Salz der Erde

DAS PERSPEKTIVPROGRAMM DER EKBO



EVANGELISCHE KIRCHE
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Salz der Erde

DAS PERSPEKTIVPROGRAMM DER EKBO

EVANGELISCHE KIRCHE
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Inhalt

Vorwort von Bischof Dr. Wolfgang Huber 5

Einleitung 7

1. Gottesdienst, Verkündigung, Spiritualität, Seelsorge 13

2. Freiheit und Verantwortung – Bildung in evangelischer Perspektive 33

3. Mitgliederpflege und -gewinnung, Gemeinschaftsbildung 59

4. Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kirche 79

Schluss 103

Mitglieder und mitarbeitende Gäste der Perspektivkommission 107

Impressum 108



Vorwort

»Ihr seid das Salz der Erde. Ihr seid das Licht der Welt.« So heißen zwei starke Bildworte in der Bergpredigt Jesu (Matthäus 5, 13 f.). Mit ihnen beschreibt Jesus die Verheißung für Menschen, die ihr Leben an seiner Botschaft ausrichten. Diese Verheißung gilt allen Christen. Und sie gilt der Gemeinschaft der Getauften, also der Kirche. Als »Salz der Erde« bezeugt sie das Evangelium mitten in der Gesellschaft. Als »Licht der Welt« trägt sie das Evangelium zu denen, die nichts davon wissen.

An dieses Wort Jesu knüpfen wir an. Denn die Kirche ist ein Geschöpf des Wortes. So haben es die Reformatoren gesagt. Ob die Verkündigung des Evangeliums die Menschen erreicht und ihre Herzen verwandelt, ist jedem planenden Zugriff entzogen. Wo immer das geschieht, ist vielmehr der Heilige Geist selbst am Werk. Seinem Wirken vertrauen wir als Christen, wenn wir uns darauf verlassen, dass es eine Kirche Jesu Christi geben wird, so lange die Erde steht.

Die Kirche ist zugleich eine Gemeinschaft unterwegs, ein wanderndes Gottesvolk. Sie gibt sich über die Richtung ihres Weges Rechenschaft. Sie fragt sich, ob sie sich an Jesus Christus ausrichtet, der ihr Herr und Meister ist, oder ob sie sich anderen Zielen und Maßstäben unterwirft. Sie prüft, ob sie dem Auftrag treu bleibt, allen Menschen das Evangelium zu verkündigen und sie zur Taufe und damit zu einem Leben aus Glauben einzuladen. Deshalb sucht die Kirche neue Wege zu den Menschen. Sie ist in Jesus Christus als ihrem Eckstein gegründet; sie hat in der Heiligen Schrift den einzigen Grund und Maßstab ihrer Verkündigung; sie schöpft dankbar aus den Quellen der Tradition. Doch sie ist zugleich auf die Zukunft ausgerichtet. Sie bleibt gerade darin Kirche Jesu Christi, dass sie bereit ist, sich zu verändern. Sie lebt aus der Verheißung, dass Gott für seine Menschheit eine gute Zukunft bereit hält und den Weg der Kirche ans Ziel führen wird. Aus dieser Zuversicht hält sie sich bei allem Planen und Handeln an die Aufforderung des Apostels: »Seid allezeit fröhlich, betet ohne Unterlass, seid dankbar in allen Dingen; denn das ist der Wille Gottes in Jesus Christus an euch. Prüft alles, und das Gute behaltet« (1. Thessalonicher 5,16-18.21).

Die Kirche ist ein Haus der lebendigen Steine. Gott nimmt die Gaben der Menschen für seine Sache in Anspruch. Deshalb achten wir als Kirche die Gaben und den Einsatz aller, die sich in den Dienst des Evangeliums stellen, hoch. Wir stützen uns als evangelische Kirche auf die gemeinsame Verantwortung aller Getauften. Auf dieser Grundlage ist uns der besondere Beitrag all derer wichtig, die sich in einer großen Vielfalt von Aufgaben und Funktionen ehrenamtlich und beruflich für unsere Kirche einsetzen. Für diesen Einsatz möglichst gute Bedingungen zu schaffen, ist uns besonders wichtig.

Aus diesem Geist heraus hat die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz den Auftrag gegeben, Perspektiven für den Weg unserer Kirche in den nächsten fünfzehn Jahren zu entwickeln. Das Ergebnis dieser Überlegungen wird hiermit zur Diskussion gestellt. Die Kirchenleitung hat sich dieses Perspektivprogramm am 15. Juni 2007 zu Eigen gemacht und übergibt es nun den Gemeinden, den Kirchenkreisen und den landeskirchli-

chen Einrichtungen zur kritischen Prüfung und zur Umsetzung des für richtig Erkannten. Insbesondere hofft sie darauf, dass die Landessynode, die Kreissynoden und die Gemeindekirchenräte die Anstöße dieses Perspektivprogramms aufnehmen, dass sie seine Anregungen eigenständig weiterentwickeln und dass sie je für ihren Bereich Beispiele guter Praxis verwirklichen.

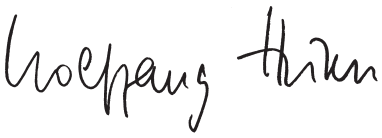
Alles zu prüfen, um das Gute zu behalten, zu bestärken und zu entwickeln, setzt beides voraus: die Kenntnisnahme der Fakten und das Festhalten an der Hoffnung, aus welcher der Glaube lebt. Beides geschieht in diesem Perspektivprogramm. Zu vier ausgewählten Handlungsfeldern bietet es eine nüchterne Bestandsaufnahme; doch es setzt zugleich die Hoffnung des Glaubens in die Formulierung von Zielen um, an denen wir unser Handeln ausrichten können.

Der Dank für das Evangelium, das uns als großer Schatz anvertraut ist, verbindet sich mit der Dankbarkeit für das vielfältige Engagement all derer, die sich für unsere Kirche einsetzen, in ihr arbeiten und für sie beten. Sie sind der große Reichtum unserer Kirche.

Diesen Reichtum zu pflegen und andere an dem großen Schatz des Glaubens teilhaben zu lassen, der uns anvertraut ist: das ist die Aufgabe, um die es in diesem Perspektivprogramm geht.

Die Kirchenleitung dankt allen, die sich an der Erarbeitung dieses Perspektivprogramms mit großer Freude und Einsatzbereitschaft beteiligt haben. Sie hofft darauf, dass es lebhafte Diskussionen auslöst und zu neuen Wegen ermutigt.

Berlin, am 4. Juli 2007



Bischof Dr. Wolfgang Huber

Einleitung

1. Der Auftrag

»Gott hat uns nicht gegeben den Geist der Furcht, sondern der Kraft und der Liebe und der Besonnenheit« (2. Timotheus 1, 7). Dieser Geist bestimmt unsere Beschäftigung mit dem Weg unserer Kirche. Auf unserer Tagesordnung steht deshalb nicht die Klage über den Wandel gesellschaftlicher und innerkirchlicher Bedingungen. Sondern unter diesen Bedingungen wollen wir uns dem Auftrag stellen, das Evangelium von Jesus Christus in Wort und Tat zu bezeugen.

Das biblische Wort aus dem 2. Timotheusbrief ermutigt dazu, den Herausforderungen, vor die wir als Kirche gestellt sind, nicht auszuweichen. Wir leben in einer Zeit, in der die Offenheit für Religiöses wächst und in der Menschen wieder Geschmack am Transzendenten zeigen. »Sinnanbieter« aller Art versuchen, ihre Angebote zu platzieren. Auch das Feld christlicher Kirchen und freier christlicher Gemeinden bis hin zu kleinen und kleinsten Gruppierungen wächst. Die Frage an die evangelische Kirche lautet: Wie kann sie inmitten dieser Vielfalt sichtbar bleiben und auf neue Weise sichtbar werden als eine der beiden großen christlichen Kirchen in unserem Land? Wie kann sie sich verlässlich und traditionsbewusst in der Mitte der Gesellschaft verankern und zugleich als offene und zukunftsorientierte Kirche erkennbar sein? Wie kann sie das Evangelium in seiner befreienden und darum auch immer anstößigen Kraft zur Geltung bringen und ihren Auftrag zugleich so wahrnehmen, dass sie Anziehungskraft bewahrt und hinzugewinnt?

Kirchliche Zukunftsplanungen stehen unter dem Vorzeichen, dass Gott seine Kirche baut, wo und wann er will. Wir unterscheiden deshalb zwischen dem, was Gott durch seinen Geist wirkt, und dem, was wir durch unser Planen bewirken können. Dabei sind wir uns der Vorläufigkeit aller menschlich gestalteten kirchlichen Handlungsformen bewusst; wir sind dazu verpflichtet, sie unter dem Gesichtspunkt zu überprüfen, ob sie dem Zeugnis von Gottes Gnade dienen und den Zugang zum christlichen Glauben erleichtern. Aus eben diesem Grund dürfen kirchliche Strukturdebatten sich nicht verselbstständigen. Vielmehr muss ihr dienender Charakter im Bewusstsein bleiben und beachtet werden.

Deshalb hat die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz am 3. Juni 2005 eine Perspektivkommission eingesetzt. Sie erhielt die Aufgabe, ein »Bild der Kirche für die Zukunft« zu entwerfen und ihm gemäß Prioritäten kirchlichen Handelns bis zum Jahr 2020 zu beschreiben. Dabei sollte die Diskussion über die »Leitlinien kirchlichen Handelns in missionarischer Situation« aufgenommen und weitergeführt werden.[1] Zugleich sollten die Erwartungen an berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche konkretisiert und deren Verhältnis zur Bedeutung ehrenamtlicher Mitarbeit in unserer Kirche geklärt werden. Das Ziel dieser Überle-

1 Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg (Hg.), Leitlinien kirchlichen Handelns in missionarischer Situation, Berlin 2001. Vgl. auch das Internet-Forum Leitlinien (www.ekbo.de/mission/mission_index.php) sowie als Vorstufe das Impulspapier: Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg, (Hg.), Wachsen gegen den Trend. Auf dem Weg zu einer missionarischen Kirche, Berlin 1998.

gungen sollte darin bestehen, Orientierungspunkte für Planungen auf den Ebenen der Gemeinden, der Kirchenkreise und der Landeskirche zu entwickeln und so auch Grundlagen für anstehende Strukturentscheidungen zu schaffen. In dem von der Perspektivkommission zu erarbeitenden Bericht selbst sollten aber nicht Strukturfragen, sondern die inhaltlichen Aufgaben der Kirche im Vordergrund stehen.

Das vorliegende Perspektivprogramm beruht auf den Arbeitsergebnissen der Perspektivkommission. Die Kirchenleitung hat es sich zu Eigen gemacht und stellt es hiermit zur Diskussion.

2. Der Ausgangspunkt

Der Ausgangspunkt dieser Überlegungen lässt sich folgendermaßen beschreiben: Der auferstandene Christus gibt seinen Jüngern den Auftrag, sein Evangelium allen Menschen zu verkündigen, ihnen den christlichen Glauben nahe zu bringen und sie zur Taufe einzuladen (Matthäus 28, 18-20). Will die Kirche diesem Missionsauftrag Jesu in der Gegenwart gerecht werden, muss sie die Schwerpunkte ihres Handelns und die Formen ihrer Organisation überprüfen und, so weit notwendig, verändern. Die Kirche hat ihren festen Grund in der Zusage und im Auftrag Jesu Christi. Sie ist aber als Kirche in dieser Welt zugleich Wandlungen ihrer äußeren Gestalt ausgesetzt. Sie muss dazu bereit sein, sich zu reformieren, um unter den Bedingungen der Gegenwart das Evangelium überzeugend zu verkündigen und gottesdienstlich zu feiern, zu lehren und durch die Tat zu bezeugen. Hierin liegt der Maßstab, an dem alle Veränderungen zu messen sind.

Die Verantwortung kirchenleitenden Handelns auf allen Ebenen liegt darin, furchtlos und besonnen zugleich auf die Herausforderungen zu reagieren, die sich aus der Lage und den Veränderungen unserer Gesellschaft ergeben. Diese Aufgabe stellt sich, wenn auch in je unterschiedlicher Weise, in allen evangelischen Landeskirchen in Deutschland. Die Evangelische Kirche in Deutschland hat sich dieser Situation in einer umfassenden Reformdiskussion gestellt.[2] Die Perspektivkommission hat die inhaltlichen Ansätze des Impulspapiers der EKD in ihren Arbeitsprozess integriert; sie versteht ihre eigene Ausarbeitung als einen landeskirchlichen Beitrag zu dem Reformprozess der EKD.

Im Impulspapier der EKD heißt es: » ›Evangelisch in Deutschland‹ braucht ein deutliches Profil und eine klare Qualität«. Damit ist eine Zielorientierung für kirchliche Arbeit formuliert, die auf allen Ebenen kirchlichen Handelns Gültigkeit hat. Das Impulspapier der EKD hat vier Kriterien für den Umgang der Kirche mit ihren zentralen Aufgaben in Anknüpfung an Motive der biblischen Botschaft beschrieben. Von diesen vier Kriterien sind auch die folgenden Überlegungen bestimmt.

a. **Geistliche Profilierung statt undeutlicher Aktivität.** Wo evangelisch draufsteht, muss auch Evangelium erfahrbar sein. Die anstehende Reform der Kirche erfordert eine Konzentration auf die Mitte des Glaubens, das Be-

2 Vgl. Kirche der Freiheit. Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert. Ein Impulspapier des Rates der EKD, Hannover 2006; Kirche der Freiheit im 21. Jahrhundert. Zukunftskongress der Evangelischen Kirche in Deutschland Lutherstadt Wittenberg 25.-27. Januar 2007, Hannover 2007.

kenntnis zu Gott, der sich in Jesus Christus den Menschen zuwendet. In diesem Motiv scheint das biblische Bild von Christus als dem Licht der Welt auf (vgl. Johannes 12, 46). Dem entspricht es, dass die Christen das ihnen anvertraute Licht nicht unter den Scheffel stellen dürfen; sie sollen es vielmehr so leuchten lassen, dass andere es wahrnehmen können (vgl. Lukas 11, 33).

b. **Schwerpunktsetzung statt Vollständigkeit.** Kirchliches Wirken muss nicht überall vorhanden sein, wohl aber überall sichtbar. Hier ist an die vielfältige Bedeutung des zeichenhaften Handelns Jesu zu denken (vgl. insbesondere die Heilungs- und Wundergeschichten). Das Wissen, dass jede Gemeinde das Evangelium gemeinsam mit anderen Gemeinden bezeugt, kann von der Vorstellung befreien, jede Gemeinde müsse alles zugleich tun. Vielmehr können unterschiedliche Schwerpunkte gebildet werden; Gemeinden können sich in ihren unterschiedlichen Profilen ergänzen.

c. **Beweglichkeit in den Formen statt Klammern an Strukturen.** Nicht überall muss um des gemeinsamen Zieles willen alles auf dieselbe Weise geschehen; vielmehr kann dasselbe Ziel auch auf verschiedene Weise erreicht werden. Im Bild vom »Leib Christi« werden die verschiedenen Gaben in der Gemeinde und ihr unterschiedliches Wirken ausdrücklich gewürdigt (vgl. 1. Korinther 12). Der Abschied von vertrauten Strukturen braucht nicht, wie es häufig geschieht, als Verlust gedeutet zu werden. In ihm kann auch ein Anstoß zu neuer Lebendigkeit liegen.

d. **Außenorientierung statt Selbstgenügsamkeit.** Niemand ist von Gottes Güte ausgeschlossen. Denn »Gott will, dass allen Menschen geholfen werde und sie zur Erkenntnis der Wahrheit kommen« (1. Timotheus 2, 4). Das Bild von »Christus als dem Haupt der Gemeinde« (vgl. Kolosser 1, 15 ff.) macht anschaulich, dass die Gegenwart Christi weiter reicht als der eigene Glaube und größer ist als die eigene Gemeinde. Deshalb muss am Leben und Handeln einer Gemeinde erkennbar werden, dass auch die der Gemeinde Fremden Gottes Güte erfahren sollen und dass auch die der Kirche Fernen zu Christus gehören.

Die folgenden Überlegungen und Vorschläge orientieren sich an diesen vier Motiven. In den ausgewählten Bereichen wird jeweils danach gefragt, wie geistliche Profilierung, sinnvolle Schwerpunktsetzung, Flexibilität und missionarische Orientierung gestärkt werden können. Die vier Motive enthalten in sich ein Moment der Entlastung, weil sie von der Vorstellung befreien, neue Initiativen müssten zusätzlich zum ohnehin schon Bestehenden ergriffen werden. Und sie enthalten zugleich ein Moment der Ermutigung, indem sie zu neuen Zielsetzungen motivieren. Sie können auf diese Weise dazu beitragen, dass in den Gemeinden, in den Kirchenkreisen und in der Landeskirche neuer Gestaltungswille freigesetzt wird.

3. Das praktische Vorgehen

Die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) hat sich in den zurückliegenden Jahren kontinuierlich darum bemüht, kirchliche Handlungsformen zu entwickeln, die den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen Rechnung tragen.

Ein wichtiger Beitrag zu solchen Überlegungen war beispielsweise die im Jahr 2000 verabschiedete Stellungnahme zur Zukunft der kirchlichen Arbeit in ländlichen Regionen.[3] Diese Ausarbeitung versuchte, auf die Veränderungen im ländlichen Bereich unserer Kirche zu reagieren und Möglichkeiten gemeindlichen Lebens bei dünner werdender Besiedlung und kleiner werdenden Gemeinden aufzuzeigen. Doch der gesellschaftliche Wandel betrifft nicht nur die ländlichen, sondern auch die städtischen Regionen unserer Kirche. Der Rückgang der Einwohnerzahl in unserer Region und der größer werdende Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung beeinflussen auch die kirchlichen Handlungsmöglichkeiten. Soweit der dadurch verursachte Rückgang der Gemeindegliederzahlen nicht ausgeglichen werden kann, ist auch mit einer Schwächung des kirchlichen Finanzaufkommens zu rechnen.

Doch die anstehenden Veränderungen können sich nicht nur an solchen Eckdaten über sich wandelnde gesellschaftliche Bedingungen orientieren. Sie erfordern vielmehr eine genaue Betrachtung der Stärken und Schwächen kirchlicher Arbeit auf den verschiedenen Ebenen, ein sorgfältiges Abwägen der bestehenden Handlungsmöglichkeiten und das bewusste Setzen von Schwerpunkten. Es war die Aufgabe der Perspektivkommission, dies für ausgewählte Arbeitgebiete zu leisten.

Doch was sind die wichtigsten Arbeitsgebiete der Kirche, von denen bei einer solchen Überlegung auszugehen ist? Die Perspektivkommission der Kirchenleitung verständigte sich zu Beginn ihrer Arbeit auf folgende neun Handlungsfelder, in denen sich das gegenwärtige Handeln der Kirche einigermaßen umfassend abbildet:

1. Gottesdienst, Verkündigung, Spiritualität
2. Bilden und Unterrichten
3. Helfen und Beraten
4. Kulturelle Kommunikation
5. Gesellschaftliche Verantwortung
6. Gemeinschaftsbildung und Mitgliederpflege
7. Qualifizieren und Führen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
8. Ökumene, Partnerschaften, Entwicklungsdienst
9. Leiten.

3 Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg (Hg.), Evangelische Kirche im ländlichen Brandenburg auf dem Wege zum Jahre 2010. Beobachtungen und notwendige Schritte, Berlin 2000. Vgl. die Aufnahme dieser Überlegungen in einer neuen Stellungnahme der EKD: Wandeln und gestalten. Missionarische Chancen und Aufgaben der evangelischen Kirche in ländlichen Räumen (EKD-Texte 87), Hannover 2007.

Von vornherein war klar, dass es nicht möglich sein würde, alle neun Handlungsfelder gleichmäßig zu bearbeiten. Das hätte zudem das Missverständnis ausgelöst, als gehe es darum, einen umfassenden Plan kirchlichen Handelns für den Bereich der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz zu entwickeln. Die bei dieser Arbeit verfolgte Absicht aber bestand darin, Perspektiven zu entwickeln, die auf den verschiedenen Ebenen kirchlichen Handelns eigenständig aufgegriffen und in einer der jeweiligen Situation entsprechenden Weise umgesetzt werden. Dieser Zielsetzung wird ein exemplarisches Vorgehen eher gerecht als eine gleichmäßige Behandlung aller Handlungsfelder. Die an den beispielhaft ausgewählten Handlungsfeldern entwickelten Perspektiven und Prioritäten lassen sich auf diese Weise sinngemäß auch auf andere Handlungsfelder anwenden.

Mit der hier getroffenen Auswahl ist deshalb auch nicht eine Aussage über eine größere oder geringere Bedeutung der verschiedenen Handlungsfelder verbunden. Vielmehr wurde die Auswahl von der Frage geleitet, an welchen Handlungsfeldern sich Veränderungsbedarf wie Veränderungsmöglichkeiten besonders gut zeigen lassen; zugleich schwang freilich auch der Gedanke mit, dass in den gewählten Bereichen eine Veränderung besonders dringlich sei. An den ausgewählten Handlungsfeldern sollte exemplarisch, konzentriert auf einzelne Unterthemen und nach Möglichkeit auf der Grundlage quantitativer Angaben wie qualitativer Einschätzungen eine Bestandsaufnahme anhand quantitativer Angaben vorgenommen werden. Aus einer Analyse der Stärken und Schwächen kirchlichen Handelns im jeweiligen Feld sollten sodann Vorschläge für eine weiterführende Handlungsperspektive abgeleitet werden.

Von solchen Überlegungen ausgehend, wurden für die weitere exemplarische Bearbeitung folgende vier Handlungsfelder ausgewählt:

- Gottesdienst, Verkündigung, Spiritualität
- Bilden und Unterrichten
- Gemeinschaftsbildung und Mitgliederpflege
- Qualifizieren und Führen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Arbeitsgruppen, die sich diesen vier Handlungsfeldern widmeten, verständigten sich dann ihrerseits auf Schwerpunktsetzungen innerhalb ihres jeweiligen Handlungsfeldes. Leitender Gesichtspunkt war hierbei, praktische Vorschläge für die kirchliche Arbeit zu entwickeln, aus denen auch Folgerungen für die nicht bearbeiteten Handlungsfelder gezogen werden können. Die Behandlung der ausgewählten Handlungsfelder zielt auf die Kernkompetenzen der Verkündigung und der Bildungsarbeit sowie auf die Menschen, denen die kirchliche Arbeit gilt und die sie tragen. Zugleich soll an diesen vier Handlungsfeldern exemplarisch gezeigt werden, wie insgesamt tragfähige Grundlagen für die zukünftige Arbeit der Kirche zu gewinnen sind. Dazu ist es erforderlich, dass die Ergebnisse konkretisiert und analoge Überlegungen für andere Handlungsfelder angestellt werden.

4. Weitere Schritte

Die Kirchenleitung hofft, dass die Ergebnisse dieser Arbeit von der Landessynode aufgenommen werden. Sie hofft darüber hinaus, dass diese Ergebnisse in den Leitungsgremien der Gemeinden, der Kirchenkreise sowie der besonderen landeskirchlichen Einrichtungen diskutiert und Wege zu ihrer Umsetzung gesucht werden. Nach Auffassung der Kirchenleitung ist insbesondere anzustreben, dass noch in der jetzigen Amtsperiode von Kirchenleitung und Landessynode – also bis Ende 2008 – in Werkstattgesprächen konkrete Modelle und Beispiele für die Verwirklichung der Impulse aus dem Perspektivprogramm für die vier ausgewählten Handlungsbereiche entwickelt werden.

Besonders wichtig ist der Kirchenleitung die Entwicklung überzeugender kirchlicher Handlungsformen anhand von Beispielen guter Praxis. Die Bereitschaft, voneinander durch Kritik und Ermutigung zu lernen, muss in unserer Kirche weit stärker als bisher entwickelt werden. Die Kommunikation über gelingende, ausstrahlungsstarke Formen kirchlichen Handelns muss besser als bisher geplant und gestaltet werden. Die Kirche braucht eine gute Kommunikation im Innern genauso dringend wie eine gute Öffentlichkeitsarbeit. Die vorgeschlagenen Werkstattgespräche zu den vier ausgewählten Handlungsfeldern können wichtige Schritte in dieser Richtung sein.

Die EKBO hat sich zum Ziel gesetzt, auf diese Herausforderungen mit ihrer Arbeit auf den Ebenen von Gemeinde, Kirchenkreis und Landeskirche positiv zu reagieren. Der vorliegende Bericht soll hierbei Anleitung und Hilfe sein. Hinter den nüchternen Zahlen verbirgt sich die Realität, die ins Auge gefasst werden muss, um richtig entscheiden und handeln zu können. Die Vorschläge und Ideen kommen erst an ihr Ziel, wenn sie bedacht, diskutiert und entsprechend umgesetzt werden. Wie dies geschehen kann, wird am Schluss des Perspektivprogramms dargestellt.

1

GOTTESDIENST
VERKÜNDIGUNG
SPIRITUALITÄT
SEELSORGE

A. Bestandsaufnahme

Der Umfang dieses Handlungsfelds erfordert eine Schwerpunktsetzung. Die folgenden Überlegungen konzentrieren sich auf den Gottesdienst, der die Verkündigung einschließt und auch die Bereiche Spiritualität und Seelsorge in Teilen umfasst. Dies entspricht der eingangs erläuterten exemplarischen Behandlung der Themen.

1. Rahmenbedingungen

Die Gemeinden feiern in Verbundenheit mit der weltweiten Christenheit und der Gemeinschaft der Kirche aller Zeiten an Sonn- und Feiertagen regelmäßig öffentliche Gottesdienste. In Stadtgemeinden finden Sonntagsgottesdienste wöchentlich, auf dem Land häufig in Abständen von zwei bis vier Wochen statt. Die Mehrzahl sind am Kirchenjahr orientierte Vormittagsgottesdienste, die liturgisch nach einer festen agendarischen Form verlaufen.

Der Besuch des sonntäglichen, traditionellen Gottesdienstes liegt seit Jahrzehnten konstant niedrig (EKD: 3,8 Prozent, 952.218 Gottesdienstbesucher; EKBO 3 Prozent, 37.232 Gottesdienstbesucher[4]). EKD-weit, und vermutlich auch in der EKBO, verfolgen jedoch jeweils fast noch einmal so viele Menschen sowohl die sonntäglichen Fernseh- als auch die sonntäglichen Rundfunkgottesdienste. Daraus ergibt sich eine Verdreifachung der Zahl aller Gottesdienstteilnehmer, was innerhalb der EKBO eine geschätzte Beteiligung von circa 8 Prozent der Mitglieder nahe legt. 12 Prozent der Evangelischen geben entsprechenden Umfragen zufolge selbst an, monatlich mindestens einen Gottesdienst zu besuchen.[5]

Daneben nehmen die Gemeinden vielfältige Anlässe und Formen wahr, um Gottesdienst zu feiern:

- zum Beispiel zielgruppenorientierte Gottesdienste mit besonderen Gestaltungselementen (Jugendgottesdienste, Taizé-Gottesdienste, Thomasmessen, Gottesdienste zum Weltgebetstag der Frauen und andere). Einen festen Platz im Gemeindeleben haben insbesondere Kinder- und Familiengottesdienste, die an vielen Orten fest in den Rhythmus der Sonntagsgottesdienste eingefügt sind.

- Gottesdienste im Lebensrhythmus (zum Beispiel Taufe, Konfirmation und ihre Jubiläen, Trauung und ihre Jubiläen, Beerdigung, Einschulung) und im Rhythmus des Jahres sowie des Kirchenjahres (zum Beispiel Erntedankfest, Heiligabend, Jahreswechsel, Karfreitag, Ostern).

- Gottesdienste an besonderen Orten (zum Beispiel Gottesdienst im Grünen, auf öffentlichen Plätzen und an Urlaubs- und Freizeitorten wie zum Beispiel Campingplätzen).

- Gottesdienste anlässlich besonderer Ereignisse, die die Öffentlichkeit bewegen (zum Beispiel Gottesdienst zum Tag der Deutschen Einheit; Gottesdienste anlässlich von Einweihungen oder aus Anlässen kollektiver Trauer, etwa nach Katastrophen).

4 EKD-Statistik 2005.

5 Perspektive-Deutschland 2005/06; befragt wurde die Altersgruppe der 16- bis 69-Jährigen.

Anlassbezogene Gottesdienste weisen oft besonders hohe Teilnehmerzahlen auf. Die Zahl der Menschen – einschließlich der Nichtkirchenmitglieder – , die am Heiligen Abend eine Christvesper besuchen, entspricht fast 60 Prozent der Kirchenmitglieder.[6]

Nach theologischem Verständnis versammelt sich im Gottesdienst die ganze Gemeinde. Empirisch betrachtet, sprechen Gottesdienste je nach Form und Anlass aber Menschen bestimmter Lebensstile[7] und unterschiedlicher Kirchenverbundenheit an. An den klassisch-liturgischen Gottesdiensten am Sonntagvormittag nehmen überwiegend ältere und kirchlich hoch verbundene Mitglieder teil. Kirchendistanzierte Mitglieder sowie Menschen ohne Kirchenzugehörigkeit werden am häufigsten durch Amtshandlungen und anlassbezogene Gottesdienste erreicht. Zielgruppenorientierte Gottesdienste erreichen entgegen manchen Erwartungen in aller Regel unterschiedliche Gruppen im Bereich der Kirchenverbundenen; seltener ist es, dass durch sie »Kirchenferne« unmittelbar angesprochen werden.[8]

Ungefähr 29 Prozent aller Gottesdienste richten sich als Kinder- oder Familiengottesdienste bewusst auch an Kinder.

Die Zahl der Abendmahlsgottesdienste stieg im Bereich unserer Kirche in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich an, so dass heute das Abendmahl wieder als wichtiger Bestandteil des Gottesdienstes wahrnehmbar ist. Im Bereich der EKBO versammelt sich in mehr als einem Viertel aller Gottesdienste die Gemeinde um den Tisch des Herrn.[9] Die meisten Gemeinden feiern in einem festen Rhythmus entweder monatlich oder wöchentlich Abendmahl. Zahlreiche Gemeinden laden auch Kinder vor der Konfirmation zum Abendmahl ein, damit diese in die Feier hineinwachsen.

Das Verhältnis der Kirchenmitglieder zum Abendmahl hängt stark vom Grad der kirchlichen Verwurzelung ab. Eine positive Beziehung kann hauptsächlich bei Teilnehmern festgestellt werden, die zur Gottesdienstgemeinde gehören. Es gibt jedoch auch unter den regelmäßigen Gottesdienstbesuchern solche, die eine häufige Teilnahme am Abendmahl aus unterschiedlichen Gründen vermeiden. Kirchgänger, die selten und meist nur an den Festtagen den Gottesdienst besuchen, kommen mit dem Abendmahl kaum in Berührung. Menschen, die in ihrer Einstellung zur christlichen Tradition verunsichert sind, vermeiden meist die Abendmahlsteilnahme und äußern Zurückhaltung bis tiefe Fremdheit gegenüber der Abendmahls-

6 EKD-Statistik 2004.

7 Die 4. Mitgliedschaftsuntersuchung der EKD identifiziert sechs Lebensstile und untersucht ihre Bedeutung für die Gottesdienstteilnahme (vgl. Wolfgang Huber / Johannes Friedrich / Peter Steinacker [Hg.], Kirche in der Vielfalt der Lebensbezüge. Die vierte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Gütersloh 2006, S. 203 ff.).

8 vgl. Lutz Friedrichs, Mit dem Zweiten sieht man besser? »Alternative« Gottesdienste als liturgische Herausforderung, in: Für den Gottesdienst 61/2005, S. 11.

9 Von 100 Gottesdiensten werden in der EKBO 26 mit Abendmahl gefeiert; vgl. Statistik über die Äußerungen des kirchlichen Lebens in den Gliedkirchen der EKD im Jahr 2005. Tab. 6. In der Häufigkeit bestehen jedoch große Differenzen zwischen Stadt und Land. So betrug im Jahr 2005 der Anteil der Gottesdienste mit Abendmahl im Kirchenkreis Tempelhof 68 Prozent, im Kirchenkreis Charlottenburg 50 Prozent, im Kirchenkreis Finsterwalde 20 Prozent und im Kirchenkreis Lehnin-Belzig 16,2 Prozent.

feier.[10] Sie vollziehen die ihr zu Grunde liegenden theologischen Aussagen kaum nach; die geschwisterliche Gemeinschaft, die in den meisten Gestaltungsformen der Abendmahlsfeier zum Ausdruck kommen soll, kann für Außenstehende die Erfahrung der Fremdheit verstärken. Bei der Absicht, auch für Kirchenferne einladende Gottesdienste zu feiern, muss diese kritische Einstellung zum Abendmahl und zu der in ihm dargestellten geschwisterlichen Gemeinschaft bedacht werden.

Anrufung und Anbetung Gottes im Gottesdienst drücken sich in Liedern, in liturgischen Gesängen und in Instrumentalmusik aus. Wo hauptberufliche oder engagierte nebenberufliche Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen vorhanden sind, bemühen sie sich in der Regel um eine reichhaltige und abwechslungsreiche musikalische Gestaltung der Gottesdienste unter Beteiligung der vorhandenen Gruppen. Besondere Ausgestaltung erfahren die Festzeiten des Kirchenjahres. Chöre und Instrumentalgruppen binden auch Menschen in die Gottesdienstgestaltung ein, die keiner Kirche angehören.

Gemeindegesang in Gottesdienst und Andacht gehört zu den zentralen Elementen evangelischer Spiritualität und wird am häufigsten von der Orgel begleitet. In Berlin und anderen großen Städten im Bereich der EKBO existiert eine gute kirchenmusikalische Mitgestaltung auf zum Teil sehr hohem Niveau, wohingegen im ländlichen Bereich der Organisten- und Chorleitermangel immer wieder zu Schwierigkeiten führt. Umso höher ist auch in diesem Bereich der kirchenmusikalische Dienst, der oft ehrenamtlich erfolgt, zu schätzen.

An der inneren und äußeren Gestaltung von Gottesdiensten wirken zahlreiche Beteiligte mit. Ehrenamtliche versehen zum Beispiel Kirchen- und Lektorendienste oder bereiten Kindergottesdienste vor. Die musikalische Gestaltung wäre ohne ehrenamtliche oder nebenberufliche Mitarbeit undenkbar, weil Kirchenmusikerinnen und -musiker immer häufiger in mehreren Gemeinden oder für eine ganze Region angestellt sind. Pfarrerinnen und Pfarrer setzen für die Vorbereitung und Durchführung von Sonntags- und Kasualgottesdiensten einen großen Teil ihrer Arbeitszeit ein. Als Richtwert für die Vorbereitung eines Gottesdienstes gelten acht Stunden. Für Kasualien sind je 1000 Gemeindemitglieder vier Stunden pro Woche veranschlagt.[11]

Daneben erfordern Gottesdienste einen erheblichen Einsatz finanzieller Ressourcen für den Erhalt der Kirchen und Orgeln sowie für Heizkosten.

10 Vgl. Benjamin Roßner, Das Verhältnis junger Erwachsener zum Gottesdienst. Empirische Studie zur Situation in Ostdeutschland und Konsequenzen für das gottesdienstliche Handeln, Leipzig 2005, S. 352-356.

11 Vgl. Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg, Pfarrerin und Pfarrer als Beruf. Ein Leitbild für die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz mit einer Musterdienstvereinbarung für den Pfarrdienst, Berlin 2003, S. 15 f.

2. Analyse der Stärken und Schwächen

2.1 Wahrgenommene Stärken

Aus der Sicht ihrer Mitglieder soll die Kirche vor allem zwei Aufgaben erfüllen: Sie soll soziale Herausforderungen wahrnehmen und die christliche Botschaft zeitgemäß verkündigen. Sie soll Gottesdienste feiern, Raum für Gebet und Stille schaffen und Menschen durch Gottesdienste an den Wendepunkten des Lebens begleiten.[12]

Der sonntägliche Gottesdienst hat innerhalb des Wochenrhythmus eine verlässliche Stellung inne. Er wird nach wie vor als der »eigentliche« Gottesdienst empfunden und erfüllt für viele Menschen eine stellvertretende Funktion. Auch diejenigen, die nicht an ihm teilnehmen, möchten, dass er stattfindet und dass sie ihn gelegentlich in Anspruch nehmen können oder doch nehmen könnten.

Der Gottesdienst bietet Raum für die Begegnung mit Gott und mit seinem Wort. Er ist durch vertraute Rituale geprägt und enthält Elemente des Zuspruchs, die gerade in Zeiten, in denen viele Menschen verunsichert sind, Halt verleihen können. In einer immer lauter werdenden Welt bietet er Gelegenheit zu Stille und Besinnung.

Die Hochschätzung der Predigt als Auslegung der Heiligen Schrift ist ein besonderes Merkmal des protestantischen Gottesdienstes, das die evangelischen Kirchen auch bereichernd in das ökumenische Gespräch einbringen. Die Predigt regt den Dialog zwischen den Hörerinnen und Hörern und einem biblischen Text an und lässt so die biblische Botschaft für die Gegenwart bedeutsam werden.

Mit den Kirchengebäuden besitzen die Gemeinden Räume, die durch eine besondere Aura ausgezeichnet sind. Weil in ihnen der Glaube oft über lange Zeit hin Gestalt gewonnen hat, predigen sie mit und können die Dramaturgie des Gottesdienstaufbaus unterstreichen. Deshalb ist die sorgfältige Pflege dieser Räume besonders wichtig.

Herausragende Kirchengebäude und touristisch interessante Orte laden auf besondere Weise dazu ein, einen Gottesdienst mitzufeiern. An solchen Orten zeigt sich beispielhaft, dass die Teilnahme am Gottesdienst die Grenzen der jeweiligen Parochie überschreitet.

2.2 Wahrgenommene Schwächen

Unter Protestanten gilt der Gottesdienstbesuch in der Regel nicht als ausgeprägtes Merkmal ihres Evangelisch-Seins.[13] Selbst Menschen, die sich in Gemeindegruppen oder im Gemeindekirchenrat engagieren, besuchen nicht in jedem Fall regelmäßig den sonntäglichen Gottesdienst. Insofern bildet dieser unter empirischen Gesichtspunkten nur für einen kleinen Teil der Kirchenmitglieder die Mitte des Gemeindelebens. Gottesdienstgemeinde und Ortsgemeinde unterscheiden sich deutlich voneinander.

12 Vgl. Wolfgang Huber / Johannes Friedrich / Peter Steinacker (Hg.), Kirche in der Vielfalt der Lebensbezüge. Die vierte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Gütersloh 2006, S. 53 ff.

13 In der EKD-Erhebung nennen 33 Prozent in West und 56 Prozent in Ost den Gottesdienstbesuch als Merkmal des Evangelisch-Seins.

In vielen Gottesdiensten ist das Zusammenspiel von Liedern, Gebeten, Texten und Predigt nicht immer stimmig. Viele Menschen äußern, dass sie sich von Sprache und Inhalt der Predigten oftmals nicht angesprochen fühlen. Doch dies wird zumeist nicht direkt geäußert und bleibt ohne Auswirkungen auf die Vorbereitung von Gottesdiensten. Denn in den meisten Gemeinden gibt es keine regelmäßig geübte Gottesdienstkritik. Angesichts dieser Mängel besteht ein offenkundiger Handlungsbedarf.

Viele Gottesdienste sind durch ein binnenkirchliches Insidermilieu geprägt. Die Form des traditionellen Gottesdienstes erschließt sich Ungeübten erst allmählich, was Menschen, die nur selten an einem Gottesdienst teilnehmen, den Zugang erschwert. Die verwendete Sprache spricht am ehesten diejenigen an, die mit der Kirche und der traditionellen kirchlichen Sprache vertraut sind. Dieser Kreis ist jedoch, auch durch den Traditionsabbruch in den Familien, gegenüber früheren Zeiten kleiner geworden.

Der Anspruch, dass der Gottesdienst unter der Verantwortung und mit der Beteiligung der ganzen Gemeinde gefeiert wird, wird nur selten umgesetzt. Häufig nimmt die Gemeinde eine weithin zuhörende Position ein und wird nicht aktiv in das gottesdienstliche Geschehen einbezogen.

3. Ursachen und Faktoren für die Zukunft

Der Rückgang in der Beteiligung am sonntäglichen Gottesdienst bahnte sich lange an. Er wirkt sich langfristig aus und wird daher auch durch eine verbesserte Qualität nicht schnell umzukehren sein. Ursachen dafür liegen unter anderem in der veränderten Sonntagskultur, im Verlust der sozialen Abstützung des Gottesdienstes und seiner festliegenden rituellen Funktion, die dem Lebensgefühl vieler Menschen heute nicht zu entsprechen scheint. [14]

Denn heute erwarten viele Menschen, soweit sie die Teilnahme am Gottesdienst in Erwägung ziehen, dass dieser Gottesdienst für sie nachvollziehbar und für ihr Leben relevant ist. Sie wollen mit ihren Lebensfragen ernst genommen und begleitet werden. Entscheidend ist, ob es gelingt, im Gottesdienst eine Sinnperspektive zu eröffnen und ein Aufatmen ermöglicht wird.

Es reicht freilich nicht, Gottesdienstbesucher allein auf der Ebene des Intellekts anzusprechen. An vielen Stellen zeigt sich eine neue Aufmerksamkeit für die rituelle Seite des Gottesdienstes; auch die öffentliche Diskussion konzentriert sich stark auf eine neue Wahrnehmung des Ritus. Die verbreitete Armut an Riten kann insofern nicht als eine Stärke der evangelischen Kirche angesehen werden. Sie ist auch keineswegs zwangsläufig mit der reformatorischen Tradition verbunden. Vielmehr gilt es, die Schätze der eigenen Liturgie zu nutzen und sie mit dem zu verbinden, was aus der Ökumene gelernt worden ist oder gelernt werden

14 Sind Pfarrerinnen und Pfarrer in die Kommunikation vor und nach dem Gottesdienst eingebunden, können sie weniger Gottesdienste pro Tag halten.

kann. Jeder Gottesdienst muss Raum für spirituelle Erfahrungen bieten. Dazu gehören Stille, Meditation, Musik. In die bewusste Gestaltung eines Raumes der Kommunikation ist sowohl der Gottesdienst selbst als auch die Zeit davor und danach einzubeziehen. Insbesondere muss geklärt werden, welche Rolle die Person, die den Gottesdienst leitet, in diesem Zusammenhang spielt und welche Aufgaben sie selbst wahrnehmen soll.

Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Gottesdienstteilnahme in der Kindheit und späterer Kirchenverbundenheit. Nicht nur aus diesem Grund sollte der kompetenten und liebevollen Gestaltung von Kinder- und Familiengottesdiensten sowie der Hinführung von Kindern zum Abendmahl eine große Bedeutung zuerkannt werden.

4. Wettbewerbssituation

Insbesondere im Bereich der Kasualien muss die Kirche ihr Profil im Verhältnis zu anderen Anbietern erweisen. Das wird besonders an den Beispielen der Konfirmation und der Bestattung deutlich.

Nach wie vor stützt sich die Jugendweihe auf eine hohe, in der Zeit der DDR gewachsene gesellschaftliche Akzeptanz; das erschwert den Zugang zur Konfirmation. Allerdings ist inzwischen festzustellen, dass die Teilnahme an der Jugendweihe in allen östlichen Bundesländern zurückgeht, während der prozentuale Anteil der Konfirmandinnen und Konfirmanden am jeweiligen Altersjahrgang wächst. Diese Veränderung sollte nachdrücklicher wahrgenommen und gefördert werden.

Für die Durchführung weltlicher Bestattungen, aber auch anderer weltlicher Feiern entwickelte sich das Berufsbild des »Redners« beziehungsweise Ritualbegleiters. Dass sie für die Gestaltung von Lebensübergängen in Anspruch genommen werden, zeigt, wie tief das Bedürfnis nach Orientierung in solchen Situationen ist. Umso befremdlicher ist es, dass nicht mehr alle Kirchenmitglieder evangelisch bestattet werden.[15] So weit dafür Gründe festgestellt werden können, die im kirchlichen Handeln selbst liegen, ist es vordringlich, nach Abhilfe zu suchen.

Gottesdienste werden heute häufig als ein Freizeitangebot neben anderen betrachtet. Der Sonntagsgottesdienst steht in Konkurrenz mit Sportveranstaltungen und Ausflügen oder dem Ausschlafen nach Veranstaltungen am Samstagabend. Das Interesse am Gottesdienst und das Engagement für die Kirche werden häufig nur von Teilen der Familie getragen; in solchen Fällen teilt der Gottesdienstbesuch Familien. Berufstätige betonen, dass der Sonntag für sie der einzige Tag sei, um in Ruhe mit der Familie um den Frühstückstisch versammelt zu sein. Neuerdings wird der Sonntag in verstärktem Maß zum Einkaufstag; das höhlt seine Bedeutung als heilsame Unterbrechung des Alltags weiter aus.

15 EKD-Statistik 2004: Von 100 evangelischen Verstorbenen wurden 86 evangelisch bestattet.

5. Beispiele guter Praxis

Viele Gemeinden in der EKBO entwickeln neue Modelle und suchen nach gottesdienstlichen Formen, durch die Menschen angesprochen werden, die bisher nicht oder nur sehr selten in Gottesdiensten anzutreffen sind. In einer kleinen Auswahl soll auf einige gelungene Beispiele hingewiesen werden, die bereits praktiziert werden und als Anregung dienen können.

a. Die zunehmende Pluralisierung der Gesellschaft führt zu einem vielgestaltigen Umgang mit dem eigenen Glauben und zur Ausbildung unterschiedlicher Glaubensmilieus. Die Gemeinde L. reagiert darauf mit einer Auffächerung von Gottesdienstformen, die gleichberechtigt nebeneinander stehen. Sie feiert an jedem Sonntag zwei Gottesdienste: eine Evangelische Messe und einen Schwerpunktgottesdienst, der sich an besondere Zielgruppen richtet. Vier derartige Schwerpunkte folgen innerhalb eines Monats aufeinander:

- Die Rockmesse mit Kirchentagsmusik, die auch als Technomesse gefeiert wird.

- Der Familien-Gottesdienst, in dem ein ehrenamtliches Team mit selbst gestalteten Puppen und Dekorationen biblische Geschichten aufführt.

- Der Focus-Gottesdienst zu aktuellen kirchlichen, politischen und gesellschaftlichen Fragen, der Merkmale einer gottesdienstlich eingebundenen Erwachsenenbildung trägt. Die Themenpredigt hält ein Gastprediger, häufig ein prominenter Laie. An den Gottesdienst schließt sich ein Nachgespräch an.

- Die seelsorgerlich ausgerichtete Thomasmesse, in deren Mittelpunkt das Abendmahl sowie ausführliche Segnungs- und Salbungshandlungen an einzelnen stehen. Auch dieser Gottesdienst wird von einem ehrenamtlichen Team verschiedener Altersgruppen mitgetragen.

- Die Beteiligung vieler an der Vorbereitung und Gestaltung der Evangelischen Messen und der Schwerpunktgottesdienste weckt bei Konfirmanden und Erwachsenen Freude an der Mitgestaltung von Gottesdiensten und Bewusstsein für liturgischen Stil.

b. Eine positive Gottesdienstentwicklung verzeichnet die Gemeinde A seit den neunziger Jahren. Die Gemeinde stellte für sich selbst Qualitätsmerkmale für Gottesdienste als inspirierende Erfahrung auf und überprüft in Abständen, beispielsweise durch Fragebögen, deren Umsetzung [16]. Gezielt wird hier nach Formen des Gotteslobs gesucht, durch die sich auch jüngere Menschen angesprochen fühlen können. Dadurch entwickelte sich im Gottesdienst eine »Alt-Neu-Mischung«. Choräle zur

16 Das Qualitätsmerkmal »inspirierender Gottesdienst« wurde aus dem Konzept der natürlichen Gemeindeentwicklung von Christian A. Schwarz übernommen.

Orgelbegleitung haben in ihm ebenso Raum wie das Singen zu den Rhythmen einer Band. Auch Kirchendistanzierte fühlen sich von diesen Gottesdiensten angesprochen. Deshalb sind die Predigten darauf ausgerichtet, zugleich einen verständlichen Zugang zum Evangelium zu bieten und eine Vertiefung des persönlichen Glaubensleben zu ermöglichen. Durch die Aufnahme von Gottesdienstelementen aus der charismatischen Bewegung bieten diese Gottesdienste Menschen unterschiedlicher Herkunft eine geistliche Heimat. Die Gemeinde ist auch ein Beispiel dafür, wie eine Parochialgemeinde durch Schwerpunktsetzung und Profilbildung eine regionale Ausstrahlung entwickeln kann.

c. Die Evangelische Kirchengemeinde M. hat gute Erfahrungen mit thematisch orientierten Abendgottesdiensten gesammelt. Deren Themen beziehen sich auf individuelle oder soziale Lebenssituationen sowie auf besondere Erfahrungen und Themen der Stadt und bringen diese mit biblischen Texten ins Gespräch. Beispiele für solche Themenreihen heißen: »ZukunftsMesse« – bezogen auf verschiedene Berufsstände –, »Verlorene Wörter«[17], »Lebensstufen«[18] und »Abgestempelt?«[19] – eine Reihe zu Vorurteilen. In ihrer liturgischen Form sind diese Gottesdienste niedrigschwellig angelegt, um auch ungeübten Gottesdienstteilnehmern das Mitfeiern zu erleichtern. Im Anschluss an die Gottesdienste wird zu einem Beisammensein in der Sakristei eingeladen. In diesen Abendgottesdienstreihen gelingt es gut, kirchenferne Menschen zum Besuch eines Gottesdienstes zu motivieren. Gottesdienst, Kirche und Evangelium werden dadurch in einer positiven Weise zum Stadtgespräch und damit zum Thema in kirchenfernen Gruppen und Institutionen. Die Themenreihen werden teilweise in Zusammenarbeit mit Vereinen, Gruppen und persönlich betroffenen Menschen entwickelt. Die so Beteiligten berichten in den Gottesdiensten von ihren Erfahrungen und kommen in der Vorbereitung und Gestaltung der Gottesdienste mit der Kirche und ihrer Botschaft in unmittelbare Berührung. Einige der Kontakte mit verschiedenen Institutionen erweisen sich als nachhaltig; daraus ergeben sich Verabredungen für weitere Gottesdienste.

---

17 z.B. »Leib«, »Gnade«, »Zorn«, »Vorhersehung«.

18 z.B. »Verliebt sein«, »Eltern werden«, »Krank sein«, »Immer arbeiten?, »Älter werden«.

19 Dazu zählten z.B. Themen wie »Türken sind Machos«, »Wer keine Arbeit findet, ist selber schuld«, »Moderne Kunst versteht kein Mensch«, Trauernde brauchen Ruhe«, »Journalisten gehen über Leichen«.

B. Zielvision 2020

Im Gottesdienst versammelt sich die Gemeinde als feiernde, bittende und hörende Gemeinde um Wort und Sakrament. Das Lob Gottes ist zweckfrei und trägt seinen Sinn in sich selbst. Aber gerade durch diese zweckfreie Hinwendung zu Gott, die die Welt für Gott öffnet, werden Christen ermutigt zu der Freiheit, die zum Gottesdienst in der Welt und am Nächsten befähigt.

Seit den Anfängen des christlichen Glaubens begehen Christen den Sonntag als Tag der Auferstehung des Herrn. Die Stetigkeit des Gottesdienstes am Sonntag als dem wöchentlichen Auferstehungstag verbindet die Gemeinden am jeweiligen Ort mit der weltweiten Kirche. Deshalb wird der Sonntagsgottesdienst weiterhin in allen Gemeinden regelmäßig und verlässlich gefeiert.

Der durchschnittliche Gottesdienstbesuch soll auf 10 Prozent aller Kirchenmitglieder steigen. Dabei wird mit Hilfe der im evangelischen Gottesdienstbuch enthaltenen Möglichkeiten ein Miteinander verschiedener Gottesdienstformen angestrebt. Dafür wird die teilweise noch gebräuchliche Unterscheidung von Haupt- und Nebengottesdiensten aufgegeben.

Ob liebevoll gestaltete traditionelle Gottesdienste, meditative Gottesdienste, Familiengottesdienste oder Rockmessen – die verschiedenen Formen stützen sich gegenseitig und befruchten insgesamt die Gottesdienstkultur. Sie greifen Ausdrucksmöglichkeiten des Glaubens auf, die Menschen ansprechen, deren Teilnahme erhofft wird. Nicht alle Gottesdienste sind an die Erwartung gebunden, dass alle potentiellen Teilnehmer sich an eine bestimmte liturgische Form gewöhnen müssen. Durch die Anlehnung an die Grundstruktur des Gottesdienstbuches bleibt trotzdem die Einheit und Wiedererkennbarkeit dieser vielfältig gestalteten Gottesdienste und die Einheit mit den Feiern der weltweiten Christenheit gewahrt.[20] Wichtig sind Transparenz und Verlässlichkeit der gottesdienstlichen Angebote. Dazu gehört, dass Besucherinnen und Besucher sich dank entsprechender Ankündigungen auf das einstellen können , was sie erwartet.

Die wachsende Bedeutung anlassbezogener Gottesdienste wird bewusst bejaht. Die Gemeinden suchen nach Anlässen, um auch zu anderen Zeiten als am Sonntagvormittag und an anderen Orten als im Kirchenraum Gottesdienst zu feiern. Gesellschaftliche Anlässe wie zum Beispiel Jubiläen, Feste, außergewöhnliche Ereignisse wie Katastrophen oder Kriege werden verstärkt von gottesdienstlichen Handlungen begleitet. Gegebenenfalls geschieht diese Begleitung kritisch.

Bei besonderen regionalen Anlässen sollen die Gemeinden ermutigt werden, in ihren Kirchen anlassbezogene Gottesdienste zu feiern. Bei Anlässen, welche eine ganze Stadt betreffen, finden Gottesdienste in den City-Kirchen statt. Aber Gemeinden wagen sich auch hinaus. Sie ergreifen durch anlassbezogene Gottesdienste die Chance, ungewohnte Orte aufzusuchen, an denen sie auch mehrheitlich kirchenferne Menschen ansprechen

20 Vgl. dazu die Intentionen des Evangelischen Gottesdienstbuches: Evangelisches Gottesdienstbuch. Agende für die Evangelische Kirche der Union und für die Vereinigte Evangelisch-lutherische Kirche Deutschlands, Berlin 1999, S.14.

können.[21] Dafür kommen beispielsweise Marktplätze, Ausflugsorte, Sportplätze oder Einkaufzentren in Betracht.

Große Sorgfalt gilt der verlässlichen, religiös qualitätvollen und seelsorgerlich einfühlsamen Gestaltung der Amtshandlungen. Pfarrerinnen und Pfarrer haben Zeit für die vorausgehende und nachgehende Seelsorge. Sie gestalten beispielsweise den Trauerweg in der Art, in der die Bestattungsagende ihn vorschlägt.

Über die Amtshandlungen hinaus treffen Gemeinden eine Auswahl wichtiger Stationen im Lebenslauf, die sie regelmäßig durch Gottesdienste begleiten. Beispiele dafür sind der Eintritt in den Kindergarten, die Einschulung, der Schulabschluss, gelingende Ehen und Partnerschaften, Gottesdienste für Menschen, die von Trennungen betroffen sind, Silberne und Goldene Konfirmationen oder das Ende der Erwerbstätigkeit.

Solche Anlässe können in den Sonntagsgottesdienst einbezogen werden. Sie haben dort in Lob, Dank und Fürbitte Platz. Da sie bei guter Vorbereitung und gezielter Einladung Menschen erreichen, die sonst nicht zum Gottesdienst kommen, bieten sie eine Möglichkeit, die Milieugebundenheit des Gottesdienstes aufzubrechen. Denn eine wichtige Zielsetzung des gemeindlichen Gottesdienstes besteht in dem gleichen Zugang für Menschen unterschiedlicher Herkunft. Zur Einheit in Christus (vgl. Galater 3, 28) gehört es, dass Unterschiede zwischen Generationen, Bildungsgraden, sozialen Schichten und kulturellen Milieus niemanden ausgrenzen. Außerhalb der Kirche ist kaum ein gesellschaftlicher Raum vorhanden, in dem alle zusammenkommen können. Amtshandlungen, Gottesdienste im Lebensrhythmus, Gottesdienste für Groß und Klein und anlassbezogene Gottesdienste verdienen auch deshalb verstärkte Aufmerksamkeit, weil sie sich an diesem der Kirche mitgegebenen Anspruch orientieren und Menschen unterschiedlicher Herkunft zusammenführen können.

Ein wichtiges Ziel ist es, die Verbindung zwischen Wort und Musik im Gottesdienst zu stärken. Sie ist schon biblisch vorgezeichnet. So heißt es Im Kolosserbrief: »Das Wort Christi wohne reichlich unter euch, lehrt und ermutigt einander in aller Weisheit mit Psalmen, Hymnen und vom Geist gewirkten Liedern singt Gott dankbar in euren Herzen« (Kolosser 3, 16). Wort und Musik gehören im Gottesdienst untrennbar zusammen. Musik ergreift die ganze Person und hilft zur Ganzheitlichkeit des Glaubens.

Gottesdienstliches Singen und Musik dienen nicht der Untermalung der Wortverkündigung, sondern sind in sich selbst Lobpreis Gottes, Gebet und ein wesentlicher Teil der Verkündigung von eigener Bedeutung. Für die Weitergabe des Evangeliums sind sie deshalb unverzichtbar.[22] Gottesdienstliches Singen und Musizieren interpretieren die biblische Botschaft. Ein Instrumentalstück tritt beispielsweise mit einem biblischen Text in einen Dialog. Deshalb können auch Kirchenmusiker und -musikerinnen beispielsweise durch verkündigendes Spiel selbst einen Gottesdienst gestalten.

21 Das gleiche Ziel verfolgt die Leitlinie 7 der Leitlinien kirchlichen Handels in missionarischer Situation.

22 So auch Jochen Arnold in seinem Referat »Mit Lust singen und sagen – zur theologischen Bedeutung der Kirchenmusik«, gehalten im Pastoralkolleg der EKBO am 18. Januar 2007.

Die Kirchenmusik gehört in erster Linie in den Gottesdienst. Ihre Bedeutung zeigt sich vorrangig in der Liturgie und nicht erst durch die Aufführung geistlicher Konzerte. In besonderer Weise kommt sie in anlassbezogenen Gottesdiensten mit musikalischem Schwerpunkt zur Geltung.

Auch jedes geistliche Konzert ist Verkündigung. Findet es in einer Kirche statt, weist auch dies bereits äußerlich klar auf seinen geistlichen Charakter hin. Demgemäß sind Eingangs- und Entlassungswort ebenso unerlässlich wie liturgische Sorgfalt, die sich beispielsweise in entzündeten Altarkerzen und einem unverstellten Altarkreuz zeigt.

Evangelische Kirchenmusik ist für eine Vielfalt von Stilrichtungen und Gestaltungsformen offen. Denn dem Sinn des Evangeliums entspricht eine den anderen zugewandte, offene Haltung, die den eigenen Geschmack nicht absolut setzt, sondern auf die Bedürfnisse anderer eingeht.[23] Singen und Musizieren in Gottesdiensten und Andachten greifen deshalb ohne Scheuklappen vielfältige Stile aus der modernen wie aus der klassischen Musikkultur auf. Musikalisch gestaltete Verkündigung geschieht nicht nur durch Choräle und klassische Musik, sondern ebenso durch Gospelgesänge, Kirchentagsmusik, meditative Musik und spirituelle Gesänge, Popmusik, Rockmessen und andere Musikstile. Zu der förderungswürdigen Vielfalt zählt auch, dass neben der Orgel als »Königin der Instrumente« auch andere Instrumente einbezogen werden.

Der Kirchenjahresrhythmus wird profiliert und deutlich erkennbar aufgenommen. Dazu gehört insbesondere die bewusste Gestaltung der Adventszeit und der Passionszeit durch Gottesdienste und Andachten. Die Anwendung des biblischen Grundsatzes »Alles hat seine Zeit« (Prediger 3, 1-8) auf den Rhythmus des Kirchenjahres setzt der Vermarktung der Festzeiten des Jahres ein Gegengewicht entgegen. Bei der Gestaltung dieser besonderen Zeiten kommt der Kirchenmusik eine große Bedeutung zu.

Jeder Gottesdienst hat die im Blick, die nicht gekommen sind. So wird er bewusst offen und öffentlich gestaltet; das wirkt der Gefahr der Milieuverengung entgegen. Wenn er stimmig als Gesamtzusammenhang gestaltet ist, erschließt er sich auch ohne besondere Vorkenntnisse. Die Gemeinde achtet auf eine gastliche Atmosphäre und begrüßt Ankommende freundlich. Im zeitlichen Zusammenhang mit dem Gottesdienst gibt es für diejenigen, die dies wünschen, Gelegenheiten für soziale Kontakte.

Menschen müssen am Ende eines Gottesdienstes die Kirche mit dem Gefühl verlassen können, ihre Zeit wohl verbracht und einen spirituellen Impuls erhalten zu haben, der in die anderen Tage der Woche ausstrahlt. Gelebte Spiritualität während der Woche bereitet ihrerseits auf den Gottesdienst vor und weckt das Bedürfnis nach einem neuen geistlichen Impuls am nächsten Sonntag.

In jedem Gottesdienst wird die Gemeinschaft der Generationen erlebbar. Denn die Aussage Jesu: »Lasset die Kinder zu mir kommen und wehret ihnen nicht« (Markus 10, 14) hat Konsequenzen für

23 Vgl. dazu Peter Böhlemann, Wie die Kirche wachsen kann – und was sie davon abhält, Göttingen 2006.

die Gottesdienstgestaltung. Jeder Sonntagsgottesdienst richtet sich auch an Kinder, so dass diese sich willkommen und angesprochen fühlen. Findet während des Verkündigungsteils parallel ein Kindergottesdienst statt, wird durch einen festen Ritus, beispielsweise durch das Entzünden einer Kindergottesdienstkerze, deutlich, dass beide Feiern miteinander verbunden sind. Gemeinden, die kein eigenes Angebot für Kinder bereithalten, überlegen sich andere kindgemäße und der Situation entsprechende Möglichkeiten: Die Kinder stehen für einen Moment des Gottesdienstes im Mittelpunkt. Es steht ein Mal- und Büchertisch bereit. Eltern können den Gottesdienst aus einer Spielecke mitverfolgen.

Für Kinder und Jugendliche finden altersgemäß gestaltete Gottesdienste in Zusammenarbeit mit der Schule statt. Dafür bieten sich unter anderem der Beginn und das Ende des Schuljahrs, das Reformationsfest, der Buß- und Bettag und der Holocaust-Gedenktag (27. Januar) an.

Frauen bereiten alljährlich den ökumenischen Weltgebetstag vor, der weltweit am ersten Freitag im März gefeiert wird. Nach der Ordnung des jeweiligen Weltgebetstagslandes wird in vielen Gemeinden über Wochen hinweg dieser Gottesdienst engagiert vorbereitet.

Durch das Priestertum aller Getauften ist die ganze Gemeinde für den Gottesdienst verantwortlich. Um die Vielfalt der von Gott geschenkten Gaben einzubeziehen, werden viele Wege begangen: Die Einzelgemeinden übergreifend werden Ausbildungen für Lektoren, Prädikanten und Mitarbeitende in Kinder- und Jugendgottesdiensten angeboten. Die Gemeinde wird regelmäßig und auf vielfältige Weise an der Vorbereitung und Durchführung von Gottesdiensten beteiligt (beispielsweise durch die Beteiligung an Gesprächspredigten oder durch das Gestalten des Gottesdienstraums). Auch Konfirmanden und Jugendliche übernehmen, zum Beispiel durch Lektoren- und Kirchendienst, gottesdienstliche Verantwortung. Das Priestertum aller Glaubenden schließt ein, dass Beteiligung an besonderen Stellen des Gottesdienstes auch spontan möglich ist, indem Gottesdienstbesucher beispielsweise die Möglichkeit haben, Lieder vorzuschlagen oder Fürbittanliegen vorzubringen.

Die Gemeinden nehmen ihre Verantwortung für den Gottesdienst und die Pflege seiner Qualität schließlich dadurch wahr, dass sie eine Kultur der Gottesdienstkritik ausbilden. Der Gottesdienst ist ein konstantes Gesprächsthema in der Gemeinde.

C. Ansätze zur Zielerreichung

1. Feedback-Kultur

Ein wichtiger Schritt auf dem Wege zur Qualitätssicherung kann durch die gezielte Entwicklung einer Feedback-Kultur unternommen werden, die bisher nur in unzureichendem Maß entwickelt ist.[24] Die Entwicklung einer Feedback-Kultur setzt klare, ins Einzelne gehende Zielsetzungen sowie vorab festgelegte Maßstäbe zur Qualitäts- und Zielerreichung voraus. Solche Maßstäbe für die Qualität von Gottesdiensten umfassen insbesondere die Predigt, die Liturgie, die Musik, den Gottesdienstraum und seine Gestaltung sowie die kommunikative Beziehung zur Gemeinde.[25]

Die Qualität der Gottesdienste ist eine Angelegenheit der ganzen Gemeinde. Gemeindekirchenräte und Gemeindebeiräte beschäftigen sich deshalb mindestens einmal im Jahr ausführlich mit dem Thema des Gottesdienstes. In den Gemeinden bilden sich Gottesdienstkreise, die auf zurückliegende Gottesdienste zurückblicken, dabei die Beiträge aller Beteiligten würdigen und Anregungen für bevorstehende Gottesdienste entwickeln.

Pfarrerinnen und Pfarrer, Prädikantinnen und Prädikanten sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wählen sich Patinnen oder Paten, mit denen sie in regelmäßigen Abständen, mindestens vierteljährlich, Auswertungsgespräche zu den von ihnen verantworteten Gottesdiensten führen. Damit eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung möglich wird, übernehmen Patinnen und Paten diese Aufgabe für einen abgegrenzten, längeren Zeitraum. Für eine solche Patenschaft kommen Menschen unterschiedlicher Herkunft und verschiedener Berufe in Frage.

Verpflichtenden Charakter trägt daneben die kollegiale Beratung, die in den Konventen zu verabreden ist. Superintendentinnen und Superintendenten beziehen in ihre Dienst- und Fachaufsicht die Würdigung des gottesdienstlichen Handelns ausdrücklich ein.

2. Konzentration ermöglichen

Um Gottesdienste intensiver gestalten zu können, werden Pfarrerinnen und Pfarrer von Verwaltungsaufgaben entlastet. Dazu schließen sie mit dem Gemeindekirchenrat eine Dienstvereinbarung ab. Die Aufgabenbeschreibung sieht ausreichend Zeit für Verkündigung, Seelsorge und Gottesdienst vor. Orientierung bietet die Musterdienstvereinbarung des Leitbildes »Pfarrerin und Pfarrer als Beruf«.[26]

Einen wichtigen Faktor bei der Qualitätsentwicklung stellt eine Verminderung des Aufwandes ohne Qualitätseinbußen dar. Einen Beitrag dazu leisten die Entwicklung von Gottesdienstformularen zu bestimmten Anlässen, die über das Gottes-

24 Vgl. dazu die Feststellungen des Impulspapiers »Kirche der Freiheit«, S. 51.

25 Vgl. die Prüfungsordnung und die Bewertungsmaßstäbe für die Gottesdienstprüfung im Zweiten Theologischen Examen der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vom 5. November 2004 (KABl. S. 216, §8).

26 Vgl. Pfarrerin und Pfarrer als Beruf. Ein Leitbild für die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz mit einer Musterdienstvereinbarung für den Pfarrdienst, Berlin 2003.

dienstbuch hinausgehen,[27] und die Nutzung von Predigthilfen – auch im Internet – , die Anregungen zur Predigtvorbereitung und zur Gottesdienstgestaltung bieten. Diese Hilfen dürfen jedoch die eigene geistliche Durchdringung des Predigttextes und der Predigt nicht ersetzen.

3. Gottesdienstkerne

Die Mitarbeitersituation im ländlichen Bereich ermöglicht es nicht, dass in jeder Kirche regelmäßig Gottesdienst mit einer Pfarrerin oder einem Pfarrer, einer Prädikantin oder einem Prädikanten beziehungsweise mit einer Lektorin oder einem Lektor gefeiert werden kann. Eine Arbeitsgruppe der Landeskirche unterbreitete im Jahr 2000 Vorschläge zum Umgang mit dieser Situation. Zu ihnen gehört der Vorschlag zur Bildung von Gottesdienstkernen: »Zwei oder drei Gemeindeglieder bilden einen Gottesdienstkern: Sie kommen in ihrer Kirche zusammen, sie singen, sie sprechen im Wechsel einen Psalm, eine(r) verliest einen Bibeltext, sie beten zusammen, sie bringen das Dorf und das Land, sich selbst und ihre Angehörigen vor Gott … Um diesen Kern kann sich Gemeinde sammeln.«[28] Dieser Vorschlag wird weiterverfolgt. Gemeinden und Regionen stellen ihre Erfahrungen mit dieser Idee anderen im Rahmen der Beispiele guter Praxis zur Verfügung.

27 z.B. könnte eine Gemeinde den Einschulungsgottesdienst jährlich nach einem festen Formular halten, in dem nur der Verkündigungsteil wechselt.

28 Evangelische Kirche im ländlichen Brandenburg auf dem Weg zum Jahr 2010. Berlin 2000, S.12.

4. Musik im Gottesdienst

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker machen es zu einem ihrer wichtigsten Anliegen, dass möglichst alle intakten Orgeln unserer Landeskirche regelmäßig erklingen können. Deshalb übernehmen sie gelegentlich Gottesdienste in einer Gemeinde, für die sonst niemand erreichbar ist, der Orgel spielen kann. Dadurch werden gerade in diesen Gemeinden besondere Höhepunkte gesetzt.

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker unterstützen die Gemeinden im gottesdienstlichen Singen, indem sie neues Liedgut vorstellen und einüben sowie zum mehrstimmigen Singen im Kanon anleiten.

Damit Kinder früh lernen, Gott mit ihrem Singen zu loben, ist eine intensive Kinderchorarbeit vonnöten. In der kirchenmusikalischen Aus- und Fortbildung wird deshalb die Arbeit mit Kindern besonders berücksichtigt. Dabei werden unterschiedliche Musikstile einbezogen.

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker zählen die musikalisch-pädagogische Tätigkeit zu ihren Aufgaben und sehen ein wichtiges Ziel darin, Gemeindeglieder kirchenmusikalisch auszubilden.

Das Musizieren von Gemeindegliedern mit verschiedenen Instrumenten wird ebenso wie das Musizieren von Kirchenchören und Posaunenchören noch stärker in die Gottesdienstgestaltung einbezogen.

5. Lernen aus der Ökumene

Ökumenische Begegnungen und Impulse bereichern das gottesdienstliche Leben. Es fördert die Qualität der Gottesdienste, wenn Gemeinden ihre Gottesdienstkultur auf dem Hintergrund ökumenischer Erfahrungen reflektieren.

Um andere Gottesdienstkulturen kennen zu lernen und neue Ideen zu entwickeln, wird durch Besuche in Nachbargemeinden oder ökumenische Erfahrungen bei der Zusammenarbeit mit Partnergemeinden die ökumenische Weite in den Blick genommen.

Ökumenische Auslandspraktika für Pfarrerinnen und Pfarrer werden verstärkt gefördert. Ebenso werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Ökumene in Gemeinden der EKBO eingeladen.

Lieder verbinden Gemeinden unterschiedlicher Sprachen im Lob Gottes. Das Gesangbuch »Colours of Grace« der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa bietet die Möglichkeit, gemeinsam mit Christen anderer Länder zu singen und sich so im eigenen gottesdienstlichen Leben bereichern zu lassen.

Die Liedauswahl sollte zumindest an zwei Sonntagen im Kirchenjahr bewusst ökumenisch orientiert sein.

6. Amtshandlungen und Gottesdienste im Lebenszyklus

Neben die Amtshandlungen treten Gottesdienste, die sich auf besondere Lebenssituationen beziehen. Sie werden langfristig in die Planung eines Kirchenjahrs einbezogen. Zu ihnen gehören beispielsweise Tauferinnerungsgottesdienste, Gottesdienste zum Gedenken an Verstorbene des letzten Jahres, Silberne und Goldene Konfirmationen, Einschulungsgottesdienste sowie weitere Gottesdienste, die wichtige Stationen im Lebenslauf begehen (Eintritt in den Kindergarten, Schulabschluss, gelingende Ehe/Partnerschaft, Trennungen, Ende der Erwerbstätigkeit). Zu solchen Gottesdiensten erhalten die Mitglieder der betreffenden Zielgruppe und ihre Familien, so weit das möglich ist, gesonderte Einladungen.

Mehrere Gemeinden bieten zusammen eine Trauergruppe an.

Gemeinden suchen den Kontakt zu Standesbeamten. Diese werden gebeten, bei standesamtlichen Trauungen und bei der Anmeldung von Geburten Informationsmaterial mit Einladungen zur Vorbereitung von Traugottesdiensten und Taufen weiterzugeben.

An Höhepunkten des Kirchenjahres und bei Kasualien orientiert sich die liturgische Gestaltung, einschließlich der Form des Abendmahls, in besonderer Weise an den seltenen Teilnehmern. Die freundliche und offene Einladung Jesu an seinen Tisch schlägt sich in einer klaren Sprache und einer einladenden Gestaltung nieder.

7. Lernen von guter Praxis

Die Gottesdienststelle im Amt für kirchliche Dienste und das Pastoralkolleg werden gebeten, in der EKBO praktizierte Gottesdienstmodelle zum Lebensweg eines Menschen und zum Weg durch das Kirchenjahr zu sammeln, systematisch auszuwerten und den Kirchenkreisen zugänglich zu machen. Dabei ist zu beraten, an welchen Stellen bestimmte Modelle übernommen werden können. Insbesondere ist die unterschiedliche Situation in Großstädten, Mittelstädten und ländlichen Regionen zu beachten.

Damit Gottesdienste in den weiteren Gang der Woche hineinwirken, können Gottesdienstblätter mit dem liturgischen Ablauf, den Liedern und den biblischen Texten sowohl zum Gebrauch im Gottesdienst als auch zum Mitnehmen vervielfältigt werden. Bei der Vorbereitung von Predigten wird besonders darauf geachtet, dass sie Impulse für den Umgang mit Herausforderungen während der bevorstehenden Woche enthalten. Das Evangelische Gesangbuch, das Evangelische Gottesdienstbuch und andere Quellen werden genutzt, um Formen persönlicher Frömmigkeit und die gemeinsame Andacht in den Familien zu unterstützen.

Die liturgische Form des Abendmahls wird unter Berücksichtigung der agendarischen Vorgaben und der Lebensordnung von den Gemeindekirchenräten regelmäßig im Blick auf die Gemeindesituation besprochen. Dabei ist die Vielfalt der liturgischen Möglichkeiten (zum Beispiel: Brot/Oblate, Einzelkelch/Gemeinschaftskelch, Tisch- oder Wandelabendmahl) zu der Vielfalt gottesdienstlicher Situationen in Beziehung zu setzen. Um einen größeren Kreis der Getauften an die Abendmahlspraxis heranzuführen, werden in Gemeindegruppen, in Predigten und in Publikationen immer wieder Inhalt und Bedeutung des Abendmahls besprochen.

8. Menschen willkommen heißen und Beteiligung stärken

Prägend für die Atmosphäre in Gottesdiensten ist die Art und Weise, in der Ankommende willkommen geheißen werden. Auf diese Aufgabe müssen die begrüßenden Gemeindeglieder, gegebenenfalls durch besondere Schulungen, vorbereitet werden. Im zeitlichen Zusammenhang mit dem Gottesdienst soll für Menschen, die das wünschen, die Möglichkeit zu sozialen Kontakten bestehen. Bereits existierende Formen – wie zum Beispiel das Kirchencafé – werden dafür bewusst genutzt und weiterentwickelt. Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Gemeinde nehmen die Verantwortung dafür wahr, auf Fremde zuzugehen und sie einzubeziehen. Dabei wird bewusst auf die Balance zwischen Nähe und Distanz geachtet.

Gemeinden erschließen sich den Zugang zu breiteren Schichten der Wohnbevölkerung, indem beispielsweise bei Regionalgottesdiensten bewusst Gemeinden aus bürgerlichen und aus sozial schwächeren Wohngegenden zusammenwirken.

Um die Gottesdienste mit dem Leben der Menschen am Ort zu verknüpfen, bereitet jede Gemeindegruppe jährlich einen besonderen Gottesdienst vor, der – auch in den Fürbitten – durch einen konkreten örtlichen Bezug geprägt ist.

9. Weiterbildung

Für die Fortbildung im Bereich der Gottesdienstpraxis wird ein eigenes Curriculum entwickelt. Es sieht vor, dass Pfarrerinnen und Pfarrer in einem Zeitraum von fünf Jahren jeweils an einem Kurs zur liturgischen Präsenz, zur Homiletik und zu den Amtshandlungen sowie zur Religionspädagogik teilnehmen müssen.

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie Pfarrerinnen und Pfarrer nehmen gemeinsam an Fortbildungen für den Verkündigungsdienst teil. Dadurch soll das Gespräch zwischen denen, die Gottesdienste vorbereiten und gestalten, auch im Blick auf den gemeindlichen Alltag stärker entwickelt werden.



2 FREIHEIT UND VERANTWORTUNG

BILDUNG IN EVANGELISCHER PERSPEKTIVE

Freiheit und Verantwortung – Bildung in evangelischer Perspektive

Evangelische Bildung hilft Menschen zu werden, was sie sind: Ebenbilder Gottes, deren Bestimmung die verantwortliche Wahrnehmung ihrer Freiheit ist. Evangelische Bildung geht damit über das bloße Bemühen um eine Ausbildung für gesellschaftliche Erfordernisse und eine Anpassung an sie hinaus. Evangelische Bildung meint den ganzen Menschen, der auf der Grundlage des christlichen Glaubens Subjekt seiner eigenen Lebensgeschichte werden und zur Verantwortung für andere befähigt werden soll. Insofern hat evangelische Bildungsarbeit immer auch teil am missionarischen Auftrag der Kirche.

Von diesem Geist bestimmte Bildungsprozesse zielen darauf, die Urteilsfähigkeit des Einzelnen und seine Fähigkeit zu aktiver Beteiligung zu stärken. Evangelische Bildungsarbeit macht Menschen mit dem christlichen Glauben vertraut und leistet so einen Beitrag zum Aufbau einer eigenen Weltsicht, die die Voraussetzung für ethische Urteils- und Handlungsfähigkeit ist. Der Glaube an Gott, den Schöpfer dieser Welt, an sein rechtfertigendes Handeln und an das Kommen seines, die Vorläufigkeit dieser Weltzeit offenbarenden Reiches verleiht eine befreiende Distanz zu den Zwängen des alltäglichen Daseins und eröffnet eine Perspektive, die über das Vorfindliche hinausweist.

In den kommenden Jahrzehnten wird das gesellschaftliche Interesse an Bildung weiter zunehmen. Dieses steigende Interesse bietet der evangelischen Kirche die Chance, im Wettbewerb mit anderen Bildungsanbietern innerhalb des demokratischen Gemeinwesens ihr unverwechselbares Profil zu zeigen, das eine Daseinsgewissheit aus Glauben eröffnet, die Persönlichkeitsbildung fördert und die Fähigkeit stärkt, über das eigene Selbst hinauszublicken.

Die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz ist deshalb gut beraten, die Qualität ihrer Bildungsaktivitäten beharrlich weiterzuentwickeln. Zu den entscheidenden Kriterien für diese Qualität gehören die Förderung verantworteter Freiheit, das Bemühen um Bildungsgerechtigkeit und die Überzeugung, dass der christliche Glaube einen entscheidenden Beitrag zum individuellen Menschsein wie zur Menschlichkeit der Gesellschaft leistet.

Folgende Teilfelder verdienen besondere Aufmerksamkeit:

I. Religionsunterricht,
II. Evangelische Schulen,
III. Bildung im gemeindlichen Handeln
    1. Elementarbildung
    2. Familienbildung
    3. Erwachsenenbildung
    4. Konfirmandenarbeit
    5. Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
IV. Erwachsenenbildung und Akademien.

I. Religionsunterricht

A Bestandsaufnahme

1. Herausforderungen

In der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz ist die Situation des evangelischen Religionsunterrichts vor allem in Berlin und in Brandenburg aufgrund der bildungspolitischen Vorgaben problematisch.[29] In den Ländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern ist Religionsunterricht ordentliches Lehrfach in den öffentlichen Schulen. Dagegen hat der Religionsunterricht in Brandenburg nicht die Stellung eines ordentlichen Unterrichtsfaches. Von der Teilnahme am staatlichen Unterrichtsfach Lebensgestaltung-Ethik-Religionskunde können Schülerinnen und Schüler sich jedoch zu Gunsten des Religionsunterrichts abmelden. Zu den problematischen Konsequenzen der gleichwohl unbefriedigenden Situation gehört die faktisch unzureichende Bezuschussungssituation (gegenwärtig circa 54 Prozent des finanziellen Gesamtaufwands), die Randständigkeit des Religionsunterrichts und die fehlende Prüfungsrelevanz der Noten, insbesondere im Blick auf den Abschluss mit der 10. Jahrgangsstufe und die Wertung im Abitur.

Vollends unbefriedigend ist die Lage in Berlin, wo der Religionsunterricht ebenfalls nicht den Charakter eines ordentlichen Unterrichtsfachs trägt. Zusätzlich steht er hier in der Gefahr durch die Einführung des Pflichtfachs Ethik, für das keine Abmeldung möglich ist, in hohem Umfang aus dem Bereich der Sekundarstufe I verdrängt zu werden.

Gemessen an diesen Rahmenbedingungen hat sich der Religionsunterricht in den Jahren zwischen 2001 und 2006 insgesamt vergleichsweise erfreulich entwickelt. Während sich die Schülerzahlen an öffentlichen Schulen im Land Brandenburg von 305.299 im Schuljahr 2001/02 um 82.788 auf 222.511 im Schuljahr 2006/07 verringert haben, ist die Zahl der Schülerinnen und Schüler, die am Evangelischen Religionsunterricht teilnahmen, im selben Zeitraum von 19.412 auf 26.845 gestiegen. Damit nahmen im Schuljahr 2006/2007 12,06 Prozent der Schülerinnen und Schüler am Evangelischen Religionsunterricht teil. An insgesamt 406 Schulen wurde im Schuljahr 2006/2007 Evangelischer Religionsunterricht erteilt. Angesichts von 1.030 Schulen in Brandenburg entspricht das einem Prozentsatz von 43 Prozent. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass der Religionsunterricht überwiegend an Grundschulen erteilt wird. In der Sekundarstufe I ist die unterrichtliche Versorgung erheblich schlechter; in der Sekundarstufe II findet evangelischer Religionsunterricht derzeit nur an ganz wenigen Schulen statt. Dies ist nicht zuletzt durch die fehlende Notenrelevanz verursacht. 186 Pfarrerinnen und Pfarrer sind an den Schulen als Religionslehrkräfte tätig. Ferner unterrichten 156 Religionslehrkräfte in kirchlicher Anstellung, 91 als staatliche Angestellte und 36 als freigestellte Katechetinnen und Katecheten.

In Berlin verringerte sich die Schülerzahl an öffentlichen Schulen von 349.045 Schülerinnen und Schülern im Schuljahr 2001/02 um 35.823 auf 313.222 Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2006/07. Den Evangelischen Religionsunterricht besuchten im Schuljahr 2001/02 85.650 Schülerinnen und Schüler, das entspricht 24,5 Prozent. Im Schuljahr 2005/06 besuchten 84.043 Schülerinnen und Schüler den Religionsunterricht, das sind 26,2 Prozent bei einer Gesamtschülerzahl von

29 In den Grundzügen trifft die Bestandsaufnahme immer noch weitgehend zu, die sich aus der Bischofsvisitation im Jahr 1999 ergeben hat: Evangelischer Religionsunterricht in Berlin und Brandenburg, Berlin 1999.

321.187. Im Schuljahr 2006/07 sank die Schülerzahl im Religionsunterricht auf 79.712 Schülerinnen und Schüler, das entspricht 25,4 Prozent der Gesamtschülerzahl. Diese gegenüber den Vorjahren gegenläufige Entwicklung wurde durch die Einführung des Ethikunterrichts als Pflichtfach ohne Abmeldemöglichkeit verursacht.

In den Grundschulen liegt die Teilnahmequote bei 38 Prozent. Bedenklich müssen die abnehmenden Teilnehmerzahlen in allen westlichen Bezirken stimmen. So verlor der Evangelische Religionsunterricht in Neukölln zwischen 2001 und 2007 23 Prozent seiner Schülerschaft, im Bezirk Steglitz-Zehlendorf waren im selben Zeitraum 7 Prozent Verlust zu verzeichnen. Die positive Gesamtstatistik verdankt sich den Zuwächsen in den östlichen Bezirken (35 Prozent Zuwachs in Lichtenberg, allerdings bei vergleichsweise geringen Ausgangszahlen, 23 Prozent in Pankow, dagegen ein Rückgang um 21 Prozent in Marzahn-Hellersdorf). Stärkster Konkurrent des Evangelischen Religionsunterrichts ist der Unterricht in Humanistischer Lebenskunde, der sich unter anderem deshalb verstärkt etablieren konnte, weil er mit dem Anschein auftritt, ein neutraler Ethikunterricht zu sein.

An den Berliner Oberschulen wird sich mit der Erweiterung der Stundentafel und mit der Einführung von Ethik als Pflichtfach die Lage des Religionsunterrichts in den kommenden Jahren aller Voraussicht nach dramatisch verschlechtern. Bereits im ersten Schuljahr nach der Einführung des Pflichtfachs Ethik (2006/07) zeigte sich die Verdrängung des Religionsunterrichts durch starke Einbrüche in der 7. Jahrgangsstufe (in der zu diesem Zeitpunkt das Fach Ethik eingeführt wurde). Der Rückgang in der Teilnahme am Evangelischen Religionsunterricht betrug in dieser Jahrgangsstufe im Vergleich zum Vorjahr im Berliner Durchschnitt 30 Prozent. Da auch bisher der Besuch des Evangelischen Religionsunterrichts nicht in einem isolierten Sinn auf eine bewussten bekenntnisorientierte Entscheidung zurückzuführen war, sondern sich aus einem Bündel von teilweise auch religionsfernen Motiven ergab, ist angesichts der Tatsache, dass der Evangelische Religionsunterrichtes in der Sekundarstufe I noch weiter an den Rand des Stundenplans und der Schule überhaupt gedrängt wird, mit einem verstärkten Fernbleiben von Schülerinnen und Schülern zu rechnen. Wie weit diese strukturelle Benachteiligung durch eine verstärkte Profilierung und durch verstärktes Engagement der Lehrkräfte kompensiert werden kann, ist ungewiss. Zur politischen Arbeit für die Einführung eines Wahlpflichtbereichs Religion/Ethik an den öffentlichen Schulen gibt es keine Alternative.

Die Arbeit mit Schülerinnen und Schülern der beruflichen Schulen Berlins geschieht in der Evangelischen Berufsschularbeit, in der eine direkte Mitarbeit in den Schulen mit Bildungsangeboten im Haus Kreisau verbunden ist. Diese Arbeit bedarf wegen der verstärkten Bedeutung beruflicher Bildung der besonderen Aufmerksamkeit. Ebenso ist die Entwicklung von vergleichbaren Modellen für die Arbeit an den Berufsschulen in Brandenburg und in Sachsen erforderlich.

2. Beispiele guter Praxis

a. Eine Realschule erreicht wachsende Teilnehmerzahlen im Evangelischen Religionsunterricht (49 Prozent aller Schülerinnen und Schüler dieser Schule) durch gute Platzierung im Stundenplan, durch verbindliche Vereinbarung der Kooperation mit Ethik und durch das Verständnis des Religionsunterrichts als Teil des Schulprofils.

b. An einigen Hauptschulen wird der Religionsunterricht überwiegend in fächerübergreifender Projektarbeit gestaltet. Das gelingt dort am besten, wo die Planung sich möglichst genau am Schulprofil orientiert und die Kooperation organisatorisch fest verankert ist.

c. In einer Hauptschule in H. präsentieren die Religionslehrer dem Kollegium zu Beginn eines jeden Schuljahres eine Übersicht über mögliche Projekte: beispielsweise in Zusammenarbeit mit Geschichte und Deutsch im 7./8. Jahrgang eine Einheit zur Reformation in Deutschland und zu den Wirkungen von Luthers Bibelübersetzung auf die deutsche Sprache; oder in Zusammenarbeit mit Klassenleitern der 9./10. Jahrgänge »5 Tage Baby auf Probe« – eine Möglichkeit für junge Leute, modellhaft das Zusammenleben mit einem Kind zu erproben und in der Gruppe zu durchdenken. In Arbeitslehre-Kursen für die Jahrgänge 9 und 10 zum Thema »Soziale Arbeit in Haushalt und Beruf« beteiligt sich der Religionsunterricht unter anderem mit der Organisation von Lerntagen im diakonischen Bereich, und in Kooperation mit Ethik sind für jeden Jahrgang ein bis zwei Projekte zu Festtagen der Religionen eingeplant.

d. In einem Gymnasium im Land Brandenburg wird der Religionsunterricht in Kooperation mit dem Fach Lebensgestaltung-Ethik-Religionskunde (LER) gestaltet. Da bei keiner Schülerin und keinem Schüler die Absicht besteht, beide Unterrichtsangebote wahrzunehmen, können LER und Religionsunterricht parallel stattfinden. Dadurch wird die Integration in die Stundentafel möglich. In bestimmten Fällen kommt es auch zu thematischen Absprachen und inhaltlichem Austausch.

B Zielvision 2020

In Brandenburg und in Berlin wird angestrebt, dass der Religionsunterricht als ordentliches Unterrichtsfach auf allen Schulstufen Teil eines Wahlpflichtbereichs Religion/Ethik wird. Dadurch wird die Noten- und Prüfungsrelevanz des Religionsunterrichts verwirklicht.

Der prozentuale Anteil der Schülerinnen und Schüler, die am Evangelischen Religionsunterricht teilnehmen, soll weiter gesteigert werden, und zwar in Brandenburg in den Grundschulen auf 30 Prozent und in den Oberschulen auf 30 Prozent. In Berlin sollen unter den gegenwärtigen Bedingungen mit Ethik als Pflichtfach die Schülerzahlen im Religionsunterricht stabil gehalten werden. Bei einer Umstellung auf das angestrebte Wahlpflichtmodell sollen die Schülerzahlen in den Grundschulen auf 50 Prozent und in den Oberschulen auf 40 Prozent der Gesamtschülerzahl steigen.

Das religionspädagogische Angebot an berufsbildenden Schulen wird auf die Länder Brandenburg und Sachsen ausgedehnt.

In der Sekundarstufe II wird die Durchführung und Konzeptentwicklung von religionsphilosophischen Schulwochen in allen Kirchenkreisen als punktuelles Angebot weiterentwickelt und angeboten. Für die Weiterentwicklung des Konzepts wird der Austausch mit Nachbarkirchen verstärkt (vgl. das Modell TEO in Mecklenburg-Vorpommern).

Die Kirchenkreise werden flächendeckend Bildungspartner des Religionsunterrichts. Mit der Partnerschaft von Kirchengemeinden und Ganztagsschulen erschließt sich ein neues Feld, das eine Verstärkung des Personaleinsatzes erfordert. Dies schlägt sich im Sollstellenplan der Kirchenkreise nieder.

Die Altersstruktur der Lehrenden im Religionsunterricht wird kontinuierlich verändert, so dass einerseits vorhandene Erfahrungen weitergegeben werden können und anderseits Lehrkräfte der jüngeren Generationen ihre spezifischen Beiträge leisten können. Eine verbesserte Integration der Religionslehrkräfte in den Lehrkörper der Schulen trägt in Verbindung mit kontinuierlicher Elternarbeit zu gleichmäßig hohen oder wachsenden Schülerzahlen bei.

C Ansätze zur Zielerreichung

Die Kirchenleitung sucht Wege, die gezielt einen Politikwechsel im Blick auf den Religionsunterricht ermöglichen.

Die Kirchenkreise errichten Bildungskooperationsstellen und fördern Bildungspartnerschaften. Sie werden dabei vom Konsistorium und dem Amt für kirchliche Dienste unterstützt.

Für die Gewinnung und Förderung des Nachwuchses an Lehrkräften wird dauerhaft ein Einstellungskorridor errichtet. Durch volle Umsetzung der Pfarrerverpflichtung wird einerseits die finanzielle Basis für einen Einstellungskorridor verbessert, anderseits trägt diese Maßnahme dazu bei, zu große Ungleichgewichte in der Altersstruktur der Lehrkräfte zu vermeiden.

Das Amt für kirchliche Dienste wird mit der Erarbeitung qualitätssichernder Maßnahmen sowie mit der Sammlung, Auswertung und Bereitstellung von Beispielen guter Praxis beauftragt.

II. Evangelische Schulen

A Bestandsaufnahme

Im Bereich der Landeskirche gibt es 16 allgemeinbildende Schulen in der Trägerschaft der Schulstiftung der EKBO mit insgesamt 5.913 Schülerinnen und Schülern und 19 evangelische Schulen in anderer Trägerschaft mit insgesamt 2.304 Schülerinnen und Schülern. Das entspricht 1,5 Prozent der Gesamtzahl aller Schülerinnen und Schüler.

Allgemeinbildende evangelische Schulen sind ein wichtiges Signal der Kirche an Gesellschaft und Staat. Die Kirche übernimmt an zentraler Stelle gesellschaftliche Verantwortung. Sie sorgt für Konkurrenz gegenüber dem ‚Bildungsmonopolisten' Staat und vermag – gute Qualität vorausgesetzt – auch einen Beitrag zur Verbesserung des staatlichen Schulwesens zu leisten, indem evangelische Schulen Maßstäbe setzen und beispielgebend wirken. An vielen Orten entstehen neue Initiativen, die die Gründung evangelischer Schulen zum Ziel haben.

1. Herausforderungen

Trotz zurückgehender Schülerzahlen in Berlin und Brandenburg wie auch in der schlesischen Oberlausitz übersteigt die Nachfrage nach Plätzen in evangelischen Schulen das Angebot bei weitem. Das zeigt, dass dieses Angebot bisher noch nicht zureichend entwickelt ist. Schon aus diesem Grund ist eine gemeinsame Konzeption für die Weiterentwicklung des evangelischen Schulwesens im Bereich der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz dringend erforderlich.

Gemeinsame Kriterien und Strategien für die Entwicklung evangelischer Schulen liegen gegenwärtig nicht im nötigen Umfang und der nötigen Klarheit vor. Sie sind im Auftrag der Landeskirche durch die Evangelische Schulstiftung und die anderen Träger evangelischer Schulen, insbesondere die Hoffbauerstiftung, gemeinsam zu erstellen. Eine Formulierung gemeinsamer Perspektiven kann sich nicht auf die Entwicklung der Schülerzahlen beschränken, sondern muss auch über eine für die unterschiedlichen Regionen der EKBO angemessene Struktur des evangelischen Schulwesens Auskunft geben. Dabei sollte in besonderer Weise über die Gründung von Oberschulen nachgedacht werden. Gerade in Berlin und Brandenburg müssen evangelische Schulen für Schülerinnen und Schülern aus ganz unterschiedlichen Milieus und mit ganz unterschiedlichem weltanschaulichen Hintergrund angeboten werden.

Die Visitation der evangelischen Schulen hat gezeigt, dass das evangelische Profil der Schulen bisher unterschiedlich ausgeprägt ist.[30] Auch hier ist eine gemeinsame Grundvorstellung anzustreben, auch wenn sie sich in den einzelnen Schulen auf unterschiedliche Weise ausprägt. Ein evangelisches Schulprofil muss leitend für das gemeinsame Leben und Arbeiten in evangelischen Schulen sein. Es muss im Schulalltag und in der Schulkultur erkennbar und erfahrbar werden.

Die Ganztagsschulentwicklung einschließlich der veränderten Rolle von Horten stellt auch für die evangelischen Schulen eine erhebliche Herausfor-

30 Vgl. den Bericht über die Bischofsvisitation des evangelischen Schulwesens: Visitation der allgemeinbildenden evangelischen Schulen in Berlin und Brandenburg, Berlin 2002.

derung dar. Es wird viel davon abhängen, ob diese Entwicklung von den evangelischen Schulen rechtzeitig wahrgenommen und aufgegriffen wird.

Die Aufgabe evangelischer Schulen besteht nicht darin, sich auf Schülerinnen und Schüler zu konzentrieren, die sich durch ihre Herkunft als zur gesellschaftlichen Elite gehörig verstehen (»Herkunftselite«). Die Lage des evangelischen Schulwesens ist vielmehr an dem Ziel zu überprüfen, ob diese Schulen den Zugang für Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher Herkunft ermöglichen und ob sie deren Kompetenzen so fördern, dass möglichst viele die Fähigkeit entwickeln, in Gesellschaft und Kirche Verantwortung wahrzunehmen und in diesem Sinn zu einer Funktions- und Verantwortungselite zu gehören.

Insbesondere in Berlin, auf andere Weise aber auch in Brandenburg, stellt das Faktum religiöser Pluralität eine große Herausforderung dar. Sie erfordert auf der einen Seite die Stärkung der religiösen Identität von Schülerinnen und Schülern, die im christlichen Glauben beheimatet sind oder sein wollen. Notwendig ist es aber zugleich, die Fähigkeit der Schülerinnen und Schüler zum Umgang mit religiöser Pluralität zu stärken.

Große Bedeutung kommt dem Verhältnis zwischen evangelischen Schulen und Kirchengemeinden zu. Evangelische Schulen sollen Bildungspartnerschaften mit Kirchengemeinden eingehen. Sie sollen ins öffentliche Leben der Stadt oder des Bezirks, zum Beispiel in Vereine, Jugendeinrichtungen, künstlerische oder andere Aktionen und Veranstaltungen eingebettet sein.

2. Beispiele guter Praxis

a) In einem evangelischen Gymnasium im Land Brandenburg wird das evangelische Schulprofil weiter entwickelt. Eine Schulpfarrerstelle wird als personelle Verbindung zwischen Schule und Gemeinde geschaffen; ein Schulprogramm wird entwickelt, an dem alle mitwirken können. Nicht nur die fachliche Leistung zählt in dieser Schule, sondern auch die Entwicklung der Persönlichkeit in Bewusstsein und Handeln. Unter den Bildungszielen kommt der Bereitschaft zur Wahrnehmung von Verantwortung besondere Bedeutung zu. Die Schule schafft Kommunikationsräume, durch die sie sich nach außen und innen öffnet. Dies führt zu einer Vernetzung innerhalb der Gruppen der Lehrenden und Lernenden sowie zwischen ihnen. Projektwochen und Schülerpatenschaften unterstützen das Schulprogramm. Die Möglichkeiten der Evaluation werden systematisch weiter entwickelt.

Die Öffnung der Schule in die sie umgebende Gesellschaft wird als wechselseitiger Vorgang verstanden. Schülerinnen und Schüler sollen nicht nur von der Schule zu den Kirchengemeinden, zu städtischen Institutionen beziehungsweise in Vereine etc. geschickt werden, sondern für diese sollen Freiräume in der Schule geschaffen werden, um alle Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu fordern und zu fördern.

b) »Eine für alle! Vom ABC bis zum ABI! Von dem 1. bis zum 13. Jahrgang alles unter einem Dach.« Unter diesen Leitgedanken vollzog sich die Veränderung einer evangelischen Schule in N. als sie um eine Sekundarstufe II erweitert wurde. Wichtige Ziele wurden so formuliert: In Gemeinschaft lernen, lernen statt unterrichten. Die Grundschule kennt keine äußere Differenzierung und vollzieht den Übergang zum jahrgangsübergreifenden Lernen; die Sekundarstufe I ist als Gesamtschule gestaltet. Zu den Lernformen gehören das Team-Kleingruppen-Modell sowie die Verbindung von Fortgeschrittenenkursen, Erweiterungskursen, Grundkursen und Aufbaukursen (FEGA-System). Dem wurde eine gymnasiale Oberstufe hinzugefügt.

Das christliche Profil zeigt sich nicht nur im obligatorischen Religionsunterricht, in Andachten, Gottesdiensten und den fachbezogenen Diskussionen sowie in den Grundkursen und Leistungskursen im Fach Religion, sondern auch in einer engen Zusammenarbeit mit den benachbarten Kirchengemeinden. Die Schule hat es vor allem mit Kindern und Jugendlichen aus bildungsfernen und finanzschwachen Familien zu tun. Sie versucht, die dadurch bedingten Schwierigkeiten der Schülerinnen und Schüler zu kompensieren und so einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten.

Das Ziel der Schule ist es, die Schülerinnen und Schüler durch einen ihren Begabungen entsprechenden Abschluss auf ein Leben, orientiert an der biblischen Botschaft und der christlichen Überlieferung, in Verantwortung für sich und ihre Umwelt vorzubereiten.

c) In einer Schule in B. lernen die Schülerinnen und Schüler in jahrgangsübergreifenden Klassen (1 bis 3 und 4 bis 6). Darin wird ein wesentlicher Beitrag dazu gesehen, soziale Kompetenzen zu erwerben und die Bereitschaft zur Kooperation intensiv zu fördern. Parallel zum Fachunterricht gibt es in jeder Klassenstufe im Stundenplan ausgewiesene Zeiten zur Freiarbeit. Somit wird organisatorisch ein Rahmen zum Erwerb des Wissens durch Eigenaktivität gegeben. Themenprojekte rahmen die Lerninhalte des Jahres ein und fördern ein projektförmiges Lernen. Lehrkräfte und Hortbetreuer arbeiten kooperativ zusammen, um gemeinsam die Entwicklung der Kinder zu fördern.

Die begonnene Integration von Kindern mit Behinderung an der Schule wird weiter ausgebaut.

Die Zusammenarbeit mit benachbarten Kirchengemeinden wird auf verschiedenen Ebenen gestaltet. Dazu gehören wöchentliche Gottesdienste und gemeinsam gestaltete Festgottesdienste. Der Kantor einer Gemeinde leitet den Chor der Schule; gemeinsam werden ein Kinderkirchenführer und Materialien über die Geschichte eines Kirchengebäudes erarbeitet. Kontakte zu den gemeindlichen Kindertagesstätten werden gepflegt.

B Zielvision 2020

Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler in evangelischen Schulen wird bis 2020 verdoppelt; die Möglichkeit für brandenburgische Schülerinnen und Schüler, eine evangelische Schule erreichen zu können, wird wesentlich verbessert. Neugründungen evangelischer Schulen berücksichtigen nicht nur den Grundschul- und Gymnasialbereich, sondern bewegen sich in der gesamte Breite der Sekundarstufe I; das schließt die Möglichkeit von Gemeinschafts- und Gesamtschulen ebenso ein wie die Integration behinderter Schülerinnen und Schüler.

Evangelische Schulen haben Modellcharakter für die gegenseitige Wahrnehmung von Schule und Kirchengemeinde. Das vollzieht sich insbesondere durch Bildungspartnerschaften.

Evangelische Schulen sind Teil des öffentlichen Lebens und öffnen sich deshalb in ihr gesellschaftliches Umfeld.

C Ansätze zur Zielerreichung

Um das quantitative und qualitative Angebot evangelischer Schulen zu fördern und zu gewährleisten, wird ein landeskirchlicher Schulentwicklungsplan aufgestellt. Zu dessen Umsetzung werden Drittmittel erschlossen.

Für die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den allgemeinbildenden Schulen in evangelischer Trägerschaft wird die Vernetzung der verschiedenen Träger und ihrer Schulen in den jeweiligen Regionen verstärkt. Gefördert wird auch die Vernetzung mit den Institutionen der Elementarbildung.

Für bestehende und neu zu gründende evangelische Schulen werden Qualitätskriterien formuliert und weiter entwickelt; die Schulen werden an Hand dieser Kriterien regelmäßig evaluiert; die Fortentwicklung der Schulprogramme wird für alle Schulen verbindlich gemacht.

Das besondere Profil und die Leistungsfähigkeit des evangelischen Schulwesens wird durch eine gute, zwischen den verschiedenen Schulträgern koordinierte Öffentlichkeitsarbeit, die auch mit der Öffentlichkeitsarbeit der Landeskirche verzahnt ist, sichtbar gemacht.

III. Bildung im gemeindlichen Handeln

1. Elementarbildung

A Bestandsaufnahme

Aktuelle statistische Daten über die Plätze in evangelischen Kindertageseinrichtungen in Berlin und Brandenburg zeigen eine Steigerung von 17.570 Plätzen in 367 Einrichtungen im Jahr 2002 auf 20.864 Plätze in 411 Einrichtungen im Jahr 2006, mithin eine Steigerung um fast 20 Prozent in vier Jahren.

Zunehmend übernehmen Kirchenkreise und diakonische Träger Verantwortung für evangelische Kindertagesstätten. Die Trägerstruktur differenziert sich; der Anteil unmittelbarer gemeindlicher Trägerschaften geht dadurch zurück. In Brandenburg beträgt der Anteil evangelischer Kindertagesstätten an der Gesamtzahl der Plätze im Elementarbereich 5 Prozent, in Berlin liegt er zwischen 14 und 15 Prozent.

An ungefähr zehn Standorten wird der Ausbau von Kindertagesstätten zu Familienzentren vorangetrieben. Ziel dieser Zentren ist die stärkere Einbeziehung der Eltern und die intensivere Förderung der Erziehungskompetenz der Familien.

Aus der steigenden Nachfrage erwachsen spezifische Herausforderungen:

- Wie verhalten sich sozialdiakonische und kirchengemeindliche Interessen zueinander?
- Wie entwickelt sich das Verhältnis von Betreuung und Bildung, wie werden die verschiedenen Interessen der Familien und der Wirtschaft, der Kirche und der Gesellschaft gewichtet?
- Welche Verfahren der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung sind angemessen?
- Wie kann die religionspädagogische Aus-, Fort- und Weiterbildung der Erzieherinnen personell und finanziell sichergestellt werden?
- Wie lässt sich die notwendige Vernetzung der Elementarbildung mit anderen Bildungsangeboten verwirklichen?
- Wie lassen sich die Beziehungen zwischen Kirchengemeinden und Kindertagesstätten auf der Grundlage eines gemeindepädagogischen Konzepts stärken?
- Wie muss ein Konzept interreligiösen Bildens als integrierter Teil der religiösen Bildung in evangelischen Kindertageseinrichtungen gestaltet sein, dessen Notwendigkeit in einigen Bezirken Berlins offenkundig ist?[31]

Beispiele guter Praxis:

a) Das Kinderhaus einer Kirchengemeinde mit 60 Plätzen befindet sich an einem sozialen Brennpunkt. Es wurde von der Gemeinde durch den Zusammenschluss von vormals drei selbstständigen Einheiten geschaffen; die Plätze werden stark nachgefragt. Die Kinder repräsentieren zehn Nationalitäten und stammen überwiegend aus unterprivilegierten Schichten. Kinder mit Behinderungen werden integriert. Die Kinder erleben mit ihren Eltern, wie sehr sich die Kirchengemeinde um den Kontakt zu ihrer Kin-

31 Vgl. die ausführliche Darstellung in dem Bericht über die Bischofsvisitation evangelischer Kindertageseinrichtungen: Gottes Segen für Dich. Visitation Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Berlin 2005. Siehe auch die Erklärung des Rates der EKD zum Thema: Wo Glaube wächst und Leben sich entfaltet. Der Auftrag evangelischer Kindertageseinrichtungen, Gütersloh 2004.

dertagesstätte bemüht. Wöchentlich werden religionspädagogische Aktivitäten in der Kinderkirche angeboten; die Gemeinde bietet personelle Unterstützung und baut einen engen Kontakt mit den Eltern auf, indem sie ein Elterncafé unterhält und Elternkurse anbietet. Die Arbeit mit Kindern bildet einen deutlichen Schwerpunkt im Gemeindeleben, obwohl und gerade weil die deutsche Einwohnerschaft des Stadtteils eher durch eine große Zahl älterer Menschen bestimmt ist.

b) Das Diakonische Werk in P. ist Träger einer ehemals kommunalen Kindertagesstätte sowie weiterer vier ehemals städtischer, und auch weiterer fünf von evangelischen Kirchengemeinden übernommener Einrichtungen. Sechs Jahre nach der Übernahme durch die Diakonie ist das Bemühen der ehemals städtischen Beschäftigten um ein tragfähiges Konzept christlicher Werteentwicklung und religionspädagogischer Arbeit deutlich zu erkennen. Doch die Vernetzung mit der Kirchengemeinde, die anfangs recht intensiv war, ist zurückgegangen; wenn sie verstärkt würde, könnte sich daraus eine professionelle Unterstützung für die Erzieherinnen ergeben. Die Erhaltung einer eigenen Küche, die Gestaltung des großzügigen Außengeländes und die Instandsetzung des Gebäudes werden als Herausforderungen beherzt aufgegriffen. Aber auch diese Aktivitäten bedürfen eines erkennbaren Bezugs zur kirchlichen Arbeit, besserer Absprachen und intensiverer Kontaktpflege. Für 100 Kinder und ihre Familien, sowie für 15 Beschäftigte soll die Kindertagesstätte als ein Ort christlichen Lebens mit klarem Gemeindebezug erkennbar werden.

c) Eine ehemalige kommunale Kindertagesstätte gehört jetzt zu einem diakonischen Träger. Die Einrichtung mit über 250 Plätzen für Kinder von 0 bis 12 Jahren bedurfte professioneller Trägerstrukturen; zur Sanierung war ein Trägereigenanteil von mehr als 300.000 Euro erforderlich. Das hätte eine Kirchengemeinde allein überfordert. Der große Jugendhilfeträger bietet zudem die Möglichkeit der Vernetzung mit anderen Angeboten. Dazu gehören eine Frühförderstelle, eine Heilerziehungspflegerausbildung, die Kooperation mit der Universität P. Der Träger fördert zugleich die Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde und mit anderen stadtteilbezogenen Aktivitäten. Die Vollverpflegung aus eigener Küche, vielfältige pädagogische Ansätze und eine vorbildliche Ausstattung im Gebäude und im Außenbereich zeichnen diese und weitere Einrichtungen eines überörtlich tätigen diakonischen Trägers aus.

B Zielvision 2020

Das Netz der evangelischen Kindertagesstätten wird so eng geknüpft, dass für alle Eltern eine evangelische Kindertagesstätte in erreichbarer Entfernung vorhanden ist. In jeder mittleren Stadt gibt es mindestens eine evangelische Kindertagesstätte. Das Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren wird stark erweitert.

Die Vernetzung der Elementarbildung mit anderen kirchlichen Bildungsangeboten wird verwirklicht. Pädagogische und religionspädagogische (einschließlich interreligiöser) Qualitätsstandards werden entwickelt und angewandt. Die Trägerschaftsfrage wird nachhaltig geklärt.

Die Kirchengemeinden werden von Verwaltungs- und Organisationsaufgaben entlastet, um die inhaltliche Verbindung zur Arbeit der Kindertagesstätten stärken zu können.

C Ansätze zur Zielerreichung

Es sollen Trägerstrukturen geschaffen werden, die eine zusammenstimmende Entwicklung der kirchlichen Elementarbildung gewährleisten und es den kirchlichen Bildungseinrichtungen erlauben, ihre gegenseitige Abhängigkeit voneinander wahrzunehmen und Synergieeffekte anzustreben. Die Trägerstrukturen sind so zu entwickeln, dass sie einerseits eine effektive Bewirtschaftung und professionelle Arbeit erlauben, andererseits eine hinreichende Einbindung der einzelnen Kirchengemeinden in die Arbeit mit den Kindern in den Kindertagestätten fördern. Hierzu sind im Visitationsbescheid über die Arbeit in Evangelischen Kindertagesstätten bereits Hinweise enthalten.[32] Die Landeskirche gründet zur Förderung dieses Bereichs eine Stiftung »Bildung für Familien und Kinder«.

Gemeindepädagogische »Musterkonzepte« werden durch eine Arbeitsgruppe aus dem Verband evangelischer Kindertageseinrichtungen, dem Amt für kirchliche Dienste, den einschlägigen Fachschulen, dem Oberlin-Seminar und der Evangelischen Fachhochschule entwickelt. Anknüpfend an diese Musterkonzepte werden Kirchengemeinden aufgefordert, spezifische Ziele zu formulieren und deren Erreichen regelmäßig zu überprüfen.

32 Gottes Segen für Dich. Visitation evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder, Dezember 2005.

Der Ausbau, die Vernetzung und die weitere Qualifizierung der religionspädagogischen Aus-, Fort- und Weiterbildung für den Elementarbereich werden vorangetrieben; die Kooperation zwischen den Kindertagesstätten und den Kirchengemeinden, insbesondere die Kooperation zwischen den Erzieherinnen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verkündigungsdienst wird verlässlich gestaltet.

2. Familienbildung

A Bestandsaufnahme

In Brandenburg gibt es in den Kirchengemeinden ungefähr 140 Eltern-Kind-Gruppen, die unterschiedlich lange bestehen. Sie sind manchmal mit Elternstammtischen und Angeboten zu Elternabenden gekoppelt. Sie haben keine eigene Leitung; es handelt sich um Treffpunkte für Eltern, die teilweise von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen pädagogisch begleitet werden.

Im Sprengel Görlitz existieren zur Zeit zwei Gruppen nach dem Prager Eltern-Kind-Programm (PEKiP – einem ganzheitlichen frühkindlichen Förderkonzept) sowie fünfzehn ehrenamtlich geleitete Eltern-Kind-Gruppen mit pädagogischem Angebot.

In Berlin gibt es seit langer Zeit ein breit ausgebautes Angebot der Familienbildung. Gegenwärtig existieren entsprechende Gruppen in 82 Berliner Gemeinden; neun davon befinden sich in den ehemals östlichen Bezirken der Stadt. Mitarbeiterinnen auf kreiskirchlicher Ebene unterstützen die Gemeinden bei der Organisation und Finanzierung der Angebote sowie bei der Beratung und Fortbildung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter.

Die evangelische Familienbildung in Berlin ist in einem Verbund zusammengeschlossen; er ermöglicht Synergieeffekte in den Bereichen der Konzeptionsentwicklung, der Qualitätssicherung, der Finanzierung und der Fortbildung.

Im Amt für kirchliche Dienste werden Fortbildungsangebote für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Familienbildung entwickelt und durchgeführt. Das Amt sorgt außerdem für landeskirchenweite Vernetzung, Erfahrungsaustausch und Beratung.

Beispiele guter Praxis:

Mehrere Gemeinden in der Landeskirche (darunter drei in Brandenburg) haben sich, teilweise unter unterschiedlichen Bezeichnungen, dazu entschlossen, »Familienzentren« einzurichten. Solche Familienzentren bündeln und vernetzen Angebote unterschiedlicher Art für Familien. In der Regel (für staatlich geförderte Modellprojekte verpflichtend) ist die Kindertagesstätte der räumliche und organisatorische Kristallisationspunkt, weil hier viele Eltern täglich ein- und ausgehen. Angebote der Familienbildung spielen in der Konzeption der Familienzentren eine zentrale Rolle. Mit ihrem ganzheitlichen Bildungsverständnis kann sich die Familienbildung in Familienzentren gut einbringen.

B Zielvision 2020

Die Familie ist für die evangelische Kirche ein zentrales Thema. Diese orientiert sich deshalb an dem Ziel, Familien in ihren unterschiedlichen Ausprägungen und in ihren sich wandelnden Formen zu unterstützen und zu fördern. Da die Familie nach wie vor der wichtigste Ort für das Aufwachsen von Kindern wie auch die wesentliche Kraft religiöser Sozialisation ist, ist dieses Ziel sowohl diakonisch als auch missionarisch begründet.

Inhaltlich sollen Bildungsangebote die Erziehungskompetenz der Eltern fördern und der Entwicklung der Kinder dienen. Dabei ist ein eigenes Augenmerk auf die längerfristige Begleitung der Eltern, auch während der Schulzeit ihrer Kinder, zu legen.

C Ansätze zur Zielerreichung

Ein neues Angebot der Familienbildung entsteht in einer Gemeinde am ehesten unter folgenden Voraussetzungen:

- Familien(angehörige) artikulieren bestimmte Bildungsbedürfnisse.
- Verantwortliche in der Gemeinde haben dafür ein offenes Ohr.
- Eine fachlich und pädagogisch kompetente Person für die Durchführung eines Bildungsangebots (Einzelveranstaltung, Kurs, fortlaufendes Angebot) wird gefunden.
- Geeignete Räumlichkeiten stehen zur Verfügung.
- Verantwortliche in der Gemeinde und Verantwortliche für die Gruppe klären organisatorische Einzelfragen, die Finanzierung entstehender Kosten, die Veröffentlichung des Angebots, die Vernetzung mit anderen gemeindlichen Angeboten und weitere Fragen.
- Die Verantwortlichen in der Gemeinde und für die Gruppe schöpfen Beratungs-, Vernetzungs- und Fortbildungsangebote aus, die auf den Ebenen des Kirchenkreises und der Landeskirchen zur Verfügung stehen.

3. Erwachsenenbildung im gemeindlichen Handeln

A Bestandsaufnahme

Obwohl genauere statistische Daten für diesen Bereich nicht zur Verfügung stehen, ist davon auszugehen, dass in den mehr als 5.400 Gruppen und Kreisen in den Kirchengemeinden sowie in weiteren Veranstaltungen der Gemeinden zu einem erheblichen Teil Erwachsenenbildung geleistet wird. Das gilt auch dann, wenn diese Veranstaltungen nicht den Titel »Erwachsenenbildung« tragen. Viele gemeindliche Veranstaltungen bilden direkt oder indirekt Beiträge zum »lebenslangen Lernen«. Thematisch stehen theologische und religiöse Themen im Vordergrund; zahlreiche und vielfältige andere Themenstellungen sind jedoch von erheblicher Bedeutung. Neben regelmäßigen Gruppen, Kreisen und Seminaren sowie neben Einzelveranstaltungen ist die umfangreiche kirchenmusikalische Arbeit eigens zu nennen. Auch viele Reisen, zum Beispiel nach Israel oder zu Partnergemeinden, enthalten erwachsenenbildnerische Aspekte. Das Interesse insbesondere an theologischen Themen ist in den letzten Jahren gestiegen.

Eine besondere Herausforderung ergibt sich dadurch für alle beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere für Pfarrerinnen und Pfarrer. Während bei nichttheologischen Themen in der Gemeinde vorhandene Kompetenzen und Fähigkeiten eingebracht werden können, sind bei theologischen Themen Pfarrerinnen und Pfarrer in besonderer Weise gefragt.

B Zielvision 2020

Da eine genauere Erfassung des erwachsenenbildnerischen Aspekts der Gemeindearbeit isoliert nicht möglich erscheint, sind spezielle Ziele zur Verstärkung der Erwachsenenbildung in den Gemeinden und Wege zur Zielerreichung im Zusammenhang mit Überlegungen zur Zukunft der Gemeindearbeit insgesamt zu entwicklen.

4. Konfirmandenunterricht

A Bestandsaufnahme

In Berlin sank die Zahl der Konfirmandinnen und Konfirmanden zwischen 2001 und 2006 von 4.452 auf 3.879. Prozentual ist ein relativer Anstieg zu verzeichnen. Während sich die Gesamtzahl von Jugendlichen im entsprechenden Alter von 36.483 auf 27.216 verringerte, stieg der Prozentsatz der Konfirmandinnen und Konfirmanden von 12,2 Prozent im Jahr 2001 auf 14,2 Prozent im Jahr 2006. In Brandenburg sank die Zahl der Konfirmandinnen und Konfirmanden von 3.113 im Jahr 2001 auf 2.772 im Jahr 2006. Prozentual allerdings ist ein Anstieg von 8,2 Prozent im Jahr 2001 auf 16,5 Prozent im Jahr 2006 zu verzeichnen.

Derzeit überwiegt noch das Modell des wöchentlichen Unterrichts. Die Dauer des Konfirmandenunterrichts liegt zwischen neun Monaten und vier Jahren. Im Kirchenkreis Zossen wird ein Blockmodell erprobt, im Kirchenkreis Fürstenwalde das »Konficamp«, im Kirchenkreis Senftenberg-Spremberg der »KU in der Schule«. Oft, insbesondere auch in Berlin, beteiligen sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus der Jugendarbeit oder »Ex-Konfis« am Konfirmandenunterricht. In vielen Gemein-

den gehen dem Konfirmandenunterricht regelmäßige Angebote der gemeindlichen Arbeit mit Kindern voraus.

Die Erweiterung der schulischen Stundentafel für die Jahrgangsstufen 7 und 8 um drei bis vier Wochenstunden sowie der Ausbau der Ganztagsschulen macht die Entwicklung von Alternativen zum wöchentlichen zweistündigen Konfirmandenunterricht notwendig. Die Zahl der Ganztagsschulen (aktuell gibt es davon 101 in Brandenburg) soll weiter ausgebaut werden. Im Schuljahr 2008/09 sollen ein Drittel aller Schülerinnen und Schüler Ganztagsschulen besuchen. Die gelegentlich noch anzutreffende Praxis, dass ein Pfarrer wöchentlichen Konfirmandenunterricht für nur einen Konfirmanden hält, kann genauso wenig weiterhin aufrechterhalten werden wie ein Unterricht, der kürzer dauert als der Weg der Konfirmandinnen und Konfirmanden zum und vom Unterricht.

In den kommenden Jahren ist mit einer wachsenden Konkurrenz um die verfügbaren Zeitkontingente der Vierzehnjährigen zu rechnen. Der wöchentliche Konfirmandenunterricht wird nicht mehr flächendeckend aufrechterhalten werden können. Besonders bedenklich ist, dass nicht nur ein Konkurrenzverhältnis zu schulischem Unterricht und Freizeitaktivitäten besteht, sondern dass sich auch eine Konkurrenz zwischen dem Religionsunterricht und dem Konfirmandenunterricht entwickelt.

Angesichts der unterschiedlichen Bedingungen für den Konfirmandenunterricht ist eine Pluralität von Modellen angemessen. Nicht jedes Modell ist überall gut. Gleichwohl besteht ein hoher Koordinations- und Qualitätsentwicklungsbedarf.

Beispiele guter Praxis:

a. Eine Stadtgemeinde gestaltet einen zweijährigen Konfirmandenunterricht mit einem großen Stamm von Teamerinnen und Teamern in einem vierzehntägigen Rhythmus mit jeweils zwei Zeitstunden. Dieser Unterricht ist mit zwei thematischen Rüstzeiten verbunden, zu denen die Vorbereitung von Gottesdiensten gehört, die von Konfirmanden und Teamern gemeinsam gestaltet werden. Der Unterricht schließt eine umfassende Abschlussprüfung ein. In die Schulen hinein wird eine gute Öffentlichkeitsarbeit geleistet. Sehr viele Konfirmanden kommen von außerhalb der Kirchengemeinde.

b. Eine Landgemeinde im engeren Verflechtungsraum Berlins mit zweijährigem Konfirmandenunterricht kombiniert den Blockunterricht an einem Samstag im Monat mit zwei thematischen Rüstzeiten. Mehrere gemeinsam mit den Konfirmandinnen und Konfirmanden gestaltete themenbezogene Gottesdienste bilden einen festen Bestandteil des Konfirmandenunterrichts. Besonderer Wert wird auf eine gute Elternarbeit gelegt.

c. Landgemeinden im weiteren Verflechtungsraum Berlins mit ländlicher Struktur veranstalten ein kirchenkreisweites zehntägiges Konficamp in attraktiver Umgebung. Das Camp mit genauer thematischer Struktur ergänzt als besonderer Schwerpunkt den wöchentlichen Konfirmandenunterricht. Das Konficamp, für das in den Schulen eigens geworben wird, stößt auf rege Nachfrage. Auch Kirchenferne fühlen sich davon angesprochen und werden

dazu motiviert, anschließend zum gemeindlichen Konfirmandenunterricht zu kommen und sich an der Jungen Gemeinde zu beteiligen. Das Konficamp erfordert allerdings einen erheblichen organisatorischen und finanziellen Aufwand; zur Finanzierung ist ein spezielles Fundraising erforderlich.

d. Eine Landgemeinde in ländlicher Struktur und mit wenigen Jugendlichen konzentriert den Konfirmandenunterricht auf den Schulstandort. Der Unterricht dauert zwei Jahre; der wöchentliche Unterricht verbindet die Lernorte Schule und Gemeinde. Zusätzliche lange Anfahrtswege entfallen; der Lernort Schule erleichtert Kirchenfernen den Zugang; die Schwellenängste zur Gemeinde können abgebaut werden.

B Zielvision 2020

Konfirmandenunterricht soll auch künftig in Verantwortung der Gemeinden und Kirchenkreise stattfinden. So weit wie möglich werden Konfirmandinnen und Konfirmanden persönlich und rechtzeitig zum Konfirmandenunterricht eingeladen. Die Konzeption sieht ausdrücklich die Offenheit für kirchenferne Jugendliche vor; eine aktive Öffentlichkeit in die Schulen hinein erleichtert ihnen den Zugang. Für die unterschiedlichen Lebenssituationen von Jugendlichen werden parallel verschiedene Formen entwickelt, so dass möglichst viele Jugendliche am Konfirmandenunterricht teilnehmen können.

In der Konfirmandenarbeit wird mit der Jugendarbeit zusammengearbeitet. Das schließt eine Vernetzung mit der Jugendarbeit protestantischer Kirchen im europäischen Bereich ein; dadurch werden gemeinsame Sommerfreizeiten und Konfirmandencamps möglich.

C Ansätze zur Zielerreichung

Die Kirchenkreise organisieren den Konfirmandenunterricht in ihrem Bereich unter Vermeidung von Kleinstgruppenunterricht.

Auf dem Land vermeidet eine Konzentration des Konfirmandenunterrichts auf Schulstandorte unnötige Transportprobleme.

Es werden Kooperationsformen mit dem Religionsunterricht und mit den Ganztagsschulen entwickelt. Die Attraktivität des Konfirmandenunterrichts wird durch begleitende Angebote (zum Beispiel von Nachhilfestunden) erhöht.[33]

5. Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

A Bestandsaufnahme

Die gemeindliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gehört zu den originären Aufgaben einer jeden Kirchengemeinde. Ihr Ziel ist es, eine Beheimatung von jungen Menschen in der Gemeinde zu ermöglichen, ein Hineinwachsen in die Praxis des Glaubens zu begleiten und sie auf ein verantwortliches Leben in der Gesellschaft vorzubereiten.
Gemeindliche Arbeit mit Kindern geschieht in vielfältigen Formen und durch kontinuierliche wie punktuelle Angebote. Dazu gehören zum Beispiel Jungschar, Kindergottesdienst und Kinderkirche, Christenlehre, Kinder-Musik-Gruppen und Kinderchöre, offene Kindertreffs, Rüst- und Freizeiten, Kinderbibeltage, Kinderkirchentage und Feste. Begegnungen mit Familien und Bemühungen um einzelne Kinder sind hier eingeschlossen.

33 Zu weiteren Überlegungen vgl.: Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg, Konfirmandenarbeit und Konfirmation. Eine Orientierungshilfe, Berlin o.J. (2002).

Kontinuierliche Arbeitsformen vermitteln die Erfahrung von Verlässlichkeit, Geborgenheit und Orientierung. Punktuelle Angebote ermöglichen andererseits, besondere Situationen, Anlässe oder Bedürfnisse aufzunehmen. Dabei richten sich die verschiedenen Angebote jeweils an getaufte und ungetaufte Kinder.

Evangelische Jugendarbeit ist ein Arbeitszweig der Kirche, in dem junge Menschen eine eigene christliche Identität entwickeln können; dieser Arbeitszweig leistet einen wertvollen Beitrag zum Leben der Kirchengemeinden und der Kirchenkreise. Viele engagierte Gemeindeglieder, hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Pfarrerinnen und Pfarrer wurden durch die evangelische Jugendarbeit kirchlich beheimatet und zu gesellschaftlicher Verantwortung ermutigt. Auch die Kirchenmitgliedschaftsstudien der EKD bestätigen, dass positive Erfahrungen mit der Kirche in jungen Jahren für die kirchliche Bindung oder für spätere Anknüpfung oder Rückkehr große Bedeutung haben. Die Einübung Jugendlicher in die eigene Vertretung ihrer Angelegenheiten, in Eigeninitiative und gesellschaftliche Verantwortung bildet ein wichtiges Element kirchlicher Jugendarbeit.

Neben den Gemeinden und Kirchenkreisen sind christliche Vereine und Verbände in der evangelischen Jugendarbeit aktiv. Zu ihnen zählen beispielsweise der CVJM, die Schülerbibelkreise und die Organisationen Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder. In einigen Gegenden bestehen Kooperationsabkommen zwischen der verfassten Kirche und den Vereinen. In anderen gründen Kirchengemeindemitglieder CVJMs und verstärken dabei die Zusammenarbeit mit evangelischen Freikirchen und staatlichen Trägern der Jugendhilfe.

Zu den Formen der Jugendarbeit gehören vor allem offene Angebote, »Junge Gemeinden« und (Bildungs-)Seminare, vorwiegend in den Jugendbildungsstätten. Während insgesamt Formen der informellen Bildung überwiegen, findet in den Seminaren in unterschiedlichen Formen überwiegend formelle Bildung statt.

Für die folgende Bestandsaufnahme wurde vom Amt für kirchliche Dienste eine Teilnahme-Umfrage zur Kinder- und Jugendarbeit für das Jahr 2006 durchgeführt. Die unvollständige Beantwortung durch die Kirchenkreise sowie Schwierigkeiten bei Abgrenzungen machen es erforderlich, im Folgenden die Ergebnisse auf Grund von Hochrechnungen darzustellen, in denen fehlende Angaben durch die Ermittlung von Durchschnittswerten ergänzt sind. Die Einteilung wurde in diesem Fall nach Sprengeln und nicht nach Bundesländern vorgenommen. Bei den Zahlenangaben ist zu berücksichtigen, dass um der Klarheit willen nur die Altersgruppe zwischen 14 und 27 Jahren ausgewiesen ist. Dadurch soll sichergestellt werden, dass nicht Zahlen, die sich auf die gemeindliche Arbeit mit Kindern und den Konfirmandenunterricht beziehen, in die Angaben über die Jugendarbeit einbezogen werden. Bei den Angaben über die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dagegen auch die Arbeit mit Jüngeren einbezogen. Zur Altersgruppe unter vierzehn Jahren ist im Übrigen festzustellen: Während in Berlin die Teilnahmezahlen im Alter von sechs bis vierzehn Jahren ungefähr denen der Älteren vergleichbar sind, sind in den Sprengeln Cottbus, Neuruppin und Görlitz in diesen Altersgruppen deutlich höhere Zahlen als bei den Jugendlichen zu verzeichnen. Darin zeigt sich zum einen die hohe Abwanderung von Jugendlichen aus den Regionen, zum anderen

spricht das für einen großen Bestand an kontinuierlichen Gruppen in der gemeindlichen Arbeit mit Kindern. Für diese Aufgabe wird auch nach wie vor eine erhebliche Anzahl pädagogischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt.[34]

In der gemeindlichen und kreiskirchlichen Jugendarbeit in den Sprengeln Cottbus und Neuruppin ergibt sich für das Jahr 2006 eine wöchentliche Teilnehmerzahl von 1.750 Jugendlichen im Alter von 14 bis 27 Jahren an wöchentlich wiederkehrenden Angeboten sowie von 5.200 Jugendlichen der selben Altersgruppe an einmaligen oder in größeren Abständen stattfindenden Veranstaltungen. Diese Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden durch insgesamt 1.400 Gruppierungen der evangelischen Jugend erreicht. Diese Gruppierungen werden von rund 600 ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, von rund 200 hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, von Kreisjugendpfarrerinnen und -pfarrern sowie von in unterschiedlicher Intensität beteiligten Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern sowie gemeindepädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begleitet.

Im Sprengel Berlin nahmen 2006 6.485 Jugendliche in dieser Altergruppe an wöchentlichen Angeboten und 22.500 an besonderen Veranstaltungen teil. Sie wurden von 2.000 ehrenamtlichen und 216 hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie 188 Pfarrerinnen und Pfarrern begleitet. Bei der hohen Anzahl ehren- und hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss beachtet werden, dass hier alle in der Jugendarbeit und der gemeindlichen Arbeit mit Kindern Mitarbeitenden ohne Differenzierung mitgezählt wurden, bei den Teilnehmerzahlen jedoch nach Alter differenziert wurde und nur die Jugendlichen im Alter zwischen 14 und 27 Jahren ausgewiesen wurden.

Im Sprengel Görlitz besteht ein besonderes Modell der Zusammenarbeit zwischen landeskirchlicher Jugendarbeit und dem CVJM. Eine genaue Teilnehmerzahl kann hier nicht festgestellt werden; geschätzt werden in 15 Ortsvereinen (einer davon eine gGmbH) rund 350 Mitglieder, 200 Ehrenamtliche und etwa 40 berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Es gibt Ansätze dazu, die internationalen Netzwerke der christlichen Kirchen zu nutzen, um jungen Menschen das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer weltweiten Gemeinschaft zu vermitteln. Diese Ansätze lassen sich verstärken.

Bei der hier knapp zusammengefassten Bestandsaufnahme trat deutlich zutage, dass viele Aktivitäten der Jugendarbeit nicht koordiniert sind und auch Motivationen und Begründungszusammenhänge nicht aufeinander abgestimmt sind. Teilweise erklärt sich das aus der Vielgestaltigkeit der Verhältnisse sowie auch aus der Beteiligung an unterschiedlichen staatlichen Förderprogrammen. Es bestehen aber offensichtlich auch unterschiedliche Zielsetzungen, die nicht explizit in den kirchlichen Gremien diskutiert und geklärt werden.

34 Vgl. zu weiteren Aspekten der Jugendarbeit auch den Bericht der Bischofsvisitation: Visitation der Kinder- und Jugendarbeit in Berlin und Brandenburg, Berlin 2004.

B Zielvision 2020

Der Konsultationsprozess, den die Landessynode im Herbst 1999 mit der Verabschiedung der Thesen »Im Blickpunkt: Kinder – Wahrnehmungen, Leitlinien und Leitfragen zur gemeindlichen Arbeit mit Kindern« auf den Weg gebracht hat und der inzwischen gut vorangekommen ist, wird kontinuierlich fortgesetzt.

In der gemeindlichen Arbeit mit Kindern wird es zunehmend wichtig sein, sowohl die Anregungen des interkulturellen und interreligiösen Lernens aufzunehmen beziehungsweise weiterzuentwickeln als auch die Fähigkeit und die Freude von Erwachsenen und Kindern zu verstärken, elementar über den eigenen Glauben Auskunft zu geben.

Die gemeindliche Arbeit mit Kindern muss mit ihren Angeboten und Arbeitsformen bewusst ihren Platz im Freizeitbereich wahrnehmen und gestalten. Im Interesse der Kinder wird sie angesichts der globalen und lokalen gesellschaftlichen Herausforderungen stärker nach Verbündeten unter den anderen Trägern der Arbeit mit Kindern suchen, mit ihnen Projekte für Kinder und Familien entwickeln und die Entwicklung des Gemeinwesens fördern. Die Konkurrenzsituation im Freizeitbereich nötigt gleichzeitig zur Unterscheidung und zur schärferen Bestimmung des eigenen Profils.

In der evangelischen Jugendarbeit werden insbesondere verlässliche Angebote im offenen Bereich und als Gruppenarbeit an regionalen Zentren (zum Beispiel Jugendkirche) gewährleistet. Dabei wird die Zusammenarbeit von unterschiedlichen Trägern der evangelischen Jugendarbeit vertieft und vernetzt. Das konzeptionelle Profil evangelischer Jugendarbeit und die Abstimmung zwischen den unterschiedlichen Trägern werden weiter entwickelt. Die Beteiligungszahlen an den Angeboten der Jugendarbeit werden verstärkt; dabei wird besonders auf die Einbeziehung von kirchenfernen Jugendlichen geachtet.

C Ansätze zur Zielerreichung

Eine Neubearbeitung der Thesen »Im Blickpunkt: Kinder« in den nächsten drei Jahren wird neue inhaltliche Fragestellungen, wie zum Beispiel das Verhältnis von gemeindlicher Kinder- und Jugendarbeit zur Ganztagsschule, aufnehmen. Das Amt für kirchliche Dienste ist dabei federführend. Modellprojekte wie zum Beispiel das »Kinderleiterinnen-Seminar« werden weiterentwickelt. Zielgruppe dieses Projektes sind zunächst Ehrenamtliche, die bereits in der Arbeit mit Kindern tätig sind. Diese Zertifikatsausbildung umfasst neben religionspädagogischen, gruppentheoretischen, kinderpsychologischen und weiteren fachspezifischen Impulsen eine gründliche Praxisreflexion. Sie bezieht die Beteiligten in die Wahl der Themen und Arbeitsweisen ein. Die Schulung kann als Bildungsmaßnahme aus Drittmitteln gefördert werden und entspricht den Standards der JULEIKA (Jugendleiterkarte). Gleichzeitig ermutigt dieses Schulungsmodell die beteiligten Kreisbeauftragten für die Arbeit mit Kindern, eigenständig Ehrenamtliche zu begleiten und anzuleiten.

Voraussetzung für vernetzte und kooperative Planung ist die Erhebung von verlässlichem und aktuellem statistischem Material; dazu gehört die Nutzbarmachung des Materials beispielsweise in Form einer Übersichtskarte, die Schwerpunkte evangelischer Jugendarbeit und »weiße Flecken« erkennbar macht.

Es wird angestrebt, die Erreichbarkeit von Angeboten der evangelischen Jugendarbeit zu verbessern und durch eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit Jugendliche mit den Möglichkeiten eigener Beteiligung vertraut zu machen.

Die Kooperation und die Verzahnung mit der gemeindlichen Arbeit mit Kindern, dem Konfirmandenunterricht und dem Religionsunterricht werden vorangetrieben. Die Jugendarbeit beteiligt sich aktiv am Aufbau und Ausbau von Bildungspartnerschaften zwischen Gemeinden und Ganztagsschulen. Die Zusammenarbeit im Bereich der politischen Bildung wird verstärkt. Die Zusammenarbeit mit der Diakonie wird vor allem durch gezielte Jugendarbeit an sozialen Brennpunkten intensiviert. Um die bestehende Vereinzelung von Arbeitsbereichen in der gemeindlichen Arbeit mit Kindern und in der Jugendarbeit zu überwinden, sind vor allem regionale Initiativen nötig. In allen Regionen werden »Runde Tische für Kinder- und Jugendarbeit« gebildet, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der unterschiedlichen Arbeitsbereiche einschließlich des schulischen Religionsunterrichts zusammenführen. Diese »Runden Tische« dienen dem kollegialen Austausch, der Planung gemeinsamer Arbeit und Fortbildung, der wechselseitigen Nutzung der vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen sowie der Wahrnehmung aktueller Herausforderungen. Sie bieten die Chance, in der kirchlichen und gesellschaftlichen Öffentlichkeit gemeinsam für die Interessen von Kindern und Jugendlichen einzutreten.

IV. Akademien und Erwachsenenbildung

A Bestandsaufnahme

Die Evangelische Akademie zu Berlin gGmbH wird von zwei Gesellschaftern, der EKD und der EKBO, zu gleichen Teilen getragen. Zusätzlich wird die Arbeit durch eine Stiftung ermöglicht, die durch die EKD geschaffen wurde. Die Anzahl der Veranstaltungen sowie die Teilnehmerzahlen steigen an:

Im Jahr 2005 besuchten 3.052 Teilnehmerinnen und Teilnehmer 81 Veranstaltungen der Evangelischen Akademie zu Berlin, davon waren 52 mehrtägige Veranstaltungen.

Im Jahr 2006 besuchten 3.272 Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Veranstaltungen der Akademie. Es wurden 101 Veranstaltungen durchgeführt, davon 54 mehrtägige Tagungen.

Regionale Akademien bestehen nicht, nachdem die Evangelische Akademie Görlitz zum 31.12.2006 geschlossen wurde. Die Kreuzbergbaude bleibt als Tagungshaus in Trägerschaft des Kirchenkreisverbandes schlesische Oberlausitz bestehen. Eine Gesamtübersicht über alle Tagungshäuser und Tagungsstätten im Bereich der EKBO liegt bisher nicht vor, was mit den unterschiedlichen Trägerschaften zusammenhängt.

B Zielvision 2020

Die Evangelische Akademie zu Berlin gestaltet das Gespräch zwischen Kirche und Gesellschaft in der Bundeshauptstadt. Sie schafft Raum für einen konstruktiven Diskurs und für die gemeinsame Suche nach Lösungen zu Fragen der Zeit. Sie wird für Kirche und Gesellschaft wichtige Problemstellungen früh erkennen und benennen (Agendasetting), in kirchlicher Verantwortung und evangelischer Freiheit den Dialog mit andersdenkenden und fragenden Menschen in unserer Gesellschaft suchen und ihnen Orientierung geben. Sie wird Glauben und Vernunft zusammenhalten und damit jeglichem Fundamentalismus entgegenwirken. Besondere Schwerpunkte liegen auf der Rolle des christlichen Glaubens und der evangelischen Kirche in der Gesellschaft, insbesondere im Dialog mit anderen Konfessionen und Religionen, und auf der Bearbeitung der Ost-West-Beziehungen in Europa. Die Reichweite der Angebote der Akademie wird deutlich erhöht; die Teilnahmezahlen steigen kontinuierlich.

An herausgehobenen Orten der Sprengel entstehen regionale Zentren, die vier Aufgaben wahrnehmen:

- Weiterbildung für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende
- Einübung und Praxis von Spiritualität
- gesellschaftlicher und kultureller Diskurs in der Region
- Organisation von Bildungsangeboten in der Region und in einzelnen Kirchengemeinden.

Träger der regionalen Zentren sind in der Regel die Kirchenkreise oder Kirchenkreisverbände.

C Ansätze zur Zielerreichung

Die Bekanntheit der Evangelischen Akademie und ihrer Angebote wird gesteigert. Es werden weitere Möglichkeiten der Unterstützung gewonnen. Themen und Prozesse werden langfristig geplant. Das besondere Profil als »Kirche am anderen Ort« wird erkennbar gelebt. Die Reichweite der Arbeit wird durch eine klare Orientierung an Zielgruppen und eine – mit der Öffentlichkeitsarbeit der Landeskirche gut verzahnte – Öffentlichkeitsarbeit erhöht.

Strategische Entscheidungen über Standorte regionaler Zentren in den Sprengeln werden vorbereitet und getroffen. Das Amt für kirchliche Dienste steht den regionalen Zentren zur Unterstützung zur Verfügung.

V. Zusammenfassung und gemeinsame Ziele

Nimmt man das bildende Handeln der EKBO als ganzes in den Blick, dann lässt sich bei aller Professionalität im Einzelnen ein großes Manko nicht übersehen: die unzureichende Vernetzung und Verzahnung der einzelnen Handlungsfelder. Die einzelnen Gemeinden können dieses strukturelle Problem nicht je für sich lösen.

Auf die Kirchenkreise kommen auch in dieser Hinsicht neue Koordinierungsaufgaben zu. Um ihre Aufgaben in diesem wie in anderen Bereichen künftig wirkungsvoller erfüllen zu können, müssen Kirchenkreise über eine entsprechende Größe verfügen. Sie benötigen eine ihren Funktionen entsprechende Bedeutung, eine entsprechende Finanzausstattung und eine ausreichende Zahl von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie müssen sich deshalb aus einem Organisationsrahmen für Kirchengemeinden, den sie heute teilweise noch darstellen, zu einer gestaltenden Einheit weiterentwickeln, die wichtige kirchliche Aktivitäten in der jeweiligen Region initiiert und gestaltet. Die Landeskirche muss dafür die notwendigen Voraussetzungen schaffen.

Die Einsicht, dass die Schulen nicht Konkurrenten, sondern mögliche Bildungspartner der Kirche sind, setzt sich durch. Davon können sowohl der Konfirmandenunterricht als auch die kirchliche Jugendarbeit profitieren. Die Einrichtung von Ganztagsschulen in Berlin und Brandenburg stellt bei aller Problematik auch eine Chance dar. Besondere Entwicklungsmöglichkeiten liegen im Bereich des evangelischen Schulwesens, das im Verständnis der Schule als Lebensraum und in der Entwicklung einer eigenen Schulkultur ganz besondere Chancen hat.

Das evangelische Schulwesen ist fortzuentwickeln und auszubauen. Das Ziel besteht darin, ein Angebot für alle zu schaffen, darin ein unaufgebbares Element im Verständnis der Volkskirche produktiv aufzunehmen und einen Beitrag zur Chancengleichheit unabhängig vom Herkommen zu realisieren. Evangelische Schulen orientieren sich bewusst an der Aufgabe, aus der Freiheit des Glaubens zur Verantwortung in Kirche und Gesellschaft zu befähigen und zu ermutigen. In der Gestaltung der Schulen sind ganzheitliche und offene Lernstrategien zu bevorzugen. Die Debatte über den Ort der evangelischen Schulen in der Bildungslandschaft und über die Struktur des evangelischen Schulwesens, ist aktiv zu führen. Qualitätssicherung wird angesichts der zunehmenden Konkurrenz auf dem Bildungssektor immer wichtiger. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an der Entwicklung geeigneter Evaluationsverfahren zu beteiligen.

Folgende Ziele sollten im Jahre 2020 erreicht sein:

- Alle evangelischen Kindertagesstätten haben sich in regionalen Trägerverbünden organisiert oder andere leistungsfähige Trägerstrukturen entwickelt.

- Kirchengemeinden kooperieren mit den Kindertagesstätten auf der Grundlage eines gemeinsam erarbeiteten integrierten gemeindepädagogischen Konzeptes.

- Die Bildungsaufgabe wird ernst genommen; dabei bleibt eine die Familien unmittelbar unterstützende verlässliche Betreuung gewahrt.

- Evangelische Kindertagesstätten sind Orte für die Beheimatung von Kindern aus evangelischen Familien. Sie stehen zugleich Kindern aller Konfessionen, Religionen und Weltanschauungen offen. Zu ihrem evangelischen Profil gehören die Vermittlung christlicher Glaubensinhalte und die Einübung in das Kirchenjahr ebenso wie die Entwicklung interreligiöser Kompetenzen.

- Ausbau und Gründung evangelischer Schulen orientieren sich an einem Schulentwicklungsplan. Der Ausbau integrativer Ganztagsschulen als Ergänzung der bestehenden Schulformen wird in diesen Plan einbezogen. Für das Schulprofil und die Bedeutung religiöser Bildung bestehen verlässliche Standards. Die Entwicklung einer eigenen religiösen Identität und Urteilsfähigkeit schließt dabei das Verstehen fremder Religionen und die Fähigkeit zum Dialog mit ihnen ein.

- An den öffentlichen Schulen in Berlin und Brandenburg werden die Unterrichtsfächer religiöser und ethischer Bildung als gleichberechtigte ordentliche Unterrichtsfächer in einem Wahlpflichtbereich Religion/Ethik miteinander verbunden. Dadurch gewinnen die Religionsfreiheit und der damit verbundene Anspruch auf angemessene religiöse Bildung praktische Gestalt. Der Religionsunterricht kann auf diese Weise flächendeckend angeboten und ausreichend finanziert werden. Die Kooperation der gleichberechtigten Fächer religiöser und ethischer Bildung trägt zu einem positiven Schulklima in den öffentlichen Schulen bei und fördert die religiöse und ethische Urteilsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler.

- Die Kirchengemeinden verstehen sich als Bildungspartner des Religionsunterrichts wie als Bildungspartner der Schulen, insbesondere auch der Gesamtschulen.

- Konfirmandenunterricht und Religionsunterricht machen sich nicht mehr (ungewollt) Konkurrenz. Kirchenkreise und Arbeitsstellen für evangelischen Religionsunterricht entwickeln neue Formen der Kooperation. Der Konfirmandenunterricht wird überörtlich organisiert; für ihn werden zugleich neue Formen entwickelt.

- Die Ansprüche an die theologische und pädagogische Qualifikation aller ehren-, neben- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigen. Dementsprechend wird ihre Fort- und Weiterbildung verstärkt.

3 MITGLIEDERPFLEGE UND MITGLIEDER-GEWINNUNG, GEMEINSCHAFTS-BILDUNG

A. Bestandsaufnahme

1. Rahmenbedingungen

Bevölkerungsentwicklung

Das Land Brandenburg rechnet mit einem Bevölkerungsrückgang um 6,6 Prozent bis 2020 (gegenüber 2004), der Freistaat Sachsen um 11,4 Prozent (gegenüber 2005)[35] und Berlin um 0,8 Prozent (gegenüber 2002). Steigen wird allein die Bevölkerung im 20-Kilometer-Gürtel des Berliner Umlands um voraussichtlich 5 Prozent. Die großstadtferneren Gebiete, einschließlich der Mittelzentren Brandenburgs (Frankfurt/Oder, Brandenburg, Cottbus, Schwedt und andere), haben bis 2020 starke Bevölkerungsverluste von über 10 Prozent hinzunehmen[36]. Parallel dazu nimmt die Tendenz zum Wohnortwechsel zu. Der Alterungsprozess der Bevölkerung setzt sich fort. Die Zahl der unter 45-Jährigen verringert sich, während die Zahl der älteren Menschen wächst. In der Metropolregion (Berlin plus Umland) wird bis 2020 die Zahl von Kindern und Jugendlichen (von 0 bis unter 18 Jahren) um 11,4 Prozent ab- und die Zahl der Älteren (ab 65 Jahre) um 34,6 Prozent zunehmen[37]. Der Anteil der Älteren wird dann von gegenwärtig 15 Prozent auf 21 Prozent gestiegen sein.

Letzte Sicherheit gibt es für solche Bevölkerungsprognosen nicht. Noch unsicherer sind die Konsequenzen aus ihnen für die Entwicklung der Zahl der Kirchenmitglieder. Denn zwischen beiden Größen gibt es keinen zwingenden Zusammenhang. Ob der Prozentuale Anteil der evangelischen Christen an der Bevölkerung sinkt oder steigt, hängt von der Entwicklung der Einstellungen zu Religion und Glaube ebenso ab wie von der Qualität und der Anziehungskraft kirchlichen Handelns. Es ist deshalb lediglich eine Hochrechnung gegenwärtiger Trends, wenn die Statistik der EKD bis 2030 auf Grund der Bevölkerungsentwicklung einen Rückgang der Zahl der Kirchenmitglieder um ein knappes Drittel prognostiziert; eine solche Prognose vorausgesetzt, ist anzunehmen, dass die Zahl der Kirchensteuerzahler im selben Zeitraum aus Gründen der Altersstruktur noch stärker fällt. Es ist nicht sicher, ob die Wanderungsbewegungen über die Grenzen der EKBO im Saldo allein eine Stabilisierung der Kirchenmitgliedschaft erbringen; noch unsicherer ist, ob damit eine Stabilisierung der Zahl der Kirchensteuerzahler verbunden ist.

Der Prozentuale Anteil der evangelischen Kirchenmitglieder an der Gesamtbevölkerung betrug 2004 in Berlin-Ost 9,1 Prozent, in Berlin-West 23,2 Prozent, in Brandenburg 17,8 Prozent und in Sachsen 28,7 Prozent[38].

35 Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, 3. Regionalisierte Bevölkerungsprognose. Die voraussichtliche Entwicklung im Land Sachsen, den Kreisfreien Städten und Landkreisen von 2002 bis 2020 (www.statistik.sachsen.de/21/02_04/02_04_infoliste.asp).

36 Landesamt für Bauen und Verkehr (Hg.), Bevölkerungsvorausschätzung 2005 bis 2030 für die Ämter und amtsfreien Gemeinden des Landes Brandenburg (www.lbv.brandenburg.de/dateien/stadt_wohnen/pb_rb_bevoelkschaetzung_04_2006_kl.pdf).

37 Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bevölkerungsentwicklung der Metropolregion Berlin 2002-2020 (www.stadtentwicklung.berlin.de/planen/bevoelkerungsprognose/download/metropolreg.pdf).

38 Website der Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland unter www.fowid.de/fileadmin/datenarchiv/Religionszugehoerigkeit_Bundesl%E4nder,%202002,2004.pdf.

Bindung und Beteiligung der Kirchenmitglieder

Die letzte Mitgliedschaftsuntersuchung der EKD stellt für die Kirchenmitglieder in Ostdeutschland eine gegenüber der vorausgehenden Untersuchung ein Jahrzehnt zuvor gleichbleibende Verbundenheit mit der Evangelischen Kirche fest (17 Prozent sehr, 25 Prozent ziemlich, 36 Prozent etwas verbunden). Dieses Verbundenheitsprofil liegt etwas über dem westdeutschen Niveau (13 Prozent sehr, 24 Prozent ziemlich, 37 Prozent etwas verbunden).[39] Auffälligerweise steigt in Ostdeutschland zwischen 1992 und 2002 die Überzeugung, aus der Evangelischen Kirche keinesfalls austreten zu wollen, deutlich von 54 Prozent auf 66 Prozent.[40] In Ostdeutschland nimmt der Gottesdienstbesuch in diesem Zeitraum deutlich zu (mindestens ein Mal im Monat: von 22 Prozent auf 24 Prozent; mehrmals im Jahr: von 35 Prozent auf 41 Prozent). Ebenso steigert sich auch die Beteiligung am kirchlichen Leben (von 32 Prozent auf 43 Prozent). Sie liegt damit über den Vergleichszahlen aus dem Westen (von 28 Prozent auf 35 Prozent). Das bestätigt sich auch bei der Frage nach der Beteiligung an besonderen Veranstaltungen wie Gemeindefesten (30 Prozent im Osten gegenüber 25 Prozent im Westen) oder beim Besuch kirchenmusikalischer Veranstaltungen (23 Prozent im Osten gegenüber 13 Prozent im Westen).[41]

Amtshandlungen [42]

Im Jahre 2004 kamen in der EKD auf 100 lebend geborene Kinder mit einem oder zwei evangelischen Elternteilen 78 evangelische Kindertaufen (1963: 77); damit wurden 29 Prozent aller Neugeborenen evangelisch getauft[43]. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass ein Vergleich von Taufen und Geburten durch die Taufen von Kindern im Alter von ein bis vierzehn Jahren erschwert wird. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der evangelischen Kindertaufen erreichte 2004 EKD-weit 33,6 Prozent und in der EKBO sogar 49,7 Prozent. In der EKBO werden dennoch im Alter zwischen 0 und 14 Jahren nur 61,6 Prozent der Kinder mit mindestens einem evangelischen Elternteil getauft. Vergleicht man für die EKBO die Zahlen von 2004 über die Taufen von Kindern unter einem Jahr mit der Geburtenzahl in den Bundesländern Berlin und Brandenburg, so kommt man auf einen Anteil von 7,1 Prozent. Die Bereitschaft unter evangelischen Christen, ihre Kinder taufen zu lassen, ist in den letzten Jahrzehnten schrittweise gestiegen; sie lag 2002 bei 95 Prozent (in Ostdeutschland etwas niedriger bei 87 Prozent); davon wollen 77 Prozent ihre Kinder im Säuglingsalter taufen lassen, 19 Prozent in der Kindheit oder als Jugendliche und 4 Prozent als Erwachsene.[44]

39 Kirchenamt der EKD (Hg.), Kirche – Horizont und Lebensrahmen. Weltsichten, Lebensstile, Kirchenbindung. Vierte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Hannover 2003, S. 30 (14).

40 Kirchenamt der EKD, Kirche – Horizont und Lebensrahmen, S. 33.

41 Kirchenamt der EKD, Kirche – Horizont und Lebensrahmen, S. 37 (23).

42 Die folgenden Zahlen stammen für die EKD und die EKBO aus der EKD-Statistik 2004, für die EKiBB aus dem Statistischen Bericht 2003, für das Land Berlin vom Statistischen Landesamt Berlin und für das Land Brandenburg vom Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik.

43 EKD-Statistik, S. 6f; aufbereitet als pdf-Datei: www.ekd.de/download/amtshandlungen.pdf.

44 Kirchenamt der EKD, Kirche – Horizont und Lebensrahmen, S. 22 und S. 34.

In Berlin-Brandenburg wurden 2004 7.418 Jugendliche konfirmiert.[45] Das entspricht einem Anteil von 0,6 Prozent der Kirchenmitglieder. In Ostdeutschland insgesamt beträgt dieses Verhältnis 0,7 Prozent, EKD-weit beträgt es 1,1 Prozent.[46] Als Kriterium der evangelischen Identität rangiert die Konfirmation mit 81 Prozent an zweiter Stelle hinter der Taufe (86 Prozent). Gemäß der Analyse in der vierten Mitgliedschaftsstudie der EKD ist die Bedeutung der Konfirmation allerdings unter Kirchenmitgliedern in Ostdeutschland seit der Nachwendezeit zurückgegangen und hat westdeutsches Niveau erreicht.[47]

Die Anzahl der kirchlichen Trauungen geht seit längerer Zeit stetig zurück. Während sich in den westlichen Gliedkirchen der EKD im Jahr 1963 von 100 Paaren mit einem oder zwei evangelischen Partnern 62 Paare nach vollzogener standesamtlicher Eheschließung evangelisch trauen ließen, waren es 2004 31,4 Paare und in der EKBO sogar nur 29 Paare. Von den beiderseits evangelischen Brautpaaren ließen sich in der gesamten EKD nur 57,7 Prozent kirchlich trauen, aber 69,2 Prozent in der EKBO. Damit werden insgesamt 14 Prozent aller Eheschließungen in Deutschland evangelisch-kirchlich begleitet. Die 2.314 Trauungen und Gottesdienste anlässlich einer Eheschließung in Berlin und Brandenburg im Jahr 2004 bildeten einen Anteil von 9,5 Prozent aller Eheschließungen in diesen beiden Bundesländern.

In Deutschland wurden 2004 86,2 Prozent aller evangelischen Verstorbenen von einem evangelischen Pfarrer beziehungsweise einer evangelischen Pfarrerin zur letzten Ruhe geleitet (1999 waren es noch 90 Prozent). Damit wurden 38 Prozent aller Verstorbenen evangelisch-kirchlich bestattet. In der EKBO wurden 2004 jedoch nur 69,2 Prozent aller verstorbenen Evangelischen evangelisch bestattet; im Jahr zuvor wurden in der damaligen EKiBB 26,3 Prozent aller Verstorbenen in den Bundesländern Berlin und Brandenburg evangelisch bestattet.

(Wieder-)Eintritte

Die Rate der Kirchen(wieder)eintritte, bezogen auf die Gesamtzahl der Kirchenmitglieder, liegt in Ostdeutschland seit Mitte der neunziger Jahre konstant bei 0,25 bis 0,26 Prozent pro Jahr; sie liegt damit ein wenig höher als im Westen Deutschlands (0,20 bis 0,23 Prozent). Einer kulturwissenschaftlichen Studie zu (Wieder-)Eintritten in Ostdeutschland[48] zufolge sind 50 Prozent derjenigen, die sich als Religionsmündige taufen lassen, – und damit 50 Prozent der in die Kirche Eintretenden – zwischen 14 und 17 Jahre alt. Bei den Wiedereintritten ist die Altersverteilung ausgeglichener. Dennoch liegt auch hier der Schwerpunkt bei den Jüngeren, insbesondere bei den 21- bis 30-Jährigen. Auffällig ist, dass mehr Frauen als Männer eintreten. Unter den eintretenden Jugendlichen sind die meisten bereits über ihr Elternhaus mit der Kirche in Berührung gekommen; 70 Prozent von ihnen haben zumindest ein getauftes Elternteil. Unter den Wiedereintretenden findet sich nur

45 EKD-Statistik 2004,S. 8.

46 Zur Prozentualen Steigerung des Anteils der Konfirmanden am jeweiligen Altersjahrgang siehe oben II.C.4.

47 Kirchenamt der EKD, Kirche – Horizont und Lebensrahmen, S. 36.

48 Klaus Hartmann / Detlef Pollack, Gegen den Strom. Kircheneintritte in Ostdeutschland nach der Wende, Opladen 1997.

ein geringer Anteil an Arbeitern; deutlich stärker vertreten sind dagegen Höhergebildete. Schließlich scheint die Eintrittsrate auf dem Lande höher zu sein als in der Stadt, was möglicherweise auf die im Osten neu entstandenen Vorstadtsiedlungen und die dort entstehenden Kontakte zurückzuführen ist.

Auslösend für den Wunsch nach dem (Wieder-)Eintritt in die Kirche sind in der Regel nicht allein Glaubensfragen als solche, sondern soziale Kontakte (Pfarrerbesuch, Mitnahme durch Freund/Freundin, christliche Prägung der Familie des Ehepartners, die Einladung zum Kirchenbesuch durch Bekannte). Die (Wieder-)Anknüpfung an die Beziehung zur Kirche vollzieht sich überraschend oft nicht über den funktionalen Kernbereich kirchlichen Handelns. Vielmehr scheint die Außenwirkung der Kirche stark von sozialen Kontakten und von familiären Bindungen abzuhängen. Darüber hinaus erweisen sich das allgemeine gesellschaftliche und politische Klima, das in einer Region herrscht, und die Rolle, die Gemeinden in ihrem gesellschaftlichen Umfeld spielen, als förderlich oder eben auch als hinderlich für den Kircheneintritt. In einem Umfeld, in dem die Kirche gesellschaftlich ausgegrenzt und stigmatisiert ist, besitzt der Kircheneintritt eine geringere Wahrscheinlichkeit als dort, wo die Kirche soziale Anerkennung und Beachtung findet. Schließlich kommt der Kontakt zur Kirche auch oft über die kirchenmusikalische Arbeit oder über politische Funktionen, die von der Kirche wahrgenommen werden, zustande. Die Verknüpfung religiöser Funktionen mit sozialer Plausibilität verbreitert also offenkundig die Kontaktflächen zwischen Kirche und Gesellschaft. Diese Erhöhung gesellschaftlicher Wirklichkeit vermehrt auch die Anschlussmöglichkeiten für die Einzelnen.

Aufschlussreich sind in diesem Zusammenhang auch die Angaben zu den Personen beziehungsweise zu den Faktoren, die das eigene Verhältnis zur Kirche positiv geprägt haben. In beiden Teilen Deutschlands werden hier an erster Stelle die Eltern genannt (im Osten mit 85 Prozent, im Westen mit 81 Prozent). Fast durchgehend lässt sich jedoch beobachten, dass der Einfluss weiterer Personen beziehungsweise Faktoren im Osten erheblich höher veranschlagt wird als im Westen. Besonders häufig genannt werden die Großeltern (84 Prozent gegenüber 68 Prozent im Westen), die Pfarrerinnen und Pfarrer (70 Prozent gegenüber 59 Prozent im Westen), die Freunde beziehungsweise die Ehepartnerinnen und Ehepartner (im Osten 43 Prozent beziehungsweise 46 Prozent gegenüber im Westen 26 Prozent beziehungsweise 34 Prozent) und schließlich die Printmedien (37 Prozent gegenüber 17 Prozent im Westen). Mit Ausnahme des Kontaktes zu Lehrerinnen und Lehrern und zu Jugendgruppenleitern, die am unteren Ende dieser Rangfolge stehen und deren positiver Einfluss im Westen höher eingeschätzt wird als im Osten, wird bei den ostdeutschen Evangelischen durchgehend eine stärkere Prägung der Glaubensüberzeugung durch lebensweltliche Bezüge erkennbar.

Unter Konfessionslosen antworten auf die direkte Frage, ob sie bereit wären, (wieder) in die Kirche einzutreten, nur ernüchternde drei Prozent eindeutig mit »Ja«. Nur weitere acht Prozent haben über diese Frage überhaupt nachgedacht, den Gedanken aber verworfen. Da die Eintrittsbereitschaft unter Konfessionslosen so gering und ihre Kirchenkritik zugleich stark ausgeprägt ist, lässt es sich nicht leicht vorstellen, dass es kurzfristig gelingen kann, größere Bevölkerungsteile zum Eintritt in die Kirche zu bewegen. Gleichwohl existieren durchaus Anknüpfungsmöglichkeiten für

kirchliches Handeln gegenüber dieser Gruppe. Dabei ist es für die Kirche leichter, aus der Kirche Ausgetretene wieder zu gewinnen, als schon immer Konfessionslose zu erreichen. Für Deutschland insgesamt schätzt die EKD die Zahl der aus der Kirche Ausgetretenen, also der Getauften ohne Kirchenzugehörigkeit, auf fünf Millionen. Dementsprechend ist die Größe dieser Gruppe auch im Bereich der EKBO beträchtlich.

2. Analyse der Stärken und Schwächen

2.1 Wahrgenommene Stärken

Die Kirche ist flächendeckend mit einem stabilen und verlässlichen Angebot in Stadt und Land präsent. Die Kernangebote sind allgemein bekannt: Sonntagsgottesdienst und Amtshandlungen. Das Kernangebot ist durch einen weiträumigen Einsatz von beruflichen Mitarbeitern abgesichert und als kulturelle Tradition mit der kommunalen Identität verwoben. Zugleich bilden Kirchengemeinden einen Kern selbstorganisierten bürgerschaftlichen Engagements. Außenstehende nehmen die Kirche als eine traditionelle Organisation wahr, die feste Riten für die Knotenpunkte des Lebens bereithält und kompetent umsetzt. Darüber hinaus werden die seelsorgerlichen und diakonischen Aufgaben als Kompetenzfeld der Kirche wahrgenommen und ihr als gesellschaftsrelevanter Auftrag zugewiesen. Die Gesamteinschätzung der Aufgabenerfüllung durch die evangelische Kirche hat sich in den letzten Jahren positiv entwickelt[49]; die Außenwahrnehmung scheint positiver auszufallen als die Binnenwahrnehmung.

Die Mitglieder der Kirche nehmen deutlicher als Außenstehende die Kirche als lebensbegleitende und lebensrelevante Institution wahr. Doch auch Nichtkirchenmitglieder nehmen kirchliche Dienste in Anspruch und beteiligen sich auf diesem Weg direkt oder indirekt am kirchlichen Leben. Freilich ist die Beteiligung von Kirchenmitgliedern weit stärker, wenn auch in sich sehr differenziert.

Die Kirche verfügt über ein gut ausgebildetes Personal, das weit über die Grenzen der Mitgliedschaft hinaus ein überdurchschnittliches Ansehen genießt. Auch dabei fällt auf, dass die Außenwahrnehmung zur Kompetenz des kirchlichen Personals positiver ist als die Binnenwahrnehmung.

Die Kirche besitzt flächendeckend Räumlichkeiten für ihre Angebote. Die sakralen Räume haben eine große Identifikationskraft – auch für Nicht-Mitglieder. Sie werden jedoch konkret nicht sehr stark zur religiösen Kontaktaufnahme und als niedrigschwelliger Zugang zur Kirche als Institution genutzt.

Die Kirchen gelten als Bewahrer einer traditionellen Kultur. Architektur, Musik, Sprache, bildende Kunst und Ritual werden als vorrangige Elemente dieser Kultur geschätzt. In besonderem Maß ist die Kirchenmusik ein Angebot, das Fernstehende und Nicht-Mitglieder erreicht und damit bewusst zur Mitgliederpflege und -gewinnung eingesetzt werden kann.

Die Kirche und ihre Gemeinden verfügen über planungssichere finanzielle Ressourcen, die allerdings in großem Maße fest für Personalausgaben gebunden sind.

49 Vgl. die Entwicklung der Aussagen zu den Kirchen und zu Diakonie beziehungsweise Caritas in der Online-Untersuchung »Perspektive Deutschland« und dabei insbesondere die positiven Veränderungen in der Einschätzung der evangelischen Kirche.

Die Gemeinden haben Zugang zu allen Altersstufen der Bevölkerung. Besondere Stärken liegen im Kinder- und Jugendbereich, in der Frauen- und Familienarbeit- sowie in der Seniorenarbeit. In Kirche und Gemeinde begegnen sich unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen, die in einer zunehmend fraktionierten Gesellschaft sonst nur sehr schwer unmittelbar miteinander in Berührung kommen.

Viele Gemeinden entwickeln neue und erfolgreiche Projekte, Formen und Strukturen, die offen und attraktiv wirken und mit denen sie neue Zielgruppen erreichen. Diese könnten als Modelle für andere Gemeinden und Kirchenkreise dienen. Gelingende Gemeindefusionen und -kooperationen eröffnen die Möglichkeit zu neuen Initiativen. Dazu trägt nicht nur die Bündelung von Ressourcen bei, sondern ebenso die mit Prozessen der Fusion und der Kooperation verbundene Auflockerung von vertrauten Gewohnheiten und fest gefügten Strukturen.

Die Kirchenkreise werden immer stärker als eigenständige Gestaltungsebene wahrgenommen. Hier werden Ressourcen ortsnah miteinander verknüpft; die gemeinsamen Interessen von Regionen werden mit zentraler Kompetenz verfolgt; Prioritäten, die über die Interessen von Kerngemeinden hinausweisen, werden aufgespürt und verfolgt.

2.2. Wahrgenommene Schwächen

Weit mehr als die Hälfte der Kirchenmitglieder nutzt weder die gemeindlichen noch andere kirchliche Angebote. Viele Angebote sind von den Bedürfnissen und Interessen der Kerngemeinde geprägt oder an gemeindlichen beziehungsweise kirchlichen Traditionen orientiert. Für neue Angebote fehlen die Ressourcen, weil gewohnte Aktivitäten – selbst wenn sie nur noch in verkümmerter Form existieren – nicht aufgegeben werden. Gemeindeplanungen folgen meist in einem für einen engen Kreis vertrauten Schema dem Kirchenjahr und orientieren sich an »bewährten« Projekten. Bedarfsanalysen und Zielgruppenanalysen werden selten vorgenommen. Das kirchliche Milieu neigt zur Verengung der Wahrnehmung auf wenige gesellschaftliche Gruppen beziehungsweise Untergruppen. Ein kleiner Kreis definiert die Zugehörigkeit zur Gemeinde und die damit verbundenen Interessen. Er neigt dazu, das eigene Engagement zum Maßstab zu machen und andere Beteiligungsformen abzuwerten.

Die Vorstellungen von der Mitgliedschaft in der Gemeinde und dem auf sie bezogenen Mitgliedschaftsverhalten orientieren sich an den sozialräumlichen und familiären Strukturen vergangener Epochen. Der Wohnort definiert die Zugehörigkeit. Dabei dominiert unterschwellig die Vorstellung vom lebenslangen Verbleiben an einem Wohnort. Viele Angebote wurden ursprünglich im Blick auf Familien entwickelt, die über die Generationen hinweg zusammenleben. Diese Vorstellung von einer Familie, die über mehrere Generationen hin an einem Ort lebt, trifft freilich häufig auch nicht mehr auf die Kerngemeinde zu. Die arbeitsmarktbedingte Fluktuation und Mobilität sowie andere gesellschaftliche Veränderungen schließen dies für die allermeisten Kirchenmitglieder aus. Angesichts der gesellschaftlichen Differenzierung haben sich zugleich viele Kirchenmitglieder daran gewöhnt, dass sie Interessen, die ihnen wichtig sind, an unterschiedlichen Orten und nicht unbedingt am eigenen Wohnort wahrnehmen. Das bestimmt auch das kirchliche Mitgliedschaftsverhalten, wird jedoch auf der Ebene der Gemeinden allenfalls zögernd wahrgenommen.

Gemeindliche Gruppen verstetigen sich in Inhalten und Mitgliedschaft, ohne dass neue Impulse und neue Mitglieder Raum finden. Kirchenferne und Nicht-Mitglieder werden als Zielgruppe kaum wahrgenommen, geschweige denn aktiv angesprochen. Die Bereitschaft, vertraute Angebote oder Standorte um neuer Initiativen willen aufzugeben, ist außerordentlich begrenzt. Gemeinden entwickeln nur selten ihr eigenes Profil im Verbund mit Nachbargemeinden, wobei sie das anders geartete Profil der Nachbargemeinde als Entlastung im Blick auf die eigene Schwerpunktbildung empfinden. Stärker ist die Vorstellung, alle Gemeinden müssten im Grundsatz ein überall gleiches Angebot bereitstellen.

Das Verständnis der Kirche als »Gemeinschaft«, das theologisch aus guten Gründen fest verankert ist, wird oft nur in einem binnenkirchlichen Sinn genutzt. Es drückt dann vorrangig ein Bedürfnis der Kerngemeinde aus, das von außen als ausgrenzend wahrgenommen wird. Auf einer solchen Grundlage kann es geschehen, dass der Begriff der »Gemeinschaft« lediglich bestandssichernd und damit veränderungsresistent eingesetzt wird.

Die öffentliche Wahrnehmung der EKBO und ihrer Gemeinden bleibt hinter ihrer schon allein durch die Zahl der Mitglieder gegebenen Bedeutung zurück. Viele Kirchengemeinden sind in ihren Kiezen und Kommunen zu wenig vernetzt und präsent; die Kirche wird im kulturellen, sozialen und politischen Leben von vielen lediglich als Randerscheinung wahrgenommen. Ausnahmen bilden am ehesten die musikalischen Angebote, das diakonische Engagement und nachdrücklich politische Interventionen.

Die gemeindliche Öffentlichkeitsarbeit ist, aufs Ganze gesehen, nicht zureichend entwickelt. Viele Informationen erreichen nur den inneren Kreis der Kerngemeinde. Die Öffentlichkeitsarbeit beginnt erst in den letzten Jahren ein Investitionsbereich der Kirche zu werden, was sich an der verstärkten Öffentlichkeitsarbeit auf landeskirchlicher Ebene und den neuerdings eingerichteten Stellen für Öffentlichkeitsarbeit in einigen Berliner Kirchenkreisen zeigt. Im Land Brandenburg bestehen solche Möglichkeiten nicht; das wirkt sich in einer eher defensiven Öffentlichkeitsarbeit aus.

Die interne Kommunikation der Kirche ist ineffizient. Viele arbeiten isoliert. Innerhalb der Gemeinden nehmen sich die unterschiedlichen Gruppen kaum zur Kenntnis. Zu den Kommunikationsdefiziten gehört auch, dass es immer noch Gemeinden gibt, zu deren Mitgliedern außer der Wahlbenachrichtigung und eventuell einem Kirchgeldbrief keine weiteren Formen der Kontaktaufnahme und Kontaktpflege bestehen.

Gemeindliche Erfahrungen werden nicht über die Gemeindegrenzen hinweg ausgetauscht. Kreiskirchliche Reformprozesse laufen nebeneinander her; die innovativen Ideen, erfolgreichen Konzepte oder gelingenden Projekte werden selten weitervermittelt. Unterstützende Angebote der übergeordneten Ebenen werden zurückhaltend in Anspruch genommen.

Die Erreichbarkeit von Gemeinden ist verbesserungsbedürftig. Die Telefone sind nur zu wenigen Sprechzeiten erreichbar, die Küstereien selten geöffnet und immer seltener professionell besetzt. Pfarrer und Pfarrerinnen sind durch ihre vielfältigen Aufgaben an unterschiedlichen Orten schwer unter ihrer Dienstnummer oder in ihrem Dienstzimmer auffindbar. Die Möglichkeiten einer niedrigschwelligen Ansprechbarkeit durch Kirchenöffnung werden erst langsam in den Gemeinden entdeckt.

Die kirchlichen Entscheidungsstrukturen sind nur für Insider verständlich. Insbesondere die Finanzen erscheinen als intransparent, und zwar auch für berufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Leitungsgremien auf allen Ebenen werden oft als basisfremd und praxisfern wahrgenommen. Die Verwaltung erscheint als hermetisch und bürokratisch. Bürokratie und rechtliche Durchstrukturierung blockieren die Selbstverwaltung und die Flexibilität der Gemeinden. Die rechtliche Ordnung wirkt detailversessen und an dem Ideal einer staatstragenden Volkskirche orientiert.

Das gesellschaftliche Umfeld ist mitunter sehr kirchenkritisch oder auch desinteressiert. Das kirchliche Bemühen, Anknüpfungspunkte für Formen der Zusammenarbeit mit anderen Gruppen in der Zivilgesellschaft zu finden, die öffentlichkeitswirksam sind und das gesellschaftliche Image der Kirche verbessern, stößt auf viele Hindernisse. Der Traditionsabbruch seit zwei oder teilweise drei Generationen macht die Wiederanknüpfung schwierig, da die personellen Verbindungsglieder in den Generationen der Eltern und Großeltern oft ausfallen.

3. Wettbewerbssituation

In religiösen Fragen bietet Ostdeutschland ein gänzlich anderes Bild als Westdeutschland. Fast zwei Drittel der Ostdeutschen lassen keinerlei Beziehung zu einem religiösen Weltverständnis erkennen. Die Antworten auf Fragen nach der persönlichen Religiosität aus dem Jahr 2000 illustrieren das: [50]

Bitte geben Sie an, welche der Aussagen Ihren Glauben an Gott am ehesten zum Ausdruck bringen	**West**	**Ost**
Ich glaube nicht an Gott.	9 %	50 %
Ich weiß nicht, ob es einen Gott gibt, und glaube nicht, dass man es herausfinden kann.	10 %	15 %
Ich glaube nicht an einen leibhaftigen Gott, aber an eine höhere geistige Macht.	23 %	11 %
Manchmal glaube ich an Gott, manchmal nicht.	10 %	8 %
Obwohl ich Zweifel habe, meine ich, dass ich doch an Gott glaube.	20 %	6 %
Ich glaube, dass es Gott wirklich gibt, und habe daran keine Zweifel.	23 %	5 %

Während Atheisten und Agnostiker in den alten Bundesländern nach einer Untersuchung aus dem Jahr 2000 zusammen ein Fünftel der Bevölkerung ausmachen, sind es in den neuen Bundesländern fast zwei Drittel (65 Prozent). Umgekehrt glaubt knapp die Hälfte der westdeutschen Bevölkerung trotz gelegentlicher Zweifel an Gott (43 Prozent); in der ostdeutschen Bevölkerung ist es nur ein Zehntel. In Ostdeutschland haben sich diese Zahlen seit 1993 eher verschlechtert als verbessert:

50 Die folgenden Zahlen stammen aus ALLBUS 2000-CAPI.

Damals glaubten nur 43 Prozent gar nicht an Gott, 9 Prozent unter Zweifeln und 8 Prozent sicher.[51] Ähnliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland zeigen sich auch bei der Frage nach bestimmten Transzendenzvorstellungen[52]. So glauben nach einer Erhebung von 1998 in Ostdeutschland 5 Prozent der Menschen an ein Leben nach dem Tod; 8 Prozent halten es für wahrscheinlich (Westdeutschland: 19 Prozent und 30 Prozent). Hingegen halten 16 Prozent ein Leben nach dem Tod für unwahrscheinlich; 60 Prozent sind sich sicher, dass es ein solches Leben nicht gibt (Westdeutschland: 19 Prozent und 21 Prozent).

Weite Teile der ostdeutschen Bevölkerung spüren kein Bedürfnis nach einer religiösen Weltdeutung, weil die Konfessionslosigkeit in der zweiten, dritten und vierten Generation den Anschluss an überlieferte Muster der Wahrnehmung der Welt und des eigenen Selbst hat abreißen lassen. Religiöse Fragen und religiöse Deutungsmuster sind für die meisten kein Gesprächsthema. Es ist freilich davon auszugehen, dass das seit Beginn des neuen Jahrhunderts auch in Europa wieder wachsende Interesse an religiösen Fragestellungen auch in Ostdeutschland allmählich ein Echo findet. Doch bisherigen Erhebungen zufolge entspricht die Zahl der Menschen, die an transzendenzbezogenen Deutungen der Wirklichkeit interessiert sind, ungefähr dem Anteil der Kirchenmitglieder in Ostdeutschland. Darin bestätigt sich die Beobachtung, dass insbesondere freikirchliche Missionsanstrengungen während der neunziger Jahre trotz einer erheblichen finanziellen Unterstützung aus Westdeutschland und aus den USA kaum Erfolge verzeichnen konnten. Festzustellen ist, dass sich auch keine alternative religiöse Szene (selbst in den studentischen Wohnquartieren Ostdeutschlands) entwickelt hat; diese allgemeine Feststellung darf freilich über den beunruhigenden Charakter pseudoreligiöser Phänomene in der – zumeist rechtsextremen – Jugendszene nicht hinwegtäuschen.

Haben Konfessionslose bisweilen noch ein persönliches Verhältnis zum Gottesglauben, zu Inhalten des christlichen Glaubens und zur Religion, so ist ihre Haltung umso kritischer, je dogmatischer und doktrinärer der Glaube auftritt.[53] Offenbar wird die Kirche von ihnen in starkem Maße als eine Institution wahrgenommen, die die Selbstbestimmung und Freiheit des Einzelnen beschränkt.

Wenn die Kirche Außenstehende erreichen will, muss sie also einerseits – gewissermaßen als negative Vorbedingung – auf alles Autoritäre, das Selbstbestimmung und Freiheit zu beschränken scheint, verzichten. Sie muss aber andererseits versuchen, die Menschen in ihren durchaus vorhandenen religiösen Orientierungen anzusprechen. Chancen dazu werden sich am ehesten dann bieten, wenn sie sich an Menschen wendet,

51 ISSP 1993; 13 Prozent wussten nicht, ob es Gott gibt, und meinten, dass man es auch nicht herausfinden könne; weitere 13 Prozent glaubten zwar an keinen leibhaftigen Gott, aber an ein höheres geistiges Wesen; und 10 Prozent glaubten manchmal und manchmal nicht.

52 Die folgenden Zahlen stammen aus ISSP 1998.

53 Zum folgenden vgl. Klaus Hartmann / Detlef Pollack, Gegen den Strom. Kircheneintritte in Ostdeutschland nach der Wende, Opladen 1997.

die bereits einmal mit der Kirche in Kontakt gekommen sind, in ihrer Kindheit eine religiöse Erziehung erfahren haben oder selbst einmal Kirchenmitglied waren. Ihr missionarisches Handeln wird dann am ehesten wirksam werden können, wenn es der Kirche gelingt, ein breites und vielfach verflochtenes soziales Netzwerk aufzubauen, Akzeptanz und Sympathie in der Öffentlichkeit zu gewinnen und die Kontaktflächen zur Gesellschaft zu verstärken.

4. Beispiele guter Praxis

Beispiele guter Praxis von Gemeindeentwicklung sind sehr spezifisch und ohne genaue Situationsanalyse schwer übertragbar. Gelingende Gemeindeentwicklung ist ein komplexer Prozess mit vielen Faktoren und Funktionen. Deshalb ist ein breit und dauerhaft angelegter Erfahrungs- und Ideenaustausch notwendig. Eine auf längere Frist angelegte Studie über Modelle gelungener Praxis in unserer Landeskirche wäre hilfreich, um die verfügbaren Mittel wirksamer einzusetzen und die Kirche dazu zu befähigen, eine lernende Organisation zu sein. Dabei sollten nicht nur Modelle guter Praxis als solche vorgestellt oder prämiert werden, sondern es sollten mit Hilfe standardisierter Interviews auch Erfahrungen im Überzeugungs- und Umsetzungsprozess dokumentiert werden. Die Übertragbarkeit von Ideen und Modellen sollte durch eine konzentrierte Analyse der für Erfolg und Gelingen wichtigen Faktoren verstärkt werden. Ziel eines solchen Arbeitsprozesses wäre es, eine motivierende Freude am Gelingen zu initiieren, die aller Veränderungsscheu und allen kritischen Rückfragen zum Trotz zu Erneuerungsprozessen in den Gemeinden ermutigt.[54]

a. Ende der neunziger Jahre begann in einer größeren brandenburgischen Stadt der Rückbau von Plattenbausiedlungen, die für Mitarbeitende im Bereich der Kohle- und Energiewirtschaft errichtet worden waren. Gleichzeitig entstanden neue attraktive Wohnsiedlungen am Stadtrand. Das hatte auch Folgen für die Kirchengemeinden in der Innenstadt. Die Gemeindegliederzahlen sanken im Innenstadtbereich, während im eher dörflichen Randbereich Gemeindeglieder zuzogen. Darauf reagierten vier Kirchengemeinden der Stadt – davon zwei eher städtisch und zwei eher dörflich geprägt –, indem sie sich zu einer neuen größeren Gemeinde mit 5.000 Gemeindegliedern zusammenschlossen. Neue Gemeindestrukturen, veränderte Angebote, gemeinsames Planen und Wirtschaften wurden umgesetzt. Dies führte trotz einer sinkenden Zahl beruflicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu positiven Entwicklungen hinsichtlich der Mitgliederpflege und -gewinnung.

54 Das Impulspapier des Rates der EKD formuliert zugespitzt im 2. Leuchtfeuer: »Ein verantwortetes Maß an Wettbewerb unter den Gemeindeformen und -angeboten wird unterstützt und gelingende Beispiele werden gestärkt (good practice-Orientierung)« (Rat der EKD, Kirche der Freiheit, S. 53).

b. In einem Berliner Kirchenkreis besteht für alle Gemeinden die Möglichkeit, aus der Kirche Ausgetretenen ohne zeitlichen und inhaltlichen Aufwand nachzugehen. Den Ausgetretenen wird ein einheitlich formuliertes und zentral verschicktes Schreiben zugesandt. Es soll den Austritt einerseits respektieren, andererseits aber den Verlust zur Sprache bringen sowie die Gültigkeit der Taufe betonen. Dem Schreiben ist ein Fragebogen beigefügt, der die Motivation des Austritts erhellen soll und eine Kontaktmöglichkeit anbietet. Die Briefe werden vom kirchlichen Verwaltungsamt alle drei Monate direkt verschickt und mit einem portofreien Rückumschlag versehen. Die Bearbeitung der Antworten erfolgt durch eine theologische Mitarbeiterin. Die Rücklaufquote bei den ersten Aussendungen betrug ungefähr 10 Prozent. An diesem Projekt beteiligt sich bisher ein Viertel der Gemeinden des Kirchenkreises.

c. Eine Gemeinde im näheren Berliner Umland hat seit der Wende durch Zuzüge eine Verdreifachung der Mitgliederzahl erlebt. Der nachhaltig angelegte Gemeindeaufbauprozess begann mit einer Rüstzeit des Gemeindekirchenrats, die sich einer Analyse der Gemeindestruktur und der an sie gerichteten Erwartungen widmete und daraus Visionen für die Zukunft der Gemeinde ableitete. Solche Rüstzeiten sind zu einem festen Bestandteil der weiteren Gemeindeentwicklung geworden. Zu den Elementen des auf diesem Weg entwickelten Gemeindekonzepts gehören:

- eine bewusste Öffentlichkeitsarbeit (regelmäßiger Gemeindebrief, zielgruppenspezifische Einladungen)
- der Aufbau von altersspezifischen Gruppen, die ehrenamtlich geleitet werden und sich zum Ziel setzen, für neue Mitglieder offen zu sein
- sozialdiakonische Arbeit in einem Neubaugebiet, in dem angemietete Gemeinderäume in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Jugendförderverein, der Volkssolidarität und anderen genutzt werden
- herausgehobene Veranstaltungen, zum Beispiel Gemeindefeste, die für die Integration der Gemeinde genutzt werden, die Beziehungen zwischen Alt- und Neubewohnern und -bewohnerinnen stärken sollen und deshalb nicht für Außenstehende beworben werden.

B. Zielvision 2020

Grundsätzliches Ziel der EKBO ist es, die absolute Zahl von 1.165.415 Mitgliedern im Jahr 2006 trotz des zu erwartenden Bevölkerungsrückgangs zumindest stabil zu halten. Da auf Grund der demografischen Veränderungen ohne zusätzliche Anstrengungen ein Rückgang der Zahl der Kirchenmitglieder um 20 bis 25 Prozent zu vermuten wäre, bedeutet dieses Ziel eine Steigerung des prozentualen Anteils der Evangelischen an der Gesamtbevölkerung in Berlin, Brandenburg und dem östlichen Sachsen und die Neugewinnung von 250.000 bis 300.000 evangelischen Kirchenmitgliedern.

Ein Idealangebot im Handlungsfeld »Mitgliederpflege, Mitgliedergewinnung, Gemeinschaftsbildung« umfasst das Ganze einer Vision von Kirche. Das Idealangebot bezieht sich auf Gottesdienste, Kirchenmusik, gemeindliche Gruppenaktivitäten, Aus-, Fort- und Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiter, Strukturveränderungen usw. Mitgliederpflege und -gewinnung sind eine Querschnittsaufgabe, die alle Handlungsfelder der Kirche durchziehen sollte.

Einige spezielle Elemente eines Idealangebots lassen sich dennoch skizzieren.

Die Form der Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche bedarf der Klärung. Sind die Rechte und Pflichten der unlöslich mit der Taufe verbundenen Mitgliedschaft klarer definiert, so können differenzierte Formen der Zugehörigkeit entwickelt werden, die auf die Vielfalt der Beteiligungsformen Rücksicht nehmen. Die Vielfalt der Angebote und Profile von Gemeinden und kirchlichen Institutionen ermöglichen unterschiedliche Formen der Unterstützung und der Beteiligung; und sie bedürfen auch solcher unterschiedlicher Formen. An Fördervereinen, kirchenmusikalischen Aktivitäten oder kirchlichen Bildungsangeboten beteiligen sich viele, die nicht Mitglieder der Kirche sind. Diese Beteiligung zu würdigen, ohne die Bedingungen der Kirchenmitgliedschaft sowie die sich aus ihr ergebenden Rechte und Pflichten undeutlich werden zu lassen, ist eine wichtige Aufgabe.

Gemeinschaft ist ein Kernbegriff des gemeindlichen Selbstverständnisses und der gesellschaftlichen Erwartung an eine christliche Gemeinde. Eine tragfähige, kommunikative und spannungsarme Gemeinschaft in der Kerngemeinde ist das Fundament eines vielfältigen Gemeindelebens und einer gelingenden Gemeindearbeit. Die Funktionen dieser »inneren« Gemeinschaft der Gemeinde bestehen in der sozialen und spirituellen Versicherung in der Minderheitssituation, der Entwicklung von religiöser Sprachfähigkeit und der Beteiligung der Mitarbeitenden an Entscheidungs- und Entwicklungsprozessen der Gemeinde. Bei fernstehenden Mitgliedern und außenstehenden Nicht-Mitgliedern besteht weniger ein Interesse an dauerhafter als an befristeter oder momentaner Gemeinschaft. Hierfür könnten neue Formen der Gemeinschaftsbildung entwickelt werden, die erkennbar auf Zeit angesetzt sind und die Frage einer dauerhaften Bindung offen lassen.

Die Ressourcen personeller, finanzieller und räumlicher Art, über die die Kirche verfügt, werden zielgerichteter genutzt. Das flächendeckende Netz kirchlicher Präsenz wird nicht gleichförmig, sondern entsprechend der jeweiligen örtlichen Situation ausgestaltet.

Auf den unterschiedlichen Ebenen werden reflektiert und zielorientiert Prioritäten gesetzt. Der Mut zu Auswahlentscheidungen wächst. Es muss nicht alles überall in durchschnittlicher Qualität angeboten werden, sondern Spezielles an einzelnen gut kenntlichen Ort mit hoher Qualität.

Die Kirche wird wieder öffentlich wahrnehmbar und erfahrbar. Die Öffentlichkeitsarbeit wird professionalisiert und in ihren Kommunikationsformen modernisiert. Ein größerer Anteil der finanziellen und personellen Ressourcen wird in die nach außen gerichtete Öffentlichkeitsarbeit investiert.

Die Kirche wird zu einer »lesbaren Institution«. Die Zahl niedrigschwelliger Angebote wird vergrößert; die Angebote werden auch für Außenstehende verständlich dargestellt und gestaltet. Die Gliederungen der Kirche sind über deutliche Adressen erreichbar und in ihrer Struktur an den Bedürfnissen und Interessen der Mitglieder in ihrer Mehrheit orientiert. Die kirchliche Verwaltung wird konzentriert sowie kompetent und sachgerecht ausgestattet.

Kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden regelmäßig ihren Aufgaben gemäß qualifiziert. Sie erfahren Begleitung und Führung durch ein kontinuierliches Rückmeldesystem, das Zielvereinbarungen und Qualitätskontrolle umfasst. Die interne Kommunikation wird verbessert und ermöglicht den Austausch von Erfahrungen und Ideen. Die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hör- und gesprächsbereit und können auf der Höhe der Zeit über ihren Glauben Auskunft geben.

C. Ansätze zur Zielerreichung

1. Mitgliedschaft und andere Formen der Beteiligung

Die Mitgliedschaft in der Kirche wird durch die Taufe begründet. Die EKBO schafft jedoch verbesserte Rahmenbedingungen für Formen der Beteiligung am kirchlichen Leben, welche die Mitgliedschaft nicht voraussetzen, aber zum Ziel haben:

- Beteiligung durch Unterstützung und Mitwirkung (zum Beispiel Arbeitskreise, Projekte, Chöre),
- Beteiligung durch finanzielle Förderung kirchlicher Anliegen und Arbeitsbereiche (zum Beispiel Erhaltung von Kirchgebäuden, Kunstwerken, Unterstützung diakonischer Arbeit),
- Beteiligung an Gottesdiensten und kirchlichen Veranstaltungen zum Kennenlernen und Vertrautwerden mit den Inhalten und Formen der christlichen Tradition.

Für den einladenden Charakter der Beteiligungsmöglichkeiten für Nichtgetaufte ist neben Freundlichkeit und Stilsicherheit der einladenden Gemeindemitglieder eine offene Situation notwendig, in der Fragen und Suchen, das offene Gespräch über den Glauben und die Verdeutlichung der Taufe als einer Befreiung zum Leben in Christus Raum haben.

2. Mitgliedschaftsmanagement

Die Datenpflege der Mitglieder wird landeskirchlich organisiert. Die Gemeinden können monatlich aktualisierte Daten abrufen. Die Datenpflege beinhaltet auch die »Gaben und Fähigkeiten« der Mitglieder. Mitglieder werden regelmäßig über das Gemeindeleben und die Verwendung von Kirchensteuern, Gemeindekirchgeld/Kirchgeld und Spenden informiert. Sie erhalten einen Tätigkeitsbericht der Gemeinde, der die Aktivitäten des vergangenen und die Planungen für das kommende Jahr beschreibt. Er legt nicht nur Rechenschaft ab, sondern stellt in attraktiver äußerer Form auch die geistlichen Zielsetzungen der Kirche vor. Dadurch lädt er zum Mittun ein und verstärkt die Bindung an die Gemeinde und an die evangelische Kirche. Der Geburtstag jedes Mitglieds wird bezogen auf die Jahreszahl gewürdigt: Karte, Besuch oder Einladung. Das Mitglied entscheidet, welcher Gemeinde es seine Mitgliedschaft zuordnen will, nicht der Wohnort. Bei einem Wohnortwechsel wird am jeweiligen Ort angemessen verabschiedet und begrüßt. Neu Zugezogene werden nach ihren Interessen gefragt und entsprechend eingeladen. Einmal jährlich lädt der Bischof zu einem festlichen Empfang ein, zu dem neben den 100 stärksten Kirchensteuerzahlern und Kirchensteuerzahlerinnen 900 Kirchenmitglieder eingeladen werden, die sich besonders engagiert oder herausragend eingesetzt haben.

3. Finanzen

Das verfügbare Kirchensteueraufkommen wird im Kirchenkreis nicht vorrangig nach der reinen Gemeindegliederzahl verteilt. Sondern in Berlin erfolgt die Verteilung nach Arbeitsschwerpunkten, deren Zuweisungshöhe die Kreissynode festlegt. In Brandenburg werden ungefähr 12 neue Regionen gegründet, deren »Mitte« ein Wachstumskern beziehungsweise Ballungszentrum ist. Innerhalb dieser Regionen wird das Geld nach Arbeitsschwerpunkten verteilt. Für die schlesische Oberlausitz gilt Entsprechendes. Das Fundraising der Gemeinden wird als eigener Aufgabenbereich verstärkt. Spender werden gewürdigt: mit ihnen wird eine regelmäßige Kommunikation aufrecht erhalten. Eine Spenderdatei wird aufgebaut und zusammen mit der Mitgliederdatei gepflegt. Das Ausstellen von Zuwendungsbescheinigungen geschieht unaufgefordert und zeitnah. Kollektanten können eine Spendenbescheinigung erhalten, dazu werden Kollektenkarten eingeführt.

4. Ehrenamt

Die ehrenamtliche Mitarbeit erfährt eine strategische Koordination, wie sie die landeskirchlichen Leitlinien zum Ehrenamt vorsehen.[55] Beruflich Mitarbeitende ermöglichen und fördern ehrenamtliche Mitarbeit. Regionale Ehrenamtsbörsen stellen ein breit gefächertes Angebot zur Verfügung. Diakonie und verfasste Kirche arbeiten bei der Eingliederung, Begleitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen stärker zusammen, indem auch Wechselmöglichkeiten und Ehrenamtskarrieren eingerichtet werden.[56]

5. Erreichbarkeit

In einigen Kirchenkreisen bewähren sich bereits Kirchenkreistelefone, die zentral die Küstereien unterstützen und eine hohe Erreichbarkeit ermöglichen. Für die Evangelische Kirche insgesamt ist eine eindeutige Erreichbarkeit anzustreben, die über eine bundesweit einheitliche Telefonnummer vermittelt ist, aber landeskirchlich organisiert bleibt. Sie bietet einen 24-Stunden Service, gibt Informationen, nennt Ansprechpartner und vermittelt Seelsorge.

Alle Gemeinden beziehungsweise Pfarrsprengel verfügen über eine Internetpräsenz. Küstereien und Gemeindebüros, Pfarrer und Pfarrerin sind über E-mail zu erreichen. Für die Gemeinden, die Kirchenkreise und die Landeskirche werden E-mail-Verteiler erstellt. Die neuen auf dem Internet basierenden Kommunikationsformen (Diskussionsforum, Blog, Chat) werden für die kirchliche Nutzung erschlossen, um die mit ihnen verbundenen Möglichkeiten zu nutzen, Informationen, Gedanken und Ideen schnell und mit Breitenwirkung auszutauschen und zu vernetzen.

55 Leitlinien für den Dienst, die Begleitung und die Fortbildung von Ehrenamtlichen, 1. Aufl. hrsg. von der Frauenbeauftragen der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, Berlin 1996; überarbeitete Neuauflage, hrsg. von der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Berlin 2007.

56 In diese Richtung weist die auf Initiative des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz 2007 gegründete Freiwilligenagentur »Charisma. Die Freiwilligenagentur für Kirche und Diakonie«.

6. Angebotsstruktur

An allen kirchlichen Orten wird durch Menschen am Ort ein Grundangebot an Ritualen und Informationen gesichert: regelmäßige Andacht oder Lektorengottesdienst, Kirchenöffnung und Ansprechbarkeit. In den Regionen werden die personellen und finanziellen Ressourcen für weitere Angebote unter Berücksichtigung der örtlichen Situation und gemeinsam gesetzten Zielen entsprechend verteilt. Örtliches (ehrenamtliches) Engagement wird zeitnah und intensiv durch Anpassung des Ressourceneinsatzes unterstützt.

Bei der gemeindlichen und regionalen Jahresplanung finden Planungen in anderen gesellschaftlichen Bereichen ebenso Berücksichtigung wie der liturgische Kalender. Dorfereignisse (Feuerwehrjubiläum, Sportfest etc.) und Stadtereignisse (Straßenfest, Kiezfest, Kulturereignisse, Einweihung von Gebäuden etc.) werden kirchlich begleitet und zur direkten Öffentlichkeitsarbeit genutzt.

Regionale Kompetenzzentren – das Impulspapier des Rates der EKD spricht im 3. Leuchtfeuer von »ausstrahlungsstarken Begegnungsorten evangelischen Glaubens«[57] – bieten je nach Bedarf und Interesse Veranstaltungen sowohl für einzelne Orte als auch zentral an. Glaubenskurse, Ehrenamtsqualifizierung und feste Seelsorgeangebote können zentral besser organisiert werden; Gottesdienste, Beratungsprozesse oder ortsgeschichtliche Bildungsthemen können besser lokal angeboten werden.

Darüber hinaus richtet die Landeskirche öffentlichkeitswirksame Sonderveranstaltungen ein. Dazu gehören thematische Gottesdienste (Trennung, Single-Sein, Familie haben o.ä.) auf hohem Qualitätsniveau, die eine situative Begegnung mit der Botschaft der Kirche ermöglichen, und jährliche Landeskirchentage, die an verschiedenen Orten (wechselnd zwischen den Sprengeln) stattfinden.

7. Pfarramt

Die Pfarrstellen werden stärker differenziert und erhalten aufgabenspezifische Anbindungen auf den Ebenen der Gemeinde oder des Kirchenkreises. Folgende Grundformen werden unterschieden:

- Gemeindepfarramt (Pflege der Mitarbeitenden, Mitglieder und der Gemeinschaft: individuelle Angebote an den persönlich bekannten Personenkreis)

- Kirchenkreispfarramt (Pflege der Mitarbeitenden und Mitglieder in koordinierender, fortbildender und qualifizierterer Funktion: Zielgruppen- und themenspezifische Arbeit, Projektorientierung).

Ähnliche Aufgabenteilungen für beruflich Mitarbeitende bewähren sich bereits bei anderen Berufsgruppen, zum Beispiel bei Jugendmitarbeiterinnen und Jugendmitarbeitern oder bei Kirchenmusikern und Kirchenmusikerinnen.

57 Rat der EKD, Kirche der Freiheit, S. 59; vgl. S. 60f.

8. Gottesdienst

Die sogenannten »treuen Fernstehenden« werden vor allem durch anlassbezogene Gottesdienste (dazu ist im Blick auf die Art der Teilnahme auch die Christvesper zu zählen) und daran anschließende Angebote (Seelsorge, Selbsthilfegruppen, Aktionsgruppen, Projekte usw.) erreicht. Die anlassbezogenen Gottesdienste können nicht beliebig vermehrt werden, aber eine gut überlegte Planung solcher Gottesdienste vermehrt die Kontaktmöglichkeiten: Schwangerschaft, Taufgedenken, Eintritt in den Kindergarten, Einschulung (vielfach eingeführt), Schulgottesdienste während des Schuljahrs, Schulabschluss, Konfirmationsgedenken (schon nach 10 und 25 Jahren), jährliches Gedenken für gelingende Ehe und Partnerschaft, Trennung von Lebensgemeinschaften, Ausbildungsabschluss, Arbeitsbeginn und -ende, Urlaubsbeginn und -ende oder Sterbegedenken am Ewigkeitssonntag. Darüber hinaus können auch thematische Gottesdienste ferner stehende Mitglieder zu einer Bindung an die Kirche veranlassen und ihnen seelsorgerliche Angebote bekannter machen: Arbeitslosigkeit, Krankheit, Behinderung oder »In der Mitte des Lebens« sind Beispiele dafür.

9. Kasualkompetenz

Die Kirche bemüht sich um den Ausbau beziehungsweise die Wiedergewinnung der nach wie vor weithin anerkannten kirchlichen Kompetenz an Knotenpunkten des Lebens.

Im Blick auf die Bestattung und ihr Umfeld richtet die Landeskirche ein »Evangelisches Bestattungsinstitut« als GmbH ein. Es liefert die Angebote aus einer Hand und überzeugt durch rituelle, psychologische und organisatorische Kompetenz.

Auch ein »Institut für Eheschließung« könnte ein vergleichbares Angebot sein, das die Veranstaltungskette von Eheschließung, kirchlicher Trauung und Feier aus einer Hand anbietet.

10. Verwaltung

Verwaltungszentren entlasten die Gemeinden und Mitarbeitenden in den Bereichen von Haushaltswesen, Gebäude- und Grundstücksmanagement, Personalwesen und Verwaltung der Kindertagesstätten, damit sich die Mitarbeitenden am Ort auf ihre konkreten Aufgaben konzentrieren können. Die eigenständige Organisation der Gemeinden wird dadurch gestärkt, dass sie entlastet und durch Beratung unterstützt werden.



4 BERUFLICH UND EHRENAMTLICH MITARBEITENDE IN DER KIRCHE

A. Bestandsaufnahme

1. Rahmenbedingungen

1.1 Ordinierter Dienst

Die Personalsituation im ordinierten Dienst stellt sich gegenwärtig (Stand 31.12.2006) folgendermaßen dar[58]:

SUMME DER PERSONEN UND STELLEN (STAND 31.12.2006)

Ordinierte im Dienst der EKBO		**985**
davon freigestellt		84
• im Wartestand		21
• im Entsendungsdienst		63
feste Pfarrstellen		**792,60**
davon im Gemeindedienst	83,4%	661,40
• im kreiskirchlichen Dienst	7,2%	56,97
• im landeskirchlichen Dienst	9,4%	74,23

REGIONALE VERTEILUNG (STAND 31.12.2005)

Pfarrstellen im Sprengel Berlin Ist-Zahl / Soll Zahl	**300,25 / 281,30**
Prozentsatz von allen Pfarrstellen in der EKBO	43,3%
Gemeindeglieder pro Pfarrstelle *bei 791.164 Gemeindegliedern in 258 Gemeinden, das heißt 64,1% der EKBO-Mitglieder*	2635
Pfarrstellen im Sprengel Cottbus Ist-Zahl / Soll Zahl	**144,95 / 142,71**
Prozentsatz von allen Pfarrstellen in der EKBO	20,9%
Gemeindeglieder pro Pfarrstelle *bei 185.437 Gemeindegliedern in 396 Gemeinden, das heißt 15,0 Prozent der EKBO-Mitglieder*	1279
Pfarrstellen im Sprengel Görlitz Ist-Zahl	**45,75**
Prozentsatz von allen Pfarrstellen in der EKBO	6,6%
Gemeindeglieder pro Pfarrstelle *bei 58.964 Gemeindegliedern in 68 Gemeinden, das heißt 4,8 Prozent der EKBO-Mitglieder*	1412
Pfarrstellen im Sprengel Neuruppin Ist-Zahl / Soll Zahl	**201,72 / 189,57**
Prozentsatz von allen Pfarrstellen in der EKBO	29,1%
Gemeindeglieder pro Pfarrstelle *bei 198.448 Gemeindegliedern in 746 Gemeinden, das heißt 16,1 Prozent der EKBO-Mitglieder*	1081

58 Statistik der Abteilung 3 des Konsistoriums der EKBO.

Daraus ergeben sich nach der Berechnung der Untergruppe folgende Prognosen zur zukünftigen Personalsituation für den ordinierten Dienst im Jahr 2016:

derzeit Ordinierte noch im Dienst nur reguläre Abgänge (Ruhestand)	72,0%	664
derzeit Ordinierte noch im Dienst mit sonstigen Abgängen[59]	64,5%	595
benötigte Zahl an Ordinierten bei Fortschreibung des gegenwärtigen Verhältnisses		778
Differenz zwischen derzeitigen, noch im Dienst befindlichen Ordinierten und benötigter Zahl		183
Voraussichtliche Neuberufungen in den Entsendungsdienst		190

Das Berufsprestige des Pfarrberufs fällt in der zweijährlichen Umfrage des Allensbach-Instituts von 2003 auf 2005 zurück. Aus einer vorgegebenen Liste von Berufen wählten in Beantwortung der Frage: »Könnten Sie bitte fünf Berufe heraussuchen, die Sie am meisten schätzen, vor denen Sie am meisten Achtung haben?« 2003 39 Prozent, 2005 aber nur noch 34 Prozent der Befragten Pfarrerinnen und Pfarrer aus. Der Pfarrberuf liegt damit hinter Arzt (71 Prozent), Krankenschwester (56 Prozent, 2005 erstmals in der Liste), Polizist (40 Prozent, 2005 erstmals in der Liste) und Hochschullehrer (36 Prozent) auf Rang fünf der 22 Berufe umfassenden Skala. Das Ansehen des Pfarrers beziehungsweise der Pfarrerin liegt in den neuen Bundesländern weitaus niedriger bei 25 Prozent (in den alten Bundesländern bei 36 Prozent). Dennoch bleibt der Pfarrberuf weiterhin ein relativ angesehener Beruf.

59 Im Mittel der Jahre 2000 - 2005 verließen pro Jahr 8,6 Ordinierte den aktiven Dienst anders als durch Ruhestand.

Die Erwartungen der Kirchenmitglieder an die Pfarrerinnen und Pfarrer korrespondieren laut der vierten Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung der EKD mit denen an die Kirche insgesamt. Im Vordergrund stehen die »klassischen« Felder pastoralen Handelns: Amtshandlungen, Seelsorge, Diakonie, Gottesdienst und Verkündigung.[60] Dagegen treten politisches Engagement, der interreligiöse Dialog und auch die kerngemeindlich hochgeschätzten Arbeitsfelder wie Hausbesuche oder Eröffnung von Mitarbeitsmöglichkeiten zurück. Auffällig hoch – besonders in den neuen Bundesländern mit 83 Prozent gegenüber 66 Prozent in den alten Bundesländern – ist die Erwartung an den Vorbildcharakter. Pfarrern und Pfarrerinnen wird die Rolle eines authentischen Zeugen für den christlichen Glauben zugeschrieben. Sie besitzen einen sehr hohen Bekanntheitsgrad. 85 Prozent der Mitglieder kennen ihren Ortspfarrer zumindest namentlich, fast dreiviertel der Mitglieder kennt ihn vom Sehen und über die Hälfte hat sogar mit ihm schon gesprochen.[61]

Zugleich werden jedoch auch die Grenzen pastoraler Wirksamkeit deutlich. Für über 40 Prozent der Mitglieder spielt der Kontakt zum Pfarrer eine nur geringe oder keine Rolle.[62] In der Bedeutung

60 Wolfgang Huber / Johannes Friedrich / Peter Steinacker (Hg.), Kirche in der Vielfalt der Lebensbezüge. Die vierte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Gütersloh 2006, S. 78f. Durchgängig sind die Erwartungen an Pfarrerinnen und Pfarrer im Osten höher als im Westen.

61 A.a.O., S. 450.

62 Ebd. In den neuen Bundesländern wird dem persönlichen Kontakt ein höherer Stellenwert eingeräumt: 35 Prozent finden ihn »sehr wichtig« oder »wichtig« (27 Prozent in den alten Bundesländern) und nur 37 Prozent »weniger wichtig« oder »unwichtig« (gegenüber 46 Prozent).

für die religiöse Sozialisation treten sie deutlich hinter die Eltern und die Großeltern zurück, werden aber vor allen sonstigen Faktoren genannt.[63] Und auch als Grund für einen Kirchenaustritt spielt das Reden und Handeln der Pfarrerinnen und Pfarrer (oder anderer kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) eine vergleichsweise nachgeordnete Rolle.[64]

Der persönliche Eindruck von den Amtsinhaberinnen und Amtsinhabern ist insgesamt sehr positiv: Weit über 90 Prozent der Mitglieder, die schon einmal mit ihrem Pfarrer oder ihrer Pfarrerin gesprochen haben, hatten einen guten bis sehr guten Eindruck von der Person (94 Prozent im Osten und 92 Prozent im Westen).[65]

1.2 Andere berufliche Dienste

Die EKBO hat rund 7.600 berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Pfarrer und Pfarrerinnen) in Gemeinden, in Kirchenkreisen und im landeskirchlichen Bereich.[66] Zum Vergleich seien die Mitarbeiterzahlen der Diakonie genannt: Die Mitgliedsinstitutionen des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz beschäftigen ungefähr 52.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.[67]

In der Kirchenmusik der EKBO arbeiteten am 16.12.2006 234 A-, B- und C-Musiker und -Musikerinnen auf hauptberuflichen Stellen, das heißt auf Stellen mit 50 Prozent und mehr Stellenanteil.[68] Davon waren angestellt im Sprengel Berlin 150 Personen, im Sprengel Cottbus 33 Personen, im Sprengel Görlitz 6 Personen, im Sprengel Neuruppin 38 Personen und im reformierten Kirchenkreis 2 Personen. Fünf weitere Personen standen im landeskirchlichen Dienst. Diese 234 Personen besetzten 168 volle Stellen. Der Landeskirchenmusikdirektor schätzt die Zahl der Honorarkräfte im kirchenmusikalischen Bereich auf ungefähr 200.

Im Religionsunterricht arbeiteten im Land Berlin 728 Personen auf 631,8 Stellen (Stand: 26.9.2003)[69] und im Land Brandenburg 162 Personen auf 81,9 Stellen (Stand: 1.11.2003).[70]

63 A.a.O., S. 444f. Bei der religiösen Sozialisation haben Pfarrerinnen und Pfarrer im Osten eine größere Bedeutung. Für 65 Prozent der Befragten (gegenüber 58 Prozent im Westen) spielt er eine positive Rolle.

64 A.a.O., S. 483. Im Osten tritt die Rolle der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sogar noch weiter zurück: 11 Prozent (gegenüber 17 Prozent im Westen) nennen Ärger über diese als Grund für ihren Kirchenaustritt und 72 Prozent (gegenüber 54 Prozent) verneinen es.

65 A.a.O., S. 451.

66 »Zahlen und Fakten« auf www.ekbo.de.

67 Vgl. Jahresbericht des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz 2006.

68 Statistik des LKMD Dr. Gunter Kennel auf mündliche Anfrage.

69 Statistischer Jahresbericht der EKBO 2003 (ohne Gemeindepfarrer/-pfarrerinnen und andere kirchliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die anteilig zum Religionsunterricht verpflichtet sind, und ohne Lehrkräfte im schulischen Dienst und sonstige); bei der Stellenberechnung ist vorausgesetzt, dass Schulpfarrer/-pfarrerinnen (25 Personen) und Beauftragte für den Religionsunterricht (zehn Personen) volle Stellen besetzen.

70 Statistischer Jahresbericht der EKBO 2003 (ohne Gemeindepfarrer/-pfarrerinnen und andere kirchliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die anteilig zum Religionsunterricht verpflichtet sind, und ohne Lehrkräfte im schulischen Dienst oder an Schulen in freier Trägerschaft und sonstige); bei der Stellenberechnung ist vorausgesetzt, dass Beauftragte für den Religionsunterricht (sechs Personen) volle Stellen besetzen.

Weitere Zahlen sind der Statistik nicht zu entnehmen, wären aber notwendig, zum Beispiel eine Differenzierung nach Berufsgruppen. Untersuchungen über Selbst- und Fremdbild der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind selten.

1.3 Ehrenamtliche Mitarbeit

Die ehrenamtliche Mitarbeit hat in den fünf Jahren zwischen dem ersten und dem zweiten Freiwilligensurvey der Bundesregierung zugenommen – und zwar in überdurchschnittlichem Maß in den neuen Bundesländern:

	Deutschland 2004 (1999)	Neue Bundesländer 2004 (1999)
ehrenamtlich engagiert	37% (36%)	31% (28%)
bereit, sich ehrenamtlich zu engagieren	32% (26%)	35% (28%)

Die neuen Bundesländer verzeichnen also im Vergleich noch ein geringeres ehrenamtliches Engagement, aber sie nähern sich den Verhältnissen in den alten Bundesländern deutlich an. »Im Raum Berlin-Brandenburg gab es mit fünf Prozent eine sehr deutliche Zunahme.«[71] Das freiwillige Engagement ist besonders bei älteren Menschen gewachsen – bei den 56- bis 65-Jährigen von 34 Prozent auf 40 Prozent und bei den 66- bis 75-Jährigen von 26 Prozent auf 31 Prozent.[72] Zugenommen hat es ebenfalls bei Arbeitslosen (bundesweit von 23 Prozent auf 27 Prozent, in Berlin von 21 Prozent auf 30 Prozent)[73] beziehungsweise Nicht-Erwerbstätigen (das heißt Arbeitslosen, Schülern, Auszubildenden, Hausfrauen und -männern: in Berlin von 15 Prozent auf 26 Prozent).[74]

Die Erwartungen an das freiwillige Engagement bleiben über die Jahre hinweg weitgehend konstant. Die vierte Mitgliedschaftsstudie der EKD zeichnet nur an einer Stelle ein von dem allgemeinen Befund abweichendes Bild von der Motivationslage bei ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Kirche. Der »Spaß« tritt deutlich zurück – allerdings auch bei den Konfessionslosen (44 Prozent im Westen und 56 Prozent im Osten).

71 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004, S. 14. In Berlin West hat die Zahl der freiwillig engagierten von 26 Prozent auf 32 Prozent um 6 Prozent zugenommen (Paritätische Bundesakademie/TNS Infratest Sozialforschung GmbH, Freiwilliges Engagement in Berlin 1999-2004, 7). Das Land Brandenburg hat keine eigene Auswertung der Ergebnisse des Freiwilligensurveys in Auftrag gegeben, die Sonderauswertung für Sachsen ist noch nicht erschienen.

72 BMFSFJ, Kurzzusammenfassung 2. Freiwilligensurvey 2004, S. 3.

73 BMFSFJ, Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004, S. 12.

74 Paritätische Bundesakademie/TNS Infratest Sozialforschung GmbH, Freiwilliges Engagement in Berlin 1999-2004, S. 20.

Freiwilligensurvey	Bund	Berlin
Dass die Tätigkeit Spaß macht	4,4%[75]	79%
Dass man damit anderen Menschen helfen kann	4,1%	74%
[kein vergleichbares Antwortangebot]		
Dass man etwas für das Gemeinwohl tun kann	4,1%	72%
Dass man mit sympathischen Menschen zusammenkommt	4,0%	70%
Einbringung und Weiterentwicklung eigener Fähigkeiten	3,8%	59%

KMU IV (evangelische Befragte)[76]	
Spaß	43%
anderen Menschen helfen	65%
praktische Nächstenliebe üben	55%
und etwas nützliches für das Gemeinwohl tun	46%
[kein vergleichbares Antwortangebot]	
Einbringung und Weiterentwicklung eigener Fähigkeiten	46%

Die unter ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den Gemeinden vermeintlich weit verbreitete Erwartung, »dass man damit eigene Probleme in die Hand nehmen und lösen kann«, nahm in Berlin stark ab von 37 Prozent auf 29 Prozent, während sie bundesweit gleich blieb. »Jüngere sowie arbeitslose Engagierte beziehungsweise Engagierte in den neuen Bundesländern tragen zunehmend eigene Interessenlagen und berufliche Aspekte an das freiwillige Engagement heran. Sie sehen ihre freiwillige Tätigkeit durchaus als gemeinwohlorientiert an, fügen dieser Motivation aber eine Interessenorientierung persönlicher Art hinzu.«[77]

Kirche und Religion zählen bundesweit zu den großen Engagementbereichen; von 1999 bis 2004 erlebte dieser Bereich eine Steigerung von 5,5 Prozent auf 6 Prozent der Befragten.[78] Anders liegen die Dinge in Berlin; hier befindet sich dieser Engagementbereich im mittleren Bereich und stagniert bei 3 Prozent (Berlin West 2004: 4,5 Prozent; Berlin Ost 2004: 1 Prozent).[79] Die Altersstruktur der freiwillig Engagierten im Bereich von Kirche und Religion entspricht bundesweit der Struktur der Kirchenmitgliedschaft insgesamt; eine Abweichung gibt es im Jugendbereich. Das Engagement steigerte sich in allen Altersgruppen außer beim »jungen Mittelalter«.[80]

75 Die Befragten mussten in einer Skala von 1 »unwichtig« bis 5 »außerordentlich wichtig« ankreuzen. Der bundesweite Bericht gibt einen Mittelwert an (BMFSFJ, Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004, S. 16), der Berliner den Prozentsatz der Befragten, der die Werte 4 oder 5 ankreuzte (Paritätische Bundesakademie/TNS Infratest Sozialforschung GmbH, Freiwilliges Engagement in Berlin 1999-2004, S. 43).

76 Wolfgang Huber / Johannes Friedrich / Peter Steinacker (Hg.), Kirche in der Vielfalt der Lebensbezüge, Gütersloh 2006, S. 66 und S. 469.

77 BMFSFJ, Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004, S. 17.

78 BMFSFJ, Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004, S. 15.

79 Paritätische Bundesakademie/TNS Infratest Sozialforschung GmbH, Freiwilliges Engagement in Berlin 1999-2004, S. 10.

80 BMFSFJ, Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004, S. 42.

Altersgruppe	Anteil der im Engagementbereich Kirche/Religion ehrenamtlich Engagierten an allen Befragten der Altersgruppe	Veränderung in Prozentpunkten
14- bis 30-Jährige	5,5%	+ 1,5
31- bis 45-Jährige	5,0%	± 0
46- bis 65-Jährige	7,5%	+ 1,5
über 66-Jährige	7,0%	+ 2

In der Selbstwahrnehmung der Befragten sind überdurchschnittlich viele Gemeinschaftsaktivitäten im Bereich von Kirche und Religion mit freiwillig übernommenen Aufgaben und Arbeiten verbunden (52 Prozent). Im Engagementbereich »Sport« trifft das nur für 28 Prozent und in »Kultur und Musik« nur für 31 Prozent zu. Diese Mitarbeitsquote teilt der Bereich von Kirche und Religion mit den Engagementbereichen »Kindergarten und Schule« und »Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste« (jeweils 55 Prozent).[81] Die Bereitschaft, sich in der Kirche ehrenamtlich zu engagieren, ist unter den aktiv am Gemeindeleben Beteiligten zwischen 1999 und 2004 stark gestiegen: 26 Prozent bejahen 2004 ihre Bereitschaft – gegenüber 22 Prozent im Jahr 1999; 28 Prozent halten es 2004 für möglich, sich zu engagieren – gegenüber 19 Prozent im Jahr 1999.[82]

Die Begleitung ehrenamtlich Mitarbeitender ist in der Evangelischen Kirche überdurchschnittlich gut. Für 78 Prozent der befragten Ehrenamtlichen ist ein beruflich Mitarbeitender im Arbeitsfeld erreichbar; im Durchschnitt der anderen Tätigkeitsfelder gilt das nur für 46 Prozent der Ehrenamtlichen. 74 Prozent der evangelischen Ehrenamtlichen haben einen direkten Ansprechpartner; im Durchschnitt der anderen Tätigkeitsbereiche sind es nur 64 Prozent.[83] Die Einschätzung der eigenen Kompetenz wie der Möglichkeiten zu weiterem Kompetenzerwerb haben sich bei ehrenamtlich Mitarbeitenden in der evangelischen Kirche zwischen 1999 und 2004 deutlich gesteigert. Fühlten sich 1999 noch 38 Prozent der Ehrenamtlichen »manchmal überfordert«, so ist dies 2004 nur noch bei 23 Prozent der Fall;[84] die Weiterbildungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche haben sich in diesem Zeitraum von 52 Prozent auf 58 Prozent gesteigert; und 22 Prozent (1999: 23 Prozent) der befragten evangelischen Ehrenamtlichen haben sie 2004 einmalig, 52 Prozent (1999: 47 Prozent) mehrmalig genutzt.[85]

81 BMFSFJ, Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004, S. 42

82 Heinrich Grosse, Freiwilliges Engagement in der Evangelischen Kirche hat Zukunft, Texte aus dem Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD, Hannover 2006, S. 38.

83 A.a.O., S. 44.

84 A.a.O., S. 46.

85 A.a.O., S. 47.

Folgende Haupttätigkeitsfelder von ehrenamtlich Engagierten in der evangelischen Kirche werden genannt:[86]

Tätigkeitsfeld	evangelische Kirche	alle Engagementbereiche
Veranstaltungsorganisation	60%	55%
praktische Arbeiten	42%	44%
persönliche Hilfeleistung	32%	31%
pädagogische Anleitung von Gruppen	29%	25%
Öffentlichkeitsarbeit	29%	33%

Ehrenamtlich Mitarbeitende in der evangelischen Kirche investieren ein wenig mehr Zeit als der Durchschnitt der ehrenamtlich Tätigen:[87]

	ehrenamtlich in der evangelischen Kirche Engagierte	ehrenamtlich Engagierte aller Engagementbereiche
täglich	1%	4%
mehrmals in der Woche	24%	24%
einmal in der Woche oder mehrmals im Monat	54%	44%
einmal im Monat	14%	15%
seltener	7%	13%

Der Anstoß zum freiwilligen Engagement geht in den neuen Bundesländern deutlich öfter von eigenen Erlebnissen aus (43 Prozent statt 37 Prozent in den alten Bundesländern). Erst danach folgen Freunde und Bekannte (38 Prozent zu 40 Prozent) und leitende Personen (36 Prozent zu 46 Prozent). Eine geringe Rolle spielen hier wie da Familienmitglieder (13 Prozent und 15 Prozent), Presse und Medien (jeweils 3 Prozent) sowie Informations- und Kontaktstellen (5 Prozent und 3 Prozent).[88]

Im Jahr 2004 arbeiteten der EKD-Statistik zufolge in der EKBO 44.376 Menschen ehrenamtlich mit; 68,5 Prozent davon waren Frauen.[89] Mit 3,5 Prozent ehrenamtlich Mitarbeitenden unter den Kirchenmitglieder liegt die EKBO am unteren Rand der Engagementquote unter den evangelischen Landeskirchen; das gilt gerade im Vergleich mit den anderen ostdeutschen Landeskirchen: Thüringen 4,4 Prozent, Kirchenprovinz Sachsen 4,6 Prozent, Pommern 5,3 Prozent, Mecklenburg 5,5 Prozent, Anhalt 6 Prozent und Sachsen 7,3 Prozent.

86 A.a.O., S. 47.

87 A.a.O., S. 42.

88 BMFSFJ, Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004, S. 50.

89 EKD-Statistik 2004, S. 20.

Diese Zahlen der EKD-Statistik weichen allerdings erheblich von den Ergebnissen des zweiten Freiwilligensurveys der Bundesregierung ab. Danach sind drei Prozent der Berliner Bevölkerung über 14 Jahre freiwillig im Engagementbereich »Kirche und Religion« tätig. Das entspricht einer Zahl von 90.547[90]; das sind doppelt so viel, wie nach der kirchlichen Statistik für den evangelischen Bereich in Berlin, Brandenburg und der schlesischen Oberlausitz zusammen gezählt werden. Selbst wenn man davon ausgehen würde, dass das ehrenamtliche Engagement in anderen Kirchen prozentual höher liegt als in der evangelischen Kirche, ist die Differenz aufklärungsbedürftig. Möglicherweise zählen sich ehrenamtlich Mitarbeitende in der Diakonie, zumindest teilweise, dem kirchlichen Engagementbereich zu; oder Gemeindeglieder, die von den Gemeinden nur als »aktiv beteiligt« wahrgenommen werden, verstehen sich als »ehrenamtlich mitarbeitend«. Vielleicht spielt aber auch die unterschiedliche Begrifflichkeit eine Rolle, dass »freiwillig engagiert« weniger arbeitsintensiv als »ehrenamtlich mitarbeitend« klingt. Die vierte Mitgliedschaftsuntersuchung der EKD legt ebenfalls eine höhere Engagementbereitschaft unter den evangelischen Kirchenmitgliedern nahe, wenn 20 Prozent (23 Prozent in den neuen Bundesländern) als Grund für die Kirchenmitgliedschaft ausdrücklich angeben: »[…] weil sie mir die Möglichkeit zu sinnvoller Mitarbeit gibt«.[91]

In gemeindeleitender Verantwortung standen 2002 laut EKD-Statistik in der Evangelischen Kirche in Berlin und Brandenburg (EKiBB) und der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz (EKsOL) zusammen 4.969 Menschen (davon 51 Prozent Frauen). Das entspricht 11,2 Prozent der ehrenamtlich Mitarbeitenden und 0,4 Prozent der Mitglieder. Die EKiBB-Statistik für 2000 spricht hingegen von 12.395 Mitgliedern in Gemeindekirchenräten oder anderen ständigen Ausschüssen und Gemeindegremien; das entspricht 0,9 Prozent der Kirchenmitglieder. Diese Diskrepanz ist durch den Hinweis auf Beiratsmitglieder und Ausschussmitglieder, die keine Ältesten sind, nicht erklärbar. In der vierten Kirchenmitgliedschaftsstudie der EKD geben 4 Prozent (5 Prozent im Osten) der befragten evangelischen Kirchenmitglieder an, Leitungsaufgaben (Kirchenvorstand, Gruppenleitung, Kindergottesdienst, Lektor und Lektorin) in der Gemeinde übernommen zu haben, und 5 Prozent (6 Prozent im Osten) beteiligen sich an Gemeindediensten (Besuchsdienst, Schularbeiten, Altenbetreuung).[92]

90 Bei 3.018.240 Einwohnern und Einwohnerinnen über 14 Jahren (Statistisches Landesamt Berlin 2005). Bundesweit gehen die Zahlen noch weiter auseinander: Die EKD-Statistik zählt im Jahr 2004 1.066.766 ehrenamtlich Mitarbeitende; der Freiwilligensurvey im selben Jahr sechs Prozent der Befragten – das sind bei einer bundesdeutschen Bevölkerung über 14 Jahre von 70.369.900 (Statistisches Bundesamt 2003) 4.222.194 ehrenamtlich Mitarbeitende im Engagementbereich »Kirche und Religion«.

91 Wolfgang Huber / Johannes Friedrich / Peter Steinacker (Hg.), Kirche in der Vielfalt der Lebensbezüge, Gütersloh 2006, S. 449.

92 A.a.O., S. 64 und S. 456.

2. Analyse der Stärken und Schwächen

2.1 Wahrgenommene Stärken

Die Mehrzahl der in der Kirche Mitarbeitenden identifiziert sich – auch aus ihrem Glauben und ihrer Frömmigkeit heraus – stark oder zumindest überdurchschnittlich mit der Kirche und ihrer Arbeit. Dieser hohen Motivation entspricht ein bei vielen außerordentlich hoher Einsatz.

Pfarrerinnen und Pfarrer genießen weithin hohes Ansehen und werden von den Kirchenmitgliedern wertgeschätzt. Der Pfarrberuf wird als Kernberuf der evangelischen Kirche wahrgenommen; er ist in seiner Ausübung durch das lebenslange öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis in starkem Maß gesichert. Pfarrerinnen und Pfarrer verfügen über einen hohen Ausbildungsstand und eine große klassisch-geisteswissenschaftliche Allgemeinbildung. Mit dem Leitbild »Pfarrerin und Pfarrer als Beruf« und der dazugehörigen Musterdienstvereinbarung liegen Instrumente für die Schärfung des Profils und die Konkretisierung der Aufgaben in diesem Berufsfeld vor. Darauf aufbauend lassen sich weitere Instrumente der Personalführung und -entwicklung verbindlich einführen. Dazu gehören beispielsweise Jahresgespräche, Zielvereinbarungen und Fortbildungsplanungen.

Die kirchlichen Anstellungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen erlauben in der Regel eine familienfreundliche Arbeitsgestaltung.

Die freiwillige Mitarbeit von beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Ruhestand gibt die in der Arbeitswelt seltene Möglichkeit zu einem selbst gestalteten »fading-out«, das heißt zu einem allmählichen Übergang von beruflicher Vollzeittätigkeit zum vollständigen Ruhestand. Umgekehrt ermöglicht sie die Weiterführung von kirchlichen Aufgaben und Angeboten (bis hin zu Kernaufgaben) durch Ruheständler in Fällen, in denen sie sonst in Folge von Personalabbau fortfallen würden oder nur auf Kosten anderer Aufgaben weitergeführt werden könnten.

Die evangelische Kirche ermöglicht von ihrer Tradition her ehrenamtliche Mitarbeit in einer breiten Vielfalt. Mit den »Leitlinien für den Dienst, die Begleitung und die Fortbildung von Ehrenamtlichen«[93] liegen Empfehlungen für eine systematische Planung und Entwicklung der ehrenamtlichen Mitarbeit in der EKBO vor.

93 Der Presse- und Öffentlichkeitsbeauftragte der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (Hg.), Leitlinien für den Dienst, die Begleitung und die Fortbildung von Ehrenamtlichen in der EKBO, erarbeitet vom landeskirchlichen Arbeitskreis Ehrenamt, beschlossen durch die Kirchenleitung am 9. März 2007, Berlin 2007.

2.2 Wahrgenommene Schwächen

Die starke Motivation und die hohe – manchmal bis zur Selbstausbeutung gehende – Einsatzbereitschaft von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden von manchen Vertretern der Kirche als selbstverständlich vorausgesetzt und infolgedessen nicht in ausreichendem Maß wertgeschätzt.

Eine Personalführung und -entwicklung im modernen Sinn findet auf gemeindlicher und kreiskirchlicher Ebene in vielen Fällen kaum statt. Die kirchlichen Instrumente der Personalführung (Visitation, Jahresgespräche, Dienstvereinbarungen, Pfarrkonvente) werden nicht zielstrebig weiterentwickelt und nur in unterschiedlichem Maß und bei weitem nicht flächendeckend genutzt. Im Vergleich mit der Diakonie lässt sich sehen, dass auch in kirchlichen Zusammenhängen theologisch reflektierte Formen von Personalführung und -entwicklung denkbar sind und sich verwirklichen lassen. Personen und Instrumente für Leitung und Führung sind auch in der verfassten Kirche vorhanden, werden aber im allgemeinen Verständnis nicht in dieser Funktion gesehen und in Anspruch genommen. Auf der Ebene der Landeskirche betrifft dies die Kirchenleitung, die Bischöfin oder den Bischof, die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten sowie das Konsistorium; auf der Ebene der Kirchenkreise betrifft es die Superintendentinnen und Superintendenten sowie die kollegialen Leitungen und die Kreiskirchenräte. In der EKBO ist eine Kultur der bewusst und systematisch wahrgenommenen Personalführung nicht zureichend entwickelt.

Der Einsatz und die Leistungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden nicht nach klaren Kriterien geplant und transparent honoriert; Verweigerung und Ineffizienz werden nicht nachvollziehbar und geregelt sanktioniert. Geeignete Strukturen und Kompetenzen für ein solches Leitungsverhalten fehlen in weiten Bereichen. Dafür werden häufig theologische Begründungen angegeben; und es wird darin ein ethischer Vorsprung gegenüber der Wirtschaft gesehen. Dazu tritt eine kirchliche Scheu, Konflikte einzugehen und Stärken und Schwächen Einzelner deutlich zu benennen. Die gleichberechtigte Teilnahme von Männern und Frauen ist als Merkmal der Kirche der Freiheit noch nicht auf allen Ebenen kirchlichen Handelns präsent. Geschlechtersensibilität ist sehr unterschiedlich entwickelt.

Die kirchliche Fort- und Weiterbildung ist in den letzten Jahren überdurchschnittlich und ohne ein klares Konzept gekürzt worden. Die kirchliche Fortbildungslandschaft ist dadurch unübersichtlich, wenig effizient und bruchstückhaft gestaltet.

Die ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter decken eine breite Vielfalt von Aufgaben ab und geraten dadurch in verschiedene Rollenkonflikte. Sie sind Seelsorger und Personalverantwortliche; sie sind Vertreter der Gesamtkirche, Kontaktpersonen zu den »treuen Kirchenfernen« und werden zugleich mit Vorrang von den Kerngemeinden in Anspruch genommen. Als besondere Belastung wird der überaus hohe Anteil an Verwaltungstätigkeiten wahrgenommen, für die Theologen und Gemeindepädagoginnen nicht angemessen ausgebildet sind. Dadurch werden die Kernkompetenzen aus der alltäglichen Arbeit verdrängt, Idealismus und Motivation werden enttäuscht. Die Fähigkeit, Arbeit zu delegieren, ist nicht in allen Bereichen ausreichend entwickelt.

Eine nicht repräsentative Umfrage unter 36 beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der EKBO, die Mitglieder von Mitarbeitervertretungen sind, ergab, dass Pfarrer und Pfarrerinnen in einer Vielzahl von Fällen mit den Management-Aufgaben überfordert sind und ihrer impliziten Führungsfunktion nicht nachkommen oder nicht nachkommen können. Der Rollenkonflikt zwischen Seelsorge und Management wird ebenso deutlich wahrgenommen wie das überhöhte Gewicht der Erwartungen aus der Kerngemeinde.

Die große Gestaltungsfreiheit des Pfarrberufs stellt hohe Anforderungen an Selbstorganisation und Selbstdisziplin des Pfarrers oder der Pfarrerin. Es besteht eine Verführung zum professionellen Chaosverhalten und zur Pflege von Nischenhobbies. Für die Leitungsverantwortlichen in den Gemeinden bleiben viele Tätigkeiten von Pfarrerinnen und Pfarrern unsichtbar. Das veranlasst zu Misstrauen und zur Unterstellung von Leistungsdefiziten. Der Pfarrberuf leistet in seinen gegenwärtigen Formen den Gefahren von Isolation und Einzelkämpfertum Vorschub. Der offene kollegiale Austausch ist oft blockiert; und Formen der wechselseitigen Beratung sind unterentwickelt. Klare Aufgabenstellungen und Transparenz in der Aufgabenerfüllung werden aus Angst vor Konflikten oder vor dem Verlust von Privilegien vermieden.

Eine durchschnittliche Studiendauer von 12,3 Fachsemestern (ohne Sprachsemester!) liegt im Spitzenbereich der Studiendauern insgesamt. Zum Vergleich sei nur das Studium der katholischen Theologie mit der kirchlichen Prüfung als Abschluss genannt, das durchschnittlich 9,5 Fachsemester dauert.[94] Eine Quote von 4,5 Prozent der Studierenden, die das Studium in der Regelstudienzeit von neun Fachsemestern durchläuft, wird in anderen Bereichen kaum unterboten.

Während für Pfarrer und Pfarrerinnen statistische Untersuchungen in hinreichendem Maß und darüber hinaus viele theologische, psychologische und soziologische Reflexionen über das Berufsbild und auch eine Reihe von Instrumenten der Personalentwicklung vorliegen, gibt es für andere berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kirche kaum Vergleichbares. Die beruflich Mitarbeitenden außerhalb des Pfarramts und der Diakonie fühlen sich zu Recht nicht ausreichend wahrgenommen, angemessen geführt und durch Maßnahmen der Personalentwicklung begleitet.

94 Wissenschaftsrat, Entwicklung der Fachstudiendauer von 1999 bis 2003, Drs.6825/=5, Köln 2005.

3. Wettbewerbssituation

Mitbewerber sind in diesem Bereich andere Arbeitsplatzanbieter, also Arbeitgeber im beruflichen Sektor und Anbieter im ehrenamtlichen Sektor.

Der Satz, dass Mitarbeitende das wertvollste Kapital einer Organisation sind, gilt besonders auch für die Kirche. Die evangelische Kirche hat personalwirtschaftlich großen Nachholbedarf gegenüber ihren Mitbewerbern. Im beruflichen Sektor verliert der Pfarrberuf an Attraktivität, weil er an geistigem und geistlichem wie an kommunikativ-sozialem Profil verloren hat und zu einem »Management«-Job unter vielen zu werden droht. Gleichzeitig ist seine Vergütung erheblich hinter anderen akademischen Berufen zurück geblieben, sodass diese Vergütung kaum zum Unterhalt einer vierköpfigen Familie auf dem Niveau der bürgerlichen Mittelklasse ausreicht. Unter Studienanfängern und -anfängerinnen zeigen sich deutliche Unausgeglichenheiten (Frauenüberhang, höherer Anteil von Studierenden bestimmter Frömmigkeitsprägungen, schlechterer Durchschnitt bei den Abiturnoten als bei anderen Studiengängen); damit entfernt sich die Zusammensetzung des Nachwuchses für den Pfarrberuf vom Ideal einer Pfarrer- und Pfarrerinnenschaft aus allen Teilen der Gesellschaft.

Im ehrenamtlichen Sektor ist die Konkurrenz gewachsen; das Internationale Jahr der Freiwilligen 2001 war dafür ein deutliches Signal. Methoden der Rekrutierung, Begleitung und Organisation ehrenamtlicher Mitarbeit aus den angelsächsischen Ländern und den Niederlanden haben Eingang in die Vorgehensweisen vieler Non-Profit-Organisationen gefunden. Der fortschreitende Rückzug des Staates aus sozialen, kulturellen und (sozial)pädagogischen Aufgaben führt zu einer steigenden Nachfrage nach ehrenamtlicher Mitarbeit.

B. Zielvision 2020

Der richtige Mitarbeiter beziehungsweise die richtige Mitarbeiterin mit der richtigen Qualifikation ist am richtigen Ort zur richtigen Zeit mit den richtigen Aufgaben betraut. Er/Sie weiß, wer ihn/sie führt und wen er/sie führt. Dazu wird bis 2020 eine Struktur entwickelt, die es ermöglicht, dass berufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen trotz zurückgehender Gesamtzahl ihre Aufgaben sinnvoll teilen und spezielle Qualifikationen entwickeln. Darüber hinaus ist es dringlich erforderlich, den Kräfteverlust in den Verwaltungsabläufen, insbesondere durch unklare Zuständigkeiten und ein undurchschaubares »Gremiengestrüpp«, zu reduzieren.

Die Hauptfaktoren für den künftigen Erfolg liegen in einer klar definierten Führungsverantwortung, womit sich folgende Unterziele verbinden:

- Intensivierung der Personalführung
- Aufbau einer Personalentwicklung mit einer Systematisierung des Fortbildungswesens
- Aufbau eines Beurteilungswesens für Qualitätssicherung und Controlling
- Flexibilisierung des innerkirchlichen Arbeitsmarktes

Verlässliche Kommunikation gewährleistet Transparenz der Entscheidungsprozesse und ermöglicht Vertrauen in die Führungspersonen. Die Grundfrage der Organisationskommunikation heißt: Wer braucht welche Information? Eine komplexe Organisation mit basisdemokratischen Entscheidungsstrukturen wie die evangelische Kirche benötigt Informationsnetzwerke und nicht hierarchische Informationsketten. Dazu müssen auf allen Ebenen Zielpersonen für die Themen beziehungsweise die Informationsweitergabe festgelegt werden. Die interne Kommunikation kann nicht allein zweckbezogen sein, sondern benötigt auch informelle Komponenten, die Zuwendung fühlbar machen. Idealerweise verbinden sich in der Praxis zweckbezogene und informelle Kommunikation, so dass eine Kultur der Anerkennung und des Feedbacks entsteht.

Die Kirche nutzt ihre personellen Ressourcen zielgerichteter. Der Personaleinsatz wird von den Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zugleich von den jeweiligen Bedarfslagen an den Einsatzorten her und nicht abhängig von einer gleichgestalteten Versorgungsnotwendigkeit geplant. Das verlässliche Grundangebot kirchlicher Rituale wird in stärkerem Maß von meist ehrenamtlich tätigen Menschen am Ort sichergestellt. Die Profilierung der einzelnen kirchlichen Orte wird durch personelle und finanzielle Ressourcen unterstützt. Die kirchlichen Strukturen erfahren eine Regionalisierung mit örtlicher Profilierung. Auf den unterschiedlichen Ebenen werden reflektiert und zielorientiert Prioritäten und Posterioritäten gesetzt.

Die Berufsbilder und Aufgabenprofile der beruflich Mitarbeitenden werden verändert. Es werden nicht 100 Prozent der Arbeitskraft für 15 Prozent der Mitglieder eingesetzt, sondern 50 Prozent für die Kerngemeinde und 50 Prozent für die Fernste-

henden und die Nicht-Mitglieder.[95] Die beruflich Mitarbeitenden übernehmen vor allem übergeordnete Aufgaben in den Bereichen von Organisation, Koordination, Qualifizierung, Supervision, Management und Öffentlichkeitsarbeit. Darüber hinaus entfalten sie hoch qualifizierte Kompetenzen in Einzelbereichen, zum Beispiel Liturgie oder Seelsorge, die sie an verschiedenen Orten einer Region einsetzen.

Der Pfarrberuf ist – neben der Professionalisierung verschiedener kirchlicher Arbeitsfelder und der damit verbundenen Vielfalt von Berufsbildern kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – der Schlüsselberuf der evangelischen Kirche. Pfarrerinnen und Pfarrer sind leitende geistliche Mitarbeitende der evangelischen Kirche.[96] In der Öffentlichkeit und in den Gemeinden werden sie mit der evangelischen Kirche am Ort identifiziert. Ihr Berufsbild muss in seinem Profil in einer Weise geschärft werden, die anderen beruflich Mitarbeitenden Räume für den Einsatz ihrer Qualifikationen und Kompetenzen eröffnet.

Berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind als Repräsentanten und Repräsentantinnen der Kirche auskunftsfähig über ihren Glauben und setzen in ihrem beruflichen Alltag eine fundierte missionarische Haltung um. Missionarische Kompetenz zeigt sich gemäß den »Leitlinien kirchlichen Handelns in missionarischer Situation«

- im Interesse am anderen, an der Bereitschaft, wahrzunehmen, was Menschen an ihrem Ort bewegt
- in der Bereitschaft, Antworten des Glaubens auf die jeweilige Lebenssituation zu beziehen
- in der Fähigkeit, Ehrenamtliche für die aktive Mitarbeit bei der missionarischen Aufgabe zu gewinnen, zu motivieren und geistlich und fachlich zu begleiten.

95 Das Impulspapier des Rates der EKD eröffnet im 1. Leuchtfeuer die Perspektive: »Alle drei Gruppen müssen stärker wahrgenommen werden: die kirchlich hoch Verbundenen, die Kirchenmitglieder, die nicht zur Kerngemeinde gehören, und die Menschen außerhalb der Kirche, die sich für die Teilnahme an kirchlichen Veranstaltungen gewinnen lassen und damit auf dem Weg zur Taufe sind oder sein können« (Rat der EKD, Kirche der Freiheit, S. 51).

96 Vgl. Rat der EKD, Kirche der Freiheit, S. 71.

C. Ansätze zur Zielerreichung

1. Anstellungsträger

Die Kirchenkreise ermöglichen und unterstützen das Gemeindeleben und seine Profilierung durch die Bündelung und Koordination von Aufgaben. Beruflich Mitarbeitende werden grundsätzlich den Kirchenkreisen zugeordnet. Dies erfordert eine klare Regelung der Dienst- und Fachaufsicht durch Kirchenkreise und Kirchengemeinden.

Im ordinierten Dienst werden Gemeindepfarrstellen und Profilpfarrstellen eingerichtet. Diese Unterscheidung lässt auch Differenzen bei der Residenz- und der Dienstwohnungspflicht zu. Der Anteil kreiskirchlicher Pfarrstellen mit inhaltlich definierten Profilen wird gesteigert. Die Inhaberinnen und Inhaber von Profilpfarrstellen setzen ihre speziellen Kompetenzen an mehreren Orten ein und sind für die Umsetzung der Prioritätenentscheidungen ihrer Kirchenkreise verantwortlich. Das können beispielsweise im Kirchenkreis A Sozialdiakonie, Ausländerseelsorge und politisch-theologische Bildung, im Kirchenkreis B Kulturarbeit, religiös-biographische Bildung und interreligiöser Dialog sein. Die Inhaberinnen und Inhaber von Gemeindepfarrstellen nehmen die pastoralen Kernaufgaben wahr, fungieren als identifizierbare Ansprechpartner und entwickeln das gemeindliche Profil. Sie nehmen mit einem begrenzten Stellenanteil auch kreiskirchliche Aufgaben wahr; die Inhaberinnen und Inhaber von Profilpfarrstellen beteiligen sich ihrerseits an der Wahrnehmung gemeindlicher Aufgaben. So bleiben die Ebenen miteinander vernetzt; zwischen den Stellenformen wird Flexibilität gewahrt.

Die beruflich Mitarbeitenden außerhalb des ordinierten Dienstes werden grundsätzlich beim Kirchenkreis angestellt und koordiniert eingesetzt. Sie leiten jeweils ehrenamtlich Mitarbeitende an und unterstützen sie gemeinsam mit den Inhaberinnen und Inhabern von Gemeindepfarrstellen. Ein Beispiel bilden Zentralküstereien mit ehrenamtlich geführten Gemeindebüros (»Infopunkte«) oder kreiskirchliche Jugendämter mit Jugendmitarbeitern und Teamern in den Gemeinden.

2. Ordinierter Dienst

Pfarrer und Pfarrerinnen sollen früher als bisher in den Beruf eintreten. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinausgeht, wird nicht ins Auge gefasst. Der Grundsatz eines lebenslangen Dienstes eines Pfarrers / einer Pfarrerin muss bestehen bleiben. Innerhalb dieses Systems wird eine höhere Flexibilität mit erleichterter Versetzung und verschiedenen Einsatzmöglichkeiten angestrebt. Zusätzlich ist zu prüfen, ob es für bestimmte Aufgaben und Situationen sinnvoll erscheint, auch für den Pfarrberuf zeitlich befristete Anstellungsformen zu ermöglichen.
Das Leitbild »Pfarrer und Pfarrerin als Beruf« stellt eine Zielvision für den Pfarrberuf in der EKBO vor. Die Leitvorstellung von »Geistlicher Leitung« oder »Leitung durch das Wort« wird durch kirchenleitende und kollegiale Klärungsprozesse weiter konkretisiert und in ihren Instrumenten verdeutlicht.

Pfarrerinnen und Pfarrer verwenden weniger Arbeitszeit für Aufgaben, für die sie unzureichend ausgebildet und nur in seltenen Fällen qualifiziert sind (zum Beispiel Verwaltung, Bauplanung und -aufsicht, Personalführunsg) oder für die sie überqualifiziert und überbezahlt sind (zum Beispiel Hausmeister- und Fahrdienste). Stattdessen entwickeln, aktivieren und praktizieren sie verstärkt

ihre theologischen und religiösen, seelsorglichen und kommunikativen Kompetenzen. Die Gemeindeleitung und der Kirchenkreis ermöglichen diese Schwerpunktverschiebung beim Arbeitszeiteinsatz, indem sie unterstützende Strukturen ausbilden und ehrenamtliches Engagement fördern.

Die notwendigen Freiräume und Fortbildungsmöglichkeiten für die Weiterentwicklung der theologischen Kompetenz, für die spirituelle und religiöse Entfaltung, für den Ausbau kommunikativer und seelsorglicher Fähigkeiten sowie für eine weiter entwickelte Wahrnehmung gesellschaftlicher und sozialer Tendenzen und Diskussionen werden zur Verfügung gestellt; der Ertrag dieser weiter entwickelten Kompetenzen werden für die Gemeindearbeit und für die kreiskirchlichen Arbeitsschwerpunkte fruchtbar gemacht. Das Instrument der Dienstvereinbarung, das Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung und Nutzung der Freiräume transparent machen soll, kommt verstärkt zum Einsatz. Sein Nutzen und sein Ertrag werden evaluiert und, soweit nötig, verbessert.

Der kollegiale Austausch, die seelsorgliche Beratung sowie die Unterstützung durch Coaching werden weiterentwickelt (beispielsweise durch feste Gruppenarbeit im Pfarrkonvent) und durch neue Formen ergänzt (beispielsweise durch regelmäßige Beratung durch einen Spiritual oder einen Coach aus einem anderen Arbeitsumfeld, beispielsweise einem anderen Kirchenkreis).

Neben den bestehenden dienstrechtlichen Möglichkeiten einer Beendigung der aktiven Dienstzeit sollen Modelle des Outplacements entwickelt werden (das heißt einer vom Arbeitgeber bezahlten Beratung zur beruflichen Neuorientierung). In Fällen, in denen eine solche Neuorientierung angeraten ist, sollen auf diesem Weg zufrieden stellende Lösungen für alle Beteiligten erreicht werden – also für Pfarrerinnen und Pfarrer, für die Gemeinden beziehungsweise Kirchenkreise sowie für die Dienstvorgesetzten und die kirchlichen Dienststellen.

3. Stadt – Verflechtungsraum – Land

Das Verhältnis im Einsatz von Pfarrstellen zwischen Stadt und Land erscheint angesichts der demographischen Entwicklungen unausgewogen. Die Bevölkerungszahlen in den stadtferneren ländlichen Regionen, aber auch in den sogenannten Mittelzentren wie Cottbus, Frankfurt/Oder, Brandenburg/Havel und anderen werden den entsprechenden Voraussagen zufolge in dem hier betrachteten Zeitraum bis 2020 um über 10 Prozent zurückgehen, Berlin wird stagnieren, der sogenannte engere Verflechtungsraum (auch »Speckgürtel« genannt) wird um 5 Prozent wachsen.

Missionarische Herausforderungen mit Erfolgsaussicht bestehen vor allem im Verflechtungsraum, der in erheblichem Umfang zum Sprengel Berlin gehört. Das Impulspapier der EKD empfiehlt, im Durchschnitt eine Pfarrstelle auf 1.600 Mitglieder vorzusehen, wobei eine erhebliche Variationsbreite für unterschiedliche Regionen eingeräumt wird.[97] Gemessen an diesem Schlüssel sind in der EKBO die stärker ländlich geprägten Regionen überdurchschnittlich mit Pfarrstellen ausgestattet; sie werden insofern bei der Verteilung der Kirchensteuermittel bevorzugt. Zum Erhalt der kulturellen Identität und gesellschaftli-

97 Rat der EKD, Kirche der Freiheit, 6. Leuchtfeuer, S. 74.

chen Stabilität der ländlichen Regionen sowie zur Sicherung der wahrnehmbaren Präsenz der evangelischen Kirche in der ganzen Region ist eine überdurchschnittliche Ausstattung der ländlichen Kirchenkreise mit Pfarrstellen nötig. Dennoch müssen personelle Mittel unter missionarischen Gesichtspunkten in einem stärkeren Anteil in der bevölkerungsmäßig wachsenden Region, also im Verflechtungsraum, eingesetzt werden.

4. Personalgewinnung

Es werden Formen der aktiven Personalgewinnung entwickelt. In strategisch geplanten und durchgeführten Verfahren werden geeignete Kandidaten und Kandidatinnen für kirchliche Berufe insbesondere aus auch den gegenwärtig unterrepräsentierten Personengruppen und Milieus gewonnen. Die Personalauswahl erfolgt in transparenter Weise nach Qualifikationsgesichtspunkten. Dafür wird das Instrument der Ausschreibung stärker eingesetzt, zum Beispiel auch bei der Besetzung von Superintendentenstellen. Auch »Stellen« von ehrenamtlich Mitarbeitenden in Aufgaben von herausgehobener Verantwortung werden mit einer Stellenbeschreibung erfasst und gegebenenfalls ausgeschrieben. Die Anforderungen an ehrenamtlich Mitarbeitende können auch professionelle Komponenten enthalten.

5. Intensivierung der Personalführung

Das Impulspapier der EKD stellt fest: »Unentbehrlich sind … Maßnahmen der Personalführung und -beurteilung, aus denen sich Optimierungspunkte und Fortbildungsnotwendigkeiten ergeben.«[98] Die Aufgabe der Personalführung differenziert sich in die kreiskirchliche und die gemeindliche Ebene; die Personalbeurteilung setzt klare Zielvereinbarungen voraus. Flächendeckend und regelmäßig werden Mitarbeitergespräche geführt; hierzu gehören Orientierungsgespräche, strukturierte Mitarbeitergespräche und Kritikgespräche. Unverzichtbar für die Personalentwicklung sowie fester Bestandteil der Aus-, Fort-, und Weiterbildung sind die Fragen der Geschlechter- und Generationengerechtigkeit.

Eine Kultur der Wertschätzung wird entwickelt, in der gutes Gelingen und gute Leistungen wahrgenommen, angesprochen und gewürdigt werden. Wertschätzung kann auch in finanzieller Form ausgedrückt werden, umfasst aber vor allem die Motivation durch persönliches und öffentliches Lob, das von verschiedenen Gesten der Anerkennung begleitet werden kann.

5.1 Personalführung auf landes- und kreiskirchlicher Ebene

Das Visitationsrecht wird durch die Schaffung einer einheitlichen und verbindlichen Visitationsordnung neu geregelt. Diese Visitationsordnung macht Visitationen stärker und verbindlicher zu einem Instrument der Leitung. Sie regelt unter anderem die zeitnahe Berichterstattung der Visitatorinnen und Visitatoren und ermöglicht eine Kontrolle der Umsetzung der Anregungen.

98 Rat der EKD, Kirche der Freiheit, 4. Leuchtfeuer, S. 65.

Neben der Personalführung und der Dienst- und Fachaufsicht gibt es eine geistliche Leitung, die von diesen Elementen unabhängig ist. Auf der landeskirchlichen Ebene sind diese Aufgaben der Bischöfin beziehungsweise dem Bischof, den Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten sowie dem Konsistorium zugewiesen. Deren jeweilige Aufgaben sind im Grundsatz durch die Grundordnung klar beschrieben; dabei ist insbesondere die eigenständige Bedeutung geistlicher Leitung immer wieder öffentlich zu vermitteln; denn sie stellt das Leitungselement dar, durch das sich die Kirche am deutlichsten von anderen gesellschaftlichen Organisationen unterscheidet.

5.2 Intensivierung der Personalführung auf gemeindlicher Ebene

Pfarrerinnen und Pfarrer werden ermutigt, ihre Leitungsverantwortung anzuerkennen und zu übernehmen. Dazu müssen ihnen Leitungsaufgaben mit klaren Zielabsprachen übertragen werden. Deren Umsetzung muss in der Lernphase begleitet und regelmäßig ausgewertet werden. Die Leitungskompetenz der Pfarrerinnen und Pfarrer wird gefördert, damit sie ihrerseits die Gemeindekirchenräte professionell unterstützen können und in den von ihnen wahrgenommenen Leitungsfunktionen überzeugend und gewinnend tätig werden. Dadurch werden die Gemeindekirchenräte in ihrer Leitungsverantwortung gestärkt und können sie klarer ausüben. Ein wichtiges Ziel liegt in der deutlichen Unterscheidung zwischen seelsorglicher Begleitung und Führungsverantwortung im Personalbereich. Alle beruflichen wie ehrenamtlichen Führungsverantwortlichen werden für ihre Aufgaben in der Personalführung fortgebildet und auf diese Aufgaben verpflichtet.

6. Aufbau eines Beurteilungswesens für Qualitätssicherung und Controlling

Formen von Erfolgskontrolle, die auf die besondere kirchliche Situation ausgerichtet sind und sowohl »harte« als auch »weiche« Faktoren abfragen, sollen entwickelt werden. Kirchliche Formen des Controllings werden auch als Ausdruck der Wertschätzung von Mitarbeitenden konzipiert. Durch Zielvereinbarungen werden Inhalt und Umfang der Arbeitsaufgaben zwischen Mitarbeitenden und Führungsverantwortlichen verbindlich festgelegt. Die Instrumente der Zielvereinbarung und der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräche werden durch die Einrichtung von Feedbackschleifen beziehungsweise durch die Ermöglichung eines 360°-Feedback (anonymisierte Rückmeldeverfahren für Dienstvorgesetzte durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) optimiert. Eine repräsentative Befragung der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Arbeitszufriedenheit und zum Veränderungsbedarf im jeweiligen Arbeitsumfeld unterstützt die Entwicklung der Kriterien für die Qualitätssicherung.

7. Aufbau einer Konzeption für die Personalentwicklung und Systematisierung der Fortbildung

Das Beurteilungswesen enthält wiederkehrende Beurteilungen der beruflich Mitarbeitenden nach festgelegten Maßstäben. Inwieweit Beurteilungen der Ehrenamtlichen erforderlich und hilfreich sind, muss anhand ihrer Aufgaben entschieden werden; sie sind jedenfalls nicht grundsätzlich auszuschließen. Die Ergebnisse der Beurteilungen werden kommuniziert und dokumentiert.

Die Beurteilungen bilden die Grundlage der Personalentwicklung. Von ihnen ausgehend werden Fortbildungsmaßnahmen entwickelt und beruflich wie ehrenamtlich Mitarbeitenden angeboten. Die Anbieter von Fortbildungen in der EKBO werden systematisch erfasst und neu strukturiert. Ihre Angebote orientieren sich an den langfristigen Zielen der EKBO und werden in Zielvereinbarungen eingebunden. Schwerpunktsetzungen bei der Erhaltung und Ausrichtung von Anbietern werden auf Grund inhaltlicher Prioritäten und nicht nach Geschmack oder Haushaltslage gesetzt.

Das Impulspapier der EKD empfiehlt, dass mindestens 5 Prozent der Personalkosten in die Fortbildung der Mitarbeitenden investiert werden.[99] Dazu gehört die Bereitstellung von kirchlichen Fortbildungsangeboten, die Bereitstellung von Materialien in Bibliotheken, Internet-Datenbanken und Medienzentralen, die Einrichtung von Fonds für die Übernahme von Fortbildungskosten und die Finanzierung von Vertretungskräften. Eine Fortbildungspflicht wird für alle beruflich Mitarbeitenden eingeführt. Ehrenamtlich Mitarbeitende in verantwortlichen Positionen werden zu Fortbildungen motiviert.

8. Flexibilisierung des innerkirchlichen Arbeitsmarkts

Alle beruflich Mitarbeitenden sind auf Flexibilität eingestellt. Das bedeutet: Sie können Flexibilität erwarten, und sie sind ihrerseits flexibel. Veränderung wird als Chance zur Verbesserung angesehen und erfahren. Die Bereitschaft zur Veränderung wird honoriert. Die Strukturen innerhalb der Landeskirche wie auch im Verhältnis zu anderen Landeskirchen werden durchlässiger gestaltet.

9. Entwicklung missionarischer Kompetenz

Zur Entwicklung missionarischer Kompetenz empfehlen die »Leitlinien kirchlichen Handelns in missionarischer Situation«:

- In der Aus-, Fort- und Weiterbildung für alle beruflich wie ehrenamtlich Mitarbeitenden der Kirche werden Fragen des persönlichen Glaubens thematisiert.
- Eine »Sprachlehre des Glaubens«, also die Stärkung der Auskunftsfähigkeit in Glaubensfragen, gehört zur Grundausbildung in allen Bereichen des kirchlichen Dienstes.
- Gemeindeaufbau und Gemeindeentwicklung werden in allen kirchlichen Ausbildungsgängen zum Unterrichtsgegenstand.
- Missionarische Schwerpunkte während der zweiten Ausbildungsphase geben Vikaren und Vikarinnen Gelegenheit, ihre missionarische Kompetenz zu verbessern.
- Kirchliche Fortbildungseinrichtungen beraten regelmäßig, welche Konsequenzen der missionarische Ansatz für ihre Fortbildungskonzepte hat.

99 Rat der EKD, Kirche der Freiheit, 4. Leuchtfeuer, S. 65, 6. Leuchtfeuer, S. 74.

10. Ehrenamt

Die ehrenamtliche Mitarbeit wird so koordiniert, wie dies die landeskirchlichen Leitlinien für das Ehrenamt vorsehen. Ebenso wie für berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sollstellenpläne existieren, werden auch die Aufgaben und Positionen für verantwortliche ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschrieben; für die Mitarbeit auf diesen Positionen wird gezielt geworben. Die kreiskirchliche und gemeindliche Prioritätensetzung konkretisiert sich in der Identifikation von Engagementbereichen und daraus resultierenden Aufgabenprofilen.

Fortbildung und Kostenerstattung für ehrenamtliche Mitarbeit werden selbstverständlich; es entwickelt sich eine Anerkennungskultur zwischen beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden. Regionale Ehrenamtsbörsen ermöglichen ein breit gefächertes Engagementangebot. Diakonie und verfasste Kirche arbeiten bei der Eingliederung, Begleitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen stärker zusammen, indem auch Wechselmöglichkeiten eingerichtet werden und sich Ehrenamtskarrieren entwickeln können.





Schluss

Das Beste, was Menschen passieren kann, ist, dass sie sich Jesus Christus anvertrauen. Aus dieser Überzeugung lebt unsere Kirche. Deshalb ist sie dafür verantwortlich, den Menschen die Botschaft des Evangeliums weiterzugeben. Im Blick auf diese Aufgabe ist sie dazu aufgefordert, ihre Strukturen und Arbeitsweisen zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern.

Die in diesem Perspektivprogramm exemplarisch behandelten vier Handlungsfelder umgreifen mit Verkündigung und Bildung zwei zentrale Aufgaben kirchlichen Handelns und beziehen diese auf die Menschen, die in der Kirche arbeiten und denen diese Arbeit gilt.

So wird exemplarisch deutlich, dass die Existenz und das Handeln der Kirche immer diese beiden Seiten umfassen: die Botschaft von Gottes Nähe in Jesus Christus und die Gemeinschaft der Glaubenden. Jede Zukunftsvision für die Kirche muss sich daran ausrichten, dass sie Kirche Jesu Christi ist und bleibt. Er ist es, der die Zukunft der Kirche verbürgt. Entsprechend dienen alle Bemühungen um Qualitätsverbesserung und strukturelle Weiterentwicklung in den dargestellten Handlungsfeldern dem Ziel, Menschen mit der Botschaft von Gottes Gnade bekannt zu machen, Freude am Glauben zu wecken und das Interesse daran zu stärken, in und mit der Kirche zu leben und das Evangelium selbst weiterzutragen.

Der an diesen Zielen orientierte Erneuerungsprozess soll durch die hier vorgelegten Überlegungen angestoßen werden. Die konkreten Vorschläge für die exemplarisch bearbeiteten Handlungsfelder sind nun in Kirchenkreisen und Gemeinden aufzunehmen und weiterzuentwickeln. Dabei wird es mit Bezug auf die jeweiligen örtlichen Gegebenheiten und auf eigene Prioritätenentscheidungen zu Modifizierungen und neuen Akzentsetzungen kommen. Die Anregungen, die an den vier ausgewählten Handlungsfeldern entwickelt wurden, werden auf andere Handlungsfelder übertragen. Durch dieses Perspektivprogramm soll eine Vielzahl kreativer Prozesse in unserer Kirche angestoßen werden.

Es gibt jedoch grundlegende Einsichten, die unsere kirchliche Arbeit auf allen Ebenen künftig in zielgerichteter Weise und stärker als bisher bestimmen sollten. Einige dieser Einsichten seien zusammengefasst genannt:

- Alles, was in Gemeinden und Kirchenkreisen getan wird, muss dem Auftrag der Kirche zur Verkündigung des Evangeliums zuzuordnen sein. Eine Kirche, die auf Menschen zugehen will, wird dies auf sehr verschiedene Weise tun. Die Grenzen für ein erkennbares evangelisches Profil sind weit zu ziehen. Kirchliches Handeln ist jedoch jederzeit auf seine geistliche Zielsetzung zu befragen; kirchlich Verantwortliche sind auskunftsfähig darüber, wie das konkrete Handeln mit dieser geistlichen Zielsetzung zusammenhängt.

- Christen wissen sich von Jesus Christus als ihrem Herrn beauftragt und in die Welt gesandt. Denn »Gott will, dass allen Menschen geholfen werde und sie zur Erkenntnis der Wahrheit kommen« (1. Timotheus 2, 4). Die Menschen, an die sich das Zeugnis des Glaubens wendet, sind einerseits die Nächsten in den Gemeinden, die mit Recht die Aufmerksamkeit ehrenamtlicher und beruflicher Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter erwarten dürfen. Dieses Zeugnis gilt andererseits aber in der gleichen Weise den treuen Kirchenfernen wie auch denen, die außerhalb der Kirche stehen. Der Binnenorientierung muss deshalb mit gleichem Nachruck eine Außenorientierung zur Seite treten. Das muss sich auch in den Gewichtungen des beruflichen wie des ehrenamtlichen Einsatzes Ausdruck verschaffen. An dieser Stelle ist ein Mentalitätswandel in unserer Kirche unumgänglich. In vielen Gemeinden ist insbesondere ein Umdenken im Blick auf die Inanspruchnahme der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig. Die missionarische Orientierung hat in unserer Region, in der nur noch eine Minderheit zu einer der christlichen Kirchen gehört, eine hohe Priorität. Wenn trotz des demographischen Wandels die Zahl der Evangelischen in dieser Region stabil bleiben soll, kann dies nur geschehen, wenn Menschen verschiedenen Alters Freude am Glauben finden und sich auf den Weg zur Taufe machen.

- Die Sprachfähigkeit im Glauben zu fördern, ist eine Aufgabe, der die Angebote der Erwachsenenbildung, die Qualifizierung Ehrenamtlicher für Verkündigungsdienste oder die Gesprächsangebote in Gemeindegruppen ebenso dienen wie gute Predigten, attraktive Christenlehre-, Konfirmanden- und Jugendarbeit oder qualitätsbewusster Religionsunterricht. Die Kirche steht vor der großen Herausforderung, unterschiedliche Perspektiven auf Grundfragen des Glaubens sowie den Umgang mit Bibel und Bekenntnis miteinander im Gespräch zu halten. Theologische Klarheit kann dabei helfen, allzu schlichten Antworten zu widerstehen und den Reichtum der biblischen Botschaft und der Auslegungstraditionen unserer Kirche in ihrer Fülle wahrzunehmen.

- Unabdingbar sind die Bündelung von Ressourcen und die Straffung von Strukturen. Gewiss hat die Wirksamkeit kirchlichen Handelns den Vorrang vor quantitativen Maßzahlen. Aber die Erfahrung lehrt, dass nur durch eine angemessene Größe von Gemeinden und Kirchenkreisen auch in Zukunft die notwendige Handlungsfähigkeit gesichert werden kann. Bei Strukturveränderungen sind nicht nur die bereits eingetretenen, sondern auch die voraussehbaren demographischen Entwicklungen zu berücksichtigen. Kirchengemeinden brauchen zur Erfüllung ihrer Aufgaben eine Größe, die eine sinnvolle Zuordnung beruflicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zulässt sowie die Gewinnung ehrenamtlich Mitarbeitender und die Bildung von Schwerpunkten ermöglicht. Kirchenkreise müssen von ihrer Größe her darauf ausgerichtet sein, nicht nur ein organisatorischer Verband der zu ihnen gehörenden Gemeinden zu sein, sondern eigene Initiativen in wichtigen Handlungsbereichen wie Gottesdienst und Seelsorge, Mission und Diakonie, Bildung und Öffentlichkeitsarbeit zu entwickeln.

- Diesen Strukturen muss ein angemessenes Qualitätsmanagement entsprechen. Immer wieder werden Zweifel daran geäußert, inwieweit sich die Arbeit von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in Gemeinden und Kirchenkreisen qualitativ beurteilen lässt und ob Qualitätssicherung für die Kirche überhaupt ein gangbarer Weg ist. Aber eingestanden oder uneingestanden besteht meistens doch Klarheit darüber, welche kirchlichen Angebote als gelungen gelten können und wessen Arbeit in ihrer Qualität hoch einzuschätzen ist. Dann aber muss man auch den Mut dazu aufbringen, das weniger Gelungene zu analysieren und

über Schwierigkeiten und Misslingen offen zu sprechen. Die Grenzen einer solchen Betrachtungsweise müssen dabei bewusst bleiben. Vieles am kirchlichen Handeln geschieht im Verborgenen, im geschützten seelsorgerlichen Raum. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen in ihre jeweiligen Verantwortungsbereiche unterschiedliche Gaben ein, die manches gelingen und anderes misslingen lassen. Dies alles ist zu würdigen; doch die Frage nach der Qualität der kirchlichen Arbeit, ihrer Sicherung und ihrer Förderung wird dadurch nicht gegenstandslos. Sie hat vielmehr vordringliche Bedeutung.

- Das Ziel, in allen kirchlichen Handlungsfeldern eine möglichst hohe Qualität zu erreichen, muss die Zustimmung aller Beteiligten finden. Über Qualität muss also geredet und gestritten werden. Der regelmäßige Besuch von Fortbildungsveranstaltungen muss insbesondere für alle Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst verpflichtend werden.

- Dies ist darum vorrangig, weil das öffentliche Erscheinungsbild der Kirche von ihren Gottesdiensten und Amtshandlungen in besonderer Weise geprägt wird. Wie in einem Brennglas zeigt sich in den Gottesdiensten die Qualität kirchlicher Arbeit. Zur Beurteilung dieser Qualität gibt es theologische, liturgische, seelsorgerliche Kriterien. Es genügt jedoch nicht, wenn einige wenige über diese Kriterien verfügen. Auch die Gemeinden müssen befähigt werden, Gottesdienste sachgerecht zu beurteilen. Auch dies gehört zur Auskunftsfähigkeit im Glauben. Gerade im Blick auf das gottesdienstliche Geschehen in unserer Kirche ist beides in gleichem Maß notwendig: eine Kultur der Dankbarkeit und der Anerkennung wie auch eine Kultur der kritischen Beurteilung und der beharrlichen Verbesserung. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkündigungsdienst sollten dafür Sorge tragen, dass sie in ihrem gottesdienstlichen Handeln kritische Begleitung finden.

- Das Bildungsengagement ist ein deutlicher Schwerpunkt im Profil unserer Kirche. Die Reichweite dieses Engagements ist jedoch unbefriedigend. So weit das mit politischen Rahmenbedingungen zusammenhängt, wird unsere Kirche sich beharrlich um deren Verbesserung bemühen. Insbesondere hält sie an der Zielsetzung fest, im Gesamtgebiet der Landeskirche zu erreichen, dass der Religionsunterricht an den öffentlichen Schulen den Status eines ordentlichen Unterrichtsfachs im Rahmen eines Wahlpflichtbereichs erhält. Doch zugleich weiß sie sich dazu verpflichtet, das ihr selbst Mögliche zu tun, um zu sichern, dass alle Schülerinnen und Schüler den Zugang zu einem qualitativ hochwertigen Religionsunterricht erhalten, dass der Konfirmandenunterricht auch für Jugendliche einladend gestaltet wird, die der Kirche fern stehen, und dass die Jugendarbeit möglichst viele Jugendliche erreicht. Die an der Trägerschaft evangelischer Schulen beteiligten Institutionen werden gemeinsam einen Schulentwicklungsplan erarbeiten, der die Verteilung evangelischer Schulen in den verschiedenen Regionen der Landeskirche und die Einbeziehung verschiedener Schulstufen und Schularten in den Blick nimmt; er soll an der Zielsetzung ausgerichtet sein, die Zahl der Schülerinnen und Schüler an evangelischen Schulen in einem überschaubaren Zeitraum zu verdoppeln.

- Der richtige Mitarbeiter beziehungsweise die richtige Mitarbeiterin mit der richtigen Qualifikation ist am richtigen Ort zur richtigen Zeit mit den richtigen Aufgaben betraut. Das ist der Leitgedanke für die Personalentwicklung in unserer Kirche. Er wird auf die ehrenamtliche wie auf die berufliche Mitarbeit in unserer Kirche angewandt. Dafür wird eine Kultur der Personalführung und Personalentwicklung gefördert und gepflegt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, wer sie führt oder wen sie führen. Die Bedeutung des Pfarrberufs als Schlüsselberuf der Kirche wird so profiliert, dass dadurch die Räume für die Entfaltung der spezifischen Kompetenzen anderer kirchlicher Berufe sowie die Räume für ehrenamtliches Engagement deutlicher erkennbar werden. Für alle kirchlichen Berufsbilder gilt, dass sie von ihren Kernkompetenzen her konzipiert und von berufsfremden Aufgaben so weit wie möglich entlastet werden. Dadurch werden die Freude am Beruf, die Qualität der Berufsausübung und die Ausstrahlung kirchlichen Handelns gestärkt. In ehrenamtlichen Tätigkeiten werden die jeweiligen Kompetenzen der Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Die Unterstützung und die Wertschätzung durch die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ebenso selbstverständlich wie kontinuierliche Fortbildungsangebote, die in einem durchdachten und angemessen ausgestatteten Fortbildungskonzept der Landeskirche ihre Grundlage haben.

Solche Grundorientierungen sind im Fortgang des Perspektivprozesses für Kirchenkreise und Gemeinden ebenso wie für die landeskirchliche Ebene zu konkretisieren. Dazu ist es hilfreich, wenn die Kirchenkreise für sich vorrangig wichtige Themen auswählen und für sie Pilotprojekte entwickeln, die sie stellvertretend für die ganze Landeskirche durchführen.

Eine besondere Bedeutung wird in Zukunft Beispielen guter Praxis zukommen, die für eigene Vorhaben zu Vorbildern werden können. Für die einzelnen Handlungsfelder sollten diese Beispiele guter Praxis gesammelt und in leicht zugänglicher Weise ausgewertet werden. Dabei sind auch Anregungen aus anderen Landeskirchen aufzugreifen. Insofern ist der Perspektivprozess unserer Kirche mit dem Zukunftsprozess zu verzahnen, der durch das Impulspapier der EKD »Kirche der Freiheit« angestoßen worden ist. Auch den Perspektivprozess in unserer Kirche verstehen wir als einen Beitrag zu diesem Reformprozess.

Die Landeskirche weiß sich dafür verantwortlich, den Gemeinden und Kirchenkreisen, die eigene Projekte erproben und Beispiele guter Praxis entwickeln wollen, Möglichkeiten zur Begleitung und Auswertung zu geben. Dafür sieht sie Werkstätten zu allen vier Handlungsfeldern, die in diesem Bericht exemplarisch behandelt wurden, vor. Sie sollen noch während der derzeitigen Amtszeit von Landssynode und Kirchenleitung, also vor dem Ende des Jahres 2008, stattfinden. Aus diesen Werkstattgesprächen können sich Impulse für eine nächste Phase dieses Perspektivprozesses ergeben.

Mitglieder und mitarbeitende Gäste der Perspektivkommission

Mitglieder

Bischof Dr. Wolfgang Huber,
Vorsitzender

Dr. Peter Barrenstein

Jann Fiedler

Pröpstin
Friederike von Kirchbach

Reinhard Locke

Superintendent
Heinz-Joachim Lohmann

Sigrun Neuwerth

Generalsuperintendent
Martin-Michael Passauer

Dr. Reinhard Richter

Prof. Dr. Rolf Schieder

Superintendent Lothar Wittkopf

Oberkonsistorialrat Alexander Straßmeir,
Geschäftsführer

Mitarbeitende Gäste

Dr. Philipp Enger

Tilman Hachfeld

Jürgen Jendral

Viola Kennert

Nelson Killius

Dr. Hartmut Lucas

Anke Schwedusch-Bishara

Dr. Ilsabe Seibt

Impressum

Herausgeber
Der Presse- und Öffentlichkeitsbeauftragte
der Evangelischen Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Pfr. Markus Bräuer
Georgenkirchstraße 69, 10249 Berlin
Telefon 030 · 243 44-290
Fax 030 · 243 44-289
info@ekbo.de

1. Auflage
Juli 2007

Gestaltung
NORDSONNE, Berlin
www.nordsonne.de

Bildnachweis
EPD: 32, 78
NORDSONNE: 4, 101
Kevin Schafer/CORBIS: Titelbild
Rolf Zöllner: 102

Druck
Buch- und Offsetdruckerei
H. Heenemann GmbH & Co, Berlin

www.ekbo.de