„Kirche im Wandel“ – zur Strukturdebatte in der EVLKS

Liebe Schwestern und Brüder in der Kirchenleitung, in Landessynode und Landeskirchenamt,
in unserer Landeskirche,

in einer ersten derartigen Debatte in der 24.Landessynode wurde in der DS 126 festgehalten: Kirchgemeinde ist die sich selbst verantwortende (KV) Gemeinschaft der Glaubenden, in der Gottesdienst gefeiert und geistliches Leben stattfindet; die Weitergabe des Evangeliums in Katechese und missionarisch erfolgt; und Diakonie gelebt, gestaltet, verantwortet wird – unabhängig von „Mindestzahlen“ an Zugehörigkeit oder Beteiligung bzw. Mitarbeitenden – und dies im Zusammenwirken im Kirchenbezirk und als „Landeskirche“.
Es ist daher nicht akzeptabel, dass Kirchgemeinde und Kirchenbezirk von Anstellungen her oder mit Verweis auf das Steuerrecht definiert werden.
Aus Sicht der KL ist eine Kirchgemeinde eine Verwaltungseinheit; Gemeinde ist eine „fremdverwaltete“ und „unselbständige“ Lebensgröße. Die „Ekklesia“ duldet aber keine Fremdbestimmung. Sie ist durch Christus befreit selbstbestimmt. Der Ekklesiabegriff ist nicht nur organisatorisch offen.

Die regionalen Strukturen wurden nach langer Debatte als so vielfältig beschlossen! Sie nun gesetzlich zu vereinheitlichen, ist ein Rückschritt und kann nicht der Lösungsweg sein. Die Handlungsfreiheit der Kirchgemeinde und der Regionen möge bitte bleiben! Der Weg zu Vereinigungen ist allen offen. Der KL-Bericht beklagt das mangelnde „Körpergefühl“ – die angedachten großformatigen Lösungen würden diesen Mangel nur verstärken.

Praktische Gedanken:
Ob beamtenähnlich oder im Angestelltenverhältnis – das „ordinierte Amt“ steht im Dienstverhältnis mit der Landeskirche. Dass Gehaltsanteile in den Haushalten der Kirchgemeinden abgebildet werden, erscheint ein unnötiger Buchungsaufwand. Zusätzliche = über die landeskirchl. Zuweisung hinausgehende Stellenumfänge sind Teil im KG-Haushalt.

Erwägenswert ist, MitarbeiterInnen im Verkündigungsdienst im Kbz. anzustellen und entsprechende Dienstzuweisungen auszustellen. Die Kirchgemeinde(n) erstattet möglicherweise Gehaltsanteile. Dafür braucht die Suptur Personal – zunächst gedanklich entfällt dieser Personalaufwand in der KG (in der Summe wohl mehr als die Suptur bekommt/braucht). Aber zur Dienstbeschreibung braucht es die Abstimmung von Suptur, Pfarramt und Verbundausschuss/KV, MitarbeiterIn = Mehraufwand.

Die Struktur der Landeskirche muss, weil nicht hierarchisch, dem **subsidiar**en Gedanken folgen. Kirchliche Werke und Einrichtungen bedürfen einer sinnvollen landeskirchlichen Gesamtstruktur. Eine schlanke Verwaltung entsteht nicht einfach durch zweigliedrig statt dreigliedrig, sondern durch sinnvolle Zuordnung/Zusammenspiel von Kirchgemeinde – Region/Kirchenbezirk – Landeskirche. Übrigens denkt die AG „viergliedrig“: Landeskirche – Suptur – Kirchgemeinde – Gemeinde; letztere als Körperschaft „kirchlichen Rechts“ (was immer das meinen mag).

Dies ist eine Rückmeldung, welche über die Internetseite www.kirche-im-wandel.org bzw. per E-Mail an agkircheimwandel@evlks.de eingegangen ist. Für den Inhalt sind alleinig die Verfasser/-innen verantwortlich.
Eingegangen am 5.Juni 2025

Der Kirchenbezirk als „mittlere Ebene“ ist nicht der Vermittler zwischen „oben und unten“ noch Zwischenbehörde, sondern **das regionale Zusammenwirken der Gemeinden und ihrer Diakonie im regionalen politisch-gesellschaftlichen Kontext** – z.B. Sup. als die Gesprächsperson gegenüber Landrat/OB. Den inzwischen gegebenen politischen Strukturen etwas Aufmerksamkeit zu schenken zugunsten der „eigenen“ positiven Wirkung, ist der Mühe wert. Da braucht es Flexibilität statt Starre.
Konkret also: wie passen die gegenwärtig 16 Kbz zu den 13 Landkreisen/kreisfreien Städten?
Und: dass die Jugendarbeit z.B. nur in den gewachsenen Strukturen gedeihen kann, ist nicht einleuchtend, zumal gerade da Neues am ehesten gestaltet werden könnte.

Verkündigungsmonopol, -troika, -quadriga …?
Unseren Bestand an KiMu und Gem.-Päd. nach der Wende nicht in die Wüste zu schicken, sondern in der Troika „aufzufangen“, war sehr löblich! Aber den Proporz festzuschreiben, wäre Festhalten an einer zufälligen historischen Situation. Und egal mit welcher Profession – wir müssen uns immer neu den Lebenssituationen stellen.
Es ist und wird wohl bleiben: eine Dienstgemeinschaft mit unterschiedlichen Beauftragungen / Qualifikationen / Verantwortlichkeiten. Das kann und sollte nur klar beschrieben werden. Die konkreten Stellenbeschreibungen werden abhängig sein von den eben persönlichen Bedingungen, Gemeindesituation, Zielsetzungen, Mitarbeitersituation … Wie offen oder eng wir dabei theologische, kirchenmusikalische, gemeinde-, religions-, sozialpäd. Qualifikation beschreiben, lieg ja in unserem Ermessen. Relativ offene Beschreibung erlaubt eher flexible Handhabung.
Die Überschaubarkeit und Praktikabilität der Dienstbereiche würde mit den Vorstellungen der AG der KL nicht besser, sondern es würde noch größer und komplexer und mit weiteren Wegen.

Die Gemeinde-Visitation als „Generalinspektion aller 15 Jahre“ können wir lassen, Stattdessen besucht der Sup. mindestens einmal im Jahr die Kirchgemeinden/Regionen seines Bezirkes mit Dienstberatung, persönl. Gesprächen, KV/Verbundausschuss.
Angesichts der Größe mancher Supturen bzw. der Flächen und Regionen mag es 2-3 Stellvertreter geben, denen der Sup Aufgaben zuweist (oder könnten es die „Konventsvorsitzenden“ sein?).

Konvente – was ist da möglich und nötig angesichts stark veränderter Situationen, Strukturen, Zahl der Mitarbeitenden? Was dient der Qualitätssicherung? Was befördert Weiterbildung, Austausch und Dienstgemeinschaft? Und zu bedenken ist: Konventsarbeit und regionale Dienstgemeinschaft in den Kirchgemeindeverbindungen. Was muss warum sein und was kann wie gestaltet werden – das wäre neu zu beschreiben. Statt in der engeren Region zu denken, könnten Konvente als geistl.-theol. Gemeinschaften im Kbz. organisiert werden (das befördert den Austausch über die enge Kirchgemeinderegion hinaus).

Die letzte Struktur per 2020: was wurde verändert und was hat es tatsächlich gebracht?
Komplexere Gebilde und Ermüdung, stellt der KL-Bericht fest. War so das Ziel?

Dies ist eine Rückmeldung, welche über die Internetseite www.kirche-im-wandel.org bzw. per E-Mail an agkircheimwandel@evlks.de eingegangen ist. Für den Inhalt sind alleinig die Verfasser/-innen verantwortlich.
Eingegangen am 5.Juni 2025

Was ist finanziell gespart – auch angesichts der Kostenförderung für Verwaltungszusammenlegung? Seitens der AG der KL gibt es bislang keine Prognose zum Spareffekt durch die vorgeschlagenen Veränderungen. Es wird behauptet und wird sich wohl sehr in Grenzen halten …
Und: wir möchten nicht Gemeindestrukturen ändern, damit landeskirchliche Dienststellen ihr Auskommen haben, beschäftigt mit neu auszufertigenden Papieren. Und ja, es geht in den Gemeinden wie in der Landeskirche um Mitarbeitende, um Arbeitgeberfürsorge.

Zum Haushaltplan 2026 ist zugleich ein prognostizierter Entwurf für 2031 zu erstellen mit den Zahlenvorgaben zur Finanzentwicklung/Mitarbeiter“einsparungszwängen“. Und zum Haushaltplan 2027 ist zu beschreiben, wie man die Finanzziele 2031 zu erreichen gedenkt. Und wer auch 2028 noch keine Lösung aufzeigen kann, mit denen bespricht der Sup vor Ort Lösungswege. Bis dahin werden sich auch die bestehenden Strukturverbindungen bewähren oder fraglich sein.

Wo/wenn es in den Gemeinden/Regionen menschlich „kompliziert“ ist, werden neu verordnete Strukturen nicht die Lösung sein, sondern Teambildung, vernünftige Kommunikationsstrukturen, gute Leitung – die ermöglicht, zusammenführt, Gutes bewahrt, Neues pflanzt und pflegt – man könnte es einen guten Hirtendienst nennen.

Zur Wahrnehmung von Pfarramtsleitung gehört die Dienstaufsicht auch für die PfarrkollegInnen zum PfarramtsleiterIn, statt zum Sup. – z.B. bei Urlaubsanträgen (konsequente Dienststruktur).

Was sich über die letzten 30 Jahre beobachten lässt: Finanzdruck provoziert Einsparungen. Die Lösungsvorschläge seitens LKA (auch mit KL): vereinheitlichen, zentralisieren, Zahlenvorgaben.
Die Synode hat sofort oder in längeren Diskussionen zu Lösungen mit mehr oder weniger Vielfalt gefunden – zuletzt sogar 4 Modelle. Und schon haben wir wieder Vorschläge auf dem Tisch, die „vereinheitlichen“. Was spart das schon? Und vor allem: es ist lebensfremd! Ein trauriges Muster.

Statt eines neuen großen Wurfes mit viel Aufwand und Verunsicherung geht es um effektive Schritte. Z.B. auch: Gehalt für alle Ordinierten nach A13 – es ist die eine Aufgabe, und was jede/r zum Leben braucht. Das bringt schnell eine konkrete Einsparzahl. Oder sind Leute in Ämtern um des Geldes willen? Sollte Besitzstandswahrung es verhindern? Die Verantwortung ist doch immer im Auftrag, das Evangelium zu verkündigen. Sind 10 Mio. € verwalten „mehr“ als 10 Konfis?

Chemnitz, 05.06.2025 Pfr.i.R. Christoph Weber

Dies ist eine Rückmeldung, welche über die Internetseite www.kirche-im-wandel.org bzw. per E-Mail an agkircheimwandel@evlks.de eingegangen ist. Für den Inhalt sind alleinig die Verfasser/-innen verantwortlich.
Eingegangen am 5.Juni 2025