

# Ev.-Luth. Kirchgemeinde Großgrabe

Großgrabe, Kirchstraße 4, 02994 Bernsdorf, Tel 035797/709710

Email: kg.grossgrabe@evlks.de

Ev.-Luth. Kirchgemeinde Großgrabe , 02994 Bernsdorf, Kirchstraße 4

06.07.2025

## Stellungnahme zum Zwischenbericht der Arbeitsgruppe „Kirche im Wandel“

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken der Arbeitsgruppe „Kirche im Wandel“ für den aufschlussreichen Zwischenbericht. Die umfassende Analyse der finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen bietet wertvolle Grundlagen. Im Rahmen der anstehenden Resonanztreffen möchten wir als Kirchenvorstand unsere Einschätzung und Anregungen darlegen. Unser Ziel ist es, konstruktiv zur Weiterentwicklung beizutragen und eine visionäre Perspektive auf die Zukunft unserer Kirche einzubringen.

### 1. Positive Aspekte

#### 1.1 Übergemeindliche Zusammenarbeit

Der Bericht betont an mehreren Stellen die wachsende Bedeutung übergemeindlicher Zusammenarbeit und die Notwendigkeit gemeinsamer Strukturen und Konzepte. Diese Einschätzung teilen wir ausdrücklich. Die vorgesehene stärkere Zusammenarbeit zwischen Kirchgemeinden sowie die Betonung der gemeinsamen Verantwortung für kirchliches Handeln empfinden wir als sinnvolle und zukunftsweisende Perspektive. Auch wir erleben bereits an verschiedenen Stellen, dass enge Kooperation über Gemeindegrenzen hinweg gelingen kann.

Im Zwischenbericht besonders positiv hervorzuheben sind:

- **Synergieeffekte bei Projekten:** Gemeinsame Veranstaltungen (z. B. Konfirmandenfreizeiten, ökumenische Feste) konnten durch vernetzte Ressourcen und geteilte Fachkompetenzen effizienter umgesetzt werden.
- **Rollenverständnis von Haupt- und Ehrenamt:** Die im Bericht skizzierte Haltung, Hauptamtliche stärker als Begleiter und Ermöglicher zu verstehen, entspricht unserer Praxis und fördert Motivation und Eigenverantwortung. Menschen entdecken und entwickeln ihre gottgegebenen Begabungen, Gemeinde kann als Sein Leib Wirkung entfalten. Ehrenamtlicher Dienst ist dabei kein „Notbehelf“, sondern biblisch tief verankert und unverzichtbar für das Leben und Wachsen der Kirche.
- **Innovative Berufsprofile:** Dass mit dem Beruf der Pfarrreferenten neue Wege eingeschlagen werden, sehen wir als wichtigen Schritt hin zu einer vielfältig begabten Kirche.

---

**Pfarrer:** Herr Friedrich Porsch, Pfarrgasse 8, 01936 Schwepnitz  
**Pfarrbüro Großgrabe:** Fr. Klante, Dienstag 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr in Schwepnitz, Pfarrgasse 8  
**Bankverbindung:** Kassenverwaltung Bautzen,  
IBAN: DE09 3506 0190 1681 2090 81/ BIC: GENO DE D1 DKD  
Bei Überweisungen bitte RT 1710 angeben!

## 2. Kritikpunkte am und Lücken im Bericht

### 2.1 Einseitige Mitgliederprognosen

Der Bericht stützt sich ausschließlich auf vier negative Varianten der Mitgliederentwicklung, die vorwiegend Rückgänge im zweistelligen Prozentbereich prognostizieren. Dabei fällt auf:

- **Positive demografische Effekte werden ignoriert:** Zuwanderung, städtische Rückkehrbewegungen und missionarische Aufbrüche finden keine Berücksichtigung.
- **Kirchliche Innovationsdynamiken fehlen:** Modellprojekte mit Mitgliedszuwachs werden nicht evaluiert.
- **Zukunftsperspektive voreingenommen:** Durch das Fehlen positiver Szenarien wirkt der Bericht deterministisch und fördert Abbaupläne statt Entwicklungskonzepte.

### 2.2 Mangelnde missionarische Perspektive

Aktive Wachstumspotenziale und Erneuerungsansätze bleiben unbeleuchtet:

- **Visionäre Leitfragen fehlen:** Es gibt keine Fragestellung, wie Kirche in neuen Lebenswelten wirksam sein kann.
- **Best-Practice-Beispiele:** Erfolgreiche Initiativen wie „Kirche die weitergeht“ o.ä. werden nicht als Lernquelle herangezogen.
- **Verkaufte Kirche:** Die Fokussierung auf Schrumpfung vermittelt ein Bild der Handlungsunfähigkeit, statt Chancen aufzuzeigen.

### 2.3 Verwaltungs- und Entscheidungsstrukturen

Die Analyse skizziert zwar Strukturen, vernachlässigt jedoch ihre Wirkung:

- **Großgemeinden als KdöR:** Die Zusammenlegung kleiner Ortsgemeinden birgt das Risiko, lokale Ehrenamtsnetzwerke zu schwächen. Ehrenamt findet vor allem im kleinen, überschaubaren Rahmen statt.
- **Aushandlungsprozesse:** Mehrstufige Gremien führen zu langen Entscheidungswegen, wodurch schnelle Anpassung an pastorale Erfordernisse unmöglich wird.
- **Serviceorientierung fehlt:** Regionalkirchenämter werden von uns vorwiegend als Prüfbehörden erlebt, nicht als Dienstleister für Gemeinden. Daher wäre hier zu prüfen, ob deren Aufgaben u.U. auf die Landeskirchenämter und die Kirchenbezirke aufgeteilt werden können.

Tatsächliche Praxis und Bedeutung der Kirchenbezirke

- Kirchenbezirke dienen als übergeordnete, ansprechbare Ebene für Ortsgemeinden und bieten direkte, persönliche Anlaufstellen für Fragen und Projekte.
- Die ephorale Jugendarbeit auf Bezirksebene erzielt nachhaltige Erfolge. Projektförderung, Netzwerkbildung und Vertretung in Jugendhilfeausschüssen schaffen sichtbare Präsenz und Wirkung. Superintendenten und Jugendwarte fungieren als etablierte Ansprechpartner für Landräte und andere Verantwortliche auf Landkreisebene.
- Personalpflege durch ephorale Mitarbeitende ermöglicht eine passgenaue Begleitung von Pfarrpersonen und Hauptamtlichen über Gemeindegrenzen hinweg.
- Beratende Unterstützung durch Superintendenten wird von Ortsgemeinden als entlastend und kompetent wahrgenommen.

**Empfehlung:** Aufgrund dieser positiven Erfahrungen sollte die Ebene der Kirchenbezirke unbedingt erhalten bleiben. Bei Zusammenlegung besteht auch hier die Gefahr der weiteren Entfremdung von den Handelnden vor Ort. Die synodalen Gremienebenen (Kirchenbezirkssynode) könnten hingegen entfallen, um Entscheidungswege weiter zu verkürzen, während die operativen ephoralen Strukturen und Dienste gestärkt werden. Bei notwendigen Einsparungen sollten diese eher auf der „nächsthöheren“ Ebene der Regionalkirchenämter geprüft werden.

---

**Pfarrer:** Herr Friedrich Porsch, Pfarrgasse 8, 01936 Schwepnitz  
**Pfarrbüro Großgrabe:** Fr. Klante, Dienstag 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr in Schwepnitz, Pfarrgasse 8  
**Bankverbindung:** Kassenverwaltung Bautzen,  
IBAN: DE09 3506 0190 1681 2090 81/ BIC: GENO DE D1 DKD  
Bei Überweisungen bitte RT 1710 angeben!

## 2.4 Fachkräftemangel und Flexibilisierung

Es stimmt, dass finanzielle Mittel begrenzt sind. Viel entscheidender erscheint jedoch das **Personalproblem**: Studien prognostizieren, dass bis 2035 rund 20 % der Pfarrstellen unbesetzt bleiben könnten. Daraus folgend:

- **Fokussierung auf Hirtdienst und Seelsorge**: Pfarrpersonen sollen sich auf ihr Kernmandat konzentrieren – Menschen besuchen, begleiten und seelsorgerlich betreuen – und nicht in Verwaltungsaufgaben, Bauprojekte oder Steuerfragen in hohem zeitlichem Umfang eingebunden sein.
- **Nutzung ehrenamtlicher Qualifikationen**: In überschaubaren Gemeindestrukturen können die vielfältigen Fähigkeiten von Ehrenamtlichen erkannt und zielgerichtet eingesetzt werden, nicht nur in geistlichen Bereichen, sondern z. B. auch in Verwaltung und Bau.
- **Ausbildung und Anstellung**: Starre Ausbildungswege verhindern schnellen Zugriff auf Fachkräfte. Kirchgemeinden sollten in der Lage sein, Menschen anderer staatl. anerkannter Ausbildungsstätten und von Ausbildungsstellen, die in anderen Gliedkirchen der EKD anerkannt sind, anzustellen
- **Abendmahlskompetenz vor Ort**: Wenn kleinere Ortsgemeinden und Dritte Orte Kirche sein sollen, müssen Gemeindepädagogen, Kantoren und qualifizierte Ehrenamtliche nach überschaubarer Einführung befähigt werden, mit der Gemeinde das Abendmahl zu feiern.

## 2.5 Rechtsfähigkeit und lokale Handlungsfähigkeit

Kleine Ortsgemeinden dürfen nicht zu bloßen Wortspielereien werden:

- **Erhalt der KdöR** bzw. der Rechtsfähigkeit auch kleinerer Ortsgemeinden: Rechtsfähigkeit ist Voraussetzung für die Beantragung von Fördermitteln, Abschluss von Verträgen und für Versicherungsschutz.
- **Risiko Zentralisierung**: Verlust der KdöR-Fähigkeit führt zu Abhängigkeiten von großen Verwaltungseinheiten, was schnelle, passgenaue Lösungen vor Ort erschwert.
- **Finanzielle Möglichkeiten**: Lokale Gemeinden können ein hohes Maß an Identifikation bewirken, welche auch eine Grundvoraussetzung für Spendenbereitschaft der Gemeindeglieder ist. So kann lokale Kirchgemeinde schlagkräftig und handlungsfähig sein.

## 2.6 Diakonische Angebote und Sozialarbeit

Laut den Ergebnissen der KMU 6 ist wichtig, dass Kirche auch im säkularen Umfeld positiv erkennbar ist. Daher sollten Angebote wie „Kirchenbezirkssozialarbeit“ organisatorisch klar unter der Landeskirche angesiedelt und in den Gemeinden verortet sein, um Transparenz und Profil zu sichern.

## 3. Ausblick

Wir befürworten eine ausgewogene Balance zwischen ressourcenorientierter Steuerung und kirchenentwicklungspolitischer Vision. Der vorliegende Bericht bietet wichtige Ansatzpunkte; er sollte jedoch um missionarische Perspektiven und flexible Strukturen ergänzt werden. Ortsgemeinden müssen dringend ihre Handlungsfähigkeit behalten, ehrenamtliches Engagement muss in Strukturen von überschaubarer Größe gestärkt werden. In den kommenden Resonanztreffen stehen wir gern für vertiefende Gespräche zur Verfügung und bringen unsere Erfahrungen aus der Praxis ein, um das weitere Vorgehen gemeinsam zukunftsfähig zu gestalten.

Mit freundlichen Grüßen

Kirchenvorstand der ev. luth. Kirchgemeinde Großgrabe

---

**Pfarrer:** Herr Friedrich Porsch, Pfarrgasse 8, 01936 Schwepnitz  
**Pfarrbüro Großgrabe:** Fr. Klante, Dienstag 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr in Schwepnitz, Pfarrgasse 8  
**Bankverbindung:** Kassenverwaltung Bautzen,  
IBAN: DE09 3506 0190 1681 2090 81/ BIC: GENO DE D1 DKD  
Bei Überweisungen bitte RT 1710 angeben!