

Begabt und mutig

*Der Reformprozess
»Salz der Erde« in der EKBO*

2007–2019



Begabt und mutig

Der Reformprozess

»Salz der Erde« in der EKBO

2007–2019

Die Landessynode hat auf ihrer Herbsttagung 2019 (23. bis 26. Oktober 2019) das Ergebnis der Evaluation des Reformprozesses mit den Erkenntnissen über die Gelingensbedingungen für innovative Veränderungen und den Handlungsempfehlungen für kirchenleitendes Handeln zustimmend zur Kenntnis genommen.

1

Theologische Reflexion

- 8 In der Kirche der Reformation darf Reform keinen schlechten Klang haben
Zur *Theologie des Reformprozesses* »Salz der Erde«

2

Geschichte des Reformprozesses

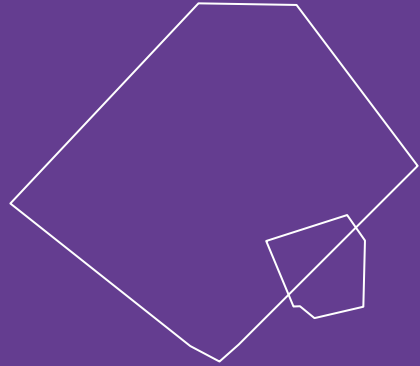
- 15 Kirche der Freiheit
16 Salz der Erde
Reform ist nötig und möglich
18 Welche Kirche morgen?
Orientierungspunkte für den Reformprozess
19 Mut zur Veränderung
Unsere 10 Thesen
22 Weiter geht es
WERKTAG 2014
26 Was tut sich bei den Reformprojekten?
Ein Zwischenstand
28 Projektkriterien für Reformprojekte in der EKBO
30 Veränderungen werden sichtbar
- 31 Jubiläumsjahr 2017**
32 »Begabt leben – mutig verändern«
Reformprozess in der EKBO –
Perspektiven für eine zukünftige Kirchenentwicklung
40 Reformationsjubiläum 2017
42 Kirchentag 2017
gemeinsamEKBO
44 Unsere Kirche der Zukunft ist ...
46 Kirchentag 2017
Veranstaltungen im Zentrum Berlin.Zukunft.Kirche

- 67 Projektskizzen**
68 REFO Moabit
70 Projekt Offroad
72 Projekt Welcome!
74 Projekt »Werkkirche«
76 Erwachsen glauben
78 Projekt multimediale Kirche
80 godspot
82 Digitale Kollekte
84 Das landeskirchenweite Intranet der EKBO (LKI)
86 Kirchenkreisreform Wittstock-Ruppin
88 Demokratie-Projekt
90 Arbeits- und Forschungsstelle »Theologie der Stadt«
92 Vive – Konzeption der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
94 EKidZ
96 *gemeinsamEKBO-Picknick*

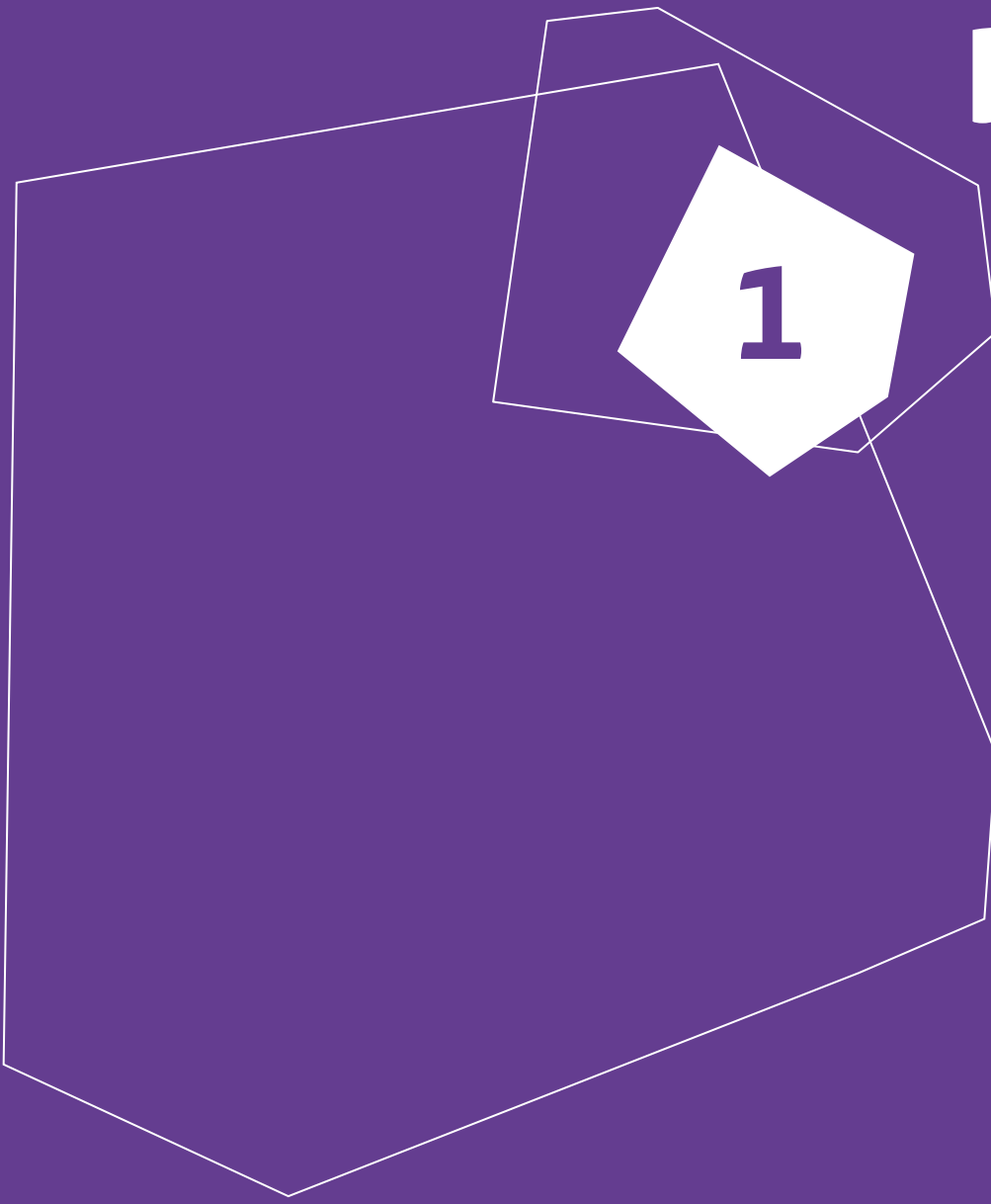
3

Fazit und Perspektiven

- 100 Visitationen von und in Kirchenkreisen im Rahmen der Evaluation des Reformprozesses der EKBO**
110 Auswertung
112 »Begabt leben – mutig verändern« Bischofsvisitation im Rahmen der Evaluation des Reformprozesses der EKBO
113 Visitationsbescheid
122 Darstellung der visitierten Projekte
142 Zehn Jahre Reformprozess in der EKBO (2007–2017) Auswertung der Befragung
152 Auswertung Reformprozess Empfehlungen für die Landessynode
153 Wie vollziehen sich Veränderungen? Welche Faktoren sind förderlich?
158 Welche kirchenleitenden Aufgaben werden empfohlen, um als EKBO zukünftig lernende Organisation zu bleiben?



Theologische Reflexion



In der Kirche der Reformation darf Reform keinen schlechten Klang haben

Zur Theologie des Reformprozesses »Salz der Erde«

BISCHOF DR. MARKUS DRÖGE

I.

Ihr seid das Salz der Erde. Wenn nun das Salz nicht mehr salzt, womit soll man salzen? Es ist zu nichts mehr nütze, als dass man es wegschüttet und lässt es von den Leuten zertreten. Ihr seid das Licht der Welt. Es kann die Stadt, die auf einem Berge liegt, nicht verborgen sein. Man zündet auch nicht ein Licht an und setzt es unter einen Scheffel, sondern auf einen Leuchter; so leuchtet es allen, die im Hause sind. So lasst euer Licht leuchten vor den Leuten, damit sie eure guten Werke sehen und euren Vater im Himmel preisen.

Matthäus 5,13–16



Dieses starke Bildwort steht über dem Reformprozess der EKBO, denn mit »Salz der Erde« ist ihr »Perspektivprogramm« überschrieben, das im Jahr 2007 von der Landessynode verabschiedet wurde. Es wurde als Hoffnungsbild ausgewählt. Eine Handvoll Salz schmückt das Deckblatt der Broschüre.

Das Bild vom »Salz der Erde« ist ein starkes Bild. Herausfordernd rüttelt Jesus seine Jünger*innen auf: Selbstbewusst sollen sie ihren Glauben leben. Scharfes Salz in fader Suppe, helles Licht in düsterer Resignation sollen sie sein.

Das Bildwort vom Salz ist in Matthäus 5 gleich im Anschluss an die Seligpreisungen platziert. Damit erinnert es uns an das, was unserem Glauben Substanz, Kraft und Würze gibt, nämlich ein Leben im Sinn der Seligpreisungen: Frieden und Gerechtigkeit zu suchen, Barmherzigkeit zu üben, Leiden auszuhalten, um des Reiches Gottes willen.

Mit der Bergpredigt reißt das Matthäusevangelium einen neuen, universalen Horizont der Hoffnung auf, der sich wie ein Regenbogen über die angefochtene und bedrohte Welt spannt. Der christliche Glaube ist nicht nur etwas für Herz und Seele. Nein, die Substanz des Glaubens soll gleichsam in diese Welt hinein aufgelöst werden, um die Hoffnungslosigkeiten, die sich wie ein Grauschleier über alles legen können, aufzureißen. Wir sollen unser Salz nicht für uns horten, sonst verliert es seine Wirkkraft. Wir sind gerufen, uns in die Welt einzubringen, die Herausforderungen anzunehmen, uns »würzend aufzulösen« in unserem Engagement.

Und dies alles nicht aus eigener Kraft, sondern in der Kraft des auferstandenen Jesus Christus, der uns zuspricht: »Ihr seid das Salz der Erde, das Licht der Welt«, der uns aber gleichzeitig tröstlich sagt: »Ich bin bei euch alle Tage bis an der Welt Ende«.

II.

»Salz der Erde« – dass dieses starke Bild der Bergpredigt als Überschrift über einen Impuls gesetzt wurde, der notwendige Veränderungen in unserer Kirche anstoßen wollte, zeigt eine Spannung auf, die jeden Reformprozess begleitet und immer wieder zu kritischen Fragen Anlass gegeben hat: Ist nicht das geistliche Leben das Eine und sind nicht notwendige Reformen etwas ganz anderes? Wenn Strukturen verändert werden müssen, hat das nicht sehr wenig mit unserem Glauben zu tun?

Soll es bei der Theologie nicht allein um die Rede von Gott gehen, von dem ich mir Zuspruch erhoffe, von dem ich Befreiung und Ermutigung erwarte, wenn ich sein Wort höre und mich durch Brot und Wein in der Gemeinschaft der Schwestern und Brüder stärken lasse? Und, so habe ich es in den vergangenen Jahren oft kritisch fragen gehört: »Verbergen sich hinter dem Wort Reform nicht letztlich doch nur notwendige Sparmaßnahmen?« Sind also nicht Theologie und Reformprozess wie Feuer und Wasser? Was also kann und soll eine Theologie des Reformprozesses leisten?

III.

Das Wort Reform kann und darf in unserer Kirche keinen schlechten Klang haben. Denn wir nennen uns die »Kirche der Reformation«! Martin Luther hat aus der inneren Erneuerung des Glaubens heraus die Reformation der Kirche gestaltet. Und das war eine befreiende Sache: Alte bedrückende Traditionen hat er aufgebrochen. Er hat den Finger auf die Punkte gelegt, wo die Kirche als Institution anderen Interessen diente, als der Vermittlung des befreienden Evangeliums – Stichwort »Ablasshandel«. Er hat Kirche wieder neu verstanden als Gemeinschaft der Glaubenden, die miteinander Stärkung von Gott her suchen, und Glaube, Liebe und Hoffnung in dieser Welt bezeugen und leben.

Er hat wieder Freude an der Kirche geweckt, durch die Einrichtung von Bildung für alle – Stichworte sind: Katechismus, Aufbau von Schularbeit mit seinem Freund Melanchthon, Einführung von Gemeindevisitationen als geschwisterlicher, beratender Dienst und vieles mehr.

Auf dieses Erbe greifen wir zurück, wenn wir uns immer neu den sich wandelnden Herausforderungen stellen. Und deshalb gehören Theologie und Reformprozess sehr wohl zusammen. Es geht darum, aus der Kraft des Glaubens an Jesus Christus heraus, unser kirchliches Leben zu gestalten. Und natürlich hat dies nicht erst mit dem Perspektivprogramm des Jahres 2007 angefangen. Die Stärke der EKBO sind die Mitarbeiter*innen, die ihre bewegte Geschichte prägen und unsere Kirche im geistlichen Sinn stark machen, weil sie, ob beruflich oder ehrenamtlich, genau dies Tag für Tag und Woche für Woche tun: Aus der Kraft des Glaubens heraus sehr kreativ und innovativ das Leben der Gemeinden gestalten. Ein Reformprozess kann dies lediglich unterstützen und verstärken. Er kann Ideen vernetzen, Fragestellungen austauschen, Angebote machen, gute Ansätze bekannt machen. Er kann, so haben wir es in der Evaluation abschließend beschrieben, danach fragen, wie »Veränderungen im Sinn gewünschter Innovation« unterstützt werden können und was diese positiven Veränderungen behindert.

IV.

Was aber sind »Veränderungen im Sinn gewünschter Innovation«? Was können geistlich verantwortete Zielvorstellungen, Leitbilder, zukunftsweisende Perspektiven sein? Wie bleibt eine Kirche in notwendigen Veränderungsprozessen auf der Hoffnungsspur des auferstandenen Christus?

Wir sind es heute gewohnt in Veränderungsprozessen von Organisationen Leitbilder zu formulieren. Und das ist auch gut so. In der Kirche Jesu Christi sollen Leitbilder, die wir uns geben, ausdrücken, was wir glauben. Die Leitbilder sollen ihre Kraft aus dem gewinnen, was der Kirche schon von ihrem Herrn gegeben ist. Im weiteren Verlauf des Reformprozesses haben wir die 10 Thesen »begabt leben – mutig verändern« ausformuliert, die genau dies wollen: Bewusst machen, was wir geschenkt bekommen haben (»begabt leben«) und davon ausgehend die Herausforderungen nüchtern in den Blick nehmen und Perspektiven aufzeigen (»mutig verändern«).

» Die Kirche Jesu Christi muss sich heute als lernende Organisation verstehen und so ihr Leben gestalten. «

Die 10 Thesen sind nicht abseits der Erfahrungen unseres kirchlichen Lebens formuliert worden. Sie sind vielmehr in einem groß angelegten Befragungsprozess mit überraschend starkem Rücklauf entstanden. Das Kirchenbild, das sich in diesem Verständigungsprozess geformt hat, ist besonders deutlich in der ersten und der letzten These entfaltet. These 1: Wir sind eine »Kirche mit Mission«. Das heißt, unser geistlicher Anspruch ist es, mit unserer Botschaft und unserem Tun in die Gesellschaft hineinzuwirken. Und These 10: »Wir sind eine Volkskirche im Wandel«. Das heißt, wir bleiben, auch wenn wir kleiner werden, eine Kirche, die ihrem Wesen nach für alle Bürger*innen unseres Landes da ist, nicht nur für die eigenen Mitglieder. Damit stehen wir in guter theologischer Tradition, denn die Barmer Theologische Erklärung spricht davon, dass wir unsere Botschaft »an alles Volk« auszurichten haben. In diesem Sinn sind und bleiben wir »Volkskirche«. Dietrich Bonhoeffer hat dieses Kirchenverständnis auf den Punkt gebracht: Kirche ist nur dann Kirche Jesu Christi, wenn sie »Kirche für andere« ist.

Reformmüdigkeit kann die Kirche Jesu Christi sich aus zwei Gründen nicht leisten. Erstens weil es dem Wesen einer Kirche des auferstandenen Christus widersprechen würde, stehen zu bleiben, statt als wanderndes Gottesvolk mutig und veränderungsbereit Ihm nachzufolgen und den Weg in die Zukunft vertrauensvoll zu suchen. Zweitens, weil wir in dynamisch und rasant sich verändernden Zeiten leben, die es notwendig machen, die Kirche Jesu Christi immer neu an sich wandelnde Bedingungen und Herausforderungen anzupassen. Die Kirche Jesu Christi muss sich heute als lernende Organisation verstehen und so ihr Leben gestalten.

V.

»Veränderungen im Sinn gewünschter Innovation« immer neu anzustoßen gehört deshalb zu einem geistlichen Verständnis von Kirche, besonders für eine reformatorische Kirche, die sich als *ecclesia semper reformanda* versteht. Was heißt dies konkret? Im Laufe des Reformprozesses sind folgende Erkenntnisse gewonnen worden:

Sich Ziele setzen

Die Ausrichtung auf die Hoffnung, die uns der auferstandene Christus schenkt, macht ein zielorientiertes Handeln notwendig! Dies ist bereits im Bild vom »Salz der Erde« angelegt: Wir müssen entscheiden! Nicht alles will gesalzen sein. Die gute Küche bietet auch eine Fülle anderer Gewürze. Kirche muss nicht flächendeckend »ihr Salz dazugeben«. Aber wo kann es weggelassen werden? Hier zu entscheiden verlangt nicht nur strategische und taktische Klugheit. Es bedarf auch geistlicher Weisheit. Es ist ein Zeichen der Hoffnung, wenn wir uns ausgewählte Ziele setzen. Gerade weil wir niemals die Fülle des uns von Gott Geschenkten vollständig, an allen Orten und zu allen Zeiten abbilden können, bedarf es klarer, gemeinschaftlich getroffener Entscheidungen, an welchen Orten wir mit welchen Ressourcen tätig werden. Eine transparente Planung ist Ausdruck der Hoffnung. Wer plant, bekennt sich dazu, dass es Sinn macht, im Blick auf die Zukunft des Auferstandenen, die eigene Zukunft aktiv zu gestalten. Die Ziele sind zweifellos im Einzelnen sehr unterschiedlich zu bestimmen, je nachdem ob eine Landgemeinde oder eine Metropolengemeinde sich ihre Ziele setzt, eine Einrichtung oder ein Kirchenkreis. Da gilt es, genau hinzuschauen, miteinander zu diskutieren und zu entscheiden, damit weder die Ressourcen nach dem Gießkannen-Prinzip verteilt, noch notwendige Einsparungen nach dem Rasenmäher-Prinzip durchgeführt werden.

Reform als gemeinschaftliches Handeln

Kommunikation ist das A und O einer lernenden Kirche! Problemstellungen, Herausforderungen, innovative Ideen müssen kommuniziert werden. Ziele müssen in Gesprächsprozessen entdeckt und bestimmt werden. Zwischen den Ebenen der Kirche muss ein reger Austausch stattfinden. Entscheidungen werden dann gemeinschaftlich und mit Motivation umgesetzt, wenn sie vorher in einem Beteiligungsprozess diskutiert wurden und gereift sind. Dafür sind neue, kreative Formate zu entwickeln, wie der »Werktag 2014«, aber auch viele kleinere Formate, wie Symposien, Hearings und vieles mehr. Die Vorbereitung gemeinsamer Ereignisse – wie der Kirchentag 2017 – tragen wesentlich zu einem gemeinsamen Geist bei. »So viel EKBO war noch nie!«, hieß es nach dem Werktag 2014. »GemeinsamEKBO«, diese Marke ist im Umfeld von 2017 entstanden.

Ermutigung zur Kooperation mit anderen

Eine »Kirche für andere« (Bonhoeffer) arbeitet am besten »mit anderen«. Dafür gibt es viele gute Ansätze: Kirchengemeinden arbeiten mit kommunalen Ortsgemeinden zusammen, um die Dorfkirchen zu renovieren, wagen sich im interreligiösen Dialog auf Neuland vor, kooperieren mit Schulen bei den Ganztagesangeboten, bieten Glaubenskurse an, vernetzen sich mit Vereinen, gewinnen Unternehmen als Partner. Eine lernende Kirche unterstützt alle Bemühungen, ein neues Verständnis von Mission zu entwickeln, kreative Projekte zu unterstützen, die sich neuen Milieugruppen öffnen, Sprachfähigkeit in Glaubensfragen zu fördern. Die Orientierung am Gemeinwesen und die Zusammenarbeit mit anderen eröffnet ungeahnte und hoffnungsvolle Perspektiven.

VI.

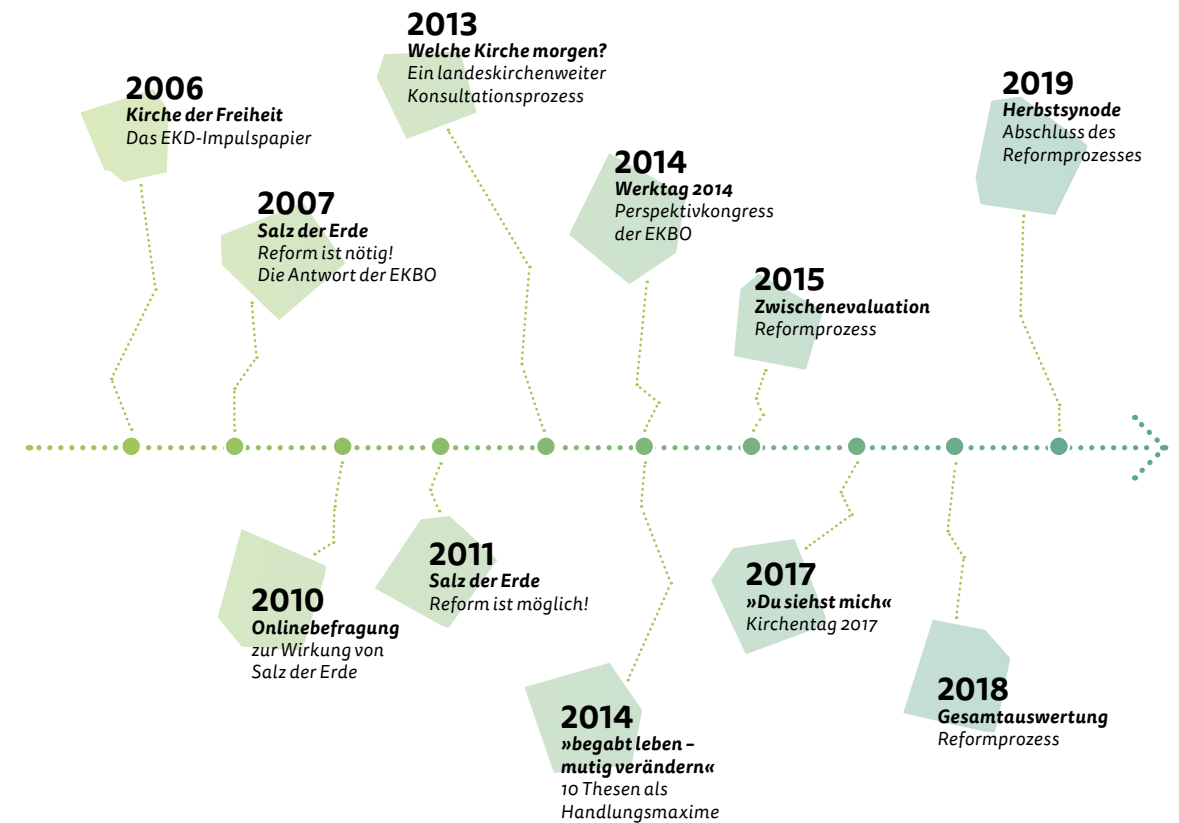
Die Evaluation des Reformprozesses der EKBO fasst die Erkenntnisse eines Lernweges zusammen und fragt danach, was unsere Landeskirche braucht, um weiterhin ihre Begabungen zu leben und mutig die jeweils notwendigen Veränderungen anzugehen. Ohne eine geistliche Fundierung geht dies nicht. Die erste der 10 Thesen fasst knapp zusammen, wie wir unsere geistliche Grundlage verstehen:

Wir stehen in unserer Landeskirche mit ihren Kirchenkreisen, Arbeitszweigen und Gemeinden gemeinsam mit der weltweiten Christenheit im Auftrag Jesu Christi. Wir leben aus der Kraft des dreieinigen Gottes und sind getragen von der Gewissheit, dass der aufgestandene Christus seine Kirche begleitet.

Wir wollen den Heiligen Geist in seiner Vielfalt neu entdecken. Er motiviert und stärkt uns, »Salz der Erde« zu sein und unsere Mission zu erfüllen: das Evangelium zu verkündigen, zur Gemeinschaft einzuladen, die Lehre Jesu weiterzugeben, Seelsorge zu üben und zur tätigen Nächstenliebe zu motivieren. Wir setzen uns ein für die Bewahrung der Schöpfung und die Achtung der Menschenrechte.

Geschichte des Reform- prozesses

2



Kirche der Freiheit

2006 hat der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) das Impulspapier »Kirche der Freiheit. Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert« veröffentlicht, mit dem Ziel, die vielfältigen Reformbemühungen in den einzelnen Landeskirchen aufzunehmen, zu bündeln und fortzuführen. Zugleich wurde der Versuch unternommen, einen kirchlichen Perspektiv- und Mentalitätswechsel anzuregen. Die Leitfrage lautete dabei, wie eine »Kirche der Freiheit« im Jahr 2030 aussehen könnte und was getan werden muss, um sie möglichst einladend zu gestalten.

Viele Gliedkirchen der EKD haben diesen Impuls aufgenommen. 2007 verabschiedeten wir mit »Salz der Erde« ein Perspektivprogramm, das die Notwendigkeit eines Reformprozesses in der EKBO deutlich gemacht hat und von Propst Dr. Christian Stäblein etwas zugespitzt formuliert als »kongenialer Gliedkirchenzwilling zu Kirche der

Freiheit«¹ erscheint. Wir hatten uns zur zentralen Aufgabe gemacht, ein Bild der Kirche für die Zukunft zu entwickeln, darin Prioritäten kirchlichen Handelns zu beschreiben und die Erwartung an ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter*innen zu klären. Die Kriterien für den Umgang der Kirche mit ihren zentralen Aufgaben wurden aus »Kirche der Freiheit« übernommen: geistliche Profilierung, Schwerpunkte setzen statt Vollständigkeit erreichen, beweglich in den Formen bleiben, nach außen orientieren und nicht sich selbst genügen. Vom angestoßenen Reformprozess erhofften wir uns, dass sich kirchliche Gremien intensiv mit den Zielen auseinandersetzen, neue Reformprojekte begonnen werden und die beschriebenen Handlungsfelder konkret entwickelt werden.

¹ Dr. Christian Stäblein: Begabt leben – mutig verändern. Reformprozess in der EKBO – Perspektiven für eine zukünftige Kirchenentwicklung, Impulsvortrag bei der Sitzung des Rates der EKD am 25. März 2017 in Kassel, siehe Seite 32.

Salz der Erde

Reform ist nötig und möglich

Um die bisherige Wirkung von »Salz der Erde« zu prüfen und Impulse für den weiteren Weg zu erarbeiten, haben wir im Herbst 2010 Kirchenkreisräte, Gemeindekirchenräte und alle Interessierten zu den Impulsen für die eigenen Vorhaben befragt. Es stellte sich heraus: Im Allgemeinen war der Ansatz für alle sinnvoll und nachvollziehbar. Aber in den konkreten Situationen der Gemeinden vor Ort wurden allgemeingültige Lösungen und Ziele als nicht hilfreich erlebt. Viele Änderungswünsche, Kritik und neue Ideen sind dann zu »Salz der Erde 2: Reform ist möglich«, weiterentwickelt worden, das im Frühjahr 2011 von der Landessynode verabschiedet wurde.

In der Folge haben wir ein landeskirchliches Reformbüro eingerichtet. Dies sollte die Begleitung, Förderung, Vernetzung und Koordinierung von zwölf eigens entwickelten Projekten übernehmen und einen Gesamtüberblick über den Prozess mit regelmäßiger Berichterstattung ermöglichen. Keine ausreichende Beteiligung und fehlende Kommunikation war einer der Hauptkritikpunkte der Befragung, deshalb sollte sich das Reformbüro insbesondere der Verbesserung der Kommunikation annehmen. Folgende zwölf Projekte, die vom Reformbüro begleitet, gefördert oder koordiniert wurden, haben wir exemplarisch entwickelt:

»» **Uns wurde sehr deutlich, dass es zukünftig darauf ankommt zu entdecken, wo dynamischer und vielfältiger Aufbruch [...] geschieht.** ««

1. Arbeiten mit Zielen

Verantwortungsträger*innen in Gremien werden befähigt Ziele, Maßnahmen und Wirkungen qualifiziert zu planen.

2. Visitation

Die Visitationskultur wird als ein wichtiger Bestandteil der Begleitung, Planung und Kommunikation wahrgenommen und auf allen kirchlichen Leitungsebenen bewusster und regelmäßiger genutzt.

3. Planung in Handlungsfeldern

In den Kirchengemeinden wird die Planung von Schwerpunkt-Handlungsfeldern eingeführt. Jährlich wird jeweils ein Handlungsfeld zielorientiert geplant. Die Gemeinden sind frei, welchen Bereich sie bearbeiten wollen. Die Landeskirche schlägt für jedes Jahr ein Handlungsfeld vor und stellt eine Arbeitshilfe zur Verfügung (zum Beispiel zum Thema Gottesdienst).

4. Kongress »Kirche gestalten«

Alle fünf Jahre findet ein »Kongress« statt. Dieser dient zur Identitätsstärkung der ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen in der EKBO und bietet Erfahrungsaustausch zu Projekten, fördert die Bildung von Netzwerken und eine gemeinsame Arbeit an thematischen Schwerpunkten.

5. Fortbildungskonzept

Mitarbeiter*innen werden für ihre Aufgabebereiche qualifiziert und zur laufenden Weiterqualifizierung angehalten. Dazu werden ausreichend Maßnahmen angeboten.

6. Reform Verwaltungsämter, Einführung neues Rechnungswesen, Optimierungsprozess Konsistorium

Gemeinden wird effizienter zugearbeitet. Sie sind so weit wie möglich von Verwaltungsaufgaben entlastet. Das neue Rechnungswesen schafft Transparenz und unterstützt die inhaltliche Planung. Die Organisation des Konsistoriums ist transparent und in den Bereichen Aufsicht und Dienstleistung unterscheidbar.

7. Erwachsen Glauben

Inhalte des persönlichen Glaubens, der kirchlichen Gemeinschaft und der christlichen Religion werden Erwachsenen vermittelt. Die Tauf- und Glaubenskursarbeit in der EKBO nutzt die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem bundesweiten EKD-Projekt für den Auf- und Ausbau der eigenen Tauf- und Glaubenskurspraxis.

8. Kinder und Jugend

Über die zuständigen Gremien erfolgt eine konzeptionelle Abstimmung der formalen, nonformalen und informellen Bildungsangebote mit und für Kinder und Jugendliche im Sozialraum.

9. Kleine christliche Gemeinschaften

Die Bildung von kleinen Gemeinschaften als Kirche vor Ort in Gebet, Schrift, Abendmahl und Diakonie wird gefördert.

10. Evangelische Landgemeinden im Sozialraum

Kirche ist ein bewusster Bestandteil der bürgerlichen Gemeinde. Erprobt wird eine offensive Vernetzung im ländlichen Raum.

11. Diakonie und Kirchengemeinde

Die Diakonie ist ein wesentlicher Bestandteil der gelebten Spiritualität. Die Entwicklung von Konzepten für ein gemeinsames Gemeindeleben von Kirchengemeinde und verfasster Kirche wird angestoßen.

12. Religion in Sozialraum und Gesellschaft

Die säkulare Gesellschaft schätzt die Bedeutung des religiösen Lebens für das Gemeinwohl der Gesamtgesellschaft. Interreligiöse Kooperationen werden gestärkt, Tendenzen der Ausgrenzung werden zurückgewiesen.

An diesem Punkt war besonders erkenntnisreich zu erleben, wie viele Menschen in der EKBO mitdenken, Herausforderungen erkennen, Fragen stellen, Ideen haben und auch mitleiden an den Problemen, die sich nicht oder nicht schnell genug überwinden lassen. Uns wurde sehr deutlich, dass es zukünftig darauf ankommt zu entdecken, wo dynamischer und vielfältiger Aufbruch innerhalb der Kirche geschieht. Jeder weitere Ansatz im Reformprozess musste deshalb auf breite Beteiligung setzen.



DOWNLOAD
safe.gemeinsam.ekbo.de/index.php/s/luZU08F4c4Hme2g

Welche Kirche morgen? Orientierungspunkte für den Reformprozess

Die dritte Phase des landeskirchlichen Reformprozesses startete 2013 mit dem Diskussionspapier »Welche Kirche morgen«. Zu diesem sollten und konnten Einzelpersonen, Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Einrichtungen und Werke Resonanz geben auf die Frage: »Welche Kirche morgen? Was ist uns wichtig an unserer Kirche? Was muss sich verändern? Wohin soll unser Weg als EKBO führen?«. Circa 1.000 Fragebögen und über 800 Seiten formlose Rückmeldungen sind eingegangen und wurden ausgewertet. Es folgte ein strukturierter Konsultationsprozess mit Interviews, Gesprächsrunden mit verschiedenen Expert*innen und kirchlichen Gremien.

In einem anderen Format – den »Schwanenwerder Gesprächen« – traf sich eine überschaubare Anzahl von Gesprächspartner*innen im kleinen Kreis, um Erkenntnisse und Erfahrungen gegenseitig darzustellen und miteinander abzuwägen. Ein Bürgermeister, ein Journalist, eine Ministerin, ein Theologieprofessor und viele andere diskutierten mit Bischof Dr. Markus Dröge über die Kirche der Zukunft. Besonders im Blick waren die unterschiedlichen Herausforderungen im ländlichen Bereich und in Städten wie Berlin und Potsdam. Das dokumentierte Gespräch arbeitet die Probleme heraus und lädt dazu ein, Visionen zu entwickeln.¹

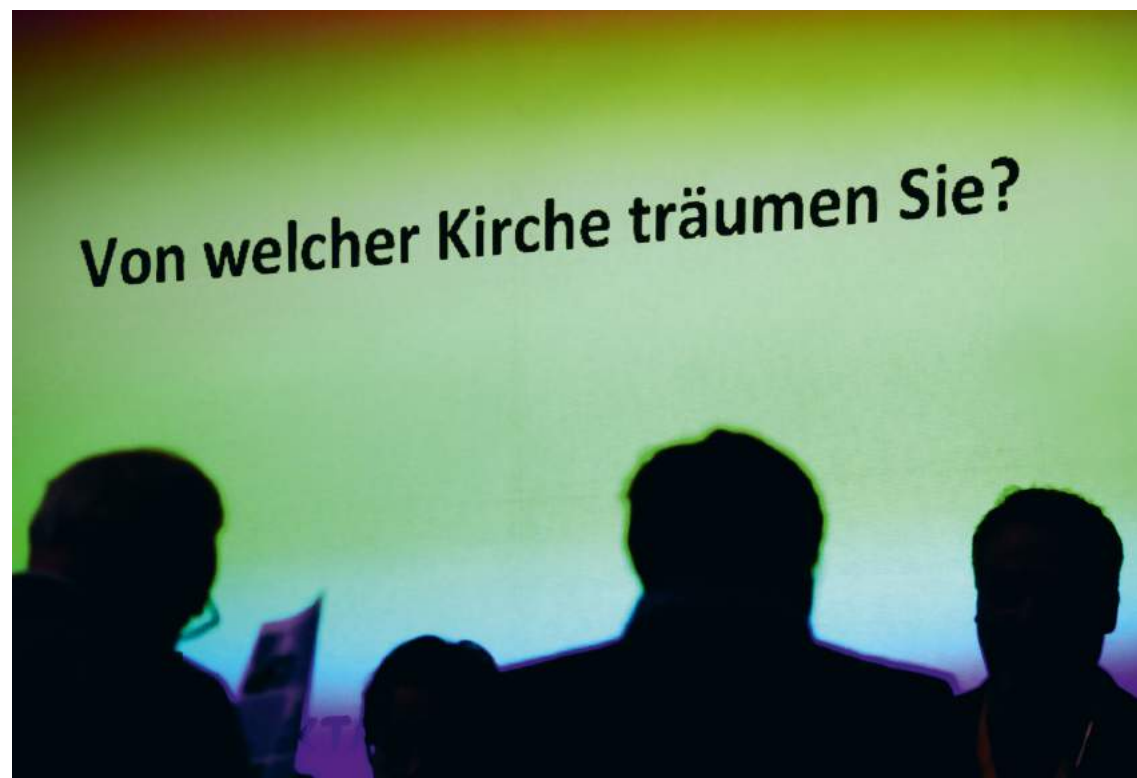
¹ Reformbüro der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (Hrsg.): *Schwanenwerder Gespräche: Stadt und Land – Welche Kirche brauchen wir morgen?*, Wichern-Verlag GmbH, Berlin 2014.

Mut zur Veränderung Unsere 10 Thesen

Unser Konsultationsprozess war landeskirchenweit breit aufgestellt und in seiner Beteiligung und Intensität bis dahin einmalig. Es zeigte sich: Mutig Kirche zu verändern ist keine Einbahnstraße, sondern ein Gesprächsprozess. Dieser geschieht, wenn zwei oder drei, 20 oder 30 miteinander überlegen, Probleme benennen, Ideen austauschen, Mut gewinnen – wenn Gespräche zwischen den verschiedenen Ebenen der Kirche, zwischen Stadt und Land, zwischen Gemeinden und Kirchenkreisen, zwischen ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen in Gang kommen. Das Ergebnis sind unsere 10 Thesen »begabt leben – mutig verändern«. Diese hat die Landessynode im Frühjahr 2014 beschlossen.

Wir gestalten aktiv die Vielfalt unserer Kirche

Wir leben in einer Landeskirche, deren Vielfalt Spannungen und Gegensätze vereint: Metropole und strukturschwache Regionen; Speckgürtel und Mittelstädte; Ost- und Westbiographien; drei Bundesländer; arm und reich; Christ*innen unterschiedlicher theologischer Tradition, mit und ohne Migrationshintergrund. Wir wollen in Zukunft unsere Vielfalt bewusster als Stärke entfalten, indem wir gemeinsame Visionen für die Zusammenarbeit entwickeln.



Wir sind »Kirche mit Mission«

Wir stehen in unserer Landeskirche mit ihren Kirchenkreisen, Arbeitszweigen und Gemeinden gemeinsam mit der weltweiten Christenheit im Auftrag Jesu Christi. Wir leben aus der Kraft des dreieinigen Gottes und sind getragen von der Gewissheit, dass der auferstandene Christus seine Kirche begleitet. Wir wollen den Heiligen Geist in seiner Vielfalt neu entdecken. Er motiviert und stärkt uns, »Salz der Erde« zu sein und unsere Mission zu erfüllen: das Evangelium zu verkündigen, zur Gemeinschaft einzuladen, die Lehre Jesu weiterzugeben, Seelsorge zu üben und zur tätigen Nächstenliebe zu motivieren. Wir setzen uns ein für die Bewahrung der Schöpfung und die Achtung der Menschenrechte.

Wir nehmen die Herausforderungen der pluralistischen Gesellschaft an

Unsere Gesellschaft ist vielfältig und wird noch vielfältiger werden. Unterschiedliche Kulturen und Religionen, areligiöse und atheistische Weltanschauungen sowie unterschiedliche Ansichten über die Rolle der Religionen in der Gesellschaft prägen öffentliche Diskurse. Wir nehmen diese Situation als Herausforderung an, vertreten unsere Botschaft aktiv und setzen uns im Geist der Versöhnung für den gesellschaftlichen Dialog der Weltanschauungen ein. Wir treten für das bewährte Religionsrecht in unserer Gesellschaft ein, das es Menschen aller Religion erlaubt, ihren Glauben öffentlich zu leben.

Wir erneuern das gottesdienstliche Leben durch Mut zu Veränderung

Wir kennen in unserer Kirche eine Fülle unterschiedlicher Gottesdienstformen. Jeder Gottesdienst hat seinen Wert: Andachten für die kleine Zahl, Gottesdienste mit unterschiedlichen Zielgruppen, repräsentative Gottesdienste mit höher gesellschaftlicher Wahrnehmung. Wir wollen dort, wo Gottesdienste nicht mehr einladend wirken und in der bisherigen Form und Anzahl organisatorisch oder personell nicht zu sichern sind, mutig Veränderungen vornehmen. Die Zukunft des geistlichen Lebens unserer Kirche liegt in bewusst eingesetzten, unterschiedlichen Formaten geistlichen Lebens, mit und ohne Ordinierte. Wir wollen die Formen und die Zahl unserer Gottesdienste innerhalb einer Gemeinde und regional den vorhandenen Ressourcen anpassen. Nicht die Menge der Gottesdienste ist ausschlaggebend, sondern die Haltung, in der wir sie gestalten und feiern.

Wir verbinden Kirche und Diakonie zu einem starken Team

Unsere Kirche und die Einrichtungen unserer Diakonie gehören untrennbar zusammen. Kirche braucht Diakonie, um ihren Auftrag zu erfüllen. Diakonie braucht Kirche, um ihr christliches Profil in der Gesellschaft leben zu können. Wo kirchliches Leben und unternehmerische Diakonie miteinander verbunden sind, können sich Kirche und Diakonie als starkes Team in die Gesellschaft einbringen. Wir wollen im Gespräch mit der unternehmerischen Diakonie Wege zu einem neuen gegenseitigen Verstehen und zu gemeinsamem Handeln finden.

Ein Leib und viele Glieder – wir erneuern die »Zeugnis- und Dienstgemeinschaft«

In unserer Kirche gibt es viele Dienste und Ämter: berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen; ordiniertes und nichtordiniertes Dienst; Mitarbeiter*innen im aktiven kirchlichen Dienst und Mitarbeiter*innen, die sich im Ruhestand ehrenamtlich engagieren. Sie alle haben Anteil an dem einen Auftrag Jesu Christi. Wir wollen Rollen und Profile klären, Absprachen der Zusammenarbeit verbindlich machen und notwendige Strukturveränderungen einleiten, um die »Zeugnis- und Dienstgemeinschaft« zu erneuern.

Wir sind eine »Volkskirche im Wandel«

Als »Volkskirche im Wandel« bleiben wir – unabhängig von der Zahl unserer Mitglieder – eine offene und öffentliche Kirche, die ihre Mission in der Gesellschaft erfüllt. Es gehört zu unserem Wesen, uns nach außen zu wenden und eine Willkommenskultur für alle Menschen zu pflegen. Wir wollen eine Kirche bleiben, die vielfältige Aufgaben in der Gesellschaft wahrnimmt. Wenn unsere Ressourcen zurückgehen und wir das Netz unserer Aktivitäten weiter spannen müssen, wollen wir unser gesellschaftliches Engagement zielorientiert vereinbaren. Wir wollen uns als Gemeinden untereinander und darüber hinaus mit den diakonischen Trägern regional absprechen und uns mit anderen Partnern in der Zivilgesellschaft vernetzen. Gut vernetzt bleiben wir eine »Volkskirche«, die ihre Mission, »Salz der Erde« zu sein, gesellschaftlich erfüllt.

Wir profilieren unsere evangelischen Bildungsangebote

In unserer Kirche werden vielfältige Bildungsangebote gemacht: in Gemeinden, in evangelischen Kitas, im Religionsunterricht, in kirchlichen Einrichtungen und evangelischen Schulen. Noch aber fehlen ein gemeinsam formuliertes Bildungsverständnis, eine Bildungskonzeption und die Möglichkeit, transparent darzustellen, was wir im Bildungsbereich zu bieten haben. Wir wollen als offene und öffentliche Kirche ein ausformuliertes Bildungsverständnis und eine Bildungskonzeption im öffentlichen Diskurs entwickeln, um unsere Stärken bekannt zu machen und weiter zu entfalten.

Wir entdecken unsere Gaben und Möglichkeiten »Salz der Erde« zu sein

In unserer Kirche gibt es eine Fülle von Ressourcen, Ideen und Kompetenzen, die noch nicht ausreichend bekannt sind. Diese Begabungen wollen gehoben werden, damit Mut und Hoffnung unter uns wachsen. Um uns nach außen zu orientieren und eine Kultur des Willkommens zu leben, bieten die Kirchenmusik und andere künstlerisch-kulturelle Arbeit, die Spezialseelsorge und unsere weltweiten Partnerschaftsbeziehungen sowie die mediale Präsenz unter den Bedingungen der Mediengesellschaft eine Fülle von Möglichkeiten. Wir wollen die Arbeit unserer Kompetenzzentren (Amt für kirchliche Dienste, Berliner Missionswerk, Evangelische Akademie zu Berlin, Stiftung St. Matthäus) stärker bekannt machen und nutzen. Als neues Kompetenzzentrum bauen wir eine Arbeitsstelle für Kirchenmusik auf.

Wir nehmen Überlastungen wahr und ermutigen zu beispielhaftem Handeln

Je stärker uns der Auftrag motiviert, den Jesus Christus uns gegeben hat, desto deutlicher sehen wir die Fülle der Aufgaben und bedauern unsere begrenzten Ressourcen. Vielfach wird in unserer Kirche deshalb Überlastung erlebt. Aber vielfach werden schon jetzt durch zielorientiertes Planen und durch eine »Kultur der Verabredung« gangbare Wege der Entlastung gefunden. Wir wollen sensibel Überlastungen wahrnehmen. Wir brauchen Einsicht in die Grenzen unserer Möglichkeiten und den Mut, Prioritätenentscheidungen zu treffen und gemeinsam zu verantworten.



DOWNLOAD



ekbo.de/zehnthesen



Weiter geht es WERKTAG 2014

Mit diesen Thesen gingen wir im Oktober 2014 in den WERKTAG und erlebten im landeskirchlichen Reformprozess eine weitere begeisternde Zwischenstation. Unter dem Motto »begabt leben – mutig verändern« luden wir landeskirchenweit ein, um mit rund 1.000 Delegierten aus allen Kirchkreisen in einem Weltcafé anhand der 10 Thesen über die Zukunft unserer Landeskirche zu diskutieren. Dieses erste große Gemeinschaftserlebnis unserer jungen Kirche¹ wurde getragen von den offenen, kritischen und zukunftsorientierten Impulsen der zahlreichen engagierten Delegierten. Die Aufbruchsstimmung und der Geist der Reformation, die beim WERKTAG 2014 aufgekommen sind, machten deutlich, dass es den Willen, den Mut, die Ideen und die Tatkraft gibt, um in unserer Kirche umzudenken und sich auf Neues einzulassen. Diese gegenseitige Wertschätzung und der Wunsch nach einer Weiterarbeit mit dem Begonnenen spiegelten sich in den Rückmeldungen des Weltcafés »Kirche morgen – so!« auf Tischdecken und in Feedbackbögen wieder.

In der Auswertung haben wir vier große Themenfelder zur weiteren Bearbeitung im Reformprozess identifiziert. Der Themenkomplex »Kommunikation« wurde mit Abstand als wichtigstes Thema benannt, die Themenkomplexe »Mitarbeiter*innen«, »Prioritäten« und »Reformprozess« lagen an zweiter bis vierter Stelle ungefähr gleich auf.

»So viel EKBO war noch nie!«

Der WERKTAG 2014 hat uns viel Spaß gemacht und uns wichtige Ergebnisse geliefert, die im Einzelnen nicht neu waren. In ihrer identischen Aussage gegenüber den Ergebnissen vieler anderer unterschiedlicher Arbeitsgruppen und Gremien überraschten sie dennoch. Durch den WERKTAG 2014 haben wir erstmals in dieser Größenordnung gemeinsame Identität in der EKBO erlebt. Außerdem hat der WERKTAG 2014 uns deutlich gezeigt, dass die 10 Thesen in der Öffentlichkeit der Landeskirche angekommen und jetzt in den jeweiligen Kontexten ernst zu nehmen und zu priorisieren sind.

¹ Die EKBO wurde erst 2004 in ihrer jetzigen Form gegründet.



Film zum Projekt WERKTAG 2014
safe.gemeinsam.ekbo.de/index.php/s/ow99ZDeR4wc3PR7

Kommunikation

- Transparenz (durch alle Ebenen)
- Beteiligung (in der Breite)
- Vernetzung (in der Breite und durch alle Ebenen)
- Interne und externe Kooperation beziehungsweise Offenheit für Kooperation
- Wissenstransfer
- Bezugsräume: regional kommunizieren / Erfahrungen teilen
- Inhaltlich: Den Impuls vom 11. Oktober 2014 fortführen
- Formate für Konkretion
- Landeskirchliche Unterstützung

Mitarbeiter*innen

- Transparenz: Wer macht eigentlich was?
- Anerkennung und Wertschätzung
- Aufgabenkritik vorhandener Berufsprofile inklusive Neuordnung kirchlicher Ausbildungen
- Verhältnis von Pfarrer*innen zu anderen beruflichen Mitarbeiter*innen (zum Beispiel Doppelspitze: theologische und betriebswirtschaftliche Leitung)
- Verhältnis von Pfarrer*innen und anderen beruflichen zu ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen (Rollenklarheit)
- Orientierung an Zahlen bei Stellenumfängen

Prioritäten

- Schwerpunkte verabreden
- Zuviel loslassen
- Geschehenes würdigen
- Entlastung



Was tut sich bei den Reformprojekten?

Ein Zwischenstand

Im Sommer 2014 unternahm die Gesamtsteuerungsgruppe des Reformprozesses eine Zwischen-evaluation der zwölf vom Reformbüro begleiteten Reformprojekte¹ mit einem eher durchwachsenen Ergebnis: Einige Projekte waren bereits erfolgreich abgeschlossen.⁽¹⁾ Mehrere Projekte hatten sich gut entwickelt und benötigten aber noch weitere Unterstützung, um im Sinn der 10 Thesen sinnvoll fortgeführt zu werden.⁽²⁾ Bei einigen Projekten hatte sich die Zielstellung sehr verändert⁽³⁾ und andere Projekte sind nicht zustande gekommen.⁽⁴⁾

1. Arbeiten mit Zielen

Dieses Projekt war wichtig, um den Reformprozess ganz allgemein anzustoßen. Die Rückmeldungen aus den beteiligten Gemeinden waren durchweg positiv. An dem Ziel einer flächendeckenden Wirkung, die bis 2014 nicht erreicht wurde, wird weiter festgehalten.⁽²⁾⁽³⁾

2. Visitation

In der EKBO wird nicht einheitlich visitiert. Es fehlen gemeinsame Kriterien, denen das Visitationsgesetz nicht ausreicht. Die nicht zu klärende Frage der Vertraulichkeit veranlasste uns, dieses Projekt (vorerst) auszusetzen.⁽⁴⁾

3. Planung in Handlungsfeldern

Es ist uns nicht gelungen, den Begriff »Handlungsfelder« so zu definieren, dass er in unserer Kirche einheitlich angewandt werden kann. Erst nach der Einführung des neuen Haushaltsbuches mit den dort definierten Handlungsfeldern soll die Planung wieder aufgenommen werden.⁽⁴⁾

4. Werktag 2014

Der ehemalige Kongress »Kirche gestalten« entwickelte sich von einer Veranstaltungsreihe zu einem einmaligen Ereignis mit der Option auf Wiederholung. Die Ergebnisse des WERKTAG 2014 wurden in vielen folgenden Veranstaltungen aufgenommen und sind die damals zentralen Erkenntnisse unseres Reformprozesses gewesen: Kommunikation – Begegnung – Partizipation. Eine umfassende Dokumentation gewährleistete die Weiterarbeit.⁽¹⁾⁽³⁾

5. Fortbildungskonzept

Entstanden ist eine »Bildungskonzeption«, die aktuelle Beispiele evangelischer Bildungsarbeit im Bereich der EKBO dokumentiert. Die Beispiele ergeben im Zusammenhang eine elementarisierte Gesamtschau evangelischen Bildungshandelns im Bereich unserer Landeskirche.^{2, (2)(3)}

6. Kirchliche Verwaltungsämter, neues Rechnungswesen, Neuausrichtung Konsistorium, Neuordnung des Meldewesens

Die Landessynode hat das Verwaltungsämtergesetz mit wesentlichen Änderungen in der Struktur 2016 beschlossen. Das neue Rechnungswesen wird seit 2010 systematisch eingeführt.³ Der Prozess zur Neuausrichtung des Konsistoriums wurde mit einer internen Veranstaltung 2014 beendet. Eine interne Dokumentation ist erfolgt, allerdings vertraulich. Die Neuordnung des Meldewesens ist erfolgt; in der Folge wurde die Software KirA 2.0 eingeführt.⁽¹⁾

² Dr. Friedhelm Kraft (Hrsg.): *Frei und mutig. Ein evangelisches Bildungskonzept*, DBM Druckhaus Berlin 2017.

³ ekbo.de/meldewesen und ekbo.de/finanzen

7. Erwachsen Glauben

Das Projekt arbeitet erfolgreich, war aber in der ursprünglichen Konzeption zu ambitioniert geplant und brauchte mehr Zeit, um zu validen Ergebnissen zu kommen. Das Projekt wurde bis 2018 mit finanzieller Unterstützung verlängert.^{4 (2)}

8. Kinder und Jugend

In Kooperation mit dem Institut für Soziologie der TU Berlin fand im Bereich der Arbeit mit Kindern landeskirchenweit eine Erhebung zur Analyse des IST-Standes statt. Quantitativ erhoben wurden Daten zu den Angeboten für Kinder im Zeitraum von Juni 2012 bis Mai 2013. Zusätzlich fand eine quantitative Befragung der ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen in der Arbeit mit Kindern von August bis September 2013 statt. Die zahlenmäßige Analyse wurde durch eine qualitative Befragung zum Thema »Christenlehre« ergänzt. Alle Daten und Ergebnisse wurden im Jahr 2014 veröffentlicht.^{5 (1)}

Das Projekt »Jugend – Übergänge gestalten« hat zu Beginn Teilziele des Gesamtauftrages in den Blick genommen. Die eingesetzte Steuerungsgruppe hat sich nach Weggang eines initiierenden Akteurs aufgelöst.⁽³⁾⁽⁴⁾

⁴ ekbo.de/erwachsen-glauben

⁵ a) Simone Merkel: *Arbeit mit Kindern in Zahlen. Erhebung der Arbeit mit Kindern in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz – Ausgewählte Ergebnisse 2014. Eine Veröffentlichung des Amtes für kirchliche Dienste in der EKBO, Berlin 2014.*

b) Leila Akremi, Simone Merkel, *Arbeit mit Kindern in Zahlen. Erhebung der Arbeit mit Kindern in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz – Tabellenband 2014. Eine Veröffentlichung des Amtes für kirchliche Dienste in der EKBO, Berlin 2014.*

c) *Kinder im Blickpunkt, Leitsätze für die Arbeit mit Kindern in der EKBO, Eine Veröffentlichung des Amtes für kirchliche Dienste in der EKBO, Berlin 2014.*

9. Kleine christliche Gemeinschaften

Ein Zwischenbericht zeigte eine Entfernung vom ursprünglichen Gedanken, die sogenannten »Gottesdienstkerne« zu fördern und Zugang zu kleineren Gemeinschaften zu finden und zu überlegen, wie diese im landeskirchlichen Kontext gefördert und einbezogen werden können. Ein intensiverer Kontakt zu geistlichen, kommunitären und diakonischen Gemeinschaften war gewünscht. Als ersten Schritt hat die Kirchenleitung eine »Beauftragte für Spiritualität« berufen. In den Folgejahren entwickelte sich eine erste Zusammenarbeit mit verschiedenen kommunitären Einrichtungen auf dem Gebiet der EKBO. Außerdem wurde das Kloster Lehnin als Standort für landeskirchliche Spiritualitätsarbeit etabliert.

10. Landgemeinden

Ein eigenständiges Reformprojekt war planmäßig bis zum Sommer 2014 nicht vorgesehen. Inhaltliche Bezüge ergaben sich zur Uckermarkstudie, deren Ergebnisse seit 2015 vorliegen.^{6 (4)}

11. Diakonie und Kirchengemeinde

Ein Begegnungstag von verantwortlichen Partner*innen von Kirchengemeinde und Diakonie wurde sehr gut angenommen, weitere Folgeveranstaltungen sollten folgen, wurden aber nicht nachgefragt. In der Evaluation stellte sich auch heraus, dass bereits viel selbstgesteuerte Zusammenarbeit von Kirchengemeinden und Diakonie vor Ort geschieht.⁽³⁾

12. Religion im Dialog und Gemeinwesen

Ein eigenständiges Reformprojekt war planmäßig bis zum Sommer 2014 nicht vorgesehen.⁽⁴⁾

⁶ Susann Jenichen: *Sensibel für Armut? Kirchengemeinden in der Uckermark*, hrsg. vom Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD, Evangelische Verlagsanstalt Leipzig (EVA) 2015.

¹ Siehe Seiten 16–17.

Aus der Zwischenevaluation 2014 haben wir gelernt, dass wir trotz gegliederter Projektplanungen nicht ausreichend auf die personellen und zeitlichen Ressourcen geachtet haben: Wenige handelnde Akteur*innen begleiteten zu viele Projekte, Projekte brauchen mehr als zwei Jahre, um sich zu verstetigen, Projekte ohne regionale Akteur*innen laufen ins Leere. Ein Reformagieren »von oben« wird kritisch gesehen, landeskirchlich initiierte Reformprojekte sind nur dann erfolgreich, wenn sie an vorhandenes Engagement anknüpfen und auf Gemeinde- und Kirchenkreisebene als notwendig anerkannt werden. Auch im Allgemeinen setzen Reformprojekte die Erkenntnis der Notwendigkeit der Handelnden voraus. Dokumentation und Evaluation müssen von Anfang an eingeplant werden. Insgesamt haben wir den Eindruck gewonnen, dass viele Veränderungen, Reform- und Entwicklungsvorhaben ohne unsere Kenntnis und ohne ausdrücklichen Bezug auf den Reformprozess oder die 10 Thesen geschehen. Es scheint nicht unbedingt immer wieder neuer zentraler Anstöße, die Prozesse anregen, zu bedürfen. Dagegen wird immer wieder der Wunsch geäußert, sich besser zu vernetzen, intensive Erfahrungen austauschen zu können und Wissen zu teilen.







Aus der Zwischenevaluation haben wir viele neue Fragen gewonnen: Wann ist ein Projekt ein Reformprojekt unserer Landeskirche? Welche Kriterien legen wir für eine Förderungswürdigkeit von Projekten zu Grunde? Was macht ein Projekt erfolgreich? Unter welchen Bedingungen gelingt es? Wie gehen wir mit den begrenzten personellen und zeitlichen Ressourcen um? Wie gewährleisten wir Nachhaltigkeit über den Projektzeitraum hinaus?

Projektkriterien für Reformprojekte in der EKBO








Nachfolgend haben wir Kriterien entwickelt für die von landeskirchlicher Seite förderbaren Reformprojekte und erarbeiteten eine Priorisierung, welche Projekte sinnvoll im Sinn der 10 Thesen fortzuführen wären.

 **LINK**
ekbo.de/reformprozess-projektkriterien

Vorhaben im Reformprozess orientieren sich seitdem an den folgenden grundlegend für unsere Landeskirche geltenden Leitlinien:

-  Sie setzen sich für Toleranz und Respekt gegenüber allen Menschen ein.
-  Sie entwickeln soziale Kompetenz im Miteinander der Vielfalt.
-  Sie ermöglichen Kommunikation im interkulturellen Umfeld.
-  Sie setzen Eigeninitiative, freiwilliges Engagement und Ehrenamt voraus und fördern diese.
-  Sie tragen zur vollen Entfaltung der Potenziale aller Mädchen und Jungen, Frauen und Männer in unserer Kirche bei und sind somit gendersensibel, inklusiv und partizipatorisch.
-  Sie berücksichtigen innerhalb ihrer Umsetzung das Umweltkonzept der EKBO.

Konkret gelten für Projekte im Reformprozess folgende Kriterien:

-  Sie orientieren sich inhaltlich an den 10 Thesen.
-  Sie haben einen räumlichen oder organisatorischen Bezug zur EKBO.
-  Sie analysieren ihr Thema (empirisch oder hypothetisch) oder bearbeiten ein bereits analysiertes Thema.
-  Für die Projekte wird ein Projektplan mit Zielstellung, Kriterien, systematischer Begleitung, Evaluation und Controlling entwickelt.
-  Sie werden ausgewertet und die Ergebnisse werden kommuniziert.
-  Sie haben den Charakter von Modellprojekten und setzen Impulse.
-  Sie gehen nach einer festgelegten Zeit in einen sich selbst tragenden Prozess über.

Veränderungen werden sichtbar

Nach der Zwischenevaluation im Sommer 2014 haben wir entschieden, dass die 10 Thesen, die Ergebnisse des WERKTAG 2014 und die Kriterien für Projekte die Grundlage für die Weiterarbeit im Reformprozess bilden. Die Projekte »Arbeiten mit Zielen«, »WERKTAG 2014« und »Erwachsen Glauben« sollten sinnvoll im Sinn der 10 Thesen fortgeführt werden. Die Projekte »Fortbildungskonzept« und »Reform kirchlicher Verwaltungssämter, neues Rechnungswesen, Neuausrichtung Konsistorium, Neuordnung des Meldewesens« wurden bereits von Fachabteilungen des Konsistoriums federführend begleitet. Die Festlegung auf Projektkriterien hat uns ermöglicht, Projekte, die an uns herangetreten sind und nach Prüfung durch unsere Kriterien als innovativ und neu bewertet werden konnten, eine finanzielle oder personelle Begleitung und Unterstützung anzubieten. Ziel war, in Praxiskontexten engagierte Akteur*innen zu finden, die Themen für ihr Tätigkeitsfeld identifizieren, konkretisieren und einen Entwicklungsprozess anstoßen wollen und diese darin zu unterstützen.

Die 10 Thesen »begabt leben – mutig verändern« sollten sich nun im Alltag realisieren – in den Gemeinden und Kirchenkreisen. Damit wurde stärker die soziale Praxis kirchlicher Akteur*innen konzeptionell in den Blick genommen. Das hatte zur Folge, dass schon der sprachlich widerständige Begriff »Reformprojekt« sich mehr und mehr in Richtung Veränderungsvorhaben entwickelte.

Bei »Reformprojekten« wurde deutlich mehr Wert auf Transparenz und konkrete Beteiligung gelegt. Kirchengemeinden und Kirchenkreise erhielten Hilfestellung, um Erfahrungsaustausch und Vernetzung zu ermöglichen. Besonders übergreifende Zusammenarbeit (zum Beispiel zwischen Kirchenkreisen) und selbstorganisierte Peer-to-Peer-Beratungsmodelle wurden unterstützt.

Seit Mitte August 2015 ist Dr. Christian Stäblein Propst der EKBO. Die ersten anderthalb Jahre im Amt verbrachte er mit viel Zeit auf Reisen quer durch die ganze Landeskirche. Bei Besuchen in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen kam er viel ins Gespräch und lernte Land, Leute und den Reformprozess kennen. In einem Impulsvortrag für den Rat der EKD beschrieb er die Entwicklungen des Reformprozesses in der EKBO aus seiner Sicht. Der Vortrag ist auf den nachfolgenden Seiten abgedruckt.

Jubiläumsjahr 2017

»Begabt leben – mutig verändern«

Reformprozess in der EKBO – Perspektiven für eine zukünftige Kirchenentwicklung¹

PROBST DR. CHRISTIAN STÄBLEIN



Verehrter Herr Ratsvorsitzender, liebe Schwestern und Brüder,

in Vorbereitung auf diesen Impuls bin ich auf die Homepage zum Reformprozess meiner Kirche gegangen – unter reformprozess.ekbo.de finden Sie recht umfassende Informationen zu gegenwärtigen Projekten wie auch zur Geschichte. Für mich, der ich ja erst seit gut anderthalb Jahren in dieser Kirche meinen Dienst tun darf, ist das hilfreich, gerade im Blick auf die Historie der Reformanstrengungen. Also habe ich das getan, was man schnell mal so tut: Ich habe mich durch die verschiedenen Links und Sites geklickt, bin bei den Personen der Gesamtsteuerungsgruppe gelandet, habe mir die Köpfe angeguckt, die da für Reform stehen – Bischof, Präses, Ehrenamtliche, Pfarrer*innen, Externe, Propst – und plötzlich habe ich gestutzt und dann geschmunzelt. Es ist rechts ein Foto mehr da als Namen links auf der Seite stehen und es ist leicht zu sehen, welches Foto hier überzählig ist. In Schwarz-Weiß und irgendwie vertraut, aber auch ganz und gar überraschend in dieser Reihe ist da ein Foto eingeschmuggelt, das da so nicht direkt hingehört: Dietrich Bonhoeffer. Ich habe daraufhin unsere Geschäftsführerin des Reformprozesses angerufen, Frau Rumpff, und sie gefragt, wie das Foto dahin komme. Sie sagt, sie habe das gleich am Anfang vor ein paar Jahren eingestellt, so vielen sei das aber noch nicht aufgefallen. Sie lacht, stolz und fröhlich über diesen Einfall. Und fügt hinzu: Aber natürlich gehört das Foto dahin. Wer, wenn nicht Bonhoeffer stehe für die Geschichte dieser Kirche und zugleich für Aktualität, für Konkretion, für Aufbruch im Säkularen. Wer, wenn nicht Bonhoeffer stehe für eine Kirche, die sich nicht mit sich selbst beschäftigt, sondern für andere da ist, für und mit. Nur deshalb

¹ Impulsvortrag bei der Sitzung des Rates der EKD am 25. März 2017 in Kassel, der Stil der mündlichen Rede wurde beibehalten.

ist sie da. Ein wunderbares Monitum: Bonhoeffer als Kopf in der Gesamtsteuerungsgruppe Reformprozess, auf dass immer bewusst bleibt: Nicht um unserer selbst willen wird da reformiert und verändert, nicht um unserer selbst, sondern um des Auftrags willen und für die Menschen. Und noch ein zweites Monitum steckt für mich da drin – und eigentlich beginne ich mit dieser kleinen Anekdote überhaupt, um dieses zweiten Monitums willen: Reform und Reformprozesse beginnen eben nicht mit uns. Kirchenentwicklung ist immer schon. Eine Banalität, gewiss, zumal in diesem Jahr des Reformationsjubiläums. Und doch: wenn ich jetzt gleich in ein paar Strichen versuche, die Entwicklungen des Reformprozesses in der EKBO darzustellen, ist da vermutlich immer beides ineinander. Einerseits die Linien der kleinen und großen Historie. Und andererseits das Pathos, die Leidenschaft des Aufbruchs jetzt und heute. Reform, Veränderung, Entwicklung – so klug einen Geschichte machen mag – ist ja stets jetzt, ausgerichtet auf Zukunft, auf Werden. Auch in dieser Einsicht wissen wir Bonhoeffer an der Seite, wenn er gewohnt dialektisch-theologisch zuspitzt: »Die Kirche darf also keine Prinzipien verkündigen, die immer wahr sind, sondern nur Gebote, die heute wahr sind. Denn, was ›immer‹ wahr ist, ist gerade heute nicht wahr. Gott ist uns ›immer‹ gerade ›heute‹ Gott.«² *Ecclesia semper reformanda* – auch so lässt sich dieses Diktum theologisch gründen. Aber nicht für Begründungen von Reformprozessen haben Sie mich eingeladen, sondern um darzustellen und versuchsweise einzuordnen, was in der EKBO, und so stellvertretend für viele Kirchen, diesbezüglich auf dem Weg ist. Auf dem Weg – das ist das richtige Stichwort für die Gliederung meines Impulses, die ich jetzt einmal vorweg nennen will:

² Dietrich Bonhoeffer: *Werke*, Bd. 11, Seite 332, Dirk Schulz (Hg.), Christian Kaiser Verlag, Gütersloh 1998

1. Von »Salz der Erde« zu 10 Thesen: »begabt leben – mutig verändern«.

Der Reformprozess in der EKBO
seit 2006 – Stationen, Strukturen,
Schwerpunkte, Perspektiven

2. Steuerung, Impuls, Partizipation

Reform als Prozess zwischen »top down«
und »bottom up«. Das Verhältnis der
kirchlichen Ebenen und die verschiedenen
Aufgaben

3. Reform, Veränderung, Entwicklung

Deutungen von Reformprozessen

**1. Von »Salz der Erde« zu 10 Thesen:
»begabt leben – mutig verändern«.
Der Reformprozess in der EKBO seit 2006 –
Stationen, Strukturen, Schwerpunkte,
Perspektiven**

Liebe Schwestern und Brüder, wo anfangen bei der Beschreibung der Stationen des gegenwärtigen Reformprozesses? Diese Frage ist ernster und schwieriger, als man auf den ersten Blick denkt. 2005 setzt die Kirchenleitung der EKBO eine Perspektivkommission ein, die ein »Bild der Kirche der Zukunft« entwerfen soll, dabei »Prioritäten kirchlichen Handelns bis zum Jahr 2020 (...) beschreiben« soll, insbesondere im Blick auf die missionarische Situation in der stark entkirchlichten säkularisierten Umwelt. Diese Kommission legt 2007 das ausdrücklich sogenannte Perspektivprogramm der EKBO »Salz der Erde«¹ vor. »Salz der Erde« versteht sich dabei dezidiert als landeskirchlicher Beitrag zum Reformprozess der EKD, gewissermaßen als landeskirchliche Übertragung, Transformation, regionale Aneignung, Integration des übergreifenden Impulses. Die zentralen Stichworte sind »Profilierung statt undeutlicher Aktivität«, »Schwerpunktsetzung statt Vollständigkeit«, »Beweglichkeit in den Formen statt Klammern an Strukturen«, »Außenorientierung statt Selbstgenügsamkeit«. Unter diesem Fokus werden auf

»Salz der Erde« erscheint [...] als der kongeniale Gliedkirchenzwilling zu »Kirche der Freiheit«.

dem Weg von Analyse und Zielvision Schritte zur Programmatik und zur Qualitätssicherung für die großen kirchlichen Handlungsfelder beschrieben, mit allem, was – mit leichter Ironie formuliert – das »kirchliche Reformherz« in unserer Zeit begehrt: Beispiele guter Praxis hier – sozusagen das »Zuckerbrot« der Reformprozesse – Quotenziele, 10 Prozent Gottesdienstbesuch, Steigerung der Schüler*innenzahlen auf 30, 40 oder 50 Prozent, Quotenziele, die »Peitsche« kirchlicher Reform, netter: der »goldene Zügel« dort. »Salz der Erde« erscheint zugespitzt formuliert als der kongeniale Gliedkirchenzwilling zu »Kirche der Freiheit«. Zu verdanken ist dieser EKBO-Zwilling gewiss auch der Personalunion von Ratsvorsitz und Bischofsamt durch Wolfgang Huber. In grobem Pinselstrich gesagt: die EKBO wird zum Beispiel guter Praxis in der Linie jener Kirchenreform, die »Kirche der Freiheit« vor Augen hat. Ich bin ja eigentlich noch bei den Stationen und noch gar nicht beim Einordnen, aber ich will hier doch einschleichen: Das ist als Programm genial gelungen – und zwar genau in jener Weise, in der es nach meinem Eindruck auch für das Impulspapier »Kirche der Freiheit« gelungen ist. In aller Kritik, mal klein, mal groß, mal radikal, in aller Kritik haben sich die Grunddaten dieses Impulses ja weitgehend bestätigt und durchgesetzt: abnehmende Mitgliederzahlen, demographische Entwicklung, notwendige Strukturprozesse, Qualitätssicherungsaufgaben, Regionalisierungen, Profilierungen. Das alles ist an vielen Stellen so geworden und gekommen, wer will, mag feststellen: Es hat sich einmal mehr bestätigt, dass Kritik eben die spezielle protestantische Form der Würdigung und Aneignung von Impulsen ist. So dürfte das auch mit dem Perspektivprogramm »Salz der Erde« sein. Bisweilen konnte man in der EKBO in Pfarr- oder Kreiskonventen kommen, da durfte man, so ist mir erzählt

¹ Salz der Erde. Das Perspektivprogramm der EKBO, Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (Hg.), Berlin 2007.

worden, das Wort »Salz« kaum aussprechen, so hoch war die Antipathie gegenüber diesem »von oben« (darauf komme ich noch später) angestoßenen Reformprozess. Und doch: Das Salz ist nicht dumm geworden, es hat gewirkt, fulminant. Ich habe das Ausgeführte jetzt die erste Station genannt. Dieses Einsetzen hat so gute Gründe. Dennoch will ich wenigstens in Erinnerung rufen: Die EKBO hat 2007 bereits fast zwei Dekaden riesiger Veränderungsprozesse hinter sich, zunächst das Zusammengehen der Kirchen West und Ost Anfang der 90er Jahre und dann, in mancher Hinsicht für die Organisationsabläufe heute nicht weniger wirksam, die große Einsparungs- und Umstrukturierungsphase Mitte und Ende der 90er Jahre. Der Kassensturz bewirkt dabei eine nachhaltige Veränderung: Die Stärkung der mittleren Ebene ist beispielhaft seitdem, über festgelegte Finanzschlüssel liegt die Verantwortung seitdem für Werden und Wachsen in fundamentaler Weise im Kirchenkreis. Not macht eben nicht nur erfinderisch, sie macht – wir wissen das – auch reformerisch.

Zurück zu den Stationen seit 2005/2007: Das Perspektivprogramm liegt also da. Und es enthält fast alle guten und richtigen Dinge aus dem modernen Reformbaukasten. Aber wie setzt sich das nun um? Ja, gibt es überhaupt eine Chance auf Akzeptanz bei so einem Programm? 2010 beschließt die Landessynode deshalb eine Online-Befragung zu den Grundfragen des Programms, aus ihr heraus entsteht 2011 das Papier »Salz der Erde II – Reform ist möglich«. Das klingt semantisch nach Anknüpfung. Aber der Fokus hat sich nun grundlegend verschoben. Die Aufgabe, ja das Vorhaben ist jetzt, den Reformprozess zu einem Beteiligungsprozess zu machen, zu einem im tiefen Sinn echten Beteiligungsprozess – etwas pathetisch und zugleich salopp: evangelische Kirche »at its best« als Kirche der allgemeinen Priesterschaft. Es wird ein Reformbüro eingerichtet, eine Steuerungsgruppe über-

nimmt die Organisation dieses umfassenden Beteiligungsprozesses, alle Kirchengemeinden bekommen ein Diskussionspapier mit dem Titel »Welche Kirche morgen?« und sind so zur Teilnahme aufgefordert und befähigt. Ich erspare Ihnen jetzt die Schilderung der einzelnen Prozessschritte. Dreißig, vierzig Teilschritte laufen zwischen 2012 und 2014 ab. Es ist ein ebenso umfassender wie beeindruckender Konsultationsprozess. Aus diesem Prozess heraus erwachsen mehrere hundert Rückmeldungen aus Befassungen vor Ort in Gemeindegemeinderäten, Reformworkshops und, und, und ... Es wachsen 10 Thesen zum Selbstverständnis der EKBO als einer Kirche im Wandel – »begabt leben, mutig verändern«. Auch diese Thesen gehen noch einmal in Diskurs- und Rückmeldeschleife, bevor sie schließlich als Leitlinien verabschiedet werden. Aus dem Prozess heraus entsteht auch ein Werktag im Herbst 2014, bei dem gut 1.000 ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter*innen in über siebzig Workshops und Foren Reformprozesse und -projekte debattieren. »So viel EKBO war noch nie«, ist ein prägendes Statement, das von diesem Werktag überliefert ist. Zweifellos, das alte Motto der themenzentrierten Interaktion gilt für den Reformprozess als Konsultations- und Beteiligungsgeschehen in besonderer Weise: Der Weg ist mindestens ein Teil des Zieles selbst. Geistlich wird man das für kirchliche Reformprozesse gewiss so sagen müssen: Der Geist der Erneuerung verhilft dazu, dass Kirche Kirche für heute wird und bleibt.

Dieser Reformweg, den ich jetzt nur in groben Strichen habe zeichnen können, ist mit der Station der 10 Thesen nicht zu Ende. Sie wirken ja nun kräftig und die Reformgruppe arbeitet. Die vielfältigen Projekte, die daraus erwachsen sind, werden evaluiert und nächstes Jahr in einer Bischofsvisitation durch Bischof Dr. Markus Dröge visitiert und festgehalten. Dann wird sich auch die Frage stellen, wie nach zehn Jahren der Reform-

» Es entsteht eine Kultur der Lust an Veränderung, an Projekten und an Beteiligung [...]. Eine Kultur, in der Reform nicht als anderes Wort für Sparrunde gilt. «

prozess weitergehen soll. Darauf komme ich noch, später. Jetzt will ich zunächst zweierlei festhalten: Erstens: Es gibt erkennbar zwei Phasen. Das macht den Reformprozess der EKBO vermutlich in besonderer Weise spannend. Nach dem kräftigen Impuls »von oben« kommt es zu einem umfassenden Beteiligungsprozess »von unten«. Letzterer entwickelt neu Thesen des Selbstverständnisses, entwickelt Projekte vielfältiger Art – und entwickelt selbst eine Kultur der Beteiligung. Ekklesiologisch erscheint mir Letzteres das Entscheidende: Eine Kultur von »evangelisch Kirche sein« durch Beteiligung stärken. Wenn ich es halbwegs richtig verstehe, ist auch das mit dem Programm der kommunikativen Freiheit als Wesen der Kirche intendiert gewesen und stand schon mit dem ersten Impuls im Raum. Zweitens: Was sind denn nun die inhaltlichen Projekte dieses Reformprozesses, was die Schwerpunkte, welche Probleme werden denn gelöst? Im großen Überblick reicht das von neuen Gemeindeorganisationsstrukturen bis zu Glaubenskursen, von Bildungsprojekten à la Offroad über das Projekt der multimedialen Dorfkirche bis zu neuen Kooperationen zwischen Kirche und Diakonie. Es betrifft also Inhalte, Strukturen, Kooperationen – dass man das nicht trennen kann, ist ja in gewisser Weise selbstverständlich. Zugleich wird eine Kultur der Veränderung

geschaffen, in der Kirchenkreise Gesamtkirchengemeinden bilden, in denen zwischen ortsbezogenen und aufgabenbezogenen Diensten unterschieden wird, in der Regionen zu Verantwortungsbereichen werden und neue Modelle von Kirchengemeindeformen gedacht werden. Es entsteht eine Kultur der Lust an Veränderung, an Projekten und an Beteiligung an der Entwicklung solcher Projekte mit Hilfe des Reformbüros. Eine Kultur, in der Reform nicht als anderes Wort für Sparrunde gilt. Eine Kultur, in der jetzt zehn Jahre nach den Ergebnissen der Perspektivkommission wieder eine Strukturkommission der Synode arbeitet, aber dieses nun in enger Abstimmung und Verzahnung mit den Ergebnissen des Reformprozesses und so in der Entwicklung von Methoden beteiligungsorientierter Strukturprozesse. Klingt toll, nicht wahr? Ist es auch. Aber ich will nicht verschweigen: auch in der EKBO gibt es Menschen, die sagen, wir wären im unnötigen Reformstress, im atemlosen Durchhecheln immer neuer Strukturveränderungen, denen gegenüber die kirchliche Arbeit und ihre leitenden Bilder vor Ort erstaunlich stabil und unberührt bleiben. Das Bild von Gemeinde in kleiner und kleinster Form, das Berufsbild Pfarrer*in – erstaunlich stabil, unberührt bisweilen von all dem. Etwas abstrakter formuliert: Längst haben wir in diesen Prozessen zu konstatieren, dass es unterschiedliche Geschwindigkeiten gibt: Stark reformorientierte Gegenden und Kirchenkreise hier, zähes Festhalten an alten Strukturen dort. Aber das ist jetzt schon unangemessen wertend formuliert, denn der beteiligungsorientierte Zugang ermöglicht ja gerade diese Vielfalt und schätzt sie als Merkmal der Kirche. Allerdings erwächst daraus eine, vielleicht die für die Einschätzung von kirchlichen Reformprozessen der letzten Jahre entscheidende Frage: In welchem Verhältnis stehen die kirchlichen Ebenen hier zueinander? Zeitlich längst überfällig bin ich also bei:

2. Steuerung, Impuls, Partizipation
Reform als Prozess zwischen »top down« und »bottom up«. Das Verhältnis der kirchlichen Ebenen und die verschiedenen Aufgaben

Partizipation als Leitmotivs, Kulturveränderung als Effekt und als Ziel – damit habe ich in der Beschreibung Akzente gesetzt, die eminent theologisch, ja geistlich zu begreifen sind. Evangelische Kirche lebt so: In gegenseitiger Erbauung, in der Wertschätzung, dass das »Amen« der Gemeinde selbst gehört, in der Gewissheit, dass die, die als Priester*innen aus der Taufe gekrochen sind, mündig die Lehre beurteilen, auch die Lehre, was Kirche ist und ausmacht. Evangelische Kirche lebt so – und hebt darin die aus meiner Sicht unglückliche Alternative von »top down« oder »bottom up« auf. Wo ist denn evangelisch »top« und wo »down«? Oder anders gesagt: Auch die kirchlichen Akteur*innen des vermeintlichen »top« sind doch ganz synodal gewählt, beauftragt, legitimiert. Wer in das Perspektivprogramm »Salz der Erde« von 2007 schaut und die Namen der Verfasser*innen liest, stellt fest: Dieses angeblich »top down« verfasste Papier hat vielfach die gleichen Autor*innen, die sich später in der Steuerungsgruppe des sogenannten »bottom-up-Reformprozesses« wiederfinden. Will sagen: Den Antagonismus von »oben« und »unten« sollten wir evangelisch nicht überdehnen, lieber das entscheidende Merkmal der Beteiligung, auf das es ankommt, stark machen. Die Schwierigkeiten lauern an anderer Stelle, und zwar in dem, was hieraus folgt: Die Frage nach den Zuordnungen bei der Umsetzung. Vielfalt als Ergebnis von Beteiligungsprozessen versus Einheit als Merkmal von solidarischem Zusammenhalt – das ist eine entscheidende Frage moderner Kirchenreform. Ein Beispiel: Wir haben in der EKBO ein wunderbares Modell von Kirchengemeindereform in einem ländlichen Kirchenkreis, Wittstock-Ruppin, Ostprignitz. Bei der Einführung war das schwer umkämpft, heute ist es in vielem mustergültig, ganz knapp formuliert eine

Variante zu den »Gemeinden der Nähe« der Nordkirche, aber das ist wirklich eine unsachgemäße Verkürzung. Im Modell der Gesamtkirchengemeinden in Wittstock-Ruppin ist in Form von Ortskirchengemeinden die Intention der »Gemeinden der Nähe« auch umsetzbar, wenn Sie so wollen. Wie auch immer: Das Wittstock-Ruppiner-Modell verdient, in jede Liste Beispiele guter Praxis aufgenommen zu werden. Und nun? Soll das zentral promotet, angeordnet, in ein Gesetz gebracht werden? Aber ist es wirklich ein Modell für Nachbarkirchenkreise? Womöglich für die Stadt, wo es gar nicht hinpasst? Oder erst recht? Oder regelt das alles in Zukunft der interne Kirchenmarkt? Sprich: Wenn hier die Mitarbeiter*innen gerne hingehen, wird das in Zeiten abnehmenden Nachwuchses von selbst Veränderungsdruck bei anderen erzeugen? Welche Rolle hat hier eine zentrale Organisationsform? Welche geistliche Rolle auch? Wie kann begabt, befähigt, angestoßen werden? Vor allem dazu, dass andere Orte anderes, für sie Passendes entwickeln? Ich kann die Problematik darin jetzt auf schöne Oppositionen bringen wie Kongregationalismus contra Institutionalismus oder Episkopalismus, aber Begriffe lösen ja keine Probleme. Die Herausforderung scheint mir folgende: Es gibt heute keine Alternative mehr zu einem ortsbezogenen, die Vielfalt ermöglichenden Prozess aus Beteiligung, Vernetzung und Begleitung. Das aber macht Kirchensteuerung und -entwicklung nicht nur kompliziert, sondern hochkomplex. Meta- und Masterpläne zerschellen, Zeitvorgaben wie 2030, 2040, 2050 erscheinen als hybrides Unterfangen.

» Den Antagonismus von »oben« und »unten« sollten wir evangelisch nicht überdehnen ... «

Steuerungsaufgaben werden stattdessen zu Aufgaben von Impulsgebung, Vernetzung, Begleitung. Auf die Ebene, in der wir hier heute zusammensitzen, übertragen: Die Frage, welche Aufgabe die EKD in diesem Zusammenhang gegenüber den Gliedkirchen einnehmen kann, ist bisweilen nicht so anders zu der Frage, welche Rolle eine landeskirchliche Ebene gegenüber Kirchenkreisen oder Dekanaten hat. Das ist, zugegeben, ein steiler Satz, dessen Schlichtheit Sie jetzt entweder einer gewissen Naivität des Vortragenden zurechnen oder hinter dem Sie einen Verrat an Selbstständigkeit von Gliedkirchen wittern oder mit dem Sie grenzenlosen Dienstleistungsoptimismus für die EKD-Ebene verbinden. Ich löse das jetzt nicht auf, ich will das nur markieren. Dienstleistung, Vernetzung, Impulssetzung, das sind die Stichworte, die hier jedenfalls – so oder so oder so – begegnen. So darf ich es vielleicht so zuspitzen: Als jemand aus einer Kirche mitten im Reformprozess wünsche ich mir diese Vernetzung durch die EKD, bin ich froh über Impulse, die durch diese Vernetzung ja auch noch mal eine andere Tiefe haben können. Für einen landeskirchlichen Reformprozess wird diese Ebene hilfreicher, weil kritisches Korrektiv sein, wird auch Hinweis sein, wie viele an wie vielen Orten auf ähnlichen Wegen sind. Und – ganz im Sinne von Impuls: Anstoß, Anstößiges von außen ist eminent wichtig in diesen Prozessen. Wenn es die Frage gibt, ob sich eine Kirche wie die EKBO im Reformprozess selbst genug ist, kann die Antwort nur lauten: Eine Kirche kann sich gerade hier nie selbst genug sein.

3. Reform, Veränderung, Entwicklung Deutungen von Reformprozessen

Liebe Schwestern und Brüder, mein Zeitbudget läuft ab und ich komme in Sorge, was ich alles nicht gesagt habe. Zum Beispiel die Entwicklung ländlicher Räume – Stadt und Land, das hatten Sie ausdrücklich gefragt. Oder, ein inhaltlicher Akzent unseres Reformprozesses: Volkskirche im Wandel bleiben, im Wandel der Kirche den Anspruch der Volkskirche bewahren. Oder, Stichwort Perspektiven: Berufsbilder überprüfen, Gemeindemodelle

» Die Kirchen der Reformation verlieren ihre Reformkraft, wenn sie nicht auch die selbstverständliche Veränderungskultur kennen. «

reformieren. Neben den ersten Orten – Orts-gemeinde, Parochie – und den zweiten Orten – Werke, Einrichtungen, funktionale Dienste – die dritten Orte neu stark machen: Klöster, spirituelle »Attraktoren«, neue geistliche Gemeinschaften und Bewegungen. Indem ich es jetzt angedeutet habe, will ich es wenigstens nicht ganz verschwiegen haben. Spannender für diesen Moment scheint mir aber die Frage nach der weiterführenden Einordnung des Geschehens: Reform, Veränderung, Entwicklung – worum geht es? Und worum geht es in Zukunft? Bruder Dröge, der ja eine herausragende Bedeutung für den beschriebenen Reform-Beteiligungsprozess hat – Sie wissen das, und es steht mir kaum an, das überhaupt noch mal zu sagen, aber es nicht zu sagen, käme mir auch

komisch vor – also: Bruder Dröge trägt in die Steuerungsgruppe des Reformprozesses seit geraumer Zeit den Impuls, dass spätestens am Ende der Visitation 2018 der Reformprozess der EKBO transformiert werden muss. Aus Reform muss Veränderungskultur werden, in die Organisation integriert – oder Kirchenentwicklung, wie ich in Ihrer Vorlage lesen durfte. Die Kultur der Veränderung ist zu implementieren. Sich den Herausforderungen anzupassen und organisatorisch weiterzuentwickeln, ist Teil von Kirche, ja: auch Kybernetik gehört zum geistlich »Eigentlichen«. Für eine ecclesia semper reformanda ist das im Grunde selbstverständlich. Nur muss es neu institutionalisiert werden. Unter dieser Perspektive könnte möglicherweise so sortiert werden: Als Reformprozesse oder Reformphasen sind jene Zeitabschnitte zu fassen, in denen Selbstverständnis und Ausrichtung ausdrücklich in den Diskurs gestellt werden. Insofern ist Reform dann auch immer ein Stück Ausdruck von Krise im tiefen Sinne: von Neuentscheidung und -ausrichtung. Im Sinne geistlicher Rhythmuswechsel sollte aber aus Reformprozess auch wieder Veränderungskultur oder Kirchenentwicklung werden. Bis irgendwann wieder einmal erneut die Reform als explizite Forderung »dran« ist. Ohne solche Rhythmuswechsel drohen Rhythmusstörungen. Oder, nicht im Bild gesprochen: Das Wort Reform wird leer, wenn es sich nicht prägnant von anderen Prozessen abgrenzen kann. Und die Kirchen der Reformation verlieren ihre Reformkraft, wenn sie nicht auch die selbstverständliche Veränderungskultur kennen. Drastischer: Die Kirchen der Reformation, die unaufhörlich Reformprozesse ausrufen, drohen in den Verdacht zu geraten, Freude an Identitäts- und Krisenszenarien zu haben. Auch das ist meines Erachtens eine geistliche Frage. Ungefragt und quasi zum Schluss kriegen Sie noch meine Anfrage an den vorgeschlagenen Begriff Kirchenentwicklung an dieser Stelle. Birgt er nicht etwas stark die Komponente der Machbarkeit in sich? Wir entwi-

ckeln die Kirche? Das will niemand hier sagen, das weiß ich, aber in der schönen Entwicklung steckt ein starkes Aktiv. Nun, egal welche Worte wir wählen, mit dem Ineinander von aktiv und passiv, theologisch: mit dem Ineinander von Anthropologie und Pneumatologie werden wir stets beschäftigt sein und es nie ganz befriedigend auflösen. Theonome Reziprozität oder pneumatologischer Vorbehalt – stets geht es darum, uns Menschen vor dem Geist der Hybris und dem Glauben an die Machbarkeit geistlicher Prozesse – und Kirchenreform ist ein geistlicher Prozess – zu bewahren, einerseits. Und andererseits vor falscher Trägheit oder schwärmerischem Überspringen notwendiger Unterscheidungen. Kirchenreform, Kirchenentwicklung: Wir machen sie nicht um der Selbsterhaltung willen, das könnten wir nicht, das wäre maßlose Selbstüberschätzung. So ist es richtig, an Bonhoeffer zu erinnern: Kirche nur und konkret für andere, mit anderen, das ist der Ausgangspunkt aller Bemühungen der Reform. Mit Schmunzeln, aber doch mit Zustimmung stelle ich also fest: Die Geschäftsführerin des Reformbüros in der EKBO hat in die Steuerungsgruppe das Bild von Bonhoeffer eingeschuggelt. Und das ist – wie man in Berlin zu sagen pflegt – dann auch gut so.

Reformationsjubiläum 2017

Reformationsjubiläum

Das Reformationsjubiläum stand ganz im Zeichen der Kooperation. Davon zeugte nicht nur die intensive ökumenische Zusammenarbeit auf dem Pfarrertag des Erzbistums Berlin, eine gemeinsam mit dem Erzbistum Berlin und dem Ökumenischen Rat der Kirchen Berlin-Brandenburg (ÖRBB) veranstaltete Vortragsreihe »500 Jahre Reformation – von der heilenden Wirkung der Erinnerung«, die Buß- und Versöhnungsgottesdienste in Cottbus, die gemeinsame Lesung der Berliner Bischöfe aus der Lutherbibel in der St. Hedwigs Kathedrale und die zusammen mit dem Erzbistum Berlin und dem ÖRBB vorbereitete Veranstaltungsreihe »In Christus verbunden – Ökumenische Woche zum Reformationsjubiläum 2017. Die große Mehrheit der von der Landeskirche geförderten Projekte wurde in Kooperation mit Kirchenkreisen, kommunalen Einrichtungen, Initiativen vor Ort, Künstler*innen und Museen durchgeführt.

In den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden der EKBO wurde darüber hinaus seit 2012 eine Vielzahl von Veranstaltungen zu den Dekade-Themenjahren sowie zum Reformationsjubiläum veranstaltet. Ende des Jahres 2017 haben wir eine Umfrage¹ bei den Mitarbeiter*innen in den Kirchengemeinden der EKBO zu Resonanz und Wirkung durchgeführt.

Zu den bemerkenswerten Ergebnissen der Umfrage zählt, dass ein Drittel der Verantwortlichen für die Reformationsfeierlichkeiten in den Gemeinden ehrenamtlich tätig waren und dass durchschnittlich jede Kirchengemeinde der EKBO zehn Veranstaltungen durchgeführt hat. Dabei wurden mindestens fünf verschiedene Veranstaltungsformate genutzt und fünf verschiedene

thematische Schwerpunkte gesetzt. Die Veranstaltungen stießen auf großes Interesse. Fast zwei Drittel der Kirchengemeinden der EKBO wurden durch das Reformationsjubiläum motiviert, sich mit theologischen Inhalten und Fragestellungen zu beschäftigen. Inhaltlich wurden dabei besonders häufig die Themen »Theologie / Geschichte der Reformation« und »Lebensbilder / Biografien« behandelt und weniger – anders als die öffentliche Berichterstattung zur Reformation – die »dunkle« Seite der Reformation. Das Thema Reformation wurde in allen pädagogischen Handlungsfeldern aufgegriffen, überdurchschnittlich häufig in der Konfirmand*innen- und Senior*innenarbeit, auch im Jugendbereich und in Glaubenskursen. Die Umfrage zeigte auch, dass in den weit überwiegenden Fällen aufgrund der zusätzlichen Angebote zum Reformationsjubiläum kein anderes Gemeindeprogramm weggelassen wurde. Dies bestätigt die Erfahrung, dass es grundsätzlich (noch) keine Kultur des Weglassens gibt.

Zwar konnten mit den Angeboten zum Reformationsjubiläum nur gelegentlich Menschen erreicht werden, die kaum oder keinen Kontakt zur Gemeinde haben, aber über die Hälfte der Befragten gaben an, dass das Ereignis motivierend auf die kirchliche Verbundenheit der Gemeindeglieder gewirkt hat. In 30 Prozent der Gemeinden werden bestehende erfolgreiche Projekte weitergeführt. Rund 40 Prozent der Befragten gaben an, dass sich aus dem Engagement im Rahmen des Reformationsjubiläums Aspekte ergeben haben, die künftig bei der Gestaltung der Gemeindegemeinschaft berücksichtigt werden. Im Ergebnis zeigte sich, dass das Reformationsjubiläum nicht als kurzlebige Event wahrgenommen wurde, sondern als eine Veranstaltung mit nachhaltiger Wirkung.

¹ Die Auswertung des Reformationsjubiläums 2017 in der EKBO zum Engagement im gemeindlichen Veranstaltungsbereich, deren Ergebnisse auch in den Reformprozess der EKBO einfließen, finden Sie unter: ekbo.de/refojubilaeum



GEMEINDE
TANDEM



Vom 24. bis 28. Mai im Reformationsjahr hatten wir den 36. Deutschen Evangelischen Kirchentag in unserer Landeskirche zu Gast. Der Kirchentag 2017 war ein Großereignis, eine große Freude, aber auch eine große Herausforderung, mit der viele Aufgaben verbunden waren, die zusätzlich auf unsere Kirchengemeinden zukamen. Uns war bewusst: Das schaffen wir nur als ganze Landeskirche Berlin und Brandenburg und schlesische Oberlausitz. Alle in der EKBO gemeinsam. Mit vielfältigen Aktivitäten unter dem Leitwort »gemeinsamEKBO« haben wir – unsere 10 Thesen ernst nehmend – mit der Initiierung von Kooperationen und intensiver Begleitung in allen Regionen unserer Landeskirche auf möglichen Überlastungen (These 9) reagiert.

Der Kirchentag 2017 und die Kirchentagslosung »Du siehst mich« boten uns die einmalige Chance, die zentralen Erkenntnisse unseres landeskirchlichen Reformprozesses, Kommunikation – Begegnung – Partizipation, zu präsentieren und erlebbar zu machen.

Zentrum Berlin.Zukunft.Kirche

Lokalisiert zwischen Fernsehturm, Marienkirche und Rotem Rathaus kam besonders dem EKBO-Zentrum Berlin.Zukunft.Kirche auf dem Kirchentag 2017 eine hohe gesellschaftliche und kirchliche Relevanz zu, weil es exemplarisch zeigte, wie das Aushandeln von gesellschaftlichen und kirchlichen Entwicklungsprozessen durch Mitbestimmung und Beteiligung gelingen kann. Kirche wurde neu

und vielfältig erlebbar und erlebt: innovative Konzepte, breite Publikumsbeteiligung, moderne Technik, direkte Kommunikation – vertraute Elemente kombiniert mit frischen Methoden.

Die Zusammenfassung und Auswertung der Ergebnisse aus allen Veranstaltungen im Zentrum bilden die Grundlage des Zukunftsbildes von Kirche, das auf den folgenden Seiten präsentiert wird. Im Anschluss sind einige Veranstaltungen mit ihren vielfältigen Beteiligungsmethoden und einer, auch kritischen, Auswertung dargestellt, um anzuregen, nachzumachen und vor allem besser zu machen.

Für unsere weitere Arbeit waren besonders die Erkenntnisse wichtig, dass:

- Beteiligung, Begegnung und Kommunikation nach wie vor für unsere Kirche eine wichtige Zeitansage sind.
- wir »smarte« Strukturen schaffen müssen, die Freiräume eröffnen und damit gewünschte Innovationen fördern.
- unsere Kirche noch deutlich mobiler, flexibler und barrierefreier werden muss.
- wir mehr Mut brauchen, nicht auf alles eine Antwort zu haben oder alles zu sagen.
- mehr Sichtweisen von Menschen wahrnehmen wollen, die keinen kirchlichen Hintergrund haben oder mit diesem vertraut sind.
- ... und, dass gemeinsam essen immer eine gute Idee ist!



Film zum Projekt Kirchentag 2017
safe.gemeinsam.ekbo.de/index.php/s/AQixotogpmNgFHK

Unsere Kirche der Zukunft ist ...

44

frei

Die Kombination aus Essen (Begegnung) und Tun, das Engagement von vernetzten Einzelpersonen und Einfachheit in der Handhabung sind Gelingensbedingungen für erfolgreiche Projekte.

Wir können Menschen mehr zutrauen. Lücken sind gewollt und schaffen Freiräume. Menschen wissen, was sie wollen und artikulieren das auch.

Es gibt mehr als einen Weg.

Formales Verwaltungshandeln lähmt inhaltliche Bewegung.

- Wir probieren Freiräume und verzichten auf Struktur. Wir erlauben uns und anderen zu scheitern.
- Wir entscheiden, was wir weglassen, bevor wir neue Projekte starten.
- Wir schaffen (auch formal) einfache Rahmenbedingungen für vielfältiges kirchliches Handeln und begleiten, unterstützen und ermöglichen dieses.

kommunikativ

Viele sind engagiert, wenige wissen voneinander.

- Wir wollen kommunizieren statt immer neu erfinden, auch über landeskirchliche Grenzen hinweg.

vernetzt

Wir als Kirche sind – neben vielen anderen – eine wichtige Akteur*in und werden auch als solche wahrgenommen. Das sollten wir stärker nutzen.

- Wir kooperieren über unseren internen kirchlichen Bezugsrahmen hinaus und vernetzen uns mit anderen gesellschaftlichen Partner*innen.

regional aktiv

Menschen engagieren sich in ihrem Umfeld, das sich nicht zwingend an den kirchlichen oder kommunalen Grenzen orientiert.

- Wir fördern Orte/Regionen als Gestaltungsräume und achten auf handlungs- und funktionsfähige Systeme.

ökumenisch und interreligiös

In der Praxis spielt die konfessionelle Unterscheidung kaum eine Rolle.

- Wir arbeiten in ökumenischer Offenheit und im Bewusstsein interreligiöser Vielfalt. Wir haben ein klares christliches Profil und diskutieren die Dimensionen unseres kirchlichen Handelns.

streitend

Wir handeln oft direkt auf konkrete Anforderungen und nehmen uns nicht die Zeit für inhaltliche Verständigungen.

- Wir reflektieren zeitnah die aktuellen gesellschaftlichen Themen.

praktisch

In jeder Lebensphase wird von uns als Kirche praktische Lebenshilfe erwartet. Das kerngemeindliche »Basisprogramm« reicht oft nicht und schreckt viele eher ab.

- Wir bieten passgenaue Lebenshilfe und kirchliche Gemeinschaft. Wir hören mehr zu. Wir texten weniger.
- Wir wissen nicht auf alles eine Antwort.

digital

Die digitale Welt funktioniert über Personen, nicht über Institutionen.

- Wir gewinnen Expert*innen für die digitale Kommunikation.

kompetent

In der innerkirchlichen Arbeit fühlen sich unsere Mitarbeiter*innen (ehrenamtlich und beruflich) nicht ausreichend wahrgenommen. Unsere »gewählte« Leitung handelt zu oft unprofessionell und lobbyistisch, geleitet von Einzelinteressen.

- Wir wünschen uns eine qualifizierte Leitung mit regelmäßiger Reflexion und entsprechender Personalbegleitung. Wir werden unsere Arbeitsvorhaben auf ihre Relevanz hinterfragen und Ressourcen prüfen. Wir achten auf die Einhaltung von Verabredungen und sanktionieren Verstöße.

45

GESCHICHTE DES REFORMPROZESSES

offen und einladend

Die kirchlichen Lebenswelten decken sich nicht mit den gesellschaftlichen.

- Wir sollten als Kirche da Kontakt suchen, wo die Menschen leben: im Internet, in Stadt/Land, am Arbeitsplatz, in Schulen, auch in Kirchgebäuden.
- Wir beenden Kirchturmdenken und probieren einladende und offene Begegnungsformen an den Lebensorten der Menschen.

laut

Wir können nicht (mehr) voraussetzen, dass die Menschen, denen wir im Alltag begegnen, einen kirchlichen Hintergrund haben oder mit diesem vertraut sind. Wir sollten uns als gesellschaftliche Minderheit akzeptieren.

- Wir verantworten öffentlich unseren evangelischen Glauben.
- Wir befähigen uns und andere zu einer reflektierten Haltung und Positionierung in der Gesellschaft.

neugierig und interessiert

Wir erreichen junge Erwachsene zwischen 18 und 35 so gut wie gar nicht.

- Wir wissen um die spirituellen Bedürfnisse der Generationen und probieren entsprechende Begegnungsformate.

Kirchentag 2017

Veranstaltungen im Zentrum Berlin. Zukunft.Kirche



SmartChurch – Kontinent Internet ohne Kirche?

Die dramatischen Veränderungen der Welt im digitalen Bereich sind in der Kirche noch immer nicht selbstverständlich. Doch die digitale Revolution macht auch vor Kirchentüren keinen Halt. Ist von einer kirchlichen Digitalisierung vielleicht sogar ein grundsätzlicher Wandel kirchlicher Arbeit zu erhoffen? Konstruktive Perspektiven auf Kirche und den digitalen Wandel wurden miteinander ins Gespräch gebracht. Die Podiumsdiskussion widmete sich den Fragen: Welche Bereiche kirchlicher Arbeit und gemeindlichen Lebens sind von der Digitalisierung betroffen? Wo besteht Nachholbedarf und wo kann in Ruhe ausprobiert werden? Welche Erfahrungen werden mit internetbasierten Angeboten im kirchlichen Bereich gemacht? Welche Aufgaben erwartet Kirche in der digitalen

Welt? Funktioniert Gemeinde »online«? Welchen sozialen und theologischen Fragen müssen sich Gemeinden, Vereine und Initiativen stellen? Wo liegen die Grenzen des Wandels innerhalb kirchlicher Institutionen? Was sollte bewahrt bleiben?

In der Veranstaltung wurde das Publikum digital über Twitter beteiligt und analog über den Facebook-Daumen, mit denen jede*r im Publikum die eigene Meinung bei konkreten Fragestellungen kundtun konnte. Insgesamt hat die Veranstaltung Lust darauf gemacht, die Digitalisierung zu nutzen, um in kirchlicher Arbeit neue Wege zu beschreiten. Folgende Thesen wurden als Ergebnis zusammengefasst:



- Dort, wo Freiraum und Unterstützung vorhanden ist, entsteht Innovatives – zu oft stehen Strukturen und Haltungen im Weg.
- »Smarte« Kirche sein heißt, Kirche als Netzwerk denken, flexibles Ausprobieren ermöglichen, Kontrollverlust zulassen.



- Kirche muss dort mit Menschen in Kontakt kommen, wo sie sind: im Netz, in Kirchengebäuden, in Stadt und Land.
- Es gibt bereits einen reichhaltigen Erfahrungsschatz – es fehlt noch immer an Vernetzungsmöglichkeiten, besonders über Landeskirchengrenzen hinweg.
- Digitalisierung braucht besonders Spezialist*innen auf diesem Gebiet.
- Digitalisierung braucht eine ethisch-theologische Reflexion.

Team Berlin – Eine Aufstellung zur Metropole und ihrer Kirche

In der Veranstaltung wurde durch Vertreter*innen verschiedener Personengruppen in einer Aufstellung das Selbstverständnis und die Wahrnehmung der Kirche in Berlin bildlich und im Gespräch vorgestellt – ein waghalsiges Experiment. Nach den einleitenden Statements als Zukunftsszenarien durch die Einzelpersonen, die stellvertretend entsprechend ihrer Rolle (Politik, Öffentlichkeit, junges und kreatives Berlin, »Digital Natives«, kirchlich engagiertes Berlin und Landeskirche) agierten, folgte eine systemische Aufstellung. Menschen einer Stadt öffentlich über die Rolle der Kirche ins Gespräch zu bringen, war eine Premiere und mit dem Risiko behaftet, dass ungeschützt innerkirchliche Konflikte oder zwischen verschiedenen Vertreter*innen der Stadtgesellschaft aufgeführt werden. Die öffentliche Situation erforderte also seitens der Aufstellerin eine sensible Handhabung. Diese Aufgabe wurde gut bewältigt, es entstanden eine greifbare Situation und nach-

vollziehbare Gesprächsgänge zu den Positionen der verschiedenen Vertreter*innen und zur Rolle der Kirche in Berlin. Allerdings funktionierte die Aufstellung auf der Bühne nur teilweise, da die Tiefe des Raumes nicht wirklich ausgenutzt werden konnte. Das Format Aufstellung brachte »gefühlte Realitäten« auf die Bühne und diese konnten so stehen gelassen werden oder im Gespräch reflektiert werden. Dynamiken wurden erlebt und vor Augen geführt, wie diese in einem Gespräch, einer Podiumsdiskussion nicht der Fall sind. Aus Zeitgründen konnten sich die Vertreter*innen nicht noch einmal neu positionieren und möglicherweise tiefere Erkenntnisse über die jeweiligen Ansprüche aneinander gewinnen. Diese neue Form des Erkenntnisgewinns kann besonders gut für Projektstage zur Situation der Kirche oder auch für Überlegungen zu missionarischen Projekten genutzt werden.

» Es gab für mich einige Einsichten: zum Beispiel in Bezug auf die jungen Leute [»Digital Natives«]. Sie wollen mehr von uns, als ich erwartet hätte. Überraschend fand ich ihren Wunsch von uns zum Beispiel bei Gründungen beruflich stärker unterstützt und begleitet zu werden. Darüber hinaus habe ich verstanden, dass die Ehrenamtlichen gar nicht so eng an mir [Kirche] dran sein wollen, wie ich mir vorgestellt habe. Ich [Kirche] muss ernst nehmen, dass sie eine gewisse kritische Distanz wollen und brauchen, um ihre ehrenamtliche Arbeit gut zu machen.«

Ulrike Trautwein,
Generalsuperintendentin Sprengel Berlin, Darstellerin der EKBO

Zusammenfassend zeigte die Aufstellung, dass die Kirche von den Vertreter*innen und von sich selbst gut vernetzt im bürgerlichen Leben wahrgenommen wird. Sie war in der Aufstellung den Vertreter*innen von Politik, Ehrenamt und bürgerlichem Berlin recht nahe. Die eigenen Ehrenamtlichen sahen sich eher in Halbdistanz zur Institution – werden wir wahr- und ernstgenommen? Die »Außenseiterrolle« übernahm die Vertreterin des jungen, kreativen Berlins. Das »Werben« der Kirche um das »junge Berlin« wurde nicht erwidert. Eine gewisse Distanz sollte gewahrt bleiben. Auch die Sorge um den kirchlichen Absturz in die gesellschaftliche Bedeutungslosigkeit sei unbegründet, so das »junge Berlin«. Die Vertreterin formulierte viel eher das Bedürfnis konkrete praktische Lebenshilfe seitens der Kirche zu erfahren. Dies sei nicht ausreichend der Fall oder werde nicht ausreichend kommuniziert. Junge Menschen wären nicht nur

jung und kreativ, sondern vor allem wohnungs- und arbeitssuchend und erwarteten in dieser Lebensphase konkrete Unterstützung.

Die evangelische Kirche ist von anderen Akteur*innen willkommen, gewünscht und geschätzt als Mitspielerin in einem Team bei der Gestaltung der Stadt, wenn sie sich selbst so versteht! Sie steht – entgegen der manchmal geäußerten eigenen Wahrnehmung – nicht am Rand, sondern mittendrin. Sie hat manchmal Schwierigkeiten, ihre Freiwilligen als ihr eigentliches Subjekt und nicht als Helfer*innen der beruflichen Mitarbeiter*innen zu sehen. Eine besondere Herausforderung ist die Gruppe der jungen Erwachsenen mit stärkeren kulturellen als sozialen Interessen. Sie begegnen der evangelischen Kirche zunächst kaum und entwickeln von sich aus keine Beziehung.



Begabt leben – mutig verändern. Kirche mit Mission in Berlin und drumherum

Immer wieder ist es wichtig als kirchliche Akteur*innen zu klären, wofür wir da sind: Was ist unsere Mission? Wofür stehen wir? Was wollen wir erreichen? Ziel dieser Veranstaltung war diese Fragen kontextuell zu beantworten und dabei auch auf die konkreten Herausforderungen einzugehen. Im Ergebnis ist festzuhalten: Als Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz sind wir in der Minderheit. Dies ist aufgrund der Zahlen schon lange klar, aber oft nicht wirklich bewusst. Auch die kulturelle Prägekraft der Kirche ist begrenzt. Beispielhaft zeigte sich

? Was ist unsere Mission

dies in O-Tönen, die auf der Veranstaltung eingespielt wurden. Junge Menschen antworteten auf die Frage »Was verbinden Sie mit Mission?«, dass sie dabei an einen Film oder ein Computerspiel denken. Was wir mit dem Wort »Mission« verbinden und ob und wie wir es innerkirchlich gebrauchen wollen, scheint auch generationenspezifisch geprägt. Jüngere Menschen scheinen eher geneigt, es zu verwenden, als ältere, die durch die gewalttätige Missionsgeschichte eher vorsichtig mit diesem Begriff sind.

? Wofür stehen wir

Es zeigte sich, dass Gemeinden und Projekte dann Zuspruch bekommen, wenn sie eine Vision und ein Profil entwickeln, das auf Resonanz stößt: Zum Beispiel entwickelte sich der Berliner Dom seit dem Beginn der 90er Jahre von einer kleinen Gemeinde mit marodem Gebäude zu einem Besuchermagneten mit überregionaler Ausstrahlung. Auch andere ausstrahlungsstarke Orte basieren auf einem klaren Profil, wie die Martin-Luther-Gemeinde in Neukölln (sozialdiakonisch und niederschwellig, einladend mit vielen Ehrenamtlichen). Auch das freikirchliche Arche-Projekt hat ein klares soziales Profil. Die ländliche Kirchengemeinde Lychen sieht ihre Mission in der Öffnung der Kirche für kulturelle und soziale Anliegen im kleinstädtischen Gemeinwesen. Diese Offenheit wird dankbar angenommen. Dabei können auch traditionelle religiöse Elemente von der Öffentlichkeit als bereichernd angesehen werden. Profilbildende Voraussetzungen zu entdecken und entsprechende Ressourcen einzusetzen, das ist die Aufgabe, die sich jeweils regional verschieden stellt.

Der christliche Glaube wird in den unterschiedlichen Gemeinden / Missionen unterschiedlich thematisiert: Beim Gottesdienst im Dom steht er naturgemäß im Mittelpunkt. Bei der Arche wird er wenig verbal thematisiert, um Offenheit für die Teilnehmer*innen zu gewährleisten. In den sozialraumorientierten Gemeinden wird er als Teil der Identität der Gemeinden sichtbar und punktuell hörbar. Bei Interesse an Vertiefung sind die Gemeinden auskunftsfähig.



Wichtigstes Ergebnis der Formulierung einer Mission ist ein positives Gefühl bei den Gemeindegliedern und Teilnehmer*innen, deren Leben durch die entsprechenden Aktivitäten bereichert wird – und eine dadurch gesteigerte positive Identifikation mit der jeweiligen Kirchengemeinde, der Kirche und dem christlichen Glauben insgesamt. Der Zuspruch zeigt sich in allen Gemeinden in überschaubarem Umfang in Taufen / Aufnahmen neuer Mitglieder.

In all den Veränderungen, Schwerpunktsetzungen und Schrumpfungprozessen, denen Kirche heute unterworfen ist, muss auf das geschaut werden, was an Hoffnung, Glauben und Ressourcen vorhanden ist. Das Beispiel einer sehr kleinen Minderheitskirche aus Frankreich zeigte: Wir haben viele Möglichkeiten uns einzubringen, auch wenn wir uns als Minderheit akzeptieren. Wichtig ist es, einen Trauerprozess über Verlorenes anzustoßen, um dann begabt zu leben, was uns geschenkt ist.

? Was wollen wir erreichen



In der Höhle der Löwen – Du entscheidest: Das innovativste Praxisprojekt

Der Wunsch innovative kirchliche Projektideen aus Gemeinden, aber auch Kirchenkreisen und diakonischen Einrichtungen die Möglichkeit zur Vorstellung auf einer Bühne zu geben, wurde hier real. Inwieweit kirchliche Projekte verglichen und als Sieger gekürt werden dürfen und sollten, in Anlehnung an die TV-Show »Die Höhle der Löwen«, wurde intensiv diskutiert. Den Veranstalter*innen war es wichtig, Kirche als einen Raum zum Ausprobieren darzustellen, wo innovative und starke Projektideen entstehen und umgesetzt werden können, gleichzeitig aber auch das kritische Hinterfragen zur Finanzierbarkeit und die Umsetzung von Projektideen in die Debatte um kirchliche Projekte zu integrieren. Ein Impulsvortrag zu Beginn der Veranstaltung hat diesen Aspekt aufgegriffen und half die Veranstaltungsidee richtig einzuordnen. Dem Bewerbungsaufwurf in alle Landeskirchen bis Ende Januar 2017 folgten vielfältige Projektvorschläge. Anhand von Kriterien wurde entschieden, welche sechs Projekte zur Präsentation eingeladen werden. Folgende Kriterien wurden bei der Auswahl berücksichtigt: Nachhaltigkeit der Projekte, Übertragbarkeit der Projektidee in andere Prozesse / Möglichkeit der Nachahmung, Einbindung von Ehrenamtlichen, Einbindung von Kindern und Jugendlichen, Ziele der Projekte, weitere Kooperationspartner*innen im Sozialraum. Am Tag der Veranstaltung erhielt jedes Projekt auf



der Bühne die Möglichkeit sich mit einem Film zu präsentieren und im Anschluss durch Rückfragen von drei Expert*innen geprüft zu werden. Abschließend fiel die Entscheidung zur zusätzlichen Förderung der Projekte – anders als in der Fernsehshow – nicht durch die Expert*innen sondern durch das Publikum. Auf den Mitmach-Charakter der Veranstaltung wurde besonderer Wert gelegt, denn neue Projektideen können sich nur durchsetzen, wenn sie eine große Masse von Menschen ansprechen. Die Verteilung des Preisgeldes erfolgte prozentual anhand der Abstimmung durch das Publikum. Alle Projekte sind als Gewinner*innen sowohl in finanzieller Hinsicht als besonders auch in medialer Aufmerksamkeit aus der Veranstaltung hervorgegangen. Alle Expert*innen und Moderator*innen haben auf der Bühne auf ein konstruktives und respektvolles Miteinander geachtet. Es war eine gelungene und gut besuchte Veranstaltung, die durch Projektvertreter*innen aus anderen Landeskirchen ein breites Bild der evangelischen Kirche in Deutschland auf eine große Bühne des Kirchentages gebracht hat.



Film zum Projekt »Höhle der Löwen«
safe.gemeinsam.ekbo.de/index.php/s/VbNH4pRFRNDT6eR

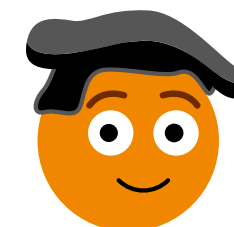
Musikalisch begleitet wurde die Veranstaltung durch die Heavy Metal Band Sanity, ein gewagtes Experiment, welches jedoch am Ende gut funktioniert hat und zum Charakter der Veranstaltung gut gepasst hat.

Abschließend zeigte sich, dass sich die Zuschauer*innen der Veranstaltung besonders durch regionale Projekte angesprochen fühlten. Die Themen Essen und Begegnung standen besonders hoch im Kurs (Torte im Park, Kirchenkäserei oder Café-Mahlzeit). Der Mitmachcharakter erzeugte Freude und das Gefühl von »Ich kann etwas beeinflussen«. Alle konnten die leicht zu vermittelnden Projektideen mitnehmen und gegebenenfalls in abgewandelter Form in der eigenen Gemeinde einbringen. Die vorgestellten Projekte wurden in ihrer Arbeit gestärkt und motiviert. Einige konnten die Teilnahme für mediale (regionale) Aufmerksamkeit nutzen. Besonders das Siegerprojekt »Torte im Park« konnte von einem großen medialen Echo nach der Veranstaltung profitieren. Alle Projekte konnten den im Vorfeld gedrehten Vorstellungsfilm für sich als Imagefilm nutzen.

Es wurde allerdings auch deutlich, dass fast alle Projekte vom Einsatz einer oder weniger Einzelpersonen abhängig sind, so dass die Gefahr besteht, dass die Projekte enden, sollten die initiierenden Personen ihr Engagement nicht weiterführen.

Ist das noch Kirche oder kann das weg? Du bestimmst, was bleibt und baust Kirche selbst

In dieser Veranstaltung wurden die Teilnehmer*innen animiert, ihre eigenen Vorstellungen der Kirche der Zukunft, zwischen alten Pfaden und Neuland, zu entwickeln und zu formulieren. Jede*r im Publikum konnte einen Stein beschreiben mit dem, was von Kirche mit in die Zukunft genommen werden soll und einen Stein mit dem, was wir in der Kirche zukünftig bleiben lassen wollen. Aus den »Zukunftssteinen« wurde direkt in der Veranstaltung eine Zukunftskirche gebaut, die »Loslassen-Steine« wurden dort gleich dem Müllcontainer überantwortet. Dadurch sollte insbesondere bewusst gemacht werden, dass der Weg in die Zukunft Loslassen, Bewahren und Neuentwickeln mit sich bringt. Nach einem aktivierenden (Streit-) Gespräch durch unterschiedliche Perspektiven in der Podiumsrunde wurden alle Menschen vor Ort gebeten, ihre zwei Steine zu gestalten und dann selbst zu entsorgen beziehungsweise zu verbauen. Die Wunschliste der Zukunftskirche wurde in der direkt folgenden Veranstaltung »Baustelle sucht Baumeister*innen« sofort ausgewertet. Auf der Grundlage der identifizierten Handlungsfelder (Themencluster) wurden erste Vorschläge für konkrete Schritte in die Zukunft entwickelt. Zusammenfassend lässt sich sagen: Unsere Kirche der Zukunft ist lebendig nach innen und attraktiv nach außen! Sie besticht durch Vielfalt und ist darin plural und spannungsreich.



Unsere Kirche der Zukunft ist vor allem geprägt von einer Haltung, die sich mit Mut, Offenheit, Lebendigkeit und Überzeugungskraft und nicht mit Erstarrung und Traditionalismus in Verbindung bringen lässt. Diese Zukunft ist heute noch nicht ganz konkret beschreibbar, aber sie wird erkennbar sein an liturgischer Offenheit, an einem christlichen, nicht an einem konfessionellen Profil, insbesondere beim Abendmahl. Die wesentlichen Konfliktlinien verlaufen zwischen den Chiffren von »alt« und »neu«, ohne, dass diese immer konkret oder gar in gleichem Sinn gefüllt sein müssten. Mehrheitlich verbindet sich mit ihnen eine Ablehnung des institutionellen, hierarchischen und vor allem bürokratischen Handelns der Kirche. Stattdessen werden Partizipation, Teilhabe und Gemeinschaft betont. Diese zeigt sich wesentlich als Bewegung vor Ort mit dem Fokus der Gemeindebildung, wobei nicht zwingend die Pfarodie gemeint ist. Schwerpunkte kirchlicher Arbeit werden sein: Gottesdienst und Verkündigung, Musik und Jugendarbeit.



Baustelle sucht Baumeister*innen! Du zeigst, wie Kirche schon heute gelingt

In der vorangegangenen Veranstaltung »Ist das noch Kirche oder kann das weg« entschied sich das Publikum unter anderem für »Zukunftssteine«, aus der die Zukunftskirche gebaut wurde. Ein einführendes Podiumsgespräch fasste die Eindrücke der Veranstaltung zuvor zusammen und fragte nach einer Einordnung des Gesehenen in bereits vorhandene, zukunftsfähige Strukturen. Währenddessen wurden die vom Publikum für die Zukunft vorgesehenen Begriffe sortiert und nach Schwerpunkten ausgewertet. Fünf Handlungsfelder (Themencluster) kristallisierten sich heraus: Kirche mit Mission, Verkündigung, Gemeindegemeinschaft, Mitarbeiter*innen, Kirche und Gesellschaft.

Aufgabe des Publikums war es, in Murmelgruppen praktische Ideen und Aktivitäten aus dem eigenen Erfahrungsbereich zu erörtern und sich dann auf die überzeugendsten zu einigen und diese auf vorbereiteten »Ideen-Papers« zu notieren und jeweils einem Themenfeld zuzuordnen. Während der Veranstaltung kam es durch die Anwält*innen des Publikums zu einem ersten Überblick.

Nach der Auswertung zeigte sich, dass viele der genannten Projekte bereits bekannt und gängige Praxis sind. Ein absolut neues, überzeugendes und innovatives Projekt konnte nicht identifiziert werden. Es zeigte sich aber auch, dass ähnliche Bedürfnisse in den Kirchengemeinden zu ähnlichen Ideen und Projekten führen, mit mehr oder weniger guter Umsetzung. Die nachfolgenden Projektideen fassen aus allen ähnlichen Vorschlägen das Beste zusammen:

- anlassbezogene, zentrale Jugendgottesdienste, vorbereitet von verschiedenen Arbeitsbereichen der Kirchengemeinden im Kirchenkreis (Konfirmand*innen, Schulen, Senior*innen, Frauen ...) unter Leitung eines Koordinierungsteams



- Gottesdienst-Projekt: Einladung zu drei Treffen, zuerst steht das Kennenlernen im Vordergrund (zum Beispiel: Speed-Dating), beim zweiten Treffen einigt man sich auf die Gestaltung, Text- und Liedauswahl, beim dritten Treffen wird der Gottesdienst gemeinsam gefeiert
- Fahrrad-Pilger-Begegnungstag für Kirchengemeinden der Region, gemeindeübergreifend mit Andachten, Picknick und abendlichem Grillfest
- alle einladende, offene Formen des gemeinsamen Singens und Musizierens
- regionale Kirchen-Camps: Ein provisorisches Lager wird zum »Ort«, wo Kirche für alle Generationen gestaltet und erlebt werden kann.
- Konfirmand*innen-Praktikum: Ein Tableau von Wahlangeboten wird zu Beginn des ersten Jahres erarbeitet, in dem die Konfirmand*innen bei Menschen in der Gemeinde mitarbeiten können und so Glaubens- und Gemeindepraxis kennenlernen.

- Willkommen-Brötchentüte für neue Mitglieder der kommunalen Gemeinde, unaufdringlich vor der Tür abgelegt, mit Kontaktmöglichkeit
- »Die Predigt für den Pfarrer«: Wöchentlich wird ein Film-Beitrag (zum Beispiel per Handy-Kamera) für die Homepage erstellt, in dem Menschen der Gemeinde etwas Interessantes berichten.
- KIEZ-Kooperationen: nur in Zusammenarbeit von Kirche, Schule, Diakonie und anderen Partner*innen wird Bildungsarbeit im Kinder- und Jugendbereich erfolgreich
- Secondhand-Laden oder Kleiderkammer für Bedürftige aus Kleider- und anderen Spenden
- dauerhaft geöffnete Kirchen-Cafés mit Bibliothek und Büchertauschregal





Trau dich! #TrauungFürAlle auf dem Kirchentag

Die Trauung für alle auf dem Kirchentag war eine Premiere. »Die Kirchentagsgemeinde begleitet Paare – egal ob homo oder hetero – unter den Segen Gottes! Feiern Sie mit!« Unter dieser Überschrift waren im Vorfeld des Kirchentages Paare angesprochen, sich öffentlich am Samstag des Kirchentages in der St. Marienkirche am Alexanderplatz trauen zu lassen. Auf diese Weise sollte der Beschluss demonstriert werden, den die Synode der EKBO als dritte Landeskirche innerhalb der EKD im Juli 2016 getroffen hat: Ehepaare und gleichgeschlechtliche Lebenspartner*innen werden in Traugottesdiensten gleichgestellt. Paare zu finden gestaltete sich im Vorfeld nicht leicht – viele gleichgeschlechtliche Paare fürchteten den öffentlichen Protest. Allein die Möglichkeit, dass Widerstand geäußert würde und die begrenzten Möglichkeiten zur Reaktion waren Anlass auch kurzfristig abzusagen. Besondere Sicherheitsmaßnahmen waren nötig und konnten unkompliziert

umgesetzt werden. Schließlich »trauten« sich zuerst zwei Frauen aus Mannheim, die mit diesem öffentlichen Statement auf dem Kirchentag anderen Paaren Mut machen wollten. Zur großen Überraschung der beiden war die Kirche brechend voll, die Zustimmung über alle Maßen groß. Als die beiden Frauen nach dem Gottesdienst aus der Kirche zogen, wurden sie mit Standing Ovations bedacht, beide hatten Tränen in den Augen. Zu Beginn des nächsten Trau-Dich-Gottesdienstes standen ein Mann und eine Frau vor dem Altar, beide Pfarrerr*innen, die an diesem Tag ihr silbernes Ehejubiläum feierten. Die Kirchentagsgemeinde begleitete sie mit Gesang aus vollem Halse. Mehr Paare konnten sich zu einer offiziellen Anmeldung im Vorfeld nicht durchringen. Aber die Kirche war überraschenderweise immer rappelvoll, denn es stellte sich heraus, dass viele weitere Paare spontan gekommen waren, um den Segen für ihre Partnerschaft zu erbitten.



» Ein Augenblick, den ich nie vergessen werde und der die sicher intensivsten Stunden nach sich zog, die ich in meiner pastoralen Existenz bisher erleben durfte. Bis zu 400 Menschen haben jeden dieser (weiteren) Gottesdienste gefeiert. Ihr voller Gesang klingt noch heute in mir nach. Ebenso ihre Geschichten, die sie erzählt haben, verbal oder nonverbal, wenn sie nach vorn zum Altar kamen, um sich segnen und salben zu lassen. Geschichten, die die Fülle des Lebens in Leid und Freud spiegeln. Geschichten, die die unzähligen Möglichkeiten und Konstellationen, in denen Liebe sich entfaltet, bergen. [...] Eines hat mich aber am meisten bewegt. Die Menschen, die an diesem Tag die Marienkirche gefüllt haben, haben die über 750jährige Geschichte dieser Kirche beeindruckend fortgeschrieben. Durch die Zeiten hinweg haben Menschen an diesen Ort getragen, was ihnen das Leben leicht oder schwer macht. Sie haben ihre Zeit in Verbindung zu Gott und auf Gott hin gelebt und dem in Formen und Liturgien Ausdruck gegeben. Sie haben immer geglaubt und gehofft und geliebt. An diesem Samstag im Mai sind Menschen gekommen, die wussten, was sie wollten und erwarten durften. Und ich durfte einfach Pfarrerin sein.«

Cordula Machoni
Pfarrerin Marienkirche



Abend der Begegnung (AdB)

Kommunikation, Begegnung, Partizipation – die zentralen Erkenntnisse unseres landeskirchlichen Reformprozesses – konnten wir am Abend der Begegnung, dem Willkommensfest der EKBO beim Kirchentag, besonders konkret umsetzen. Neben mehr als 300 Verpflegungs-, Aktionsständen und Bühnengruppen aus unserer Landeskirche hießen rund 100 Gastgeber*innen auf 40 »Inseln der Begegnung« im AdB-Gelände zwischen Reichstag, Brandenburger Tor und Gendarmenmarkt die Kirchentagsgäste willkommen und brachten sie durch vorbereitete Fragebögen

einfach und unkompliziert miteinander ins Gespräch. Eine »Du siehst mich«-Entdeckungsreise, auf der die Begegnung und das wertvolle Gespräch statt des Aneinandervorbeigehens und dem oberflächlichen Smalltalk möglich wurde. Das innovative Gesprächs- und Kennlernangebot wurde sehr gern angenommen, besonders von eher jungen und älteren Teilnehmer*innen. Das führte zu intensiven Gesprächen von ca. 10.000 Kirchentagsgästen miteinander, manchmal mit gleich allen vorhandenen Fragebogen-Varianten, sogar über mehrere Stunden.



1

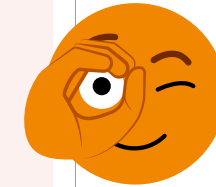
Insel der Begegnung

Herzlich Willkommen in der »Insel der Begegnung«. Sie haben jetzt zehn Minuten Zeit, die Person gegenüber kennenzulernen. Nutzen Sie dazu bitte die nachfolgenden Fragen als Einstieg in das Gespräch. Wenn eine Frage nicht passt, verständigen Sie sich kurz mit Ihrem Gegenüber. Sie müssen nicht alle Fragen »abarbeiten«. Wie gesagt, Sie haben zehn Minuten Zeit für diese Runde. Das ist die einzige Maßgabe für Ihre Begegnung. Viel Spaß.

1. Wer fängt an – du oder ich?
2. Wer von uns beiden wohnt näher – du oder ich?
3. Wer von uns beiden hat mehr Kirchentage besucht – du oder ich?
4. Wer von uns beiden würde eher in der U-Bahn mitsingen oder anstimmen – du oder ich?
5. Wer von uns beiden kann besser zuhören – du oder ich?
6. Was glaubst Du, wer von uns beiden mehr Geld verdient – du oder ich?
7. Wer von uns beiden ist kreativer – du oder ich?
8. Wer von uns beiden versteht seine/n Partner/in besser – du oder ich?
9. Wer von uns beiden lebt länger – du oder ich?




Wer von uns beiden hatte mehr Spaß in diesem Gespräch – du oder ich?



2

Insel der Begegnung

Herzlich Willkommen in der »Insel der Begegnung«. Sie haben jetzt zehn Minuten Zeit, die Person gegenüber kennenzulernen. Nutzen Sie dazu bitte die nachfolgenden Fragen als Einstieg in das Gespräch. Wenn eine Frage nicht passt, verständigen Sie sich kurz mit Ihrem Gegenüber. Sie müssen nicht alle Fragen »abarbeiten«. Wie gesagt, Sie haben zehn Minuten Zeit für diese Runde. Das ist die einzige Maßgabe für Ihre Begegnung. Viel Spaß.

1. Wer von uns beiden ist älter – du oder ich?
2. Wer von uns beiden fühlt sich in seiner Wohnung wohler als draußen – du oder ich?
3. Wer von uns beiden ist ein glücklicherer Mensch – du oder ich?
4. Wer von uns beiden ist eher der Kopftyp – du oder ich?
5. Wer von uns beiden musste sich mehr erarbeiten – du oder ich?
6. Welche Menschen fehlen in deinem Leben?
7.  **Wer von uns beiden kann gut Nein sagen – du oder ich?**
8. Welche Pflichten halten dich von Deinen Träumen ab?
9. Wer von uns beiden glaubt an ein Leben nach dem Tod – du oder ich?
10. Was würde sich für dich wie ein Wunder anfühlen?


Noch Fragen? Beantworten wir gerne auf EKBO.de oder auf unserer Facebook-Seite.



3

Insel der Begegnung

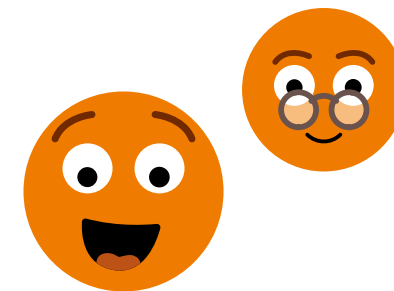
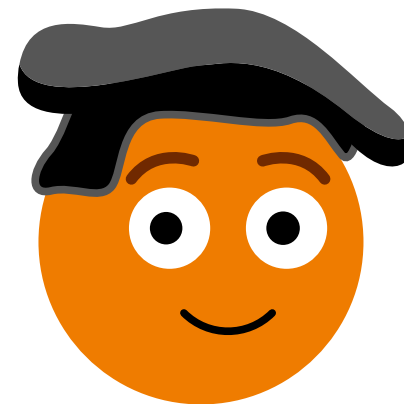
Herzlich Willkommen in der »Insel der Begegnung«. Sie haben jetzt zehn Minuten Zeit, die Person gegenüber kennenzulernen. Nutzen Sie dazu bitte die nachfolgenden Fragen als Einstieg in das Gespräch. Wenn eine Frage nicht passt, verständigen Sie sich kurz mit Ihrem Gegenüber. Sie müssen nicht alle Fragen »abarbeiten«. Wie gesagt, Sie haben zehn Minuten Zeit für diese Runde. Das ist die einzige Maßgabe für Ihre Begegnung. Viel Spaß.

1. Wer von uns beiden findet gute Manieren wichtig – du oder ich?
2. Was wäre dein Grund auszuwandern?
3. Wer von uns beiden ist eher der Bauchtyp – du oder ich?
4. Welchen Fehler begehst du immer wieder?
5.  **Wer von uns beiden provoziert eher – du oder ich?**
6. Woher kommen deine besten Ideen?
7. Wer von uns beiden sagt eher: »Ich kann das nicht!« – du oder ich?
8. Wer von uns beiden litt schon an gebrochenem Herzen – du oder ich?
9. Was frustriert dich immer wieder?
10. Wer bist du? Antworte nicht mit deinem Beruf.

Noch Fragen? Beantworten wir gerne auf EKBO.de oder auf unserer Facebook-Seite.



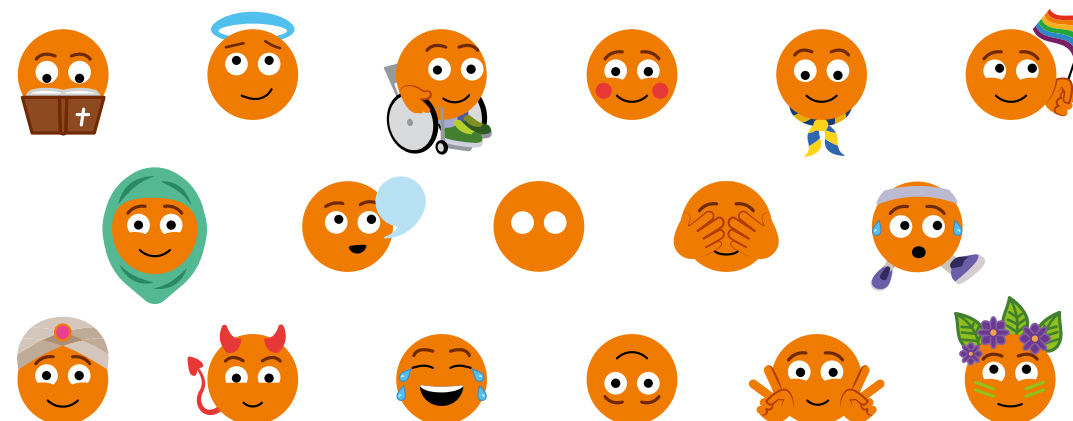


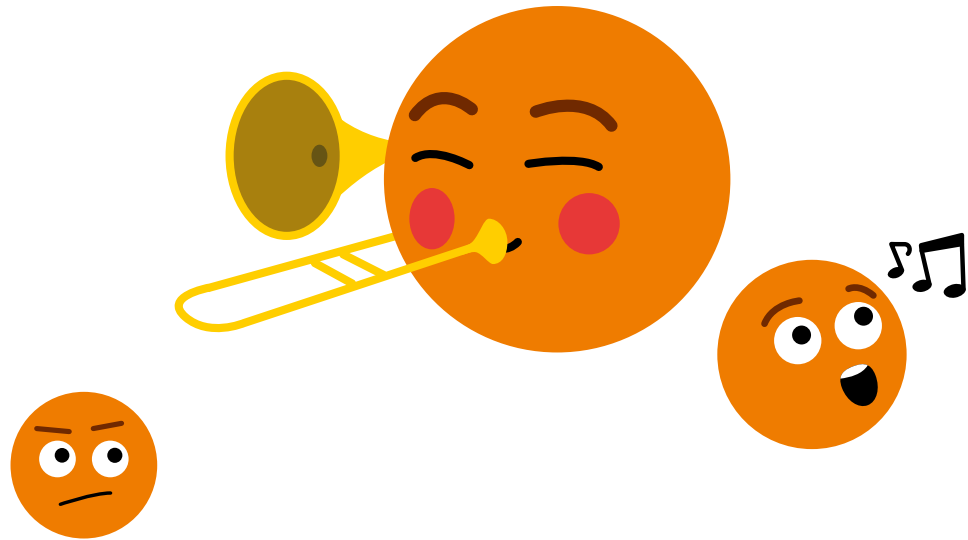


Die Emoji-Sammelkarten

Lachen. Weinen. Freude. Wut. Verliebt sein – die für das Gemeinschaftsspiel des AdB entwickelten Sammelkarten zeigen viele Emotionen. Sie wurden zur exklusiven »Du siehst mich«-Art sich auszudrücken, für alle Kirchentagsteilnehmer*innen und darüber hinaus. Ein Starter-Set wurde im Veranstaltungsgebiet am AdB verteilt und an den Ständen und den Inseln der Begegnung konnte nach Herzenslust gesammelt, getauscht, geteilt und Emotionen gezeigt werden – wo, wie und

wann immer gewollt. Insgesamt waren 42 Motive mit sehr unterschiedlichen Stückzahlen im Umlauf. Zu unserer großen Überraschung ging die Sammelleidenschaft vieler Kirchentagsteilnehmer*innen weit über den Kirchentag (und über Deutschland) hinaus. Die Neuauflage der Emoji-Spielkarten im Spätsommer 2017 wird noch bis heute angefragt, ist aber seit Sommer 2019 leider wirklich restlos alle.

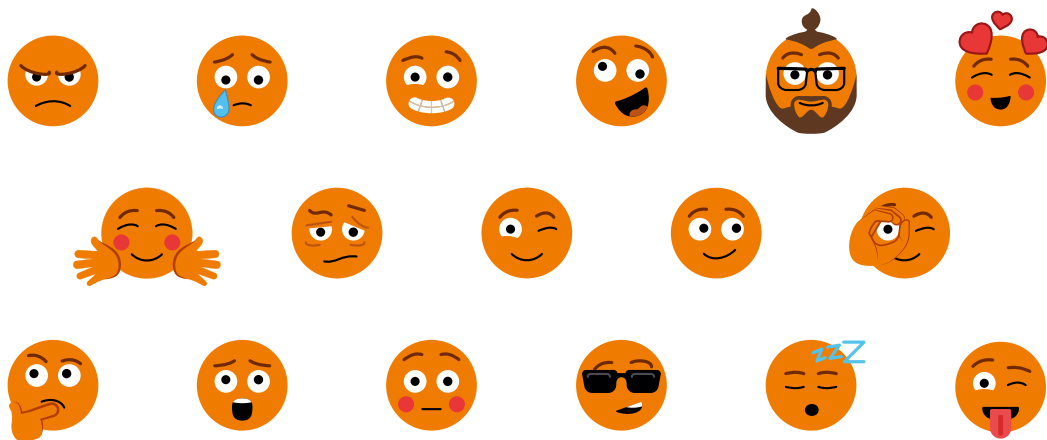




Herz und Hand unserer Gastgeberschaft für den Kirchentag waren die vielen Engagierten, mehrere 10.000 aus unserer Landeskirche. Um dieses große Engagement wertzuschätzen, wurde im Juli 2017 ein großes *gemeinsamEKBO*-Dankesfest veranstaltet.

Der Kirchentag war für die EKBO ein großartiges Ereignis, er hat uns auf allen Ebenen kreativ, personell und finanziell gefordert. Vor allem unseren Kirchengemeinden hat er in der Vorbereitung und

in der Durchführung alles abverlangt. Aber gerade weil der Kirchentag so viel abforderte, konnten viel Engagement und Zusammenarbeit gefördert und Kommunikation, Begegnung und Partizipation ermöglicht werden. Vieles wurde durch den Kirchentag angestoßen, einiges wurde unter der Überschrift *gemeinsamEKBO* vertieft und hat bleibende Wirkung entfaltet.



Projektskizzen

Beispiele, die kirchliche Praxis in der EKBO verändern

REFO Moabit	68
Projekt Offroad	70
Projekt Welcome!	72
Projekt »Werkkirche«	74
Erwachsen glauben	76
Projekt multimediale Kirche	78
godspot	80
Digitale Kollekte	82
Das landeskirchenweite Intranet der EKBO	84
Kirchenkreisreform Wittstock-Ruppin	86
Demokratie-Projekt	88
Arbeits- und Forschungsstelle »Theologie der Stadt«	90
Vive – Konzeption der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	92
EKidZ	94
<i>gemeinsamEKBO</i> -Picknick	96

REFO Moabit

der Konvent an der Reformationskirche in Berlin-Moabit

↪ refo-moabit.de

▶ youtu.be/2rB3_NfkPY8

ZUSAMMENFASSUNG

Der Konvent an der Reformationskirche in Moabit ist eine spirituell getragene Lebensgemeinschaft, die es geschafft hat, einen kirchlichen Ort neu zu beleben. Als Modellprojekt unter dem Dach der EKBO entwickelt, erprobt die Gemeinschaft neue Formen evangelischer Spiritualität. Der Konvent ist Träger des Reformationscampus, bestehend aus der Reformationskirche, zwei Wohnhäusern, einem Projekt-haus und einer großen Kita und erreicht alle

Menschen in der Nachbarschaft – unabhängig von Herkunft, Religion und Identität. Das Projekt ist durch Theaterprojekte, soziale Projekte, Food-Sharing, Nachbarschaftsfeste, Vermietungen und viele andere Initiativen mitten in den Moabiter Kiez hineingewoben und trägt zum geistlichen, kulturellen und gemeinschaftlichen nachbarschaftlichen Leben und Austausch bei.

ENTSTEHUNG

Eine Gruppe sehr unterschiedlich sozialisierter Christ*innen gründete 2009 eine Gemeinschaft, einen Konvent, dessen Ziel es war, gemeinsam an einem Ort zu leben. Sie einte das Interesse geistliches Leben, gesellschaftlichen Beitrag und gemeinsames Leben und Arbeiten wieder zu verbinden, mit der Voraussetzung, die Formen und die Intensität der Verbindlichkeit immer wieder neu auszuhandeln. Es entwickelte sich ein Zusammenleben mit einem ganz eigenen evangelischen Profil – in großer theologischer Weite und Offenheit zu vielfältigen Erfahrungen interreligiöser Gemeinschaft. Mit der Reformationskirche in Berlin-Moabit fand sich 2009 ein geeignetes und von der Ortsgemeinde kaum noch genutztes Areal. Seit 2015 kann der Konvent als christliche Gemeinschaft per Erbbaurechtsvertrag von der EKBO den Campus eigenverantwortlich führen.

» Es war gesund, nicht zu wissen, wie komplex und wie schwierig es werden wird. «

PROJEKTVERLAUF UND ERFAHRUNGEN

2009 hatten die Gründer*innen sich noch vorgestellt, man könnte vielleicht 2010 einziehen, doch es kostete viel Zeit, große Mühen und immense Anstrengungen, dieses Projekt in die vorhandenen Strukturen von Kirche einzubinden, die doch eigentlich gerade aufgebrochen werden sollten. Die wichtigste Ressource auf diesem Weg war das Engagement Einzelner, die sich visionär und mit großem persönlichem Einsatz in das Projekt einbrachten. Unterstützend wirkte der Glaube einzelner Förderer aus Kirchenkreis und Landeskirche, doch die individuelle Motivation war der zentrale Motor, besonders in Krisenzeiten. Im Prozess haben die Akteur*innen die Erfahrung gemacht, dass glücklicherweise immer Menschen mit den richtigen Gaben, durchaus auch unerwartet, zur richtigen Zeit am richtigen Ort sind. Der Konvent mit seiner flexiblen Struktur, in der immer wieder unterschiedliche Menschen – nach Bedarf – Aufgaben übernehmen, die ihren Gaben entsprechen, ermöglicht so ein lebendiges, sich immer wieder neu regelndes System. Grundlegend ist das klare Commitment unter den Mitgliedern, dass die Verantwortung für die Gemeinschaft, auch für die Verwaltung und Verantwortung der Gebäude und

» Ich wollte alles versuchen, sonst hätte ich mich mein Leben lang gefragt, was wäre gewesen, wenn es doch geklappt hätte. «

der Kita, von allen gemeinsam getragen wird. Der eigentliche Konvent, der Reformationscampus, besteht momentan aus 25 Erwachsenen und zehn Kindern. Der Verein Refo-Moabit »Kirche im Kiez«, bildet die Struktur für Menschen vor Ort, die an diesem Gemeindeleben mitwirken wollen, aber nicht im Konvent leben. Hier bot sich die Gelegenheit im Bereich der Kirchenmitgliedschaft, etwas grundlegend Neues und viel Flexibleres auszuprobieren und so einigten sich Refo-Moabit und Landeskirche auf das vom Kirchenkreis entwickelte Modell der dreistufigen Kirchenmitgliedschaft: Teilnahme oder Mitarbeit an den Aktivitäten des Reformationscampus, die geregelte Mitgliedschaft im Verein Refo-Moabit oder die volle Kirchenmitgliedschaft durch Taufe, Wiedereintritt oder Konversion in die evangelische Kirche.

Das Projekt hat die Akteur*innen immer wieder an die Grenzen des Möglichen geführt, aber wie gelingt ein solches Projekt? Danach befragt empfehlen die Mitglieder des Konvents, die nun viele Besucher*innen und Interessierte empfangen, nicht etwa reines Nachmachen und Imitieren. REFO Moabit wurde kontextbezogen für den Ort der Reformationskirche und für den Stadtteil Moabit entwickelt, von daher lässt sich vor allem die Bezogenheit auf den Kontext übertragen. Ein solches Projekt gelingt, wenn den Menschen mit Visionen Potential zur Veränderung zugetraut und ihnen entsprechendes Vertrauen geschenkt wird. Wenn ausprobiert werden darf, im Zusammenspiel von Glauben, Leben und Bauen an einem Ort, unterstützt von einem stärkenden Rückhalt auf kirchenleitender Ebene.

ZUKUNFT

Aktuell befindet sich der Konvent in einer großen Veränderungsphase. Nach anstrengenden, atemlosen und aufreibenden Jahren des Bauens, in der Entscheidungen immer sofort getroffen werden mussten, beginnt jetzt eine neue Phase, die der Konsolidierung. Der Konvent hat sich bewusst entschieden, sich in diesem Entwicklungsschritt begleiten zu lassen, so werden die jährlichen spirituellen Einkehrtage 2019 mit Organisationsentwicklung verbunden.

Und viele weitere Projekte sind angedacht. Eine neue schöne Herausforderung hat sich mit dem Bau und der Trägerschaft der Refo-Kita ergeben, die nunmehr für 130 Kinder aus dem Kiez eine tolle Tagesstätte ist und Leben und Begegnung auf dem Refo-Campus noch einmal bereichert. Ein professionell betriebenes Café in den eigenen Räumen ist angedacht. Der Wiciefplatz vor dem zukünftigen Café soll zu einem einladenden Ort entwickelt werden, wo Menschen zusammenkommen und sich begegnen und austauschen können.

Geistliches Leben wird hier auch zukünftig mit gesellschaftlicher Veränderung zusammengebracht, flexibel gedacht – besonders im Bereich der Kirchenmitgliedschaft – und gelebt werden. Und »Kirche« wird sich von der ganzen Unterschiedlichkeit der hier gelebten Glaubenspraxis herausfordern lassen müssen.

KONTAKT

REFO Moabit

Konvent an der Reformationskirche
Wiciefstraße 32 / 10551 Berlin
info@refo-moabit.de / Tel 030 · 609 324 37

REFO Kita Schatzinsel Moabit

Leitung: Kerstin Beyer
kita@refo-moabit.de / Tel 030 · 364 603 72

Projekt Offroad

ZUSAMMENFASSUNG

Offroad will Jugendliche erreichen, die mit Kirche »nichts am Hut haben«. Es ist ein Pilotprojekt der Jugendarbeit in den Kirchenkreisen Berlin Nord-Ost und Lichtenberg-Oberspree, das Angebote für Jugendliche nichtreligiöser Prägung und aus bildungsschwachen Milieus entwickelt. Jugendliche werden dazu eingeladen, den Spuren ihrer eigenen Lebens- und Glaubensfragen zu folgen. Dabei begegnen sie Menschen, mit denen sie sich austauschen können. Offroad ist ein Erprobungsfeld auf dem Weg ins Leben, das dem Übergang zwischen Kindheit und Jugend gezielt Erfahrungsräume bietet.

Ein Schuljahr lang treffen sich Schüler*innen, vorrangig der Klassenstufe 7, einmal in der Woche in der Schule. Sie gestalten die Bausteine und Themen zu Fragen von Identität und Werten gemeinsam, unternehmen interaktive Spiele und haben die Möglichkeit, an zwei Wochenendfahrten teilzunehmen.

ENTSTEHUNG

Im Nordosten Berlins gibt es Bezirke, deren Bevölkerung größtenteils zu den sogenannten Konfessionslosen zählen. Klassische kirchliche Bildungsangebote haben deutlich an Resonanz verloren. Für diese besondere Herausforderung entwickelten die Arbeitsstellen für Jugendarbeit der Kirchenkreise Berlin Nord-Ost und Lichtenberg-Oberspree geeignete Arbeits- und Beteiligungsformen, um Jugendliche zu erreichen, die in ihrem Alltag kaum Berührungspunkte mit Kirche haben.

In Kooperation mit einer Sekundarschule in Marzahn-Hellersdorf und einer Grundschule im Wedding wurde das Angebot erprobt und bietet nun mittlerweile auch Impulse und eine konzeptionelle Vorlage für die Umsetzung an anderen Schulen.

OFFROAD
QUERFELDEIN INS LEBEN



PROJEKTVERLAUF

Projektarbeit entzieht sich linearer Planbarkeit. Im Laufe der Zeit haben immer wieder Anpassungen an die vorhandenen Rahmenbedingungen und Entwicklungen stattgefunden. Neben einem intensiven Kontakt und Austausch zur Jugendsozialarbeit, mit der auch gemeinsam Angebote entwickelt werden, erweitert sich das freiwillige Gruppenangebot mittlerweile um einen Projekttag für Grundschüler*innen im Berliner Wedding.

Allerdings wurde im Laufe des Projektes immer wieder deutlich, dass der Kontakt zu einer Schule nur dann gut gelingt, wenn es persönliche »Türöffner*innen« gibt, die vermitteln, kommunizieren und Interesse wecken. Darüber hinaus sind eine vertrauensvolle Atmosphäre und Freiraum wichtige Komponenten, um die Jugendlichen zu erreichen.

PERSPEKTIVE

Es braucht Zeit um an einer Schule anzukommen und einen guten Eindruck davon zu gewinnen, was benötigt wird. Eine*n direkte*n Ansprechpartner*in in der Schule zu finden und gemeinsam darüber nachzudenken, ist ein großes Glück, aber nicht selbstverständlich. Die kirchliche Arbeit für Jugendliche aus kirchenfernem Umfeld muss mehr ins Blickfeld der evangelischen Jugendarbeit gerückt werden – das Projekt Offroad ist dafür kein Patentrezept, aber ein Anstoß in eine mögliche Richtung.

ERFAHRUNGEN

Es sind die kleinen Momente, die als schönste Erinnerungen bleiben, wie zum Beispiel von Schüler*innen als die Projektverantwortliche begeistert begrüßt zu werden. Oder zu erleben, wie das Angebot Menschen verändert: Ein Jugendlicher, der sich auf einer der ersten Fahrten vehement gegen alles sträubte, was ihm unbekannt war und an seine Grenzen kam, meldete sich nach einem Jahr erneut an und erzählte, dass er nun bereit sei, sich auf den »Wald« einzulassen. Er hatte durch die gemeinsame Arbeit seinen inneren Antrieb gefunden und einen Willen gezeigt, den auch seine Eltern bewunderten. Es bringt viel Freude mit den Schüler*innen und den engagierten Pädagog*innen zusammenzuarbeiten, die in dieser Arbeit einen Mehrwert für ihr eigenes Tun erkennen und sich bereitwillig einbringen.

ZUKUNFT

In der Zukunft wird unsere Idee »Schule« machen und allen, die überlegen, ein ähnliches Projekt zu initiieren, ist zu raten: Lassen Sie sich ermutigen, besonders die schulkooperative Arbeit in den Blick zu nehmen und lassen Sie sich von den scheinbar hohen Hürden nicht abhalten.

KONTAKT

Annika Rinn

Arbeitsstelle für Jugendarbeit
im Ev. Kirchenkreis Nord-Ost

a.rinn@verbundev.de

Tel 030 - 923 78 52-18

Projekt Welcome!

sozdia.de/Kirchenkreisprojekt-Welcome.2088.o.html

facebook.com/SozDia

twitter.com/hashtag/sozdia

ZUSAMMENFASSUNG

Das Welcome-Projekt der SozDia Stiftung Berlin in Kooperation mit dem Kirchenkreis Lichtenberg-Oberspree ist mehr als ein gelungenes Beispiel, wie Integration gelingen kann. Es bringt Menschen, die seit 2015 mit ihrer Migrationsgeschichte in Deutschland leben, zusammen mit denjenigen, die es schon länger und ohne Migrationsgeschichte tun, und das insbesondere im Kontext der Kirchengemeinden des Kirchenkreises Lichtenberg-Oberspree. Es reagiert stark bedürfnisorientiert auf die unterschiedlichen Menschen vor Ort mit dem Ziel, das Leben für alle besser zu machen. Es baut Barrieren ab und verändert Perspektiven zu Fragen der Integration, gelebter Werte und zum Umgang mit Kirche und

Diakonie, sowohl von Kirchenmitgliedern als auch Nicht-Mitgliedern. Das Projekt trägt zu einem besseren, lebendigeren Miteinander von Nachbarschaft bei.

Besonders wichtig ist aber – unter dem Aspekt von sich stetig verändernder Gesellschaft – die Wachsamkeit, Flexibilität und der Anpassungswille mit dem das Projekt auf neue Herausforderungen reagiert und Ausblicke auf zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten gibt. Diese besondere Fähigkeit ist neben der wachsenden Verbindung von diakonischer Kompetenz und kirchlichem Engagement ein großer Erfolg, der Nachahmung finden wird und bereits gefunden hat.

ENTSTEHUNG

Im Jahr 2015 kamen viele Flüchtlinge nach Berlin. Eine große Herausforderung für die Stadt. Die Kirchengemeinden der Landeskirche fanden sich in einer Situation wieder, die für sie neu war: Jeden Tag traten viele Menschen an sie heran, die akut Hilfe benötigten. Die SozDia Stiftung, mit ihren Einrichtungen und sozialen Projekten in Lichtenberg und Treptow-Köpenick verortet, engagierte sich ebenfalls für geflüchtete Menschen. Es lag auf der Hand, diakonisches und kirchliches Handeln zu bündeln und die Aktivitäten gezielt zu koordinieren. Auf diese Weise ist das Projekt Welcome! entstanden, das seit Projektstart 2017 als Netzwerkstelle für die Kirchengemeinden im Kirchenkreis Lichtenberg-Oberspree fungiert.

PROJEKTVERLAUF

Im Laufe der Zeit konnten viele Ideen umgesetzt und konkrete Maßnahmen dauerhaft eingerichtet werden. Allerdings hat sich inzwischen die Situation geflüchteter Menschen in Berlin verändert: Statt Akuthilfe stehen heute überwiegend integrative Maßnahmen wie Sprachangebote, Netzwerkarbeit und Diskurse zum interreligiösen Dialog im Mittelpunkt. Das Projekt versteht sich als Teil eines gesellschaftlichen Prozesses und reagiert auf aktuelle Entwicklungen. So ist man bestrebt, gesellschaftspolitische und interreligiöse Themen und Debatten im Blick zu behalten, Netzwerke zu erkennen oder zu schaffen, um das Projekt weiterhin gut voranzubringen.



ERFAHRUNGEN

Schöne und bewegende Momente gab es viele: die Begegnungen zwischen geflüchteten Menschen und Besucher*innen beim Kirchentag 2017 in Berlin, das gemeinsame Kochen, Essen und Reden beim Fastenbrechen im Jugendzentrum Rainbow oder die Gesprächsabende in der Stadtkirche Köpenick zu den Themen Krieg, Frieden und Interreligiösität mit der Gemeinde. In einer Unterkunft für Geflüchtete in Hellersdorf beispielsweise konnte in Kooperation mit dem Quartiersmanagement ein Sprachcafé eingerichtet werden. Zudem bietet die Kantorin hier für Kinder ein Musikangebot an.

Schwierige und traurige Momente sind hingegen die, bei denen Desinteresse oder gar Ablehnung im Raum stehen. So hätte das Welcome!-Projekt mit der SozDia Stiftung als Träger gerne eine weitere Unterkunft für junge Geflüchtete in einer Kirchengemeinde initiiert, doch gab es starke Widerstände, sodass das Projekt nicht umgesetzt werden konnte. Auch im Kirchenkreis steht man dem Projekt gespalten gegenüber, Wahrnehmung und Anerkennung sind hier sehr unterschiedlich ausgeprägt. So wünschen wir uns für die Zukunft, dass verbindende Aktivitäten noch stärker genutzt werden.

ZUKUNFT

Was würden wir vielleicht heute anders machen? Welcome! hat sich zu Beginn des Projektes sehr auf das Engagement in der Arbeit mit Geflüchteten konzentriert. Das führte schnell zu einer Schiefelage. Wir dürfen bei allem Einsatz die anderen nicht vergessen: Menschen in den Gemeinden, die ebenfalls Gesellschaft abbilden. Unser Projekt ist Teil eines größeren Prozesses, in einer Gesellschaft, die sich permanent verändert. Darum ist Welcome! mehr als ein Projekt, das Menschen unterstützt, anderen Menschen zu helfen. Es geht um gesellschaftspolitische Diskurse, es geht auch darum Kirche und Diakonie als Netzwerkstellen zu begreifen und besonders geht es darum, wie wir in Zukunft zusammen leben wollen. Alle, die ein ähnliches Projekt planen, können sich gerne mit uns in Verbindung setzen.

KONTAKT

Constanze Körner
Projektkoordinatorin Welcome!

SozDia Stiftung Berlin
info@sozdia.de / Tel 030 · 577 97 66

Projekt »Werkkirche«

➔ werkkirche.blogspot.com

ZUSAMMENFASSUNG

Das Projekt Werkkirche macht Kirchenräume neu, experimentell und ganzheitlich erfahrbar. Es ist die temporäre Aneignung eines Kirchenraums unter dem Aspekt eines Themas und eines besonderen Materials.

Für die Dauer von circa einer Woche werden Kirchen von Jugendlichen umgestaltet. Die bisherigen Werkkirchen unterschieden sich durch die thematische Fokussierung, die Unterschiedlichkeit des verwendeten Materials (zum Beispiel Holzpaletten, Container, QR-Codes) und natürlich auch durch den Raum, in dem die Werkkirche stattfindet. Ziel ist es, mit Jugendlichen lebensnahe, ästhetische Zugänge zu Kirche zu gestalten und zu erleben.

ENTSTEHUNG

Die Werkkirchen werden seit 2012 von der Arbeitsstelle für Jugendarbeit des Kirchenkreises Berlin-Nord-Ost initiiert und koordiniert. An der praktischen Planung, Vorbereitung und Durchführung sind Gruppen von Konfirmand*innen und Jugendlichen des Kirchenkreises beteiligt. Im Rahmen einer jeden Werkkirche findet ein Werkforum statt, in dem das neu Entstandene und Erfahrene, theoretisch reflektiert und diskutiert wird.

PROJEKTVERLAUF

Seit 2012 wurden sieben Werkkirchen in unterschiedlichen Kirchen des Kirchenkreises Berlin Nord-Ost durchgeführt:

- 2012** 250 Europaletten »In deinem Haus möchte ich bleiben ...«, Verse aus Psalm 27 gebaut mit Europaletten, in der Himmelfahrtskirche am Humboldthain (Berlin).
- 2013** Kubus 3 m x 3 m x 3 m »Base & Space«, vier Seiten eines Kubus als Resonanz- und Workshopfläche mit unterschiedlichen methodischem Fokus: Spiegel, Wortwand, Bildwand, 250 von Konfirmand*innen gestaltete Kartons zu Lebenswelten, in der Stephanuskirche Berlin-Gesundbrunnen.
- 2014** Brot = LebensMittel, Hinführung zu der Aktion »5.000 Brote – Konfis backen für die Welt«, in der Kapernaumkirche in Berlin-Wedding.
- 2015** QR-Code, Actionbound-Werkkirche to go, »Ich war hier ...« – eine interaktive Reaktivierung von Lebens- und Christuspuren in Kirchen, im Kirchenkreis Berlin Nord-Ost.
- 2016** QR-Code, Street Art – Ein Kirchenraum im ästhetischen Stil eines QR Codes, »Ich werde sein ...« – generierte Zukunftsräume von Jugendlichen und Kirche, in der Alten Nazarethkirche in Berlin-Wedding.
- 2017** Gerüstkirche aus Gerüststangen, Begegnungsort der EJBO im Zentrum Jugend des 36. DEKT in Berlin.
- 2018** Containerbau auf dem Landesjugendcamp der EJBO in Eberswalde.
- 2019** Vertrauen³ – gottesdienstliche Erfahrungsräume in 7 Containern / ein interaktiver Werkgottesdienst auf dem Zentrum Jugend des 37. DEKT in Dortmund.



ERFAHRUNGEN

Jede Werkkirche ist von einer eigenen Atmosphäre geprägt. Ihr Gelingen beruht auf der Begeisterung der Jugendlichen, die sie gestalten und so für sich den Kirchenraum neu und ganzheitlich erfahren. Hilfreich und motivierend ist es dabei, Arbeitsformen aus Theater- und Religionspädagogik, sowie Playing Arts, einem Ansatz der ästhetischen Bildung, miteinander zu verbinden. So können für Jugendliche ein Spielraum, ein Proberaum für Liturgie, gottesdienstliche Formen und thematische Zugänge entstehen.

Besonders berührend erfahren wir oft die kleinen Momente, wenn wir zum Beispiel mit Jugendlichen vor der großen Spiegelfläche eines Kubus sitzen und gemeinsam im Spiegel den segnenden Jesus erkennen oder gemeinsam an einem langen Tisch kochen und essen. Ein besonderer Moment war die Grundstangenlegung der Gerüstkirche, die als Werkkirche auf dem 36. DEKT in Berlin gebaut wurde. In einem Kreis standen Jugendliche der EJBO inmitten von kräftigen Gerüstbauern. Die ersten selbstgestalteten Stangen wurden feierlich verschraubt und gemeinsam das Vater Unser gebetet. Gänsehaut. Besonders für die Gerüstbauer, die nie zuvor aus ihrem Material eine Kirche gebaut hatten und nie zuvor ihren Bau gemeinsam mit den Bauherren mit einem Gebet eingeleitet hatten.

Allen, die ein ähnliches Projekt planen, können wir nur ans Herz legen, sich mit unterschiedlichen Professionen zusammenzutun, um Impulse aus Kunst, Kultur, Medien, Theologie und Jugendarbeit miteinander zu verknüpfen. Vor allem aber raten wir, sich die Erfahrungen ähnlicher Projekte zu Nutzen zu machen. Wir sind sehr gerne ansprechbar.

ZUKUNFT

Nach der Werkkirche ist vor der Werkkirche – die nächsten Ideen wachsen schon. Dabei beschäftigt uns die Frage, wie sich Kirche im urbanen Raum denken und gestalten lässt und wie Jugendliche in diesem Kontext ihren Glauben entfalten können. Wie wir mit unserem Projekt in diverse Milieus der Konfessionslosigkeit vordringen können, in denen sich die meisten Jugendlichen bewegen und bisher noch außen vor bleiben, ist eine interessante Fragestellung, der wir mehr Aufmerksamkeit widmen wollen.

KONTAKT

Matthias Reim
Arbeitsstelle für Jugendarbeit
im Kirchenkreis Berlin Nord-Ost

m.reim@kirche-berlin-nordost.de
Tel 030 · 923 78 52-42

Erwachsen glauben

Ein Gewinn für alle

Interview mit OKR*in Dr. Christina-Maria Bammel
ekbo.de/erwachsen-glauben

Was ist Erwachsen glauben in der EKBO?

Bammel: Erwachsen glauben setzt darauf, dass Menschen, die ein Bildungsinteresse haben, aber in Glaubensfragen vielleicht aus unterschiedlichen biografischen Gründen heraus bisher eher wenig mit Glaubens- und Theologiefragen zu tun hatten, neu Interesse geweckt bekommen, um in Erstkontakte oder erneuerte Kontakte zu kommen. Oft legen wir Spuren, die vielleicht nicht immer gleich sichtbar sind. So setzen wir beispielsweise Menschen auf einer Empore in einer Kirche zusammen, mit einem Butterbrot und einem heißen Tee. Sie reden miteinander und es tun sich Welten auf. Und wenn sie das noch nach Jahren sagen können, dann ist das so wie bei den ehemaligen Konfirmand*innen, die das nächste Mal erst wieder zur Trauung in die Kirche kommen und sagen: Diese Konfirmand*innenstunde war so unglaublich. Das hat mich mein Leben geprägt.

Warum ist Erwachsen glauben hier in der EKBO entstanden?

Bammel: Wir sind in den östlichen Bundesländern mit der Tatsache konfrontiert, dass wir nach 40 Jahren Diktatur eine Generation haben, die vergessen hat, dass sie Gott vergessen hat. In dieser Zeit haben wir in der Bildungslandschaft unglaublich an Resonanzboden verloren, den es stückweise wieder zu erschließen gilt.

Wer sind die Akteur*innen?

Bammel: Die Akteur*innen sind Menschen, die eigene Formate entwickelt haben und nicht immer nur eine kirchliche Biografie mitbringen. Sie entwickelten neue Fragestellungen und Angebote und verknüpften diese auch mit interessanten Formaten – seien es Gesprächs- oder Gottesdienstformate, gemeinsames Kochen, Bilderabende oder gemeinsame Reisen. Die Akteur*innen sind auch Netzwerker*innen und Unterstützer*innen für diejenigen, die in den Gemeinden selbst Bildungs-

angebote anbieten. Dort, wo es klar erkennbare sogenannte »Kümmerer« und somit eine Anlaufstelle gibt, haben die Kirchenkreise stark profitiert. Das ist viel wirksamer als eine Plattform oder ein gedruckter Glaubenskurs nach dem Motto »Lasst uns drüber reden«. Ich bin immer wieder erstaunt darüber, wie besonders erfolgreich Erwachsen glauben gerade in den ländlichen Bereichen funktioniert, mit direkten Ansprechpartner*innen, die mit Abendplanung und mit konkreten Ideen unterstützen können.

Was ist nach dem Ende des Projektzeitraums aus Erwachsen glauben in der EKBO geworden?

Bammel: Das Projekt ist zu einer implementierten Kernaufgabe geworden. Drei Kirchenkreise sind so überzeugt davon gewesen, dass sie ihren »Kümmerern« einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten haben. Das ist ein großer Erfolg, verbunden mit einer enormen Nachhaltigkeit, denn diese Arbeit kann nun dauerhaft fortgeführt werden. Die Kirchenkreise hat überzeugt, dass es ein Gewinn für alle ist, wenn es noch mehr Multiplikator*innen gibt, die Bildungsarbeit unterstützen. Diese Vernetzungsarbeit, Kooperationen im Gemeinwesen, sind auf jeden Fall Vorhaben, die wir weiter stärken wollen. Denn Bildungsarbeit braucht Beständigkeit und Kontinuität.

Wo kooperiert Erwachsen glauben mit anderen kirchlichen Akteur*innen oder auch nichtkirchlichen Akteur*innen?

Bammel: Unsere Erfahrung hat gezeigt, Kooperationen sind immer erfolgreich. Zum Beispiel in Zusammenarbeit mit der Diakonie. Wir müssen uns darauf einstellen, dass unsere Mitarbeiterschaft zum Teil nicht mehr kirchlich sozialisiert ist und einen großen Nachholbedarf in kirchlicher Bildung hat. Auch im schulischen Bildungsbereich werden wir immer mehr mit der Aufgabe konfrontiert, auch Eltern zu schulen, beispielsweise in den



diakonischen Kindergärten. So erreichen wir Eltern oft überhaupt nur. Die Kooperationen mit Volkshochschulen, Vereinen und Verbänden, die in der Region aktiv sind, schätzen und wünschen wir besonders. Mit ihnen entwickeln wir gemeinsam neue Formate, besonders auch im Kunst- und Kulturbereich.

Was sind die kommenden Herausforderungen für Erwachsen glauben?

Bammel: Wir haben lange Zeit in einer Engführung gesteckt und nur von Taufkursen gesprochen und das auch praktiziert. Erwachsen glauben darf auf keinen Fall dabei stehenbleiben, nur eine Kerngemeinde zu versorgen. Wir sind nicht nur Selbstversorger. Ganz und gar nicht. Unser Bildungsauftrag muss über die Kerngemeinde hinausgehen. Dazu braucht es neue Formate, die weniger voraussetzen und noch niedrigschwelliger sind. Wir müssen Menschen in ihren jeweiligen Lebenssituationen abholen, als Eltern von Kindern und Schüler*innen, als Senior*innen, die sich fragen: »Was kommt jetzt eigentlich noch? Was mache ich mit meinem Potential, in meiner Region, in meinem Dorf?« Den Blick zu weiten und zu schauen, wer hier eigentlich zusammenkommt in welcher Situation, ist eine großartige Chance – für alle.

In diesem Bereich haben wir oft Kleinststellenanteile oder nur sehr kurz befristete Arbeitsverträge. Sind uns unsere Mitarbeiter*innen genug wert?

Bammel: Bildung ist kostbar und kostet. Um es mal ganz positiv zu sagen, sie ist unser Missionsfeld, ein Feld, das ausstrahlt. Nichts interessiert Menschen mehr als Wissen, um noch mehr wissen zu können und eine Sprachfähigkeit dafür zu entwickeln. Und das ist eine Kostbarkeit, die wir uns auch etwas kosten lassen müssen. Das beginnt damit, dass wir auskömmliche Stellen schaffen, dass wir die Stelleninhaber*innen begleiten, unterstützen und in ihrer Professionalisierung

fördern. Und dass wir vor allem den Blick dafür stärken, dass auch Quereinsteiger*innen ein ganz eigenes hohes professionelles Potential mitbringen. Wir wissen, dass das Einbeziehen von anderen Welten – ob Theaterpädagogik, Musik oder Naturwissenschaften – uns bereichern und für die Fragen des Glaubens nochmal ganz neue Türen aufstoßen können.

Wo haben sich auf dem Weg interessante Veränderungen ergeben?

Bammel: Besonders in den Formaten. Erwachsen glauben hat sich immer weiter entfernt vom klassischen Kursmodell hin zu regional-spezifischen niedrigschwelligen Angeboten, die auf die Menschen eingehen, die sich tatsächlich vor Ort anmelden. Es gibt eben nicht dieses »One size fits for all«. Das war ein ganz wichtiger Lernschritt.

Was wünschen Sie Erwachsenen glauben für die Zukunft?

Bammel: Ich wünsche mir, dass der Begriff Erwachsen glauben in den nächsten Jahren zu einer ganz selbstverständlichen Marke wird. Keiner soll sich mehr fragen, ob das wieder so ein »Alpha-Kurs« ist, wo ich am Donnerstagnachmittag ein Bekehrungserlebnis haben muss. Sondern, dass »erwachsen« wirklich heißt, »er-wachsen«. Selbstbewusst, freiheitlich und mündig. Als Herrin meiner eigenen Fragen und Antworten.

Projekt multimediale Kirche

➔ ekbo.de/multimediale-kirche



ZUSAMMENFASSUNG

Das Projekt multimediale Kirche zeigt Möglichkeiten auf, wie Kirchengebäude an die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen des gesellschaftlichen Lebens angepasst werden können. Erste Ideen und Anregungen sind bereits in den beiden multimedialen Vorreiterkirchen der EKBO – Dorfkirche Papitz in der Lausitz und St. Peter und Paul auf Nikolskoe in Berlin-Wannsee – realisiert. Das daraus entstandene Handbuch bietet Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen bei der Umsetzung von Ideen Anregungen, wie Kirchenraum an die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen des gesellschaftlichen Lebens angepasst werden kann.

ENTSTEHUNG

Kirchenräume sind immer dazu da gewesen, auf vielfältige Weise Kommunikation und Beteiligung zu ermöglichen, der Menschen untereinander und zwischen Gott und Mensch. Sie sind Orte der Kommunikation: Orte des Gottesdienstes, soziale, gesellschaftliche und politische Treffpunkte, Kristallisationspunkte weltlichen und religiösen Lebens. Als gebaute Dokumente ihrer Zeit und ihrer Nutzung mit kulturellem und religiösem Gedächtnis sind sie quasi selbst Kommunikation. Und ihre große Anzahl ist für die EKBO ein wahrer Reichtum. Aber angesichts veränderter Nutzungsanforderungen, hoher Instandhaltungskosten und einer immer älter und kleiner werdenden Gemeinschaft auch eine der größten Herausforderungen für unsere Kirchengemeinden. Neue digitale Entwicklungen könnten – sinnvoll und gut überlegt eingesetzt – helfen. Ganz praktisch kann Kirchenraum öffentlich zugänglich gemacht werden, ohne dass jemand Einlass gewähren muss. Ein virtueller oder multimedial begleiteter Rundgang durch die Kirche oder über den Friedhof ermöglicht Einblicke in gegenwärtiges und vergangenes Gemeindeleben. Der Sonntagsgottesdienst ist – medial unterstützt – interessanter oder – gestreamt – für viele Interessierte, die sich nicht mehr auf den Weg machen (können) im Netz verfügbar.

PROJEKTVERLAUF

Auf Initiative der Hilfswerk-Siedlung GmbH (HWS) hat die EKBO in Kooperation mit der Friedrich-Alexander-Universität (FAU) Erlangen-Nürnberg und der Hochschule Mainz eine Projektgruppe gegründet. In enger Zusammenarbeit mit der Dorfkirche Papitz und der Kirche Nikolskoe wurde geprüft, welche multimediale Ausstattung sich für historische Kirchenräume eignet, um Gemeindegliedern und Besucher*innen eine Plattform für einen zeitgemäßen Zugang zum Glauben zu präsentieren oder diesen zu vertiefen und dabei den individuellen Kontext des Kirchenraums zu unterstreichen. Die Erfahrungen aus der Praxis im Hinterkopf war das Ziel, ein Projekthandbuch im »Baukastenformat« zu entwickeln, mit dessen Hilfe sich jede interessierte Gemeinde aus verschiedenen medialen Möglichkeiten ein Konzept nach eigenem Bedarf zusammenstellen kann. Auf den 57 Seiten wird engagierten Akteur*innen ein technischer und inhaltlicher Überblick über die digitalen Entwicklungen und Möglichkeiten geboten. Konkrete und getestete Anwendungen werden vorgestellt, theologisch reflektiert, architektonisch und ethisch hinterfragt – wissenschaftlich begleitet von der Philosophischen Fakultät der FAU Erlangen-Nürnberg und dem Fachbereich Technik der Hochschule Mainz.

ERFAHRUNGEN UND ZUKUNFT

Während der gesamten Projektphase wurde deutlich, dass bereits vor der ersten Entwicklung digitaler Umgestaltungsideen in einer genauen Analyse geklärt werden muss, ob und in welcher Form multimediale Anwendungen und Ausstattungen überhaupt sinnvoll sind. Schon im Vorfeld sind kirchliche Gremien zu beteiligen und Expert*innenwissen zur fachlichen Beratung aber auch zur Projektbegleitung einzuholen. Auch die Zeitplanung, der personelle und finanzielle Einsatz von Ressourcen müssen vorab geklärt sein. Und ohne eine langfristige technische Betreuung ist die Freude nur von kurzer Dauer. Eine ausschließliche Fokussierung auf die Einführung digitaler Möglichkeiten und Methoden, die heilsverkündend, zukunftsweisend und innovativ Kirche und Gemeinde neu beleben sollen, ist Ressourcenverschwendung. Vielmehr braucht es (auch) in der digitalen Umgestaltung bereits im Vorfeld und langfristig gedacht eine fachliche Projektbegleitung und Unterstützung – nicht flächendeckend, aber für die Interessierten und Engagierten in den Gemeinden.

Das Handbuch zur multimedialen Kirche steht als Download für Sie zur Verfügung unter: ekbo.de/multimediale-kirche und kann auch kostenfrei zugeschickt werden.

KONTAKT

Arlett Rumpff
Geschäftsführerin Reformprozess

a.rumpff@ekbo.de
Tel 030 · 3191-421

godspot

Das freie WLAN der Evangelischen Kirche

godspot.de
 facebook.com/godspot.de
 twitter.com/godspot_de



ZUSAMMENFASSUNG

Godspot ist das freie WLAN der Evangelischen Kirche, erfunden in der EKBO – ein freies, sicheres und unüberwachtes WLAN, das innerhalb und außerhalb von Kirchen und kirchlichen Gebäuden kostenlos genutzt werden kann, ohne Registrierung oder Anmeldung, ohne Werbung, ohne Preisgabe von privaten Daten. Neben dem freien Zugang zum Internet bietet die jeweils örtlich angepasste Landing-Page Informationen zu Gebäuden, Gemeinden, Glaubens- und Lebensthemen.

ENTSTEHUNG

In Zeiten abnehmender Kirchenmitglieds- und zurückgehender Besucher*innenzahlen in Kirchen entwickelte ein kreatives Team in der EKBO eine Idee, wie man Menschen auch physisch wieder an Kirchen und kirchliche Gebäude heranführen könnte und wie gleichzeitig eine digitale Heimstatt der Kirche gebaut werden kann – der kostenlose WLAN-Hotspot mit dem Namen »godspot« wurde geboren.

Seit Mai 2016 wurden zunächst die Kirchen in Berlin und Brandenburg mit godspot ausgestattet, darunter die Französische Friedrichstadtkirche am Gendarmenmarkt in Berlin-Mitte, die Kaiser-Wilhelm-Gedächtnis-Kirche in Berlin-Charlottenburg und die Berliner Stadtmission, die an ihrem Standort in der Lehrter Straße in Berlin eine der größten godspot-Installationen betreibt. Allein dort verbinden sich über 400 Nutzer*innen pro Tag mit godspot.

Ziel ist es nun, in allen 3.000 Kirchen und kirchlichen Gebäuden der EKBO godspot zur Verfügung zu stellen. Godspot wird momentan an über 200 Standorten eingesetzt. Auf das Gebiet der EKBO entfallen ca. 120 Installationen, in Kirchengemeinden, diakonischen Einrichtungen, kirchlichen Organisationen und sogar in Wirtschaftsbetrieben, deren Leitungen christlich geprägt sind. Obwohl die EKBO natürlich den Schwerpunkt bildet, sind viele godspots aber auch bereits EKD-weit eingesetzt: in der Nordkirche, in der Landeskirche Bayerns, in der EKHN und in der EKIR. Aktuell befindet sich godspot mit ca. 40 Kunden in konkreten Gesprächen, darunter auch mit dem Erzbischöflichen Ordinariat in Berlin und den fünf Hauptkirchen Lübecks.



ERFAHRUNGEN

Aufgrund mangelnder Ressourcen und sich erst entwickelnder Projekt- und Organisationsstruktur war und ist die Zahl der noch offenen und in Bearbeitung befindlichen Anfragen nach godspot zu allen Zeiten hoch. Seit dem Bestehen von godspot haben sich aber bereits mehr als 750.000 Menschen mit godspot verbunden und einen einfachen und niedrigschwelligen Zugang zu christlicher Kirche bekommen. An den godspot-Einsatzorten wird das Angebot als lohnenswert, fast selbstverständlich wahrgenommen und demzufolge oft vermisst, wenn noch kein godspot in der Nähe auszumachen ist.

ZUKUNFT

Godspot hat sich als Marke etabliert und sich zu einem erfolgreichen Digitalangebot der Evangelischen Kirche – made by EKBO – entwickelt und gezeigt, dass Kirche kreatives und innovatives Potential besitzt. Hier werden wir anknüpfen, die Marke weiterentwickeln, godspot vielen weiteren Nutzer*innen zugänglich machen, weitere Partner*innen im kirchlichen und nichtkirchlichen Bereich gewinnen und natürlich weitere Produkte, Ideen und Dienstleistungen (er)finden. Die Kirche im Digitalen ist gerade erst am Entstehen und godspot wird weiter ein Teil davon sein.

KONTAKT

Fabian Kraetschmer / Dirk Rüger
 godspot – Konsistorium der EKBO

Georgenkirchstraße 69–70 / 10249 Berlin
 info@godspot.de / Tel 030 · 24344-121

Digitale Kollekte

Der digitale Klingelbeutel

kkbs.de

ZUSAMMENFASSUNG

Mit der Entwicklung des digitalen Klingelbeutels geht die EKBO einen weiteren Schritt in Richtung Kirche im digitalen Raum. Der digitale Klingelbeutel ist von Aussehen und Funktionalität nicht von einem herkömmlichen Klingelbeutel zu unterscheiden, allerdings verfügt er zusätzlich über die Möglichkeit schnell, unkompliziert und sicher nach Wunsch auch mit Giro- oder Kreditkarte Kollektengeld zu entrichten. Die Technik ist in den Griff des Beutels integriert. Es genügt die Karte an das Lesegerät zu halten, eine PIN muss zusätzlich nicht eingegeben werden. So kann die Kollekte als Teil der Gottesdienstliturgie weiterhin in gewohnter Form gesammelt werden.

ENTSTEHUNG

Die zunehmende Bedeutung des bargeldlosen Zahlungsverkehrs und vor allem zunehmende Schwierigkeiten bei der Handhabung von Spenden und Kleinstbeträgen in Münzform, weite Wege zu den nächsten Annahmestellen und hohe Gebühren in den Banken führten zu Überlegungen auch hier digitale Wege zu gehen und auszuprobieren. Kreative Köpfe entwickelten eine Klingelbeutel-Variante¹ die sowohl analog als auch digital Kollektengeld aufnehmen kann, so dass die konkret Unterstützung der kirchlichen Arbeit in vielen Bereichen der Verkündigung, Diakonie, Bildung durch die gottesdienstlichen Sammlungen weiterhin gewährleistet werden kann.

ERFAHRUNGEN

Der digitale Klingelbeutel wurde in mehreren Kirchengemeinden im Kirchenkreis Berlin Stadtmitte mit sehr gutem Erfolg erprobt. Nicht nur die technischen, sondern auch wesentliche organisatorische Fragen des Zahlungsflusses und der Abrechnung konnten geklärt werden. In der praktischen Nutzung gibt es keinerlei Unterschiede zum normalen Klingelbeutel und gerade der Charme des echten Klingelbeutels macht den besonderen Reiz aus. Das sah auch das Patentamt so und erteilte ein Patent an die EKBO.

¹ Erfinder des digitalen Klingelbeutels ist Fabian Kraetschmer, Referatsleiter der IT im Konsistorium der EKBO.



ZUKUNFT

In den nächsten Schritten wird es darum gehen, die Technik serienreif weiterzuentwickeln und den digitalen Klingelbeutel in den Kirchengemeinden bekannt zu machen und flächendeckend einzuführen. Auf zwei Arbeitstreffen der EKD wurde der neue Klingelbeutel bereits vorgestellt und im Vergleich mit anderen digitalen Lösungsmöglichkeiten diskutiert. Es besteht allerorten zwar großes Interesse an dieser Lösung, die Weiterentwicklung und weitergehende Einführung braucht aber noch weitere Partner*innen und Kooperationen. Wir bleiben am Ball.

Darüber hinaus sind weitere Angebote wie die Entwicklung einer Kollekten-App oder einer Kollektenstation für elektronische Spenden am Ausgang der Kirche nach dem Gottesdienst in den Überlegungen.

KONTAKT

Kirchenkreis Berlin-Stadtmitte
Superintendent Berthold Höcker

Evangelisches Kirchenforum
Klosterstr. 66 / 10179 Berlin-Mitte
Tel 030 · 25 81 85-100
Fax 030 · 25 81 85-109
leitung@kkbs.de

Das landeskirchenweite Intranet der EKBO (LKI)

gemeinsam.ekbo.de

safe.gemeinsam.ekbo.de/index.php/s/4ToSVTSbn3h3yr9

ZUSAMMENFASSUNG

Das landeskirchenweite Intranet der EKBO (LKI) wird der Grundstein für eine Kommunikationsstrategie und digitaler Workspace der Landeskirche werden. Sehr basisorientiert und wenig hierarchisch aufgebaut vereinfacht das LKI die vernetzte gemeinsame Arbeit für ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter*innen und gestaltet diese absolut sicher. Alle Funktionen und Serviceangebote wie dienstliche E-Mailadressen, gemeinsame Kalenderverwaltung, gemeinsame Dateiablage und deren Bearbeitung, Chat, Video- und Audiotelefonie werden oder sind bereits so entwickelt, dass sie auch über externe E-Mailprogramme im Offline-Modus aufzurufen sind und in verschiedene Apps integriert werden können. *GemeinsamEKBO* von überall – flexibel, einfach und immer auch mobil »von unterwegs« nutzbar, das ist die technische Umsetzung der Zukunftsvision unserer Landeskirche.

ENTSTEHUNG

Im Herbst 2015 traf sich erstmals die Projektgruppe, die erste Ideen zu einem landeskirchenweiten Intranet entwickelte. In einer bunt zusammengesetzten Gruppe von Menschen, die in kirchlichen Zusammenhängen tätig sind, wurde überlegt, welche Angebote, Funktionen und Dienstleistungen im kommunikativen Bereich die gemeinsame Arbeit unterstützen können. Erste Ideen wurden in verschiedenen Gremien der Landeskirche diskutiert, ein Lastenheft formuliert und Anbieter eruiert. Die Landeskirche entschied sich für eine Open-Source-Lösung, die mit eigener Hardware der Landeskirche betrieben wird. Unterstützt durch externe Dienstleister konnte im April 2018 die Pilotphase des Projektes gestartet werden, die auf der Nutzung durch freiwillige Nutzer*innen basiert. Gleichzeitig wurde das System schon in mehreren geschlossenen Dienststellen im Echtbetrieb erprobt. Die Pilotphase dauert derweil noch an.



DIREKT. SICHER. VERNETZT.

ERFAHRUNGEN

Die Pilotphase gestaltet sich als ein schwieriges Konstrukt, da das LKI einerseits einer immer größeren Beliebtheit erfreut und eine Funktionalität bietet, die es für viele Mitarbeiter*innen vorher nicht gab. Andererseits ist die Kennzeichnung des Produkts als »im Pilotbetrieb« eine nicht zu unterschätzende Hemmschwelle, um das LKI in der dienstlichen Nutzung zu etablieren.

Darüber hinaus ist die zusätzliche Arbeitsbelastung, um sich neue technische Möglichkeiten zu erschließen, für viele Mitarbeiter*innen nur schwer zu leisten. Der nötige Freiraum, um sich aus eigenem Interesse und Nutzen in neue Programme einarbeiten zu können, fehlt. Allerdings werden viele Nutzungseffekte erst sichtbar und der Belastungstest erst sinnvoll, wenn eine entsprechend hohe Nutzer*innenzahl sicher und aktiv im System arbeitet.

Die Entwicklung des LKI gestaltet sich auch durch die Einbindung vieler Gremien in die Entscheidungsprozesse zäh, die viel Zeit kosten, lange dauern und das Projekt immer wieder in Frage stellen. Besonders schwierig sind lähmende Entscheidungsvertagungen, von der unmittelbar Arbeitsplätze betroffen sind und die Verunsicherung bei Mitarbeiter*innen und Nutzer*innen zur Folge haben. Begeisternd und motivierend sind dagegen immer wieder die Momente, in denen in Schulungen oder in der Nutzung die Anwender*innen den Mehrwert für sich und ihre Arbeit entdecken und voller Begeisterung neue kreative Nutzungsideen zu entwickeln.

ZUKUNFT

Auf der Herbsttagung 2019 der Landessynode wurde die langfristige Finanzierung und verbindliche Einführung des Systems beschlossen. Weitere Umstellungen von vorhandenen E-Mail-Systemen aus Kirchenkreisen sowie dem Konsistorium sind ebenfalls geplant. Außerdem wird an Erweiterungen im Funktionsangebot und unterschiedlichen Schulungsmöglichkeiten gearbeitet.

Der Widersprüchlichkeit in der Informationsverarbeitung innerhalb der Landeskirche soll mit einem Wissensportal begegnet werden, da einerseits viele Mitarbeiter*innen bemängeln, dass sie zu viele E-Mails erreichen, die inhaltlich keinen Bezug zu ihrer jeweiligen Arbeitssituation haben. Gleichzeitig kommen Informationen bisher oft noch nicht bei den Beteiligten an, wo sie dringend nötig gewesen wären.

KONTAKT

Konsistorium der EKBO
Fabian Kraetschmer / Tabea Langguth

Evangelisches Kirchenforum
Georgenkirchstraße 69–70 / 10249 Berlin
intranet.service@gemeinsam.ekbo.de
Tel 030 · 24344-324

intranetprojekt.ekbo.de
(für Schulungstermine und allgemeine Informationen zum Projekt)

gemeinsam.ekbo.de
(zur Registrierungsmöglichkeit im Landeskirchenweiten Intranet)

Kirchenkreisreform Wittstock-Ruppin

▶ [youtube.com/watch?v=PgeCA7KsdSs](https://www.youtube.com/watch?v=PgeCA7KsdSs)



Die Reform im Kirchenkreis Wittstock-Ruppin ist ein Beispiel, wie mit strukturellen innerkirchlichen und gesellschaftlichen Veränderungen konstruktiv umgegangen werden kann.

Die demografische Entwicklung der Region führte zu sinkenden Einnahmen und weniger Personal für immer mehr Gemeinden in der Fläche. Von immer weniger beruflichen Mitarbeiter*innen und immer älter werdenden Ehrenamtlichen wurde aber ein gleichbleibendes Niveau an volkscirchlicher »Versorgung« erwartet. Im konkreten Fall waren bereits regelmäßig Pfarrstellen erweitert worden, ohne strukturelle Entlastungen vorzunehmen. Die kirchliche Arbeit war geprägt von Kleinteiligkeit der Strukturen, was beispielsweise einen hohen Aufwand an Verwaltung, Sitzung- und Gremienbetreuung bedeutet, aber auch eine Vielzahl an kaum besetzten, zeitlich erreichbaren Gemeindebüros. Die Reform setzte gleichwohl auf die Verbesserung des gemeindlichen und kirchlichen Lebens beziehungsweise auf die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der kirchlichen Arbeit. Es galt, neue Strukturen zu finden, die die inhaltliche Arbeit in den Gemeinden und im Kirchenkreis so organisierten, dass sie den geänderten Bedingungen durch demographischen Wandel und andauernden Wegzug junger und gut ausgebildeter Menschen gerecht würde. So entwickelte sich die Idee der Gesamtkirchengemeinde, als ein Mittelweg zwischen Pfarrsprengel und Fusion. Darüber hinaus wurde die Arbeit in ortsbezogene und aufgabenorientierten Dienst aufgeteilt und auf eine stärkere Vernetzung der beruflichen Mitarbeiter*innen auf Kirchenkreisebene gesetzt.



Das Wittstock-Ruppiner-Modell hat viele gute Ergebnisse vorzuweisen, wie die Auswertungen ergaben. Ein wesentliches Ergebnis der Reform war die Erstarbung des Ehrenamtes mit deutlich mehr Verantwortungsübernahme und Motivation. Es entwickelte sich vielerorts ein neues christliches Selbstbewusstsein, bei gleichzeitig wachsender Identität mit der entsprechenden Region. Der große Wille so vieler Beteiligter zur aktiven Gestaltung der Zukunft für die Gemeinden und für den Kirchenkreis war eine beglückende Erfahrung für alle. Ein weiteres wichtiges Ergebnis war die nun mögliche Konzentration auf die Kernaufgaben bei den beruflichen Mitarbeiter*innen. Diese leben und erleben eine stärkere Gemeinschaft mit regelmäßigem kollegialem Austausch und verstehen sich mehr als gemeinsame Mitarbeiterschaft.

Der tiefgreifende Umbau der Strukturen war innerhalb von fünf Jahren abgeschlossen. Einerseits verlangt die überraschend schnelle und konsequente Umsetzung der Reformüberlegungen viel Anerkennung. Andererseits ist auch vorstellbar, dass ein solcher Prozess mit derart rasanter Umsetzung nicht ohne Schwierigkeiten bleibt. Die Ziele der Reform sind nicht aus einem interaktiven Prozess aller Beteiligten des Kirchenkreises erwachsen, sondern vor allem das Ergebnis der Verantwortlichen auf Kirchenkreisebene, die sich durch Ansätze eines im Nachhinein als unzureichend herausstellenden Beteiligungsprozesses während des Prozesses verändert und weiterentwickelt haben. Es ist weitgehend nicht gelungen, auf den unterschiedlichsten Ebenen der Gemeinden und im Kirchenkreis, ein echtes Gefühl der Teilhabe an den Überlegungen zur Reform herzustellen. Mehr Zeit und Raum um einen breiten Beteiligungsprozess zu gestalten, eine offene und motivierende Kommunikation sowie die Transparenz der Entscheidungsprozesse hätten wahrscheinlich zu weniger Unklarheiten und Verunsicherungen geführt. Zudem verschärfte einzelne Personen, die die gemeinsamen Ziele für die

Gestaltung der Gemeinden und des Kirchenkreises nicht als höherwertiger als persönliche und allein auf Einzelgemeinden bezogene Ziele anerkannten, den Konflikt. Die daraus resultierenden juristischen Klärungen verkomplizierten den Reformprozess unnötig. Der Umbau des Kirchenkreises hat Grundsätzliches in der Definition von Berufs- und Gemeindebildern in Frage gestellt und Neuausrichtungen sowohl inhaltlicher als auch struktureller Natur verlangt. Diese Gleichzeitigkeit einer theologisch-inhaltlichen und einer strukturellen Debatte hätte einer guten Aufgabenteilung zwischen Prozessbegleitung, Prozesssteuerung und inhaltlicher Schwerpunktsetzung von Beginn an bedurft.¹

¹ a) Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (Hrsg.): Die Reform im Kirchenkreis Wittstock-Ruppin, Broschüre, siehe PDF unter: <https://safe.gemeinsam.ekbo.de/index.php/s/fHQud3Vl7qpoeMh>

b) EKD-Zentrum Mission in der Region (Hrsg.): Evaluationsbericht der Reform des Kirchenkreises Wittstock-Ruppin, Dortmund 2012.

Demokratie-Projekt

»Lass uns reden – Demokratie braucht Alltag«

➔ eae.ekbo.de

ZUSAMMENFASSUNG

Das Projekt stärkt und fördert das praktische Ausüben von Demokratie im Alltag – im Gemeindegemeinderat, im Verein oder am Arbeitsplatz, im beiläufigen Gespräch beim Einkauf oder am Kaffeetisch bei der Familienfeier. Es schafft Räume des Vertrauens, in denen Menschen gehört werden und sich unter Moderation aktiv weiterbilden. Teilnehmer*innen erwerben oder bauen ihre demokratiefördernde Haltung aus und reflektieren ihre eigene Anfälligkeit für populistische Theorien. Sie werden bestärkt, die eigene Auseinandersetzung mit Klarheit zu führen und darin selbst bereits einen Beitrag zu demokratischer Kultur zu leisten. Sie werden befähigt, in alltäglichen Begegnungen populistische Äußerungen zu identifizieren und ihnen konstruktiv zu begegnen.

Unsere Zielgruppe sind – im Blick auf Alter, beruflichem und soziokulturellen Hintergrund und politischem Interesse unterschiedene –

Einzelne. Menschen, die in ihrem Alltag demokratiegefährdende Aussagen und Verhaltensweisen erleben, sowie Gruppen, die miteinander Klärungsbedarf sehen und mit einem gewonnenen Konsens nach außen klar auftreten möchten – beispielsweise Menschen und Gruppen in Kirchengemeinden, lokalen Initiativen und Vereinen. Vor allem wenden wir uns an Ehrenamtliche, die sich in der Arbeit mit Geflüchteten oder anderweitig engagieren.

Leitfragen unserer Gesprächsangebote sind: Wo teile ich unbewusst populistische Vorurteile und Klischees? Wo nehme ich Ansätze dazu beim Gegenüber wahr? Wie kann ein Austausch bei widersprüchlichen Aussagen und unversöhnlichen Positionen gelingen? Wie können Haltungen unter Wahrung der eigenen Position kommunikativ kritisiert und gegebenenfalls verändert werden? Wo bin ich als Mensch im lokalen Gemeinwesen herausgefordert?

ENTSTEHUNG

Das politische und gesellschaftliche Klima hat sich in Deutschland und Europa in den letzten Jahren verändert. Die Spaltungen in der Gesellschaft vertiefen sich. Das Unverständnis breiter Bevölkerungsgruppen für demokratische Prozesse und Entscheidungen und eine grundsätzliche Ablehnung von Politik und öffentlichem politischem Diskurs wachsen weiter. Die Verrohung der Sprache und unsere Gewöhnung daran haben sich deutlich

gesteigert. Populistische Aussagen, die mit dem Grundgesetz oder einem langjährig etablierten gesellschaftlichen Konsens im Widerspruch stehen, werden kaum noch als skandalös wahrgenommen – nicht nur von für populistische Botschaften empfänglichen Menschen. Wenige empfinden ausreichend Selbstvertrauen, um demokratiefeindlichen Positionen entgegenzutreten – obwohl sie gern würden ...

PROJEKTVERLAUF

Wir gestalten unsere Angebote partizipativ, flexibel und bedarfsorientiert. 2018 haben wir mit Workshops, Seminaren, Tagesveranstaltungen, auch mehrteiligen Gesprächsreihen begonnen. In Zukunft wollen wir einen besonderen Schwerpunkt auf das Beratungsformat »Sprechstunde« legen. Geleitet von fachlicher und methodischer Kompetenz soll dem hohen Gesprächsbedarf der Teilnehmer*innen noch mehr Raum gegeben werden. Geschützte Räume, vertrauliche Atmosphäre und professionelle Begleitung in allen Gesprächssituationen und für alle Teilnehmer*innen, dafür sind unsere – auch seelsorglich ausgebildeten – Projektleiter*innen qualifiziert. Jeweils am Jahresende planen wir ein Vernetzungstreffen, das besonders der verstetigenden Kommunikation und Vernetzung der Teilnehmer*innen untereinander dient. So entsteht Zusammenarbeit, die Wirkung entfaltet, über die Teilnehmer*innen im engeren Sinn hinaus.

Methodisch arbeiten wir aufsuchend, mit Menschen vor Ort und mit lokaler Infrastruktur. Unsere regionalen Arbeitsstellen sind Schnittstellen zu den örtlichen Kooperationspartner*innen und vernetzen die zivilgesellschaftlichen Akteur*innen (zum Beispiel Kirchengemeinden, Vereine, Verbände, kulturelle und soziale Einrichtungen, Schulen).

ERFAHRUNGEN

Wir haben viele bewegende Erfahrungen gemacht, einander zugehört, gemeinsam nach Lösungen und Antworten gesucht, auch erkannt, dass Privates und Politisches nicht zu trennen sind. Die überraschendste Erfahrung für uns war, wie groß der Rede- und Hörbedarf der Teilnehmer*innen ist. Unsere Veranstaltungen leben geradezu von den Themen und Geschichten, die die Teilnehmer*innen mitbringen. Gut moderierte und eingeführte Gesprächsrunden erwiesen sich daher als deutlich wichtiger als lange Referate. Grundlegend ent-

scheidend ist aber stets eine Atmosphäre, in der es nichts Richtiges oder Falsches gibt – ein vertrauensvoller Raum des gemeinsamen Suchens, wo ausprobiert, experimentiert und diskutiert werden darf.

Wir begleiten auch seelsorglich. In den bisherigen Lerngruppen waren auch populistische Äußerungen möglich und sind auch weiterhin wahrscheinlich. Diese als Lernanlässe aufzugreifen, zu reflektieren und gegebenenfalls auch seelsorglich begleiten zu können, erfordert entsprechende Kompetenzen der Referent*innen und Moderator*innen.

ZUKUNFT

Die bleibende Herausforderung liegt in der stetigen Weiterentwicklung des Profils – mit neuen Formaten und Angeboten. Eine umfassende Vernetzung mit anderen Trägern und Anbietern, gute Kommunikation und die öffentlichkeitswirksame Darstellung des Projektes auch im Social-Media-Bereich ist grundlegend für die Gewinnung von Teilnehmer*innen, Kooperationspartnern und weiteren Veranstaltungsorten.

Immer unter dem Leitgedanken: So offen wie möglich und so konkret wie nötig.

KONTAKT

Dr. Karl Friedrich Ulrichs
Geschäftsführer der EAE e.V.

Evangelische Arbeitsgemeinschaft
für Erwachsenenbildung
in Berlin-Brandenburg e.V. (EAE)
eae-brandenburg@ekbo.de
Tel 03361 · 59 18 15

Arbeits- und Forschungsstelle »Theologie der Stadt« im Kirchenkreis Tempelhof-Schöneberg

➔ ts-evangelisch.de/theologie-der-stadt



ZUSAMMENFASSUNG

Die Arbeits- und Forschungsstelle »Theologie der Stadt« im Kirchenkreis Tempelhof-Schöneberg ist 2014 ins Leben gerufen worden. Die Impulsgeber*innen waren: Dr. Birgit Klostermeier, Beate Hornschuh-Böhm, Dr. Rüdiger Sachau und Prof. Dr. Christopher Zarnow. Man erkannte die Notwendigkeit, ein Netzwerk zu schaffen, in dem die urbane Kontextualität theologischen Denkens und die kirchliche Praxis in der Großstadt Berlin wahrgenommen und reflektiert werden können.

ENTSTEHUNG

In den Gründungsüberlegungen heißt es: »Ausgangssituation in Berlin: Als Ephor*innen, Pfarrer*innen, Kirchengemeinden finden wir uns vor in einer Stadt, die uns in einer Art Dauerstimulanz herausfordert, permanent zu reagieren, um zu beweisen, dass es uns (noch) gibt und auch weiterhin geben wird. Wenn wir der Herausforderung nachkommen, tun wir es atemlos, unbeholfen, ohne rechtes Handwerk, meist mit dem Eindruck der Inkompetenz und Überforderung. Wenn wir der Herausforderung nicht (mehr) nachkommen, dann meist deshalb, weil die Frustration schon vorweggenommen scheint oder das Maß des Mach- und Verkraftbaren erschöpft ist. [...] Was uns fehlt, ist theologisch aufbereitetes Wissen über diese Stadt, das es möglich macht, Handlungen in einen größeren Zusammenhang zu stellen und so eine innere Kohärenz »Wir als Kirche in Berlin« auszubilden und Prioritäten zu formulieren. Das langfristige Ziel wäre: über die Kohärenz aus kurzatmiger Reaktion in weitsichtige Aktion zu kommen.«

PROJEKTVERLAUF UND ERFAHRUNGEN

Die Arbeits- und Forschungsstelle »Theologie der Stadt« hat sich zur Aufgabe gemacht, das Phänomen Stadt als interdisziplinäre Aufgabe historischer, soziologischer, stadtplanerischer, architektonischer, politischer, philosophischer und theologischer Forschung zu beschreiben und zu analysieren. Wir möchten in einem handlungsgetriebenen lebensweltlichen und kirchlichen Umfeld Freiräume schaffen für detaillierte Beobachtungen, fundierte Reflexionen, kritische Einwürfe, wertschätzende Rückmeldungen und nachhaltige Ideen, um vernetzt Diskurse über städtisches Leben und die Rolle von Kirche und Religion – in Berlin, deutschlandweit und international – zu ermöglichen. Wir fragen nach räumlichen Konfigurationen, nach Visionen des Zusammenlebens, nach Werten, nach Lebensgefühlen, nach Images von Berlin, kurz: danach, was Berlin ausmacht, und wie das den christlichen Glauben und die Kirche verändert. Hauptaugenmerk sind räumliche beziehungsweise stadtwissenschaftliche Fragestellungen, Konzepte und Einsichten in die Theologie und in die kirchliche Praxis. Wir wollen Impulse geben, Theologie und Kirche in der Stadt mutig und ungewöhnlich zu denken und auszuprobieren.

Eine unserer bisher schönsten Erfindungen ist das Format »TheoLab«. Zweimal im Jahr findet das Theologische Labor Berlin in Kooperation mit der Evangelischen Akademie Berlin und der Evangelischen Hochschule Berlin statt. Themen in den letzten Jahren waren zum Beispiel: »Die (Un-)Ordnungen der Stadt. Urbanität und ihre Sortierungen«, »Fremdheit als Substanz der Stadt. Eine Rückbesinnung«, »Meine vier Wände. Über den Sinn des Wohnens«. Dazu laden wir Expert*innen aus allen Bereichen ein – von der Stadtplanerin über den Werber, die Journalistin, den Physiker, die Soziologin bis hin zum Theologen. Die Neugier auf das, was christliche Theologie zu aktuellen städti-

schen Themen zu sagen hat, ist in sämtlichen Disziplinen vorhanden. Manchmal sind die Beteiligten überrascht, dass wir uns als Kirche in den Diskurs einbringen, und schließlich dankbar über den inhaltlichen Beitrag und die Vernetzungsarbeit, die wir leisten.

ZUKUNFT

Unser Sommerkirchen-Projekt »Eine Rikscha voll Himmel« war ein Erfolg. Wir sind mit einer Fahrradrikscha auf öffentliche Plätze Berlins gefahren und haben die Passant*innen gefragt: Wie sieht dein Himmel aus? Die Frage nach dem Himmel diente dabei als Brücke, um über die transzendente, religiöse Dimension ins Gespräch zu kommen. Das Ergebnis: Die Mehrheit der Angesprochenen hat sich darauf eingelassen – das hatten wir nicht erwartet! Und was wir beim nächsten Mal auf jeden Fall anders machen werden: Einige Aussagen haben wir als Video auf YouTube gestellt.¹ Die Klick-Zahlen haben uns enttäuscht. Hier hätten wir uns mehr Fachwissen über die Dynamiken von Social Media einholen müssen! Auf dieser Ebene sind wir insgesamt als Kirche noch nicht gut genug geübt, aber auch hier versucht die Arbeitsstelle Impulse zu setzen und geeignete Menschen zusammen zu bringen.

¹ Film: ekbo.de/frikscha

KONTAKT

Alexander Höner
»Theologie der Stadt«
im Kirchenkreis Tempelhof-Schöneberg

Götzstraße 24 b / 12099 Berlin
hoener@ts-evangelisch.de
Tel 030 · 755 151 653

Vive – Konzeption der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Kirchenkreis Potsdam

➔ evkirchepotsdam.de

ZUSAMMENFASSUNG

Der Name »Vive« heißt übersetzt »Lebe!« und repräsentiert eine neue Konzeption in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Kirchenkreis Potsdam. Vive steht für eine lebendige evangelische junge Kirche, mit der man Antworten geben möchte auf gesellschaftliche Herausforderungen. Junge Menschen mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen Zugang zu religiöser Bildung zu verschaffen oder auch zugezogene Familien mit ihren neuen Kirchengemeinden vertraut zu machen, sind wesentliche Kernelemente. Auch die Förderung und Wertschätzung ehrenamtlichen

Engagements ist eines der Ziele. Rund 4.000 junge Menschen gehören durch Kirchenmitgliedschaft zum Kirchenkreis Potsdam. Durch eine Neuausrichtung der Freizeitangebote sollen Kinder und Jugendliche leichter erreicht werden. Erarbeitet wurde das Konzept im Jahr 2015 von einer Arbeitsgruppe der Kreissynode unter Leitung von Friederike Holzki, der Beauftragten für die Arbeit mit Kindern im Kirchenkreis Potsdam. Auf der Herbstsynode 2016 in Potsdam wurde das Konzept vorgestellt und beschlossen.

ENTSTEHUNG

Im Kirchenkreis Potsdam kamen mehrere Faktoren zeitgleich zusammen, die eine Überprüfung und vor allem Neuausrichtung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen nötig machten. Zum einen stand der Ruhestandseintritt fast aller Mitarbeiter*innen innerhalb von fünf Jahren bevor. Zum anderen waren die Stellen, die die Mitarbeiter*innen innehaben auf viele Gemeinden aufgeteilt, so dass sie an einzelnen voneinander entfernten Orten zum Beispiel jeweils nur 13 Prozent Anstellung hatten. Veränderungen waren allerdings nicht nur notwendig, sondern boten auch eine Chance: Der Kirchenkreis Potsdam gilt als familienfreundliche Stadt und ist ein sehr beliebtes Zuzugsgebiet für Familien. Die Frage stellte sich, welche Angebote in die heutige Lebenswelt von jungen Menschen und ihren Familien von Interesse sein könnten. Dabei wurden die beiden

Trends der Landeskirche aufgegriffen: eine stärkere Professionalisierung der Arbeit sowie eine stärkere Verknüpfung der Kinder- und Jugendarbeit. Alle diese Veränderungspotentiale wurden zum Anlass genommen, einen Konzeptionsprozess unter Beteiligung vieler Akteur*innen zu starten. Auf Grundlage der Präambel und mit den Erkenntnissen der Situationsanalyse ergaben sich insgesamt zehn Bereiche der kreiskirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, in denen Veränderungen angestrebt werden sollten. Andere Bereiche, wie die Zusammenarbeit mit dem Religionsunterricht, Schulen oder gendergerechte Angebote sind nicht weniger wichtig, bräuchten jedoch volle Aufmerksamkeit und Energie. Sie werden bei der Evaluation und Weiterarbeit miteinbezogen. Für die Veränderungen und Neuerungen ist eine Übergangszeit bis 2020 geplant.

ERFAHRUNGEN

In den letzten drei Jahren ist vieles gelungen. Im Rahmen der konzeptionellen Überlegungen wurden Stellen besetzt und Ideen in der Praxis erprobt. Mitarbeiter*innen, der Kreisjugendkonvent, der Kreiskirchenrat und die Mitglieder der AG Konzeption Arbeit mit Kindern und Jugendlichen haben sich intensiv mit der zukünftigen Ausrichtung des Arbeitsbereiches auseinandergesetzt. Etabliert haben sich in den vergangenen Jahren eine kreiskirchliche Kinder- und Jugendfahrt in den Sommerferien und das Konzept »Kirche mobil«, frei nach dem Motto: Raus aus dem Kirchoraum, rein in die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen. Die Praxis entwickelt sich stets weiter, da die Arbeit mit jungen Menschen etwas ist, das stets in Bewegung ist. So kann es sein, dass einige Grundlagen innerhalb kürzester Zeit schon wieder veraltet sind und neu gedacht werden müssen.

Ein sehr bewegender Moment war zu Beginn der Gespräche, nach langen Diskussionen endlich einen Konsens gefunden zu haben, der alle gleichermaßen begeistert. So haben viele dieser kleinen und großen Momente den Konzeptionsprozess zusammengehalten. Im eigenen Tempo und unterschiedlich in den Regionen konnten die anstehenden Veränderungen umgesetzt werden. Es gab wie in jedem Prozess aber auch Phasen, in

denen einfach die »Luft raus« war und Berufliche wie Ehrenamtliche nur wenig motiviert waren, am Konzept weiterzuarbeiten. Trotz einiger Enttäuschungen, die ein Lösen aus bisherigen Strukturen naturgemäß mit sich bringt, hat sich das Engagement aller gelohnt und die Kinder- und Jugendarbeit im Kirchenkreis Potsdam sehr fruchtbar werden lassen.

ZUKUNFT

Wenn Sie überlegen, einen ähnlichen Veränderungsprozess durchzuführen, dann ist Gelassenheit eine der Grundvoraussetzungen. Überlegen Sie sich eine gute zeitliche Struktur und beziehen Sie unterschiedliche / gegenläufige Positionen von Anfang an mit ein. Sorgen Sie für eine angenehme Arbeitsatmosphäre, stecken Sie den finanziellen Rahmen ab und ziehen Sie keine voreiligen Schlüsse. Beteiligen Sie auch die Jugendlichen selbst in entsprechender Weise und suchen Sie sich Unterstützung / Begleitung von außen. Holen Sie sich von den Entscheidungsgremien einen klaren Auftrag ein, um herauszufinden, was die eigentlichen Vorgaben und Erwartungen sind. Insgesamt gilt es, das richtige Maß zwischen Zeit, Beteiligung, Flexibilität, Vision und Realität zu finden.



KONTAKT

Friederike Holzki
Kreisbeauftragte für
die Arbeit mit Kindern

Gutenbergstraße 71/72
14467 Potsdam
Tel 0331 · 201 53 69
f.holzki@evkirchepotsdam.de



EKidZ Eltern-Kind-Zentrum Pritzwalk

ekidz-pritzwalk.de

ZUSAMMENFASSUNG

Das EKidZ – das Eltern-Kind-Zentrum des Pfarrsprengels Pritzwalk – ist ein Treffpunkt, ein offenes Haus, ein Begegnungszentrum für Familien und Anwohner*innen aus Pritzwalk und Umgebung. Es ist in diakonischem Sinn für die Menschen in der Stadt und Umgebung da und trägt zum Gemeindeaufbau bei. Die Mitarbeiter*innen laden zum Erleben christlicher Gemeinschaft ein – Kirche wird hier als gast- und menschenfreundlich erfahrbar. Durch die mehrheitlich niedrigschwelligen Angebote erreicht das EKidZ Familien aus allen Schichten der Gesellschaft.

Besonderes Ziel des EKidZ Pritzwalk ist es, Eltern und Familien bei der Erziehung zu unterstützen, bei Herausforderungen Hilfestellung zu leisten und Kindern einen Ort zu bieten, an dem sie immer willkommen sind und ein offenes Ohr finden.



ENTSTEHUNG

Aufgrund der Fusion der Kirchenkreise Perleberg-Wittenberge und Pritzwalk-Havelberg standen in Pritzwalk die Räumlichkeiten der ehemaligen Superintendentur des Kirchenkreises Pritzwalk-Havelberg zur Verfügung. Gleichzeitig gab es auf dem Gebiet der Stadt Pritzwalk, auf dem zum Zeitpunkt der Entstehung ca. 1.000 Kinder zwischen 0 und 10 Jahren lebten, kaum Angebote an Orten für Begegnung oder Treffpunkten für Kinder und Familien. In der Zukunftswerkstatt des Kirchenkreises Prignitz wurde das EKidZ als ein wichtiges Zukunftsprojekt erkannt, Kirchenkreis und Landeskirche stellten Gelder zur Realisierung zur Verfügung.

Träger der Einrichtung ist der Pfarrsprengel Pritzwalk. Das EKidZ versteht sich aber als überkonfessionelles Angebot, das komplett kostenfrei und für jeden offen ist. Im Juli 2015 wurde das EKidZ eröffnet und schnell etabliert. Das Angebot umfasst Krabbelgruppe, Hausaufgabenhilfe, Lesenächte, Generationen-Café, Elternkreis für Eltern von Kindern mit Behinderung, sowie religionspädagogische Angebote mit Kindern und Familien. Neben Spielen, Kochen und Lesen wird für Eltern auch Erziehungsberatung und Mediation angeboten.

Mit der Realisierung des EKidZ ist es gelungen, aus einer theoretischen Konzeption eine lebendige Einrichtung entstehen zu lassen, bei der eine Kultur des Willkommens und des Annehmens die Grundlage und Basis allen Tuns und Handelns bildet und als Haltung der Mitarbeiter*innen ausgestrahlt wird. Die regelmäßigen Besucher*innen suchen eine (emotionale) Bindung und machen die Erfahrung, gut aufgehoben und angenommen zu sein. Das geschieht mit und durch die Gemeinschaft und das Miteinander.



ERFAHRUNGEN

Ab dem ersten Eröffnungstag wurde das Angebot von den Menschen in Pritzwalk sehr gut angenommen. Schon zum Eröffnungsfest kamen unerwartet viele Kinder und Eltern. Beim Martinsfest, dem Kindertag und vielen anderen Festen und Feiern begegnet man einander, Familien unterschiedlicher Konfession, unterschiedlicher sozialer Hintergründe und Kinder unterschiedlicher Altersgruppen, mit und ohne Behinderung. Hier erleben und erlernen die Kinder anerkennende Wertschätzung und jede Menge Möglichkeiten, sich mit ihren Gaben und Fähigkeiten einzubringen. Beziehungen, die zwischen den Besucher*innen entstehen, sind hilfreich und tragen weit über das EKidZ hinaus. Eine Mutter berichtet: »Hier ist der einzige Ort, an dem ich als Mensch wahrgenommen werde, nicht als Bittstellerin, als Hartz-IV-Empfängerin, als Mutter von verhaltensauffälligen Kindern. Hier nimmt man mich so, wie ich bin.«

Auch Menschen, die dem EKidZ für die Ableistung von Sozialstunden zugewiesen wurden, berichten von der neuen Erfahrung, hier nicht abgestempelt zu werden, sondern Anerkennung und Hilfe zu erleben.

Überraschend ist, wie sich im Laufe der Zeit Traditionen und Rituale im Umgang miteinander ergeben haben, die niemand mehr missen möchte. So sind es beispielsweise die Kinder, die darauf hinweisen, dass es nun langsam Zeit für den Nachmittagskaffee sei und die sich ums Tischdecken oder Kakaokochen streiten. Beim Bibel-KidZ – einem Bibelkreis für Kinder ab acht Jahren – lassen sich die Mitarbeiter*innen immer wieder begeistern von der Unvoreingenommenheit, mit der glaubensferne Kinder den Geschichten begegnen und welche überraschenden und unerwarteten Gedanken sie mitteilen.

Aber auch traurige Momente finden einen Raum: Es werden Abschiedsfeste gestaltet, für Kinder, die wegziehen. Schwer auszuhalten ist, dass manchen Kindern im elterlichen Haushalt nicht die Liebe zukommt, die ihnen zusteht. Hier sind Flexibilität und Kreativität gefragt, um Formate und Angebote zu entwickeln, die auf Interesse, ja auf Gegenliebe stoßen – und manchmal werden auch langwierig vorbereitete Projekte nicht angenommen oder die Teilnahme flaut nach anfänglich guter Akzeptanz wieder ab.

ZUKUNFT

Wenn Sie überlegen, ein ähnliches Projekt zu starten, dann seien Sie auf jeden Fall selbstbewusst. Kommunizieren Sie transparent und rechtzeitig Ihr tragfähiges Konzept und dessen Ziele, damit eine breite Akzeptanz und Basis gegeben ist. Nur gemeinsam kann ein solches Projekt in einer Kirchengemeinde gelingen. Und am wichtigsten ist die gemeinsame Haltung aller Mitarbeiter*innen gegenüber den Gästen: Jeder Mensch ist willkommen, so wie er ist.

KONTAKT

EKidZ
Eltern-Kind-Zentrum Pritzwalk

Grünstrasse 49 / 16928 Pritzwalk
Tel 03395 · 30 22 40
info@ekidz-pritzwalk.de

gemeinsamEKBO-Picknick

reformprozess.ekbo.de
[youtube.com/watch?v=DJX-ly4xExo](https://www.youtube.com/watch?v=DJX-ly4xExo)
[facebook.com/EKBO.de](https://www.facebook.com/EKBO.de)

ZUSAMMENFASSUNG

Das erste *gemeinsamEKBO*-Picknick im September 2016 auf einer Wiese im Park Gleisdreieck stand unter dem Motto: Kennenlernen. Vernetzen. Spaß haben. Gemeinden stimmen sich auf Kirchentag ein. Im Bewusstsein der Losung: »Du siehst mich« (1. Moses 16,13) waren Kirchengemeinden und Initiativen dazu eingeladen, mit anderen Teilnehmer*innen ins Gespräch zu kommen, sich kennenlernen und zu vernetzen. Besonderer Gast der Veranstaltung war die damalige Kirchentagspräsidentin Christina Aus der Au, die mit den Teilnehmer*innen eine thematische Andacht feierte.



Verschiedene Informationsstände, Picknick, Spiel und Spaß ließen darüber hinaus schnell »Kirchentagsfeeling« aufkommen. Organisiert und durchgeführt wurde das Picknick von den Beauftragten für den Kirchentag in der EKBO, dem *gemeinsamEKBO*-Team, sowie Mitarbeiter*innen des Deutschen Evangelischen Kirchentags.

ENTSTEHUNG

Die EKBO war 2017 gastgebende Landeskirche für den 36. Deutschen Evangelischen Kirchentag, der aufgrund des 500-jährigen Reformationsjubiläums nicht nur in Berlin und Potsdam, sondern auch in Wittenberg stattfinden sollte. Zudem waren parallel in acht Städten Mitteldeutschlands die Kirchentage auf dem Weg geplant. Den Abschlussgottesdienst wollte man gemeinsam in Wittenberg feiern. An den Elbwiesen. Auf Picknickdecken. Eine enorme Herausforderung für alle in der EKBO. Viel Engagement und Organisation waren nötig, um diesen einmaligen und besonderen Kirchentag gelingen zu lassen. Dass diese Auf-

gabe nur gemeinsam und in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner*innen zu bewältigen war, stand außer Frage. Um sich persönlich kennenzulernen und zwischen einzelnen Kirchengemeinden und Institutionen Kooperationen anzuregen und passende Tandempartner*innen zu finden, wurde bereits 2016 in Berlin gemeinsam gepicknickt. Im Frühjahr 2016 wurde noch eine weitere Hilfestellung von Seiten der EKBO eingerichtet, eine Suche-Biete-Plattform, auf der Angebote und Gesuche nebst Kontaktdaten der Gemeinden veröffentlicht worden.



PROJEKTVERLAUF

Das Kirchentagspicknick fand am 24. September 2016 von 11–14 Uhr auf einer Wiese im Park Gleisdreieck in Berlin statt. Herzstück der Veranstaltung war die Andacht mit Christina Aus der Au. Daneben wurden verschiedene Aktionen angeboten, so ein Gemeinde-Speed-Dating, ein Kirchentag-Triathlon, Du-siehst-mich-Brillen-Basteln und einiges mehr. In einem Ausstellungsbereich – auf eigens gestalteten Picknickdecken – präsentierten sich die partnersuchenden Kirchengemeinden und informierte das Team des Deutschen Evangelischen Kirchentags über den Abend der Begegnung, Quartier und Festwochenende in Wittenberg. präsentierten bot viel Raum für Gespräche. Mit Spielbereich und Kinderbetreuung war auch an die kleinen Gäste gedacht.

Die Picknick-Teilnehmer*innen sind motiviert, begeistert und mit Schwung in ihre Kirchengemeinden zurückgefahren und haben einiges mitnehmen können.

ERFAHRUNGEN

Da das Picknick gut angenommen wurde und die EKBO als Veranstalterin sehr viel positives Feedback bekommen hat, wurde das Veranstaltungsformat auch 2017 aufgenommen, um mit Interessierten und Engagierten aus Kirchengemeinden persönlich ins Gespräch zu kommen, sich kennenlernen und zu vernetzen. Neben kulinarischen Köstlichkeiten, Spiel und Spaß standen 2017 themenbezogene Expert*innen-Vorträge mit anschließenden Diskussionen im Mittelpunkt. Die Resonanz war – im Festjahr 2017 – mäßig, der organisatorische Aufwand und personelle Einsatz verhältnismäßig hoch.

Im Gegensatz dazu galt es im Vorjahr eine große Aufgabe zu meistern, doch an vielen Stellen fehlte es an Ressourcen. Das Picknick bot hier viele Möglichkeiten der Vernetzung und Unterstützung. Viele konnten von dem bunten Netzwerk der Engagierten profitieren, die das Picknick beworben und sich selbst aktiv daran beteiligt haben. Im September 2017 war das Bedürfnis nach Kommunikation und Austausch erst einmal gestillt und Ausruhen angesagt. Viel wurde den Gemeinden abverlangt, wirklich Unglaubliches haben sie geleistet.

ZUKUNFT

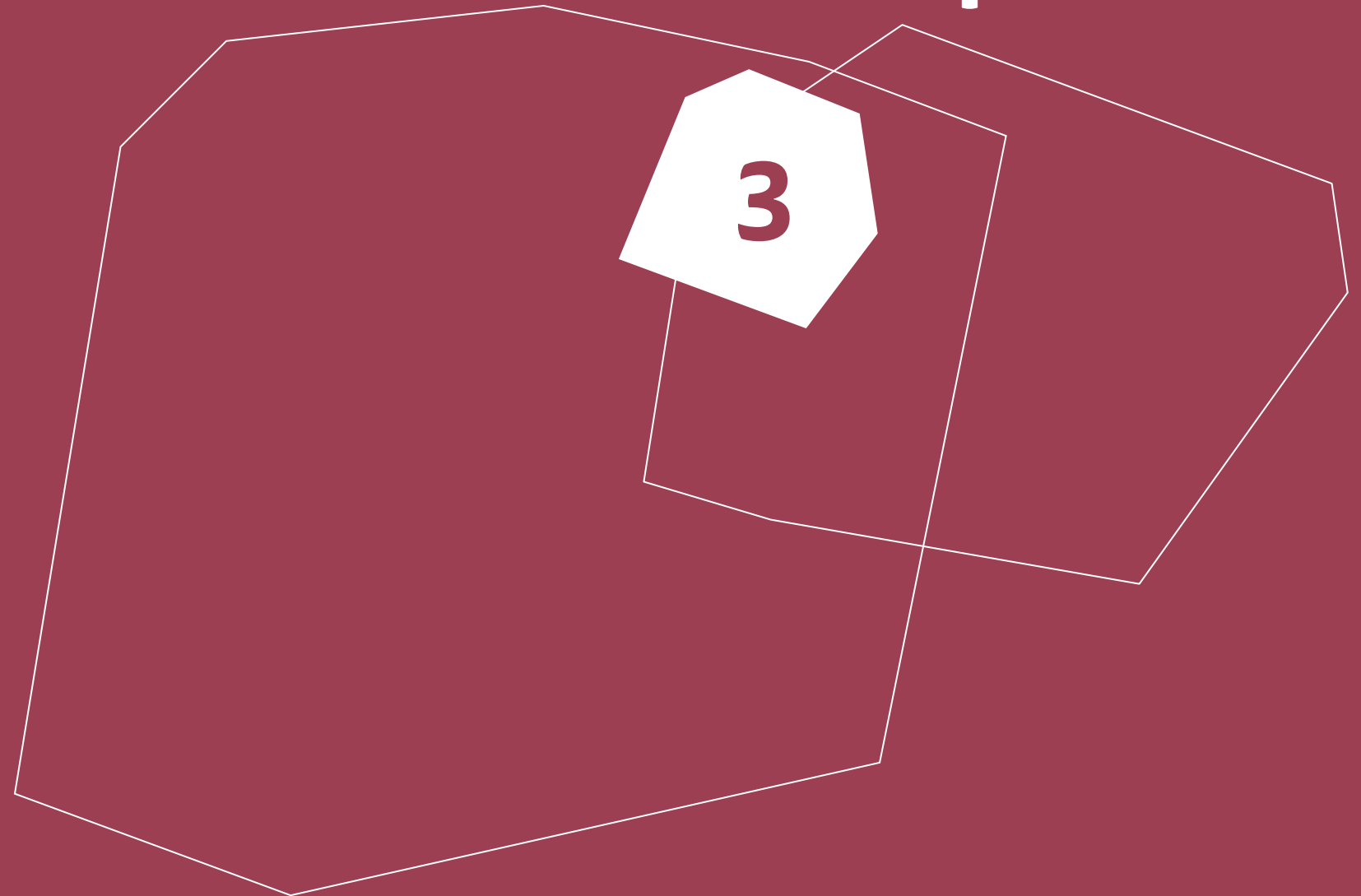
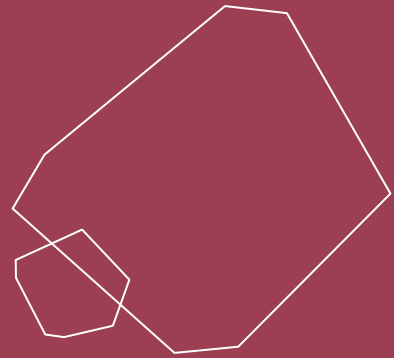
Das *gemeinsamEKBO*-Picknick ist ein beliebtes und gern in Anspruch genommenes Veranstaltungsformat, das zu unterschiedlichen Themen und an unterschiedlichen Orten genutzt werden kann. Man kommt – beispielsweise nach einem Gottesdienst oder an einem Begegnungstag in lockerer Atmosphäre zusammen – teilt mitgebrachte Köstlichkeiten und tauscht sich aus, arbeitet zu Themen oder bietet Vorträge an. Größere Picknicks bedürfen allerdings eventuell auch von behördlicher Seite eine gewisse Vorbereitung.

KONTAKT

Arlett Rumpff
Geschäftsführerin Reformprozess

a.rumpff@ekbo.de
Tel 030 · 3191-421

Fazit und Perspektiven



Visitationen von und in Kirchenkreisen

im Rahmen der Evaluation des Reformprozesses der EKBO

Parallel zur Bischofsvisitation unter der Leitung von Dr. Markus Dröge fanden 2018 auf allen Ebenen der EKBO auch Visitationen durch die Generalsuperintendentinnen sowie weitere Kirchenkreisvisitationen statt, die sich neben der klassischen Visitation zusätzlich mit den Leitfragen der Auswertung des Reformprozesses beschäftigten:

- Wie vollziehen sich Veränderungen in der EKBO?
- Was brauchen wir, um Veränderung strukturell/kulturell zu fördern?

Willkommenskultur im Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf Sprengelvisitation Berlin

»Die Wiederentdeckung der Gastfreundschaft – für eine Kultur des Willkommens« war das Thema der Visitation des Sprengels Berlin unter der Leitung von Generalsuperintendentin Trautwein. Alle Kirchengemeinden des Kirchenkreises Teltow-Zehlendorf wurden in einem neu entwickelten Format visitiert – gegenseitige Besuche durch mehrere Gruppen bezogen auch die Sicht kirchenferner Personen auf kirchliches Handeln ein. So wurde die Wahrnehmung auch zu einem Blick von außen auf die Strukturen von Kirchengemeinden erweitert. Darüber hinaus gelang es dadurch kirchlich distanzierte Menschen aktiv an diesem Prozess zu beteiligen. Jede Resonanzgruppe¹, war aus ein bis zwei beruflichen kirchlichen Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen zusammengesetzt, die große Lust auf Begegnung hatten und neugierig darauf waren, die Gemeinden zu erleben. Die Atmosphäre war durchweg konstruktiv und motivierend. Besonders die kirchendistanzierten Mitglieder fühlten sich wertgeschätzt, für diese Aufgabe »ausgesucht« worden zu sein. Diese neue Kultur der Visitation machte eine Entwicklung weg vom »aufsichtlichen« Gestus hin zu Besuchen auf Augenhöhe

.....
1 Diese Art der Querschnittsvisitation ist ein neues Format auf der Ebene des Kirchenkreises. Alle Kirchengemeinden werden gleichzeitig durch mehrere »Resonanzgruppen« zu einem Thema visitiert. Das führt zu einer Veränderung der Kultur der Visitation bei der der Fokus weniger auf einem aufsichtlichen Gestus, sondern vielmehr auf der Idee eines Besuchs auf Augenhöhe mit gegenseitiger Wahrnehmung und Austausch liegt. Damit sind alle Beteiligten gleichsam Visitor*innen und damit »Expert*innen«. Den Impuls zum konkreten Thema dieser Querschnittsvisitation gab eine Schrift des Superintendenten Dr. Johannes Krug »Für eine Kultur des Willkommens« (2013). Sie beschreibt die Haltung, »sich des kirchlich Distanzierten, des Fremden freundlich anzunehmen«. »Kundenorientierung« prägt die Gesellschaft und die Mitglieder der Kirche. Auf diesen Wandel sollte sich Kirche einlassen (siehe Seite 2, ders.).

»Auf Zukunft hin ist es wichtig, dass Gemeinden, Kirchenkreis und Landeskirche enger kooperieren.«

mit gegenseitiger Wahrnehmung und Austausch möglich und sichtbar.

Im Nachgang der Querschnittsvisitation zeigte sich deutlich, dass (fast) alle Gemeinden an ihrer Erkennbarkeit, ihrer Außendarstellung, gearbeitet haben – eine Voraussetzung für Willkommenskultur und Gastfreundschaft. Im Einzelnen bedeutet dies, dass Gemeinwebseiten überarbeitet und »Smartphone«-tauglicher gemacht wurden. Kirchen wurden als öffentliche Räume barriereärmer und Gottesdienstabläufe transparenter gestaltet. Tage der offenen Tür oder Kiezfeste eröffneten Partizipation und vernetzten eng mit anderen Akteur*innen im Sozialraum.

Konkrete Hilfestellung in der Weiterentwicklung der Willkommenskultur fanden die Kirchengemeinden des Kirchenkreises Teltow-Zehlendorf durch die inhaltlich-konzeptionellen Vorbereitungen, durch methodische Unterstützung und durch Besuche seitens der Kirchenkreisleitung. Hinderlich waren die Kommunikation zwischen verschiedenen kirchlichen Ebenen und eine gewisse binnenkirchliche Verkapselung, die personelle und finanzielle Ressourcen bindet. Auf Zukunft hin ist es wichtig, dass Gemeinden, Kirchenkreis und Landeskirche enger kooperieren und zusammen, nicht gegeneinander gedacht werden. Die EKBO sollte sich am bestehenden Austausch von Visitationsprozessen auf EKD-Ebene aktiv beteiligen.



Querschnittsvisitation Reformprozess im Kirchenkreis Falkensee Sprengelvisitation Brandenburg

Der Sprengel Potsdam visitierte unter der Leitung von Generalsuperintendentin Heilgard Asmus den Kirchenkreis Falkensee. Die Visitationskommission war paritätisch mit ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen besetzt und diente dem Kennenlernen von Veränderungen, dem Wahrnehmen von Themen und Strukturen und der Reflexion von Herausforderungen gemeinsam mit Akteur*innen in den Projekten. Die Thesen 3, 5 und 6 der 10 Thesen bildeten die Grundlage: »Wir nehmen die Herausforderungen der pluralistischen Gesellschaft an«, »Wir profilieren unsere evangelischen Bildungsangebote«, »Wir verbinden Kirche und Diakonie zu einem starken Team«. Dabei wurde der Visitationskommission deutlich: Veränderung findet hauptsächlich nicht wegen Mangel, sondern wegen Fülle statt, der Fülle an neuen Aufgaben. Der Kirchenkreis Falkensee ist ein wachsender Kirchenkreis. Durch die teilweise dörfliche Struktur entstehen im Gebiet des Kirchenkreises schneller gemeinschaftliche Interessengruppen, als in Großstädten üblich. Das Interesse und die Erwartungen an Kirchengemeinden hängen nicht von der Zugehörigkeit ab,

sondern eher vom Lebens- und Bindungsgefühl an Themen, Höhepunkten im Jahresverlauf und Ereignissen. So werden viele Projekte von kirchlichen Mitarbeiter*innen und von Bürger*innen mitgetragen, die keine Kirchenmitglieder sind. Als besonders hilfreich für derartiges Engagement erweist sich, wenn der Kirchenkreis dementsprechend (flache) Strukturen zur Verfügung stellt. Darüber hinaus zeigt sich, dass es bei bürgerschaftlichem Engagement mit zunehmender öffentlicher Wirkung auch eine größere Beteiligung gibt. Als hinderlich dagegen erweisen sich dagegen immer wieder fehlende oder intransparente Kommunikation und wenn jede Kirchengemeinde mit dem ihr eigenen »Tunnelblick« nur für sich denkt.

Insgesamt wächst bei den beruflichen Mitarbeiter*innen die Erkenntnis, dass Projektarbeit dem gesellschaftlichen Rhythmus entspricht und die Chance ist für punktuelle Aufnahme von Bedürfnissen der Gesellschaft. Damit kann die Beteiligung von Vielen erreicht werden – »Kirche auf Zeit« genießt hohes Ansehen. Insgesamt wünscht man sich für die Beteiligung von Nicht-Kirchenmitgliedern noch deutlich durchlässigere Kirchenkreis-Strukturen.

»» Das Interesse und die Erwartungen an Kirchengemeinden hängen nicht von der Zugehörigkeit ab, sondern eher vom Lebens- und Bindungsgefühl ... ««

Gropiusstadt und Dreieinigkeit Kirchenkreisvisitation im Kirchenkreis Neukölln

Der Kirchenkreis Neukölln visitierte unter der Leitung von Superintendent Dr. Christian Nottmeier die Kirchengemeinden in der Gropiusstadt und Dreieinigkeit mit Blick auf die Zusammenarbeit mit dem Diakoniewerk Simeon gGmbH, ökumenische Kooperationen, Kooperationen im Stadtteil Gropiusstadt und bezüglich des Themas Inklusion.

Die sozialraumorientierte Arbeit der Kirchengemeinde in der Gropiusstadt wird seit den späten 1960er Jahren mit einer Vielzahl von Projekten, die explizit in den damals neu entstandenen Stadtteil hineinwirkten und -wirken, vorangetrieben. Leitend war immer schon Bonhoeffers Bild einer »Kirche für andere« und Martin Luther Kings politisches Engagement gegen jede Form von Rassismus. Die Dreieinigkeitsgemeinde kooperiert mit der Diakonie in Gestalt eines Wohnstättenwerks, in dem Gemeinde und Diakonie sich zum »Zentrum Dreieinigkeit« weiterentwickelt haben.

Bis heute passen sich die Kirchengemeinden unter dieser Vision den sich jeweils verändernden Bedingungen in der Gropiusstadt an. Die Gemeindeleitungen halten bewusst an sozialraumorientierter und inklusiver diakonischer Arbeit fest und wägen dieses Engagement nicht gegen gemeindliche Aufgaben ab. In den letzten Jahren hat besonders der Inklusionsgedanke eine wesentliche Stärkung erfahren und wird von Gemeindegliedern und Mitarbeiter*innen umgesetzt und gelebt.

Veränderungen in gemeindlichen Strukturen und Arbeitsweisen geschehen auch nicht gleichsam »von oben«, sondern sind in den Fällen der visitierten Gemeinde durch konkrete Herausforderungen entstanden, die die Gemeindeleitungen als die ihren angenommen haben. Diese Veränderungsprozesse brauchen zugleich theologische Begleitung und Bestätigung.

Bei jeder Art Zusammenarbeit, Kooperation und guter Vernetzung zwischen Gemeinde und Stadtteil wurde sichtbar, dass berufliche Mitarbeiter*innen die treibenden Akteur*innen sind, zumal die Anzahl der Ehrenamtlichen aufgrund der demographischen Entwicklung stark zurückgeht. Personelle Kontinuität ist dabei extrem hilfreich. Es ist zu überlegen, in welcher Weise Zusammenarbeit und Kooperation über das Engagement Einzelner stärker institutionalisiert und einer breiteren Öffentlichkeit verstärkt bewusst gemacht werden kann.

Hinsichtlich der sehr arbeitsintensiven Schwerpunkte der Gemeinden muss die Frage gestellt werden, wo mit Blick auf Profilierung Schwerpunkte zu setzen sind und wie Akteur*innen gewonnen werden können, die punktuell und anlassbezogen Anknüpfungspunkte und gegebenenfalls auch projektbezogenes ehrenamtliches Engagement suchen.

Deutlich wurde zudem, dass die Zusammenführung von gemeindlicher und diakonischer Arbeit einer professionellen beruflichen Begleitung, durch Steuerungsgruppen oder Beratung bedarf.

Der Reformprozess der EKBO und die 10 Thesen wurden nicht als ein neuer Impuls für Projekte oder gemeindliche Arbeit wahrgenommen, sondern vielmehr als Bestätigung und Ermutigung einer Praxis, der sich die Gemeinden seit vielen Jahren verpflichtet fühlen. Es sind immer die Herausforderungen vor Ort, die gemeindliche Arbeit in ihrer Schwerpunktbildung bestimmen und Veränderungsprozesse anstoßen.

Besonders wichtig ist bei der Entwicklung von Projekten und Initiativen aus den Gemeinden die Begleitung, Hilfestellung und auch teilweise Steuerung durch den Kirchenkreis. Bei zukünftigen Prozessen ist noch stärker auf die Einwirkungsmöglichkeiten, Kompetenzen und Einbindung der mittleren Ebene zu achten.

Dreifaltigkeitsgemeinde im Pfarrsprengel Lankwitz Kirchenkreisvisitation im Kirchenkreis Steglitz

Der Kirchenkreis Steglitz visitierte unter der Leitung von Superintendent Thomas Seibt die Dreifaltigkeitsgemeinde. Als klassische Gemeindevisitation angelegt wurden besonders die Themenbereiche geistliches Leben, Gemeindeleitungsstrukturen und These 6 »Wir verbinden Kirche und Diakonie zu einem starken Team« vertieft betrachtet.

Die Dreifaltigkeitsgemeinde ist Teil des Pfarrsprengels Lankwitz. Das Sprengel-Pfarrteam und der Sprengelausschuss, zu dem außer den Pfarrer*innen auch jeweils zwei Mitglieder der Gemeindegemeinderäte gehören, hat in den letzten sieben Jahren die Arbeit über die Gemeindegrenzen hinaus aufgebaut. Diese Zusammenarbeit und besonders der Austausch und die Synergien mit einem benachbarten bereits weiterentwickelten Pfarrsprengel im Kirchenkreis förderten langsame aber stetige Veränderungen.

Wahrgenommen wurde, dass in eher traditionellen diakonischen Projekten das rückläufige ehrenamtliche Engagement durch minimale berufliche Stellenanteile kompensiert wird. Zeitgleich gibt

es eine Themenverlagerung hin zu Aktivitäten in der Tafel-Bewegung (Laib & Seele) und zur Flüchtlingsarbeit. Notwendig wäre, wenn eine Modernisierung gemeindlich-diakonischen Engagements neben Themenwechseln grundsätzlich eine modernere diakonische Haltung beinhalten. Hier wäre nach der Augenhöhe bei der Hilfeleistung zu fragen – »Hilfe zur Selbsthilfe«.

Zentrale Erkenntnisse waren: Veränderungen vollziehen sich aus der Not heraus – wenn auch Veränderungen im Sinn der Modernisierung bestehender Arbeitsfelder, die von Ehrenamtlichen getragen sind, langwierig und schwierig sind. Auf Ebene der Gemeindeleitung sind die Pfarrer*innen die zentralen Akteur*innen für Veränderung. Ihre beispielhafte Zusammenarbeit befördert Motivation und Engagement der beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Besonders ehrenamtliches Engagement, das wegen der generell höheren Aufgaben- und Arbeitsbelastung häufiger als in der Vergangenheit eher punktuell stattfindet, bedarf auf beruflicher Seite einer professionellen Begleitung.

Als anregend würden sich Impulse erweisen, wie gute Zusammenarbeit durch den Kirchenkreis befördert und unterstützt werden kann.

» Veränderungen vollziehen sich aus der Not heraus ... «



Regionale Konzeptionsentwicklung in der Region Eisenhüttenstadt Kirchenkreisvisitation im Kirchenkreis Oderland-Spree

Der Ev. Kirchenkreis Oderland-Spree, der 2014 aus drei früheren Kirchenkreisen gebildet wurde, visitiert seit 2015 fortlaufend unter der Leitung von Superintendent Frank Schürer-Behrmann und der stellvertretenden Superintendentin Agnes-Maria Bull jährlich eine der neun Regionen des Kirchenkreises mit besonderem Blick auf die Entwicklung der Zusammenarbeit der Mitarbeiter*innen und der Kirchengemeinden in der jeweiligen Region. Grundlage ist die Annahme, dass die Entwicklung regionaler Zusammenarbeit eine zentrale Herausforderung für die weitere Entwicklung des kirchlichen Lebens im Kirchenkreis ist. Dazu hat die Kreissynode im Jahr 2016 die Regionen aufgefördert, in einem dreijährigen Prozess regionale Konzeptionen kirchlichen Lebens zu entwickeln. Ziel des Veränderungsprozesses ist die Entwicklung einer Kirche von morgen nicht als Summe innovativer Projekte, sondern als ganzheitliche

Transformation in gottesdienstlichem Leben, Bildungsarbeit mit den Generationen, Seelsorge, Diakonie und Mission. Dieser Prozess wird seit 2017 intensiv durch den Kirchenkreis begleitet. Bereits durch die Visitationen wurde erreicht, dass bisherige Erfolge wahrgenommen wurden, Gespräch und Austausch stattfanden und weitere Ideen zur Modifizierung benannt wurden.

Das Konzept der Regionenbildung hat sich insgesamt bewährt, die Zusammenarbeit ist gut entwickelt, Stellenplanungen wurden erleichtert und viele Synergieeffekte sind bereits erzielt. Die Veränderungen geschehen aber oft nur langsam und ungeplant.

Als besonders förderlich für Veränderungen im Rahmen des Regionalprozesses erweist sich eine strukturierte Begleitung, nach Möglichkeit extern und professionell. Dafür hat der Kirchenkreis pro

Region 10.000 € bereitgestellt. Wenn keine externe Begleitung in Anspruch genommen wird, dann geschieht die Begleitung durch regionale Prozessverantwortliche und in Zusammenarbeit mit dem Kreiskirchenrat und den Superintendent*innen, die auch für regelmäßige Ermutigung sorgen. Weitgehend getragen wird der Prozess von einzelnen Mitarbeiter*innen, die sich mit großem persönlichem Engagement für gute regionale Zusammenarbeit einsetzen. Neben vielen positiven Wirkungen verstärkter Kooperationen zwischen den Gemeinden, wie beispielsweise größere Leistungsfähigkeit in Baufragen, koordinierte Konfirmand*innenzeit, Öffentlichkeitsarbeit oder die Verständniserweiterung von Kirche über die konkrete Ortsgemeinde hinaus, erweist sich die Vernetzung und die Möglichkeit des Austauschs der beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen als dynamisierend. Hinderlich dagegen ist, wenn Prozesse in hohem Maße abhängig von der Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft beruflicher Mitarbeiter*innen sind. Noch verstärkt in den Blick zu nehmen sind verzichtbare Einzelangebote, wie schlecht besuchte Gottesdienste, Gesprächskreise oder ähnliche Angebote, nicht aber ganze Arbeitsfelder und Handlungsbereiche. Ebenso soll noch stärker in die Bildung und Ausbildung von ehrenamtlicher Leitung investiert

Prozesse sind in »hohem Maße abhängig von der Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft beruflicher Mitarbeiter*innen«.

werden, um sie stärker zu verantwortlichen und bewussten Entscheidungen zu befähigen. Dazu sind die Bereitstellung von Materialien für Lernprozesse und die Begleitung durch Gemeindeberatung, das Amt für Kirchliche Dienste (AKD) und gegebenenfalls Reform- und Innovationsbereiche der Landeskirche wünschenswert.

Zusammenfassend sind für gelungene Veränderungsprozesse nötig: Not als Motivation, Zeit für Entwicklungen, Versuche und Irrtümer, die beharrliche Begleitung zur Stärkung der Nachhaltigkeit und Reflexion, geeignete Rechtsformen als Stärkung der Nachhaltigkeit.

REFO-Moabit Kirchenkreisvisitation im Kirchenkreis Berlin-Mitte

Der Kirchenkreis Mitte visitierte unter Leitung der stellvertretenden Superintendentin Silke Radosh-Hinder das Projekt »REFO Moabit – der Konvent an der Reformationskirche« in Berlin-Moabit.

Der Konvent ist eine spirituell getragene Lebensgemeinschaft, die es geschafft hat, einen kirchlichen Ort neu zu beleben. Als Modellprojekt unter dem Dach der EKBO entwickelt und erprobt die Gemeinschaft neue Formen evangelischer Spiritualität. Der Konvent ist Träger des Reformationscampus, bestehend aus der Reformationskirche, zwei Wohnhäusern, einem Projekthaus und einer großen Kita und erreicht alle Menschen in der Nachbarschaft – unabhängig von Herkunft, Religion, Identität. Das Projekt ist durch Theaterprojekte, soziale Projekte, Food-Sharing, Nachbarschaftsfeste, Vermietungen und viele andere Initiativen mitten in den Moabiter Kiez hineingewoben und trägt zum geistlichen, kulturellen und gemeinschaftlichen nachbarschaftlichen Leben und Austausch bei.

Die wichtigste Ressource auf diesem Weg war das Engagement Einzelner, die sich visionär und mit großem persönlichem Einsatz in das Projekt eingebracht. Unterstützend wirkte der Glaube einzelner Förderer aus Kirchenkreis und Landeskirche, doch die individuelle Motivation war der zentrale Motor, besonders in Krisenzeiten. Im Prozess haben die Akteur*innen die Erfahrung gemacht, dass immer Menschen mit den richtigen Gaben, durchaus auch unerwartet, zur richtigen Zeit am richtigen Ort sind.



Film zum Projekt REFO-Moabit
youtu.be/2rB3_NfkPY8

In diesem Kontext bot sich die Gelegenheit im Bereich der Kirchenmitgliedschaft etwas grundlegend Neues, viel Flexibleres auszuprobieren und so entwickelten Refo-Moabit und Landeskirche gemeinsam das Modell der dreistufigen Kirchenmitgliedschaft: Teilnahme oder Mitarbeit an den Aktivitäten des Reformationscampus, die geregelte Mitgliedschaft im Verein Refo-Moabit oder die volle Kirchenmitgliedschaft durch Taufe, Wiedereintritt oder Konversion in die evangelische Kirche.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Ein solches Projekt gelingt, wenn Konzepte kontextbezogen für den Ort und die Region entwickelt werden, Menschen mit Visionen Potential zur Veränderung zugetraut und ihnen entsprechendes Vertrauen geschenkt wird, wenn ausprobiert werden darf – im Zusammenspiel von Glauben, Leben und Bauen an einem Ort und wenn von kirchenleitender Ebene entsprechende Unterstützung gegeben wird.

Kirchengemeinde Eberswalde **Kirchenkreisvisitation im Kirchenkreis Barnim**

Der Kirchenkreis Barnim unter der Leitung von Pfarrer Christoph Brust, Vorsitzender der kollegialen Leitung, visitierte die Kirchengemeinde Eberswalde.

Die Kirchengemeinde hat sich in den letzten Jahren grundlegend neu aufgestellt. Ihre ursprüngliche Struktur stammte aus einer Zeit, in der es deutlich mehr Christ*innen gab. Es war an der Zeit, die auf viele kleine Orte in der Stadt verteilte Gemeindeglieder zu sammeln und durch Schaffung eines neuen, gemeinsamen Ortes zu konzentrieren. In einem langwierigen Kommunikationsprozess ist dies gelungen. Dadurch hat sich die Wahrnehmung von Kirche in Eberswalde positiv verändert. Jetzt gibt es einen modernen und erkennbaren Ort. Die Gemeinde tritt mit einem einladenden Profil auf. Menschen haben Freude daran, sich einzubringen und Gemeindeleben mitzugestalten. Es gibt ein neues, wohltuendes Zusammengehörigkeitsgefühl. Zugleich hat sich eine deutliche Öffnung in gesellschaftliche Bereiche entwickelt. Die Kirchengemeinde ist ein fester Bestandteil im Gemeinwesen und wirkt auf vielen Ebenen mit. Die Kirche wird in der Stadt akzeptiert und beteiligt.



Der Veränderungsprozess wurde professionell gesteuert und auch Stadt und öffentlicher Raum wurden beteiligt. Das aufwendige Verfahren der Kommunikation und Beteiligung und der erfolgreiche Veränderungsprozess haben sich sehr gelohnt. Dies hat viele Kräfte freigesetzt und Menschen ermutigt und andere, die diesen Weg nicht mitgehen konnten und sich mit Veränderungen schwer taten, wurden seelsorglich begleitet.

Wichtige Erkenntnisse waren: Jeder Entwicklungsprozess braucht Ruhe-, Sondierungs- und immer wieder Reflexionsphasen. Personelle Kontinuität ist eine wichtige Voraussetzung für Veränderung, wenn Routinen und auch »eingespielte« Teams sich immer wieder reflektieren und flexibel agieren. Da Innovation oft schnell erfolgt und Aktion(en) zur Folge hat, ist es wichtig, dass das geistliche Profil nicht aus dem Blick gerät.

Hilfreich ist es, wenn Notlagen erkannt und genutzt werden, Generationen miteinander reden, viele Ehrenamtliche eingebunden sind und Supervision angeboten wird. Sehr empfehlenswert ist es, den Veränderungsprozess verbindlich, behutsam und ohne Zeitdruck zu gestalten. Hinderlich ist zuweilen das Tagesgeschäft, zu viele Routinen, zu statische personelle Strukturen.

Zukünftig werden Kommunikation und Zusammenarbeit auf den unterschiedlichsten Ebenen weiter verbindlich beschrieben und ausgebaut. Der Mut zum Weglassen muss bestärkt werden, denn weniger Aktivitäten lassen mehr Spielraum für gemeinsames, gemeinschaftliches Leben und Handeln. Über eine Arbeitsteilung im Sinn von organisatorischer Geschäftsführung und theologischer Leitung soll nachgedacht werden.

Arbeitsstelle für Kinder- und Jugendarbeit im Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz **Kirchenkreisvisitation des Kirchenkreises Schlesische Oberlausitz**

Der Kreiskirchenrat hat die Arbeitsstelle für Kinder- und Jugendarbeit visitiert. Die Mitarbeiter*innen der Arbeitsstelle, die mit großem persönlichem Einsatz die Arbeit mit getauften und nichtgetauften Kindern und Jugendlichen im Kirchenkreis begleiten, arbeiten auf der Grundlage einer Neukonzeption. Es wurde wahrgenommen, dass viele gemeindliche Stellenanteile für Kinder- und Jugendarbeit weggefallen waren, dagegen in den Regionen aber vielfältig Kinder- und Jugendarbeit über CVJM-Vereine angeboten wurde. Der Kirchenkreis hat daraufhin das Konzept für kreiskirchliche Kinder- und Jugendarbeit angepasst und stellt nun Mittel für die CVJM-Vereine bereit, damit diese Mitarbeiter*innen anstellen, die Ausbildung von Teamer*innen organisieren. So ist eine gelungene Kooperation von Kirchengemeinden, Kirchenkreis und CVJM-Vereinen entstanden. In gegenseitigem Respekt und in organisatorischer Eigenverantwortung von Vereinen und Gemeinden entfaltet sich im gemeinsamen Handeln eine erstaunliche Dynamik. Das Gottesdienstprojekt »Brotzeit«, die jährliche Jugendnacht und die regionalen Jungschartage sind gelungene Beispiele dieser engagierten Zusammenarbeit. Die Jugendlichen erfahren sich in der Vorbereitung und Durchführung dieser Veranstaltungen als aktiv Beteiligte.

Das Konzept wurde – angestoßen durch den Reformprozess – in mehreren Regionalkonferenzen von den Kirchengemeinden diskutiert und in den Kreissynoden im Jahr 2012 und 2013

» Der Mut zum Weglassen muss bestärkt werden, denn weniger Aktivitäten lassen mehr Spielraum. «

beschlossen. Schwerpunkte waren war die missionarische Ausrichtung der gesamten Arbeit, die vernetzte Vielfalt in den Organisationsformen zwischen Kirchengemeinden, Kirchenkreis und den CVJM-Vereinen, die Förderung der Kompetenz der Mitarbeiter*innen, eine Kultur der Verabredung und Wertschätzung zu pflegen und immer regionale Ziele zu formulieren in den konkreten Anregungen und Maßnahmen der Begleitung durch den Kirchenkreis.

Eine Herausforderung ist der Wunsch nach einer gemeindlichen Beheimatung von Kindern und Jugendlichen. Immer wieder ist mit Verlustängsten zu kämpfen, wenn ein Angebot nicht im Heimat- sondern im Nachbardorf angeboten wird. Die Kirchengemeinden tun sich schwer damit, die an die CVJM-Vereine delegierte Jugendarbeit anzuerkennen.

Zusammenfassend zeigte sich die Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Akteur*innen als besonders hilfreich, die Verlustängste einzelner Kirchengemeinden dagegen als hinderlich.

Auswertung

Ende Januar 2019 fanden sich alle Visitator*innen zu einem gemeinsamen Termin mit der Bischofsvisitationskommission und der Gesamtsteuerungsgruppe des Reformprozesses zusammen, um die Erkenntnisse wechselseitig zu diskutieren, auszuwerten und anhand der Erfahrungen aller erneut zu prüfen. Ziel des Zusammenführens aller Visitationsergebnisse war auch hier, allgemeingültige Grundlagen zu erkennen: Wie vollziehen sich Veränderungen in der EKBO? Was braucht es zukünftig, damit die EKBO weiter eine lernende Organisation bleibt?

Konkret wurde von kirchenleitend Handelnden für Gegenwart und Zukunft Folgendes gewünscht:

- ✓ Freiräume sollen geschaffen werden: für Verrücktes, für Entdecker*innen, für gepflegte und trotzdem leidenschaftliche Verteilungskämpfe. Diese Freiräume müssen begleitet, strukturiert und kommuniziert werden.
- ✓ Neue Formen von Kommunikation zwischen den Ebenen müssen gefunden und etabliert werden.
- ✓ Kriterien für gute Arbeit sollen entwickelt und Verständigung darüber erzielt werden, wie innovatives und traditionelles kirchliches Leben sich zukünftig zueinander verhält und wie mit »Blockadehaltungen« umgegangen wird.
- ✓ Kompetenz, Professionalität und Motivation bei ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen ist zu stärken – zur Entwicklung flexibler Lösungen, besonders aber zur theologischen Begleitung von Veränderungsprozessen.
- ✓ Verschiedenheit ist zu respektieren.
- ✓ Erzählgemeinschaften in Richtung »menschenfreundlicher« Entscheidungsgemeinschaften sind zu fördern.
- ✓ Es ist an der Zeit für eine Inventur: Was haben wir? Was brauchen wir? Wie kann ein Prozess der Profilierung ohne einfache Addition aussehen? Wie kann kirchenleitend mit dem Weglassen begonnen werden?
- ✓ Rituale des Verabschiedens sind zu entwickeln.

Dagegen wurde von kirchenleitend Handelnden Folgendes gewünscht, von dem Abschied genommen werden soll:

- ✗ »Kirchensprech«
- ✗ Gremien mit zu wenig Frauen
- ✗ Fokus auf der Parochie
- ✗ binnenkirchliche Perspektive und einseitige Milieu-Dominanz
- ✗ Formulare, Fragebögen und (zu) feste Strukturen, in die alles gepresst werden muss
- ✗ reine Addition
- ✗ flächendeckende undifferenzierte Regelungen »von oben«
- ✗ Ehrenamt als Rettungsanker
- ✗ Ämter auf Lebenszeit für Ehrenamtliche in Leitungsgremien
- ✗ Konsens-Kultur
- ✗ Beharrungsvermögen und Verweigerungshaltung

In Arbeitsgruppen wurden die verschiedenen Handlungsfelder diskutiert und priorisiert. Als Ergebnis des gemeinsamen Prozesses mit den Erkenntnissen aus allen Visitationen, Gesprächen und Diskussionsrunden wird festgehalten:

- Es braucht beweglichere Strukturen, die mehr von den Aufgaben her gedacht werden müssen. Dazu muss die Frage gestellt werden: Welche Aufgabe braucht welche Struktur?
- Leitung muss in Selbstverantwortung geschehen und ist mehr von den Aktivitäten her zu denken und gründet auf Kompetenzen, die gegebenenfalls auch extern gewonnen werden können.
- Der Begriff »Gemeinde« muss neu und zwar vom (gegebenenfalls sehr unterschiedlichen) Gemeinwesen/Sozialraum her gedacht werden und nicht mehr von der Parochie.

- Experimentierfelder und Freiräume sind zu öffnen, die Raum für »Verrückte(s)« schaffen.
- Neue Kommunikations- und Beteiligungsformen sind zu finden, die auch eine Beteiligung für Außenstehende ermöglichen (zum Beispiel in einer Visitationskultur). Diese neuen Formen der Kommunikation zwischen den Ebenen müssen eingeübt werden.
- Konkret könnte ein Sabbatjahr für alle Aktivitäten für einen Prozess genutzt werden, in dem überlegt wird, was unbedingt zu tun ist, was es in jedem Fall zu bewahren gilt und was losgelassen werden kann.

Diese priorisierten Handlungsfelder gingen in den weiteren Evaluationsprozess des Reformprozesses ein und bildeten eine der Grundlagen für die Entwicklung der Handlungsempfehlungen an die Landessynode.

»Begabt leben – mutig verändern«

Bischofsvisitation im Rahmen der Evaluation des Reformprozesses der EKBO

Visitationsbescheid

Die Bischofsvisitation 2018 hat sich zur Aufgabe gemacht, den Reformprozess der Landeskirche, der im Jahr 2007 durch »Salz der Erde« angestoßen wurde, anhand ausgewählter Beispiele innovativer Praxis, die wir im Folgenden »Projekte« nennen, in den Blick zu nehmen. Die Bischofsvisitation ist dabei Bestandteil einer umfänglichen Evaluation, mit der Erfahrungen aus dem Reformprozess ausgewertet werden. Zur Bischofsvisitationskommission gehörten in alphabetischer Reihenfolge: Matthias Bärmann, Dr. Lars Charbonnier, Bischof Dr. Markus Dröge, Prof. Dr. Jan Hermelink, Friederike Holzki, Henning Kiene, Dr. Rüdiger Lange, Marita Lersner, Andreas Schimmer und Elke Schölper. Die Bischofsvisitationskommission hat ihre Besuche jeweils in kleineren vorher festgelegten Gruppen durchgeführt. Die Sitzungen und Besuche wurden von Arlett Rumpff, Bernd Neukirch und Barbara Hustedt begleitet. Die Besuche der ausgewählten Projekte haben unter zuvor entwickelten Fragestellungen zu Einsichten geführt, aus denen sich Empfehlungen für die Zukunftsgestaltung der EKBO ableiten lassen. Diese werden nach der Einordnung in den Gesamthorizont der Evaluation und der Darstellung der gewonnenen Einsichten als Ergebnisse und konkrete Handlungsempfehlungen formuliert.

Gesamthorizont der Evaluation

Die für die Bischofsvisitation durch die Gesamtsteuerungsgruppe des Reformprozesses und die Kirchenleitung ausgewählten Projekte (vgl. die Darstellung unter 2.) sollten, um ein möglichst differenziertes Ergebnis zu ermöglichen, auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Regionen der Landeskirche angesiedelt sein und sich jeweils mindestens einer der 10 Thesen »begabt leben – mutig verändern« zuordnen lassen, mit denen 2014 das Selbstverständnis der EKBO formuliert worden ist. Darüber hinaus wurden unterschiedliche kirchliche Arbeitsfelder in den Blick genommen.

Bei den Besuchen der Projekte galt es, zwischen einer Würdigung des jeweiligen Projektes mit seinen Besonderheiten und dem alle Projekte verbindenden Thema der Veränderung im Sinn gewünschter Innovation zu differenzieren. Die Visitation war themenorientiert angelegt und konnte daher nicht den Schwerpunkt darauf legen, die konkrete Arbeit vor Ort zu reflektieren. Stattdessen hat sie anhand der konkreten Projektarbeit vor Ort Bedingungen für gelingende Veränderungsprozesse in den Blick genommen. Um hier verwertbare Ergebnisse zu erzielen, wurde in Zusammenarbeit mit dem Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD ein Visitationsleitfaden entwickelt, der allen Visitationen zugrunde gelegt wurde. Die Kirchenleitung dankt den beteiligten Projektmitarbeiter*innen für den gewährten Einblick in ihre Arbeit unter dieser besonderen Fragestellung.

Die Projektbesuche waren geprägt von engagierten Diskussionen über Gelingens- und Verhinderungsbedingungen von innovativen Formen kirchlicher Arbeit. Es war beeindruckend zu erleben, mit welchem Engagement Menschen Ideen in unserer Kirche verfolgen, neue Wege und Bedingungen kirchlichen Lebens und Arbeitens erkennen und umsetzen. Die Bischofsvisitationskommission traf in der Regel auf eine Vielzahl von Beteiligten in den jeweiligen Projekten, die Einblick in die konkrete Arbeitsweise und die Ergebnisse der Arbeit geben konnten.

Die Besuche wurden unter zwei Fragestellungen ausgewertet. Zunächst wurde beschrieben, wie sich Veränderung in dem oder durch das jeweilige Projekt vollzieht. Zum zweiten wurde festgehalten, was Veränderung befördert und behindert. Es können die folgenden Einsichten festgehalten werden.

Einsichten

Bei der Erarbeitung der Fragestellung wurde der Bischofsvisitationskommission schon zu Beginn der Visitation deutlich, dass sie keinen direkten Ursache – Wirkungs- Zusammenhang beschreiben kann. Veränderung entsteht aus verschiedenen Beweggründen. Insofern wurde die Fragestellung für die Visitation dahingehend geweitet und präzisiert, dass nach den Bedingungen von gelingender Veränderung gefragt wurde.

Notwendigkeit und Nutzen

Veränderung im Sinn gewünschter Innovation gelingt besonders dann, wenn eine Not zum Handeln zwingt oder eine Chance befördert wird und es zugleich gelingt, den praktischen Nutzen der daraus folgenden Veränderung erkennbar werden zu lassen.

Dies wird beispielhaft deutlich an den religionspädagogischen Angeboten in den kommunalen Kitas in der Prignitz. Christenlehreangebote mussten wegen mangelnder Nachfrage zurückgefahren werden. Das Angebot in den Kitas erreicht dagegen jetzt auch Familien, die sonst nicht kirchlich erreicht worden wären. Das bestätigt auch das Angebot einer Schulsozialarbeit durch den Kirchenkreis Spandau. Hier wurde die erkannte Problemlage, nämlich der Rückgang des Religionsunterrichtes, zum Anlass genommen, das kirchliche Angebot an der Schule zu verändern. Dies führt dazu, dass Kirche in der Schule und im Stadtteil positiver wahrgenommen wird. Als drittes Beispiel kann die Trennung von Geschäftsführung und theologischer Leitung in Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen dienen. Die erkannte Problemlage war hier die wachsenden Verwaltungsaufgaben und Fusionen von Gemeinden. Akteur*innen vor Ort hatten die Idee die Geschäftsführung einer Gemeinde oder eines Kirchenkreises jenseits des

Die 10 Thesen werden als ein »positives Grundrauschen« wahrgenommen.

Pfarramtens zu professionalisieren und damit Pfarrpersonen größere Zeitbudgets für Seelsorge und öffentliche Präsenz zu verschaffen.

Geh-Struktur und Zusammenarbeit mit andern gesellschaftlichen Akteuren

Veränderung im Sinn gewünschter Innovation gelingt besonders dann, wenn Kirchengemeinden aus ihrem eigenen Kontext heraustreten und die Zusammenarbeit mit andern gesellschaftlichen Akteuren suchen.

Auch dies zeigt sich beispielhaft an den religionspädagogischen Angeboten in den Kitas der Prignitz. Die kirchliche Arbeit im kommunalen Kontext erreicht mehr Kinder und Familien und eröffnet dadurch auch eine Belebung des Gemeindelebens. Im Kirchenkreis Lichtenberg ermöglicht die Arbeit eines diakonischen Trägers, dass Kirchengemeinden sich für die Arbeit mit Geflüchteten öffnen und dadurch ihre Mitgliedschaft verjüngen und diversifizieren. Die Zusammenarbeit mit Künstler*innen und Ausbildung in Playing arts schafft neue und erfolgreiche Modelle von Jugendarbeit, wie das Beispiel aus dem Kirchenkreis Berlin Nord-Ost zeigt.

Personen mit Vision und Verankerung

Veränderung im Sinn gewünschter Innovation gelingt besonders dann, wenn sie von Menschen angestoßen wird, die engagiert eine Vision realisieren. Nachhaltigkeit in diesem Engagement entsteht dabei durch eine gute Verankerung und Vernetzung im Handlungsfeld und gute Kenntnisse der örtlichen Organisations- und Verantwortungsstrukturen. Dies trägt zudem dazu bei, das Engagement auf mehrere Schultern zu verteilen und Menschen vor (Selbst-)Überforderung zu schützen.

Als Beispiel kann hier die SozDia Stiftung dienen, die durch eine engagierte Geschäftsführung neue Handlungsfelder betritt. Auch die Bildungsarbeit im Kirchenkreis Oderland-Spree entfaltet ihre Wirkung durch die Strahlkraft einer engagierten Führungspersönlichkeit.

Wie entscheidend Innovation an einzelnen Persönlichkeiten hängen kann, zeigt sich in der Wirkung von Personalveränderungen, die die Fortführung innovativer Praxis in Frage gestellt haben. Hier sei besonders auf die Seelsorge im Ehrenamt im Kirchenkreis Cottbus verwiesen. Aber auch die Gemeindeagenden, die Bildungsarbeit im Kirchenkreis Oderland-Spree und die Willkommenskultur der SozDia Stiftung hängen an starken und engagierten Persönlichkeiten.

Unterstützung durch die mittlere Ebene

*Veränderung im Sinn gewünschter Innovation gelingt besonders dann, wenn sie auf der mittleren Ebene unterstützt wird. Wo Superintendent*innen, Kreiskirchenräte und kreiskirchliche Beauftragte hinter einem Projekt stehen, können Hindernisse leichter überwunden werden. Es ist hilfreich, wenn auf kreiskirchlicher Ebene ein Ziel beschrieben und die Umsetzung auch von dort vorangetrieben wird. Besonders erfolgreich scheinen Projekte dann zu sein, wenn innerkirchlich eine ebenen-übergreifende Zusammenarbeit (Kirchengemeinde-Kirchenkreis-Landeskirche) gelingt. Auch die Zusammenarbeit mehrerer Gemeinden erhöht die Chancen eines Projektes.*

Es war beeindruckend zu erleben, mit welchem Engagement Menschen Ideen in unserer Kirche verfolgen.

Vernetzung

Veränderung im Sinne gewünschter Innovation gelingt besonders dann, wenn kirchliche Projekte gut vernetzt sind. Die Kooperation mit nicht-kirchlichen Partnern fördert wesentlich den Projekterfolg und bietet zudem die Chance einer (partiellen) Refinanzierung.

Die zeigt sich bei der Schulsozialarbeit in Spandau, bei der Bildungsakademie im Kirchenkreis Oderland-Spree, bei der Trennung von Geschäftsführung und theologischer Leitung in der Kirchengemeinde Staaken wie auch bei der Werkkirche in Berlin-Nordost.

Ressourcen

Veränderung im Sinne gewünschter Innovation gelingt besonders dann, wenn verlässlich und ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen. Dies gilt sowohl im Hinblick auf (zusätzliche) Arbeitskraft als auch sächliche Mittel. Nur realistisch ausgestattete Projektstellen mit einer angemessenen Laufzeit führen dauerhaft zum Erfolg. Zum Teil wird die Bereitstellung der Mittel durch den Abbau oder die Umwandlung vorhandener Stellen ermöglicht. Darüber hinaus werden Drittmittel eingeworben oder befristete Projektstellen durch den Kirchenkreis oder die Landeskirche finanziert.

Mit der Verlagerung von Verwaltungsarbeit der Gemeinden und Kirchenkreise auf eine eigene Geschäftsführung wird das bisherige Tableau von kirchlichen Berufen erweitert. Die zusätzliche

personelle Ressource wird durch eine Reduzierung des Pfarrstellenumfangs ermöglicht. Für das Vortreiben des Themas »Diversity« in der Landeskirche wurde eine vorhandene Stelle für die Frauenarbeit umgewandelt und neu beschrieben. Die Kirchenkreise Oderland-Spree und Wittstock-Ruppin haben bewusst die pädagogische Arbeit im Kirchenkreis konzentriert und sie zum Nutzen der Kirchengemeinden professionalisiert. Hierfür wurden Stellenanteile der Kirchenkreise zusammengefasst. Genauso wird die »Werkkirche« im Kirchenkreis Berlin-Nordost durch eine Konzentration von Stellen im Kirchenkreis ermöglicht.

Problem »Addition«

Bei den visitierten Projekten wurde Veränderung im Sinne gewünschter Innovation dadurch erreicht, dass zu der vorhandenen Arbeit Neues initiiert wurde. Dieses Nebeneinander erhöht den Gesamtaufwand und erfordert zusätzliche Mittel. Zukünftig muss sehr viel stärker geprüft werden, was bei der Schaffung von Neuem von dem Vorhandenen aufgegeben werden kann und muss, was vom Zeit-, Arbeits- und finanziellem Aufwand geleistet werden kann und wo sich gegebenenfalls neue Finanzierungswege eröffnen.

Die besuchten Projekte verwirklichen verschiedene innovative Ideen und zeigen verschiedene inhaltliche Ausrichtungen. Fast durchgängig aber werden die neuen Projekte zu Vorhandenem addiert, ohne dass bisherige Arbeitsfelder der Aufgabenkritik unterzogen werden.

Widerstände

Innovation und Veränderung ruft Anfragen und Widerstände hervor.

Vielfach ist zu beobachten, dass Kirchengemeinden eine ungerechte Verteilung von Ressourcen bemängeln. Sie befürchten, dass sie von den Innovationen selber nicht profitieren. Zudem empfinden die in Projekten Engagierten andere Personengruppen als Hemmschuhe. In der etablierten kirchlichen Organisationskultur entsteht Widerstand gegen professionalisiertes Arbeiten und Instrumente der Qualitätssicherung. Zwischen Kirchenverwaltungsämtern und Geschäftsführenden entsteht ein neues Spannungsfeld, genauso wie in Arbeitskulturen, die sich durch Drittmittelgeber verändern.

Aufgabe der Kirchenleitung

Veränderung im Sinne gewünschter Innovation gelingt besonders dann, wenn die Kirchenleitung sich gemeinsam mit dem Konsistorium den an die kirchenleitenden Organe herangetragenen Erwartungen stellt und die spezifischen eigenen Gestaltungsaufgaben übernimmt. Zu den Erwartungen zählt, dass Gelingendes kommuniziert wird, dass die Kirchenleitung Argumentationslinien aufzeigt, Argumentationshilfen liefert und Anreize schafft. Freiräume sollen ermöglicht werden, in denen innovatives Handeln erprobt werden kann. Innovationen, die sich verstetigen, brauchen Strukturen, die ebenfalls kirchenleitend entwickelt werden müssen.

Die Wirkung der 10 Thesen

Bis auf eine Ausnahme sind alle Innovationen durch eine besondere Ausgangslage vor Ort oder im jeweiligen Arbeitsfeld, nicht aber aufgrund der Thesen des Reformprozesses entstanden. Die 10 Thesen werden einer kirchlichen Ebene zugeschrieben, die fern von der Basis ist. Der Reformprozess und die 10 Thesen dienen aber als Bestätigung und Stärkung des eigenen Kurses und werden als ein »positives Grundrauschen« für die eigene Haltung wahrgenommen.

So äußern sich die Visitierten in den Kitas der Prignitz, die Thesen seien realistisch und zeigten, dass Landeskirche und Reformprojekt vom »gleichen Geist« getragen sind. Die Werkkirche sieht die 10 Thesen als Ausdruck einer »sich öffnenden Haltung«. Auch die schulbezogene Jugendarbeit sieht die 10 Thesen zwar nicht als impulsgebend, aber ermutigend an. Beim Projekt der SozDia Stiftung in Lichtenberg vergewissern und bestätigen die 10 Thesen das eigene Selbstverständnis. Insgesamt zeigt sich, dass sich die Themenstellungen die beschriebenen Herausforderungen der 10 Thesen als zukunftsweisend in der Praxis erwiesen haben.

Ergebnisse und Handlungsempfehlungen für die Landeskirche

Als Ergebnis der Bischofsvisitation legt die Bischofsvisitationskommission der Kirchenleitung Handlungsempfehlungen vor, die aus den dargelegten Einsichten gewonnen wurden. Diese Handlungsempfehlungen werden durch die Ergebnisse anderer Visitationen auf kreiskirchlicher und Gemeindeebene zum gleichen Thema, die in einer gemeinsamen Sitzung mit den anderen Visitator*innen gewonnen wurden, bestätigt.

Die Rolle der Kirchenleitung¹ im Prozess der Innovation

Die Kirchenleitung nimmt die Einsichten aus der Bischofsvisitation zu den Reformprojekten der EKBO zur Kenntnis. Sie reflektiert dabei insbesondere die gesammelten Erwartungen an ihre spezifische Leitungsrolle. Sie nimmt diese Erwartungen als Herausforderung an und prüft bei zukünftigen Entscheidungen, ob und wie sie auf diese Erwartungen gemeinsam mit dem Konsistorium positiv reagieren kann:

◆ **Gutes kommunizieren:** Die Kirchenleitung soll sich für das kreative Engagement und insgesamt für die Situation der Gemeinden und Projekte vor Ort interessieren. Sie soll dabei nicht selber gestalten wollen, was vor Ort sein soll. Auf Top-Down-Bewegungen wurde durchweg negativ reagiert. Die Kirchenleitung soll aber wissen und gegebenenfalls multiplizieren, was irgendwo (modellhaft) gut ist. Sie soll die Arbeit reflektieren und gute Beispiele kommunizieren, da die Akteur*innen selbst dazu kaum Zeit

und Kraft haben. Dieser Wunsch wurde am stärksten aus den Gemeinden geäußert, die Geschäftsführung und theologische Leitung getrennt haben. Auch die Gemeindeagende wird als ein Beispiel angesehen, das in der Landeskirche verbreitet werden kann.

- ◆ **Argumentationshilfen liefern:** Wenn Kirchenleitung sich öffentlich im Sinn der Aktiven an der Basis äußert, bietet dies Argumentationshilfen. Darauf wurde bei der SozDia Stiftung in Lichtenberg hingewiesen.
- ◆ **Anreize schaffen und Anerkennung sichtbar machen:** Es werden von der Kirchenleitung keine Impulse für die konkrete Praxis vor Ort erwartet, sondern Anreize, um Eigenengagement zu unterstützen.
- ◆ **Wertschätzungskultur:** Bei den meisten Besuchen der Visitationskommission wurde die Präsenz der Kirchenleitung vor Ort eingefordert und die Wahrnehmung der Projekte im Rahmen der Visitation gewürdigt. Der Bischofsvisitationskommission war sehr klar, dass der Anspruch der Präsenz vor Ort nur eingeschränkt erfüllt werden kann. In gleicher Klarheit hat sie aber wahrgenommen, dass dennoch eine Wertschätzungskultur entwickelt werden muss, die kirchenleitend auf allen Ebenen wahrgenommen wird.

1 Generell ist bei der »Kirchenleitung« zu differenzieren zwischen Kirchenleitung als Organ im Sinn der Grundordnung und kirchenleitendem Handeln auf allen Ebenen der Landeskirche. In diesem Abschnitt geht es um Kirchenleitung im Sinn der Grundordnung. Die Hinweise können aber auch von anderen kirchenleitenden Ebenen aufgegriffen werden.

Kirchenleitendes Handeln muss die Balance zwischen Veränderung und Verlässlichkeit finden.

- ◆ **Freiräume ermöglichen:** Von der Kirchenleitung wird erwartet, dass Freiräume (»Erprobungsräume«) ermöglicht werden. Allerdings sollen die Erfahrungen dann auch von der Kirchenleitung strukturiert und kanalisiert werden, damit die Räume nicht diffus werden. Anders gesagt: Kirchenleitendes Handeln auf allen Ebenen muss die Balance zwischen Veränderung und Verlässlichkeit, zwischen Situation und Tradition je neu finden und plausibel machen.
- ◆ **Neues strukturieren:** Eine wichtige Erwartung an die Kirchenleitung besteht in Strukturierungsleistungen: Die Kirchenleitung soll die örtlich oder regional anerkannten Modelle beziehungsweise Projekte in die Landeskirche integrieren. Sie soll dabei in ihren strategischen Grundentscheidungen klar und verlässlich sein: Dies wurde besonders bei dem Projekt Trennung von Geschäftsführung und theologischer Leitung betont. Denn hier steht noch aus, das Berufsbild eine*r Geschäftsführer*in klar zu profilieren und gegenüber Pfarramt, Gemeindegemeinderat und Kirchlichem Verwaltungsamt abzugrenzen. Dabei sind die Ausbildungsstandards, die gehaltsmäßige Eingruppierung und die Einbindung in Konvente zu regeln.
- ◆ **Ehrenamtliche Leitung sensibilisieren:** Bei verschiedenen Projekten wurde zudem die zeitliche Begrenzung, Schulung und Rechenschaftspflicht ehrenamtlicher Leitung thematisiert. Entscheidungen über Veränderung und Innovation müssen häufig in Gremien getroffen werden, in denen eine stark traditionsorientierte kirchliche Kultur vorherrscht. Eine Sensibilisierung ehrenamtlicher Leitungsgremien für die Notwendigkeit von Veränderung kann beispielsweise über Schulungen erreicht werden.

- ◆ **Tradition und Innovation in Beziehung setzen:** Die EKBO braucht eine Klärung des Verhältnisses von Tradition und Innovation und muss sich Klarheit darüber verschaffen, wie sie mit der Gleichzeitigkeit des Verschiedenen umgeht. Dazu gehört auch, dass sie klar macht, wie sie mit Gemeinden verfährt, die sich zum Beispiel weigern, bestimmte Schritte zu einer notwendigen Veränderung zu gehen. Sie sollte Kriterien für die Förderung von Innovationen entwickeln. Dafür macht sie sich die Einsichten aus der Bischofsvisitation zu eigen. Sie nimmt sich einzelne Themen vor und setzt klare Ziele.
- ◆ **Strukturen klären und vernetzen:** Die Kirchenleitung sollte in zukünftigen Beratungen und Entscheidungen die Einsicht bedenken, dass Projekte dann besonders erfolgreich sind, wenn innerkirchlich eine ebenen-übergreifende Zusammenarbeit gelingt, wenn Personen mit Vision in eine unterstützende Struktur und ein Netzwerk eingebunden werden können und wenn vermieden wird, dass dauerhaft parallele oder zusätzliche Strukturen aufgebaut werden.

Theologische Reflexion von Innovation

Die Kirchenleitung regt an, Innovation theologisch zu reflektieren. Dazu gehört die Klärung der Fragen:

- ◆ **Folgen der Ökonomisierung bedenken:** Wie ändert sich das Pfarrbild und die Ekklesiologie durch die stärkere Einbeziehung von ökonomischen Leitvorstellungen für die Gemeinden und Kirchenkreise?
- ◆ **Folgen professioneller Leitung bedenken:** Wie verändert sich die Leitungsstruktur von Gemeinden und Kirchenkreisen durch notwendige Professionalisierung? Führt die wirtschaftliche und administrative Professionalisierung der Arbeit zu einer Aushöhlung des theologischen Grundverständnisses, etwa von Kirche als Leib Christi? Oder verstärkt diese Professionalisierung einen anderen kirchlichen Wesenszug, nämlich »Vortrupp des Lebens« (Gollwitzer), Avantgarde gesellschaftlicher und religiöser Erneuerung zu sein? Eine an diesen Vorstellungen orientierte Kirche könnte mehr Lust zum Experiment und mehr Mut zum eventuellen Scheitern haben.
- ◆ **Mit der Diakonie gemeinsam Klärungen herbeiführen:** Die theologische Klärung wird im Gespräch mit der Diakonie vorangetrieben, die in verschiedenen Themenfeldern bei der Entwicklung professioneller Strukturen als Vorreiterin angesehen werden kann.

Was ist zukünftig verzichtbar?

Die Kirchenleitung teilt die Einsicht, dass gezielte, kirchenleitend geförderte Innovation auch einen Verständigungsprozess darüber erfordert, welches Arbeitsfeld zugunsten einer Innovation zukünftig aufgegeben wird. Nicht nur, weil keine finanziellen und personellen Ressourcen da sind, sondern auch weil die Verstetigung neuer Praxisfelder für wichtiger angesehen wird, als die Bewahrung überholter Konzepte. Sie regt daher bei Innovationen einen Klärungsprozess dazu an, welche Arbeitsfelder hierfür aufgegeben werden können. Für die landeskirchliche Ebene steht die Kirchenleitung mittelfristig in der Verantwortung entsprechende konkrete Vorschläge zu erarbeiten. Konkrete Vorschläge für die Kirchenkreis- und Gemeindeebene sind von den jeweils verantwortlichen Gremien selbst zu entwickeln. Anhand der Erkenntnisse der Bischofsvisitation ergeben sich drei grundsätzliche Fragestellungen, die zu bearbeiten von der Kirchenleitung angeregt werden:

- ◆ **Die Form »Projekt« reflektieren:** Die Kirchenleitung regt an zu klären, wie sich die Orientierung des Innovationsdiskurses an der Form »Projekt« zur institutionalisierten kirchlichen Praxis verhält. Wozu und unter welchen Voraussetzungen sollen Projekte institutionalisiert, also verstetigt werden? Und umgekehrt: Welche bisher institutionalisierte Praxis muss durch Innovationen neu angeregt, verändert oder aufgegeben werden?
- ◆ **Drittmittel-Standards versus Kirchensteuer-Finanzierung:** Die Kirchenleitung klärt die Frage, ob inhaltliche Kriterien notwendig sind für das Einwerben von Drittmitteln, und wie sich die durch die Einwerbung von Drittmitteln gesetzten Standards und Arbeitsformen zu den Praxisfeldern verhalten, die im Wesentlichen durch Kirchensteuern und innerkirch-

lichen Lastenausgleich finanziert werden. Anders gesagt: Das Einwerben von Drittmitteln bindet an die Zielvorgabe des Geldgebers. Wie verändert dies die bisherige Arbeit? Wie weit und unter welchen Umständen soll dies akzeptiert und nachvollzogen werden?

- ◆ **Neue Schwerpunkte in der kirchlichen Berufsausbildung:** Die Kirchenleitung regt die Diskussion darüber an, ob und wenn ja wie eine Schwerpunktverlagerung der gewünschten Kompetenzen (und dazugehörigen Ausbildungsinhalten) der kirchlichen Berufe notwendig ist. Fragestellung: Muss zukünftig zum Beispiel in der pastoralen Ausbildung mehr Gewicht auf Organisations- und Teamentwicklung und Gesellschaftsanalyse gelegt werden?

Professionalisierung und Ehrenamt

Die Kirchenleitung nimmt zur Kenntnis, dass in verschiedenen visitierten Projekten die Überforderung der im Wesentlichen ehrenamtlichen Leitungsstrukturen deutlich wurde.

- ◆ **Gremienrollen definieren:** Die Kirchenleitung sieht die Notwendigkeit, die Aufgaben und Kompetenzen von Gemeinde-, Kreiskirchenräten und Kreissynoden deutlicher zu beschreiben und deren Mitglieder besser zu schulen. Insbesondere im Hinblick auf die Einführung einer beruflichen Geschäftsführung in Gemeinden und Kirchenkreisen wird die Rolle von Gemeinde- und Kreiskirchenräten neu beschrieben. Die Kirchenleitung entwickelt und diskutiert Modelle zur Begrenzung der Amtszeit von Ältesten.

- ◆ **Geschäftsführung und theologische Leitung trennen:** Die Kirchenleitung bittet das Konsistorium die notwendigen rechtlichen Veränderungen zu untersuchen, um eine Trennung von Geschäftsführung und theologischer Leitung in Gemeinden und Kirchenkreisen zu ermöglichen. Die Definition der Rolle der Geschäftsführung geschieht in Abgrenzung zu Gemeinde-, Kreiskirchenräten, Pfarrer*innen, Superintendent*innen und zu kirchlichen Verwaltungsämtern. Zudem ist inhaltlich zwischen Geschäftsführung und Verwaltungstätigkeit zu unterscheiden.

Entwicklung einer kirchlichen Kultur der Wertschätzung

- ◆ **Strategie für Ebenen-Kommunikation:** Die Kirchenleitung entwickelt eine Strategie, wie die gegenseitige Wahrnehmung und Einbeziehung der unterschiedlichen Ebenen (Gemeinde – Kirchenkreis – Landeskirche) verbessert werden kann. Dabei wird die fordernde Erwartungshaltung gegenseitiger Wertschätzung kritisch reflektiert und realisierbare Formen der Wertschätzung angeregt.
- ◆ **Wertschätzung und Kritik:** Die Kirchenleitung regt die Förderung einer kirchlichen Kultur an, in der inhaltliche Kritik und persönliche Wertschätzung nicht als Gegensatz, sondern als einander bedingend verstanden werden.

Darstellung der visitierten Projekte



Projekt 1: »Diversity« im Amt für kirchliche Dienste (AKD)

Visitiert wurde das Projekt »Bildung in Vielfalt« im AKD. Mit der Einrichtung dieses zunächst auf fünf Jahre angelegten Projektes reagiert das AKD auf gesamtgesellschaftliche und kirchliche Veränderungen. Das Projekt verfolgt das Ziel, kirchliche Multiplikator*innen, ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter*innen der EKBO zu sensibilisieren, Vielfalt bewusst wahrzunehmen und aktiv zu gestalten. Mit Rückgriff auf aktuelle Diskurse (unter anderem zu Diversity und Inklusion) trägt das Projekt dazu bei, systematische Benachteiligungen aufzudecken und abzubauen. Mit Bildungs- und Beratungsangeboten erweitert es Möglichkeiten der Teilhabe und der Mitgestaltung kirchlichen Lebens. Zugleich reagiert das Projekt auf rechtspopulistische Tendenzen außerhalb und innerhalb der Kirche und nimmt diese als Herausforderung an. Ein weiterer Schwerpunkt der Projektarbeit ist die Gender-Thematik. Methodisch werden Schwerpunkte in Kooperation mit Kirchen-

kreisen und anderen Projektpartnern entwickelt. Das Diversity-Projekt wird von der Ethnologin Dr. Katharina Schneider geleitet, die Trainings, Workshops, andere Bildungsformate und Beratung in den genannten Themenbereichen anbietet.

Gesprächspartner beim Besuch der Visitationskommission war neben der Projektleiterin der Direktor des Amtes für Kirchliche Dienste, Matthias Spann. Er begleitet das Projekt gemeinsam mit einem Team von Studienleiter*innen des AKD und steht damit für die Unterstützungsstruktur des Projektes. Vernetzung gibt es darüber hinaus mit der Arbeitsgruppe »Inklusion«, die im Konsistorium angesiedelt ist. Die Meinungs- und Einstellungslandschaft zum Thema Diversity in der Kirche wird durch die Gesprächspartner*innen sehr differenziert wahrgenommen. In manchen Themen gilt es, eine gesellschaftliche Entwicklung innerkirchlich nachzuholen, in anderen Bereichen ist die Kirche den gesellschaftlichen Entwicklun-

gen voraus. Als hinderlich für die Projektarbeit wird die Erfahrung angesehen, dass eine Nicht-Theologin in der Diskussion mit Theolog*innen nicht immer ernst genommen wird.

Die Arbeit im Projekt ist zunächst sehr offen angelegt im Blick auf Wahrnehmung, Fragen und Aufgaben. Es zeichnet sich aber ab, dass es für die Fülle der Themen sehr bald eine Struktur braucht, in der gezielt Themen angegangen werden können. Darüber hinaus muss entschieden werden, ob die Stelle sich schwerpunktmäßig mit Erkundung beschäftigen soll oder bestimmte Angebote vorhalten sollte.

Das Projekt ist in seiner Entstehung nicht mit dem Reformprozess verbunden, deckt sich aber in seinem Auftrag mit These 2 der 10 Thesen. Die 10 Thesen werden als hilfreich für die Arbeit empfunden. Die Projektstelle trägt zur Gesamtwirkung des Reformprozesses bei.

» Als hinderlich für die Projektarbeit wird die Erfahrung angesehen, dass eine Nicht-Theologin in der Diskussion mit Theolog*innen nicht immer Ernst genommen wird. «

Veränderung ist hier durch einen Stellenwechsel und die bewusste Neuprofilierung einer vorhandenen Stelle im AKD entstanden. Ziel war es, dem Thema »Diversity« einen Raum in der Kirche zu geben, um einen Kulturwandel herbeizuführen und das Zugehen auf ein Zukunftsthema zu ermöglichen. Dafür wurden die Themen »Gender« und »Diversity« miteinander verknüpft. Kirchenleitend wurde ein Freiraum eröffnet, dessen klare Strukturierung jetzt wiederum kirchenleitende Unterstützung benötigt. Das Thema »Diversity« muss zudem flankierend auf allen landeskirchlichen Ebenen stärker verfolgt werden. Die Erfahrung zeigt, dass die kirchenleitende Implementierung des Projektes »von oben« Widerstände hervorgerufen hat und noch hervorruft, was die Arbeit nicht immer erleichtert. Die Projektleiterin wünscht sich einen fachlichen Diskurs hin zu einer Theologie der Vielfalt, die aus ihrer Sicht noch entwickelt und errungen werden muss.

Projekt 2: Gemeindepädagogische Angebote in Kindertagesstätten im Kirchenkreis Prignitz

Visitiert wurden die gemeindepädagogischen Angebote, die im Kirchenkreis Prignitz in kommunalen Kindertagesstätten durchgeführt werden. Die Idee entstand durch die private Verbindung zwischen der Kita-Leitung einer nicht-kirchlichen Kita und einer Katechetin. Erste Kontakte gab es dazu bereits Anfang der 90er Jahre. Hinzu kam in einer anderen Gemeinde, dass das wöchentliche Angebot für kleine Kinder (Zwergenkreis) nicht mehr ausreichend wahrgenommen wurde. Daraus entstanden als Initiative weitere Angebote in den Kindertagesstätten.

Die Einrichtung nutzte das Angebot zur Profilierung ihrer Arbeit, die Kirchengemeinden wiederum konnten die Kinder mit gemeindepädagogischen Angeboten erreichen und die Kinder konnten ohne Aufwand der Eltern (zum Beispiel Fahrdienste für Nachmittagsveranstaltungen der Christenlehre) an dem freiwilligen und kostenfreien Angebot teilnehmen. Dies sprach sich auch in den benachbarten Kindertagesstätten herum. Für diese Form der Angebotsstruktur wurde die Wiedervereinigung Deutschlands als »Türöffner« erlebt, da die Institutionen gemeindepädagogische Angebote erstmals für sich in Betracht ziehen konnten. Insbesondere die enge Vernetzung vor Ort hat dazu beigetragen, dass das Angebot vorbehaltlos und interessiert angenommen und ausgebaut wurde. Inzwischen ersetzen die Angebote in den Kitas teilweise kirchliche Kindergruppen.

Nach 15 Jahren ehrenamtlichen Engagements konnte eine Katechetin dieses Angebot auch als Bestandteil in ihren beruflichen Dienstauftrag und -umfang übernehmen. Zurzeit bieten zwei Katechetinnen und ein Pfarrer im kreiskirchlichen Dienst an 15 Kitastandorten gemeindepädagogi-

sche Angebote an. Diese finden wöchentlich, 14tägig oder auch monatlich statt. Ehrenamtliche sind zur Zeit nicht in die Arbeit eingebunden. Für die Erweiterung der Arbeit in diese Richtung fehlen Ressourcen.

Die Konzeption für das Angebot wird bisher nur mündlich überliefert. Die Themen der Angebote orientieren sich an Lebensweltfragen und Erkundungen von Kirche vor Ort. Anders als Religionsunterricht, im Sinn eines religiösen Bildungsangebotes, prägt die Arbeit in den Kitas das örtliche Verlagern der gemeindlichen Glaubensvermittlung. Es ist zu beobachten, dass sich die Kitaarbeit auf die Teilnahmezahlen in den gemeindenahen Kindergruppen und das Gemeindeleben positiv auswirkt.

Gesprächspartner*innen der Visitationskommission waren die Kreisbeauftragte für die Arbeit mit Kindern und Familien Katharina Logge-Böhm, die Katechetinnen Marianne Spitzer und Annemarie Schulze und der stellvertretende Superintendent des Kirchenkreises Prignitz Alexander Bothe.

Sie machten deutlich, dass die Gemeindeglieder die Arbeit in den Kitas unterstützen. Für sie steht nicht in Frage, ob die personellen Ressourcen besser in gemeindenahen Gruppen eingesetzt werden sollten. Ihre Devise lautet: »Nicht allein in leeren Räumen sitzen, sondern dahin gehen, wo die Menschen sind«. Die beiden Katechetinnen und der Pfarrer sind durch ihre Vernetzung und Bekanntheit vor Ort Garant und Motor für das Gelingen der Arbeit. Auf dieses Projekt kommt die Aufgabe zu, eine zukunftsfähige Struktur zu schaffen, die das situativ gewachsene über die Personenbindung hinaus bestehen lässt. Es gibt erste Pläne für Kooperationsverträge zwischen Kirchenkreis und Kitas.



Die Beteiligten nehmen wahr, dass die eigene Arbeit und die 10 Thesen vom gleichen Geist geprägt sind. Die langjährige Arbeit des Projektes hat innerhalb der Gemeinden teilweise zu einer Erweiterung des Gemeindebegriffes geführt. An die Landeskirche wird die Erwartung geäußert, engagierte und qualifizierte Fachkräfte zu werben, da die Strahlkraft der Arbeit abhängig ist von den Menschen, die sie leisten.

Veränderung im Sinn gewollter Innovation geschieht hier dadurch, dass mit einem wachen Blick die Herausforderungen und Bedarfe von Kitas und Christenlehre gleichermaßen wahrgenommen wurden. Die gemeindepädagogischen Angebote in kommunalen Kitas im Kirchenkreis Prignitz sind ein Lehrstück dafür, dass es sich lohnt, die eigenen Kirchengebäude zu verlassen und zu den Menschen vor Ort hin zu gehen. Kooperation mit nicht kirchlichen Trägern funktioniert

dann besonders gut, wenn es persönliche Kontakte gibt, wenn die Praxis überzeugt und wenn die Akteur*innen bereit sind, ein hohes Maß an Kommunikation und Organisation auf sich zu nehmen.

Das Projekt hat durch Einsatz von Personalressourcen, Anbindung an den Kirchenkreis und Akzeptanz in den Kirchengemeinden kirchenleitende Unterstützung erfahren. Die Besonderheit dabei ist, dass es kein schriftliches Konzept gibt und dass das Projekt nie offiziell genehmigt wurde. Das Projekt lebt vom persönlichen Engagement der beteiligten beruflichen Mitarbeiter*innen. Die gegenwärtige Problematik eines großen Fachkräftemangels in den Gemeinden wird zukünftig auch Einfluss auf die Weiterentwicklung des Projektes haben.

Projekt 3:**»Werkkirche« der Arbeitsstelle für Jugendarbeit im Kirchenkreis Berlin-Nordost**

Visitiert wurde das Projekt »Werkkirche« der Arbeitsstelle für Jugendarbeit im Kirchenkreis Berlin-Nordost. Die »Werkkirche« ist eine jährliche ca. einwöchige Aktion in wechselnden Kirchenräumen des Kirchenkreises. Jugendliche konzipieren, planen und erfahren Kirchenraum neu und anders. Der Kern jeder Werkkirche ist ein Werkstoff (Holzpalette, Container, QR-Codes), mit dem junge Menschen lebensnahe ästhetische Zugänge zu Kirche als Gemeinschaft, Raum und Glaubensort erleben und selbstwirksam gestalten können. So wurden beispielsweise Motive aus Psalm 27 unter dem Motto »In deinem Haus möchte ich bleiben« mit 250 Europaletten gebaut. Zum Thema »Brot« entstanden zahlreiche Aktionen als Hinführung zur Aktion »5000 Brote – Konfis backen für die Welt«. Im Jahr 2015 gab es eine interaktive QR-Reaktivierung von Lebens- und Christusspuren in Kirchen und 2017 die Gerüstkirche der Evangelischen Jugend der EKBO (EJBO) auf dem Kirchentag in Berlin.

Gesprächspartner*innen der Visitationskommission waren neben Superintendent Martin Kirchner die Mitarbeiter*innen der Arbeitsstelle für Jugendarbeit: Matthias Reim (Diakon), Juliane Lübke (Sozial- und Gemeindepädagogin), Frederik Spiegelberg (Kreisjugendpfarrer) und Kathrin Hennig (Sozialpädagogin und Diakonin).

Veränderung bezieht in diesem Projekt ihre Energie aus der empfundenen Diskrepanz zwischen der Ästhetik des Lebens und der der Kirche. Die »Werkkirche« versteht sich als Ergänzung zu klassisch kirchlichen Angeboten. Sie verfolgt damit den Anspruch, der Lebenswirklichkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Kirche Ausdruck zu verleihen. Sie verbindet dies mit der Hoffnung, die eigene Haltung, die andere Zugänge zur Kirche und zum Glauben schaffen will, auch in den

Gemeinden zu implementieren. Die 10 Thesen werden als Ausdruck einer sich öffnenden Haltung wahrgenommen und hierfür gelobt.

Das Projekt wird vom Kirchenkreis ideell und finanziell stark gefördert. Berufliche Mitarbeiter*innen der Jugendarbeit genießen einen großen Freiraum. Der Kirchenkreis sorgt für eine gute Ausbildung und ermöglicht Fortbildung (Playing arts, Spielpädagogik, etc.). Auf der Ebene des Kirchenkreises sind in der Arbeitsstelle für Jugendarbeit inklusive des Kreisjugendpfarrers 3,5 Stellen errichtet. Zusätzlich wurden in den Kirchengemeinden mehrere Teilstellen im Umfang von insgesamt 3 Vollzeitstellen eingerichtet. Dieses Engagement des Kirchenkreises steht zum Teil in Spannung zu den Bedarfen an Mitarbeiter*innen in den Gemeinden. Die Arbeitsstelle ist deutschlandweit vernetzt und versteht sich als Teil einer Bewegung, in die städtische Jugendarbeit, bis in die studentische und Kunstszene hinein.

Die visitierte Arbeit zeichnet sich durch große Innovation und Aktualität aus. Die Werkkirchen leben von der Begeisterung der Initiator*innen, die Konfirmand*innen und Jugendliche ansteckt. Das immer wieder »von Neuem anfangen« stellt hier das Herzstück dar. Dies ist der Garant dafür, dass das Angebot spannend, herausfordernd, aktuell und außergewöhnlich bleibt. Allerdings bindet dieses Vorgehen viele Ressourcen: Alles muss immer neu gedacht werden, es gibt selten Erfahrungswerte, die übernommen werden können. Es ist eine sehr arbeitsintensive Arbeitsform und nur durch das persönliche Engagement der Mitarbeiter*innen und die Rückendeckung des Kirchenkreises möglich. Eine Kehrseite des hohen Engagements der beruflichen Mitarbeiter*innen kann sein, dass Ehrenamtliche es schwerer haben könnten, Subjekt konzeptioneller Arbeit zu sein.

» Kann man sich vornehmen, eine gute Idee zu haben? «

Der Ansatz, jungen Menschen Kirche als Ausdrucksform ihrer Lebenswirklichkeit und ihrer Ästhetik anzubieten und dadurch eine Identifikation zu ermöglichen, ist überzeugend. Traditionen müssen aufgebrochen werden. Nur so können selbstaneignendes Lernen, Verstehen, Glauben und Gestalten im Mittelpunkt stehen. Das heißt aber auch, dass es keine Zielvorgabe und der individuelle Prozess der Aneignung nicht kontrolliert oder vorhergesehen werden kann: von der »Verkündigung« zur offenen »Kommunikation des Evangeliums«. Dabei bleiben diese offenen, aktivierenden Angebote der »Werkkirche« bewusst im Raum des Christlichen. Angesprochen werden Konfirmand*innen und bereits in der Jugendarbeit Engagierte. Ergänzt wird dieses Angebot durch das Projekt »Off-Road«, das die Werkkirche für Konfessionslose fruchtbar machen will, allerdings mit dem ausdrücklichen Bemühen, die der Kirche bereits verbundenen Jugendlichen nicht aus den Augen zu verlieren.

Für die Wahrnehmung von Veränderung in unserer Kirche stellt sich hier die Frage, ob solche innovativen Projekte auch geplant entstehen können. Kann man sich vornehmen, eine gute Idee zu haben? Oder liegt es an dem Zusammentreffen guter Bedingungen: die richtigen Menschen, zur richtigen Zeit, mit genügend Zeit und Ressourcen am Ort, mit der richtigen Atmosphäre? Dann käme es kirchenleitend darauf an, diese Bedingungen zu fördern, durch engagierte und gut ausgebildete Mitarbeiter*innen, durch Fehlerfreundlichkeit und Freiheit zum Ausprobieren, durch den Vorrang des Inhaltlichen vor dem Strukturellen, durch Prüfen und Weglassen von Tätigkeiten. Die innovative Energie dieses Projekts lebt von der Begeisterung für die erweiterten Horizonte, die das Format eröffnet. Dies steht in Ergänzung zu den traditio-

nellen Angeboten der Konfirmand*innen- und Jugendarbeit in den Gemeinden und manchmal auch in Spannung zu eher »unbeweglich« und »ängstlich« wahrgenommenen konservativen Ortsgemeinden und ihren Pfarrer*innen. Wenn die Vielfalt ästhetischer Bildung als Ausbildungsinhalt aller kirchlich Mitarbeiter*innen stärker im Blick ist, dann kann Kirche ein lebhafter Ort von persönlichem Ausdruck aller Generationen werden. Kirche sollte keine Angst vor dem Vorläufigen, vor dem Überraschenden und dem Kirchenfremden haben, sondern solche Irritationen als Schlüssel für den Zugang zur Gesellschaft, als Bereicherung des Gemeindelebens und der theologischen Reflexion nutzen.

Wie aufschlussreich diese Perspektive sein könnte, markiert die »Werkkirche« nicht nur praktisch, sondern ebenso in ihrem theoretischen Anspruch. Mit einem komplexen Repertoire von Methoden und Theorien zielt die Arbeitsstelle nicht nur auf die Öffnung gottesdienstlicher und pädagogischer Arbeit, sondern auf eine durchgreifende Reform von Gemeinde- und Kirchenstrukturen, Gemeinde- und Kirchenbildern.

Die Visitationskommission konnte ein großes Interesse an theoretischer Durchdringung der Erfahrungen mit der »Werkkirche« bei den Projektbeteiligten wahrnehmen.

Es besteht der Wunsch an die Kirchenleitung, Räume zur Verfügung zu stellen, wo die Projekte präsentiert werden können. Eine Vernetzung mit St. Matthäus im Berliner Kulturforum ist vorstellbar.

Projekt 4: Gemeindeagende »Gottesdienst findet statt«

Visitiert wurde die Anwendung der Gemeindeagende »Gottesdienst findet statt« in der fusionierten Kirchengemeinde Meuselwitz-Reichenbach. Der Ursprung dieser Gemeindeagende liegt in einem Projekt der Missionarischen Dienste der EKBO im Sprengel Görlitz im Kirchenkreis Niederlausitz, das von Pfarrer Jens Peter Erichsen im Herbst 2012 durchgeführt wurde. Aufgrund der Zuständigkeit des Ortspfarrers für 22 Dörfer fanden 2012 in den sechs Kirchen des Pfarrsprengels Ogrosen nur noch monatlich Gottesdienste statt. Die geringe Zahl der Gottesdienste wirkte sich negativ auf das Gemeindeleben aus. Mit dem Entwurf einer Agende, mit der Gemeindeglieder selbständig Gottesdienste feiern können, indem sie miteinander die Texte in der Agende lesen, wurde hier von den Missionarischen Diensten eine Möglichkeit geschaffen, die regelmäßige Feier des Sonntagsgottesdienstes aufrecht zu erhalten.

Der Gemeindekirchenrat der Kirchengemeinde Meuselwitz-Reichenbach hat sich auf zwei Wochenend-Rüstzeiten mit der Gemeindeagende befasst. Ziel war, dass bei Krankheit des Pfarrers oder Vakanz kein Gottesdienst in der Gemeinde ausfallen muss. Keinesfalls sollte die Agende dazu dienen, Gottesdienste ohne Not ohne Pfarrer*in zu feiern. Inzwischen liegt eine siebenbändige Hefereihe mit Gottesdienst-Abläufen für alle Sonn- und Festtage inklusive Liedvorschlägen und ausformulierter Gebete vor. Bei der selbständigen Feier eines Gottesdienstes nach der Rüste kam es dem Gemeindekirchenrat zugute, dass viele Mitglieder der Gemeinde bereits Lektor*innen-Fortbildung absolviert hatten und die Kirchenmusik in

der Gemeinde personell abgedeckt ist. So konnten auch von der Gemeindeagende vorgeschlagene Variationen, zum Beispiel Predigt statt Gespräch zum Bibeltext, ausprobiert werden.

Gesprächspartner*innen der Visitationskommission waren acht Lektor*innen der Gemeinde Meuselwitz-Reichenbach, Gemeindepfarrer Christoph Wiesener und Pfarrer Jens Peter Erichsen.

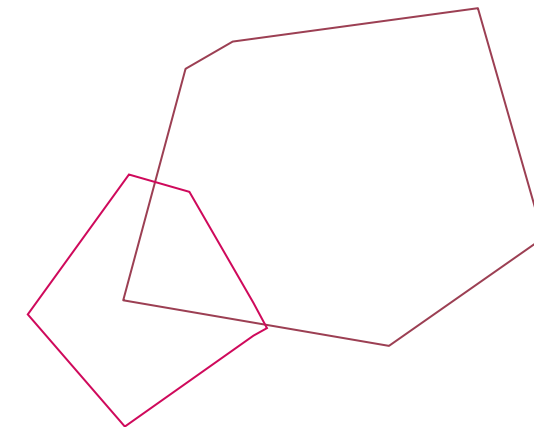
Im Gespräch wurde deutlich, dass zu diesem Zeitpunkt aus Sicht der Gemeinde noch keine Veränderung der Gottesdienstorganisation erforderlich ist. Die Gemeindeagende wurde dennoch genutzt, um die gewohnte Struktur des gottesdienstlichen Angebotes unabhängig von weiteren Struktur- oder Personalveränderungen des Kirchenkreises oder der Landeskirche zu bereichern oder flexibler zu gestalten. Ein innovatives Instrument wird hier »umgenutzt«, um vorhandene Strukturen auch zukünftig aufrecht erhalten zu können. Die Beschäftigung mit der Gemeindeagende durch die Lektor*innen zeigte dennoch eine Veränderung im Selbstverständnis der Ehrenamtlichen, zum Beispiel darin, dass engagierte Lektor*innen die Freude am selbständigen und selbst verantworteten Gestalten eines Gottesdienstes entdeckt haben. Die Reaktionen auf die Gottesdienste, die mit der Gemeindeagende gefeiert wurden, waren durchweg positiv.

Die Gemeindeagende wird gerade in der Fortbildung für Lektor*innen geschätzt. Ihre Verteilung und Zugänglichkeit in der EKBO ist allerdings nicht zufriedenstellend gelöst. Die Arbeitsstelle der Missionarischen Dienste in der EKBO ist mittlerweile aufgelöst, auch die Integration einer der drei

Pfarrstellen in das AKD ist nicht auf Dauer erfolgt. Daher ist die Zugänglichkeit zum Material, abgesehen davon, dass ein Band inzwischen vergriffen ist, nicht sicher gestellt. Hier erscheint eine Vernetzung mit den Verantwortlichen für die Gottesdienstarbeit in der Landeskirche und auch der EKD sinnvoll. Es müsste zudem geregelt werden, wie die Organisation Kirche die einmal gemachten Investitionen in Zeit, Kompetenz und Engagement von Mitarbeiter*innen besser für die Nutzbarmachung sichern kann. Dazu gehört die Organisation von horizontalem Lernen innerhalb der Kirche. Neben der digitalen Zugänglichkeit der Gemeindeagenden wurde auch der Wunsch nach einem kostenlosen digitalen Zugang zu Lesepredigten erbeten.

Einen Großteil des Visationsgespräches nahm die Frage der Wertschätzung der Kirchengemeinde durch die Kirchenleitung ein. Von den Visitierten wurde eine strukturelle Berlin-Zentriertheit und daraus resultierende Dominanz beschrieben. Die Gemeinde erkennt sich mit ihrer eigenen Frömmigkeit und mit ihrem großen ehrenamtlichen Engagement darin nicht wieder und wünscht sich in dieser Richtung mehr Wertschätzung. Es wird von Seiten der Kirchenorganisation erwartet, dass für Besprechungen und Veranstaltungen der Gesamtkirche die große Entfernung zwischen Berlin und der schlesischen Oberlausitz von der Gemeinde zurückgelegt wird. In der Gegenrichtung gäbe es aber selten Entgegenkommen. Es wurde darauf hingewiesen, dass durch den zunehmenden Zeitaufwand für verwaltungstechnische Themen diese faktisch zum beziehungsprägenden Teil der Aktivitäten im Austausch mit anderen

Teilen der Landeskirche werden. Dies wurde sehr bedauert. Hier zeigte sich ein hohes Frustrationspotential über ungeeignete Software, überbordende Verwaltungsaufwendungen und Datenerhebungen, die zur stetig wachsenden Überlastung berufliche und ehrenamtlich Verantwortlicher in der Gemeinde beiträgt. Die strukturelle Neuordnung der Landeskirche schafft darüber hinaus an der Basis zusätzliche Arbeit. Der Gewinn wird mitunter nicht deutlich. Entsprechend wurden die 10 Thesen als Teil des landeskirchlichen Top-Down-Agierens wahrgenommen. Eine Beteiligung an Veranstaltungen zum Reformprozess wurde unter anderem nur in geringem Maße wahrgenommen, weil selbst bei der nächstgelegenen Veranstaltung in Cottbus in einfacher Richtung zwei Stunden Fahrtzeit eingeplant werden müssen.





Projekt 5: Regionalakademie KK Wittstock-Ruppin und Bildungskonzept KK Oderland-Spree

Visitiert wurden die Regionalakademie im Kirchenkreis Wittstock-Ruppin (WR) und das Bildungskonzept im Kirchenkreis Oderland-Spree (OLS).

Die **Regionalakademie WR** verdankt ihre Entstehung der Umsetzung eines Impulses aus »Salz der Erde«. Sie wurde im Zusammenhang eines mehrdimensionalen Umbaus des Kirchenkreises WR als zentrale Bildungseinrichtung des Kirchenkreises entwickelt. Zu Beginn waren das AKD und ein Beirat an der Entstehung beratend beteiligt. Die Arbeit des Beirates wurde zwischenzeitlich eingestellt. Die Arbeit der Regionalakademie wird derzeit durch den ordinierten Gemeindepädagogen Thomas Klemm-Wollny (25 Prozent) und die Gemeindepädagogin Roswitha Döring (50 Prozent) getragen. Sie hat diese Arbeit ab 2008 mit aufgebaut.

Der Schwerpunkt der Arbeit der Regionalakademie liegt auf der Unterstützung der Bildungsangebote in den Kirchengemeinden. Neben der Bildungsarbeit mit Senior*innen und Frauen, Glaubenskursen und Aus- und Weiterbildungen für Lektor*innen, Kindergottesdienst-Teams und Älteste, gehören dazu auch Schulungsangebote für Kita- und Hort-Mitarbeiter*innen und Teams der Offenen Kirchen. Auch Gemeindeberatung und verschiedene Einzelveranstaltungen werden angeboten.

Gesprächspartner*innen der Visitationskommission waren die Leiterin der Regionalakademie, Roswitha Döring, Thomas Klemm-Wollny und Pfarrer i.R. Wolfgang Rein, der von 2008 bis zu seinem Ruhestand in der Regionalakademie mitgearbeitet hat.



Sie berichteten von weiten Wegen, die sowohl für die Mitarbeiter*innen der Regionalakademie,

als auch für die Zielgruppen der Angebote einen hohen Zeit- und Energieaufwand bedeuten. Offen ausgeschriebene Angebote führen zu wenig Resonanz. Reduzierte Stellenanteile schlagen sich in Überstunden der Mitarbeiter*innen nieder. Die Zusammenarbeit mit dem Landkreis in Bezug auf die regionale evangelische Erwachsenenbildung wurde als unverhältnismäßig arbeitsaufwändig wahrgenommen. Vakanzvertretung und kompensatorische Orientierung an den Bedarfen der Ortsgemeinden hindern die Regionalakademie an eigenen Veränderungsimpulsen.

Der Kirchenkreis hat die Entwicklung der Arbeit sehr unterstützt und Strukturen geschaffen, die

die Arbeit der Regionalakademie weiterhin fördert. Die Thesen des Reformprozesses werden als nachträglicher Kommentar der Arbeit der Regionalakademie beschrieben. Die Mitarbeiter*innen wünschen sich, dass in der Landeskirche die Landgemeinden stärker in den Blick genommen werden, zum Beispiel durch eine Landwoche während des Vikariats oder durch Vertretung bei den Gottesdiensten. Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen wünschen sich zudem mehr professionelle Unterstützung ihrer Arbeit durch Beratung und Coaching. Supervision ist im Kirchenkreis jederzeit möglich. In der Ausbildung sollte ein besonderes Augenmerk auf die Teamfähigkeit gelegt werden. Außerdem wird wahrgenommen, dass sich viele berufliche Mitarbeiter*innen am Limit ihrer Kräfte und Möglichkeiten sehen.

Als Erfolgsrezept beschreiben die Visitierten ihr flexibles Eingehen auf die Bedarfe vor Ort. Dadurch wird die Regionalakademie von vielen Gemeinden und Mitarbeiter*innen genutzt. Von dieser Arbeitsweise gehen wenig konkrete Veränderungsimpulse aus, denn die Regionalakademie unterstützt vor allem die Aufrechterhaltung des Status-quo, nämlich die Präsenz von kirchlichen Bildungsangeboten in der Fläche.

Im **Kirchenkreis Oderland-Spree (OLS)** ist das Bildungskonzept im Zuge einer Strukturveränderung, der Fusion der Kirchenkreise Fürstenwalde-Strausberg, An Oder und Spree und Oderbruch im Jahr 2014, aufgrund eines Reformimpulses aus »Kirche der Freiheit« entstanden. In dem Selbstverständnis, dass kirchliche Arbeit von Ehrenamtlichen getragen wird und dass es normal ist, sich fortzubilden, wurde ein Beirat gebildet, der die Bildungsangebote der zu fusionierenden Kirchenkreise gesichtet und daraus ein gemeinsames Bildungskonzept entwickelt hat. Dieses Konzept wird kontinuierlich weiterentwickelt und auch synodal beraten. Als Evangelische Erwachsenenbildung im Kirchenkreis OLS wird sowohl die innerkirchliche

Fortbildung für Lektor*innen und Älteste gestärkt, als auch ein Bildungsangebot vorgehalten, dessen Zielgruppe über die Kerngemeinde hinausgeht. Als Mitarbeiterin in der »Arbeitsstelle Bildung und Ehrenamt« wurde Dr. Franziska Fichtmüller mit halbem Stellenumfang eingestellt.

Gesprächspartner*innen der Visitationskommission waren die Erwachsenen-Pädagogin Dr. Franziska Fichtmüller, Superintendent Frank Schürer-Behrmann, die stellvertretende Superintendentin Agnes-Maria Bull und Mitglieder des Beirates »Bildung«.

Ein wichtiger Anteil am Erfolg des Bildungskonzeptes des Kirchenkreises wird der Bildungsstellenleiterin zugeschrieben, die durch ihren persönlichen Einsatz und die fachliche Kompetenz der Bildungsarbeit im Kirchenkreis ein hohes Ansehen verschafft hat. Sie selbst sieht einen Anteil ihres Erfolges darin, dass sie mit motivierten beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen zusammengearbeitet hat. Man könne nicht warten, bis alle mitgehen, sondern müsse mit denen anfangen, die wollen. Der Kirchenkreis hat sich entschieden, die Arbeit zu stärken, indem er nach dem Weggang der Stelleninhaberin eine volle Pfarrstelle für die kreiskirchliche Erwachsenenbildung ausgeschrieben hat und die Zusammenarbeit mit der landeskirchlichen Erwachsenenbildung, durch die bislang die Hälfte der Stelle

finanziert wurde, anders geregelt hat. Dies ist unter anderem auch eine Frucht der Generalvisitation des Kirchenkreises.

Für die Bildungsarbeit im Kirchenkreis liegt eine Herausforderung darin, dass der Anteil der Kirchenmitglieder im Einzugsbereich nur bei 15 Prozent liegt. Als erfreulich wurde die Darstellung der evangelischen Bildungsarbeit durch die örtliche Presse wahrgenommen, die sie als eine Bewegung von Menschen, die zum Handeln befähigt werden, charakterisierte. Es bleibt eine Aufgabe in den Gemeinden, Ehrenamtliche als verantwortliche Mitarbeiter*innen mit eigenen Kompetenzen und Aufgaben anzusehen und nicht als nachgeordneten Hilfsdienst zu verstehen.

Wesentliche Faktoren für den Erfolg der Bildungsarbeit des Kirchenkreises sind persönlicher Einsatz, eine breit aufgestellte Kompetenz und Mitarbeiter*innen, die für ihre Sachen »brennen«. Zugleich findet das Konzept große Unterstützung durch den Superintendenten und den Kirchenkreis, der die Arbeit im Beirat begleitet. Der Superintendent wird als eigentlicher Motor der Veränderungsprozesse im Kirchenkreis beschrieben. Da Veränderung seit 1989 als Dauerthema bearbeitet werden müsste, sei allerdings jetzt eine gewisse Veränderungsmüdigkeit zu erkennen. Für das Bildungskonzept im Kirchenkreis war der Reformprozess durch »Kirche der Freiheit« initiiierend

» Ehrenamtliche als verantwortliche Mitarbeiter*innen [...] und nicht als nachgeordneten Hilfsdienst zu verstehen, bleibt eine Aufgabe in den Gemeinden. «

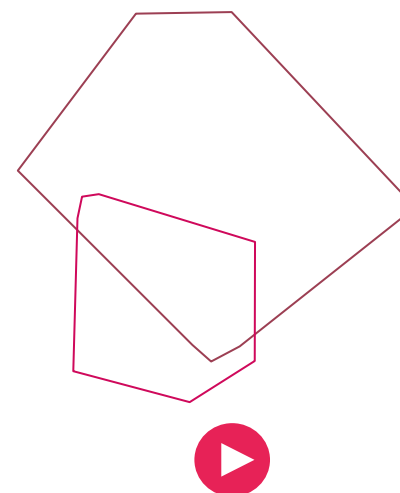
beteiligt. Die 10 Thesen wurden als »positives Grundrauschen« beschrieben. Eine eigene These zum Thema Bildung wird unter den 10 Thesen vermisst. Kirche müsse sich als Lerngemeinschaft verstehen. Entwicklungsbedürftigkeit und Entwicklungsfähigkeit ist eine geistliche Qualität, die sich zum Beispiel auch in einer Feedback-Kultur in Gemeinden und in der Wahrnehmung von Fortbildung durch berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen niederschlagen müsste. Der Kirchenkreis hat durch die hohe Qualität der Arbeit in der Erwachsenenbildung an Akzeptanz gewonnen. Allerdings werden an manchen Stellen gerade dadurch die Defizite bei der Qualität der Gemeindearbeit sichtbar. Das löst auch Widerstände aus.

Projekt 6: Schulbezogene Jugendarbeit im Kirchenkreis Spandau

Visitiert wurde die schulbezogene Jugendarbeit der Arbeitsstelle für Jugendarbeit im Kirchenkreis Spandau (AJAKS) an der Wolfgang-Borchert-Schule. Dieser Arbeitsschwerpunkt entstand als Reaktion auf die rückläufigen Teilnehmer*innenzahlen am Religionsunterricht und die Bildung von Sekundarschulen mit Ganztagsunterricht aus ehemaligen Haupt- und Realschulen. Der damalige Schulpfarrer ließ sich von dem an der Evangelischen Schule Berlin Zentrum etablierte Modell »Verantwortung« inspirieren, um die Inhalte des Religionsunterrichts in anderer Form und Struktur – und damit die kirchliche Präsenz in der Schule – zu erhalten. Nachdem das Lehrer*innenkollegium der Wolfgang-Borchardt-Schule das Modell an der Evangelischen Schule Berlin Zentrum besucht hatte, wurde es im Schuljahr 2010/2011 auch an der Spandauer Schule eingeführt. Der Kirchenkreis Spandau wurde damit zum Hauptkooperationspartner für den Ganztagsbereich der Schule.

Die Schüler*innen setzen sich in Gruppen mit dem Thema »Verantwortung« auseinander und übernehmen begleitet durch die Projektmitarbeiter*innen selbst in zwei Wochenstunden Verantwortung in den unterschiedlichsten Bereichen gesellschaftlichen Lebens. Die Angebote werden auf Basis eines christlichen Menschenbildes durchgeführt, in denen Schüler*innen sich und andere in ihrem Wert, ihrer Würde und ihren Eigenarten entdecken.

Im Projekt arbeiten fünf Diakon*innen auf 3,65 Stellenanteilen. Außerdem sind 15–18 Honorarkräfte angestellt, die Module und Arbeitsgemeinschaften anbieten. Anstellungsebene für alle Mitarbeiter*innen ist der Kirchenkreis Spandau. Personal- und Sachkosten werden durch den



Film zum Projekt »Verantwortung«
youtube.com/watch?v=Ji5WWTt6moY



Der Kirchenkreis steht hinter dem Projekt. Er muss gelegentlich in Gesprächen mit Gemeinden erklären, weshalb das Schulprojekt weiter gefördert wird, wogegen in Gemeinden die Mittel für Jugendarbeit weniger werden. Um das Modell an weiteren interessierten Schulen zu etablieren reichen die personellen und finanziellen Ressourcen allerdings nicht aus. Der Kirchenkreis muss außerdem vertreten, dass der Mehrwert des Projektes kein missionarischer ist, da es in dem Projekt nicht um religiöse Bildung geht. Die Hoffnung, vom Schulprojekt her Übergänge in die Jugendarbeit der Gemeinde oder des Kirchenkreises zu befördern, hat sich nicht erfüllt. Gelungene Verknüpfungen sind die Ausnahme. Kirche wird an der Schule unter dem Oberbegriff »Ethik und Werte« akzeptiert, weniger als Religionsgemeinschaft.

Der Mehrwert des Projektes für die Kirche besteht vielmehr darin, im Kiez als gesellschaftlicher Player und Bildungsträger anerkannt zu sein. Projektmitarbeiter*innen erfahren Anerkennung für ihre Arbeit von Seiten der Schule, der Schüler*innen und der Öffentlichkeit.

Der Reformprozess in der EKBO war nicht impulsgebend, wurde aber als Ermutigung wahrgenommen. Initiativen entstehen vor Ort, in konkreten Verhältnissen, mit bestimmten Personen und in bestimmten Konstellationen. Die Kirchenleitung kann diese nicht bündeln. Eine Prozessgestaltung »von oben nach unten« wird zudem für schwierig gehalten. Die Landeskirche könne hingegen die Rolle der Multiplikatorin von erfolgreichen Projekten übernehmen. Sie solle darüber hinaus Ermöglichungsräume für Projekte sichern. Das Modell der schulbezogenen Jugendarbeit wird als exemplarisch angesehen und stelle eine Chance dar, als Kirche in der Gestaltung von Bildung und Lebenswirklichkeit über die Grenzen von Gemeinde und Kirche hinaus wirksam zu sein.

Berliner Senat über einen Pauschalbetrag pro Schüler*in refinanziert. Die Finanzierung ist auskömmlich, das Anstellungsrisiko liegt aber beim Kirchenkreis. Die hohe Bedeutung die Schule und Kirchenkreis dem Projekt zuerkennen, zeigt auch, dass das kirchliche Angebot von den Randstunden jetzt Teil des Vormittagsunterrichts ist.

Gesprächspartner*innen der Visitationskommission waren die Koordinatorin des Schulprojektes, Diakonin Melanie Hübner, der Initiator des Projektes, Pfarrer Steffen Köhler und der Schülersprecher der Wolfgang-Borchert-Schule Tim Möcks.

Schwerpunkt des Projektes ist Beziehungsarbeit. Dies gelingt sowohl im Hinblick auf die Schüler*innen, die positiv auf das Projekt und die Mitarbeiter*innen reagieren. Sie betonen den Unterschied zum sogenannten »normalen« Unterricht, der in der Regel frontal erfolgt und haben Spaß an der Mitarbeit. Das Projekt hat ein eigenes Büro in der Schule, einen Sitz in der erweiterten Schulleitung und nimmt an den Konferenzen der Schule teil. Die Mitarbeiter*innen sind mit dem Kollegium der Schule und den Sozialarbeiter*innen gut vernetzt.

Projekt 7: Trennung von Geschäftsführung und theologischer Leitung

Visitiert wurden die professionellen Leitungsteams der Kirchengemeinden Tiergarten und Staaken und des Kirchenkreises Reinickendorf.

Die Trennung von Geschäftsführung und theologischer Verantwortung in der **Evangelischen Kirchengemeinde Tiergarten** entstand im Verlauf der Fusionsverhandlungen von vier Kirchengemeinden in Moabit zur Evangelischen Kirchengemeinde Tiergarten. Unter Umwidmung einer halben Pfarrstelle wurde die Geschäftsführerin, die den Fusionsprozess schon ein Jahr zuvor begleitet hatte, mit Fusionsbeginn dauerhaft als Geschäftsführerin angestellt. Durch das Modell der Trennung von Geschäftsführung und theologischer Verantwortung sollte eine Arbeitsstruktur mit vermehrten Organisationsaufgaben im Bereich Personal, Kita und Bau geschaffen werden.

Das Modell bietet die Möglichkeit der Profilierung des Pfarramtes durch die Entlastung von Verwaltungsaufgaben. Auch der Gemeindekirchenrat profitiert durch Entlastung und professionellere Entscheidungsverfahren. Das Team von Pfarrer*innen und Geschäftsführerin trifft sich wöchentlich und nimmt regelmäßig Supervision in Anspruch. Der Gemeindekirchenratsvorsitzende ist einmal monatlich in die Sitzungen eingebunden. Die Vertretung der Gemeinde nach außen wird nach Thema und Forum entschieden. Es gibt ein Gottesdienstkonzept und eine detaillierte Geschäftsordnung. Der Gemeindekirchenrat hat die Dienstaufsicht für die Geschäftsführerin. Die Geschäftsführerin nimmt die Dienstaufsicht über das angestellte Personal wahr und führt auch die Jahresgespräche. So werden Rollen klar zugeschrieben und Verantwortung vom Pfarramt und dem Gemeindekirchenrat an die Geschäftsführung abgegeben.

Gesprächspartner*innen der Visitationskommission waren Pfarrer Sascha Gebauer, Pfarrerin Sabine Röhm und Geschäftsführerin Magdalena Stachura.

In der **Kirchengemeinde zu Staaken** entstand die Idee einer beruflichen Geschäftsführung im Zuge des Fusionsprozesses von drei Kirchengemeinden. Mit der Fusion wuchs insbesondere der Anteil an zu verwaltenden Ländereien. Aus einer 50-Prozent-Pfarrstelle wurde 2006 eine 75-Prozent-Stelle für die Geschäftsführung geschaffen. Die Geschäftsführerin ist studierte Volkswirtin und wie in Tiergarten dem Gemeindekirchenrat unterstellt und nimmt die Dienstaufsicht für alle Mitarbeiter*innen mit Ausnahme der Pfarr*innen wahr. Zu den Aufgaben gehören die Vorbereitung der Sitzungen des Gemeindekirchenrates und des neu eingerichteten geschäftsführenden Ausschusses, die Beratung in Fragen von Haushalt, Immobilien, Strukturfragen, Stellenplan und Personal, die Verwaltung der Kitas sowie die Vertretung der Kirchengemeinde gegenüber Dritten. Der geschäftsführende Ausschuss besteht aus Vorsitz und stellvertretendem Vorsitz des Gemeindekirchenrates und der Geschäftsführerin. Eine schriftliche Geschäftsordnung gibt es bisher nicht.

Die Gemeinde hat einen diakonisch-gemeinwesenorientierten Schwerpunkt und benötigt für ihr Leistungsangebot die Akquise von Drittmitteln. Mithilfe einer professionellen Grundstücks- und Immobilienbewirtschaftung durch die Geschäftsführerin gelingt es, sich von Kirchensteuern unabhängiger zu machen und Projekte und Handlungsfelder finanziell zu unterstützen, die sonst keine Unterstützung erfahren würden. Die Kirchengemeinde ist aufgrund des wirtschaftlichen Erfolges zur »Einzahlerin« im Kirchenkreis geworden.

Gesprächspartner*innen der Visitationskommission waren Pfarrerin Claudia Kusch und Geschäftsführerin Heike Holz.

Im **Kirchenkreis Reinickendorf** gehört seit dem Jahr 2008 ein sogenannter Geschäftsleiter zum Leitungsteam von Superintendentin und stellvertretendem Superintendenten. Die Stelle hat anders als in den beschriebenen Kirchengemeinden keine eigene Weisungs- oder Entscheidungsbefugnis, sondern eine ausschließlich beratende Funktion. Zu den Aufgaben gehören die Vorbereitung der Kreiskirchenratssitzungen, die Beratung in Fragen von Haushalt, Immobilien, Strukturfragen, Stellenplan und Personal sowie die Vertretung des Kreiskirchenrates gegenüber Dritten. Dadurch hat eine Professionalisierung stattgefunden. Bis heute existiert keine kirchenaufsichtliche Genehmigung für die Errichtung dieser Stelle.

Der Impuls zur Schaffung der Stelle kam aus der Stärkung der kreiskirchlichen Ebene, die mit der Verschlankung der landeskirchlichen Ebene einherging. In den ersten Jahren wurden unter anderem die Zusammenarbeit mit dem kirchlichen Verwaltungsamt und die Finanzen der Familienbildungsstätte neu geregelt. Nachdem die wesentlichen Themen geordnet waren, wurden die Aufgaben des Geschäftsleiters um die Friedhofs- und Kita-Verwaltung erweitert, um weiterhin eine volle Stelle vorsehen zu können.

Gesprächspartner*innen der Visitationskommission waren Superintendentin Beate Hornschuh-Böhm, der stellvertretende Superintendent Volker Lübke, der ehemalige Geschäftsleiter Joachim Hilburg und der derzeitige Geschäftsleiter Michael Dörr.

Die Trennung von Geschäftsführung und theologischer Leitung muss in den Kirchengemeinden wie im Kirchenkreis verschiedene Herausforderungen meistern. Da die Stelle eine*r Geschäftsführer*in

in der Grundordnung zur Zeit nicht vorgesehen ist, werden entscheidende Fragen wie Qualifikation, Vergütung, Anbindung, Arbeitsauftrag, Vernetzung bislang je individuell geregelt. Die Kompetenzen von Geschäftsführungen müssen theologisch reflektiert und juristisch geordnet werden. Dazu gehört auch die Beschreibung der nötigen Qualifikation sowie die Eingruppierung in einer der Tätigkeit und Ausbildung angemessenen Gehaltsgruppe. Die Vernetzung der Geschäftsführungen sollte von der Landeskirche initiiert werden.

Im Ganzen hängt der Erfolg der verschiedenen Geschäftsführungsmodelle mit einer stärkeren Strukturierung der Leitungspraxis zusammen. Das betrifft etwa Stellenbeschreibungen, Geschäftsordnungen und Geschäftsverteilungspläne, die Abgrenzung zu Gemeinde- beziehungsweise Ephoralbüro, das Verhältnis zu den Verwaltungsämtern. Vereinheitlichte Bezeichnungen der kirchlichen Organisationseinheiten (Region, Kooperationsbereich, Sprengel) könnten zu einer Klärung beitragen. Die nötige Kommunikation aller Beteiligten erfordert einen hohen Bedarf an Gremienarbeit.

Für das Nachdenken über Strukturfragen auf der mittleren Leitungsebene sind Fortbildungen und gegenseitige Beratungsangebote durch die kirchlichen Ausbildungsinstitute wünschenswert. Eine eigene Aus- oder Fortbildung »kirchenspezifische Managementqualifikation« könnte installiert werden.

Erfolgreiches Wirtschaften, anerkannte Projektarbeit und generell unternehmerisches Handeln ist in traditionellen Bildern von Kirche nicht angesehen und mit den oft langen Entscheidungsprozessen kirchlicher Gremien nicht zu vereinbaren. Sich verändernde und erfolgreich agierende Kirchengemeinden können hier eine Vorbildfunktion einnehmen. Für die Veränderungsfähigkeit

und -bereitschaft in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen ist es hilfreich, wenn mehr berufliche Kompetenzen als bisher einbezogen werden. Gerade ökonomische und verwaltungstechnische Fachkompetenz muss auch in die Leitungsstrukturen auf allen Ebenen integriert werden. Das erfordert eine ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit in allen Berufsgruppen sowie den Verzicht auf (formale und informelle) Macht, der besonders gut über gewachsenes persönliches Vertrauen gelingt.

Große Widerstände entstehen durch ist die Überlastung der beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Eine professionellere Personalentwicklung und -förderung und die selbstverständliche Finanzierung von Teamsupervision oder Ähnliches können Entlastung schaffen.

Neben der zeitlichen Begrenzung von Ehrenämtern ist zur Vermeidung von sich verfestigenden Machtstrukturen auch eine Dienst- und Fachaufsicht überlegenswert.

Die Etablierung einer Geschäftsführung nötigt die Rolle des Gemeindegemeinderates und auch des Kreiskirchenrates neu zu bestimmen. Denn die Zuordnung der Geschäftsführung zum Gemeindegemeinderat gibt diesem zwar mehr Macht; zugleich zeigt sich der Gemeindegemeinderat strukturell und inhaltlich oft überfordert, wenn es um die theologische Reflexion der (neuen) Leitungsstrukturen geht.

In der Ausbildung der beruflichen Mitarbeiter*innen sollte die Führung und die Innovation von Gemeinden und Kirchenkreisen stärker in den Blick kommen – nicht nur theologisch und juristisch, sondern auch betriebswirtschaftlich und in Hinblick auf die Organisationsentwicklung.

Die Veränderungen in den beschriebenen Kirchengemeinden und im Kirchenkreis sind nicht durch den Reformprozess angestoßen worden. Der Pro-



zess selbst wird in Distanz erlebt, der im Alltagsgeschäft keine Rolle spielt. Er erscheint als von oben her konzipiert, was seine Akzeptanz nicht befördert. Allerdings wurden Veränderungen auch nachträglich durch die Papiere des Reformprozesses gestützt. Geschäftsführungsmodelle sind meistens dann installiert worden, wenn Fusions- oder andere kirchliche Organisationsentwicklungen die Management-Kompetenz der Gemeindegemeinderäte und der Pfarrer*innen überforderten. Dies zeigt, dass die organisatorische Transformation der Kirche (die noch zunehmen wird) durch die bisherigen theologischen Denkmuster nicht angemessen zu beschreiben ist.

Theologisch stellt sich die Frage: Wie ändert sich das Pfarrbild und die Ekklesiologie durch die stärkere Einbeziehung von ökonomischen Bildern von Gemeinde und Kirchenkreis? Die befragten Theolog*innen selbst sahen sich durch die Geschäftsführungs-Modelle durchweg entlastet. Sie haben mehr Zeit für Besuche und Seelsorge, für eine ver-

stärkte öffentliche Präsenz in Gemeinde und Bezirk, für gezieltere Vernetzungsarbeit auf persönlicher und institutioneller Ebene gewonnen. Zudem haben sie den nötigen Freiraum neue Initiativen anzustoßen.

Durch Geschäftsführungsarbeit erweisen sich Kirchengemeinden (auch) als (Dienstleistungs-) Organisationen mit ökonomischem Gewicht und Verantwortung. Sie können die undurchsichtige Verschmelzung lokaler Traditionen, persönlicher Abhängigkeiten und unhinterfragten Routinen auflösen. Vor allem zu Beginn erfordert die Einrichtung einer Geschäftsführung erhebliche Konfliktbereitschaft und eine breite Unterstützung durch Gemeindeglieder und Pfarr*innen.

Es bleibt die Frage: Führt die wirtschaftliche und administrative Professionalisierung der Arbeit zu einer Aushöhlung des theologischen Grundverständnisses von Kirche als Leib Christi? Oder verstärkt diese Professionalisierung einen anderen kirchlichen Wesenszug, nämlich Avantgarde gesellschaftlicher und religiöser Erneuerung zu sein? Eine solche Kirche könnte mehr Mut zum Experiment und mehr Lust am Scheitern haben.

Die Entwicklung professioneller ökonomischer Strukturen muss – etwa mit Unterstützung der Diakonie – grundsätzlich weiter reflektiert werden.

Projekt 8: Seelsorge im Ehrenamt im Kirchenkreis Cottbus

Visitiert wurde die Umsetzung eines Basis- und eines Qualifikationskurses zur Qualifizierung beruflicher, nebenberuflicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen und Interessierter in der Seelsorge. Das Konzept war zuvor vom AKD gemeinsam mit dem Kirchenkreis Cottbus entwickelt worden. Für die Konzeptionsentwicklung und Durchführung war unter Federführung der damaligen Studienleiterin für die klinische Seelsorgeausbildung eine Projektstelle im AKD geschaffen worden.

Der Basiskurs »Hilfreiche Begegnungen gestalten« wurde für Menschen konzipiert, die in das Thema Seelsorge hineinschnuppern wollen oder gezielt Informationen zu einem bestimmten Thema wünschen. Wie eine Veranstaltungsreihe aufgebaut, konnten je nach Bedarf einzelne

oder mehrere Veranstaltungen besucht werden. Der Qualifikationskurs »Ehrenamtlichen Seelsorge« bot die Möglichkeit, in einer festen Teilnehmer*innengruppe verbindlich Elemente der Seelsorgeausbildung zu durchlaufen und damit auch ein Abschlusszertifikat zu erreichen. Beide Kurse waren aufeinander aufbauend konzipiert.

Das Projekt wurde 2016 im Kirchenkreis Cottbus erfolgreich durchgeführt. An den Modulen des Basiskurses zu verschiedenen Themen nahmen bis zu 40 Teilnehmer*innen teil, am Qualifikationskurs beteiligten sich 10 Personen, die zum Abschluss ein Zertifikat überreicht bekamen. Vier Teilnehmer*innen sind seitdem in der Begleitung von Patient*innen tätig, vier weitere haben die Ausbildung zur ihrer persönlichen Weiterbildung genutzt. Die angestrebte erneute Durchführung der Kurse konnte nicht umgesetzt werden, weil die Projektverantwortlichen, durch deren Arbeit die Kurse zum Erfolg geführt wurden, andere berufliche Herausforderungen gesucht haben.



Gesprächspartner*innen der Visitationskommission waren Superintendentin Ulrike Menzel, Krankenhausseelsorger Bernd Puhmann und der Direktor des AKD, Matthias Spenn.

Das Konzept des AKD und der Bedarf im Kirchenkreis Cottbus passten gut zusammen. Die Nachfrage war zunächst unter katholischen Gemeindegliedern höher als unter evangelischen, woraus sich für die Zukunft die Idee einer ökumenischen Zusammenarbeit auf diesem Gebiet ergab. Seitens des AKD bewirkte der Weggang der Studienleiterin für die Klinische Seelsorgeausbildung auch eine veränderte Sicht auf das Projekt. Der Widerstand gegen eine Seelsorgeausbildung für Ehrenamtliche aus fachlicher Sicht trat in den Vordergrund, der zum beruflichen Wechsel der Projektverantwortlichen führte. Dies hatte letztlich die Einstellung des Angebotes zur Folge.

Die Fortführung des erfolgreichen Projektes scheiterte am Widerstand gegen die Entwicklung neuer Formate, auch Ehrenamtlichen eine im Umfang reduzierte Seelsorge-Fortbildung zu ermöglichen.

Die Visitierten regten an, die Anerkennung einer mehrstufigen Fortbildung für Seelsorge im Ehrenamt mit niedrigschwelligem und variablen Angeboten kirchenleitend zu initiieren.

Projekt 9: »Welcome!«-Projekt der SozDia Stiftung Berlin im Kirchenkreis Lichtenberg-Oberspree

Visitiert wurde das Projekt »Welcome!« der SozDia Stiftung Berlin. Die »SozDia Stiftung Berlin – Gemeinsam Leben Gestalten« engagiert sich mit ihren Einrichtungen und über 500 Mitarbeiter*innen in der sozialdiakonischen Kinder-, Jugend-, Familien- und Gemeinwesenarbeit. In ihren Kindertagesstätten, Jugendklubs, Stadtteilzentren, Ausbildungsbetrieben, Einrichtungen für Jugend- und Familienhilfe, Heimen für Geflüchtete und umweltpädagogischen Lernorten begegnen sich täglich mehr als 5.000 Kinder, Jugendliche und Familien.

Das »Welcome!«-Projekt verfolgt das Ziel, Menschen in Kirchengemeinden und Menschen mit Fluchterfahrungen durch gemeinsame Aktivitäten zusammen zu bringen. Dazu gehören Krabbelgruppen, Kochabende, Vermittlung von ehrenamtlichen Geflüchteten für die Betreuung von Unterkünften beim Kirchentag 2017, Gesprächsabende über Frieden und Verantwortung und gemeinsame Konzertbesuche.

Das Projekt entstand im Januar 2017 als Fortführung des Engagements für die Geflüchteten, die 2015 Berlin erreichten und in Notunterkünften untergebracht werden mussten. Die SozDia Stiftung Berlin hatte die Trägerschaft für Flüchtlings-einrichtungen im Bezirk übernommen und sich bemüht, um diese herum Engagement und Aktivitäten zu organisieren, und die dabei engagierten Ehrenamtlichen, die vielfach aus den umliegenden Kirchengemeinden kamen, begleitet. Mit dem Umzug der Geflüchteten in eigene Wohnungen, zogen sich die ehrenamtlichen Helfer*innen und Kirchengemeinden wieder zurück. In dieser Situation suchte der Kirchenkreis einen Träger, der das Engagement der Kirchengemeinden erneut aktivierte und damit zur Integration der Geflüchteten beitrug. Superintendent Hans-Georg Furian ist dazu auf die SozDia Stiftung Berlin zugegangen

und hat gemeinsam mit dem Vorstand der SozDia Stiftung Berlin Diakon Michael Heinisch-Kirch, eine Projektidee ausgearbeitet und dann initiiert. Der Kirchenkreis finanziert 1,25 Personalstellen für das Projekt, davon 75 Prozent für die Projektkoordination und 50 Prozent für die Sprach- und Kulturvermittlung. Die Verwaltungs- und Sachkosten trägt die SozDia Stiftung aus eigenen Mitteln – eine Refinanzierung des Projektes durch den Senat gibt es nicht. Die Arbeit des Projektes richtet sich mittlerweile aufgrund der sich ändernden Bedarfe und gesellschaftlichen Herausforderungen auch an die Kirchengemeinden, ihre Bedarfe und Potentiale und den Ausbau der Zusammenarbeit von Kirche und Diakonie. Ziel ist neben der Inklusion von Geflüchteten auch die Öffnung von Kirchengemeinden und der konkrete Einsatz vor Ort für sozialen Frieden in unserer Welt.

Gesprächspartner*innen der Visitationskommission waren Superintendent Hans-Georg Furian, Michael Heinisch-Kirch, Vorstandsvorsitzender der SozDia Stiftung, Nina Kirch, Leiterin der Stiftungsentwicklung und Projektkoordinatorin Constanze Körner.

Das Projekt verbindet diakonische Kompetenz mit kirchlichem Engagement. Durch die berufliche Steuerung sind Entwicklungsfortschritte deutlich zu erkennen. Kirchengemeinden, aber auch die Stiftung verändern sich durch die gegenseitige Wahrnehmung und den jeweiligen Blick von außen. Wo eine Gemeinde ein soziales Problem anpackt, trägt dieses zur eigenen Profilbildung und Gemeindeentwicklung bei. Neben den beruflichen Mitarbeiter*innen der SozDia Stiftung spielen die Leitungspersonen in den Kirchengemeinden für den Erfolg des Projektes eine wichtige Rolle: Sie schaffen Zugänge und Vernetzung in ihre Kirchengemeinde.

Eine Herausforderung des Projektes ist schon in ihrer Idee angelegt. Einige Kirchengemeinden stehen der Integration von Geflüchteten in ihren Gemeinden skeptisch bis ablehnend gegenüber. Manche Vorhaben scheitern am Widerstand in Gemeindeversammlungen und Gemeindegremien. Manchmal gibt es auch schlicht keine Akteur*innen vor Ort und es fehlen Ressourcen, selbst wenn der gute Wille da ist. Als hinderlich werden zudem die oftmals kontroversen Vorstellungen von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen beschrieben. Die Konkurrenz der sozialen Unternehmen um die Angebote in derselben Region wird als herausfordernd wahrgenommen. Inhaltlich bleibt die Diskrepanz der Lebenswelten zwischen den oft sehr jungen Geflüchteten und den eher älteren Engagierten in den Gemeinden eine immer wieder zu thematisierende Aufgabe.

Der Reformprozess der EKBO ist bei den Gesprächspartner*innen bekannt, die 10 Thesen dienen zur Vergewisserung und Bestätigung der Arbeit. Zu These 6 stellen die Gesprächspartner*innen klar, dass anders als dort dargestellt, die Lebendigkeit kirchlichen Lebens sowohl in der unternehmerischen Diakonie als auch in Kirchengemeinden zu finden sein kann. Die in der These vorgenommene einseitige Zuschreibung unternehmerischen Handelns zur Diakonie können die Gesprächspartner*innen nicht nachvollziehen. Zudem wird angesprochen, dass eine eigene These zum Thema Bildung vermisst wird. Bildungsorte sind über Schule und Gemeinde hinaus auch Kitas und andere diakonische Einrichtungen.

An die Landeskirche wird die Erwartung adressiert, ein Umdenken in den Entscheidungsgremien der EKBO zu initiieren. Zurzeit rekrutieren sich die Entscheidungsgremien der Kirche in großer Mehrheit aus den Kerngemeinden. Hier wird unterstellt,

» Angeregt wurde eine Abteilung für Innovation und Entwicklung auf landeskirchlicher Ebene, die auch interessante Fördermöglichkeiten anbietet. «

die Gewählten wiederholten ihre eigenen Erfahrungen und lenkten ihre Ressourcen entsprechend. Hier sei ein Umdenken nötig, dass von der Reproduktion der eigenen Vergangenheit wegführt. Sinnvoll könnte dazu ein Geldverteilungssystem mit einer Verpflichtung zu einer missionarischen Komponente sein. Auch die Arbeit mit Jugendlichen wird hier als zentral angesehen. Angeregt wurde eine Abteilung für Innovation und Entwicklung auf landeskirchlicher Ebene, die auch interessante Fördermöglichkeiten anbietet.

Die Landeskirche und auch die EKD werden dann als hilfreich erlebt, wenn sie öffentlich Positionen beziehen und erkennbar vertreten.

Als zukunftsweisend wird zudem die Vernetzung zwischen Kirche und Diakonie gesehen, um gemeinsam in den Sozialraum hinein zu wirken und somit konkreter Anlaufpunkt und Gestaltungsraum für die Menschen vor Ort zu sein – unabhängig davon, ob diese Christ*innen sind oder nicht.



Film zum Projekt »Welcome!«
youtu.be/S595udCc6Uk

Zehn Jahre Reformprozess in der EKBO (2007–2017)

Auswertung der Befragung

142

143

ZEHN JAHRE REFORMPROZESS

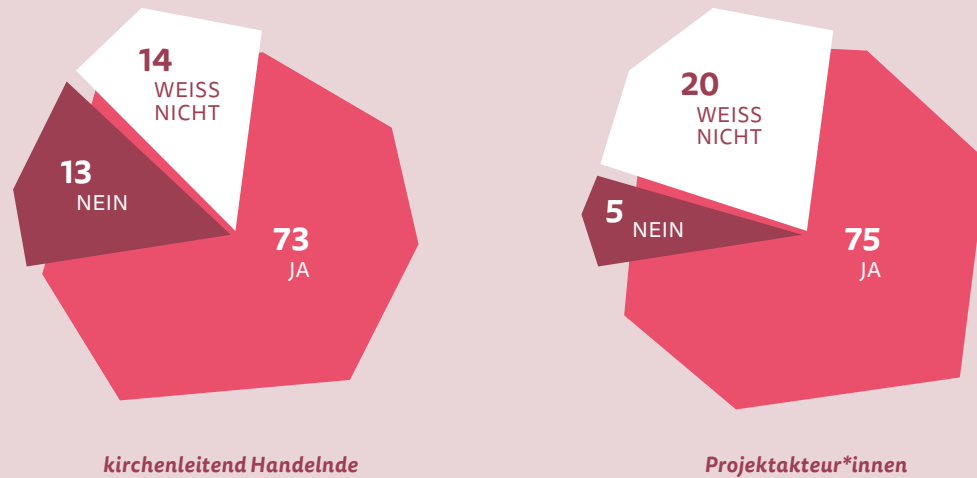


ABB 1 | ÄNDERUNGSBEDARF

Sehen Sie, auch vor dem Hintergrund des Reformprozesses, Änderungsbedarf bei den Strukturen und Verfahren kirchlicher Leitung?

Der **Reformprozess** ist insgesamt als bedeutsam, aber mühsam wahrgenommen worden.

Die Erwartungen der kirchenleitend Handelnden an den Reformprozess waren zu Beginn sehr stark binnenorientiert und von Selbstbeschäftigung geprägt. Während des Reformprozesses haben sich die kirchenleitend Handelnden durch die konkreten Projekte für einen Mentalitätswechsel hin zu zielorientiertem Handeln, mehr Priorisierung und einer Öffnung nach außen gewinnen lassen. In der Akzeptanz des Reformprozesses bei ihren Mitarbeiter*innen vermuteten kirchenleitend Handelnde im Gegensatz zu Projektakteur*innen ein distanziertes Verhältnis, innere Ablehnung und Überforderung.

Projektakteur*innen erwarteten zu Beginn und während des Prozesses vom Reformprozess Experimentierfreude und Kreativität.

Insgesamt verbinden die Projektakteur*innen eher positive, bestärkende und unterstützende Erfahrungen mit dem Reformprozess. Kirchenleitend Handelnde können nicht erkennen, dass ein Mentalitätswechsel erreicht werden konnte.

Selbstreflexion, Zusammenarbeit, Kommunikation und der Wunsch nach Weiterführung von Reformen – nach weiterhin aktiver Veränderung – sind die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse des Reformprozesses. **[ABB 1]**

Was ist verzichtbar?

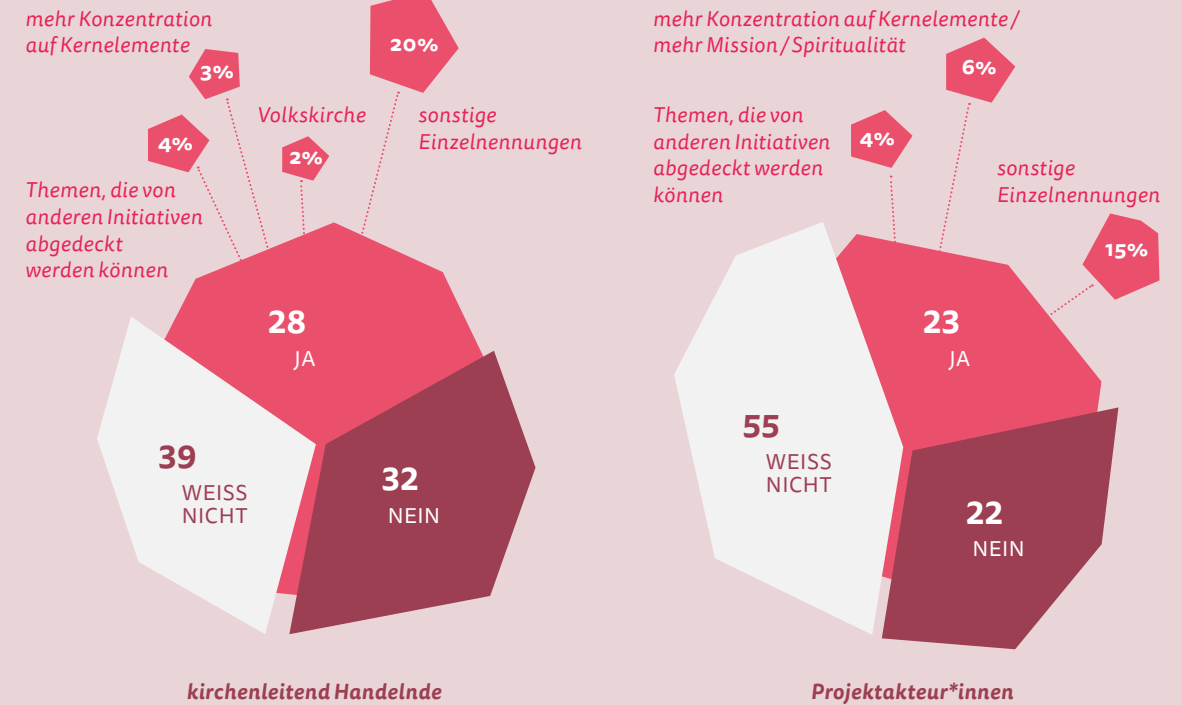


ABB 2 | VERZICHTBARKEITEN

Gibt es kirchliche Lebensäußerungen, Handlungsformen oder Arbeitsfelder, die Ihnen aufgrund der Erfahrungen mit dem Reformprozess als verzichtbar erscheinen?

Auch wenn strukturelle Veränderungen mit ihren existentiellen und individuell bedeutsamen Folgen und der Bedeutungsverlust von Kirche als die Hauptherausforderungen wahrgenommen wurden, auf die der Reformprozess reagieren sollte, hat er in der Wahrnehmung der Befragten eher zu einer jeweils eigenen und auch landeskirchlichen Standortbestimmung geführt.

Änderungsbedarf in kirchlichen Strukturen ist nach wie vor vonnöten. Kirchenleitend Handelnde erhoffen sich institutionell effizienter gestaltete Strukturen. Veränderung ist generell gewollt – aber nicht von »oben«, sondern situativ, mit entsprechendem Experimentierfeld und Unterstützung.

Als kirchenleitende Aufgaben werden beschrieben, dass aus dem Reformprozess eine Veränderungskultur wird, dass für Projekthandelnde Freiräume vor Ort geschaffen werden, dass entstehende Veränderungen und Innovationen theologisch reflektiert und in vorhandene Strukturen eingebunden werden und dass deren Nutzen für die »normale« Arbeit kommuniziert wird.

Sehr einig sind sich Projektakteur*innen und kirchenleitend Handelnde in der Priorisierung des Verzichts von Aufgaben – sehr uneins dagegen in der konkreten Beschreibung von dem, was tatsächlich weggelassen werden kann. **[ABB 2]**

Die Kommunikation zwischen und in allen Ebenen gilt weiterhin als eines der größten Probleme.

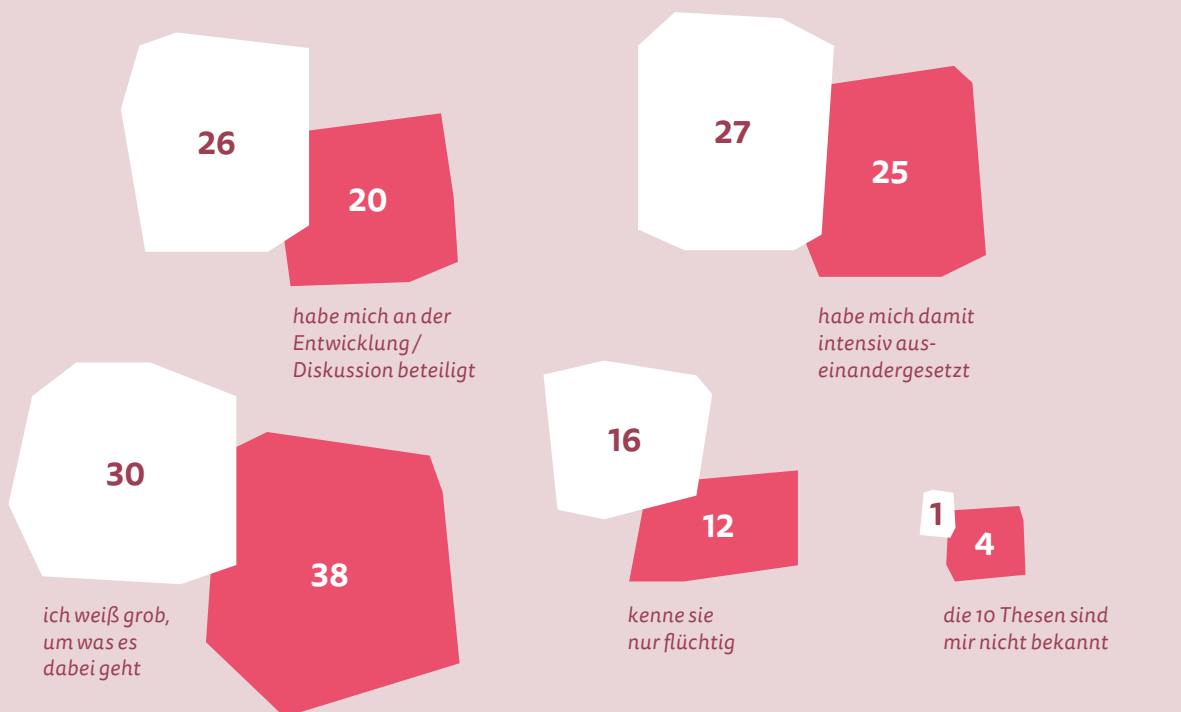


ABB 3 | KENNTNIS DER 10 THESEN

Im Verlauf des Reformprozesses wurden 10 Thesen entwickelt und formuliert. Wie gut kennen Sie diese 10 Thesen?

■ kirchenleitend Handelnde
■ nur Projektakteur*innen

Die **10 Thesen**, Salz der Erde und der Kirchentag 2017 sind erstaunlich vielen Projektakteur*innen- und kirchenleitend Handelnden nicht nur bekannt, sondern sie waren an der Entstehung und Umsetzung auch direkt beteiligt.

Salz der Erde wurde – vermutlich aufgrund seines Konfliktpotentials – bei kirchenleitend Handelnden als bedeutsamer als die 10 Thesen wahrgenommen.



ABB 4 | ZUSAMMENHANG 10 THESEN

In welchem Zusammenhang steht Ihr Projekt zu den 10 Thesen, die im Rahmen des Reformprozesses entwickelt wurden?

nur Projektakteur*innen

Die Bekanntheit der 10 Thesen ist sehr hoch, besonders bei den Projektakteur*innen. Die 10 Thesen wurden nicht als direkt impulsgebend, sondern als Bestätigung des eigenen Kurses, als Vergewisserung wahrgenommen. [ABB 3 UND 4]

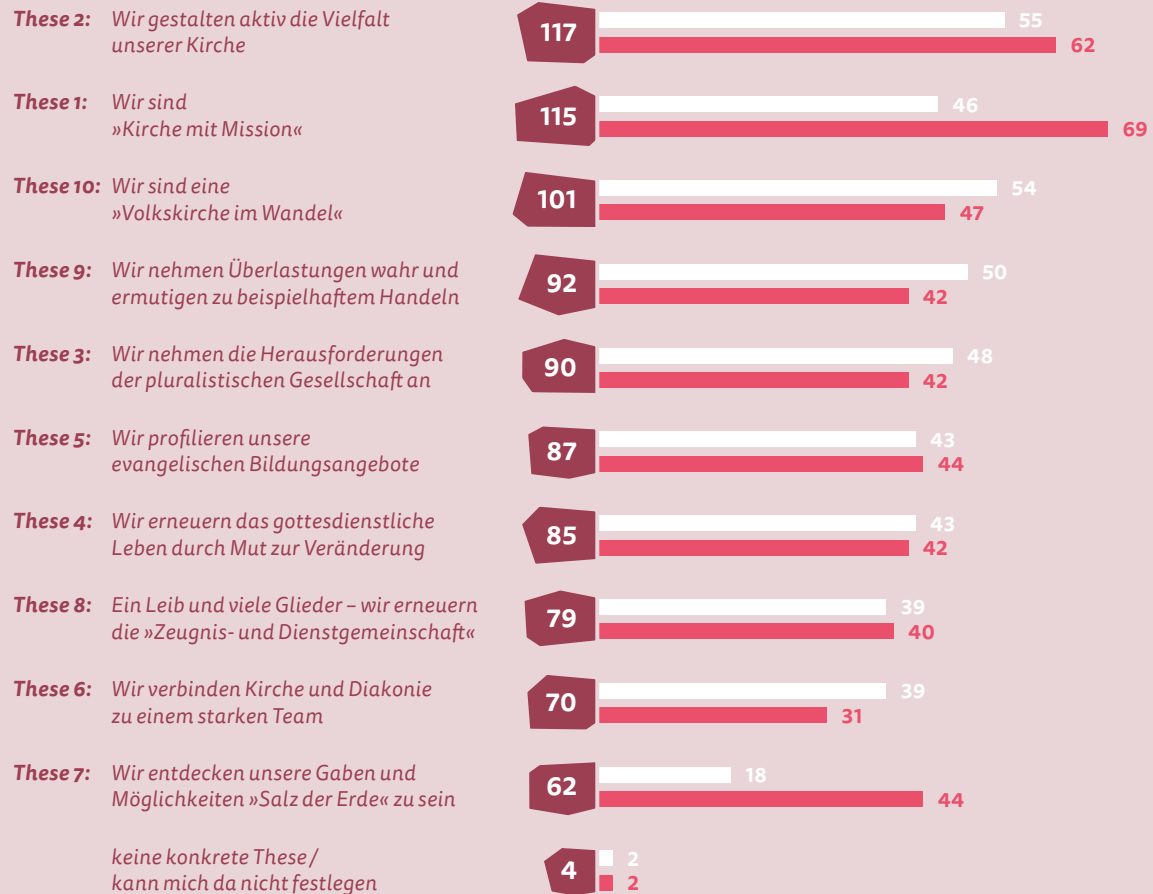


ABB 5 | BEDEUTUNG DER 10 THESEN
Und welche der 10 Thesen sind für Ihre Arbeit besonders bedeutsam?

■ kirchenleitend Handelnde
■ nur Projektakteur*innen

In der täglichen Auseinandersetzung und Arbeit spielen sie keine große Rolle – sie werden vielmehr als allgemeiner Reflexionsrahmen verstanden.

Den Kirchenbild-thesen 1 und 10: »Wir sind Kirche mit Mission« und »Wir sind eine Volkskirche im Wandel« und These 2 »Wir gestalten aktiv die Vielfalt unserer Kirche« wird eine etwas größere

Bedeutung zuerkannt. Alle anderen Thesen werden als gleichwertig und gleich wichtig wahrgenommen.

Als ein zukunftsfähiges Leitbild der EKBO, das durch aktive Mitwirkung und eigenes Einbringen aller entstanden ist, haben die 10 Thesen ihre Aufgabe erfüllt. [ABB 5]

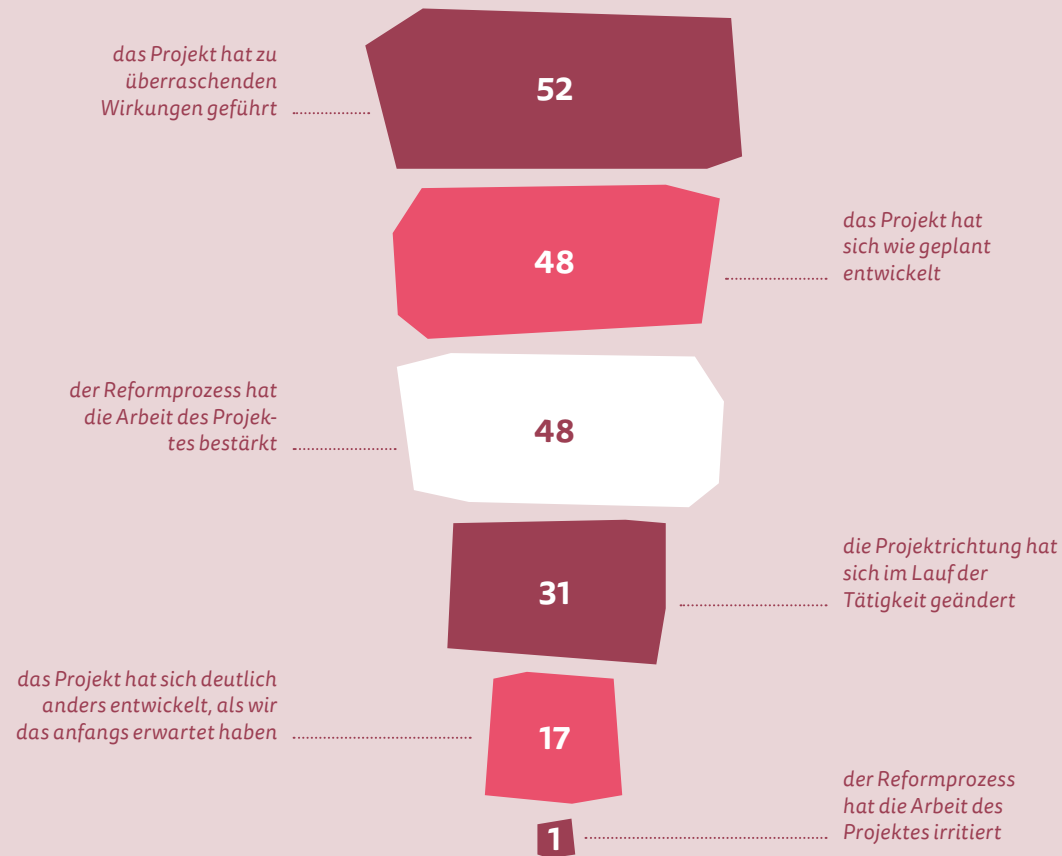


ABB 6 | PROJEKTENTWICKLUNG
Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf die Entwicklung Ihres Projekts zu?

nur Projektakteur*innen

Die Dynamik des Reformprozesses wirkte auf die Entwicklung von **Projekten** grundlegend sehr bestärkend. Ähnlich wie der Reformprozess haben sich auch die Projekte zu einem Drittel überraschend entwickelt und verändert, was gute und gesunde Resultate zur Folge hatte. Wieder bestätigt sich: Veränderungsprozesse entziehen sich linearer Planbarkeit. [ABB 6]

Projektarbeit ist sinnvoll, kostet aber Zeit und Geld. Trotz Mehrbelastung, Mühe, mitunter mangelnder Unterstützung und Widerständen macht Projektarbeit Spaß und wird als sehr positiv und zukunftsfähig wahrgenommen. Sie führt zu positiven Veränderungen und entwickelt neue Formen gemeindlichen Lebens. Gelingensbedingungen lassen sich insgesamt gut ablesen und zusammenfassen.

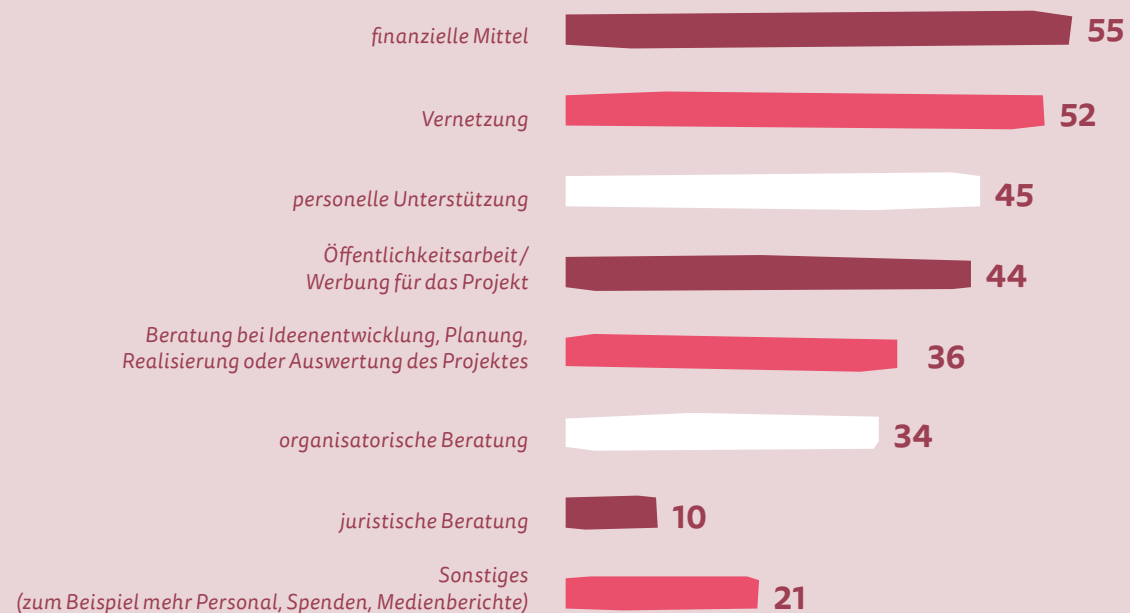


ABB 7 | VERLAUF DES PROJEKTES

Welche Unterstützung gab es für das Projekt?

nur Projektakteur*innen

Für Widerstände gibt es dagegen keine allgemeingültigen Gründe. Wenn Projekte scheitern, dann in der Regel an sehr unterschiedlichen Dingen. Entscheidende Gelingensbedingungen sind das Einbeziehen und Gewinnen der Kirchengemeinde und der Pfarrer*innen vor Ort und des Kirchenkreises. Projektakteur*innen, die Neues beginnen wollen, müssen sich mit anderen Akteur*innen dieser Ebenen konstruktiv auseinandersetzen und die Ziele des Projektes aushandeln.

Die Hälfte aller Projekte ließen sich über einen Berater*innenkreis begleiten. Mehr als ein Drittel davon beinhalteten auch eine kirchenexterne Perspektive.

Unterstützung erwarteten und erhielten Projektakteur*innen in ungefähr gleicher Weise aus den Bereichen Finanzen und personelle Unterstützung, Beratung, Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation und Vernetzung. **[ABB 7]**

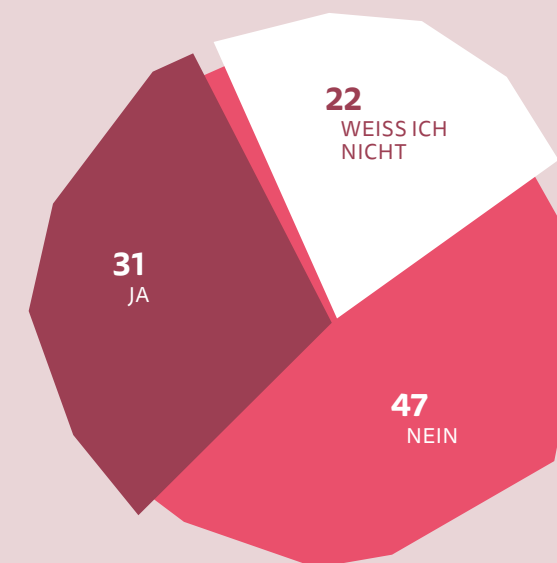


ABB 8 | UNTERSTÜTZUNG

Haben Sie Unterstützung für das Projekt vermisst?

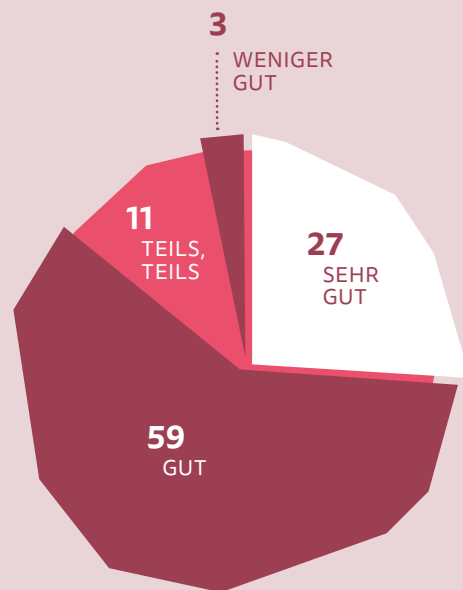
nur Projektakteur*innen

Die Landeskirche mit all ihren Akteur*innen und der Kirchenkreis sind die wichtigsten Partner. Für die Zukunft kommt allerdings dem Kirchenkreis als relevanteste Unterstützungsstruktur die größte Bedeutung zu. Er hat die wichtigste Mittlerrolle und Ermöglichungsfunktion, ist aber in der Regel nicht selbst Innovator. Erst in der Konkrektion wird er zum verlässlichen Mit-Akteur.

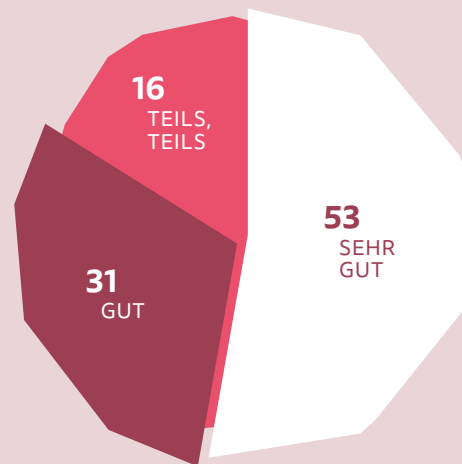
Knapp 10 Prozent aller Projekte sind drittmittelunterstützt.

70 Prozent der Projektakteur*innen fühlen sich insgesamt ausreichend unterstützt und haben nichts vermisst. Die anderen 30 Prozent haben zum größten Teil finanzielle Unterstützung und Beratung auf landeskirchlicher Ebene vermisst.

[ABB 8]



Kirchenleitend Handelnde



Projektakteur*innen

Filter: Nur wenn Kooperation erfolgt

ABB 9 | ERFAHRUNG MIT KOOPERATION

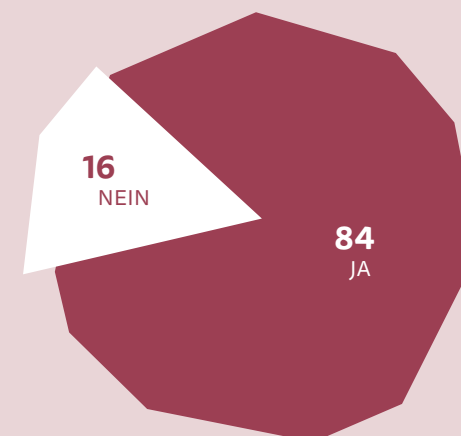
Wie bewerten Sie die Erfahrungen im Rahmen der Kooperationen mit nichtkirchlichen Institutionen?

Kooperationen sind sehr hilfreich. Projektakteur*innen haben dies erkannt und mehr Mut zu Kooperationen mit gesellschaftlichen Partnern und suchen sich diese auch ohne kirchenleitende Unterstützung. Kirchenleitend Handelnde bleiben eher unter sich.

Die Öffentliche Hand ist der größte Kooperationspartner der Projektakteur*innen.

Alle Kooperationen, besonders mit nichtkirchlichen Institutionen, werden als ausnehmend gelingend beschrieben. Es gibt keine schlechten Erfahrungen. [ABB 9]

Immer wieder wird Kirche – sehr zur Überraschung der binnenkirchlichen Akteur*innen – von außen als absolut ernst zu nehmender Partner wahrgenommen.

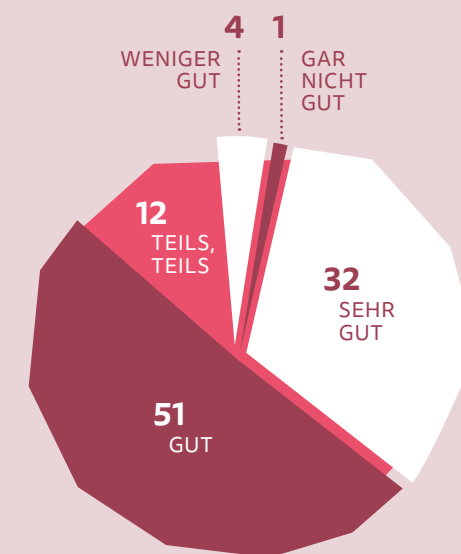


Kommt es im Rahmen des Projektes zu einer Zusammenarbeit zwischen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen?

ABB 10 | ZUSAMMENARBEIT

Christliche Traditionen spielen in der täglichen Arbeit bei 71 Prozent der kirchenleitend Handelnden eine große Rolle. Gleiches gilt überraschenderweise für die praxisnahen Projektakteur*innen und entspricht deren Wunsch nach theologischer Reflexion des Praktischen und entsprechender Unterstützung.

Die Zusammenarbeit von ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen wird von Projektakteur*innen als auch kirchenleitend Handelnden



Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit im Projekt zwischen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen?

Filter: Nur wenn Zusammenarbeit

ABB 10 | ZUSAMMENARBEIT

als sehr gut bewertet. Projektakteur*innen haben es generell mit sehr motivierten Mitarbeiter*innen zu tun. Wieder bestätigt sich, dass sich ehrenamtliche Mitarbeiter*innen projektbezogen, zeitlich befristet und sehr beweglich engagieren. [ABB 10]

Die Arbeit des **Reformbüros** wurde generell als gut empfunden, der Bekanntheitsgrad sogar als überraschend gut beschrieben. Der konkrete Auftrag des Reformbüros, Projekte anzustoßen und zu unterstützen ist deutlich erfüllt worden.

Auswertung Reformprozess

Empfehlungen für die Landessynode

- Wie vollziehen sich Veränderungen?
- Was ist für Veränderungen förderlich, welche Faktoren sind hinderlich?
- Welche kirchenleitenden Aufgaben werden empfohlen, um als EKBO zukünftig lernende Organisation zu bleiben?

Die Bischofsvisitation 2018/2019 hat sich in vielen Gesprächen anhand eines Gesprächsleitfadens intensiv mit den Fragestellungen auseinandergesetzt. Zwei weitere Visitationen der Generalsuperintendentinnen und sechs Kirchenkreisvisitationen haben diese Leitfragen zu den Bedingungen und der Ermöglichung von Veränderung in der EKBO aufgenommen. Ergänzend wurde in einer Befragung durch das Sozialwissenschaftliche Institut der EKD im Sommer 2018 untersucht, in welcher Weise sich Veränderungsprozesse in der EKBO vollziehen und wie diese Prozesse dauerhaft erhalten werden können. Die Befragung umfasste im weitesten Sinn kirchenleitend Handelnde (323 angeschrieben, 115 Rückmeldungen) und Projektakteur*innen (236 angeschrieben, 91 Rückmeldungen), die auf Veränderungen reagieren. Das Ergebnis ist eine valide Rücklaufquote in Höhe von 36 beziehungsweise 39 Prozent. Als Projekte bezeichnen wir im Rahmen dieser Untersuchung Vorhaben, die neuartig und zeitlich befristet kirchliche Praxis zu verändern suchen.

Wie vollziehen sich Veränderungen? Welche Faktoren sind förderlich?



1. Notlage / Notwendigkeit vor Ort

Projekte gelingen nur, wenn sie aus einer Notsituation oder einer besonderen Herausforderung heraus entstanden sind – als Chance vor Ort. Sie reagieren auf eine Problematik, auf ein Defizit oder wenn eine Dringlichkeit empfunden wird, sie also als notwendig erachtet werden und ein praktischer Nutzen erkennbar ist.

Projekte gelingen, wenn eine genaue und engagierte Wahrnehmung der aktuellen gesellschaftlichen Situation erfolgt ist. Sie zeigen sehr verschiedene inhaltliche Ausrichtungen.

Gelingende Projekte sind gemeinwesenorientiert, arbeiten nicht binnenorientiert sondern Grenzen überschreitend »vor Ort«. Sie dienen der Professionalisierung der Arbeit beziehungsweise der Qualitätsentwicklung. Neue Themen werden aufgenommen. Projekte sind innovativ. Das ist per se kein Gütekriterium. Manchmal verfolgen sie die Absicht, den Status quo möglichst lange zu erhalten, um zum Beispiel einen drohenden Relevanzverlust abzuwenden. Andere Male verwenden sie einen hohem Aufwand darauf, lediglich die äußere Struktur zu verändern.

2. Akteur*innen mit Visionen

Oft geht die Initiative von Einzelpersonen aus. Eine Vision, eine Idee für die Lösung oder die Entwicklung vor Ort entsteht. Projekte gelingen nur mit Visionär*innen – Menschen, die für etwas brennen, die Hoffnung haben, innerhalb und außerhalb der Kirche, Menschen, die sich als Avantgarde verstehen. Es braucht visionsstarke Persönlichkeiten, Ideen zur Umsetzung und einen notwendigen Handlungsdruck. Dabei müssen sich Visionär*innen auch vor (Selbst)-Überforderung schützen.

3. Unterstützung auf Leitungsebene

Projekte gelingen nur, wenn sie aktiv von ihrer Leitungsebene unterstützt werden. Akteur*innen, die Neues beginnen wollen, müssen sich mit dieser konstruktiv auseinandersetzen und die Ziele des Projektes aushandeln. Das ist entscheidend für das Gelingen. Die Gemeinde vor Ort muss einbezogen sein, Pfarrer*innen gewonnen werden. Zukünftig kommt den Kirchenkreisen eine noch wesentlichere Rolle zu. Sie unterstützen, vermitteln, ermöglichen und eröffnen Kommunikationsräume um Innovationen zu fördern. Wenn Superintendent*innen von einem Projekt überzeugt sind, können Hindernisse leichter überwunden werden; der Kirchenkreis wird zum verlässlichen Mit-Akteur.

4. Ressourcen

Projektarbeit ist sinnvoll, macht Spaß, wird als sehr positiv und zukunftsfähig wahrgenommen – kostet aber Zeit und Geld. Zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen werden benötigt. Personal aus nichtkirchentypischen Berufsgruppen wird gewonnen. Finanziert wird der zusätzliche Bedarf durch den Abbau anderer Stellen, durch Drittmittel oder durch Projektmittel des Kirchenkreises oder der Landeskirche.

Projekte brauchen Zeit. Sie gelingen nicht von heute auf morgen. Ein sinnvoller Zeitrahmen sind fünf bis sechs Jahre.

5. Unterstützung und Beratung

Zum Gelingen eines Projektes trägt bei, wenn neben finanzieller und personeller Unterstützung in gleicher Weise auch Beratung von fachlicher, organisatorischer, kommunikativer, theologischer und seelsorgerlicher Seite wahrgenommen wird. Die Landeskirche mit ihren Akteur*innen und der Kirchenkreis sind auch hier die wichtigsten Partner.

7. Freiräume

Veränderung braucht Kreativität, braucht Freiraum. Erfolgreiche Projekte berichteten, dass ihnen viel Freiraum in der Gestaltung ermöglicht wurde. Unter der Bedingung einer zuverlässigen institutionellen Förderung stand ein Rahmen zur Verfügung, in dem sich die Akteur*innen frei von jeglicher inhaltlicher Einmischung kreativ entfalten konnten.

6. Vernetzung und Kooperation

Projekte sind besonders erfolgreich, wenn sie nach innen und nach außen gut vernetzt sind, mit anderen zusammenarbeiten und sich austauschen. Eine gute Kenntnis der kirchlichen Organisations- und informellen Machtstrukturen im Handlungsfeld ist sehr hilfreich.

Die Erfolgchancen erhöhen sich beträchtlich, wenn innerkirchlich eine ebenenübergreifende Vernetzung gelingt und Kirchenkreis und Kirchengemeinden oder Kirchenkreis und Landeskirche zusammenarbeiten.

Kooperationen werden ausnehmend als gelingend und anregend wahrgenommen, besonders mit gesellschaftlichen, nichtkirchlichen Partnern. Besonders erfreulich ist, wenn sich dadurch Refinanzierungsmöglichkeiten ergeben. Knapp 10 Prozent der Projekte sind bisher drittmittelunterstützt.

Immer wieder – zur Überraschung der kirchlichen Akteur*innen – wird Kirche von außen als absolut ernst zu nehmender, wertvoller Partner auf Augenhöhe geschätzt.

8. Stabilität und Kontinuität

Der Erfolg von Projekten hängt an personeller Kontinuität, besonders bei zentralen Akteur*innen. Ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und Projektstellen gut auszustatten (keine 25-Prozent-Teilstellen, ein verlässlicher Träger, mehr als 1-Jahresbefristungen etc.) ist dafür Voraussetzung.

9. Reflexion, Evaluation und Dokumentation

Statt zufälliger oder subjektiver Einschätzungen prüfen erfolgreiche Projekte in regelmäßigen Abständen und systematisch, ob die Ziele des Projektes erreicht, nicht erreicht oder sich geändert haben. Dadurch werden die Tätigkeiten im Projekt transparenter, Schwierigkeiten früher erkannt und die Akteur*innen erhalten Rückmeldung, Bestätigung und Wertschätzung. Eine Evaluation trägt immer dazu bei, Qualität zu prüfen und die gute Arbeit zu dokumentieren.

Hemmnisse und Widerstände

Innovation und das Entstehen von Neuem bewirken Widerstand. Die Gelingensbedingungen lassen sich insgesamt sehr gut ablesen und zusammenfassen. Für Hemmnisse und Widerstände gibt es dagegen keine allgemeingültigen Erkenntnisse. Projekte scheitern in der Regel an sehr unterschiedlichen Dingen: an Fachkräftemangel, Konkurrenz, Legendenbildung, Fluktuation oder an unvereinbaren kulturellen Haltungen. Vielfach ist zu beobachten, dass die Akteur*innen die »Anderen« als Hemmschuhe empfinden. Wer auf der kreiskirchlichen Ebene ein Projekt vorantreibt, sieht die Gemeinden als Problem und dort Tätige empfinden »die da oben« als Blockierer. Negativkritische Bemerkungen über innovative Projekte, wie: »Die wachsen, wir schrumpfen«, »Die haben Geld, wir müssen sparen«, »Was die machen, führt zu nichts« werden zu kommunikativen Standards. Das setzt sich auch zwischen Mitarbeiter*innen fort: Nicht-Theolog*innen fühlen sich von Theolog*innen nicht ausreichend wertgeschätzt, berufliche Mitarbeiter*innen sehen Ehrenamtliche als Widerstand, ehrenamtliche Mitarbeiter*innen dagegen die beruflichen. Etablierte kirchliche Unternehmenskultur kritisiert wirtschaftsorientierte Professionalisierung. Teilweise lehnen Vertreter*innen traditioneller Gemeindegemeinschaften Stichworte wie »Qualitätsentwicklung« und »Professionalisierung« sogar ausdrücklich ab.

Welche kirchenleitenden Aufgaben werden empfohlen, um als EKBO zukünftig lernende Organisation zu bleiben?

Im Folgenden sind die Themen und Handlungsfelder zusammengestellt, die in den leitenden Gremien der EKBO beraten werden sollten.

Veränderungen weiterführen und Innovation ermöglichen

Neben Selbstreflexion, Zusammenarbeit und Kommunikation ist der Wunsch nach einer Weiterführung von aktiven Veränderungen ein wichtiges und auch überraschendes Ergebnis des Reformprozesses. Veränderung und Innovation werden prinzipiell als gut und unerlässlich erkannt und sind generell gewollt – aber nicht von »oben«, sondern sind auf konkrete Situationen bezogen, vor Ort, mit Experimentierfeld und Unterstützung. In diesem Sinn soll aus dem Reformprozess eine landeskirchliche Veränderungskultur werden.

Aufgabe:

→ Ressourcen für Innovation vorhalten (zum Beispiel: Innovationsfonds, freie Ressourcen einplanen). Landeskirchlich leitende Gremien haben eine Vorbildfunktion, aus der heraus sie Kirchenkreise und Kirchengemeinden »ermutigen« Gleiches zu tun.

Wahrnehmen und wertschätzen

Wertschätzung wird wie eine Währung im kirchlichen Handeln empfunden, besonders die persönliche Wertschätzung der kirchenleitend Handelnden, die sich vor Ort zeigen und »mit uns Kuchen essen sollen«. Kirchenleitend Handelnde sollen sich für das kreative Engagement interessieren und durch persönliche und direkte Anschauung – nicht durch Fragebögen – wahrnehmen und erfahren, was vor Ort geschieht. Sie sollen durch ihre Anwesenheit »belohnen«. Das ist eine sehr hohe Anforderung. Die zum Teil sehr vehement geäußerte Erwartungshaltung nach persönlicher und unmittelbarer Wertschätzung scheint zu einer Art Ersatzwährung für fehlende Resonanz im Arbeitsfeld geworden zu sein. Auch wenn Wertschätzung konkret erfolgt ist, heißt das noch nicht, dass sich die Anspruchshaltung vermindert. Es gilt ein Verständnis dafür zu entwickeln und zu vermitteln, dass Kirchenleitung oftmals nur exemplarisch tätig sein kann und die Leitung der Kirche durch viele Funktionsträger*innen wahrgenommen werden muss.

Aufgaben

- Wertschätzungskultur reflektieren
- Resonanzräume für Wertschätzung entwickeln
- Rollen klären

Darüber hinaus fällt auf, dass es bei den Mitarbeiter*innen eine Tendenz gibt, inhaltliche Kritik persönlich zu nehmen. Wichtige Voraussetzung für Innovation ist aber die Fähigkeit, Kritik zu üben und zu akzeptieren und dabei zwischen Person und Werk zu unterscheiden. Kirchenleitendes Handeln muss daher Konzepte entwickeln, die eine kirchliche Kultur fördern, in der inhaltliche Kritik und persönliche Wertschätzung nicht als Gegensatz, sondern als einander bedingend verstanden werden – und danach leben.

Aufgabe

→ aus dem theologischen Selbstverständnis heraus Leitung und Mitarbeiter*innen kritikfähiger machen (Verkündigung, Mitarbeiter*innenführung, Aus-, Fort- und Weiterbildung)

Argumentationshilfe geben und Anreize schaffen

Von kirchenleitend Handelnden werden keine konkreten Impulse erwartet, sondern Anreize um das eigene Engagement zu unterstützen. Der Reformprozess und insbesondere die 10 Thesen werden nicht als impulsgebend, sondern als Bestätigung des eigenen Kurses, als Vergewisserung, als »positives Grundrauschen« wahrgenommen. In der täglichen Auseinandersetzung und Arbeit spielen sie direkt keine große Rolle. Sie werden vielmehr als allgemeiner Reflexionsrahmen verstanden. Die 10 Thesen – partizipativ entwickelt – haben ihre Aufgabe als zukunftsfähiges Leitbild der EKBO erfüllt.

Projektakteur*innen in Kirchengemeinden fehlt die theologische Reflexion der entstehenden Veränderungen und Innovationen, die mehr ist als nachträgliche Legitimation oder begleitendes Bedenken tragen. Das brauchen die Akteur*innen vor Ort für ihre tägliche Arbeit, denn christliche Traditionen spielen für 75 Prozent von ihnen eine große Rolle.

Aufgabe

→ theologische Reflexion von Veränderung, welche Themen, in welcher Form, auf welcher Ebene

Von kirchenleitend Handelnden wird erwartet, dass sie sich als Christ*innen öffentlich bekennen, äußern und auch zu gesellschaftlichen Themen Stellung beziehen um Anregung und Argumentationshilfe zu sein.

Aufgaben

- öffentliche Positionierung des Christseins
- Stellung beziehen zu gesellschaftlichen Themen

Neue Formen der Kommunikation zwischen den Ebenen ermöglichen

Die Kommunikation zwischen und innerhalb der Ebenen gilt weiterhin als eine der größten Herausforderungen.

Kirchenleitend Handelnde sollen wissen, was vor Ort geschieht, nicht selbst gestalten wollen, das Erfahrene aber kommunizieren und multiplizieren, da die Akteur*innen selbst dazu kaum Zeit und Kraft haben. Kirchenleitend Handelnde sollen bei entstandenen und entstehenden Innovationen den gesamtkirchlichen Kontext (Kirchenkreis, Landeskirche, andere kirchliche Organisationen) im Blick haben.

Aufgaben

- Vernetzung, Kommunikation und Weiterverbreitung guter Praxis
- Kooperation und Kommunikation der Ebenen untereinander stärken

Freiräume ermöglichen und Neues strukturieren

Es braucht Freiräume zum Ausprobieren. Es braucht ein Klima, wo »Ver-rücktes« gedacht werden kann. Es braucht Zeit um das »unbedingt zu Tuende« vom »Lassen« zu unterscheiden und »Erreichtes« zu »hüten«. Von kirchenleitend Handelnden wird erwartet, dass sie solche Freiräume ermöglichen. Allerdings sollen die Erfahrungen dann auch von kirchenleitend Handelnden strukturiert und kanalisiert werden. Innovation, neu Entstandenes soll nicht verpuffen. Neues, das sich bewährt hat, soll integriert werden. Zuvor aber müssen kirchenleitend Handelnde die Balance zwischen Veränderung und Verlässlichkeit, zwischen Situation und Tradition finden und prüfen. Innovationen dürfen nicht dauerhaft parallele oder zusätzliche Strukturen aufbauen, ohne die vorhandenen Strukturen in Frage zu stellen oder zu ersetzen. Die Auswertung des Reformprozesses hat sehr deutlich gezeigt, dass wir das Priorisieren, das auch ein Weglassen (Posteriorisieren) enthalten muss, nicht gelernt haben, es aber unbedingt lernen müssen.

Aufgaben

- Freiräume und Experimentierfelder schaffen
- für verlässlichen Rahmen sorgen

Flexible Strukturen und eigenverantwortliches Leiten

Entscheidungen über Veränderung und Innovation werden in der Regel in Gremien getroffen, in denen die traditionelle kirchliche Kultur vorherrscht. Berufliche Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche in Leitungsverantwortung brauchen dafür Verständnis. Dabei ist die Leistungsfähigkeit unserer Gremien begrenzt: Ehrenamtliche und Berufliche sind mit der Komplexität der Aufgaben und der Dauer der Amtszeit überfordert. Die Motivation zur Mitarbeit im Gemeindegemeinderat liegt stärker in der Teilhabe an einer Gemeinschaft, als im Leitungshandeln. Um Überforderung von im Wesentlichen ehrenamtlichen Leitungsstrukturen entgegenzuwirken, müssen die Aufgaben der verfassungsmäßigen Gremien deutlicher beschrieben, deren Mitglieder besser geschult und Kompetenzen klarer begrenzt werden.

Alle Ebenen unserer Landeskirche brauchen Strukturen, die von den Aufgaben und Aktivitäten her gedacht sind und eigenverantwortliches Leiten unterstützen.

Aufgaben

- Führen und Leiten (Personalförderung, -begleitung, -entwicklung)
- Klärung der Frage, was das synodale Prinzip leisten kann, was ein Gremium entscheidet und was im operativen Geschäft direkt durch die Akteur*innen entschieden werden muss
- Profilierung und Abgrenzung der Verantwortlichkeiten der verschiedenen Ebenen
- Profilierung und Abgrenzung der Berufsbilder, insbesondere der Geschäftsführung
- Amtszeit für das Ehrenamt reflektieren
- Kompatibilität von kirchlichen mit anderen gesellschaftlichen Strukturen gewährleisten (Verwaltung, IT, Fördermittelwesen)

Das Problem der »Addition« oder: Was wollen wir lassen?

Projekte sind innovativ und beinhalten derzeit immer neue, zusätzliche Arbeitsfelder – Aufgaben die zu bisher Bestehendem dazu addiert werden. Keines der untersuchten Projekte hat sich mit dem Weglassen, der Aufgabe eines schon vorhandenen Arbeitsfeldes beschäftigt. Das Nebeneinander von Neuentwicklung, Innovation und dem tradierten kirchlichen Leben nimmt zu und erhöht den Gesamtaufwand. Es erfordert zusätzliche Mittel, die nicht vorhanden sind. Die Einwerbung von (meist öffentlichen) Drittmitteln ist möglich, aber nicht leicht. Deren gesetzte Standards und Arbeitsformen entsprechen in der Regel nicht kirchlicher Praxis.

Insgesamt besteht große Einigkeit in der Priorität des Verzichts von Aufgaben – allerdings große Uneinigkeit in der konkreten Beschreibung von dem, was wegzulassen wäre. Der Verzicht ist ein herausfordernder Aushandlungsprozess, muss aber in Angriff genommen werden. Kirchenleitend Handelnde sind gefragt, Innovation auch immer mit der Frage zu verbinden, was die Kirche, ein Kirchenkreis, eine Kirchengemeinde in ihrer Praxis reduzieren soll. Wohlgermerkt nicht aus ökonomischen Gründen, sondern weil die Verstetigung der Innovation als wichtiger erachtet wird, als die Beibehaltung eines alten Praxisfeldes.

Aufgaben

- Was lassen wir weg? Und warum?
- Bürokratieabbau und Verringerung der Regelungsdichte

Die Befreiung des Begriffs »Gemeinde« aus seiner parochialen Enge

Gemeinde ist eine Institution, die festlegt, was sie geistlich ausmacht. Sie hat den Auftrag, das Evangelium von Jesus Christus vor Ort zu leben und weiterzugeben. Zugleich ist Gemeinde aber auch Organisation: ein Rechtsgebilde, eine Körperschaft öffentlichen Rechts mit rechtlichen Anforderungen, Befugnissen, Verfahren und Kontrollen. Sie legt fest, was organisationspraktisch und solidarisch ist. Unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Voraussetzungen führt dies zu einem Spannungsverhältnis.

Gemeinde ist in erster Linie lokal, vor Ort verortet. In zweiter Linie geschieht Gemeinde in funktionalen Zusammenhängen, in Einrichtungen, Werken, offenen Bildungsprozessen, medialen Zusammenhängen. Dritte Orte von Gemeinde sind Kirche »bei Gelegenheit«: Menschen, die sich an einem Ort, zu einer bestimmten Zeit zusammenschließen und geistlich neu aufbrechen. Solche in der Regel institutionskritischen Orte sind Gemeinde als geistliche Bewegung, die nicht aufhört in Bewegung zu sein. Erste Orte von Gemeinde sind im kirchlichen Handeln präsent und bestimmen unsere Organisationsstruktur und -kultur. Zweite und dritte Orte von Gemeinde werden immer noch als »außerordentlich« diskriminiert und behandelt und in ihrem Potential gering geschätzt.

Aufgaben

- Gemeindebegriff differenzieren
- verschiedene Erscheinungsformen von Gemeinde anerkennen, fördern und institutionalisieren

Die Gesamtpublikation zum Reformprozess wird von Filmen begleitet, diese finden Sie unter:

Gesamtfilm »begabt und mutig« (39,51 Minuten):
youtube.com/watch?v=9iHO5jeaQwk

Teaser »begabt und mutig« (2,25 min):
youtu.be/HNo1ml_ve3A

Projekt Refo Moabit (5,34 min):
youtu.be/2rB3_NfkPY8

Projekt Welcome (5,28 min):
youtu.be/S595udCc6Uk

Projekt Verantwortung (5,08 min):
youtube.com/watch?v=Ji5WWTt6moY

Workshop Gesprächskreise (4,39 min):
youtube.com/watch?v=7PmdocihETk

Projekt United (5,03 min):
youtu.be/u_NGuB4lZoU

Geschichte Reformprozess und Fazit
 Bischof Dr. Markus Dröge (10,12 min):
youtube.com/watch?v=s_nwsyU58uo

Herausgeber

Bischof Dr. Markus Dröge
 Evangelische Kirche
 Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
 Georgenkirchstraße 69–70
 10249 Berlin

Konzept, Redaktion und Lektorat

Bernd Neukirch und Arlett Rumpff
a.rumpff@ekbo.de
 030 · 31 91-421

Gestaltung

NORDSONNE IDENTITY, Berlin

Auflage

1.500

Druckerei

Buch- und Offsetdruckerei
 H. HEENEMANN GmbH & Co. KG

Dank

Ein großer Dank gebührt den ehrenamtlichen und beruflichen Akteur*innen vor Ort und den Mitgliedern der verschiedenen Steuerungsgruppen, die über viele Jahre den Reformprozess in der EKBO begleitet haben.

Bildnachweis

Adobe Stock/kraximus2010: S. 78
 Adobe Stock/alexshutter95: S. 79
 Konstantin Börner: S. 18, 22-25
 Franziska Bruns: S. 32
 CORBIS/Kevin Schafer: S. 8
 Fotolia/Mario Hagen: S. 105
 Friederike Holzki: S. 92 und 93
 FotoStudio Kauffmann: S. 77
 Matthias Kindler: S. 58, 59, 87, 90, 102, 104, 107, 108, 125, 130, 134, 137, 139
 Martin Kirchner/Kirchentag 2017: S. 41, 46, 47, 49, 60-64
 Constanze Körner: S. 72, 73
 Bernd Krebs: S. 41
 Susanne Michels: S. 94, 95
 Tabea Möhlis: S. 75
 Nordsonne IDENTITY: S. 80
 Annika Rinn: S. 70, 71
 Arlett Rumpff: S. 52, 56, 57, 87, 131
 Berenike Schaak: S. 51, 96, 97
 Christan Schneider: S. 75
 Thorsten Wittke: S. 54, 55, 81

Wir haben uns bemüht, alle Rechte bezüglich der verwendeten Fotos zu klären. In einigen Fällen ist es uns trotz intensiver Recherche nicht gelungen, die Rechteinhaber*innen zu klären. Bei etwaigen Rechtsansprüchen wenden Sie sich bitte an uns.