft mit einhergehendem Bedeutungsverlust,

- die unterschiedlichen Erwartungen an die Pfarrerin und den Pfarrer als Repräsentanten von Kirche („Totalrolle“ und „Schlüsselrolle“),
- die geforderte Professionalisierung und Spezialisierung in einer sich differenzierenden Gesellschaft,
- den kirchlichen Reformprozess, der die kirchliche Milieuerengung überwinden will und „Wachsen gegen den Trend“ fördert.

In der EKvW haben wir bereits einen hohen Grad an Differenzierung im Pfarrdienst, was Handlungsfelder, Verantwortlichkeit und Teildienste betrifft. Angesichts der Auffächerung unserer Gesellschaft brauchen wir weitere zielgerichtete Differenzierung. Wenn wir es wagen, nicht nur sehr unterschiedliche Dienste durch Pfarrerrinnen und Pfarrer zu gestalten, sondern vor allem auch den bestehenden und entstehenden Unterschiedlichkeiten der Dienste in der Gestaltung der Rahmenbedingungen gerecht zu werden, öffnet das die Horizonte und Lebensräume von Kirche.

Differenzierung als eine tragende Komponente des Pfarrbildes zu verstehen bedeutet:

Wir stellen uns auf der Grundlage des traditionellen Amtsverständnisses in unserer Kirche bewusst den realen Entwicklungen und Herausforderungen des gesellschaftlichen Rahmens. Wir schaffen strukturelle Handlungsmöglichkeiten, mit denen die Kirche der Wirklichkeit einer ausdifferenzierten Gesellschaft aktiv begegnen kann. Es geht um eine Aufnahme von sich verändernden wie bereits veränderten gesellschaftlichen Gegebenheiten.

In einer Differenzierung des Pfarrdienstes sehen wir die Möglichkeit eines kreativen Umgangs mit der Spannung zwischen dem ganzheitlichen kirchlichen Auftrag und einer Berufsgestaltung, die sich zunehmend am Bedarf und an den Erwartungen der Kirchenmitglieder orientiert. Ebenso hat sich das pastorale Selbstverständnis gewandelt. Pfarrerrinnen und Pfarrer suchen nach klareren Abgrenzungsmöglichkeiten von Privat- und Berufsleben.

Eine strukturelle Begrenzung der Arbeit durch Dienstumfang und Dienstauftrag ersetzt nicht die Fähigkeit, im Blick auf die Arbeit und im Blick auf die Menschen, mit denen sie getan wird, die Grenzen der eigenen Person zu wahren und deutlich zu machen. Dabei ist Supervision oft nötig und hilfreich. Berufliche Fortbildung und Spezialisierung führen zur Profilierung der Arbeit. Die Ausgewogenheit zwischen Beruf und anderen Lebensbereichen erhöht die lebensweltliche Präsenz von Pfarrerrinnen und Pfarrern und wirkt einer Milieuerengung entgegen. Pfarrerrinnen und Pfarrer im Teildienst standen von vornherein vor der Aufgabe, solche Qualitäten zu entwickeln und auszubauen, und haben dies zum Teil bereits getan.

Differenzierung erfordert eine Beschreibung der Rahmenbedingungen:

1. Arbeitsfelder
2. Beschreibung pastoraler Tätigkeiten
3. Personalentwicklung
4. Präsenz
5. Dienstumfang
6. Kultur des Wechsels
7. Entsendungsdienst
8. Ruhestand.

1. Arbeitsfelder

Pfarrdienst geschieht grundsätzlich auf den Ebenen Kirchengemeinde, Kirchenkreis und Landeskirche.

1.1 Die *Gemeinde* entwickelt eine Gemeindekonzeption, aus der unter anderem hervorgeht, welche Pfarrdienste mit welchen Aufgabenbeschreibungen benötigt werden. Die Gemeinde stimmt ihre Konzeption mit der Pfarrstellenplanung im Kirchenkreis ab und erhält im Rahmen der ihr zuerkannten personellen bzw. finanziellen Ressourcen entsprechende Besetzungsmöglichkeiten. Die Gemeindekonzeption muss auf die Stellenbeschreibung/Dienstanweisung der Pfarrerin/des Pfarrers bezogen werden.¹⁰ Hilfreich für die Zuordnung von Gemeindekonzeption und Dienstanweisung für die Pfarrerin oder den Pfarrer ist die Entwicklung von „Standards für pfarramtliche Tätigkeiten“.¹¹

1.2 Der *Kirchenkreis* als Planungsebene und Einsatzort für unterschiedliche gemeinsame Dienste entwickelt eine Beschreibung kreiskirchlicher Handlungsfelder (etwa im Rahmen einer kreiskirchlichen Satzung). Aus dieser Beschreibung geht hervor, welche Pfarrdienste mit welchen Aufgabenbeschreibungen benötigt werden und welche Dienste von Pfarrerinnen und Pfarrern, welche von hauptamtlichen kirchlichen Mitarbeitenden und welche ehrenamtlich wahrgenommen werden sollen (vgl. Muster für eine Kreissatzung zum Finanzausgleichsgesetz).

1.3 Die *Landeskirche* als Anstellungsträgerin aller Pfarrerinnen und Pfarrer sichert den dienstrechtlichen Rahmen, die Versorgung der Pfarrerinnen/Pfarrer und ihrer Familien. Sie verantwortet die Personalentwicklung und schafft die rechtlichen Rahmenbedingungen, die einen differenzierten Einsatz ermöglichen. Sie unterstützt die Anstellungsträger im Bereich der EKvW im Blick auf die Personalentwicklung und -planung.

¹⁰ Vgl. hierzu: „Pfarrerin und Pfarrer als Beruf. Ein Leitbild für die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz mit einer Musterdienstanweisung für den Pfarrdienst“, Berlin 2004.

¹¹ Vgl. hierzu die Veröffentlichung der Kirchenkreise Dortmund-West und Lünen.

Durch die Einrichtungen für Aus-, Fort- und Weiterbildung fördert die Landeskirche die Entwicklung der pastoralen Kompetenz im Zusammenhang der Qualifizierung der ehren-, haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden.

2. Beschreibung pastoraler Tätigkeiten

„Transparenz darüber, wie viel Arbeitszeit die verschiedenen Tätigkeiten von Pfarrern und Pfarrerinnen in der Gemeinde beanspruchen, ist Voraussetzung für eine verantwortliche Personalplanung und -entwicklung sowie für die individuelle Zeitplanung unter Berücksichtigung des jeweils vorhandenen Stellenumfanges (50 %, 75 %, 100 %). **Transparenz bezüglich pfarramtlichen Handelns** ist insbesondere auch im Kontext der Entwicklung von Gemeindekonzeptionen notwendig, um Entscheidungen über die Organisation und das Profil der gemeindlichen Arbeit zu treffen. Denn die Erfassung des Umfangs pfarramtlicher Tätigkeiten und Transparenz von Tätigkeitszeiten dient der Klärung, wie viel personelle Ressourcen zur Verfügung stehen und wo Prioritäten in der pfarramtlichen Arbeit gesetzt werden bzw. gesetzt werden sollen“ (Vorwort zu „Beschreibung pastoraler Tätigkeiten in der Gemeinde nach Arbeitsschritten und Zeitaufwand. Erarbeitet vom Pfarrkonvent des Kirchenkreises Dortmund-West 2002“).

Standards zur Beschreibung pastoraler Tätigkeiten können ein hilfreiches Instrument sein für:

- die Entwicklung von Gemeindekonzeptionen,
- die Erstellung von Dienstanweisungen,
- die Ausgestaltung von Dienstvereinbarungen zwischen Gemeinden und Pfarrern und Pfarrerinnen
- und bieten Kriterien zur Qualitätssicherung im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche
- und einen Orientierungsrahmen zur Verbesserung der eigenen Arbeitsorganisation.

Standards eignen sich zwar zur Schaffung von Transparenz für pfarramtliche Tätigkeiten, aber nicht als landeskirchenweite Norm. Auf der Grundlage von Gemeindekonzeptionen sollen Dienstanweisungen verhandelt, überarbeitet und konkretisiert werden.

3. Personalentwicklung

Die zeitgemäße Wahrnehmung des Verkündigungsauftrages erfordert in einem sich schnell wandelnden gesellschaftlichen Umfeld ein hohes Maß an Flexibilität und persönlicher Weiterentwicklung der Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Dienst. Dabei geht es auch im Sinne einer gabenorientierten Arbeitsteilung darum, das vorhandene Potential von Fähigkeiten und Gaben der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und zu fördern.

Personalentwicklung ist ein fortdauernder, systematisch gestalteter Prozess. Er ermöglicht, das Potential von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den Anforderungen und dem Bedarf in den verschiedenen kirchlichen Diensten und Organisationen verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern.

Als Teilaspekt der Leitungsaufgabe hilft Personalentwicklung Leitungspersonen, ihre Leitungsfunktion bewusster, klarer und stetiger wahrzunehmen und ihre Vorstellungen und Ziele klarer zu fassen.

3.1 Instrumente zur Personalentwicklung

Zentrales Personalentwicklungsinstrument ist das auch für die EKvW verbindlich eingeführte „Regelmäßige Mitarbeitendengespräch“. Dieses dient einerseits der Wahrnehmung von Gaben und Potentialen und andererseits der Vereinbarung der weiteren Förderung und Entwicklung. Von hier aus werden die weiteren Personalentwicklungsmaßnahmen und -instrumente in der Regel initiiert und evaluiert. Dabei ist zu unterscheiden zwischen solchen Maßnahmen, die eher an der Entwicklung der Einzelperson orientiert sind, und solchen, die das gesamte Mitarbeitendenteam in den Blick nehmen. Hier zeigt sich auch die enge Verzahnung von Personal- und Organisationsentwicklung. Solche auch in der Praxis oft genutzte Maßnahmen sind:

Häufig angewendete Maßnahmen zur Entwicklung der einzelnen Person:

- Kollegiale Beratung
- Mentoring und Hospitation
- Fortbildungen, Rüstzeiten, Supervision und Coaching
- Sonderaufträge (Synodalbeauftragung, Vorträge etc.), Aufgabenrotation

Häufig angewendete Maßnahmen zur Entwicklung eines Teams bzw. einer Gruppe:

- Zielvereinbarungen mit Gruppen von Mitarbeitenden
- Konfliktmanagement
- Changemanagement, insbesondere Prozessbegleitung in Leitungsgremien etc.
- Lern-, Problemlösungs- und Projektgruppen

In der Aus-, Fort- und Weiterbildung müssen Wege entwickelt und aufgezeigt werden, wie die Personalverantwortlichen dafür qualifiziert werden, diese Instrumente entsprechend einzusetzen.

3.2 Personalentwicklung im Zusammenspiel der Ebenen

Die Personalentwicklung für Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKvW ist in einem engen Kontext mit der Stellenplanung, der Personalbedarfsplanung, der Personalbeschaffung und der Stellenbesetzung zu sehen. Im Blick auf diese Aufgaben müssen Landeskirche, Kirchenkreise und Kirchengemeinden eng kooperieren. Auch

Informationsaustausch und das Zusammenspiel zwischen den Ebenen sind deutlich zu verbessern.

Während die Stellenplanung und die Stellenbesetzung im Rahmen des Finanzausgleichsgesetzes grundsätzlich in der Verantwortung der Kirchenkreise und -gemeinden liegen, erfolgt die Personalbedarfsplanung für Pfarrerinnen und Pfarrer insgesamt durch die Landeskirche.

Ein ähnliches Zusammenspiel der verschiedenen Ebenen zeigt sich auch in der Durchführung von Maßnahmen zur Personalentwicklung. So dienen die Mitarbeitendengespräche auch dazu, den Bedarf an Fortbildungen zu ermitteln. In Abstimmung mit dem Presbyterium genehmigt die Superintendentin/der Superintendent die Fortbildungen. Das Angebot möglicher Fortbildungsmaßnahmen erfolgt prospektiv durch das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung. Einen systematischen und zeitnahen Abgleich von Informationen aus den Mitarbeitendengesprächen („Fortbildungsbedarf“), der Bereitstellung geeigneter Maßnahmen („Fortbildungsangebot“) und der Überprüfung von Teilnahme und Erfolg („Evaluation“) gibt es derzeit nicht.

Im Hinblick auf die Personalentwicklung für Pfarrerinnen und Pfarrer sind fünf Phasen zu unterscheiden:

1. Begleitung der Studierenden
2. Ausbildung im Vikariat
3. Fortbildung in den ersten Amtsjahren
4. Fort- und Weiterbildung während des weiteren Dienstes
5. Übergang in den Ruhestand

Relativ klar geregelt und strukturiert sind derzeit vor allem die ersten drei Phasen. Eher zufällig und von der Initiative der einzelnen Pfarrerin/des einzelnen Pfarrers abhängig ist dagegen die systematische Entwicklung in der vierten und fünften Stufe. Insbesondere die Entwicklung in der vierten Stufe ist jedoch entscheidend für die Wirksamkeit des Dienstes im Pfarramt in Kooperation mit anderen Mitarbeitenden. Hier sind deutliche Verbesserungen erforderlich.

Dazu wird an die Fortbildungsverpflichtung im Pfarrdienstgesetz erinnert. Wie in den ersten Amtsjahren soll die Wahrnehmung der Fortbildung überprüft werden.

3.3 Kompetenzerweiterung – Methodische Wahrnehmung von Potentialen und Entwicklungen

Eine besondere Schwierigkeit der Personalentwicklung im Pfarrdienst besteht in der systematischen Wahrnehmung und Beschreibung von Potentialen und Entwicklungen. Die je nach Dienst sehr unterschiedlichen und komplexen Anforderungen an die Stelleninhaberinnen und -inhaber erfordern ein einfaches und wirksames Instrument, um Entwicklungen und Veränderungen kontinuierlich sichtbar zu machen.

Hierfür wurde exemplarisch das „Kompetenzrad“ entwickelt.¹² Mit diesem Instrument werden wesentliche Grundkompetenzen und Spezialgebiete im gemeinsamen Gespräch abgebildet und auf dieser Basis Maßnahmen zur Entwicklung vereinbart. Unterschieden wird dabei zwischen theologischen bzw. thematischen, pädagogischen, methodischen und Selbst-Kompetenzfeldern. Diese Kompetenzfelder sind die Bereiche, in denen Entwicklung stattfinden kann und soll. Dabei gibt die Darstellung einen Überblick über alle möglichen Kompetenzfelder. Jede Pfarrerin/jeder Pfarrer deckt davon in der Regel nur einen bestimmten, persönlichen Ausschnitt ab. Dies ist ihr bzw. sein besonderes Profil.

Mit solch einem Instrument können die verschiedenen Gaben sichtbar gemacht werden und mit dem vorhandenen Gemeinde- bzw. Stellenprofil in Abstimmung gebracht werden.

Auf dieser Basis werden dann angestrebte Entwicklungen gemeinsam vereinbart (z. B. Verbesserung der Leitungskompetenz durch eine Fortbildung und/oder durch Supervision / Coaching). Im Rahmen des nächsten Mitarbeitendengesprächs findet dann eine Evaluation der Fortschritte und eine veränderte Einschätzung statt.

Mit diesem Instrument kann Personalentwicklung auch jenseits von Aufstiegsmöglichkeiten oder Besoldungsveränderungen sinnvoll und kontinuierlich vollzogen werden.

In der konkreten Umsetzung können die einzelnen Kompetenzräder in Anlehnung an die bereits vorhandene Fortbildungsordnung und die Richtlinien für die Fortbildung in den ersten Amtsjahren definiert werden. Als Grundlage für das Mitarbeitendengespräch sind sie verbindlich zu machen.

3.4 Begleitung der Studierenden

Die Begleitung der Studierenden ist über das bisherige Maß hinaus weiterzuentwickeln. Sie sollte bereits am Anfang des Studiums beginnen, damit frühzeitig der Zusammenhang von fachlicher, persönlicher und geistlicher Dimension des gewählten Berufes deutlich wird. Dazu ist eine Vernetzung mit den Ausbildungsstätten und den Studierendenseelsorgerinnen und -seelsorgern vor Ort sinnvoll.

Die Begleitung im Studium umfasst: Begleitung bei der Planung des Studiums, geistlich-seelsorgliche Begleitung, Begleitung in Fragen der Berufsentscheidung, Begleitung bei Fragen der Berufseignung, Erkennen von Fehlentwicklungen.

Die Begleitung beginnt mit der Eintragung in die Liste der Studierenden der Evangelischen Theologie mit dem Ausbildungsziel „Pfarramt“. Die Eintragung erfolgt nach einem ausführlichen Gespräch, welches die Interessentinnen und Interessen-

¹² Das Kompetenzrad ist fester Bestandteil bei der Schulung zur Einführung des Regelmäßigen Mitarbeitendengesprächs.

ten mit Vertreterinnen und Vertretern der Landeskirche führen. Dabei werden die Erwartungen beider Seiten abgeklärt: Von Seiten der Landeskirche wird deren Interesse und Anspruch an ihre zukünftigen Pfarrerinnen und Pfarrer, bezogen auf das Pfarr- und Kirchenbild der EkvW, formuliert; von Seiten der Interessentinnen und Interessenten deren Erwartungen an ihre Landeskirche.

Für die Begleitung der Studierenden stehen erfahrene Gemeindementorinnen und -mentoren aus der Vikariatsausbildung und Pfarrerinnen und Pfarrer mit Zusatzqualifikation in Seelsorge, Gesprächsführung, Beratung, Supervision zur Verfügung. Die Begleitenden sollten eine besondere Aufmerksamkeit für Genderfragen mitbringen.

Die Vorbereitung und Begleitung dieses Personenkreises übernimmt das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung in enger Kooperation mit dem Ausbildungsdezernat. Eine Verpflichtung zum Gespräch mit der Begleitperson sollte sich während des Studiums auf einen Termin pro Jahr beschränken. Zusätzlich sollten weitere Termine bei Bedarf möglich sein. Praktika sind darüber hinaus besondere Gelegenheiten, das Leben in der EkvW kennen zu lernen und zugleich den Fragen von Motivation und persönlicher Eignung nachzugehen.

3.5 Vertiefung des eigenen geistlichen Lebens

Christliche Spiritualität vollzieht ein Einstimmen in die Beziehung mit dem lebendigen Gott und befördert so eine Haltung der „Lebensachtsamkeit“ (F. Steffensky). Sie stellt die Integration des gesamten Lebens in eine vom Glauben getragene und reflektierte Lebensform dar.

Insbesondere in der jüngeren Vergangenheit sind in verschiedenen Zusammenhängen Formen geistlichen Lebens entwickelt worden, die sich als Angebote – nicht ausschließlich, aber auch – an Pfarrerinnen und Pfarrer richten. Sie haben zu einer Pluralität geführt, die dem Priestertum aller Gläubigen im spirituellen Leben gerecht wird.

Im Rahmen von Fortbildungen für Pfarrerinnen und Pfarrer und der Ev. Erwachsenenbildung gibt es verschiedene **spirituelle Angebote**. Diese Pluralität ist bereichernd und zu erhalten. Zudem ist es für Pfarrerinnen und Pfarrer ein Gewinn, ihr geistliches Leben nicht nur mit Berufskolleginnen/Berufskollegen zu entwickeln.

3.6 Entwicklung einer „Personalagentur“

In unserer Kirche – einem „Unternehmen“ mit ca. 23.000 Mitarbeitenden – gibt es keinen internen Stellenmarkt bzw. abgestimmte Qualifizierungsoffensive, um geeignete Mitarbeitende an die für sie geeigneten Stellen zu bringen. Der Reichtum des Personals wird viel zu wenig gepflegt und gefördert.

Daher soll eine **Agentur für Personalberatung** auf landeskirchlicher Ebene eingerichtet werden. Ihre Aufgabe besteht darin, geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für Personalentwicklung zu vermitteln bzw. vorhandene Angebote zu bewerten. Sie soll dazu beitragen, die verschiedenen Einrichtungen und Anstellungsträger in der EKvW zu unterstützen im Blick auf Aufgaben der Personalentwicklung und -planung. In Anlehnung an das Konzept der Arbeitsstelle für Laufbahnberatung in der Ev. Kirche von Hessen-Nassau sollte die Agentur der EKvW Folgendes anbieten:

1. Personalbeschaffung für Anstellungsträger (z.B. Headhunting und Assessment-Center)
2. Stellenwechsel-Coaching und Stellenmarkt-Analyse
3. Outplacement-Beratung
4. Individuelle Personalberatung mit Klärung beruflicher Visionen und Profilierung von Qualifizierung und Kompetenzen

Personen, die durch Veränderungen betroffen, verunsichert und herausgefordert sind, werden beraten. Darüber hinaus werden Dienstleistungen zur Personalentwicklung für die unterschiedlichen Dienststellen angeboten, die manche Aufgaben der Personalakquisition und Qualifizierung nicht mehr allein bewältigen können (z.B. Personalbeschaffung, Personalvermittlung oder Ermöglichung von Stellenwechsel durch Bekanntwerden offener Stellen und Aufbereitung verschiedener Daten). Die Agentur soll für die verschiedenen Dienststellen im Blick auf geeignete Anbieter auf dem unübersichtlichen Markt von Unternehmens- bzw. Personalberatungsfirmen beraterisch tätig sein.

Die Agentur soll das Bewusstsein für eine integrierte und systematische Personalentwicklung und für die dabei notwendige Kooperation in allen kirchlichen Arbeitsfeldern fördern und stärken.

4. Präsenz

Begriffsklärungen:

- *Residenzpflicht*: Pflicht der Pfarrerin oder des Pfarrers, innerhalb der Grenzen der Gemeinde zu wohnen.
- *Dienstwohnungspflicht*: Pflicht der Pfarrerin oder des Pfarrers, im Pfarrhaus oder einer Dienstwohnung zu wohnen.
- *Präsenzpflicht*: Pflicht der Pfarrerin oder des Pfarrers, sich in der Gemeinde aufzuhalten und sie nur dann für längere Zeit zu verlassen, wenn zuvor Urlaub erteilt und die Vertretung geregelt wurde, damit eine verlässliche Erreichbarkeit für Gemeindeglieder auch außerhalb festgelegter Sprechstunden gesichert ist.

An der *Residenzpflicht* der Inhaberin/des Inhabers einer Gemeindepfarrstelle muss festgehalten werden. Es gehört zu der Besonderheit des Pfarrberufs, mit der Gemeinde Wohnort und Lebensumfeld zu teilen.

Allerdings muss Residenzpflicht nicht notwendig „Wohnen im Pfarrhaus“ heißen. Es wird häufig ausreichen, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer in der Gemeinde, in der sie oder er arbeitet, auch wohnt. Dem Leitungsorgan der Anstellungskörperschaft sollte es erlaubt sein, unter Berücksichtigung der örtlichen Strukturen, Finanzen und Verhältnisse im Einvernehmen mit dem Kreissynodalvorstand und der Landeskirche zu bestimmen, ob die Pfarrerin oder der Pfarrer im Pfarrhaus oder in einer Privatwohnung wohnt. Voraussetzung bleibt dabei stets, dass angemessene räumliche Möglichkeiten für die Dienstausbung (z. B. seelsorgliche Gespräche) sichergestellt bleiben.

Die Pfarrerin/der Pfarrer bleibt verpflichtet, eine vorgehaltene Dienstwohnung zu beziehen.

Es wird empfohlen, das Pfarrhaus als Zeichen der Präsenz von Kirche im Wohn- und Lebensbereich zu erhalten. Je nach Gemeindekonzeption kann festgelegt werden, ob bzw. welche der zur Verfügung stehenden Pfarrstellen aufgrund örtlicher Gegebenheiten (Verbindung von Kirche, Gemeindehaus, Pfarrhaus) mit *Dienstwohnungspflicht* zu versehen sind.

Unter *Präsenzpflicht* verstehen wir die verlässliche Erreichbarkeit in der Gemeinde. Dazu gehört, dass für Urlaubs-, Freizeit- und andere Abwesenheitszeiten eine Vertretungsregelung getroffen wird. Für teilbeschäftigte Pfarrerinnen und Pfarrer sind bei eingeschränkter Präsenz verlässliche, bekannte und leicht erreichbare Vertretungen sicherzustellen. Grundsätzlich gilt dies auch für Pfarrerinnen und Pfarrer in funktionalen Diensten für ihre Bezugsgruppen.

5. Dienstumfang

Der Modellversuch einer Stellenteilung durch Ehepaare in Westfalen begann 1982 zu einem Zeitpunkt, als erstmals Frauen in nennenswerter Anzahl ins Pfarramt kamen. Seit Mitte der 90er Jahre wird die Teilzeitarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument genutzt. Bislang sind Teildienste in hohem Maß mit dem Entsendungsdienst und dem weiblichen Geschlecht verbunden, denn Teildienste werden auf dem Hintergrund männlicher Berufsbiographien zumeist als nicht erstrebenswert angesehen.

Der Modellversuch „Versorgung einer Gemeindepfarrstelle durch mehrere Theologen“ ist von den Gemeinden, in denen dieses Modell angewandt wurde, begrüßt und als Bereicherung empfunden worden: „Die Gemeinden empfinden es als einen Gewinn, wenn zwei Theologen mit ihren unterschiedlichen Prägungen, Gaben, Fähigkeiten und Interessen, jeder mit seiner eigenen geistlich-theologischen Biographie, seiner Persönlichkeitsstruktur und seinem Arbeitsstil nun den Dienst tun.“ Die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit den anderen Mitarbeitenden der Ge-

meinde sowie der Einbindung in ein gemeinsames Gemeindekonzept ist ebenso gesehen worden wie die Möglichkeiten der Entlastung für Pfarrstelleninhaberinnen/-inhaber und die besseren Chancen, Beruf und andere Lebensbereiche zu vereinbaren. Schon 1985 wurde gesehen: „Der Pfarrer, der ‚immer im Dienst‘ ist, wird nicht mehr für alle Leitbild sein. Teildienst ermöglicht eine größere Flexibilität, unterschiedliche Akzentuierungen in der Arbeit.“

Jede Pfarrerin/jeder Pfarrer hat die Möglichkeit, auf eigenen Wunsch ihren/seinen Dienst im Rahmen des eingeschränkten Dienstes wahrzunehmen. Unabhängig von den Gründen für den eingeschränkten Dienst müssen folgende Rahmenbedingungen erfüllt werden:

- Wer in Teilzeit arbeitet, soll die Möglichkeit haben, *eine weitere Verpflichtung in entsprechendem Umfang in Familie oder Beruf wahrzunehmen*. Dafür sind verlässliche Zeitkontingente unerlässlich. Dies muss bei der Genehmigung von Nebentätigkeiten berücksichtigt werden.
- Ein Teildienst darf sich *nicht hindernd auf den beruflichen Aufstieg* auswirken.
- Die Möglichkeit, Aufgaben, *auch Leitungsaufgaben zu teilen*, ist zu fördern, um den Teildienst in allen Bereichen zu verankern und seine Akzeptanz zu fördern.

6. Kultur des Wechsels

Zum Pfarrbild der Zukunft wird es gehören, dass bei einer langen Lebensarbeitszeit ein Wechsel der Dienststelle als positive Möglichkeit gesehen wird. Denn der Wechsel fördert die eigene Persönlichkeitsentwicklung, unterstützt Profilveränderungen und Kompetenzerweiterungen. Ein Wechsel bietet die Möglichkeit, unterschiedliche Arbeitsfelder kennen zu lernen und neuen Herausforderungen zu begegnen. Auf der anderen Seite kann ein Wechsel bei den unterschiedlichen Dienststellen positive Strukturveränderungsprozesse nach sich ziehen, können die eigenen Ziele überprüft und die jeweiligen Konzeptionen überarbeitet werden.

Das Pfarrdienstrecht und das Pfarrstellenbesetzungsrecht bieten neben dem „Normalfall“ der Bewerbung und Wahl in eine andere Pfarrstelle hinreichende Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Pfarrstellenbesetzung und zur Beförderung einer Kultur des Wechsels:

6.1 Befristete Übertragung von Pfarrstellen

Nach § 24 Abs. 1 PfdG geschieht die Übertragung einer Pfarrstelle in der Regel ohne zeitliche Begrenzung. Pfarrstellen, die für besondere Aufgabenbereiche errichtet worden sind, können für eine begrenzte Zeit, die mindestens sechs Jahre betragen muss, übertragen werden. Durch landeskirchliches Recht kann diese Möglichkeit auch auf Gemeindepfarrstellen erstreckt werden. Analog zur Übertragung von Leitungssämnern auf die Dauer von acht Jahren könnte erwogen werden, die

Übertragung von Pfarrstellen zukünftig generell oder im Einzelfall, etwa bei absehbaren Strukturveränderungen, für die Dauer von acht Jahren vorzusehen. Im Rahmen einer „Stellenbilanz nach acht Jahren“ müsste dann jeweils in einem Gespräch zwischen der Superintendentin/dem Superintendenten und dem Leitungsorgan der Körperschaft unter Beteiligung der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers geprüft werden, ob eine Wiederwahl oder die Beendigung des Dienstes an dieser Stelle angezeigt ist. Dies könnte in der Weise erfolgen, dass die Superintendentin/der Superintendent in angemessenem Abstand vor dem Ablauf der Befristung im Rahmen eines Planungsgespräches oder einer Gemeindevisitation eine Sitzung des Presbyteriums beziehungsweise des Kreissynodalvorstandes zur Evaluation der Gemeinde-/Stellenkonzeption leitet. Ziel ist die Feststellung der Stimmigkeit von Konzeption und Möglichkeit der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers, diese oder eine neu zu definierende Konzeption mit Leben zu erfüllen. Erfolgt keine Wiederwahl, treten die Betroffenen sechs Monate nach Ablauf der Amtszeit in den Wartestand (§ 75 Abs. 2 PfdG).

6.2 Rat zum Stellenwechsel

Nach § 72 PfdG kann das landeskirchliche Recht bestimmen, dass zehn Jahre nach der Übertragung einer Pfarrstelle die an der Übertragung Beteiligten gemeinsam mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer prüfen, ob der Dienst weiter in der bisherigen Stelle fortgesetzt werden soll oder ob ein Stellenwechsel geraten erscheint. Dieser Möglichkeit liegt das Modell einer Stellenbilanz nach zehn Jahren zugrunde. Zur Stellenbilanz gilt das unter Punkt 6.1 Ausgeführte entsprechend. Wird zu einem Stellenwechsel geraten, soll die Pfarrerin oder der Pfarrer innerhalb eines Jahres die Pfarrstelle wechseln. Erfolgt der Wechsel nicht, kann die Abberufung aus der Pfarrstelle vorgesehen werden.

6.3 Freistellung für einen anderen kirchlichen Dienst

Eine Flexibilisierung in Bezug auf die Besetzung der Pfarrstellen unter dem Gesichtspunkt des Outplacement ohne Abberufung kann mit dem Instrument der Freistellung nach § 77 f. PfdG erreicht werden:

Nach § 77 PfdG können Pfarrfrauen und Pfarrer „mit ihrer Zustimmung für einen anderen kirchlichen Dienst oder für eine andere im kirchlichen Interesse liegende Aufgabe befristet oder unbefristet freigestellt werden. Die Freistellung kann unter Fortzahlung oder unter Verlust der Besoldung erfolgen.“ „Mit dem Beginn der Freistellung verlieren Pfarrfrauen und Pfarrer die Pfarrstelle und die mit dieser verbundenen oder persönlich übertragenen Aufgaben. Im Übrigen dauert das Dienstverhältnis zur Kirche fort; alle Anwartschaften, die zum Zeitpunkt der Freistellung erworben waren, bleiben gewahrt“ (§ 81 Abs. 1 PfdG).

Der Freistellung liegt zwar ursprünglich der Gedanke eines Wechsels des Dienstgebers zugrunde, dies ist nach dem Gesetzeswortlaut jedoch nicht zwingend. Eine

Veränderung der bisherigen Praxis erscheint insoweit ohne gesetzgeberische Maßnahmen möglich.

6.4 Verstärkung des Vorschlagsrechtes

Kommt es zur festen Übertragung der Pfarrstellen oder wird der „Rat zum Stellenwechsel“ ermöglicht, wird die Zahl der Personen wachsen, die ihre Pfarrstellen verlieren, ohne zugleich in eine neue Pfarrstelle gewählt zu werden. Dies mag im Einzelfall hinzunehmen sein, darf aber nicht der Regelfall werden. Um dieses Ergebnis zu vermeiden, ist eine Änderung des Pfarrstellen-Besetzungsrechtes mit dem Ziel einer Verstärkung des landeskirchlichen Vorschlagsrechtes zwingend erforderlich.

7. Entsendungsdienst

Angesichts der Pfarrstellensituation und der Finanzlage der EKvW werden viele Pfarrerinnen und Pfarrer ihre gesamte Dienstzeit im Entsendungsdienst verbringen müssen. In dieser Situation sollten folgende Gesichtspunkte für die Erteilung der Dienstaufträge leitend sein:

- die Kirchenkreise werden grundsätzlich entsprechend ihrer Gemeindegliederzahl berücksichtigt,
- nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit erfolgt die Übertragung eines Dienstauftrages auf acht Jahre,
- nach acht Jahren erfolgt die Prüfung, ob ein Wechsel des Auftrages angezeigt ist (Kultur des Wechsels),
- die Dienstaufträge sollen ausgeschrieben werden.

Bei allen Maßnahmen muss es das Ziel bleiben, möglichst vielen Personen im Entsendungsdienst eine Pfarrstelle zu übertragen.

8. Ruhestand

Vakante und besetzbare Pfarrstellen sind Voraussetzung dafür, möglichst vielen Personen im Entsendungsdienst eine Pfarrstelle übertragen zu können. Dazu sind erweiterte Vorruhestandsregelungen für Pfarrstelleninhaberinnen und Pfarrstelleninhaber zu prüfen. Die Möglichkeit finanzieller Anreize soll in die Prüfung einbezogen werden.

1.3 Kriterien zur Erstellung von Gemeinde- und Kirchenkreiskonzeptionen

Kriterien zur Erstellung von Gemeindegkonzeptionen und deren Umsetzung

1. Eine Gemeindegkonzeption beschreibt, auf welche Weise die Gemeinde ihren biblischen Auftrag und ihre Dienste als Teil der Kirche Jesu Christi wahrnehmen will. Eine Gemeindegkonzeption zu erstellen heißt, die Prozessbeteiligten zu ermutigen, ihren eigenen Glauben, ihre Visionen und Wünsche für ihre Gemeinde/Kirche sowie ihre persönlichen Ressourcen zu kommunizieren und in den Dienst des gemeinsamen Auftrags zu stellen.
2. Eine Gemeindegkonzeption enthält die Beschreibung der gemeindlichen Wirklichkeit in einer bestimmten Zeit und an einem bestimmten Ort. Dabei werden die Lebenssituation der Menschen vor Ort sowie das gesellschaftliche und politische Umfeld genauso in den Blick genommen wie die Dienste und Angebote, die in der Gemeinde bereits wahrgenommen werden. Zur Beschreibung der gemeindlichen Wirklichkeit gehören auch Aussagen darüber, mit welchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (haupt-, neben-, ehrenamtlich) und Ressourcen (finanziell, räumlich etc.) die Gemeinde diese Dienste und Angebote erbringt.
3. Eine Gemeindegkonzeption reflektiert auf der Grundlage des Kirchenbildes der Evangelischen Kirche von Westfalen und unter Berücksichtigung der dort beschriebenen zehn Kernaufgaben, wie die Gemeinde ihren biblischen Auftrag und ihre Dienste in der besonderen gemeindlichen Situation lebt und zukünftig leben will. Sie benennt dazu auf die Gemeindegwirklichkeit bezogene Leitsätze und Ziele für das Ganze der Gemeindegarbeit und die einzelnen Arbeitsfelder der Gemeinden für einen gemeinsam festgelegten Zeitraum (ca. vier Jahre). Eine Gemeindegkonzeption setzt Schwerpunkte für die Arbeit und berücksichtigt die Möglichkeiten zu regionalen (kirchlichen wie nichtkirchlichen) Kooperationen. Bereits erstellte Konzeptionen einzelner Arbeitsbereiche werden berücksichtigt.
4. Eine Gemeindegkonzeption enthält Regelungen zur Umsetzung der Leitsätze und Ziele in der Gemeindegarbeit und zur regelmäßigen Überprüfung (spätestens alle vier Jahre) und Fortschreibung der Gemeindegkonzeption. Bei allen Stellenveränderungen ist ein Abgleich mit der Gemeindegkonzeption vorzunehmen.
5. Eine Gemeindegkonzeption wird in einem Prozess entwickelt, an dem das Presbyterium haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie sachkundige Gemeindeglieder beteiligt. Innerhalb dieses Prozesses wird

das Gespräch mit Vertreterinnen und Vertretern der Nachbargemeinden und des Kreissynodalvorstandes gesucht.

6. Eine Gemeindekonzeption wird in schriftlicher Form erstellt und vom Presbyterium verabschiedet. Sie enthält in konzentrierter Form die wichtigsten Ergebnisse aus den Punkten 1–4 (Umfang ca. 10–20 Seiten).
7. Das Presbyterium passt bei der Erstellung und regelmäßigen Überprüfung der Gemeindekonzeption die Dienstanweisungen und Stellenbeschreibungen der haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Verabredungen mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Die zur Personalplanung und Personalberatung im Reformprozess entwickelten Grundsätze und die Leitlinien zum Umgang mit ehrenamtlicher Arbeit sind zu beachten.
8. Die Gemeindekonzeption dient den haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gemeinde als Grundlage für ihre Arbeit. Die in der Gemeindekonzeption beschriebenen Ziele und Schwerpunkte sind Grundlage für die regelmäßigen Mitarbeitendengespräche in der Gemeinde.
9. Die in der Gemeindekonzeption beschriebenen Ziele und Schwerpunkte sind Grundlage für die Gestaltung der Gemeindegemeinschaft. Sie sind Kriterium für die Ausschreibung und Besetzung von Stellen. Sie bilden Entscheidungshilfen, welche Arbeitsbereiche und Dienste ausgebaut, neu aufgenommen, eingeschränkt oder aufgegeben werden.
10. Die Gemeindekonzeption wird dem Kreissynodalvorstand zur Stellungnahme vorgelegt und dem Landeskirchenamt zur Kenntnisnahme gegeben. Die Gemeindekonzeption dient als Grundlage für die Visitation in den Kirchengemeinden und für das regelmäßige Mitarbeitendengespräch mit den Pfarrerrinnen und Pfarrern. Die Konzeptionen der Gemeinden unterstützen die synodale Gemeinschaft des Kirchenkreises bei der Abstimmung der Schwerpunktangebote der Gemeinden und bei der Verabredung regionaler Kooperationen zwischen Gemeinden und zwischen Gemeinden und den gemeinsamen Diensten des Kirchenkreises.

Kriterien zur Erstellung von Konzeptionen für Kirchenkreise und deren Umsetzung

1. Eine Konzeption für einen Kirchenkreis beschreibt, auf welche Weise ein Kirchenkreis seinen biblischen Auftrag in der Gemeinschaft seiner Gemeinden, Einrichtungen und Dienste als Teil der Kirche Jesu Christi wahrnehmen will.
2. Eine Konzeption für einen Kirchenkreis enthält die Beschreibung der kirchlichen, sozialen, kulturellen und demografischen Wirklichkeit in einer bestimmten Zeit und in einer bestimmten Region.
Dabei werden die Lebenssituationen der Menschen sowie das gesellschaftliche und politische Umfeld genauso in den Blick genommen wie die Dienste und Angebote, die im Kirchenkreis bereits wahrgenommen werden. Zur Beschreibung der Wirklichkeit im Kirchenkreis gehören auch Aussagen darüber, mit welchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (haupt-, neben-, ehrenamtlich) und Ressourcen (finanziell, räumlich etc.) der Kirchenkreis diese Dienste und Angebote erbringt.
3. Eine Konzeption für einen Kirchenkreis reflektiert auf der Grundlage des Kirchenbildes der Evangelischen Kirche von Westfalen, wie ein Kirchenkreis in seiner besonderen Situation seinen biblischen Auftrag ausführen und seine Dienste einrichten will.
Sie benennt dazu auf die Wirklichkeit des Kirchenkreises bezogene Leitsätze und Ziele für das Ganze der Arbeit im Kirchenkreis als Gemeinschaft aller Gemeinden und für die einzelnen Arbeitsfelder für einen gemeinsam festgelegten Zeitraum (ca. vier Jahre).
Eine Konzeption für einen Kirchenkreis setzt Schwerpunkte für die Arbeit und berücksichtigt die Möglichkeiten zu regionalen (kirchlichen wie nichtkirchlichen) Kooperationen, z. B. im Gestaltungsraum.
Eine Konzeption für einen Kirchenkreis berücksichtigt die bereits erstellten Konzeptionen der Gemeinden und der gemeinsamen Dienste. Ein bereits erarbeitetes Leitbild eines Kirchenkreises wird beachtet und aufgenommen.
4. Eine Konzeption für einen Kirchenkreis enthält Regelungen zur Umsetzung der Leitsätze und Ziele in die konkrete Arbeit und zur regelmäßigen Überprüfung (spätestens alle vier Jahre) und Fortschreibung der Konzeption. Bei allen Stellenveränderungen ist ein Abgleich mit der Konzeption vorzunehmen.
5. Eine Konzeption für einen Kirchenkreis wird in einem Prozess entwickelt, an dem der Kirchenkreis die Ausschüsse, haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie sachkundige Gemeindeglieder beteiligt.

Innerhalb dieses Prozesses wird das Gespräch mit Vertreterinnen und Vertretern der Kirchenkreise im Gestaltungsraum gesucht.

6. Eine Konzeption für einen Kirchenkreis wird in schriftlicher Form erstellt und von der Kreissynode verabschiedet. Sie enthält in konzentrierter Form die wichtigsten Ergebnisse aus den Punkten 1–4 (Umfang ca. 10–20 Seiten).
7. Der Kirchenkreis passt bei der Erstellung und regelmäßigen Überprüfung der Konzeption die Satzungen, die Dienstanweisungen und Stellenbeschreibungen der haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Verabredungen mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Die zur Personalplanung und Personalberatung im Reformprozess entwickelten Grundsätze und die Leitlinien zum Umgang mit ehrenamtlicher Arbeit sind zu beachten.
8. Die Konzeption für einen Kirchenkreis dient den haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Grundlage für ihre Arbeit. Die in der Konzeption beschriebenen Ziele und Schwerpunkte sind Grundlage für die regelmäßigen Mitarbeitendengespräche im Kirchenkreis.
9. Die in der Konzeption für einen Kirchenkreis beschriebenen Ziele und Schwerpunkte sind Grundlage für die Gestaltung der Arbeit. Sie sind Kriterium für die Ausschreibung und Besetzung von kreiskirchlichen Stellen. Sie bilden Entscheidungshilfen, welche kreiskirchlichen Arbeitsbereiche und Dienste ausgebaut, neu aufgenommen, eingeschränkt oder aufgegeben werden.
10. Die Konzeption für einen Kirchenkreis wird der Kirchenleitung/dem Landeskirchenamt zur Stellungnahme vorgelegt. Die Konzeption wird für die Visitation in Kirchenkreisen und für das regelmäßige Mitarbeitendengespräch mit den Superintendentinnen und Superintendenden zugrunde gelegt.
11. Die Konzeption für einen Kirchenkreis unterstützt die Gemeinschaft der Gemeinden und der gemeinsamen Dienste eines Kirchenkreises bei der Abstimmung von Schwerpunktangeboten. Ebenso unterstützt sie die Gemeinschaft im Gestaltungsraum und in der Landeskirche bei der Verabredung regionaler Kooperationen.

Beschluss

1. 1 Jede Gemeinde in der Evangelischen Kirche von Westfalen soll eine Gemeindekonzeption erstellen.
1. 2 Dabei werden die „Kriterien zur Erstellung von Gemeindekonzeptionen und deren Umsetzung“ angewandt.
1. 3 Die Landessynode bittet die Kreissynodalvorstände, die Presbyterien der Kirchengemeinden ihres Kirchenkreises in geeigneter Weise zur Erarbeitung von Gemeindekonzeptionen anzuregen und aufzufordern.
2. 1 Jeder Kirchenkreis der Evangelischen Kirche von Westfalen soll eine Konzeption für einen Kirchenkreis erstellen. Dabei sollen die Gemeinschaft der Gemeinden eines Kirchenkreises und die Gemeinschaft der gemeinsamen Dienste berücksichtigt werden.
2. 2 Dabei werden die „Kriterien zur Erstellung von Konzeptionen für Kirchenkreise und deren Umsetzung“ angewandt.
2. 3 Die Landessynode bittet die Kreissynoden und die Kreissynodalvorstände, diese Konzeption zu erarbeiten.
3. Die Landessynode beauftragt die Kirchenleitung, den Leitfaden zur Erstellung von Gemeindekonzeptionen den Gemeinden und Kirchenkreisen in der Evangelischen Kirche von Westfalen als geeignete Hilfsmittel für die Erstellung ihrer Konzeption bekannt zu machen. Sie empfiehlt den Gemeinden und Kirchenkreisen der Evangelischen Kirche von Westfalen, den Leitfaden bei der Erstellung ihrer Konzeption zugrunde zu legen.

1.4 Einführung von Planungsgesprächen

Die Landessynode beauftragt die Kirchenleitung, eine kirchenrechtliche Regelung zu schaffen, die die Einführung von Planungsgesprächen auf allen kirchlichen Ebenen vorsieht.

Dabei soll das beigegefügte Material verwendet werden.

Anlage zum Beschluss:

1. Inhalt

Die Landessynode hält die Verpflichtung der leitenden Gremien auf allen kirchlichen Ebenen zur strategischen Planung von inhaltlichen Zielen und Ressourcen für dringend geboten und notwendig. Dazu sollen regelmäßig mindestens in vierjährigem Abstand Planungsgespräche durchgeführt werden. Ziel des Planungsgesprächs ist es, im ersten Schritt auf der Basis einer Standortbestimmung Risiken und Chancen von allen Seiten zu beleuchten. Dies schließt ein

- Entwicklung der Gemeindegliederzahl
- Entwicklung der Finanzen
- Entwicklung der Arbeitsfelder
- mittelfristige Finanzplanung
- Pfarrstellenplanung
- Entwicklung der Mitarbeitersituation
- mögliche Grenzveränderungen und Vereinigungen
- Immobiliensituation

Damit wird die Möglichkeit geschaffen, Perspektiven für Veränderungen aufzuzeigen, Alternativen zu entwickeln und Konsequenzen abzuwägen, um so Entscheidungen der Leitungsgremien in einem perspektivisch festgelegten Zeitkorridor herbeizuführen.

Um den Arbeitsaufwand zur Vorbereitung und Durchführung der Planungsgespräche zu minimieren, soll ein Standardinstrumentarium geschaffen werden, das Gremien die Anwendung erleichtert und zu vergleichbaren Ergebnissen führt.

Die Planungsgespräche sind Aufgabe des jeweiligen Leitungsgremiums. Sie erfolgen auf gemeindlicher Ebene unter Beteiligung des Kirchenkreises, auf kreiskirchlicher Ebene unter Beteiligung der Landeskirche und Einbeziehung des Gestaltungsraumes.

Die Ergebnisse des Planungsgesprächs sind in Korrelation zu den Inhalten einer Gemeindekonzeption (falls vorhanden) und ggf. dem Aufgabenkatalog eines Haushaltssicherungskonzeptes zu setzen.

Den groben Ablauf der gesamten Vorbereitung und Durchführung für ein Planungsgespräch zeigt die folgende Übersicht:

Grober Ablauf des Verfahrens zur Verarbeitung und Durchführung eines Planungsgesprächs

1. Erhebung der aktuellen Daten im Vorfeld (KKA u./od. KG).
2. Verdichtung und Analyse durch die/den Vorsitzende/n der jeweiligen Körperschaft mit der Verwaltung (ohne Bewertung).
3. Einladung durch die/den Vorsitzenden der jeweiligen Körperschaft.
4. Moderation bei Bedarf durch eine andere Person.
5. Durchführung mit Protokollerstellung in Anwesenheit mindestens eines KSV-Mitglieds, das nicht Mitglied der jeweiligen Gemeinde ist.
6. Formulierung von Beschlussvorlagen durch Vorsitzende/n/Presbyterium mit Verwaltung.
7. Beschluss zu den Vorlagen in der folgenden Presbyteriumssitzung.
8. Beschlussfassung und Protokoll an die/den Superintendenten/in bzw. die/den Ortsdezernenten/in.
9. ggf. Anpassung der Gemeindekonzeption/ggf. Erarbeitung eines Haushaltssicherungskonzepts.
10. Umsetzungscontrolling durch Verwaltung / KSV.

2. Durchführung

Im Hinblick auf die Einführung von Planungsgesprächen wird im Einzelnen vorgeschlagen:

- Erarbeitung einer „Leitlinie für Planungsgespräche“ mit entsprechender Verfahrensordnung für alle kirchlichen Ebenen.
- Erarbeitung von Mustervorlagen durch die Landeskirche für die Durchführung von Planungsgesprächen. Darin sind auch Anforderungen für die Datenerfassung und Datenbereitstellung durch die Verwaltung zu definieren.
- Rechtliche Verankerung der Planungsgespräche und deren Ausgestaltung (z. B. im Rahmen einer eigenen Ordnung für Planungsgespräche).
- Schrittweise Vereinheitlichung und Standardisierung der Datenauswertung als Regelverfahren (Haushaltswesen, EKD-Statistik, Meldewesen, Immobilienplanung etc.).
- Aufnahme und Beschreibung des Verfahrens in das neu zu konzipierende Handbuch für Presbyterinnen und Presbyter.
- Definition von Unterstützungsangeboten, z. B. durch Gemeindeberatung, Amt für missionarische Dienste für die Durchführung der Planungsgespräche (Moderation, Hilfe zur Entwicklung von Perspektiven etc.).
- Auswertung der Planungsgespräche auf kreis- und landeskirchlicher Ebene im Hinblick auf grundsätzlich neue Möglichkeiten von Kirche in Zukunft.

1.5 Einführung eines einheitlichen EDV-Verfahrens

Die Landessynode beauftragt die Kirchenleitung, ihr ein Kirchengesetz vorzulegen, das eine schnelle Vereinheitlichung der EDV-Verfahren auf allen kirchlichen Ebenen auf Basis der vorhandenen IT-(Informationstechnologie)-Verordnung – insbesondere für die Bereiche Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen (HKR), Personalwesen, Gebäude- und Liegenschaftswesen – zum Ziel hat.

Damit ist zu gewährleisten, dass die bestehende Vielfalt in einer begrenzten Frist abgebaut wird und einheitliche EDV-Systeme zügig auf allen kirchlichen Ebenen eingeführt werden, um so die Zusammenarbeit zu verbessern.

Der Synode ist spätestens im Herbst 2007 das Kirchengesetz zur Entscheidung vorzulegen.

In diesem Zusammenhang ist eine Anwendergruppe – insbesondere für den Bereich HKR – zu berufen. Diese Gruppe soll prüfen, welche vorhandenen und möglichen Programme den kirchlichen Anforderungen entsprechen.

1.6 Ergebnisse des Reformprozesses

Die Landessynode der EKvW fordert alle Verantwortlichen in allen Bereichen und auf allen Ebenen auf

1. die Ergebnisse des Reformprozesses ausdrücklich und verbindlich in ihre Beratungen und Entscheidungen aufzunehmen, hierzu zählen folgende Ergebnisse
 - „Unser Leben – Unser Glaube – Unser Handeln“; Kirchenbild, 1. Teil
 - „Unsere Geschichte – Unser Selbstverständnis“; Kirchenbild, 2. Teil
 - Grundsätze für Leitung, Führung und Zusammenarbeit
 - Leitfaden für das Regelmäßige Mitarbeitendengespräch in der EKvW
 - Arbeitshilfe „Mitgliederorientierung als Leitbegriff kirchlichen Handelns“
 - Positionspapier „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“
 - Vorschläge zur Verbesserung des Leitungshandelns und zur Strukturklarheit
 - Förderpreis „Kreatives Ehrenamt in der Kirche“ zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements
 - Ökumenische Modellprojekte in den Gestaltungsräumen
 - Studie der Sozialforschungsstelle Dortmund: Personalentwicklung in den Kirchenkreisen der Evangelischen Kirche von Westfalen, Dortmund, 2004
 - Kommunikationsprojekt „Kirche fragt nach“
 - das Finanzausgleichsgesetz in seiner aktuellen Fassung
 - die Nacht der offenen Kirchen
 - die Initiative Offene Kirchen
 - die Wiedereintrittsstellen
 - der Ergebnisbericht „Demografischer Wandel“
 - das Projekt der „Grüne Hahn“
 - Haushaltssicherungskonzept
 - Konzeptionen für Kirchengemeinden und Kirchenkreise
2. die Angebote des Reformbeirats bzw. der Regelorganisationen zur Unterstützung in allen Veränderungsprozessen anzunehmen;
3. die Durchführung von Reformen im eigenen Verantwortungsbereich zu betreiben, zu beobachten und zu dokumentieren;
4. die Erfahrungen mit dem Reformprozess im Jahre 2010 miteinander zu kommunizieren.

■ 2. GESETZE

2.1 Christen und Juden

(Pressemitteilung der Ev. Kirche von Westfalen vom 3. 11. 05)

Kirchenordnung greift besonderes Verhältnis zu Israel auf Landessynode beendet jahrelangen Diskussionsprozess

Bielefeld-Bethel. Das besondere Verhältnis von Christen und Juden wird künftig durch eine Ergänzung in der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) verankert: Sie erkennt die Treue Gottes zu seinem Volk Israel darin unwiderruflich an und betont das gemeinsame Erbe der göttlichen Verheißung (siehe: Im Wortlaut).

Der am Donnerstagmorgen (3. 11.) von den 213 Landessynodalen gefasste Beschluss ist das Ergebnis eines jahrelangen theologischen Diskussionsprozesses: Die Verbundenheit der Kirche mit Israel, von Christen und Juden, steht in der westfälischen Landeskirche bereits seit Anfang der 80er Jahre auf der Tagesordnung von kirchenleitenden Gremien und verschiedenen Ausschüssen. Aber auch in vielen Kirchenkreisen und Gemeinden wurde das Thema im Rahmen eines so genannten Stellungsnahmeverfahrens in den letzten 18 Monaten viel diskutiert.

Zum Hintergrund: Anstoß gab die Hauptvorlage „Gott hat sein Volk nicht verstoßen“ zur Landessynode 1999. In einer viel beachteten Erklärung distanzierte sich das „Kirchenparlament“ damals von jeglicher Mission an Juden. Im Jahr 2000 beschloss die Synode dann ein Verfahren zur Ergänzung der Kirchenordnung – um einen Abschnitt, der „die Treue Gottes zu seinem Volk Israel und die bleibende Verbundenheit der Kirche mit ihm“ zum Ausdruck bringt.

Für Präses Alfred Buß ist dieser Beschluss mit Blick auf den Schaden, den der christliche Antijudaismus in der Geschichte angerichtet hat, weit mehr als eine einfache Formalität: „Eine Wunde in unserer Kirchenordnung ist geheilt!“

Im Wortlaut

Artikel 1 der Einleitenden Bestimmungen der Kirchenordnung
(der von der Landessynode ergänzte Passus ist kursiv gedruckt)

„Die Evangelische Kirche von Westfalen urteilt über ihre Lehre und gibt sich ihre Ordnung im Gehorsam gegen das Evangelium von Jesus Christus, dem Herrn der Kirche.

Sie tut dies im Vertrauen auf den dreieinigen Gott, der Himmel und Erde geschaffen hat, der Israel zu seinem Volk erwählt hat und ihm die Treue hält, der in dem Juden

Jesus, dem gekreuzigten und auferstandenen Christus, Menschen zu sich ruft und durch den Heiligen Geist Kirche und Israel gemeinsam zu seinen Zeugen und zu Erben seiner Verheißung macht.

In dieser Bindung und in der darin begründeten Freiheit überträgt sie ihre Ämter, übt sie ihre Leitung aus und erfüllt sie ihre sonstigen Aufgaben.“

2.2 Neues Gesetz zur Konfirmandenarbeit

(Pressemitteilung der Ev. Kirche von Westfalen vom 3. 11. 05)

Bielefeld-Bethel. Konfirmanden, Jugendarbeit, Religionsunterricht, Kindergottesdienst: In der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) sollen die Möglichkeiten für Kinder und Jugendliche stärker miteinander verknüpft werden. Das ist das Ziel eines neu gefassten Kirchengesetzes, das die Synode als höchstes Leitungsgremium der EKvW am Donnerstag (3. 11.) beschlossen hat.

„Die Konfirmandinnen und Konfirmanden sollen das Leben ihrer Gemeinde kennen lernen und mitgestaltend an ihm teilnehmen können“, heißt es in dem Text, zu dem die 31 Kirchenkreise der EKvW Stellung genommen haben. Und weiter: „Sie sollen ermutigt werden, ihre Erfahrungen und Fragen einzubringen, damit ein selbständiger Glaube wachsen kann. Sie sollen sich mit wesentlichen Inhalten des christlichen Glaubens auseinandersetzen und eigene Verantwortung für christliches Handeln entdecken.“

Wichtig sind die Querverbindungen zwischen Konfirmandenarbeit und allen weiteren Bereichen für Kinder und Jugendliche. Die Vorbereitung auf die Konfirmation muss sich organisatorisch, inhaltlich und methodisch eng mit der Kinder- und Jugendarbeit verbinden. Kontinuität und Verlässlichkeit sind dafür unverzichtbar. Festgelegt ist eine Dauer von mindestens 75 Zeitstunden, verteilt auf eineinhalb Jahre. Dabei können Freizeiten, Praktika oder Ähnliches bis zu 25 Stunden angerechnet werden. Der für Bildung und Erziehung verantwortliche Landeskirchenrat Dr. Rainer Dinger: „Es geht um beides: Wissen vermitteln und Erfahrungen machen. Verstand und Gefühl sind angesprochen.“

Eine besondere Verantwortung soll der Gemeindeleitung (Presbyterium) zukommen. Sie entscheidet über Gestalt und Inhalte der Konfirmandenarbeit und legt Rahmenbedingungen fest. Die „klassische“ Unterrichtszeit, zwei Stunden am Werktagnachmittag, ist ausdrücklich nicht mehr die Regel. Möglich ist auch Blockunterricht mindestens einmal im Monat. Auch die Zerteilung auf das 3. und 8. Schuljahr wird als Regelmöglichkeit eingeführt.

Aber es beginnt schon früher: Im Kindergottesdienst hören Kleinere die biblischen Geschichten und üben sich ein in gottesdienstliches Beten und Singen.

■ 1. VORSCHLAG FÜR EINE HAUPTVORLAGE

Die Landessynode bittet die Kirchenleitung, unter dem Arbeitstitel

„... nach dem Maß menschlicher Einsicht und menschlichen Vermögens unter Androhung und Ausübung von Gewalt für Recht und Frieden zu sorgen“ (*aus der 5. These der Barmer Theologischen Erklärung*),

Staat und staatliche Aufgaben im Zeitalter der Globalisierung,

eine Hauptvorlage im Jahr 2008/2009 für die Landessynode vorzubereiten.

■ 2. BLEIBERECHT VON FLÜCHTLINGEN

Mit großer Besorgnis nimmt die Synode zahlreiche Berichte über eine immer rigorosere Abschiebungspraxis vieler Behörden zur Kenntnis. Unter anderem werden Familien, die z. T. viele Jahre unter uns gelebt haben, unter erschreckenden Umständen abgeschoben.

Das neue Zuwanderungsgesetz wird durch die staatlichen Stellen sehr engherzig ausgelegt. Es hat für eine große Zahl von ausländischen Menschen, die schon seit langem im Bundesgebiet leben, keinen gesicherten Aufenthaltsstatus gebracht. Im Gegenteil, es ist sogar zu einer großen Zahl von Verfahren gekommen, mit denen Flüchtlingen der Flüchtlingsschutz aberkannt werden soll.

Viele dieser skandalösen Vorfälle haben teilweise zu erheblicher Unruhe in der Bevölkerung und zu Sympathiekundgebungen mit den betroffenen Menschen geführt. Die Landessynode weist darauf hin, dass alle staatlichen Stellen verpflichtet sind, die Rechte und die Würde auch ausreisepflichtiger Ausländerinnen und Ausländer zu achten und zu schützen.

Die Landessynode erinnert an

- den Beschluss der Landessynode 2000, mit der sie zu fortgesetztem Einsatz für Menschen mit ungesichertem Aufenthaltsrecht aufruft,
- die Beschlüsse der Landessynoden 2003 und 2004, mit denen sie sich für eine Bleiberechtsregelung für Menschen mit ungesichertem Aufenthaltsrecht einsetzt,
- den Beschluss des Rates der EKD vom 20./21. Mai 2005, mit der die EKD eine „Altfallregelung“ für langjährig Geduldete fordert.

Sie bittet den Innenminister des Landes Nordrhein-Westfalen, durch eine liberalere Erlassregelung die Handlungsmöglichkeiten der Behörden zugunsten der Betroffenen zu erweitern.

Sie ruft die Konferenz der Innenminister und -senatoren des Bundes und der Länder (IMK) auf, endlich die seit Jahren auch von der Evangelischen Kirche von Westfalen geforderte humanitäre Bleiberechtsregelung zu beschließen und verweist auf die von der EKD genannten Kriterien. Die Voraussetzungen für ein Bleiberecht müssen humanitären Anforderungen genügen.

Sie fordert die Innenminister und -senatoren auf, bis zu einer Entscheidung der IMK über eine Bleiberechtsregelung einen vorläufigen Abschiebungsstopp für Geduldete mit längerem Aufenthalt zu erlassen.

■ 3. GRÜNER HAHN/ MANAGEMENT FÜR EINE KIRCHE MIT ZUKUNFT

Die Bewahrung der Schöpfung ist eine wesentliche Dimension kirchlichen Lebens und Handelns.

Bislang haben 40 Kirchengemeinden und kirchliche Institutionen am Modellprojekt „Der Grüne Hahn – Management für eine Kirche mit Zukunft“ teilgenommen bzw. nehmen derzeit teil. Drei Motive für die Beschäftigung mit diesem „Umweltmanagement“ sind deutlich erkennbar:

1. Zur Verantwortung für Mensch und Natur gehört Umweltschutz vor Ort.
2. Aktiver Umweltschutz als Bestandteil von Gemeindegarbeit motiviert Menschen zur Mitarbeit.
3. Umweltschutz führt zu wirtschaftlichem Nutzen auch für die einzelne Gemeinde und Institution.

Die Kirchenleitung wird deshalb gebeten, alle Gemeinden und kirchlichen Institutionen auf diese drei Aspekte hinzuweisen, mit dem Ziel einer flächendeckenden Einführung des Umweltmanagements. An Kirchengemeinden, Kirchenkreise, landeskirchliche und diakonische Einrichtungen soll appelliert werden, die im Modellprojekt entwickelten und vorgeschlagenen Aktivitäten auf ihre individuelle Umsetzbarkeit zu prüfen und ein Umweltmanagement zu installieren.

■ 4. ENERGIEPOLITIK UND GRÜNE GENTECHNIK

Aktuell nehmen wir neue Akzente in der energiepolitischen Diskussion und in der Diskussion um die grüne Gentechnik wahr.

1. Energiepolitik

Die zügige Umsetzung des Kyoto-Protokolls und damit verbunden die Förderung der erneuerbaren Energieträger scheinen nicht mehr die notwendige Priorität zu haben. Dies ist angesichts der Wirbelstürme in diesem Jahr wenig verständlich.

Fast 20 Jahre nach der Reaktorkatastrophe von Tschernobyl werden Stimmen laut, die eine Verlängerung der Reaktorlaufzeiten fordern.

Vor diesem Hintergrund bekräftigt die Landessynode der EKvW ihre Beschlüsse zum Ausstieg aus der Atomenergie (1987) sowie zum Klimaschutz (2000) und appelliert an Politik und Energiewirtschaft, den Aufbau einer nachhaltigen, klimaschonenden Energieversorgung nicht zu blockieren, sondern zu forcieren. Um die Ziele des Klimaschutzes zu erreichen, ist Kernenergie nicht notwendig, wenn die folgenden Maßnahmen vorrangig realisiert werden: der konsequente Ausbau einer effizienten, z. T. dezentralen Energieversorgung, die vermehrte Nutzung regenerativer Energieträger sowie die systematische Erschließung von Energieeffizienz und Energieeinsparpotenzialen auf der Nachfrageseite.

Angesichts der Opfer des Reaktorunglücks von Tschernobyl verweisen wir nachdrücklich auf die Risiken der Kernenergie. Sie sind nicht kalkulierbar und die Entsorgungsprobleme und -kosten werden auf die nachfolgenden Generationen verlagert. Daher fordern wir die planmäßige Abkehr von der Kernenergie, wie sie im deutschen Atomgesetz geregelt ist.

2. Grüne Gentechnik

War das politische Interesse in der Vergangenheit schwerpunktmäßig auf den Schutz der gentechnikfrei wirtschaftenden Landwirte bezogen, so soll jetzt der Anbau gentechnisch veränderter Pflanzen gleichwertig neben konventionell-gentechnikfreiem und ökologischem Anbau ermöglicht werden. Damit stellen sich verschärft die Fragen nach Koexistenz und Haftung.

Die Synode bekräftigt vor diesem Hintergrund ihren Beschluss zur grünen Gentechnik aus dem Jahre 2003 und stellt darüber hinaus fest:

- Für eine nachhaltige und sozialverträgliche Landbewirtschaftung ist die grüne Gentechnik nicht notwendig.

- Der Einsatz der grünen Gentechnik erfordert eine klare Regelung der Koexistenzfrage. Pflanzen, bei denen auf Grund ihres Auskreuzungsverhaltens eine Koexistenz nicht möglich ist, dürfen nicht in den Anbau gelangen.
- Eine strenge Regelung der Haftungsfrage ist unabdingbar. An dem Konzept einer verursacherbasierten Haftung ist festzuhalten.
- Gentechnikfreies Saatgut darf keine Verunreinigungen durch gentechnisch verändertes Saatgut enthalten. Der Grenzwert für Verunreinigungen ist an der Nachweisgrenze zu orientieren.
- Verbraucherinnen und Verbraucher haben das Recht zu wissen, was sie essen. Deswegen müssen auch tierische Produkte (Fleisch, Milch, Käse, Eier) zukünftig gekennzeichnet werden.

Die Synode bittet die Kirchenleitung, die ihr zur Verfügung stehenden Wege der Einflussnahme auf Politik und Wirtschaft zur Vermittlung dieser Positionen zu nutzen.

■ 5. EVANGELISCHE PUBLIZISTIK

Die Landessynode stellt fest, dass das zentrale Thema Evangelische Publizistik (Journalismus und Öffentlichkeitsarbeit) als Dimension einer Kirche mit Zukunft dringend der Bearbeitung im Reformprozess bedarf.

Die Landessynode bittet deshalb die Kirchenleitung,

1. eine Evaluation der mit der Schließung der Redaktion in Bochum verbundenen Nachfolgeregelung bis zur Landessynode 2007 vorzulegen,
2. im Rahmen der zweiten Phase des Prozesses „Kirche mit Zukunft“ ein strategisches Gesamtkonzept Evangelischer Publizistik möglichst umgehend zu entwickeln. Dabei sind die Zielgruppen nach innen und außen zu benennen und zu berücksichtigen – in besonderer Weise landeskirchliche Grenzen überschreitende publizistische Räume wie z. B. das Ruhrgebiet. Die beiden Handlungsfelder Journalismus und Öffentlichkeitsarbeit und die verschiedenen Akteure und Handlungsebenen (Gestaltungsräume, Kirchenkreise, Ämter und Werke, ...) sind auch um der Verbesserung der Kommunikation willen einzubeziehen.

■ MEDITATION IN DER SCHLUSSANDACHT VON SUPERINTENDENT DETLEV MUCKS-BÜKER

Und der HERR sprach zu Abram:
Geh aus deinem Vaterland und von deiner Verwandtschaft
und aus deines Vaters Hause in ein Land, das ich dir zeigen will.
Und ich will dich zum großen Volk machen und will dich segnen
und dir einen großen Namen machen, und du sollst ein Segen sein.

Gott spricht und Abraham macht sich auf den Weg.
Wer spricht zu uns?
Wir denken nach über eine Kirche mit Zukunft und fassen Beschlüsse,
mit denen wir uns auf den Weg machen wollen –
tun wir das, weil wir Gottes Wort hören, oder ist es vielmehr die Finanznot,
die zu uns spricht?
Was können wir von Abraham lernen?

Da zog Abram aus, wie der HERR zu ihm gesagt hatte,
und Lot zog mit ihm.

Was brauchen wir, um so aufzubrechen, wie Abraham es tat?
Ich stelle mir vor, dass Abraham seinen Platz hatte.
Das Leben verlief wie immer. Alles war geregelt und ging
seinen gewohnten Gang.
Wir wissen nicht, wie es ihm ging, als Abraham Gottes Stimme vernahm.
Da wird nichts geschildert, was auf heiliges Erschrecken oder Furcht
und Zittern hinweisen könnte.
Keine übertriebene Hektik und kein übereilter Aufbruch.
Vielmehr eine große Ernsthaftigkeit, mit der er sich auf den Weg macht.

So nahm Abram Sarai, seine Frau, und Lot, seines Bruders Sohn,
mit aller ihrer Habe, die sie gewonnen hatten,
und die Leute, die sie erworben hatten zu Haran,
und zogen aus, um ins Land Kanaan zu reisen.

Irgendwie scheint es, als sei Abraham bereit gewesen:
bereit zum Aufbruch.

Aber auch schon davor:

bereit zum Hören, zum Innehalten, Gottes Geist zu empfangen
und wirken zu lassen.

bereit, sich Weisung und Orientierung geben zu lassen.

Später heißt es:

Abram glaubte dem HERRN, und das rechnete er ihm zur Gerechtigkeit.

Glauben wir Gott, dem Herrn?

Sind wir wirklich bereit, aufzubrechen,

den Weg zu gehen in ein Land, das noch vor uns liegt

und von dem wir nicht wissen, wie es dort aussieht?

Was gibt uns Richtung, und wer weist uns den Weg?

Sind wir bereit zu glauben?

Abraham ging nicht allein. Er hatte Leute erworben. Er konnte vieles mitnehmen – alles, was er und seine Sippe an Hab und Gut gewonnen hatten. Er zog nicht los, weil er arm war. Abraham und Sarah waren weder Wirtschaftsflüchtlinge noch politisch Verfolgte. Sie waren Migrantinnen aus Glauben. Ihr Reichtum hinderte sie nicht daran, aufzubrechen und die alten Bindungen hinter sich zu lassen. Aber sie rannten nicht einfach davon. Auch in dieser entscheidenden Phase des Aufbruchs und der Veränderung fühlten sie sich verantwortlich.

Wie geht die Kirche um mit ihrem Reichtum, mit ihrem Hab und Gut?

Was macht sie mit den Menschen, die in der Kirche arbeiten?

Wie wird sie ihrer Verantwortung gerecht?

Wenn wir uns auf den Weg machen, dann müssen wir uns entscheiden:

Was nehmen wir mit und was lassen wir zurück?

Was gehört dazu und worauf können wir verzichten?

Und sie kamen in das Land, und Abram durchzog das Land bis an die Stätte bei Sichem, bis zur Eiche More; danach brach er von dort auf ins Gebirge östlich der Stadt Bethel und schlug sein Zelt auf, so dass er Bethel im Westen und Ai im Osten hatte.

Und baute dort dem HERRN einen Altar und rief den Namen des HERRN an.

Danach zog Abram weiter ins Südland.

Abrahams Weg ist alles andere als geradlinig:

Da geht es zunächst kreuz und quer.

Abraham kommt an und er kommt nicht an.

Da scheint es nicht viel Orientierung zu geben.

Das Ziel heißt zwar Kanaan, aber irgendwie gibt es kein Ankommen.

Abrahams Wege sehen aus wie Umwege.
Aber wo er auch ist: Er schlägt sein Zelt auf.
Und er baut einen Altar, um den Namen JAHWEs anzurufen.

Später wird es wirklich schwierig:
Die Wege der Sippe trennen sich, es gibt Hungersnöte, und um seiner eigenen Sicherheit willen verleumdet Abraham sogar seine eigene Frau und gibt sie als seine Schwester aus.
Abraham lernt, mit dem Nötigsten auszukommen. Dass er Sarah gefährdet, um selbst davon zu kommen, ist kein Spaß.

Und es kommen besondere Prüfungen hinzu:
Gott wiederholt immer wieder seine Verheißungen:
Deinen Nachkommen will ich dieses Land geben.
Aber die Nachkommen bleiben aus. Das ist das Kernproblem.
Keine Nachkommen heißt: keine Zukunft.
Wem nutzt das Land, das Gott dem Abraham geben will,
wenn keine Nachkommen da sind?
Das können wir gut nachempfinden: Wem nutzt der Reichtum der Kirche,
wenn keiner davon etwas wissen will?
Als der verheißene Nachkomme immer noch ausbleibt,
kommt auch Abraham mit seinem Glauben an Grenzen.
Dennoch hält Gott an seiner Verheißung fest.

Aber da ist noch mehr:
Ich will dich segnen, und du sollst ein Segen sein.

Da ist nicht nur die Verheißung, da ist auch eine Aufgabe:
Du sollst ein Segen sein.
Eine Kirche, die der Verheißung glaubt.
Eine Kirche, die ein Segen ist.
Was heißt: ein Segen sein?