

Vorstand der Konferenz der Einrichtungen für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung im Bereich der EKD (KoGO), Stellungnahme zum EKD-Impulspapier „Kirche der Freiheit“

Das EKD-Impulspapier bewegt uns. Wir haben großes Interesse daran, unsere Erfahrungen und Anregungen dem Rezeptionsprozess und dem Zukunftskongress in Wittenberg zur Verfügung zu stellen. Wir wollen uns als „Konferenz der Einrichtungen für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD (KoGO)“ darin aktiv und konstruktiv einbringen. Wir sprechen als Vorstand für GB/OE-Einrichtungen von dreizehn Gliedkirchen der EKD. Sie repräsentieren das quantitativ und qualitativ größte Potenzial an Kompetenz in Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der evangelischen Kirche in Deutschland.

Diese Einrichtungen haben von ihren jeweiligen Landeskirchen den Auftrag zur Ausübung von Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung. Das bedeutet, dass sie mit ihrer speziellen Kompetenz Veränderungen unterstützen und begleiten und somit die Zukunft unserer Kirche mitgestalten. Dieser institutionelle Auftrag und Dienstleistung für die Kirche liegt darüber hinaus jedem Berater und jeder Beraterin auch persönlich am Herzen. Diese Motivation hat viele Quellen. Lassen Sie uns drei nennen:

Der Glaube, dass die Glieder am Leib Christi sich unterstützen nach dem Maß ihrer Kraft und so beitragen zum Aufbau und Wachstum des Leibes Christi (Eph 4,15+16). Die Überzeugung entsprechend der dritten These der Barmer Theologischen Erklärung, dass die Gestalt der Kirche nicht beliebig ist. Wandlung und Veränderung für uns im protestantischen Selbstverständnis einer Kirche als „ecclesia semper reformanda“ der Normalfall in der Kirche sind. Inhaltlich wollen wir uns auf wenige, uns wichtige Beiträge zum Impulspapier konzentrieren:

1. Im 11. Leuchtfeuer, das den Aufbruch bei der kirchlichen Selbstorganisation (S.94) in den Blick nimmt, wird davon gesprochen, dass „zu den Diensten und Leistungen, die eine Landeskirche erbringen muss....eine überzeugende Beratungskompetenz für die Kirchenkreise und Gemeinden und eine ausreichende finanzielle Kraft“ gehört.

Diese überzeugende Beratungskompetenz ist vorhanden.

Die Einrichtungen für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD haben sich in den letzten Jahren kontinuierlich als Know-How-Netzwerk und seit dem Jahr 2005 als Verein organisiert. Sie haben sich auf Beratungsstandards verständigt, die eine qualitativ hochwertige Beratungsdienstleistung gewährleisten sollen. Kirchliche Feldkompetenz und Institutionenkenntnis, Beratungsansätze der Organisationsentwicklung, der humanistischen Psychologie, der Pädagogik, sowie theologische Reflexion und Durchdringung unserer Praxis integrieren wir in unser Beratungsangebot.

2. Die Beratungsanfragen und -aufträge konzentrieren sich in den letzten Jahren auf die Themen kirchlicher Selbstorganisation: Kooperations- und Fusionsberatungen, Regional-, Kirchenkreis- und Dekanatsberatungen im Rahmen von Haushaltskonsolidierungs- und Personalabbaumaßnahmen, Reorganisationsberatungen überparochialer Dienste, Einrichtungen und Institutionen sowie Konfliktberatungen. In Kirchenkreiskongressen, Konsultationen, Zukunftskonferenzen und Open-space-Veranstaltungen

schaffen wir Foren zur Bearbeitung von ausgewählten Zukunftsfragen in unseren Kirchen. Dabei erkennen wir, dass grundlegende prozessuale, mentale und kulturelle Veränderungen dringend der Unterstützung und Begleitung bedürfen:

Prozessual

Wir stehen nicht vor einem allmählichen Evolutions- oder Anpassungsprozess der Struktur unserer Kirchen, sondern wir sind mitten in einem Transformationsprozess. Die Veränderung ist radikal. Das Impulspapier beschreibt diese Radikalität eindrücklich. Sie muss schnell und sie muss zielgerichtet gehen. Dieser Transformationsprozess kann aber auf Grund unseres Kirchenverständnisses und unserer Kirchenverfassungen im Zusammenwirken von episkopaler, synodaler und kongregationaler Leitung nur partizipativ und konsensorientiert geschehen. Wir bringen diese besondere integrative Prozesskompetenz ein und entwickeln sie weiter.

Mental

Das mentale Bild, wie Kirche vor allem von ihren engagierten Mitgliedern empfunden und gedacht wird, muss sich erweitern. Es wird in Zukunft deutlicher zu unterscheiden sein zwischen Gemeinde und Parochie. Entsprechend braucht es eine Erweiterung des Modells „Kirche am Ort“ um die Perspektive „Kirche im Raum“. Nur in der Balance von Kirche am Ort und Kirche im Raum oder Kirche in der Region kann Volkskirche der Zukunft gestaltet werden. Auf der Verhaltensebene der Gemeinden bedeutet dies den Übergang von der Koexistenz zur Kooperation. Wir haben uns mit den damit verbundenen grundsätzlichen ekklesiologischen, psychologischen und organisationsentwicklerischen Fragen auf unserer Tagung im Jahr 2006 intensiv beschäftigt. Erfolg versprechende beraterische Verfahrens- und Vorgehensweisen sind allgemein und für unterschiedliche landeskirchliche Kontexte beschrieben und dokumentiert.¹ Die Organisation von individuellen und kollektiven Lernprozessen, der spirituellen Begleitung von Veränderungsprozessen, der konstruktive Umgang mit Phänomenen von Trauer, Widerstand und Konflikt und das geklärte Zusammenwirken von Leitungs- und Beratungshandeln (Tagungsthema 2007) sind dabei Erfolgsfaktoren für gelingende mentale Veränderungen in der Kirche.

¹ Siehe z.B.: - AG Gemeindeberatung der Evang.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs; Uta Loheit, Christiane Körner, „Leitfaden zur inhaltlichen Kooperation zwischen Kirchengemeinden“, Güstrow 2004; Hrsg. Amt für Gemeindedienst, Domplatz 12, 18273 Güstrow, - Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung der Evang. Kirche im Rheinland; Dieter Pohl u.a., Arbeitsmappe „Fusion-Zusammenschluss“, 3. Auflage 2006 ; Arbeitsmappe „Kirchenkreisgesamtkonzeption“, 2. Auflage; Rochusstr. 44, 40479 Düsseldorf, - Horst Bracks, „Gemeinde- und Kirchenentwicklung der Zukunft“ oder Eckehard Roßberg, „Von der Koexistenz zur Kooperation“; beide Beiträge in „Raum- Region – Kooperation, Beiträge zur kirchlichen Regionalentwicklung“, Rummelsberg 2006, die gemeinde-akademie, Rummelsberg 19, 90592 Schwarzenbruck.

Kulturell

Strukturveränderung bedingt und bewirkt Kulturveränderung. Dies ist eine Grundeinsicht der Organisationsentwicklung. Wir stehen als Kirche im derzeitigen und zukünftigen Ressourcenkonflikt vor der großen Herausforderung, ob wir ihn als Entwicklungsschub für eine Kultur der Solidarität nutzen können, oder ob wir uns intern einer dauerhaften „Ellenbogen- oder Schienbeinkultur“ aussetzen. Prof. M. Zulehner prägte den Satz, dass Kirche der Zukunft eine mystische sein werde oder aufhöre Kirche zu sein. Wir ergänzen: Kirche und Gemeinde der Zukunft werden solidarisch sein, oder Kirche wird aufhören als Kirche mit einem besonderen Geist wahrgenommen zu werden. Die von uns beratenen Veränderungsprozesse haben den Anspruch, die notwendige Kulturveränderung in diesem Geist zu unterstützen und mit Überzeugung zu begleiten.

3. Einige Landeskirchen investieren gezielt in die oben beschriebenen Unterstützungssysteme der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung. Dabei zeichnet sich ab, dass auch bei großen Organisationsentwicklungs- und Beratungsprojekten mehr und mehr auf interne Beratungskompetenz zugegangen wird. Unsere Einrichtungen für GB/OE haben als besondere Kompetenz, dass sie ein Wissen darüber haben, wie Kirche als Organisation gestaltet ist, welchen Geist sie hat und wie die Macht von Haupt- und Ehrenamtlichen an Gestaltungs- und Mitwirkungseinflüssen konstruktiv aufeinander bezogen sind und werden müssen. Die kleineren oder finanzschwächeren Landeskirchen haben hier ein Problem. Sie erkennen zwar den Nutzen von GB/OE und haben auch großen Bedarf, sehen sich aber nicht in der Lage die dafür notwendigen finanziellen und personellen Aufstockungen und Investitionen vorzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Gliedkirchen in den neuen Bundesländern. Ihr Veränderungsdruck ist enorm und ihre Beratungskapazitäten sind nicht entsprechend angepasst. Wir geben zu bedenken, ob die EKD hier nicht in einer Art Solidaritätsausgleich zielgerichtet und zeitlich definiert in der derzeitigen Phase massiver Veränderungen Finanzmittel zur Verfügung stellen sollte. Damit könnten Landeskirchen, die unter besonderem Veränderungsdruck stehen, auf Antrag bei der Erweiterung ihrer Beratungskapazitäten unterstützt werden. Das Impulspapier spricht ja auch die „überzeugende Beratungskompetenz für die Kirchenkreise und Gemeinden und eine ausreichende finanzielle Kraft“ (S 94) klar an.
4. Im Leuchtfeuer 5, das den „Aufbruch bei allen kirchlichen Mitarbeitenden“ thematisiert, wird folgender Gedanke ausgeführt: „Die evangelische Kirche kann nicht an jedem Ort von Hauptamtlichen verantwortetes geistliches Leben in verlässlicher und kontinuierlicher Weise gewährleisten.“ (S.68) Im Folgenden wird auf die Konzeption des Priestertums aller Glaubenden hingewiesen, die durchaus auch in Unterscheidung zur katholischen Schwesterkirche hier Lösungen entwickeln kann, die in besonderer Weise Beauftragung und Würdigung von Ehrenamtlichen entfaltet.

Im Vergleich der Phänomene und Entwicklungen in Deutschland weisen wir darauf hin, dass die Gemeindeleitung durch Ehrenamtliche immer häufiger diskutiert wird. Hierfür einige Beispiele: In der Kirchenprovinz Sachsen gehört die Gemeindeleitung durch Ehrenamtliche seit Jahrzehnten zu den Festlegungen der Grundordnung. (Der Gemeindekirchenrat leitet die

Gemeinde.) In der Föderation der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland gibt es für die GKR-Wahl 2007 die Festlegung, dass nur Ehrenamtliche zur/zum Vorsitzenden des Gemeindegemeinderates gewählt werden können – wie es schon seit vier Jahren in der Kirchenprovinz Sachsen praktiziert wird. Gemeindeleitung durch Ehrenamtliche war Thema auf dem Landeskirchentag der Mecklenburgischen und Pommerschen Kirche im August 2006 in Schwerin. In der sächsischen Kirche gibt es unter dem Stichwort „Kuratoren“ (Region Borna bei Leipzig) erste Modellversuche dazu. Selbst Veröffentlichungen aus der katholischen Schwesterkirche reflektieren das Moderatoren-Kuratorenmodell von Laien in der Gemeindeleitung².

Wir meinen, dass die EKD hier im Rezeptionsprozess ihres Impulspapiers eine konzeptionelle Vordenkerfunktion übernehmen sollte. Will Volkskirche bei nachlassender Finanzkraft und Personalkapazität von Hauptamtlichen sich auch in Zukunft in der Fläche halten und sich als Flächenkirche verstehen, wird sie nicht umhinkommen, die theologischen und kirchenrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen, um auch Ehrenamtliche mit der öffentlichen Repräsentanz und Leitung von Gemeinden zu beauftragen. Das wäre ein Teil der Antwort auf die Frage nach der Volkskirche der Zukunft in protestantischer Tradition und mit protestantischem Profil.

5. Das Impulspapier denkt und spricht überwiegend von Pfarrern/innen und für Pfarrer/innen. Wenn sie von kirchlichen Hauptamtlichen spricht oder den Stellenabbau quantifiziert, bezieht sie sich auf diese Berufsgruppe. Dies ist in unseren Augen eine Schwäche des Impulspapiers. Diakone/innen und Sozialarbeiter/innen, Erzieher/innen und Kirchenmusiker/innen, Küster/innen und Juristen/innen, Religions- und Gemeindepädagogen/innen, Verwaltungsbeamte und Sekretäre/innen sind bei Weitem immer noch die größte Zahl kirchlicher Hauptamtlicher. Wenn sie nicht benannt und spezifisch in die Gestaltung der Kirche der Zukunft integriert werden, wird gerade nicht das Ziel erreicht, den „Aufbruch bei allen kirchlichen Mitarbeitenden“ (S.71) zu initiieren. Wir bitten in den weiteren Diskussionen und Veröffentlichungen um Wachheit und Sensibilität an diesem Punkt und um Berücksichtigung der Würdigung aller Berufsgruppen im weiteren Veröffentlichungs- und Rezeptionsprozess des Impulspapiers.

Der Schwerpunkt unserer Rückmeldungen bezieht sich auf die Prozessqualität im Wandel. Die Diskussion des Impulspapiers darf sich nicht nur auf das „Wohin?“ beschränken, sondern muss auch Antworten auf das „Wie?“ des Transformationsprozesses geben.

Die Einrichtungen für Gemeindeberatungen und Organisationsentwicklung in der EKD pflegen die vergleichende und systematisierende Betrachtung der Herausforderungen, Phänomene, Lösungsstrategien und gelungenen Prozesse der Veränderung in unserem Kompetenznetzwerk. Wir sind gerne bereit, unsere Beraterische Professionalität und unsere Erfahrungen einzubringen, wie eine „Kirche der Freiheit“ ihre notwendigen Veränderungen im 21. Jahrhundert voranbringen kann.

² J. Panhofer, „Was der Geist den Gemeinden sagt – Gemeindeleitung durch Nichtpriester als Anstoß zur Gemeindeentwicklung“, Würzburg 2003.

Der Vorstand der Konferenz der Einrichtungen für Gemeindeberatungen und Organisationsentwicklung in der EKD (KoGO) wünscht dem weiteren Weg des EKD-Impulspapiers, allen Beratungen und Gesprächen inspirierende Gedanken und Gottes Segen.