

Veränderung wagen!



**Gemeinsamer Bericht der Superintendentin und der Superintenden
zur Süddeutschen Jährlichen Konferenz 2022**

Inhaltsverzeichnis

1	<i>Vorbemerkungen und Bericht der Steuerungsgruppe.....</i>	4
1.1	Vorwort.....	4
1.2	„Gedanken“ aus der Steuerungsgruppe.....	6
2	<i>Der größere Kontext: Zehn gesellschaftliche Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf unsere Kirche</i>	9
2.1	Klimawandel und Artensterben: Megakrisen des 21. Jahrhunderts	9
2.2	Von einer Krise zur nächsten	11
2.3	Spaltung der Gesellschaft.....	11
2.4	Demografischer Wandel 1: Veränderungen in der Arbeitswelt	13
2.5	Demografischer Wandel 2: Silver Society.....	15
2.6	Digitalisierung	16
2.7	Vereinsamung	17
2.8	Der Autoritätsverlust der Kirchen in Deutschland	18
2.9	Konkurrenz im Bereich der Sinnsuche/Sinnstiftung.....	19
2.10	Relevanzverlust der christlichen Kirchen	20
3	<i>Herausforderungen in der Evangelisch-methodistischen Kirche in Süddeutschland</i>	22
3.1	Wofür steht die EmK?	22
3.2	Nachwuchsprobleme	23
3.3	Arbeitszufriedenheit der Hauptamtlichen.....	23
3.4	Finanzielle Situation und die damit verbundene Unzufriedenheit bei Hauptamtlichen und Bezirken	27
3.5	Inhaltliche (missionarische) Ausrichtung	27
3.6	Angst vor Fehlern	28
3.7	Krise des Gottesdienstes	29
3.8	Angebote	30
3.9	Struktur.....	31
3.10	Umsetzungsproblem.....	32
3.11	Ehrenamt	33
3.12	Standortentwicklung	33
4	<i>Die Stärken der Evangelisch-methodistischen Kirche in Süddeutschland.....</i>	35
4.1	Hervorragend ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	35
4.2	Motivierte Ehrenamtliche	35

4.3	Hohe Verbindlichkeit	35
4.4	Schlanke Strukturen	36
4.5	Gemeinschaft, Familiäre Atmosphäre.....	36
4.6	Willkommenskultur	36
4.7	Nah an den Menschen	36
4.8	Starke „Amateure“	37
4.9	Viele tolle Gebäude	37
4.10	Soziales Engagement	38
4.11	Basisdemokratie/ hohe Partizipation	38
4.12	Gelebte Frömmigkeit und theologische Weite	39
5	<i>Bisherige Reformversuche und inhaltliche Impulse</i>	40
5.1	Bisherige Impulse	40
5.1.1	Regionalisierung.....	40
5.1.2	Fruchtbare Gemeinden	41
5.1.3	Strategiepapier.....	41
5.1.4	Planungsgruppe „zukünftige Struktur“	43
5.1.5	Zukunftswerkstatt des Bildungswerks.....	43
5.1.6	Bericht der jüngeren Pastorinnen und Pastoren.....	44
5.2	Stärken und Schwierigkeiten der bisherigen Reformversuche	44
6	<i>Warum wir jetzt den Unterschied machen</i>	46
7	<i>Unsere Mission: Leben in Beziehung</i>	48
8	<i>Auf dem Weg zur Transformation.....</i>	50
9	<i>Anträge an die SJK</i>	54
10	<i>Zum Schluss.....</i>	56

1 Vorbemerkungen und Bericht der Steuerungsgruppe

1.1 Vorwort

Dieser gemeinsame Bericht der Superintendentin und der Superintendenten¹ ist in besonderen Zeiten entstanden.

Ein erster Impuls für die nun folgenden Überlegungen war sicher, als uns im Sommer 2021 bewusst wurde, dass 2022 in der SJK eine erhebliche Anzahl an Vakanzen, beschleunigt durch Krankheiten und Kündigungen, drohen und sich dieser Trend in den nächsten Jahren fortsetzen wird. Strukturelle Veränderungen sind dadurch unabwendbar geworden.

Ein zweiter Impuls ist die Coronakrise, die nach unserer Beobachtung viele Entwicklungen in unserer Kirche verstärkt und deutlich beschleunigt hat. Auch hier spürten wir, dass ein einfaches „Weiter so“ keine Option mehr ist.

Ein dritter Impuls war die krisenhafte Situation unserer Welt, die sich durch den fürchterlichen Ukrainekrieg weiter verschärft hat.

All das zusammen hat uns dazu veranlasst, die Situation unserer Kirche (SJK) dieses Jahr möglichst umfassend in den Blick zu nehmen. Diesem Anliegen diente auch die Umfrage, die wir unter Hauptamtlichen und Gemeinden durchgeführt haben und an der sich ca. 3000 Personen beteiligt haben.

Gleichzeitig wollten wir nicht bei der Beschreibung der Krise stehen bleiben, sondern Wege für eine mögliche (und nötige!) Transformation unserer SJK aufzeigen.

So ist ein intensiver Prozess entstanden, den wir Sups¹ zusammen mit Dr. Claus Wriebe, einem ehemaligen Topmanager eines großen Automobilunternehmens und Gemeindeglied in Metzingen, beschritten haben. Dieser Prozess ist ebenfalls in unseren Bericht eingeflossen.

Nun legen wir euch diesen Bericht vor. Vieles darin ist noch nicht fertig. Das soll es auch nicht sein, denn wir können und wollen Kirche nur zusammen mit euch verändern.

In Teilen kann unser Bericht auch widersprüchlich erscheinen, wenn man z.B. die Kapitel über die Stärken und Herausforderungen unserer Kirche nebeneinander legt. Das ist uns bewusst, aber genau so widersprüchlich erleben wir auch vieles in unserer Kirche.

An manchen Stellen wird man unserem Bericht auch anmerken, dass er prozesshaft entstanden ist und auch wir uns im Schreiben des Berichts weiterentwickelt haben. Das ging nicht anders

¹ Im Folgenden verwenden wir die Abkürzung „Sups“ aus Gründen der besseren Lesbarkeit an Stelle von „die Superintendentin und die Superintendenten“. Für uns ist „Sups“ keine flapsige Formulierung und das Gendern ist uns wichtig.

und ist in unseren Augen auch kein Makel, sondern eine Einladung an euch, Teil dieses Veränderungsprozesses zu werden, indem ihr euch einbringt und der sich dadurch verändern kann und muss.

Eines jedoch ist uns wichtig: Wir müssen jetzt schnell und entschlossen handeln. Für jahrelange Diskussionen fehlt uns die Zeit und die Kraft. Deshalb wollen wir einen Prozess anstoßen, der jetzt beginnt und in der SJK 2023 zu weitreichenden Beschlüssen führt. Wir wollen mit euch zusammen schauen, dass wir uns ernst nehmen und dass das, was wir gemeinsam beschließen, dann auch von uns allen tatsächlich umgesetzt wird. Ziel soll sein, dass wir diesen Prozess weitestgehend mit der Konferenz 2024 abgeschlossen haben.

Mit diesem Bericht bitten wir euch, dass ihr euch mit uns zusammen auf den Weg macht und euch auf diesen Veränderungsprozess einlasst.

Wir brauchen einen gemeinsamen Aufbruch. Wir brauchen das starke Signal, gemeinsam unsere Kirche verändern zu wollen.

Wenn uns das gelingt, dann können wir mit Gottes Hilfe in unserer wunderbaren Kirche noch viel für das Reich Gottes erreichen.

Wie schon oben genannt, beschreibt dieser Sup-Bericht einen Prozess. Ob sich die SJK diesen Prozess zu eigen macht, wird sich zeigen. Dennoch sind wir schon jetzt einige Schritte in diese Richtung gegangen, um bei einem positiven Votum der SJK schnell starten zu können. Einer dieser Schritte war die Einberufung einer Steuerungsgruppe (siehe Kapitel 8), die in Zukunft den Veränderungsprozess begleiten kann.² Die Steuerungsgruppe hat sich bereits einmal für zwei Tage in Herrenberg getroffen. Ihren Bericht möchten wir ganz bewusst an den Anfang stellen. Im Anschluss werden wir dann unsere Beobachtungen mit euch teilen und damit auch den Weg nachzeichnen, den wir gegangen sind und der zur Steuerungsgruppe geführt hat.

² Die Steuerungsgruppe: Tobias Beißwenger, Christine Flick, Markus Jung, Stefan Kettner, Dorothea Lorenz, Katharina Sautter, Janina Schmückle, Jörg Finkbeiner und Bernd Schwenkschuster.

1.2 „Gedanken“ aus der Steuerungsgruppe

Von Jörg Finkbeiner, Christine Flick, Katharina Sautter, Janina Schmückle und Bernd Schwenkschuster –

Erstmals haben wir uns als Steuerungsgruppe zwei Tage (25./26.04.2022) getroffen. Viel wurde gearbeitet, diskutiert, debattiert, und heiße Themen auf den Tisch gebracht – aber auch gelacht. Wir spüren einen enormen Druck auf den Schultern, den die Erwartungen und die Verantwortungen mit sich bringen. Wir spüren auch Hoffnung auf einen gemeinsamen Weg. Im Folgenden geben wir euch als ein Teil der Steuerungsgruppe einen kleinen Einblick in die Erkenntnisse, die uns wichtig geworden sind:

Weiter so geht nicht!

Nachdem wir uns die Ergebnisse der Umfrage der SJK und den Entwurf des Sup-Berichts angeschaut haben, war uns allen klar, dass ein „Weiter so“ nicht möglich ist und wir mit dieser Einstellung nicht allein sind. Wir brauchen eine grundlegende Neuausrichtung der Arbeit unserer Kirche, inhaltlich wie auch strukturell. Das umfasst Gebäudefragen, die Ausbildung, wie auch die Formen der Angebote. Wir müssen über Entscheidungsprozesse nachdenken, über Strukturen, wie auch über Standorte, an denen wir kirchliche Arbeit tun wollen. Ein „Weiter so“ ist nicht möglich. Doch was kann ein „anstelle“ sein? Kleinere Kurskorrekturen werden nichts bringen, das haben wir öfter schon versucht. Wir waren uns einig, eine grundsätzliche Neuausrichtung unserer Arbeit sowie aller Arbeitsbereiche muss unbedingt zeitnah angegangen und auch zeitnah umgesetzt werden.

Dieser Veränderungsprozess muss Priorität haben!

Diese Neuausrichtung muss in unseren Augen absolute Priorität für uns haben und das auch in allen Gemeinden – auch dort, wo es „gut“ läuft. Auch wenn uns die zahlreichen Krankheitsausfälle und Kündigungen betroffen machen und verunsichern, haben wir in vielen Bereichen jetzt noch genügend Ressourcen, um das Ruder herum zu reißen und uns nachhaltig und zukunftsfähig aufzustellen. Es stimmt: Es wird nicht einfach! Denn wie können wir trotz eigener innerer Widerstände und vieler Anfragen an dieses Vorgehen von vielen Seiten trotzdem das Notwendige anstoßen? Wohin soll es gehen? Wie werden wir zu einem gemeinsamen Weg kommen können? Wir haben uns viel Zeit genommen, um uns über die inhaltliche Grundsatzausrichtung unserer Kirche Gedanken zu machen. Wir wollen das herausstellen, was uns eint. Auf Basis der breit angelegten Umfrage wissen wir, dass eine große Einigkeit herrscht: Viele von uns erleben die EmK als Kirche, in der Gemeinschaft/Beziehungen und

Glaube/Spiritualität einen hohen Stellenwert haben. Und der Gedanke erschien uns verlockend: Was würde passieren, wenn wir unsere kompletten Ressourcen, Strukturen, Inhalte und Angebote konsequent, flächendeckend und radikal an diesem Profil orientieren und darauf ausrichten?

Schaffen wir das diesmal?

Natürlich kamen dabei Fragen und Streitthemen auf: Haben wir das nicht in den letzten Jahren schon immer wieder versucht? Sind nicht diverse Regionalisierungsprozesse, Strategiepapiere, Planungsgruppen, Ausschüsse, der Bericht der Pastor:innen U40, Pastor:innenbild der Zukunft, Bericht der Gemeindeberatung an die SJK mit der daran anknüpfenden Zukunftswerkstatt, und weitere Impulse mit hohem Engagement und Professionalität erarbeitet und vorgelegt – und doch abgeschmettert worden? Es ist eine erhebliche Frustration und Resignation unter vielen Kolleg:innen und auch in Gemeinden zu spüren. Ist sie darin begründet, dass vieles mit erheblichem Zeitaufwand und vor allem mit viel Herz und Leidenschaft erarbeitet und vorgestellt wurde, aber nicht von der Mehrheit mitgetragen und dann konsequent umgesetzt wurde? Gelingt es diesmal, all diejenigen, die in den letzten Jahren viel Kapazität und Kraft in Treffen und Ideen gesteckt haben, zu vereinen und gemeinsam mutig Veränderung zuzulassen? Schaffen wir es, die Vision einer Kirche zu zeichnen, die uns verbindet und vereint, die geisterfüllt, zukunftsfähig und gesellschaftsrelevant ist?

Wir hoffen, dass wir durch ehrliche Kommunikation – persönlich, direkt und offen für Reaktionen auf allen Seiten – wohlwollend wieder aufeinander zugehen. Wir hoffen, dass wir trotz aller nachvollziehbarer eigenen Gedanken und Befindlichkeiten miteinander unserer Kirche zuliebe und dem Auftrag Jesu vor Augen ein neues Miteinander prägen.

Wir glauben, dass unser Miteinander ein Gnadenmittel im Sinne Wesleys ist und das „holy conferencing“ in einem solchen Geist geschehen wird.

Warum „wir“?

Eine Frage ist uns darüber hinaus wichtig: Haben wir als Steuerungsgruppe überhaupt ein „Mandat“ für diese Veränderung? Wird die SJK den Anträgen folgen? Wir vermeiden bewusst zu sagen: Unseren Anträgen, denn nur gemeinsam werden WIR es hinbekommen uns auf den Weg zu machen. Bitte macht es möglich! Denn nach diesen zwei Tagen intensiver Diskussion sind wir als Steuerungsgruppe davon überzeugt, dass dieser Prozess zeitnah notwendig ist und dass er gelingen kann. Wenn nicht jetzt, wann dann? Wir alle brauchen und wollen Aufbruch und Veränderung.

Wie geht es weiter?

Lange haben wir die Handlungsfelder diskutiert, die auch den Bezirkskonferenzen vorlagen und uns letztlich auf sieben Bereiche geeinigt (siehe Bericht der Superintendenten). So transparent wie möglich, möchten wir die Konferenzmitglieder einladen und ermutigen an diesem Prozess teilzunehmen, gerade auch dann, wenn es gilt, Gewohntes zu hinterfragen.

Wir sind zuversichtlich, dass die Veränderung dieses Mal gelingen wird und wir sind bereit, unsere Fähigkeiten, unsere Kraft, unsere Ideen und unsere Zeit dafür einzusetzen, dass die notwendigen Voraussetzungen für diese Chance geschaffen sind. Wir sehen die große Herausforderung. Aber wir sehen auch die Verantwortung vor den jüngeren und zukünftigen Generationen in unserer Kirche, es zu probieren. Von daher: Seid dabei, gestaltet mit. Bringt euch ein und gebt uns und allen, die mit anpacken, eure Rückmeldungen und einen Vertrauensvorschuss.

Wir sind überzeugt: Als SJK können wir diese Veränderung gemeinsam hinbekommen. Denn wir haben neben manchen Fragen und manchem Frust eines gemeinsam: Wir sind Teil dieser Kirche, an der wir manchmal leiden, die wir aber auch lieben und die unsere Heimat ist. Deswegen: Lasst uns loslegen!

2 Der größere Kontext: Zehn gesellschaftliche Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf unsere Kirche

2.1 Klimawandel und Artensterben: Megakrisen des 21. Jahrhunderts

„Ein Anstieg von 1,5 Grad ist das Maximum dessen, was der Planet tolerieren kann; sollten die Temperaturen über 2030 hinaus weiter ansteigen, werden wir mit noch mehr Dürren, Überschwemmungen, extremer Hitze und Armut für Hunderte Millionen von Menschen konfrontiert; es droht der wahrscheinliche Untergang der am meisten gefährdeten Bevölkerungsgruppen – und schlimmstenfalls das Aussterben der Menschheit als Ganzes.“³

„Wenn in den kommenden Jahrzehnten jede zehnte der heute schätzungsweise sieben Millionen Tierarten und einer Million Pflanzenarten auf der Erde verschwindet, hat das unvorhersehbare Konsequenzen. Bestehende Ökosysteme werden grundlegend gestört, Nahrungsnetze brechen zusammen. Letztlich bedroht das auch die Existenz des Menschen.“⁴

Während der Klimawandel inzwischen breit in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt ist (während gleichzeitig der CO₂-Ausstoß weiter steigt!), ist das Artensterben bis heute eine noch zu wenig beachtete Krise.

Dabei haben beide Krisen das Potenzial unser menschliches Leben radikal zu bedrohen⁵ und längst ist klar, dass sich unser menschliches Dasein in den nächsten Jahren und Jahrzehnten massiv verändern wird:

³ European Strategy and Policy Analysis System (ESPAS), Challenges and Choices for Europe. Global trends to 2030. Quelle: <https://espas.secure.europarl.europa.eu/orbis/node/1362>

⁴ Prof. Dr. Matthias Glaubrecht, Direktor des Centrums für Naturkunde in Hamburg. Quelle: <https://www.uni-hamburg.de/newsroom/forschung/2019/0502-biodiversitaet.html>

⁵ Tag für Tag verschwinden etwa 150 Tier- und Pflanzenarten von unserem Planeten

(<https://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/tiere/150-arten-sterben-pro-tag-aus-groesstes-artensterben-seit-ende-der-dinosaurier-zeit-droht-16660249.html>). Schon heute ersetzen menschliche Bestäuberinnen und Bestäuber in China die nicht mehr vorhandenen Insekten. Das Netz des Lebens bekommt immer mehr Löcher – irgendwann könnte es komplett reißen. Längst warnen Forscherinnen und Forscher des Weltbiodiversitätsrates (IPBES) deshalb davor, dass das 6. Massensterben auf unserem Planeten auch die Existenz des Menschen gefährdet.

(<https://www.bmu.de/themen/naturschutz-artenvielfalt/naturschutz-biologische-vielfalt/biologische-vielfalt-international/weltbiodiversitaetsrat-ipbes#c38403>)

Verstärkt wird das Artensterben durch den Klimawandel, die vielleicht größte Krise unserer Zeit.

Inzwischen gibt es in der Forschung einen 99,9% Konsens darüber, dass der Klimawandel vom Menschen gemacht ist (<https://www.sueddeutsche.de/wissen/klimaforschung-klimawandel-mensch-ist-ursache-studie-1.5443664>). Alle relevanten Prognosen des Weltklimarats (IPCC) sind bis jetzt eingetroffen – häufig aber deutlich schneller und stärker als vorhergesehen (<https://www.klimafakten.de/behauptungen/behauptung-der-ipcc-betreibt-panikmache>).

Fasst man alle bisher gemachten Versprechen zusammen und geht man optimistisch davon aus, dass diese auch eingehalten werden, dann steigt die Erderwärmung Berechnungen zufolge bis zum Ende des Jahrhunderts auf 2,4 Grad im

- Dürren und Überschwemmungen werden weiter zunehmen.
- Ernteerträge werden abnehmen. Lebensmittelpreise werden deutlich steigen; der weltweite Hunger wird zunehmen.
- Teile der Erde werden künftig unbewohnbar sein. Dazu zählen auch viele sehr dicht besiedelte Küstengebiete. Flucht und Migration werden zunehmen.
- Es steht zu befürchten, dass all dies auch zu steigenden inner- und interstaatlichen Konflikten führen wird.
- Einige Experten gehen davon aus, dass wir den Kollaps unserer marktwirtschaftlichen Gesellschaftsordnung erleben werden.

Als Christen hoffen wir, dass die Menschheit mit Gottes Hilfe die schlimmsten Auswirkungen des Klimawandels noch verhindern kann. Als Optimisten setzen wir uns dafür ein, dass wir eine CO²-neutrale Gesellschaft erreichen. Gleichzeitig befürchten wir als Realisten, dass unsere Gesellschaft vor Problemen stehen wird, die wir heute noch kaum absehen können. In diesem Zusammenhang werden sich drängende Fragen stellen:

- Wie können wir der Krise begegnen ohne in die krankmachenden Muster der Verdrängung, Verharmlosung oder gar Leugnung zu verfallen?
- Wie gehen wir mit der Schuld um, unseren Planeten möglicherweise an die Wand gefahren zu haben? Wo erfahren wir angesichts der Katastrophe Vergebung?
- Wo finden unsere Trauer, unsere Wut und unsere Frustration einen Platz?
- Woraus gewinnen wir im Angesicht immer neuer Hiobsbotschaften Hoffnung für unser Leben? Wie können wir trotz der Realitäten, lebensfroh, hoffend, vertrauend und liebend leben?
- Wie können wir angesichts knapper werdender Ressourcen und Lebensmittel solidarisch bleiben? Wer erhebt eine Stimme für die Schwächsten, die am wenigsten zum Klimawandel beigetragen haben und heute schon am meisten darunter leiden?
- Wo finden wir in dieser Megakrise (eine) Gemeinschaft, die uns hält?

Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter (<https://www.spektrum.de/news/globale-erwaermung-welt-steuert-auf-2-4-grad-zu/1869781>) Zum Vergleich: Im Jahr 2020, dem bisher wärmsten Jahr seit Beginn der Temperaturmessungen, das gezeichnet war von Bränden, Überschwemmungen, sowie Hitze- und Dürrewellen, lag die Erwärmung bei 1,2 Grad (https://wiki.bildungsserver.de/klimawandel/index.php/Aktuelle_Klimaänderungen).

Längst sind sich die Forscher darin einig, dass eine Erderwärmung über 1,5 Grad massive Konsequenzen für den Planeten und die Menschheit haben wird. Eine australische Studie, die im Jahr 2019 für Aufsehen sorgte, prognostiziert, dass die menschliche Zivilisation, wie wir sie heute kennen, im schlimmsten Fall schon um das Jahr 2050 enden könnte (https://docs.wixstatic.com/ugd/148cb0_b2c0c79dc4344b279bcf2365336ff23b.pdf) Und der renommierte US-amerikanische Biologe Paul Ehrlich sprach schon 2018 davon, dass der Untergang der menschlichen Zivilisation in den kommenden Jahrzehnten nahezu gewiss sei (https://www.focus.de/wissen/mensch/globales-massensterben-stanford-professor-warnt-vor-zuegellosem-konsum_id_8737878.html).

Wir sind der tiefen Überzeugung, dass unser christlicher Glaube auf all diese bedrängenden Fragen lebensverändernde Antworten hat. Ja, wir glauben, dass die angeblich nicht mehr systemrelevante Kirche dringender denn je gebraucht wird. Deshalb wollen wir unsere Kirche verändern, um da zu sein, für Gott und für die Welt.

2.2 Von einer Krise zur nächsten

Nicht nur Artenvielfalt und Klimakrise beschäftigen uns. Als Gesellschaft schlittern wir – spätestens seit dem 11. September 2001 – gefühlt von einer Krise in die Nächste: Terror-Krise, Bankenkrise, Krise der Demokratie, Corona-Pandemie und nun der Ukraine-Krieg, um nur einige Beispiele zu nennen. Als Menschheit erleben wir globale Krisen in bisher ungeahnter Zahl und Dimension. Das macht uns müde, ratlos und ohnmächtig.

Alle Krisen vereint, dass sie vor Augen führen, wie verletzlich eine global vernetzte Welt geworden ist. Populisten bedienen sich dieser Krisen, in dem sie von sich abschottenden Nationalstaaten träumen. „America first – Deutschland den Deutschen.“

Doch gerade die Corona-Pandemie lehrt uns (eigentlich), dass globale Krisen auch einer globalen Strategie bedürfen und keinen Platz für nationale Egoismen bieten.

Immer deutlicher wird, dass unsere globalisierte und vernetzte Welt dringender denn je Orte braucht, in denen Menschen Heimat finden und zur Ruhe kommen können.

Wir glauben, dass unsere weltweite Kirche ein Ort der Heimat und Gemeinschaft ist, der Halt geben kann, ohne sich auf nationalistische oder gar rassistische Weise abgrenzen zu müssen.

2.3 Spaltung der Gesellschaft

Durch die Corona-Pandemie wurde eine weitere Krise offensichtlicher, die schon lange vor Corona begonnen hat: Immer mehr Länder erleben eine sich vertiefende Spaltung der Gesellschaft. Gesellschaftliche Extreme nehmen zu, Populisten gewinnen an Zulauf und autokratische Regierungsformen sind auf dem Vormarsch. Sprach man in den 1990-er Jahren vom Ende der Geschichte⁶ und dem Siegeszug marktwirtschaftlich-demokratischer Gesellschaften, so erleben wir heute, dass unsere Demokratie sowohl von innen als auch von außen herausgefordert oder sogar bedroht wird.

Gesellschaftliche Spaltungstendenzen treten auch im Blick auf die Vermögensverteilung immer stärker zutage. Im globalen Kontext besitzen 1,1% der Weltbevölkerung 46% des weltweiten Vermögens.⁷ Auch wenn zum Beispiel die Zahl der Hungernden über Jahre hinweg kleiner wurde

⁶ Francis Fukuyama, Das Ende der Geschichte, vgl.: https://de.wikipedia.org/wiki/Ende_der_Geschichte

⁷ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/384680/umfrage/verteilung-des-reichtums-auf-der-welt/>

(ein Trend, der sich aufgrund des Klimawandels leider wieder umgekehrt hat⁸), geht die Schere zwischen Arm und Reich immer weiter auseinander. Damit verbunden ist eine tiefgreifende Gerechtigkeitskrise, deren Folgen sich heute noch nicht wirklich absehen lassen.

Auch in Deutschland erleben wir ein Auseinanderdriften der Gesellschaft, sowohl was die Verteilung des Reichtums angeht, als auch im Blick auf eine zunehmende Polarisierung bestimmter Bevölkerungsgruppen. Auch wenn diese Polarisierung weniger dramatisch als in anderen Ländern ist, so ist sie doch spürbar und bereitet vielen Menschen Sorge.

Auch vor unserer Kirche machen Abgrenzungen und Spaltungstendenzen keinen Halt. Sichtbar wurde das in der Auseinandersetzung über die Frage der Formen menschlicher Sexualität innerhalb unserer weltweiten Kirche. Dass dieses Thema dazu führt, dass wir uns weltweit spalten werden, erschüttert und bedrängt uns, auch wenn wir in Deutschland mit dem Runden Tisch einen Weg gehen konnten, der das Zusammenbleiben trotz Differenzen möglich macht. Dafür sind wir dankbar.

Spannungen sehen wir auch bei anderen zentralen Themen: Wie ist es mit dem Erhalt und der gemeinsamen Verantwortung für die Schöpfung, deren Teil wir sind? Ist das eine Aufgabe aus dem Glauben? Oder ist sie dem Glauben fremd?⁹ Nicht nur in unserer Kirche werden wieder alte Gräben aufgerissen zwischen Evangelisation/Mission und Schöpfungserhalt wie Gerechtigkeit für alle Menschen und Geschöpfe (allerdings oft mit anderen „Spielerinnen und Spielern“ besetzt). So propagieren einige, dass Kirche ausschließlich für die „Rettung der Seelen“ zuständig sei und nicht die Aufgabe hätte, die Welt zu retten. Der Erhalt der aktuellen kirchlichen Angebote hat für viele den Vorrang vor dem Engagement für die Schöpfung. Eine nächste inhaltliche Krise der Spaltung ist der Umgang mit Corona. Impfen oder nicht impfen? Dem größten Teil der Wissenschaft folgen oder vereinzelt Stimmen prophetischen Anspruch zubilligen? Sorge um meinen Mitmenschen und mich werden plötzlich in Spannung gesehen zum Vertrauen in Gott und das eigene Immunsystem. Und dabei gibt es das gesamte gesellschaftliche Spektrum der Befürwortung wie Ablehnung auch in unserer Kirche. Es hat uns in diesem Zusammenhang ratlos gemacht, wie häufig uns im Zusammenhang von Infektionsschutzmaßnahmen (die man immer diskutieren kann) der Glaube abgesprochen wurde.

⁸ <https://www.rnd.de/politik/hunger-weltweit-das-problem-muss-an-der-wurzel-angepackt-werden-XLMYRMGE4BFYZMEIGVTWEVLZMU.html>

⁹ Haben wir ein anthropozentrisches Schöpfungsbild (alles ist auf den Menschen hin geschaffen und dient ausschließlich dem Menschen)? Oder haben wir ein holistisches Schöpfungsbild (der Mensch als Teil der einen Schöpfung Gottes, wo jedes Geschöpf je nach Verantwortungsmöglichkeit für den Erhalt alles Geschaffenen Verantwortung zu tragen hat)?

Dies sind nur drei der inhaltlichen Konfliktfelder innerhalb unserer Gemeinden (sicher ließen sich noch weitere benennen). Dabei sind es Folgen der Herausforderungen und Unsicherheiten, der Bedrohung und Möglichkeiten, kurzum der uns bevorstehenden Veränderungen, denen wir uns nicht entziehen können, selbst wenn wir es wollen.

Nicht alle diese Spannungen führen zu (heftigen) Diskussionen innerhalb der Gemeinden/der Kirche. Einige davon werden einfach durch „das Verlassen der Kirche“ ausgedrückt, da eine Veränderung der Krise nicht vorstellbar und der eigene Einsatz zur Bewältigung der Krise zu hoch erscheint.

Und in all diesen Spannungen werden die Konfliktparteien von einer allgemein zunehmenden aggressiv-wütenden und verunsichert-ängstlichen Haltung geleitet. Es wird oftmals nicht mehr zugehört. Es wird nicht mehr vertraut. Es wird nicht mehr das Gute im Gegenüber angenommen. Es wird in Positionen von „die“ und „wir“ gesprochen und agiert. Die vorsichtige Wortwahl hat an vielen Stellen ausgedient. Es geht anscheinend nicht mehr um das gemeinsame Lebens- und Glaubenshaus, um die gemeinsame Kirche, sondern um den Besitz und die Stärkung sowie den Ausbau von Macht(-positionen).

Spannungsfelder gab es schon immer. Doch durch die Verrohung des gesellschaftlichen Umgangs, der durch die sozialen Medien befördert wird, werden auch in unseren Gemeinden und in unserer Kirche aus Spannungen Polarisierungen, die am Ende zu Zerwürfnissen, Zerbruch und Aufgabe führen.

Gleichzeitig glauben wir an die Kraft der Runden Tische. Wir glauben, dass sich durch Zuhören und Verstehen viele Konflikte entschärfen lassen. Und wir glauben, dass die Frage „Was braucht der andere?“ die unsere Geschwister am Runden Tisch geleitet hat, die Kraft hat, unsere Welt zu verändern.

2.4 Demografischer Wandel 1: Veränderungen in der Arbeitswelt

Der demografische Wandel¹⁰ wird unsere (westliche) Welt nachhaltig verändern. Er wird im Wesentlichen von drei Faktoren beeinflusst: Geburtenrate, Sterblichkeit und Migration. Die Prognosen der Experten sagen für Deutschland voraus, dass der Anteil an Migranten bis 2035 deutlich steigen, die niedrige Geburtenrate eher stabil bleiben und die höhere Lebenserwartung den Altersdurchschnitt erheblich steigern wird. Sie sprechen davon, dass 2060 jede dritte Person über 60 Jahre alt sein wird und entsprechend, aufgrund der gealterten Bevölkerung, die Zahl der deutschen Gesamtbevölkerung von derzeit ca. 82 Mio. Menschen auf

¹⁰vgl. Franka Kühn, Der demografische Wandel, <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/demografischer-wandel/196911/fertilitaet-mortalitaet-migration>. Abgerufen am 12.12.2021.

dann noch 75 Mio. Menschen sinken wird. Diese Entwicklungen werden schon heute in Bezug auf den Arbeitsmarkt deutlich spürbar. Die sogenannte „Babyboomer-Generation“ (die Jahrgänge 1955 – 1969) beginnt in den Ruhestand zu gehen. Das Fehlen von Fachkräften wird branchenübergreifend spürbar. Was im sozialen Bereich, wie z.B. in der Pflege (das war übrigens schon vor Corona so!), Schule und Kindererziehung schon längst an der Tagesordnung ist, ist mittlerweile selbst in der wachsenden IT-Branche Fakt: Die händeringende Suche nach geeignetem Personal. Die Ressource „ausgebildeter, leistungsfähiger und leistungswilliger Menschen“ ist knapp. Nur mit möglichst guter und rascher Integration zugezogener Menschen kann dem – nach Meinung von Experten – begegnet werden.

Die beschriebene Entwicklung macht auch vor uns als Kirche nicht Halt. Auch in unserer „Belegschaft“ dominieren Menschen über 50 Jahre und der Nachwuchs fehlt an vielen Stellen. Wir sind froh und dankbar, wenn Geschwister aus anderen Ländern zu uns kommen, um uns in unserem Dienst zu unterstützen.

Rechnen wir die Personalentwicklung der vergangenen Jahre auf die nächsten Jahre hoch, dann kommen wir zu folgenden Zahlen:

- Ca. 2,5 Personen haben sich pro Jahr durchschnittlich ordinieren lassen.
- Ca. 1,5 Personen verlassen unseren hauptamtlichen Dienst pro Jahr vorzeitig (durch Tod, Krankheit oder Umorientierung).
- Damit gewinnen wir im Moment ca. 1 Person pro Jahr für den kirchlichen Dienst.
- Gleichzeitig gehen nun die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand; bis 2027 werden es 45 Personen (bis 2031 werden es 87 Personen) sein.

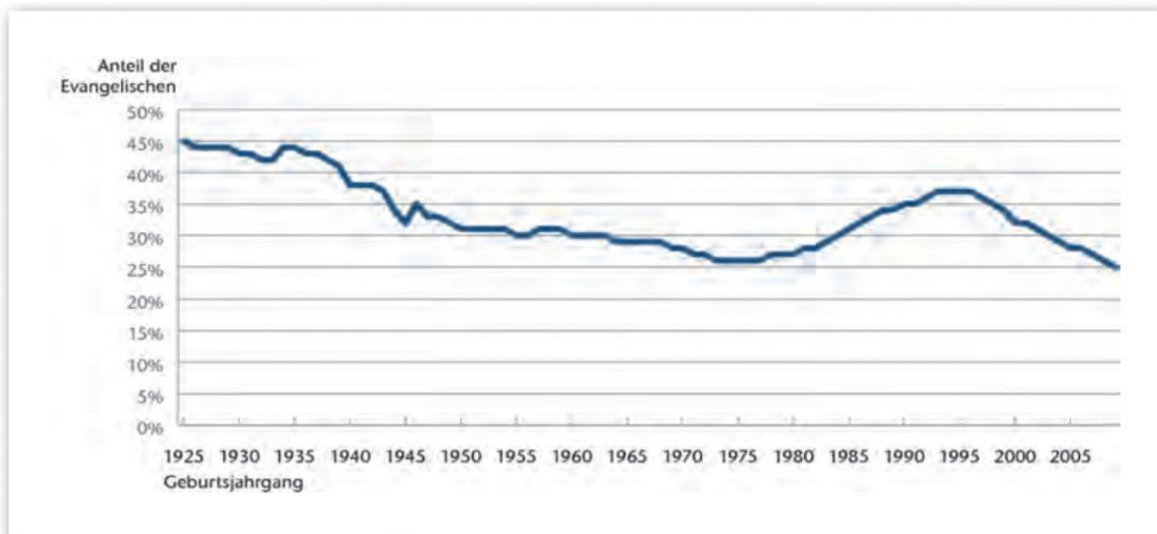
Die Versetzungsrunde 2021/2022 hat uns schmerzhaft vor Augen geführt, dass wir keinerlei Puffer für unvorhersehbare Entwicklungen haben.

Als Kirche werden wir den Pool an möglichen Personen erweitern müssen. Neben Pastorinnen und Pastoren, die den klassischen Weg gegangen sind, werden wir verstärkt auf Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger setzen müssen (früher hatten viele unserer Pastorinnen und Pastoren zunächst einen anderen Beruf gelernt und waren Quereinsteiger). Wir brauchen kreative Lösungen und neue Berufsfelder.

Wir haben bereits begonnen über Anzeigen verstärkt für den Dienst in der EmK zu werben.

Vielleicht brauchen wir in Zukunft auch eine Personalabteilung, um diesen Arbeitszweig stärker zu professionalisieren.

2.5 Demografischer Wandel 2: Silver Society



Lesebeispiel: Von allen 1995 geborenen Einwohnern Baden-Württembergs gehören 37% der evangelischen Kirche an. Es ist allerdings zu beachten, dass sich die Anteile der Evangelischen eines Jahrgangs über die Zeit hinweg ändern. So ist bei den Jahrgängen 1999 und älter in den nächsten zehn Jahren mit einer Abnahme zu rechnen, bei den Jahrgängen 2000 und jünger mit einer Zunahme des Anteils der Evangelischen.

Der oben beschriebene demografische Wandel betrifft natürlich nicht nur die Arbeitswelt, sondern alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens. Gesellschaftlich kann dieser Wandel durch Migration abgefedert werden. Dies gilt allerdings nur sehr eingeschränkt für die protestantischen Kirchen, da die wenigsten Migranten den evangelischen Glauben teilen. Die gesellschaftliche Herausforderung des demografischen Wandels stellt sich für die Kirche also in noch stärkerem Maß (siehe Grafik). Als EmK haben wir in unseren Gemeinden gleich mehrere ältere Generationen, die stets erlebten, dass sie viele sind. Wenn sie zurückblicken, sehen sie große KU-Jahrgänge, Sonntagsschulfeste mit zahlreichen Familien oder sie erinnern sich an den Jugendchor, deren Mitglied sie waren. Zugleich gibt es mehrere Generationen, die es nicht anders kennen, als dass sie zu einer Minderheit gehören, einem kleinen Grüppchen, das zwar an vielen Stellen gehegt und gepflegt wurde, das aber nie, wie die Älteren, erlebt hat, dass man sonntags im Gottesdienst seine Freunde treffen kann. Da die Älteren nach und nach ihre Dienste und Beauftragungen zurückgeben, sind an einigen Orten die etwas Jüngeren dran, die jedoch zahlenmäßig gar nicht auffangen können, was die Generationen vor ihnen geleistet haben. In Zahlen ausgedrückt heißt das, dass es, Kirchenglieder und Kirchenangehörige zusammengenommen, in den Gemeinden der Süddeutschen Jährlichen Konferenz nicht einmal halb so viele 11- bis 20-Jährige wie 51- bis 60-Jährige gibt. 45 % unserer Kirchenglieder sind 65 Jahre und älter.

Selbst wenn die Jüngerer dasselbe in den Gemeinden tun wollten, wie die Generationen vor ihnen, würden sie es kräftemäßig nicht schaffen. Und hinzu kommt, dass die jüngeren Generationen ihr Engagement oftmals nicht ausschließlich in die Kirche einbringen möchten oder durch eine große berufliche Beanspruchung keinen Spielraum dafür haben. Manche spüren einen Erwartungsdruck, doch nun bitte die Aufgaben von den Älteren zu übernehmen. Aus verschiedenen Gründen entsteht Unzufriedenheit: Bei Jüngeren, weil sie nicht können oder wollen, was sich andere von ihnen erhoffen. Bei Älteren, weil sie sehen, wie das, was sie über Jahrzehnte in großem Engagement aufgebaut und gestaltet haben, immer weniger wird. Vor diesem Hintergrund müssen wir uns auch fragen, ob das Traumbild „Gemeinde für junge Familien“, das viele Gemeinden haben, wirklich trägt.

2.6 Digitalisierung

Einer der Megatrends unserer Gesellschaft ist die Digitalisierung. Für viele Menschen ist eine Welt ohne Smartphone nicht mehr vorstellbar. All das hat gravierende Auswirkungen, die wir wahrnehmen müssen.

- Informationen können heute in Echtzeit an sehr viele Menschen verbreitet werden. Dies kann Segen und Fluch sein.
- Es hat eine ungeheure Demokratisierung des Wissens stattgefunden. Jedem steht heute ein überwältigendes Maß an Informationen zur Verfügung. Was für ein Schatz. Gleichzeitig hatten wir in Deutschland während der Pandemie plötzlich 80 Mio. Virologen und Bundeskanzler und jede Gemeinde besteht aus sehr vielen Theologen und Theologinnen.
- Viele Sozialkontakte finden heute in sozialen Netzwerken statt. Dies ermöglicht Kontakte über weite Strecken hinweg, die so früher undenkbar waren. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass das „echte“ Leben zu kurz kommen kann.
- Spätestens seit Corona ist das Homeoffice in aller Munde. Menschen loggen sich in das Netzwerk ihrer Firma ein und arbeiten von zuhause (als Pastorinnen und Pastoren arbeiten wir schon seit fast 2000 Jahren im Homeoffice☺). Auch das hat viele Vorteile und kann gleichzeitig zur Vereinsamung führen.

Als Kirche haben wir in der Corona-Pandemie einen deutlichen Sprung in der Digitalisierung gemacht:

- Viele Gottesdienste wurden gestreamt und an manchen Orten gilt das Angebot inzwischen als unverzichtbar.
- Online Sitzungen wurden fester Bestandteil unseres Arbeitens.

- Mit der CommuniApp wurde ein Tool eingeführt, das unseren Gemeinden hilft, sich digital zu vernetzen.

Gleichzeitig ist Digitalisierung in unserer Kirche immer noch ein Randthema, das zum Teil auch sehr kritisch gesehen wird. So gilt für nicht Wenige das Nutzen von online gestreamten Gottesdiensten als weniger wertvoll und man beklagt die „Bequemlichkeit“ derer, die im Schlafanzug daheim den Gottesdienst verfolgen.

Welchen Weg wollen wir im Blick auf die Digitalisierung unserer Kirche gehen? Setzen wir ganz bewusst auf die Karte Präsenz und verstehen uns als Gegenangebot? Oder begreifen wir die digitalen Nutzerinnen und Nutzer als Teil unserer Gemeinden? Nach unserer Beobachtung sind wir erst am Anfang dieser Diskussion. Gleichzeitig wird es notwendig sein, bei diesem Thema eine klare Position zu finden.

2.7 Vereinsamung

Auch Vereinsamung ist eines der großen Themen unserer Zeit. Immer mehr Menschen in Deutschland fühlen sich laut unterschiedlicher Studien einsam.¹¹

Besonders betroffen davon sind ältere Menschen. Aber auch Jüngeren fällt es zunehmend schwerer, andere kennenzulernen. Homeoffice und die Möglichkeit, alles von zuhause aus zu erledigen, tragen ihren Teil dazu bei. Die Zahl der Singles und Alleinerziehenden nimmt zu, teils aus freier und bewusster Entscheidung und teils unfreiwillig.

Auf der anderen Seite bilden sich auch Gegenbewegungen. Formen des kommunitären Lebens gewinnen an Popularität. Es entstehen Mehrgenerationenhäuser und WGs, die mehr sind als reine Zweckgemeinschaften.

Eine unserer großen Stärken als EmK ist die Gemeinschaft. Wer bei uns sein möchte, braucht keine Sonderlehren akzeptieren. Wir praktizieren das offene Abendmahl, an dem jede und jeder teilhaben kann. Im Kirchenkaffee und anderen Veranstaltungen bieten sich Möglichkeiten, einfach in Kontakt zu kommen.

Allerdings stellt sich auch die Frage, wie offen wir wirklich sind. Integration funktioniert bei uns über regelmäßigen Gottesdienstbesuch und Mitarbeit. Wer das so nicht möchte oder kann, steht am Rand. Die Mutter, die regelmäßig in die Krabbelgruppe kommt, aber nur zweimal in den Gottesdienst, wird dann schnell nicht als Teil der Gemeinschaft gesehen, obwohl sie uns regelmäßig besucht.

¹¹ <https://www.bundestag.de/resource/blob/844760/deddc8f1dc3a3ad04d919ac6603843d/WD-9-010-21-pdf-data.pdf>

Unsere Beobachtung ist, dass Gemeinschaftspflege häufig in festen Grüppchen geschieht. Wie offen sind wir, wenn jemand bei uns Anschluss sucht?¹²

Als Kirche, die ohne Zweifel die Gabe der Gemeinschaft geschenkt bekommen hat, sehen wir uns verstärkt zu denen gesandt, die in unserer Gesellschaft einsam sind. Hier neue Angebote zu schaffen, könnte eine wichtige Aufgabe für die Zukunft sein.

2.8 Der Autoritätsverlust der Kirchen in Deutschland

Als dieser Teil des Berichts entsteht, sind die Meldungen über die Vertuschung von sexuellem Missbrauch im Bistum München und Freising erst wenige Monate alt und lassen sich in ihren ganzen Folgen noch nicht absehen.

Doch auch ohne diesen neuerlichen Skandal haben die Kirchen in Deutschland massiv an Vertrauen verloren. Nach einer Forsa-Umfrage, die um die Jahreswende 2021/22 durchgeführt wurde, haben lediglich ein Drittel der Bundesbürger und Bundesbürgerinnen noch großes Vertrauen in die evangelische Kirche und nur noch 12 Prozent in die katholische Kirche.¹³

Diese Umfrage deckt sich im Wesentlichen mit Ergebnissen anderer Studien. So befragt die Albusstudie seit 1984 Bundesbürger und -bürgerinnen, ob sie den Kirchen vertrauen.¹⁴

Während 1984 etwa gleich viele Deutsche den beiden großen Kirchen vertrauten und misstrauten, äußerten 2021 48%, dass sie kein Vertrauen in die EKD hätten (Vertrauen: 31%). Die Situation der katholischen Kirche ist sogar noch dramatischer. Hier äußerte 2012 nur noch ein Fünftel der Bundesbürger und -bürgerinnen, dass sie Vertrauen hätten (kein Vertrauen: 62%).

Nun lassen sich diese Zahlen sicher nicht eins zu eins auf die EmK übertragen. Doch wir müssen damit rechnen, dass der Vertrauensverlust der großen Kirchen auch uns nicht unberührt lässt und auch im Blick auf uns das Vertrauen kleiner und das Misstrauen größer geworden ist.

Dieses Misstrauen in die Institution Kirche trifft uns im Kern. Denn von ihrem Selbstverständnis haben Kirchen den Anspruch, göttliche Offenbarung und damit Wahrheit zu transportieren.

Selbstkritisch müssen wir eingestehen, dass dieser Anspruch häufig mit moralischen Belehrungen und einem Impetus des Besserwissenden verbunden war.

Angesichts der Vertrauenskrise der etablierten Kirchen ist eindeutig, dass die Zeiten frommer Belehrungen vorbei sind. Stattdessen kann Mission nur noch Beziehungsarbeit sein. Wir

¹² Als Sups erleben wir nach dem Gottesdienst immer wieder, dass wir mit unserer Kaffeetasse allein dastehen. Das liegt sicher zum Teil auch an unserer Rolle, aber nicht nur!

¹³ <https://www.evangelisch.de/inhalte/195970/19-01-2022/umfrage-kirchen-verlieren-deutlich-vertrauen>

¹⁴ Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland, Vertrauen in die Kirchen; <https://fowid.de/meldung/vertrauen-kirchen>

brauchen heute eine Evangelisation des Zuhörens. Wir müssen werbend das Vertrauen der Menschen gewinnen; erst dann können wir mit ihnen über die göttliche Wahrheit ins Gespräch kommen. Wo dagegen dieses Vertrauen fehlt, brauchen wir erst gar nicht zu reden beginnen. Deshalb ist kirchliche Arbeit im 21. Jahrhundert zunächst und in erster Linie Beziehungsarbeit.

2.9 Konkurrenz im Bereich der Sinnsuche/Sinnstiftung

Seit dem Beginn der Moderne befindet sich die Institution Kirche auf einem langen aber stetigen Rückzug mit vielen Rückzugsgefechten. Mit der Säkularisierungsthese entstand die lange Zeit in der Religionssoziologie vorherrschende Meinung, dass zwischen der Moderne und der Religion eine Spannung bestehe, die langfristig zum Bedeutungsverlust der Religionen führe.

Heute wissen wir, dass es anders gekommen ist. Das moderne Streben nach Reichweitenvergrößerung und Verfügbarkeit ist an seine Grenzen gekommen¹⁵: Unsere Welt, die wir über Jahrhunderte hinweg verfügbar machen wollten (und teilweise machten), wird plötzlich und unerwartet wieder unverfügbar: Die Gletscher schmelzen, der Meeresspiegel steigt, die Extremwetter nehmen zu.

Mit jeder Frage, die die Wissenschaft löst, entstehen hundert neue Fragen. Der postmoderne Mensch begreift, dass er nichts weiß und die Welt nicht in rationalen Erklärungen aufgeht. Nein, das Ende der Religionen ist nicht gekommen, das zeigen auch aktuelle Publikationen, die Titel wie „Rückkehr der Götter“, „Wiederverzauberung der Welt“ oder auch „desecularization“ tragen.¹⁶ Was dagegen unzweifelhaft an Bedeutung verloren hat, ist die institutionalisierte Religion (vgl. auch 2.2). Glauben ist privater und vor allem individueller geworden.

Und so begegnen wir heute einem großen Markt an religiösen und sinnstiftenden Angeboten. Nicht selten zeichnen diese Angebote aus, dass sie die Felder bespielen, die die Kirchen vernachlässigt haben. Während der Protestantismus (und in schwächerer Ausprägung auch der Katholizismus) das Wort und damit den Verstand ins Zentrum kirchlichen Handelns rücken, zeigt sich in vielen anderen religiösen Angeboten, dass sie stärker die Emotionen, die Körperlichkeit und die Sinne der Menschen ansprechen. Platt gesagt: Dem Wortgottesdienst in einer schlichten Kirche steht das Yoga auf einer Wiese im Morgentau gegenüber. Es mag sein, dass Menschen, denen es wirtschaftlich gut geht und die im wahrsten Sinne des Wortes gesättigt sind, sich weniger Sinnfragen stellen. Doch dies vom modernen Menschen allgemein zu behaupten, ist sicher falsch. Stattdessen begegnen uns heute zahlreiche Menschen, die sich

¹⁵ Vgl. Hartmut Rosa, Unverfügbarkeit

¹⁶ Vgl. Detlef Pollack, Säkularisierungstheorie; <https://docupedia.de/zg/Saekularisierungstheorie>

in ihrer Sinnsuche einfach auf dem religiösen Markt bedienen und dabei nicht an kirchliche Angebote denken, sondern verschiedene Angebote parallel oder in zeitlicher Abfolge nutzen und beliebig kombinieren.¹⁷

Wo können wir als Kirche von diesen Angeboten lernen, ohne das Evangelium zu vernachlässigen oder gar zu verraten? Ja, wo helfen diese Angebote uns sogar, Seiten des Evangeliums wieder neu zu entdecken?

Als Kirchen haben wir z.B. den Erfahrungsraum Natur sträflich vernachlässigt. Von einigen Gottesdiensten im Grünen abgesehen, spielt sich kirchliches Handeln in Gebäuden ab. Dabei wimmelt es in der Bibel von Gottesbegegnungen in der Natur und 71% der Teilnehmenden an der Gemeindeumfrage geben an, Gott oft in der Natur zu erleben. Den Erfahrungsraum Natur neu als Kirche zu entdecken, könnte eine Lernerfahrung sein, die aus dem Erstarken anderer Sinnfindungs-Angebote resultiert.

2.10 Relevanzverlust der christlichen Kirchen

Menschen in Deutschland suchen nach Sinn. Aber sie suchen ihn immer weniger in den christlichen Kirchen. Während des ersten Lockdowns bekamen die Kirchen das Zeugnis nicht „systemrelevant“ zu sein. Das hat viele geschockt. Dieser Relevanzverlust lässt sich unserer Meinung nach nicht nur durch neue Angebote umkehren. Wir erleben ihn auch als Krise des Evangeliums. Nicht inhaltlich, aber sprachlich. Kirche lebt in einer Denk- und Sprechblase. Die Themen der Gesellschaft, die Fragen der Menschen, die Herausforderungen der Politik, der Wirtschaft, auch der Ökologie und der Gerechtigkeit, spielen in unserer Verkündigung kaum eine Rolle. Schaut man sich unter den Personen, die sich an unserer Umfrage beteiligt haben, die Gruppe an, die weniger als einmal im Monat unsere Gottesdienste besucht, so geben von diesen Personen nur 25% an, dass ihre Lebensthemen in der EmK vorkommen. Wie mag dieser Wert bei Menschen ausfallen, deren Kontakt so lose geworden ist, dass sie nicht zur Teilnahme an der Umfrage motiviert werden konnten?

Viele unserer Gemeinden engagieren sich sozial. Das Spendenaufkommen in unseren Gemeinden ist phänomenal. Es gibt an nicht wenigen Orten Mittagstische, Betreuung von Geflüchteten oder Kooperationen mit den Tafeln. Was uns dagegen schwer fällt, ist, nach unserer Beobachtung, die Leidenschaft, das Übel an der Wurzel zu packen und unsere Stimme mutig gegen soziale Ungerechtigkeit, Umweltzerstörung, Ausbeutung und Ausgrenzung zu erheben. Demonstrieren ist nicht unsere Sache. Für die Schöpfungsleiter fehlt uns die Zeit. Wir fragen uns selbst: Könnte es sein, dass wir hier leise sind, weil wir ahnen, dass eine gerechtere

¹⁷ Z.B. christliches Yoga, christliche Zen-Meditation, christliches Pilgern, uvm.

Welt unseren Lebensstandard verringern würde und wir hoffen, dass dieser Kelch an uns vorüber geht? Könnte uns unser Wohlstand vom Reich Gottes entfernen, wie es Jesus immer wieder anmahnt?

Wie gestalten wir Kirche wieder als geistliche Ort und geistliche Gemeinschaft? Wie werden wir wieder Christusgemeinschaft und Christusort? Aktuell nehmen uns viele Menschen in beinahe allen unseren Orten als „nice to have“, aber nicht als „must have“, wahr. Wenn sie uns überhaupt wahrnehmen. Eine Kirche, die sich nicht um die Sorgen, Ängste, Bedürfnisse und Aufgaben der Menschen sowie der gesamten Schöpfung kümmert, wird nicht benötigt. Eine Kirche, die sich nur um sich selbst dreht, der es um den Selbsterhalt geht, ist irrelevant.

3 Herausforderungen in der Evangelisch-methodistischen Kirche in Süddeutschland

3.1 Wofür steht die EmK?

Man kann diese Frage historisch beantworten. Da wären dann an erster Stelle Wesleys „Kennzeichen eines Methodisten“ zu nennen, aber sicher auch sein Motto „Denken und denken lassen“.

Spannend ist, dass Wesley selbst in den „Kennzeichen“ damit beginnt, was wir als Methodisten alles nicht sind: Keine theologische Splittergruppe, keine Gemeinschaft, die sich durch ein spezielles Dogma oder spezielle Rituale auszeichnet.

Positiv formuliert ist der Methodismus eine Bewegung, die auf dem reformatorischen Glauben fußt. Den Methodismus zeichnen eine hohe Verbindlichkeit, missionarischer Eifer, die Sehnsucht im Glauben persönlich zu wachsen (Heiligung) und ein hohes soziales Engagement aus. Dazu gesellt sich eine Theologie, die nur im Wesentlichen Einheit fordert und an vielen Stellen Freiheit zu eigenen Entscheidungen lässt.

John Wesley wollte eine Bewegung gründen. Heute sind wir eine weltweite Kirche. Aus der Bewegung ist eine Organisation geworden. Was sind heute, in der Vielfalt unserer Kirche die Kennzeichen des Methodismus? An was sollen Leute denken, wenn sie „EmK“ hören?

Ein Kennzeichen, das uns nach wie vor auszeichnet, ist Wesleys „Denken und denken lassen“.

Diese Vielfalt und Weite haben wir auch in den Auseinandersetzungen rund um das Thema Homosexualität stark betont. Zugespitzt könnte man sagen: Unser Profil ist Vielfalt. Aber reicht das wirklich aus, um Menschen von uns zu überzeugen? Wir sind der Meinung: Das reicht nicht! Es fehlt uns ein gemeinsames Zielbild, etwas, das uns verbindet und das methodistische Identität nach innen und außen vermittelt.

Aber das haben wir doch, werden manche einwenden und auf VLO Art. 120 verweisen: „Die Kirche hat den Auftrag, Menschen zu Jüngern und Jüngerinnen Jesu Christi zu machen, um so die Welt zu verändern.“ Wir persönlich glauben, dass dieser Leitsatz allein nicht reicht. So sehr wir diesen Abschnitt unserer VLO schätzen, so sehr glauben wir gleichzeitig, dass er zu allgemein ist und vor allem die Latte so hoch hängt, dass er Gefahr läuft, Menschen zu demotivieren. Wir brauchen als EmK eine Vision, die griffig ist und die uns in unserer Vielfalt verbindet. Sie muss deutlich machen, wofür wir stehen – und für was auch nicht!

3.2 Nachwuchsprobleme

Das Nachwuchsproblem der EmK allein auf den demographischen Wandel zurückzuführen, wäre sicher zu kurz gegriffen. An vielen Stellen erleben wir, dass junge Erwachsene, wenn sie ihre Heimatgemeinde verlassen, nicht in einer anderen EmK-Gemeinde ankommen. Das mag z.T. auch damit zusammenhängen, dass es nicht an allen Orten eine EmK gibt. Für manche mag auch eine Rolle spielen, dass sie nicht sofort wieder in die Mitarbeit einsteigen möchten. Für viele unserer eigenen Leute gilt aber schlicht: Andere Freikirchen sind attraktiver. Hier wären christliche Bewegungen wie ICF, die völlig im Trend liegenden Gebetshäuser, sowie die stark durch moderne Lobpreismusik geprägten Bewegungen (z.B. Hillsong) zu nennen. Als Kirche stehen wir hier vor einem gewissen Dilemma. Wir sehen die Attraktivität dieser Bewegungen und erkennen gleichzeitig, dass wir an vielen Stellen weder die Personen haben, um ein solches Angebot auf die Beine zu stellen, noch die (manchmal vorhandene theologische Engführung) mitgehen wollen.

3.3 Arbeitszufriedenheit der Hauptamtlichen

Auch unter den Hauptamtlichen spüren wir eine krisenhafte Stimmung. Rund ein Fünftel unserer Kolleginnen und Kollegen kann sich vorstellen, in der Zukunft den Arbeitgeber zu wechseln, bei unseren jungen Kolleginnen und Kollegen, die an der Umfrage teilgenommen haben, sind es sogar die Hälfte.

Schon heute erleben wir unterschiedliche Auswirkungen dieser Krisensymptome. Einige Kollegen verlassen die Kirche und suchen neue Herausforderungen in anderen Berufen oder in anderen Kirchen. Andere ziehen sich zurück und arbeiten in großer innerlicher Distanz zu Kirche und Gemeinden. Wieder andere klagen über Demotivation und Unlust, werden krank oder erkennen keinen Sinn mehr in ihrer Arbeit.

Wir erleben, dass junge Kolleginnen und Kollegen schon am Beginn ihrer Dienstzeit nach Entwicklungsmöglichkeiten, Sonderdienststellen oder Teilzeitbeschäftigungen fragen, um sich neben dem Gemeindedienst noch andere Arbeitsfelder zu erschließen. Offensichtlich hat der „normale“ pastorale Gemeindedienst an Attraktivität verloren. Zudem ist zu beobachten, dass bei der Abwägung zwischen dem pastoralen Beruf (oder der pastoralen Berufung?) und dem Beruf des Partners / der Partnerin mittlerweile der pastorale Dienst fast immer die untergeordnete Rolle zu spielen scheint. Entscheidend ist in den Gesprächen, in denen es um eine Dienstzuweisung geht, ob eine Kompatibilität zum Beruf der Partnerin / des Partners besteht, und wenn nicht, dann steht die Dienstzuweisung oder gar der Dienst insgesamt zur Disposition. Aber was hat, so fragen wir, den pastoralen Beruf weniger attraktiv werden lassen?

Ein Stichwort ist dabei sicher das System der Dienstzuweisung. Die Form der Dienstzuweisung innerhalb der EmK hat wohl auch historisch gesehen nur selten allen beteiligten Personen Zufriedenheit geschenkt. Die aktuell diskutierten Schwierigkeiten damit sind nicht neu. Schon immer gab es (scheinbar) Personen, denen nachgesagt wurde, dass sie alles „bekommen“ und andere, die das Gefühl haben, das nehmen zu müssen „was übrig ist“. Was allerdings eben nur bedeutet, dass diese Themen schon lange in unserer Kirche diskutiert, bemängelt oder andersherum im positiven Sinne akzeptiert und als hilfreich erkannt wurden. Was aber immer wieder zu Unstimmigkeiten führt, sollte auch immer wieder überprüft werden.

Dienstzuweisungen werden oft als Krisen durch die Abnabelung von gewohnten gemeindlichen Prozessen erfahren. Und die geringe Möglichkeit der Mitsprache in Richtung ganz bestimmter Bezirke und Sonderdienststellen macht mürbe. Andererseits, auch das sei angemerkt, beinhaltet das Dienstzuweisungssystem einen garantierten Arbeitsplatz, um dessen Vermittlung sich das Kabinett kümmert, was durchaus auch immer wieder als sehr positiv wahrgenommen wird, vor allem dann, wenn man nicht (mehr) zum „begehrten“ Teil des Kollegiums gehört.¹⁸

Ein zweites Stichwort ist der Mangel an „Aufstiegsmöglichkeiten“. Kolleginnen und Kollegen wünschen sich mehr Verantwortung, größere Einheiten und nicht zuletzt auch finanzielle Anreize, um sich weiterentwickeln zu können. Die können wir ihnen so nicht bieten, weil sie in unserem bisherigen System nicht vorgesehen sind. Wir haben kein Gehalts-, sondern ein Versorgungssystem, das sich nicht an der Leistung, sondern am Bedarf orientiert.

Bemängelt wird zudem die Arbeitszeit, die wohl selbst gestaltet werden kann, aber oft eben mit Abendzeiten und immer mit Wochenenden besetzt ist. Bemängelt wird in diesem Zusammenhang auch die enorme Aufgabenvielfalt. Zwar schätzen viele Kollegen die Vielfalt unseres Berufes, die die Möglichkeit bietet, sich immer wieder neu auszuprobieren, doch es bleibt auch bei vielen das Gefühl, nie am Ende der Arbeit „angekommen zu sein“ und vielem doch nicht voll „zu genügen“.

Als Kirche wollen wir „Menschen zu Jüngerinnen und Jüngern Jesu“ machen. Das Kriterium für Erfolg und Misserfolg ist daher für viele von uns das Gliederwachstum der Gemeinden bzw. des Bezirks. Gemessen an diesem Kriterium arbeiten viele Pastorinnen und Pastoren z.T. seit Jahrzehnten (oder seit Beginn ihres Dienstes) „erfolglos“. Das ist sicher nicht förderlich für die Motivation. Schaffen wir es, weitere Kriterien für Erfolg und Misserfolg einzuführen, um ein

¹⁸ Am gefragtesten scheint der/die junge Kollege/Kollegin zu sein, die sehr viel Erfahrung hat und mit einer größeren Familie das natürliche Gemeindegewachstum des Bezirks stärkt und zudem einiges an ehrenamtlicher Arbeitskraft mitbringt! ☺

umfassenderes Bild zu bekommen und sichtbar zu machen, was sich durch den Dienst der Kolleginnen und Kollegen eben doch positiv verändert und entwickelt?

Uneinig sind sich die Hauptamtlichen bei der Beurteilung der Sups. Für knapp die Hälfte der Hauptamtlichen trägt die Arbeit der Vorgesetzten zu einer höheren Arbeitszufriedenheit bei. Für ein knappes Drittel haben Sups keinen großen Einfluss auf die eigene Arbeitszufriedenheit und für ein Fünftel sind sie Grund zur Arbeitsunzufriedenheit. Gerade jüngere Pastorinnen und Pastoren sind mit der Arbeit ihrer Vorgesetzten nicht zufrieden (38%). Als Sups nehmen wir diese Ergebnisse sehr ernst und reflektieren unser Handeln und Kommunizieren ständig. Einige erwarten von uns mehr Leitung. Mit diesem Bericht kommen wir diesem Wunsch stärker nach. Der Wunsch nach Leitung und Führung bedeutet aber immer auch, dass Leitung Wege einschlagen kann, die nicht die eigenen sind.¹⁹ Wir sehen, dass zu viel unserer Kraft in das Krisenmanagement und die Konfliktbewältigung einzelner geht und für die Unterstützung der anderen Kolleginnen und Kollegen zu wenig Zeit bleibt.²⁰

Bemängelt wird von Hauptamtlichen ferner die große Verantwortung für die zukünftige Ausrichtung und Stärkung der Resilienzfähigkeit (Widerstandsfähigkeit) der Gemeinden und Bezirke, damit die An- und Herausforderungen bewältigt werden können. Im schlimmsten Fall entsteht bei den Hauptamtlichen der Eindruck, dass das Überleben der Gemeinde, des Bezirks, ausschließlich an ihm oder ihr liegt.²¹

Auf der anderen Seite steht die Vielfalt der Angebote in den Gemeinden – die oftmals kaum reduziert werden, auch wenn Gemeinden kleiner werden – mit ihrem Anspruch an die Hauptamtlichen. Diese konkurrieren mit den erforderlichen Veränderungen um die Energie der Ehrenamtlichen wie Hauptamtlichen. Die Last erdrückt viele. Gleichzeitig wird bemängelt (s.

¹⁹ Ratlos lässt uns als kirchenleitende Personen manchmal zurück, dass zwischen der selbst empfundenen (Ohn-) Macht und der uns zugeschriebenen Machtfülle eine erhebliche Diskrepanz besteht. So sagen Kolleginnen und Kollegen zu Dritten, dass sie uns nicht kritisieren würden, weil sie sonst eine schlechtere Dienstzuweisung befürchten. Dagegen steht unser Erleben, dass wir kaum Handhabungen haben, wenn Hauptamtliche sich nicht an Anweisungen halten und auch bei Dienstzuweisungen erleben wir deutlich mehr Ohnmacht als Gestaltungsfreiheit. Im Rückblick auf die vergangenen Jahre ist uns keine Dienstzuweisung bekannt, die gegen den ausdrücklichen Willen einer Kollegin/ eines Kollegen durchgesetzt worden wäre. Wir sehen allerdings schon, dass einige der Dienstzuweisungen in diesen Jahren nicht auf Verständnis stießen. Sei es, weil eine Versetzung von Seiten des/der Kollegen/Kollegin nicht erwünscht war oder weil am Ende die „Auswahlmöglichkeit“ des neuen Arbeitsplatzes nicht Zufriedenheit auslöste.

²⁰ Mit dem „Meeting am Mittwoch“, einem monatlichen Online-Austausch, wollen wir das verändern und hoffen, dass es uns gelingt.

²¹ Theologisch ist uns allen klar, dass das Überleben von Gemeinden von Gottes Gnade abhängig ist. Dennoch erleben sich viele Hauptamtliche in ihrer Arbeit wie ein/e „Selbstständige/r“, die/der alleine für sein/ihr Geschäft verantwortlich ist, ohne oftmals die dazu passenden Handlungs- und Gestaltungsspielräume zu haben.

Anm. 19), dass für nötige Entscheidungen die „Macht“ des Pastors/der Pastorin nicht ausreicht. Gemeinden und Bezirke entziehen sich der pastoralen Leitung und ihrer Verantwortung und bleiben in der Verharrung.²² Es werden die überschaubaren Gestaltungsmöglichkeiten auf Gemeinde- und Bezirksebene bemängelt. Veränderungen und neue Schwerpunktsetzungen durch den/die Hauptamtliche werden oft langsam, wenn überhaupt, umgesetzt. Nochmals: Die Energie in den Bezirken nimmt spürbar ab.

Ebenfalls zur Arbeitsunzufriedenheit trägt oftmals die langsame Entfremdung von Familie und Freundschaften durch Veränderung der Dienstzuweisungen mit Ortswechsel wie auch durch die speziellen Arbeitszeiten bei. Dies führt zu einer Vereinsamung, die in jungen Jahren wie im Alter deutlich spürbar wird. In der Familienphase wird dies meist durch die Kinder und ihre Freundschaften und somit durch die Brücken zu anderen Familien „übertüncht“.

Viele Kolleginnen und Kollegen wünschen sich die Möglichkeit in Teams zu arbeiten. Selten sind unsere Bezirkseinheiten aber so groß, dass in Teams aus Hauptamtlichen gearbeitet werden kann. Und man muss sicher die Beobachtung in den Raum stellen, dass mehrere Hauptamtliche in einem Bezirk nicht automatisch ein Team sind. Auch die Zusammenarbeit in einem Team mit Ehrenamtlichen ist nicht immer einfach. Sie scheitert oft an zeitlichen Grenzen wie auch an Grenzen der Belastbarkeit.²³

Ein weiterer Faktor, der öfter zu Unzufriedenheit führt, ist die Bezahlung der Hauptamtlichen. Dabei hat das Bruttogehalt durch die Anrechnung der Dienstwohnung an vielen Orten eine hohe Summe erreicht. Wo aber andere mit dieser Bruttosumme in eine eigene Immobilie und somit in die Alterssicherung investieren (können), ist das bei uns mit dem Nettoverdienst in der Regel kaum möglich. Diese Tatsache wird dann oftmals in der Rentenzeit mehr als deutlich.

In der Summe führen all diese Faktoren der Unzufriedenheit zu einer abnehmenden Attraktivität des Berufs eines Pastors/einer Pastorin und häufig zu einer Demotivation der Hauptamtlichen. Bewusst und unbewusst wird dies in den Gemeindealltag sowie in die Freundeskreise gespiegelt. Damit findet die Option sich als Pastorin oder Pastor in den hauptamtlichen Dienst berufen zu lassen, leider häufig wenig Beachtung.

²² Dadurch bleibt die Last der Verantwortung und einer erahnten und oftmals sehr wahrscheinlichen „Sterbebegleitung“ der Gemeinde wie des Bezirks bei den Pastorinnen und Pastoren. Doch in der „Sterbebegleitung“ sehen viele nicht ihre Berufung und erleben dies eher als Sinnverlust und energiezehrend.

²³ Viele Ehrenamtliche, die in unseren Gemeinden mitarbeiten, sind oft die, die sich auch in Familie und Beruf stark einbringen und somit das zeitliche wie energetische Budget bis zum Rand ausgereizt haben.

3.4 Finanzielle Situation und die damit verbundene Unzufriedenheit bei Hauptamtlichen und Bezirken

Einige Beobachtungen – sichtwortartig:

- Die letzten beiden Haushalte unserer Jährlichen Konferenz haben defizitär abgeschlossen.
- Zum 31.12.2021 konnten insgesamt 5 Bezirke ihren Umlageverpflichtungen nicht nachkommen, hauptsächlich, weil sie zu klein geworden sind.
- Immer mehr Bezirke sehen sich gezwungen Immobilien zu verkaufen, um so die aufgelaufenen Schulden des Bezirkes zu tilgen (und das in dem Bewusstsein, dass bei solchen Verkäufen 60% des Erlöses direkt an die Konferenz zur Sicherung unserer Pensionsansprüche sowie zur Gemeindeentwicklung abgeführt werden müssen).
- Der Haushalt der Bezirke und der Konferenz wird von immer weniger Gemeindegliedern und -angehörigen gestemmt. Deshalb wird der Ruf vieler Bezirke in der Konferenz lauter, die Umlageverpflichtungen nicht weiter zu erhöhen, den Haushalt zu deckeln.
- Die Gehaltssteigerung für Hauptamtliche, die nach der ZK-Tabelle bezahlt werden, lag im vergangenen Jahr bei 1,25% (positiv zu berücksichtigen ist an dieser Stelle die großzügig bemessene Coronaprämie, die zur Auszahlung gekommen ist!). Die Inflationsrate liegt aber weit höher.
- Die Steigerung von Löhnen und Gehältern, die mit den Entwicklungen um uns herum Schritt hält, ist schwer (oder derzeit nicht!) zu realisieren.
- Es wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit dem Thema „Altersarmut bei Pastorinnen und Pastoren“ beschäftigt.

Bei allen finanziellen Schwierigkeiten bleibt derzeit (noch) festzuhalten, dass die Personalnot weit größer ist als die Finanznot. Die Absicherung der Pensionen ist sehr gut – nicht zuletzt durch das vorausschauende Handeln einiger Geschwister in den letzten Jahrzehnten. Aber auch aus finanzieller Sicht gilt: Jetzt sind wir noch in der Lage, Veränderungen anzustoßen und zu realisieren, um weiterhin solide zu wirtschaften und gute Verwalter zu sein.

3.5 Inhaltliche (missionarische) Ausrichtung

In unseren Gemeinden existieren verschiedene Vorstellungen davon, wie wir in diesen herausfordernden Zeiten als Gemeinden unseren Auftrag leben. Für die einen soll Gemeinde ein Hort des Vertrauten, der Heimat sein, in der die Welt noch in Ordnung ist, ganz gleich, was um sie herum an Veränderungen der Gesellschaft und des Planeten vor sich geht. Gerade weil in der Welt so vieles anders wird, wünschen sie sich Kirche als den Ort ohne Veränderung. Ihre Devise lautet: Das Bewährte soll bewahrt werden. Für andere steht außer Frage, dass ein „weiter so“ in

unserer Zeit nicht mehr die Antwort sein kann, weder die Antwort auf kircheninterne Probleme, wie den Schrumpfkurs vieler Gemeinden, noch die Antwort auf die Fragen unserer Zeit. Sie streben eine inhaltliche Neuausrichtung der Gemeinden an.

Da Gemeinden in der Regel den Konflikt scheuen und oftmals das Bild von Gemeinde als einer großen Familie in sich tragen (und in einer Familie hält man zueinander), versuchen nicht wenige Gemeinden, beide Sichtweisen zu vereinen. Sie gestalten das volle (Gemeinde-) Programm mit all den gewohnten musikalischen Gruppen, Kindergruppen, Bibelstunde, Seniorenkreis und Hauskreisen, und versuchen zugleich noch zusätzlich etwas anzubieten für Menschen, die bisher nicht kirchlich angebunden sind (oder sie überlassen dem Pastor oder der Pastorin diesen Arbeitsbereich). Doch dieses Vorgehen führt oft in Unzufriedenheit oder Überforderung. Einige sind unzufrieden, weil das, was ihnen wichtig ist, immer weniger nachgefragt wird. Die Gruppen und Kreise werden kleiner. Andere sind unzufrieden, weil immer noch mehr Aufgaben dazu kommen, Engagement erwartet wird und sie sowieso bereits an der Grenze dessen sind, was sie zeitlich und kräftemäßig leisten können. Wieder andere leiden darunter, dass ihre Gemeinde nicht den Mut für einen wirklichen Richtungswechsel aufbringt und sehen sich ausgebrems eine Antwort auf die Frage zu finden: „Was braucht die Welt von uns?“

Sie drängen darauf, sich als Kirche vom Bild des „Vollsortimenters“ zu verabschieden und mehr zum „Pop-up Store“ zu werden, der dort seine Zelte aufschlägt, wo die Menschen sind, um in unserer fluiden Gesellschaft schnell auf veränderte Bedürfnisse, Nöte und Wünsche reagieren zu können.

3.6 Angst vor Fehlern

Viele Gemeinden scheuen davor zurück, Neues auszuprobieren, aus Sorge, es könnte schief gehen. Die Befürchtungen können dabei in unterschiedliche Richtungen gehen. Die einen sind besorgt, dass bei einem gescheiterten Versuch finanzielle Mittel „verschwendet“ werden. Das wollen sie nicht riskieren. Gerade bei einem offenen Ausgang einer finanziellen Investition käme es ihnen so vor, als gingen sie leichtfertig mit dem hart verdienten Geld der Gemeindeglieder um. Auch fürchten sie sich vor anschließender Kritik. Andere vermuten, dass ein Teil der Gemeindeglieder durch Neuerungen abgeschreckt und zur Gemeinde auf Distanz gehen könnten. Viele Gemeinden sind nicht sehr groß und jeder Weggang von Geschwistern wäre ein herber Verlust. Vielleicht haben sie auch bereits die Erfahrung gemacht, dass sich Leute abgewandt haben, die bislang Vertrautes nun vermissen. Oder aber Personen vergleichen das neue Wagnis mit einem früheren, das nicht das erwartete Resultat brachte, und

argumentieren: „Das hat schon mal nicht funktioniert, das wird auch dieses Mal nicht funktionieren.“ Wieder andere fürchten, dass ein neues Auftreten der Gemeinde bei Menschen außerhalb unserer Kirche nicht gut ankäme. Sie erlebten sich vielleicht bislang als wohl gelitten in der Kommune, vielleicht auch als für die Kommune nicht relevant. Doch waren sie noch nie mit Häme konfrontiert und sie fürchten Ablehnung, wenn sie sich mehr in das Leben der Leute einmischen. Viele blicken auf einen großen Erfahrungsschatz in der Gemeinde zurück. Sie haben ihre bewährten Vorgehensweisen. Und so schreckt sie die Vorstellung ab, mit einem Mal etwas ganz anders zu machen und etwas zu riskieren, wenn der Ausgang völlig offen ist. Wir sind in unserer Kultur nicht sehr fehlertolerant. Wir sind es nicht gewohnt, einfach mal zu machen – ohne Netz und doppelten Boden – und hinterher zu schauen, was dabei herausgekommen ist.

3.7 Krise des Gottesdienstes

Nicht nur durch die Coronapandemie, aber auch durch sie, sehen wir unsere Gottesdienstpraxis in Frage gestellt. Erschreckend deutlich hat unsere Umfrage nach den ersten beiden Wellen der Pandemie das Erleben vieler unserer Schwestern und Brüder ans Licht gebracht, dass ihnen der Gottesdienstbesuch eigentlich nicht gefehlt hat (oder fehlt). Die „freien“ Sonntagvormittage mit Zeit für die Familie, Partnerschaft oder sich selbst wurden als wertvoll und gut erlebt. Der „gestreamte“ oder „gezoomte“ Gottesdienst der eigenen Gemeinde wurde vielerorts als Begleitgeschehen zum Frühstück erlebt, beim Spaziergang im Wald gehört oder zu einem individuell passenderen Zeitpunkt angeschaut – und, wenn gewünscht, auch einfach „weggezappt“. Das Online-Angebot der EmK, aber auch der Kirchen insgesamt, war und ist riesig – geschaut und erlebt wurde, was persönlich am besten gefällt. Dabei waren die Kriterien: der/die Prediger/in, die Musikauswahl, der persönliche Bezug zu den Agierenden/Zelebrierenden, die Länge der Veranstaltung, die Professionalität oder die Erreichbarkeit im Netz, um nur ein paar Punkte zu nennen. Trotz allem war auffallend, wie viele Geschwister davon berichtet haben, dass ihnen eigentlich gar nichts gefehlt hat. Wer sind wir aber als Kirche und Gemeinden, wenn unser Kerngeschäft, der an vielen Stellen als *die* „zentrale Veranstaltung“ bezeichnete Gottesdienst, in Frage gestellt wird? Wenn der Gottesdienst an Relevanz verliert? Wird damit nicht auch unser Glaube insgesamt in Frage gestellt? Auch wenn der Gottesdienst bei uns Methodisten keine Heilsrelevanz besitzt, so ist er doch zumindest ein nicht zu vernachlässigendes Gnadenmittel nach John Wesley. Der Staat war mit Auflagen zur Durchführung der Gottesdienste (aller religiöser Gemeinschaften) während dieser Pandemie sehr zurückhaltend, da er bei einer Einschränkung der

Versammlungsmöglichkeiten zum Gottesdienst eine Klagewelle befürchtete. In Art. 4 GG heißt es: „(1) Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich. (2) Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.“

Aber stehen Einschränkungen, was die Versammlungsmöglichkeiten zum Gottesdienst betrifft, tatsächlich gegen eine „ungestörte Religionsausübung“? Sind wir nicht mehr Kirche, wenn der sonntagsmorgendliche Gottesdienst nicht mehr in gewohnter Weise stattfinden kann?

Was, wenn der sonntagsmorgendliche Gottesdienst in seiner Form, seinem Ort, schon lange in Frage steht? Was, wenn Gottesbegegnung und Ergriffenwerden durch Gottes Heiligen Geist längst andere Orte gefunden haben? Was, wenn uns das Evangelium in seiner Kraft schon lange viel mehr in diakonischem und gesellschaftlichem Engagement begegnet als in der Feier des Ritus? Schon der Apostel Paulus betont: „Ich ermahne euch nun, Brüder und Schwestern, durch die Barmherzigkeit Gottes, dass ihr euren Leib hingebt als ein Opfer, das lebendig, heilig und Gott wohlgefällig sei. Das sei euer vernünftiger Gottesdienst. Und stellt euch nicht dieser Welt gleich, sondern ändert euch durch Erneuerung eures Sinnes, auf dass ihr prüfen könnt, was Gottes Wille ist, nämlich das Gute und Wohlgefällige und Vollkommene“ (Röm. 12,1f).

Die Krise des Gottesdienstes und die damit verbundene Frage nach seiner inneren Relevanz für jede und jeden von uns, fordert uns zur Erneuerung unseres Sinnes heraus. CA 7²⁴ als „*articulus stantis et cadentis ecclesiae*“ (der Artikel, mit dem die Kirche steht und fällt) steht auf dem Prüfstand – nicht inhaltlich, aber sehr wohl in Form, Ausgestaltung, Ort, Art und Weise.

3.8 Angebote

Als Kirche erreichen wir teilweise mit Angeboten für Kinder (Jungscharen, Scouts, Zeltlager,...) und z.T. auch Jugendliche, Menschen, die nicht zur EmK gehören. Auch im Bereich der Seniorenarbeit gelingt es teilweise, Menschen, die nicht in der EmK beheimatet sind, einzuladen. Und last but not least gelingt es einigen Gemeinden und Bezirken mit sozial-diakonischen Angeboten Außenstehende einzuladen. Doch abseits dieser Angebote gelingt es kaum, Außenstehende anzusprechen. Einige unserer Angebote können qualitativ nicht mit ähnlichen Angeboten außerhalb der EmK-Mauern konkurrieren (Qualitätsproblem). Immer

²⁴ Das Augsburger Bekenntnis (CA, Confessio Augustana von 1530), Artikel 7: „Von der Kirche: Es wird auch gelehrt, dass allezeit eine heilige, christliche Kirche sein und bleiben muss, die die Versammlung aller Gläubigen ist, bei denen das Evangelium rein gepredigt und die heiligen Sakramente laut dem Evangelium gereicht werden. Denn das genügt zur wahren Einheit der christlichen Kirche, dass das Evangelium einträchtig im reinen Verständnis gepredigt und die Sakramente dem göttlichen Wort gemäß gereicht werden. Und es ist nicht zur wahren Einheit der christlichen Kirche nötig, dass überall die gleichen, von den Menschen eingesetzten Zeremonien eingehalten werden, wie Paulus sagt: „Ein Leib und ein Geist, wie ihr berufen seid zu einer Hoffnung eurer Berufung; ein Herr, ein Glaube, eine Taufe“ (Eph 4,4-5).

wieder scheitert es auch daran, dass uns die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fehlen. Wir stellen fest, dass unsere Kirche als Player für sinnstiftende Angebote wenig wahrgenommen wird. Es fehlen uns häufig niederschwellige Angebote, die trotzdem mit Kirche und Glauben verlinkt sind und Räume bieten, um den Himmel auf Erden zu erfahren.

Auch innerhalb der Kirche stellen wir fest, dass unsere Angebote an Attraktivität verloren haben. Dazu passt, dass in der von uns Sups durchgeführten Umfrage nur 46% sagen, dass ihre Lebensthemen in den Veranstaltungen der Gemeinde und den Angeboten der überregionalen Angebote der EmK in guter Weise vorkommen. Personen, die etwas mehr am Rand der Gottesdienst-Gemeinde stehen, bejahen diese Aussage sogar nur zu 25% (vgl. 2.10). Das macht deutlich, dass wir nicht nur ein Form-, sondern auch ein Inhalts- und Sprachproblem haben.²⁵ Manches werden wir in Zukunft besser machen können. Was wir aber sicher nicht schnell ändern können, ist der Mangel an Mitarbeitenden. Deshalb wird es in Zukunft auch immer wichtiger werden, dass wir überlegen, wo Kooperationen mit ökumenischen und außerkirchlichen Partnern sinnvoll und zielführend sein können.

3.9 Struktur

Wenn man die Personal- und Gliederentwicklung der letzten Jahre nimmt und die Zahl der Ruheständlerinnen und Ruheständler der kommenden Jahre dazu in Beziehung setzt, dann wird deutlich, dass wir vor großen Veränderungen stehen. Waren Ordinierte 2021 noch für ca. 120 Glieder zuständig, werden es 2029 ca. 220 Glieder pro Ordiniertem sein. Mit der jetzigen Struktur kleiner Bezirke, die häufig zwischen 70 und 150 Glieder haben, wird dies nicht zu bewerkstelligen sein. Wir brauchen eine Regionalisierung 2.0: Größere Einheiten, die nun wirklich zusammenarbeiten (nicht nur beim KU und dem Seniorenausflug), in denen verschiedene Professionen im Team sich ergänzen, in denen Standorte diskutiert und in denen viele Gremien zusammengefasst werden, um Sitzungszeit zu reduzieren. Natürlich wird diese Regionalisierung nicht nach „Schema F“ verlaufen können. Gemeinden in methodistischen Ballungsräumen bieten sich andere Möglichkeiten als Diaspora-Gemeinden. Wir werden um strukturelle Veränderungen nicht umhin kommen, davon sind wir überzeugt.

²⁵ Eine Kirche, deren Angebote für viele Sinnsuchende nicht attraktiv sind (oder die auf diese Angebote nicht aufmerksam werden) und bei der weniger als die Hälfte der kirchlich motivierten Befragten angibt, dass ihre Lebensthemen ausreichend behandelt werden, muss sich nicht wundern, wenn sie irrelevant wird.

3.10 Umsetzungsproblem

Als EmK haben wir unseres Erachtens auf allen Ebenen ein Umsetzungsproblem.

In der von uns durchgeführten Umfrage gaben mehr als Zweidrittel der Befragten an, dass es in ihrer Gemeinde viele gute Ideen gäbe. Dagegen sagte nur ein Drittel, dass in ihren Gemeinden diese Ideen auch schnell und erfolgreich umgesetzt würden. Die im Februar und März durchgeführte Umfrage hat gezeigt, dass dieses Umsetzungsproblem Ehrenamtliche demotiviert. Und sie hat ebenso gezeigt, dass da, wo Ziele für die Gemeindegarbeit fehlen, die Umsetzungsproblematik größer wird.

Als SJK haben wir schon viele Beschlüsse gefasst: Wir wollten zum Beispiel nur noch ökologische Putzmittel und fairen Kaffee verwenden. Doch in wie vielen Gemeinden stehen noch immer Meister Propper und Jacobs-Kaffee? Wir wollten uns vier Jahre mit dem Strategiepapier beschäftigen, doch nach zwei Jahren war an vielen Stellen die Luft raus und manche Bezirke haben sich dem Prozess entzogen. Wir haben beschlossen, Immobiliensticks anzufertigen, um alle Gebäude zentral zu erfassen. Doch auch nach 6 Jahren sind immer noch nicht alle Daten da. Wir alle wissen, dass es uns als Kirche wichtig ist, viele Personen an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Doch wenn Entscheidungen gefällt wurden, schaffen wir es nicht, sie konsequent umzusetzen und führen uns damit ein Stück weit ad absurdum. „Basisdemokratie“ wird bei uns dagegen leider oftmals als „ich kann machen, was ich will“ interpretiert.

Manchmal scheitert die Umsetzung auch daran, dass nicht klar geregelt ist, wer für die Umsetzung verantwortlich ist und bis wann sie zu geschehen hat. „Im Zweifel ist der Pastor oder die Pastorin verantwortlich!“ – dieses System kann nicht funktionieren. Und manchmal scheitern wir schlicht auch daran, dass wir unsere eigenen Beschlüsse vergessen.

Auch als Sups sind wir in diesem Bereich mit unserer eigenen Arbeit unzufrieden. Oftmals können auch wir bei der Umsetzung nicht ausreichend und hilfreich unterstützen.²⁶

²⁶ Oft reichen unsere Kraft und Zeit gerade für das nötigste Tagesgeschäft und die Krisen, die wir zu bearbeiten haben, aus. Für die Begleitung und Unterstützung von Bezirken und Hauptamtlichen, bei denen alles ohne größere Störungen verläuft, bleibt dagegen zu wenig Zeit. Dazu kommt ein Personalschlüssel von ca. 1:50 (Sup zu Hauptamtlichen).

3.11 Ehrenamt

Der Bericht der Planungsgruppe zur veränderten Struktur der EmK in Deutschland betont die zunehmende Bedeutung des Ehrenamts für unsere Kirche. Möchte die EmK ihr Angebot in Zukunft erhalten oder ausbauen, dann wird dies in einer Situation, in der die Zahl an Hauptamtlichen deutlich abnimmt, nur über vermehrtes ehrenamtliches Engagement gelingen. Gleichzeitig war es gerade dieser Teil des Berichts, der bei vielen Lesern und Leserinnen Fragen ausgelöst hat und Druck verspüren ließ. Denn auch die Kraft ehrenamtlicher Mitarbeitenden nimmt ab:

- Viele Mitarbeitende sind im Beruf stark beansprucht.
- 45% der Glieder in der SJK sind 65 Jahre und älter.
- Corona und der Lockdown haben vielen Mitarbeitenden gezeigt, dass es auch ein Leben neben dem Ehrenamt gibt. So gaben bei der Umfrage nur 57% an, dass sie nach Corona ihre ehrenamtlichen Aufgaben wieder in vollem Umfang übernehmen möchten. Ein Wert, der deutlich niedriger liegt, als bei der im Oktober 2020 durchgeführten Corona-Umfrage (76%).²⁷ Dabei fällt auf, dass gerade diejenigen, die sich bisher am meisten eingesetzt haben, ihr Engagement verringern möchten.
- Die im Februar und März 22 von den Sups durchgeführte Umfrage zeigt zudem, dass da, wo Entscheidungen zu lange brauchen und Ideen nicht erfolgreich umgesetzt werden, die Motivation der Ehrenamtlichen schwindet.

Wie kann ehrenamtliches Engagement attraktiv bleiben?

Wie gewinnen wir neue Ehrenamtliche?

Wie gelingt es uns, Menschen für das Ehrenamt in der EmK zu gewinnen, die nicht Glieder, Angehörige oder Freunde der EmK sind? Und wollen wir das überhaupt? Oder fürchten wir Risiken und Nebenwirkungen?

3.12 Standortentwicklung

In der im Februar und März 22 durchgeführten Gemeindeumfrage gaben knapp ein Fünftel der Befragten an, dass der Gottesdienst in ihrer Gemeinde vor Corona in der Regel unter 30 Besucherinnen und Besuchern hatte. Seit dem Corona-Lockdown dürfte die Zahl der Gemeinden, die weniger als 30 Gottesdienstbesucherinnen und Besucher haben, noch größer geworden sein. Als EmK kämpfen wir damit, dass wir relativ viele kleine Gemeinden haben. Zwar kann es für die Mitglieder dieser Gemeinden in der kleinen und familiären Atmosphäre durchaus

²⁷ Natürlich muss hierbei beachtet werden, dass die Umfragen unterschiedliche Samples hatten und die Ergebnisse deshalb nicht einfach nebeneinander gestellt werden dürfen.

angenehm sein. Gleichzeitig werden aber auch die Probleme, die mit dieser Kleinheit verbunden sind, immer deutlicher:

- Die Mitarbeitenden sind immer die gleichen. Es entsteht bei ihnen der Wunsch, einfach mal da sein zu dürfen.
- Wenn Mitarbeitende ausscheiden, wird die Suche einer Nachfolgerin/ eines Nachfolgers zum Abenteuer.
- Es entsteht ein Druck, anwesend sein zu müssen. Wenn Personen weg bleiben, führt dies zu Frust und Ärger.
- Der Unterhalt der Gebäude wird zunehmend schwieriger, es entsteht ein Investitions- und Renovierungsstau.
- Gerade für kleinere Gemeinden ist es häufig schwierig, Strahlkraft nach außen zu entwickeln. Neue Personen schauen ein bis zweimal vorbei und landen dann doch in anderen größeren Gemeinden am Ort.

Lange Zeit war es eine erfolgreiche Strategie der EmK, an möglichst vielen Standorten Gemeinden aufzubauen. Doch seit die EmK kleiner wird und die Gliederzahlen rückläufig sind, wird es immer schwieriger alle Standorte aufrecht zu erhalten. Heute haben wir zu viele Gemeinden in unmittelbarer Nachbarschaft, an denen genau das Gleiche gemacht wird.²⁸ Das bindet Personal sowie finanzielle Ressourcen und geht auf Kosten der Qualität. Gleichzeitig sind Gemeindeglieder nur schwer zu Fusionen zu bewegen. Zum einen, weil sie um den Verlust von Heimat fürchten. Zum anderen, weil sie ihre Gebäude mit sehr viel Zeit, Kraft, Geld und Liebe gebaut haben und sie diese nicht aufgeben möchten. So sehr diese Bindung emotional verständlich ist, so sehr hindert sie uns daran, attraktive und anziehende Gemeinden mit einer stimmigen Größe zu bilden.

Ein weiteres Problem in Bezug auf den Standort ist sicher, dass wir zu viele Orte haben, an denen niemand mehr von unseren Gemeindemitgliedern wohnt. Solche „Fahrgemeinden“ drücken einerseits die hohe Identifikation der Glieder mit „ihrer“ EmK aus. Andererseits machen solche Situationen es aber auch schwer, Beziehungsarbeit am Ort zu leben und Menschen aus dem persönlichen Umfeld dorthin einzuladen.

²⁸ Nehmen wir die ökumenischen Angebote noch dazu, dann verschärft sich die Problematik noch mehr. Häufig unterscheiden sich die Angebote nur marginal und erreichen deshalb nur einen sehr eingeschränkten Personenkreis.

4 Die Stärken der Evangelisch-methodistischen Kirche in Süddeutschland

4.1 Hervorragend ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

69% der Hauptamtlichen in der EmK fühlen sich für ihren Beruf gut ausgebildet. Angesichts der Fülle, Komplexität und Unterschiedlichkeit pastoraler Aufgaben ist dies sicher kein schlechter Wert. Als Supers erleben wir bei unseren Kolleginnen und Kollegen eine gute Mischung aus theologisch fundiertem Wissen, reflektiertem Handeln und praxisnahen Begabungen. Natürlich können wir auch an dieser Stelle noch besser werden. Das zeigt unter anderem die Tatsache, dass sich 63% der Hauptamtlichen verpflichtende Fortbildungen wünschen. Wir sind der festen Überzeugung, dass wir uns mit unseren Hauptamtlichen vor keiner anderen Kirche verstecken brauchen!

4.2 Motivierte Ehrenamtliche

Die Gemeindeumfrage hat wieder neu deutlich gemacht, was wir eigentlich schon alle wissen: Wir haben sehr viele sehr engagierte Ehrenamtliche! 51% der Befragten gaben an, dass sie sich ein bis zwei Stunden pro Woche einbringen, ein Fünftel engagierte sich vor Corona zwischen drei und fünf Wochenstunden und jeder 12. gab an, sich mehr als fünf Stunden die Woche ehrenamtlich zu engagieren! Chorarbeit, Kirchenkaffee, Liturgiedienst, Putzdienst, Jugendarbeit, Jungschar, Zeltlager usw.... an vielen Stellen kann unsere Kirche nur existieren, weil sich unsere Ehrenamtlichen in so hohem Maß engagieren. Auch wenn die Umfrage zeigt, dass nicht mehr alle bereit sind, sich in diesem Umfang weiter zu engagieren, ist dies dennoch ein großes Pfund, mit dem wir wuchern können – und ein Grund zu großer Dankbarkeit!

4.3 Hohe Verbindlichkeit

In vielen unserer Gemeinden herrscht eine hohe Verbindlichkeit. Im Gottesdienst, bei Veranstaltungen, in Sitzungen, wenn Hilfe gefragt ist: In der Regel sind unsere Leute da. In einer Welt, die zumindest gefühlt unverbindlicher geworden ist, ist auch dieses hohe Maß an Verbindlichkeit ein großer Schatz, den wir unbedingt wertschätzen sollten!

4.4 Schlanke Strukturen

Auch wenn manches in unserer Kirche noch unbürokratischer sein könnte, so haben wir doch an vielen Stellen schlanke Strukturen, die es uns erlauben, schnell und gezielt zu handeln. Dies hat sich gerade in den letzten Monaten wieder gezeigt, als viele EmK-Gemeinden schnell und unbürokratisch ukrainischen Flüchtlingen geholfen haben. EmK ist eine Kirche für Macher! Wer bei uns etwas gestalten will, der hat dazu viele Möglichkeiten und muss nicht erst 20 Anträge schreiben. Das hat natürlich auch seine Tücken, aber es ist auch eine Stärke, die wir uns auf jeden Fall erhalten sollten.

4.5 Gemeinschaft, Familiäre Atmosphäre

Der höchste Wert in der Gemeindeumfrage, die diesen Bericht flankiert hat, war der Wunsch nach Gemeinschaft, die am meisten vermisste Veranstaltung während des Lockdowns war der Kirchenkaffee. Keine Frage: Das Kennzeichen der EmK in Deutschland ist die *Verbindung von Glaube und Gemeinschaft*. Dabei zeichnet uns aus, dass wir Gemeinschaft bieten: Wir haben keine Sonderlehre, die man akzeptieren muss, um dazu zu gehören. Wir errichten keine Schranken um das Abendmahl. Unser Kirchenkaffee bietet (zumindest theoretisch) die Möglichkeit, leicht anzudocken. Auch wenn Gemeinschaft ihre Tücken haben kann, sehen wir darin doch die Stärke unserer Kirche. Das wollen wir weiter fördern und ausbauen.

4.6 Willkommenskultur

In vielen unserer Gemeinden gibt es einen Begrüßungsdienst. In vielen Gemeinden gibt es zudem Menschen, die ein Auge für Neue haben. Wer bei uns andockt, kann schnell in die Mitarbeit kommen. Wer in einem EmK-Gottesdienst unangesprochen rein- und rausgehen will, muss sich an vielen Stellen anstrengen☺. Wir leben eine Willkommenskultur, die es zumindest für christlich stärker sozialisierte Menschen relativ leicht macht, anzudocken.²⁹

4.7 Nah an den Menschen

Als EmK, deren Kernkompetenz in Gemeinschaft gelebter Glaube ist, schaffen wir es oft, nah an den Menschen zu sein. Das gilt vor allem da, wo Menschen unsere Hilfe brauchen. Tätige Nächstenliebe, tätiger Glaube sind unzweifelhaft Stärken unserer EmK. So nehmen wir z.B. (ukrainische) Flüchtlinge auf, bieten Essensangebote für Bedürftige und

²⁹ Auch wenn es nicht immer leicht ist, in die familiären Strukturen einer EmK-Gemeinde wirklich hineinzukommen.

Hausaufgabenbetreuung für Schülerinnen und Schüler an. Manche Gemeinden haben auch niederschwellige Angebote (z.B. Café-Projekte) und schaffen es auch da, nahe an den Menschen in ihrem Ort zu sein. Nicht zuletzt begleiten wir uns gegenseitig seelsorgerlich und nachbarschaftlich im Alltag, unterstützen und gegenseitig und sind einfach füreinander da.

4.8 Starke „Amateure“

Immer wieder werden wir von den großen Kirchen dafür bewundert, was wir als relativ kleine Gemeinschaft alles auf die Beine stellen. All das schaffen wir nur, weil wir einen „fröhlichen Dilettantismus“ leben und als Amateure Dinge bewegen, für die andere Profis anstellen. Natürlich wird auch bei uns der Ruf nach mehr Professionalität laut und an einigen Stellen ist das auch richtig und wichtig. Gleichzeitig sollten wir uns diese Gabe, bewusst als Amateure zu arbeiten, auch erhalten. Vieles, was wir machen, kann sich im Konzert der großen Kirchen durchaus hören lassen. Und vieles was wir tun, können wir nur machen, weil es im Nebenamt, nebenbei und eben nicht professionell geschieht. Freilich birgt das auch die Gefahr überall „mitspielen“ zu wollen und zu wenig Prioritäten zu setzen. Hier werden wir in Zukunft allein schon mit Blick auf die personellen Ressourcen achtsam sein müssen.

4.9 Viele tolle Gebäude

Viele Geschwister in den Generationen vor uns haben uns mit sehr viel Glaubensmut und Spendenbereitschaft tolle Gebäude hinterlassen. Als EmK verfügen wir über einen großen Schatz an Kirchen und Gemeindehäusern, die uns unsere Arbeit heute erst möglich machen.³⁰ In den letzten Jahren haben wir im Zuge des Kleiner-Werdens und der dadurch notwendigen Konzentration nicht wenige dieser Gebäude verkaufen müssen, was oft sehr schmerzhaft war. Dennoch haben wir versucht, durch die Erlöse die Renten der Pastorinnen und Pastoren weiterhin abzusichern und Gelder für neue, innovative Ansätze zu generieren. Das waren gute und richtige Schritte. In Zukunft sollten wir aber auch verstärkt danach fragen, wie wir Gebäude kreativ umwidmen können. Nicht jede Kirche, in der kein Gottesdienst mehr stattfindet, muss verkauft werden. An manchen Stellen könnte ein Café entstehen oder ein kleiner Dorfladen, der zum Gespräch über Gott und die Welt einlädt und in dem wieder so etwas wie Kirche beginnen kann. Andere Gebäude könnten zu Mehrgenerationenhäusern umgebaut werden und somit aktiv gegen Einsamkeit von Menschen wirken. Wir möchten anregen, dass hier in Zukunft kreativer und offener gedacht wird, ohne den wirtschaftlichen Aspekt zu vergessen. Viele unserer

³⁰ Wir sind dankbar, dass wir als SJK über mehr als 300 Immobilien verfügen und diese nutzen dürfen.

Gebäude, die wir als Kirche nutzen, stehen die Woche über häufig leer. Hier wünschen wir uns eine deutlich verbesserte Vermarktung unserer Immobilien. Vielleicht brauchen wir parallel zu den Wohnimmobilien auch hier Profis, die Gebäude bewerten und vermarkten. Damit würden wir Neuland betreten, denn bisher geben wir unsere Räume häufig zum Selbstkostenpreis (manchmal auch darunter) ab. In unseren Augen ist es aber nichts Anrüchiges, wenn wir mit der Vermietung von Räumen an Volkshochschulen, Musik- und Tanzschulen oder externe Vereine Geld verdienen (in Einklang mit dem Steuerrecht). Denn dieses Geld können wir in missionarische und sozialdiakonische Projekte reinvestieren und somit dem Reich Gottes dienen.

4.10 Soziales Engagement

Es klang schon an einigen Stellen an: Als relativ kleine Kirche stellen wir im Bereich des sozial-diakonischen Engagements relativ viel auf die Beine, z.B. Mittagstische, Mitwirkung in Vesperkirchen, Betreuung von Schulkindern, Sprachkurse und integrative Angebote für Flüchtlinge, Kirchenasyl, Besuchsdienste in Seniorenheimen und Hospizen. All das wird mit großer Spendenbereitschaft unterstützt. Der Kampf gegen ungerechte Strukturen fällt uns oft schwer. Aber vor Ort tätig, unterstützend und helfend unterwegs zu sein, das fällt uns vergleichsweise leicht. Sollte das unter 2.1 und 2.2 Geschriebene zutreffen, dann werden syrische und ukrainische Menschen nicht die letzten Flüchtlinge sein, die bei uns Sicherheit und Schutz suchen. Und angesichts steigender Preise und einem Auseinanderdriften von Arm und Reich werden auch in unseren Gemeinden um uns herum zunehmend Menschen auf externe Hilfe angewiesen sein. In all dem kann Gott unsere Gabe der praktischen Nächstenliebe sicher noch an vielen Stellen gebrauchen.

4.11 Basisdemokratie/ hohe Partizipation

81% der Befragten an unserer Umfrage haben angegeben, es sei ihnen wichtig, dass die EmK eine Kirche ist, an der viele mitbestimmen können. Weiter zeigt die Umfrage deutlich, dass diese hohe Partizipation auch in Kauf nimmt, dass Entscheidungen auf diesem Weg ihre Zeit brauchen. Als Sups achten wir diesen Wert sehr hoch. Deshalb ist es uns wichtig, in den nun anstehenden Veränderungsprozess möglichst viele Personen aktiv einzubinden. Die von uns angedachten Handlungsfelder (siehe Punkt 8) laden zum aktiven Mitdenken ein. Des Weiteren können wir uns außerordentliche (digitale) Konferenzen vorstellen, um gut zu informieren und möglichst viele Menschen auf unserem Weg der Veränderung mitzunehmen. Zugleich sehen wir ein Spannungsfeld zwischen der möglichst weiten Beteiligung vieler EmK'ler und dem Gefühl,

dass dieser Transformationsprozess zügig gestaltet werden muss, damit uns nicht (wieder) die Puste ausgeht (vgl. Punkt 5). Ein Wesensmerkmal von Spannungsfeldern ist, dass sie sich nicht auflösen lassen. Die Spannung zwischen notwendiger Partizipation und notwendiger Reform-Geschwindigkeit wird bleiben. Unsere gemeinsame Aufgabe wird sein, uns in diesem Spannungsfeld immer wieder neu auszurichten und es gut und transparent zu gestalten.

4.12 Gelebte Frömmigkeit und theologische Weite

Die EmK (SJK) ist im freikirchlichen Bereich eine eher liberale Kirche. Das haben sowohl die Corona-Umfrage als auch die im Vorfeld dieses Berichts durchgeführte Umfrage ergeben. In beiden Umfragen schätzte sich jeweils etwa die Hälfte der Befragten selbst als liberal oder sehr liberal ein. Ebenfalls gab jeweils rund ein Drittel der Befragten an, sich selbst „in der Mitte“ zu sehen und 16-17% erleben sich selbst als konservativ oder sehr konservativ. Immer wieder war in der EmK das Narrativ zu hören, die SJK sei liberaler als die Gemeindewirklichkeit. Diese Erzählung wird durch beide Umfragen, die fast deckungsgleiche Ergebnisse hervorbrachten, nicht gestützt.³¹ Gleichzeitig macht die Umfrage auch deutlich, dass wir von sehr liberal bis sehr konservativ alles in unseren Reihen haben. Auch diese theologische Weite, die uns manchmal etwas profillos erscheinen lässt, gehört zu unserer DNA und wir sollten sie als Schatz begreifen. Zumal diese Vielfalt immer wieder im praktizierten Glauben und der tätigen und aktiven Mitarbeit zusammengeführt wird.

³¹ Vielmehr sollte überlegt werden, ob diese liberale Prägung in Zukunft nicht stärker betont werden könnte, um im reichen Angebot der Freikirchen ein gewisses Alleinstellungsmerkmal zu haben.

5 Bisherige Reformversuche und inhaltliche Impulse

Wir sehen unseren jetzigen Impuls als Teil einer langen Reihe von Reformversuchen und guten Reformideen. Wir wollen das Bisherige wertschätzen und viele dieser Impulse aufnehmen und weiter- bzw. zusammenführen. Es geht uns nicht darum, das Rad neu zu erfinden, sondern darum, zu fokussieren und zu bündeln, um in die Umsetzung zu kommen. Stellvertretend für viele Impulse und Ideen, wollen wir an folgende erinnern:

5.1 Bisherige Impulse

5.1.1 Regionalisierung

Bei der SJK 2007 in Öhringen hat die SJK den Prozess der Regionalisierung auf Impuls der damaligen Superintendenten beschlossen. Ziel des Regionalisierungsprozesses war die Stärkung der Zusammenarbeit der Bezirke und das Nutzen der unterschiedlichen Begabungen innerhalb einer Region. Daraus sollte missionarische Kraft und die Freisetzung sowie Entlastung Einzelner entstehen. Bezirke wurden Regionen zugeteilt. Nicht geregelt wurde die konkrete Umsetzung der Regionalisierung innerhalb dieser Regionen. Die SJK setzte auf die Freiwilligkeit in der Gestaltung. Dies führte zu unterschiedlichen Intensitäten. Von enger Kooperation bis hin zum „Papiertiger“ war alles vorhanden. An vereinzelten Stellen kam es schon damals zu Bezirksvereinigungen. Damals zusammengeführte Arbeitsbereiche (z. B. Kirchlicher Unterricht, Seniorenkreise) haben teilweise bis heute ihre regionale Struktur behalten. Da die Bezirksstrukturen meist unangetastet blieben, wurde die Regionalisierung teilweise auch als zusätzliches und somit oft lästiges Arbeitsfeld betrachtet. Auch blieb die Betrachtung der Dienstzuweisungen außen vor. Ein erster Versuch in einer Region „gemeinsam Kirche“ zu sein, blieb leider an vielen Stellen im Ansatz stecken.³² Allerdings setzte die Freiwilligkeit zu stark auf Personen, die ohnehin gemeinsam etwas wollten. Unterschätzt wurden bei diesem Ansatz die systemimmanente Trägheit und die Beharrungskräfte bei Haupt- und Ehrenamtlichen, sowie bei den Systemen Gemeinden und Bezirke.

³² Die Stärke des Gemeinsamen, des Einsatzes von unterschiedlichen Begabungen, die Vergrößerung von Angeboten durch Zahl und Qualität sowie das erste Arbeiten in Teams von Hauptamtlichen in einer Region wurde schon damals von den Superintendenten gesehen.

5.1.2 Fruchtbare Gemeinden

2009 erschien das Buch „Fruchtbare Gemeinden und was sie auszeichnet“ von Bischof Robert Schnase. Die SJK 2009 beschloss auf Empfehlung des AEv dieses Buch als Grundlage für die Arbeit in den Bezirken für das Konferenzjahr 2009/10 anzuwenden. Es entstanden 40-Tage-Wochen, Gemeindewerkstätten, Klausurwochenenden etc. auf Bezirks- und Gemeindeebene. Was bedeuten „Radikale Gastfreundschaft – Leidenschaftlicher Gottesdienst – Zielgerichtete Glaubensentwicklung – Risikobereite Mission – Außerordentliche Großzügigkeit“ für die einzelnen Angebote, Gottesdienste und Gemeinden? Die Auseinandersetzung mit dem Inhalt dieses Buches öffnete vielen Gemeinden die Augen für das Gegenüber und die eigene Situation. Neues wurde initiiert, manche Räume entsprechend neugestaltet und auch innere Einstellungen haben sich verändert.

Dieser Impuls, der von einzelnen Gemeinden und Bezirken dankbar aufgenommen wurde, hatte auch die Veränderung unserer Kirche – zumindest implizit – zum Ziel. Während bei der Regionalisierung eher die Struktur im Vordergrund stand, lag hier der Grundgedanke beim inhaltlichen Neuansatz der Gemeinde- und Bezirksarbeit. Veränderungen wurden abgesprochen und gelebt, Bereicherungen erfahren. Viele hoffnungsvolle Ansätze und Veränderungen wurden in die Wege geleitet und auch eine Zeit lang gelebt. Leider versandeten sie allzu oft, so dass es nicht zu einer die gesamte Konferenz ergreifenden Bewegung kam, da wir kein Instrumentarium hatten, um uns gegenseitig effektiv an die Impulse zu erinnern und sie durchzuhalten. Bei der inhaltlichen Neuausrichtung unserer Arbeit sollten sie unbedingt wieder mit in den Blick genommen und entsprechend verankert werden.

5.1.3 Strategiepapier

Zur SJK 2015 stellte der AEv ein Strategiepapier vor, um die Bezirke und Gemeinden zukunftsfähig und auch missionarischer aufzustellen. Dieses durchaus auch kontrovers diskutierte Papier war ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg hin zu Veränderung. Die anschließende Diskussion in der SJK war einer der Momente, an dem die SJK die Situation der Kirche umfassend diskutierte. Die Superintendenten wurden beauftragt, dieses Papier zu überarbeiten und der SJK 2016 erneut vorzulegen. Bei der SJK 2016 wurde beschlossen, dass aus dem Papier jeder Bezirk in den kommenden vier Jahren vier Bereiche bearbeiten soll (Mission, Zahlen/Immobilien, Kontext/gesellschaftliches Umfeld, Prägung/Struktur, Glaube/Nachfolge, Soziales Engagement, Kirche in Vielfalt). Trotz des verpflichtenden Beschlusses der SJK für die Bezirke blieb die Umsetzung bei vielen halbherzig, wurde teilweise durch die Hauptamtlichen, teilweise durch die Bezirke blockiert. Wurde das Papier in den ersten

beiden Jahren noch an vielen Stellen bearbeitet, war spätestens im dritten Jahr der Elan verflogen.³³ Im Rückblick muss man sagen, dass diese Arbeit nicht bei den Bezirken und Gemeinden „ankam“.

Versuch einer kritischen Würdigung

Wir sind der Meinung, dass mit der Arbeit am Strategiepapier eine wichtige Weichenstellung vollzogen worden ist. Der Impuls, einen gemeinsamen Weg als Konferenz zu gehen, zusammen mit allen Bezirken, deutet unseres Erachtens in die richtige Richtung. Wir brauchen ein gemeinsames Konzept und einen gemeinsamen Weg der Veränderung. Nur durch die Bündelung unserer Ressourcen und Kräfte können wir den Weg in die Zukunft erfolgreich meistern. Das gilt sowohl für unsere finanziellen, aber noch viel mehr für unsere personellen Ressourcen. Mit den Vorlagen, die im Strategiepapier formuliert waren, sollten zentrale Punkte einer Neuausrichtung in allen Bezirken flächendeckend kommuniziert, ja, vielmehr verinnerlicht werden. Das ist leider nicht gelungen. Obwohl in diesem Ansatz zum ersten Mal Struktur und Inhaltliches zusammen gedacht wurden, es zu einer Verpflichtung der Gemeinden und Bezirke durch die SJK kam und die Superintendenten beauftragt wurden, die Umsetzung durch die Berichte an die Bezirkskonferenzen zu überprüfen, gelang es leider nicht, die gewünschte Veränderung flächendeckend zu erreichen.³⁴ Offenbar scheinen unsere etablierten Strukturen nicht auszureichen, um die Umsetzung eines solchen Prozesses ausreichend zu begleiten und entsprechend zu kontrollieren. Die guten Ansätze waren immer noch zu sehr ins Belieben der einzelnen Handelnden gestellt. Die Superintendenten stellten fest, dass selbst ihr permanentes Nachfragen bei den Bezirkskonferenzen den angestoßenen Prozess nicht sicherstellen konnte. Für unser aktuelles Projekt der Veränderung bedeutet das, dass wir nur dann erfolgreich sein werden, wenn wir an dieser Stelle Abhilfe schaffen. Wie das gelingen kann, müssen wir gemeinsam verabreden. Deutlich wird aber, dass es ein entsprechendes „Controlling“ braucht, weil wir alle sonst durch andere Dringlichkeiten abgelenkt werden. Niemand möchte sich gerne kontrollieren lassen. Trotzdem wird der Erfolg eines gemeinsamen Veränderungsprozesses entscheidend davon abhängen, ob wir uns gegenseitig daran erinnern, was wir für richtig erachtet und beschlossen haben. Viele der inhaltlichen Impulse, die das Strategiepapier formuliert hat, haben an Aktualität nichts eingebüßt und werden in den vor uns liegenden Prozess sinnvollerweise integriert.

³³ Das Strategiepapier wurde als „zusätzliche Aufgabe“ wahrgenommen, als eine Bevormundung durch die Konferenz und als wenig rücksichtsvoll für die Ehrenamtlichen in den Gemeinden, die sowieso schon eine Menge an Zeit in die Gemeinde investierten.

³⁴ Einige Bezirke starteten aus unterschiedlichen Gründen verspätet, andere stagnierten nach einem oder zwei Bereichen, andere zögerten bis zuletzt. Nur wenige waren in der Umsetzung stringent.

5.1.4 Planungsgruppe „zukünftige Struktur“

Zur SJK 2019 lag der Abschlussbericht der ZK-Planungsgruppe für die ZK 2020 zur Diskussion vor. Inhaltlich hat der Bericht zwei Stränge: Der eine Strang stellt die strukturelle Neuausrichtung der Zentralkonferenz (Stichwort: „Verschlankung“) dar und damit verbunden, die Verschiebung der inhaltlichen Arbeit der Konferenzebene (Ausschussarbeit) auf die Zentralkonferenzebene. Den anderen Strang bildet die inhaltliche Ausrichtung der Bezirke und Gemeinden hin zu einer stärkeren Außenorientierung unserer kirchlichen Arbeit, raus aus den „Kirchenmauern“. Dieses Ziel soll unter anderem durch das Arbeiten in Teams von Hauptamtlichen, die Stärkung des Ehrenamtes und die zeitliche Freisetzung der Hauptamtlichen für missionarisches Arbeiten in Projekten, Kooperationen, Vereinen, Geschäften etc. erreicht werden.

Durch die Verschiebung der Generalkonferenz 2020 auf 2021 (und nun auf 2024) wurde das Papier bislang noch nicht von der Zentralkonferenz diskutiert (dies soll nun bei der außerordentlichen Zentralkonferenz 2022 geschehen). Eine Überarbeitung aufgrund der Rückmeldungen 2019 und 2020 hat in der Planungsgruppe stattgefunden und ein mit einem Anhang versehener Bericht liegt der SJK 2022 vor. Die Ergebnisse fließen ganz bewusst in unsere weitere Arbeit auf SJK-Ebene mit ein.

5.1.5 Zukunftswerkstatt des Bildungswerks

Im Auftrag der SJK 2021 hat das Bildungswerk eine Zukunftswerkstatt organisiert, die sich sowohl mit dem Papier der „Planungsgruppe zukünftige Struktur“ als auch mit dem Bericht von Wilfried Röcker und Jörg Finkbeiner an die SJK beschäftigt hat.³⁵ Ca. 60 Personen der SJK haben sich digital, im Plenum und zu anschließenden Arbeitsgruppen³⁶ getroffen, und wichtige Impulse zur zukünftigen Arbeit unserer Kirche zusammengetragen. Die Zukunftswerkstatt hat einen Zeithorizont für den angestrebten Veränderungsprozess von ca. 15 Jahren veranschlagt und zunächst drei Haupthandlungsfelder identifiziert: Organisationsentwicklung, Teamentwicklung und Qualifizierung. In ihrem Antragspapier kommt sie zu dem Schluss: „Ein Zukunftsbild kann entstehen, wenn ein großer, umfassender Entwurf für eine „neue“ EmK vorgelegt wird. Allerdings wird das dauern. Ob das gelingen kann, entscheidet sich auch an der Frage der Partizipation von Menschen. Ebenso kann ein Zukunftsbild entstehen, wenn exemplarisch und experimentell an unterschiedlichen Punkten angesetzt wird“.

³⁵ Vgl. Berichtsheft zur SJK 2021, S. 221-224.

³⁶ Zu folgenden Themen wurden Arbeitsgruppen gebildet: Hauptamtliche und Ehrenamtliche – Profil, Gewinnung, Qualifizierung und Ausbildung; Region und Bezirk; Zentrale Verwaltung; Werke; Leitungsstrukturen und Leitungshaltung; Vision.

Die Gedanken dieser Zukunftswerkstatt fließen ebenfalls in unseren Prozesse mit ein. Vieles deckt sich mit unseren Beobachtungen und findet sich in den unter Pkt. 8 beschriebenen sieben Handlungsfeldern wieder. Viele Impulse der Arbeitsgruppen können dort mit berücksichtigt werden und an der Werkstatt beteiligte Personen können hoffentlich zur Weiterarbeit im jetzt angestrebten Projekt gewonnen werden. Lediglich die zeitliche Dauer des Prozesses unterscheidet sich von unserer Idee deutlich, allerdings nur sofern es um die Umsetzung der Veränderungen geht. Bis diese sich in unseren Köpfen und Herzen verankert haben, wird es sicher länger dauern.

5.1.6 Bericht der jüngeren Pastorinnen und Pastoren

In ihrem Bericht zur SJK 2021 haben die jüngeren Pastorinnen und Pastoren auch Handlungsfelder beschrieben, die sie für die Zukunftsfähigkeit unserer Kirche für entscheidend halten.³⁷ Sie legen dabei den Fokus verstärkt auf den Bereich der Ausbildung und des Ausbildungsweges für Pastorinnen und Pastoren in unserer Kirche. In ihrem Bericht konkretisieren sie die drei Themen: Ausbildungswege, Begleitung der Auszubildenden und Teamarbeit. Ihr Vordenken im Bereich Ausbildungswege (Duales Studium, Berufsausbildung) sowie im Bereich Teamarbeit (Supervision, Coaching, geistliche Begleitung) haben wir gerne in den Handlungsfeldern „Personal“ und „Struktur“ (vgl. Pkt. 8) mit aufgenommen. Die Idee, die Ausbildung auf eine breite Basis zu stellen, sowie andere Professionen im hauptamtlichen Dienst mit in den Blick zu nehmen, halten wir für sehr wichtig und zielführend. Ebenso wird die Teamarbeit ein zentrales Element der zukünftigen pastoralen Arbeit sein.³⁸

5.2 Stärken und Schwierigkeiten der bisherigen Reformversuche

Zusammenfassend beobachten wir (mit euch) und halten (selbst-)kritisch fest:

- Wir haben wertvolle Impulse bekommen, die uns verändert haben. Die Kirche im Jahr 2022 ist nicht mehr die Kirche von 1980.
- Jede Reform hat den Boden für eine andere bereitet.
- Wir wissen um den Reformbedarf. Schon sehr lange reden wir davon, dass Kirche sich verändern muss.
- Veränderung braucht Leidensdruck und Zukunftshoffnung – beides fehlte häufig. Inzwischen ist der Leidensdruck nicht mehr zu leugnen.

³⁷ Vgl. Berichtsheft zur SJK 2021, S. 225-227.

³⁸ Wir freuen uns, dass wir mit Janina Schmückle eine jünger Kollegin für die Steuerungsgruppe gewinnen konnten, die gerade auch die Anliegen dieser Gruppe dort sehr gut mit einbringen kann.

- Wir haben ein Umsetzungsproblem. Oft haben wir schwungvoll begonnen und konnten es nicht hinausführen. Viele Reformversuche haben zu lange gedauert.
- Man hat (zu-) viel auf die Stimmen derer gehört, die den Reformen kritisch gegenüberstanden. So wurde manche gute Idee schon im Keim erstickt. Oft fehlte der Mut zum entscheidenden Schritt.
- Zu oft sind wir mit der Vorstellung gestartet, dass wir wirklich alle am Veränderungsprozess beteiligen wollen, um möglichst niemanden zu „verlieren“. Natürlich wollen wir niemanden „verlieren“, aber Veränderung geht leider nie im Konsens. Aber Veränderung geht demokratisch und gemeinsam. Was wir verdrängt haben: Wir haben in den vergangenen Jahren schon viele Menschen verloren, weil wir uns nicht verändert haben und die Impulse nicht konsequent genug umgesetzt haben. Die Orientierung auf das, was da ist, versperrt oftmals die Sicht auf das, was kommt oder kommen kann.
- „Es ist mir egal, wer unter mir Konferenz ist“, so könnte man – zugegeben flapsig – formulieren. Immer wieder werden Beschlüsse unserer Konferenzen nur halbherzig oder gar nicht umgesetzt, weil sich einzelne Personen darüber hinwegsetzen.³⁹ Auch innerhalb unserer Konferenz scheint der Individualismus über dem zu stehen, was wir gemeinsam für richtig erachtet und beschlossen haben.

³⁹ Aktuelles Beispiel eines Beschlusses: ZK und JK haben beschlossen, Flugreisen für rein touristische Freizeiten nicht mehr zu genehmigen. Was jemand privat unternimmt, entzieht sich der Entscheidungshoheit der Konferenz. Dennoch halten wir uns nicht an diesen Beschluss, planen touristische Freizeiten mit Anreise per Flugzeug und bieten diese über den Freizeitweiser unserer Kirche an mit der Begründung, dass wir sonst „Kunden“ an andere Anbieter verlieren. Auf Nachfrage heißt es dann: „Das haben wir immer so gemacht...“.

6 Warum wir jetzt den Unterschied machen

Die grundlegende Frage, die sich nach dieser Aufzählung von guten Ideen, Projekten und Beschlüssen der Jährlichen Konferenz (wie der unzähligen Beschlüsse und Gemeindeprozesse auf Bezirksebene) geradezu aufdrängt, ist:

- Wieso sollte es denn ausgerechnet *dieses Mal* möglich sein, dass wir uns verändern und neu aufbrechen?

Daran schließen sich gleich weitere Fragen an:

- Sind wir nicht (immer noch) systemimmanent veränderungsresistent?
- Sollten wir uns nicht besser mit unserer Situation abfinden?
- Oder sollten wir uns besser einer anderen Kirche anschließen und versuchen dort unsere Identität mit einzubringen?

Aus unserer Sicht haben die Krisen (s. o.) dieser Zeit uns an einen Punkt gebracht, den wir als Kairos (einen von Gott gegebenen richtigen Zeitpunkt) sehen oder zumindest ahnen. Verstärkt wurde unsere Sicht durch die Zuspitzung der gesamtkirchlichen wie gesellschaftlichen Lage während der Corona-Pandemie. Was lange Zeit als unwiderruflich, gesetzt, normal galt oder ganz einfach Alltag war, wird es nun nicht mehr geben. Es gibt kein Zurück mehr. Vieles Vergangene ist weggebrochen. Gemeinschaft, Verbindungen, Verlässlichkeit usw. gibt es nicht mehr oder anders.

Für uns entsteht daraus, dass es ein „weiter so“ nicht mehr geben kann. Denn es gibt an vielen Stellen kaum mehr Anknüpfungspunkte an das Vorhergehende, so dass vieles bis alles neu gedacht und verändert werden muss.

Der Boden für die Reform ist bereitet. Wir können gar nicht mehr anders, als uns dieser von Gott gegebenen Aufgabe – so sehen wir es – zu stellen. Natürlich haben wir als Menschen auch andere Möglichkeiten, außer uns und die Kirche zu verändern: Verleugnen, verschieben, erstarren, das Problem anderen zumuten, verdrängen usw. Doch für uns sind das keine zu ergreifenden Handlungsmuster und keine Reaktionen aus dem Glauben heraus. Wir wollen uns dem Ruf Gottes stellen, den wir gehört haben. Es ist Zeit für Veränderung: Gottes Reform an unserer, seiner (!) Kirche.

Die Chance dieser Veränderung Gottes ist die Zuwendung Gottes zu den Menschen. Wenn Gott sich mit und durch uns den Menschen um uns herum zuwendet, dann werden wir relevant sein für die Menschen um uns. Denn Gott ist die unaufgebbare und unmittelbare Relevanz für alles Leben schlechthin.

Nochmals: Aus welchen Gründen sollte es dieses Mal gelingen? Werden wir dieses Mal nicht wieder nur beschließen und ein paar Veränderungen angehen, um sie später wieder einzuebnen? Wieso haben wir die Hoffnung, dass sich dem von uns begonnenen Weg auch die Gemeinden, unsere Kirchenglieder, -angehörige, -zugehörige und Freunde anschließen? Wir haben die Hoffnung, ***dass es uns dieses Mal so wichtig ist, dass wir uns auf allen Ebenen verpflichten und uns für die Umsetzung dieser Veränderung gegenseitig motivieren. Wir haben die Hoffnung, dass wir uns gegenseitig unterstützen. Dazu gehört auch, dass wir uns gemeinsam einem Controlling, Nachgehen und Ermahnen aussetzen.*** Denn ohne überprüfende, motivierende und ermahnende und Konsequenzen einfordernde Begleitung wird uns eine Veränderung nicht gelingen, und wir werden wieder scheitern. Veränderung macht Arbeit und zunächst oftmals wenig Spaß. Veränderung zieht Menschen an und stößt andere ab. Veränderung braucht Motivation und Erfolgserlebnisse. Veränderung benötigt manchmal auch einen Schubs von außen oder den sprichwörtlichen „Tritt in den Hintern“, damit wir weitergehen in der Veränderung.

Da wir das (schmerzhaft) erkannt haben, werden wir dieses Mal Begleitung von außen für unsere Gemeinden und Bezirke planen, annehmen und sie einfordern.

Denn: Wir müssen uns verändern! Davon sind wir überzeugt. Wir wollen Gottes Veränderungen mit uns mitgehen! Als Kirche in Gottes Namen wollen und werden wir relevant werden für die Menschen des 21. Jahrhunderts, „damit Heil verbreitet werde über alle Lande“.

7 Unsere Mission: Leben in Beziehung

Die Umfrage in der Corona-Zeit hat ergeben, dass die meist vermisste Veranstaltung während des Lockdowns der Kirchenkaffee war. Manchmal wurde dieses Ergebnis nach unserem Empfinden ein bisschen peinlich zur Kenntnis genommen, hätte man sich doch gewünscht, es wäre der Gottesdienst gewesen... Auch die im Vorfeld zu diesem Sup-Bericht durchgeführte Umfrage hat bestätigt, dass Gemeinschaft das Grundbedürfnis der methodistischen Befragten ist.

Wir möchten aus diesem Bedürfnis das Proprium der EmK machen: EmK ist die Kirche, die auf Gemeinschaft setzt! „*Leben in Beziehung*“, das ist unsere Mission! Wer in die EmK kommt, der findet Gemeinschaft.

Natürlich wollen auch andere Kirchen und Vereine Gemeinschaft bieten und es geht nicht darum, dies abzuwerten. Gleichzeitig sehen wir in der Verbindung von niederschwelliger Gemeinschaft und intensiv gelebtem Glauben eine Besonderheit der EmK. Wir leben voll und ganz in der Dimension Gottes, praktizieren gleichzeitig das offene Abendmahl ohne Zugangsbeschränkungen und vertreten keine Sonderlehre. Bei uns darf man einfach dabei sein. Wir können es nicht oft genug betonen.

Das bedeutet nicht, dass wir schon überall Gemeinschaft können. Wir glauben: Da geht mehr! Wir wünschen uns Gemeinden, die sich radikal für andere öffnen und anderen Menschen einfach Heimat bieten. Wir wünschen uns noch mehr Gemeinden, die die schützenden Kirchenmauern verlassen und sich auf das Abenteuer Begegnung im Café, auf dem Spielplatz oder der Bowlinghalle einlassen. Wir wünschen uns eine Gemeinschaft, die radikal vor Gott in die Tiefe geht. Wir träumen von Orten, an denen sich jeder und jede öffnen kann, mit seinen/ihren Fragen, Zweifeln und Hoffnungen, ohne Angst haben zu müssen, sich zu blamieren. Wir wünschen uns Gemeinden, in denen wirklich das ganze Leben vorkommen darf und es keine Tabuthemen gibt.

Als EmK wollen wir so dazu beitragen, dass unser Umfeld, unsere Gesellschaft und damit vor allem die Menschen, mit denen wir gemeinsam leben, in Beziehung kommen:

- zu Gott - zu sich selbst – zu ihren Nächsten!

Natürlich dürfen auch Smalltalk und Oberflächliches bei uns ihren Platz haben. Aber wenn es wirklich gelingt, tiefe Gemeinschaft anbieten zu können, dann werden wir in einer Gesellschaft, die eine zunehmende Vereinsamung beklagt und gleichzeitig vor gewaltigen Herausforderungen steht, ganz sicher gebraucht.

Unser biblisches Zeugnis ist voll von Erzählungen, die die Bedeutung der Gemeinschaft für den Glauben betonen.⁴⁰ Zugespitzt könnte man sagen: Ein rein individuell gelebter Glaube ist nicht biblisch. Auch in den Anfängen unserer methodistischen Bewegung geht es deshalb darum, in Beziehung zu Leben. Die konsequente Ausrichtung des Lebens auf Gott hin und gleichzeitig das gemeinsame Glauben, Leben und Dienen, zunächst in den sogenannten „Klassen“ und später dann in den Gemeinden, geben darüber ein beeindruckendes Zeugnis. Bis heute sind das gemeinsame Feiern, das Teilen von Sorgen und Nöten, die gegenseitige Anteilnahme, die praktische Unterstützung im Alltag und das gemeinsame Glaubensleben von zentraler Bedeutung in unserer Kirche.

Daran wollen wir anknüpfen und es entschlossen ausbauen. Menschen, die zu uns kommen, sollen bei uns einen Ort erleben, an dem sie zu allererst einmal sein dürfen wie sie sind, an dem sie willkommen sind. Sie sollen erleben, dass sie geliebte Kinder Gottes sind und in ihnen etwas von Gottes Gegenwart sichtbar wird. Dabei geht es uns um echte und ehrliche Gemeinschaft mit jeder und jedem. Als Teil einer Kleingruppe gewinnt das Gestalt. Durch die gelebte Gemeinschaft fördern wir den Frieden und das Verständnis füreinander und für die Welt. Wir machen Menschen stärker, in dem wir ihnen die Gemeinschaft mit Gott und die Gemeinschaft der Heiligen anbieten und sie mit hineinnehmen, soweit das in unserer Hand liegt. Das führt sie in Berührung mit Gott und dadurch auch in Berührung mit sich selbst. Diese Erfahrung gibt Halt, gerade auch in schweren und schwierigen Zeiten. Sie weckt aber auch Lebensfreude in uns – und hoffentlich auch in den Menschen um uns herum. Die Gemeinschaft mit Gott und den Menschen führt zu einem sinnerfüllten Leben, denn es gibt nichts Schöneres, als aus der Beziehung mit Gott und in Beziehung mit seinen Kindern zu leben!

Aus diesem Grund soll in Zukunft, alles, was wir tun, dem Aspekt der Gemeinschaft dienen. Gottesdienste werden kommunikativer, weniger frontal und stärken den Austausch. Gespräche über die Predigt werden von der Ausnahme zur Regel. Chorproben werden kürzer, um genügend Zeit für den Austausch zu haben. Sitzungen werden mit einer Austauschrunde begonnen, auch dann, wenn die Tagesordnung lang ist. Kleingruppen werden gefördert und gehören zum „must have“ jeder Gemeinde. An viel mehr Stellen gibt es die Möglichkeit niederschwellig in Kontakt zu kommen und Gemeinschaft zu erleben. Wir praktizieren dabei eine Evangelisation des Zuhörens und gehen mit der Bereitschaft zu lernen in jede Begegnung. „Belonging before believing“ wird zu einem gemeinschaftsstiftenden Grundansatz methodistischer Evangelisation.

⁴⁰ Man denke an die Gemeinschaft in der Sippe in den Urväter-Erzählungen, an die Gemeinschaft der Tempelgemeinde in Jerusalem, an den Jüngerkreis Jesu, die Mahlgemeinschaften Jesu mit „Zöllnern und Sündern“ oder auch an die frühchristlichen Gemeinden, die idealtypisch in Apg. 23,37ff beschrieben wird.

8 Auf dem Weg zur Transformation

Jetzt heißt es „Auf geht’s!“ – im Sinne Abrahams, in das gelobte Land. Vielleicht ist das etwas zu dick aufgetragen, und doch geht es darum, mutig und voller Zuversicht in den Veränderungsprozess zu gehen – denn nichts tun ist bekanntlich Rückschritt und Veränderung birgt die große Chance von Neuem, Attraktivem und von Erfolgreichem (s.o.).

Wir haben versucht mit diesem Bericht den Auftakt zur Veränderung zu geben. Mir Ihrer und eurer Hilfe haben wir unsere Situation analysiert, offen und ehrlich. Dank der Rückmeldungen auf unsere Umfragen an die Hauptamtlichen und an unsere Gemeindeglieder konnten wir Ihre / eure Einschätzungen mit berücksichtigen. Auch die Diskussionen in unseren Bezirkskonferenzen haben die Analyse weiterentwickelt und noch verfeinert⁴¹. In zwei Workshops und zwei weiteren Online-Treffen haben wir zusammen mit unserem Coach, Dr. Claus Wriebe, den Weg der Veränderung in den Blick genommen und 7 Handlungsfelder identifiziert, die wir bereits in unserem Diskussionspapier in den BKs vorgestellt haben:

1. **Inhaltliche Ausrichtung der EmK:** Wir sind überzeugt davon, dass strukturelle Reformen nur gelingen, wenn sie theologisch und spirituell durchdrungen werden. Wofür steht unsere Kirche? Was sind die Themen, die die Menschen beschäftigen? Wie können wir diese Themen theologisch so durchdringen, dass wir eine verständliche und unverzichtbare Stimme sind? Wir glauben: Es braucht eine gemeinsame Vision für die EmK. Und es braucht viele Räume, um Menschen, die (bis jetzt) nicht zu uns kommen, zu begegnen und ihnen zuzuhören.
2. **Veranstaltungen und Gottesdienst:** Die Gottesdienstbesucherzahlen nehmen in allen Kirchen Deutschlands kontinuierlich ab. Gleichzeitig sehnen sich viele Menschen nach spirituellen Angeboten. Wie können wir Gottesdienste so gestalten, dass sie zur Oase für die Seele werden? Welche geistlichen Angebote braucht es? Könnten Waldandachten etwas für uns sein? Oder „Leib und Seele“ Veranstaltungen mit gutem Impuls und gutem Essen? Oder brauchen wir eher meditative Angebote? Wir glauben: Egal, was wir konkret machen, unsere Angebote müssen mehr das Herz, die Gefühle, ja alle Sinne und damit den ganzen Menschen ansprechen.

Unsere Gemeinden bieten vielfältige Gruppen und Kreise an. Doch auch hier erreichen wir immer weniger Menschen. Wir erleben eine Konkurrenz durch andere „Anbieter“, die manchmal schlicht besser sind. Wir erleben, dass die Hemmschwelle, in eine kirchliche Veranstaltung zu gehen, an vielen Stellen wächst: Menschen haben Angst, „missioniert“ zu

⁴¹ Ebenso findet der Bericht der ZK-Arbeitsgruppe zur Zukunft unserer Kirche seinen Eingang in unsere Analyse, genauso wie die Diskussionen, die wir zum Thema im ZK-Kabinett dazu hatten.

werden, trauen „der Kirche“ nicht mehr oder erwarten von uns keine wertvollen Impulse. Wie gelingt es uns, diese Menschen zu erreichen? Welche Angebote braucht es explizit von uns, und wo kann möglicherweise in der Kooperation mit anderen mehr missionarische Kraft entfaltet werden?

Wir glauben: Es braucht Angebote, die niederschwellig sind und in denen das Zuhören der Anfang von allem ist. Wir brauchen Christen, die ihr Hobby nicht in der Kirche, sondern der „Welt“ leben und von uns dafür gesandt werden, dort unseren Glauben zu bezeugen. Und wir brauchen Angebote, in denen unser Alltag spirituell durchdrungen wird.

3. **Personal:** Wir müssen neue Wege gehen, um geeignete Personen für unsere Kirche zu finden. Wir brauchen einen bunteren Mix an unterschiedlichen Professionen, die wir gabenorientiert einsetzen. Wir brauchen neue Formen, um unsere Hauptamtlichen besser begleiten zu können. Wir glauben: Beim Thema Personalentwicklung ist noch viel Luft nach oben. Gleichzeitig möchten wir daran erinnern, dass die Gemeinden aufgefordert sind, nach geeigneten Geschwistern Ausschau zu halten und diese zu motivieren, sich in den hauptamtlichen Dienst in unserer Kirche senden zu lassen.
4. **Ehrenamt:** Ohne die vielen Ehrenamtlichen, die sich unglaublich einsetzen, kann unsere Kirche nicht überleben. Gleichzeitig erleben viele Mitarbeitende, wie ihr Alltag zunehmend anstrengender wird. Wie schaffen wir es, das Ehrenamt attraktiv zu halten? Wie können wir auf die zunehmende Belastung reagieren? Wir glauben, dass auch Mitarbeitende besser begleitet werden müssen. Außerdem sollten wir mit anderen Gruppen kooperieren, wo das sinnvoll und verbindend ist. Aus: „Was können wir für andere tun?“ wird: „Was können wir mit anderen gemeinsam tun?“
5. **Strukturen:** Als EmK haben wir viele gute Ideen, die wir (zu) oft nicht zielgerichtet umsetzen. Wie können Prozesse so gestaltet werden, dass unsere Umsetzung besser wird? Wie können wir gefasste Beschlüsse verbindlicher realisieren? Brauchen wir kleinere Gremien, die schneller verbindlich entscheiden können? Wir glauben: Unsere ganze Struktur muss auf den Prüfstand, damit wir Dinge schneller entscheiden und vor allem zielgerichteter umsetzen können.
6. **Standortentwicklung:** Welche Gebäude erhalten wir und wo wären Hauskirchen die bessere Alternative? Wo können Bezirke durch enge Kooperation mit anderen Bezirken neue Kraft gewinnen? Wo betreuen wir treue Gemeinden mit wenig Entwicklungspotenzial, und wo investieren wir Geld und Personal, damit Gemeinden attraktiver werden und wachsen? An welchen Orten gründen wir neu? Wo starten wir Fresh X-Projekte? Wir glauben: Es braucht eine mutige Diskussion darüber, wie unsere Standort-Politik in Zukunft aussehen soll.

7. **Finanzen:** Viele unserer Spender:innen geben mehr als genug. Gleichzeitig können wir nicht die Löhne bezahlen, die wir gerne zahlen würden (und im Vergleich zum Markt auch zahlen müssten, um konkurrenzfähig zu sein). Dazu kommt: Wollen wir neue Gemeinden gründen, kostet das zusätzliches Geld. Wie können wir unsere Einnahmen steigern? Wie erreichen wir Menschen, die uns unterstützen könnten? Wo gibt es Einsparpotenzial? Wir glauben: Als Kirche müssen wir kommerzieller werden. Mit unseren Gebäuden oder mit Dienstleistungen Geld zu verdienen sollte für uns selbstverständlich werden. Denn dieses Geld ist bei uns in guten Händen.

Zu jedem Handlungsfeld soll es eine Projektgruppe⁴² der SJK geben, die dieses Handlungsfeld bearbeitet, Ideen entwickelt, Vorschläge erarbeitet, Veränderungen in diesem Bereich aufzeigt und möglichst schon bis zur nächsten Konferenz an einigen Stellen ausprobiert und umsetzt. Die Zusammensetzung der Projektgruppen geschieht durch die Berufung der jeweiligen Projektleitung und in Abstimmung mit der Steuerungsgruppe. Bewerbungen durch Eigeninitiative sind erwünscht. Bei Bedarf können sich Projektgruppen auch in Untergruppen aufteilen. Den Überblick über den ganzen Prozess behält eine Steuerungsgruppe aus 9 Personen, zu denen auch wir vier Sups gehören⁴³. Die Steuerungsgruppe ist in intensivem Austausch mit den Projektgruppen. Sie koordiniert und reflektiert die Arbeit der Projektgruppen, und justiert - falls notwendig - nach.

Bei der vor uns liegenden Konferenz 2022 in Fellbach wollen wir die Notwendigkeit dieses Veränderungsprozesses verdeutlichen, für den eingeschlagenen Weg werben und die Zustimmung zum begonnenen Weg von der SJK erbitten. Der Schwerpunkt der Arbeit wird im ersten Jahr unseres Veränderungsprozesses in den Projektgruppen liegen und darin, alle Mitglieder der SJK und möglichst auch unserer Bezirke zu informieren und immer wieder auch zu integrieren. Wir wollen Meinungen einholen und Geschwister punktuell für die Mitarbeit gewinnen. Die Projektgruppen werden „Hearings“ veranstalten, um Menschen und ihre Sichtweisen zu hören und in die weiteren Beratungen aufzunehmen. Gedacht ist auch an zwei bis drei digitale SJK-Konferenzen, um den Informationsfluss zu gewähren und mögliche Beschlüsse schon im Konferenzjahr zu treffen. Zur SJK 2023 sollen dann aus allen Handlungsfeldern entsprechende Beschlussanträge vorliegen, ergänzt um Anträge aus der Steuerungsgruppe. Von der SJK 2023 bis zur SJK 2024 wollen wir die Beschlüsse dann weitgehend vor Ort in den Bezirken und in der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und

⁴² Gedacht ist an 6 – 8 Personen pro Projektgruppe, die sich punktuell Unterstützung von weiteren Personen dazu holen kann.

⁴³ Zur Steuerungsgruppe gehören: Tobias Beißwenger, Jörg Finkbeiner, Christine Flick, Markus Jung, Stefan Kettner, Dorothea Lorenz, Katharina Sautter, Janina Schmückle und Bernd Schwenkschuster. Die Steuerungsgruppe hatte ihren ersten Workshop Ende April und hat sich dort gemeinsam auf den Weg gemacht. Sprecher der Gruppe sind Tobias Beißwenger und Stefan Kettner.

Ehrenamtlichen umsetzen. Dazu dienen zum Einen die „Meetings am Mittwoch“, die wir schon seit Ende April mit den Gemeindepastoren und -pastorinnen erproben. Zum Anderen dienen unsere BKs und DVs dazu, diese Umsetzung zu begleiten. Unter Anderem wird es auch entsprechende Schulungen für Haupt- und/oder Ehrenamtliche geben, die uns dabei helfen sollen, den neuen Weg zu verinnerlichen. Wenn alles gut funktioniert, soll der eigentliche Veränderungsprozess mit der SJK 2024 seinen Abschluss finden. Dann geht es um das Leben des und im Neuen. Natürlich gehört es zum Prozess, dass wir entsprechende Strukturen schaffen, die uns dann auch in den folgenden Jahren „auf Kurs“ halten. Leiten soll uns in all dem die Vision, die wir unter Punkt 7 ausgeführt haben und die es weiter zu entwickeln gilt.

9 Anträge an die SJK

Aufgrund der zuvor beschriebenen Sachverhalte, stellen wir folgende Anträge:

1. Als SJK anerkennen wir, dass die EmK in Süddeutschland vor großen Herausforderungen steht und sehen die Notwendigkeit der Veränderung unserer EmK-SJK mit all ihren Arbeitsfeldern. Wir wollen dem Auftrag, Menschen zu Jüngerinnen und Jünger Jesu zu machen, um so die Welt zu verändern, wieder stärker gerecht werden. Deshalb beschließen wir, dass der oben beschriebene Transformationsprozess eingeleitet und umgesetzt wird.
2. Als SJK erkennen wir die Dringlichkeit der Reformen an und beschließen, ihnen auf Konferenz-, Distrikts- und Bezirksebene oberste Priorität zu geben. In den kommenden zwei Jahren sind die Durchführung aller anderen Aktivitäten nachrangig zu behandeln, sofern sie nicht dem unmittelbaren Erhalt der Körperschaften bzw. der Gemeindebezirke dienen.
3. Für den Transformationsprozess berufen wir als SJK eine Steuerungsgruppe ein. Sie besteht aus Jörg Finkbeiner, Christine Flick, Katharina Sauter, Janina Schmückle, Bernd Schwenkschuster sowie Superintendentin Dorothea Lorenz und den Superintendenten Tobias Beißwenger, Markus Jung und Stefan Kettner.
Die Steuerungsgruppe koordiniert die Arbeit der Projektgruppen und informiert die SJK regelmäßig und zeitnah. Sie hat folgende Befugnisse: Erteilen von Aufträgen an Ausschüsse und Fachgruppen der SJK; Freigabe von Ergebnissen der Projektgruppen zur Erprobung innerhalb der SJK; Einberufung außerordentlicher, digitaler SJKs, in Absprache mit dem Bischof sowie Initiierung weitere Maßnahmen, die der Kommunikation des Transformationsprozesses dienen.
4. Um den Transformationsprozess zu gestalten, richtet die SJK folgende Projektgruppen ein:
 1. Personal
 2. Angebote und Gottesdienst
 3. Finanzen (unter Einbezug kommerzieller Ideen)
 4. Ehrenamt
 5. Standortentwicklung
 6. Führung/Entscheidungsprozesse/Struktur
 7. Inhaltliche Ausrichtung (gesellschaftliche Relevanz und spirituelle Durchdringung)

Jede dieser Projektgruppen besteht aus einer Leiterin/einem Leiter, einer Person aus der Steuerungsgruppe und ca. 6-8 Personen aus dem Bereich der SJK.

5. Wir beschließen als SJK folgende Zeitschiene:

- a. Die Arbeit der unter 4) genannten Projektgruppen beginnt unmittelbar. Ein erstes Treffen ist möglichst noch vor Ende Juli anzusetzen und durchzuführen.
- b. Zu den DVs im Herbst und Frühling berichtet die Steuerungsgruppe in die DVs und LDVs (2022/23 und 2023/24).
- c. Alle Projektgruppen können – nach Diskussion und Freigabe in der Steuerungsgruppe - Ergebnisse direkt zur Erprobung in alle Ebenen einbringen. Ziel ist es, Erfolge schon im Konferenzjahr 2022/23 zu erkennen, zu stärken und bei der SJK 2023 gemeinsam zu beschließen und zu feiern.
- d. Alle Ebenen (Konferenzausschüsse, Werke, Bezirke, Gemeinden, etc.) verpflichten sich, die Eingaben aus den Projektgruppen zur Erprobung umzusetzen (dieser Beschluss wird in allen BKs und in den Leitungsgremien der Werke im Herbst 2022 eingebracht, protokolliert und durch die verantwortlichen Konferenzmitglieder auf Hauptamtlicher und Laienseite kontrolliert).
- e. Weitere außerordentliche ZOOM-Konferenzen der SJK für das Konferenzjahr 2022/23 werden bis Mitte September 2022 bekannt gemacht, damit diese Termine von möglichst vielen Delegierten reserviert werden können.
- f. Zur SJK 2023 werden alle Ergebnisse evaluiert und vorgestellt. Die weiteren Anträge aus den Projektgruppen werden über den Sup-Bericht in die SJK eingebracht.

6. Als SJK bitten die Sups aufgrund der zuvor getätigten Beschlüsse für die Konferenzjahre 2022/23 und 2023/24, ihre Arbeit auf den Transformationsprozess zu fokussieren.

7. Damit der Transformationsprozess gelingen kann, wird die BfA gebeten, für das Jahr 2022 die notwendige Gelder bei Bedarf und Antrag durch den Steuerungskreis in Verantwortung für die Ressourcen zu genehmigen. Für die Jahre 2023 und 2024 wird ein Budget von jeweils 50.000 Euro in den Haushalt eingestellt.

Damit der Transformationsprozess gelingen kann, bitten wir alle Hauptamtlichen und alle Ehrenamtlichen zur Mitarbeit in dem Verständnis, dass der Transformationsprozess aktuell die höchste Priorität für unsere Kirche innerhalb der SJK auf allen Ebenen hat. Wir bitten alle

Glieder, Angehörige und Freunde unserer EmK-SJK darum, ihre Zeit und ihre Begabungen dafür einzusetzen, damit der Transformationsprozess gelingen kann.

Möge Jesus Christus als HERR der Kirche Seinen Segen für den Neuaufbruch schenken!

10 Zum Schluss

Am Ende unseres Berichtes steht zum Einen der Dank an unseren Herrn Jesus Christus, der uns in die Aufgabe als Sups gerufen hat und uns auf unseren vielen Wegen begleitet und beschützt hat. Und an alle Geschwister im haupt- und ehrenamtlichen Dienst, die mit uns gemeinsam unterwegs sind und uns in unserem vielfältigen Dienst unterstützen. Zum anderen steht am Ende unseres Berichtes ein Doppelpunkt. Er soll den Auftakt symbolisieren, den wir mit diesem Bericht geben wollen. Wir sind davon überzeugt, dass jetzt die Zeit zum Handeln ist. Und wir glauben fest daran, dass Gott es ist, der uns auf unserem Weg der Veränderung führt und begleitet. Gott segne Euch und uns!

gez. Tobias Beißwenger, Markus Jung, Stefan Kettner und Dorothea Lorenz