

Im Strom der Zeit

Startschuss für die Strukturdebatte

Die Synode der Evangelisch-altreformierten Kirche hat nun auch eine Strukturdebatte angestoßen. Diese Beschäftigung mit eigenen Perspektiven angesichts sich verändernder Rahmenbedingungen wird derzeit auch intensiv in den Nachbarkirchen betrieben: Die Protestantische Kirche in den Niederlanden mit „kerk2025“ und die Evangelisch-reformierte Kirche mit ihrem kürzlich vorgestellten Impulspapier. Am 5. März hat in Nordhorn ein Amtsträgertreffen mit mehr als 100 Teilnehmern stattgefunden, das in diesem Grenzboten ausführlicher dokumentiert werden soll. Die Einführung in das Thema durch Bert Schoemaker wird nachstehend zusammengefasst, ebenso die aus den Arbeitsgruppen entstandenen Berichte. (fb)

Einführung

Ausgangspunkt unseres heutigen Treffens ist der Beschluss der Synode vom 13. November 2015, eine Strukturdebatte über die Zukunft unserer Kirche zu führen. Auslöser für diesen Vorschlag war die deutliche Erhöhung der Kosten im Bereich der Altersversorgung. Bei der Befassung mit diesem Thema waren wir dann aber auch ganz schnell bei weiteren Punkten, die es zu bedenken gilt. Es ist nicht nur so, dass die Kosten steigen. Es ist auch gleichzeitig so, dass wir weniger werden und daher die Einnahmen sinken. Wie müssen wir darauf reagieren? Wir wollen darüber nachdenken, wie wir unsere Kirche in Zukunft gestalten.

„Wir werden weniger“

Das ist uns nicht neu, sondern eigentlich ein schleichender Prozess, den wir seit Jahren beobachten. Wir haben die demografische Entwicklung auf der einen Seite, aber auch eine geringere Bindung an Kirchen. Es gibt den sogenannten Traditionsabbruch. Wir erreichen nicht mehr alle diejenigen, deren Eltern, Groß- und Urgroßeltern fest mit unserer Kirche verbunden waren.

Die Gliederzahlen sind in den zehn Jahren von 2005 bis 2014 um 293 Glieder zurückgegangen. Nicht hoch dramatisch, aber deutlich. Ende 2014 waren es 6710 Glieder, davon allerdings 783 Auswärtige. Wenn wir die abziehen, sind wir schon unter 6000. Über die Auswärtigen haben wir uns in der Kommission intensiv unterhalten. Die Gruppe ist sicherlich sehr inhomogen. Es finden sich viele junge Leute, die noch auf dem Weg sind, und man weiß nicht, wo sie ihren Lebensmittelpunkt später haben werden; aber es gibt auch Gemeindeglieder, die sicherlich nicht in die Grafschaft Bentheim/Ostfriesland oder nach Wuppertal zurückkehren werden. Sie wurden bislang vielleicht wenig beachtet. Mit fast 800 Gliedern hat diese Gruppe aber die Größe, die weit über der durchschnittlichen Größe unserer Gemeinden liegt.

Taufen und Beerdigungen halten sich in etwa die Waage. Dies ist in anderen Kirchen schon ganz anders. Über 20 Prozent oder 1323 Glieder sind 20 Jahre und jünger. Das ist toll und bietet eine sehr gute Zukunftsperspektive. Ausruhen können wir uns darauf nicht. Diejenigen Gemeindeglieder, die in unseren Gemeinden beerdigt werden, haben unserer Kirche in der Regel ein Leben lang die Treue gehalten. Ob diejenigen, die in unserer Kirche heute getauft werden, irgendwann nach rund 25 Jahren zu Beitragszahlern werden und dann tatsächlich auch als Gemeindeglieder unserer Kirche vielleicht 90 Jahre nach der Taufe beerdigt werden, wissen wir nicht.

Mit einem Rückgang der Glieder geht ein Rückgang der finanziellen Möglichkeiten einher. Die Erhebung hat hier aber auch sehr Erfreuliches ergeben. Trotz sinkender Gliederzahl ist das Beitragsaufkommen deutlich gestiegen. Dies ist sicherlich auch auf die gute wirtschaftliche Lage, die sehr geringe Arbeitslosigkeit und die Zunahme von Doppelverdiener-

Haushalten zurückzuführen. Wir können nicht davon ausgehen, dass diese Entwicklung von Dauer ist.

Weniger Pastoren/Pastorinnen?

Wir sind derzeit mit Pastoren sehr gut versorgt. Die Anzahl der Gemeindeglieder pro Pfarrstelle ist bei uns sehr niedrig. Wir müssen die Fragen beantworten: Wie viele Pastoren können wir uns in der Zukunft leisten? Wie viele Pastoren sind nötig, wie viele sind möglich?

Daraus folgt dann auch: Wie organisieren wir das, wenn wir in Zukunft weniger Pastorenstellen haben als vorher? Welche Aufgaben möchten wir unbedingt abdecken, worauf kann man ggf. verzichten? Wie wird es verteilt? Wir müssen über neue Formen der Zusammenarbeit und Kooperation nachdenken und zwar vor Ort und übergemeindlich mit anderen altreformierten Gemeinden.

Kirche kostet Geld. Wie finanzieren wir es?

Wir haben ein Finanzsystem, das über Jahrzehnte funktioniert hat. Es beruht zum einen auf der Eigenverantwortlichkeit der einzelnen Gemeinde in finanziellen Angelegenheiten, aber auch darauf, dass kleine Gemeinden über die verschiedenen Umlagesysteme unterstützt werden.

Wie wird das in Zukunft funktionieren, wenn auch die größeren Gemeinden – um es vorsichtig auszudrücken – weniger groß sind und die finanziellen Möglichkeiten daher auch zurückgehen? Wie müssen wir unser Finanzsystem anpassen, damit es auch in Zukunft tragfähig ist, um eine solide Finanzierung zu ermöglichen?

Der größte Ausgabeposten in unserer Kirche sind die Personalausgaben. Hier ist es nun so, dass uns gerade in der Phase, wo wir künftig mit zurückgehenden Einnahmen umgehen müssen, eine enorme Kostensteigerung bei den Pensionslasten ins Haus steht. Diese Frage war in den letzten Jahren das Schwerpunktthema für den VPA, welches auch schon auf der Synode ausführlich besprochen wurde.

Die Zahlen sind so, dass wir dieses System nicht weiterführen können. Es ist nicht mehr bezahlbar. Wir haben daher die



Bert Schoemaker führt für den Strukturausschuss in die Thematik des Amtsträgertreffens ein. Foto: fb

Möglichkeit geprüft, das Anstellungssystem zu ändern. Bislang wurden unsere Pastoren in ein lebenslanges Dienst- und Treueverhältnis berufen. Sie sind daher auch von der Sozialversicherungspflicht freigestellt. Hieraus folgte bislang das kapitalgedeckte System der *Altersvorsorge*.

Es ist aber auch möglich, Pastoren auf der Grundlage eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses anzustellen. Bei der ERK erfolgt dies heute bereits in wenigen Ausnahmefällen, wenn aufgrund des Alters eine Berufung in ein Beamtenverhältnis nicht mehr möglich ist. Bei anderen Freikirchen wird dies auch durchaus so gehandhabt.

Bei diesem Modell wären die Pastoren, wie jeder andere Arbeitnehmer auch, ganz normal in der gesetzlichen Sozialversicherung versichert. Es wäre nicht so, dass man Risiken in die Zukunft schieben würde. Dies hätte auch folgende Vorteile:

Die Berufung in ein lebenslanges Dienstverhältnis können unsere überwiegend kleinen Gemeinden praktisch gar nicht mehr verantworten. Kein Kirchenrat kann auf Sicht von rund 40 Jahren (aktive Zeit) prognostizieren, wie sich die Gemeinde entwickelt. Der Zeitraum ist zu lang. Wenn ein Pastor nicht von einer anderen Gemeinde berufen wird, bleibt die Gemeinde über den gesamten Zeitraum verantwortlich.

Es wird vermutlich in Zukunft vermehrt auch dazu kommen, dass eine Gemeinde nicht eine Vollzeitstelle, sondern lediglich eine Teilzeitstelle besetzen kann. Dies ist auf sozialversicherungspflichtiger Basis einfacher und flexibler umzusetzen.

Auf Basis eines sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnisses wäre es kurzfristig möglich, auch Nachwuchskräften eine Perspektive zu bieten. Wir müssen die Nachwuchsgewinnung unbedingt im Auge behalten, weil bei uns eine Reihe von Pastoren im fortgeschrittenen Alter ist und in den nächsten zehn Jahren ausscheidet.

Schon immer: Veränderungen

Und dennoch ist es auch so, dass Kirche schon immer Veränderung gebraucht hat. „*Ecclesia semper reformanda – Die Kirche ist immer zu reformieren.*“ Kirche muss immer auf dem Weg sein, in Bewegung, in der Annahme der konkreten Herausforderungen ihrer Tage.

Wir stehen am Anfang eines Veränderungsprozesses. Es erwartet heute niemand, dass wir fertige Ergebnisse erarbeiten. Der heutige Tag soll Impulse und Anregungen geben bei der weiteren Diskussion in den Kirchenräten und Gemeinden, in den Synodalverbänden und den nächsten Synodeversammlungen.

Bert Schoemaker, Nordhorn

Zu den drei Themenkreisen Finanzstruktur (1), Anzahl Gemeindeglieder (2) und Hauptamtliche (3) gab es anregende Gespräche, deren Gedanken die folgenden Beiträge zusammenfassen:

1. Finanzstruktur

Angestelltenverhältnis und Vergütung

Der Umstieg vom lebenslangen Dienst- und Treueverhältnis auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wurde in allen Arbeitsgruppen als richtig und notwendig angesehen. In Bezug auf die schlechtere Altersversorgung sollte über eine Zusatzversorgung nachgedacht werden.

Dass sich ein Angestelltenverhältnis im Vergleich zur bisherigen Regelung negativ auf das Verhältnis zwischen Gemeinde und Pastor(in) auswirken könne (Stichwort Mentalitätswechsel), wurde eher nicht befürchtet. Sicherlich ist bei Einstellung über Rechte und Pflichten (Dienstumfang) des Stelleninhabers zu sprechen; der Beruf sollte jedoch Berufung sein. Es sind sowohl bei der Gemeinde als auch bei den Pastoren Flexibilität nötig.

Die Umstellung bringt mehr Flexibilität: leichter Stellenwechsel, Möglichkeit zu kündigen oder sich zu bewerben; einfachere Umsetzung von Teilzeitstellen.

Nachwuchsförderung ist wichtig. Es stellt sich die Frage, ob ein Vikariat sinnvoll und nützlich ist. Junge Theologen in

der Ausbildung müssen eine Perspektive für eine Beschäftigung in der EAK sehen (Theologieausschuss). Es muss darauf geachtet werden, dass die EAK für den Nachwuchs attraktiv bleibt. Die EAK „konkurriert“ in Zukunft bei den Bewerbern mit Anstellungsträgern, die weiterhin eine Verbeamtung anbieten.

Ebenfalls wurde angeregt, darüber nachzudenken, ob auch die Synode als Anstellungsträger für Pastoren in Betracht kommt.

Über die Frage der Vergütung wurde nicht im Detail gesprochen. Nach ersten Berechnungen könnte durch die Umstellung in etwa das Kostenniveau aus der Vergangenheit gehalten werden. Durch die Umstellung des Systems könnten daher die Kostensteigerungen in dem Modell der bisherigen Altersversorgung vermieden werden. Zu den Fragen der Vergütung soll eine Fachgruppe Vorschläge erarbeiten.

Finanzierung / Umlagen / Gemeindegroße

Es wurde diskutiert, wie das Umlagesystem zu gestalten ist. Hier geht es in erster Linie um die Pensionskasse. Die Kasse „Gegenseitige Hilfe“ wird derzeit

nur wenig beansprucht. Es gab überwiegend Zustimmung dafür, dass an einem solidarischen System festgehalten werden soll, wobei auch darauf verwiesen wurde, dass Solidarität Grenzen hat.

Es wurde die Notwendigkeit gesehen, eine Gemeindegroße vorzusehen, die für eine Vollzeitstelle erreicht werden muss. Hier wurde über eine Gemeindegroße von 500 Gliedern gesprochen. Die Wahrung der Eigenständigkeit der Gemeinden wurde betont.

Zu der Frage, wieviel Umlage in Zukunft sein soll, wurden unterschiedliche Positionen vertreten: gar keine, nach einer Übergangszeit abbauen, in heutiger Höhe erhalten, ein Mindestprozentsatz der Pensionszahlungen soll von der Gemeinde selbst gezahlt werden müssen; nicht alle Pensionszahlungen sollten auf die Gemeinschaft geschoben werden.

Die Möglichkeit, die Höhe der Umlagen an das unterschiedliche Beitragsaufkommen statt – wie bisher – an die Gliederzahl der Gemeinden zu koppeln, wurde ganz überwiegend abgelehnt (negative Anreize + „Bestrafung“ hoher Beitragsleistungen).

Bert Schoemaker, Nordhorn

2. Anzahl der Gemeindeglieder

Weniger werden

Die Zahlen sind eindeutig: Bis auf die großen Gemeinden Nordhorn, Emlichheim, Uelsen und Bad Bentheim sind die Rückgänge deutlich, mit 10 bis 20 Prozent in den letzten sieben Jahren teils dramatisch. Und auch wo die Gliederzahl „stabil“ bleibt: Die rückläufige Anzahl der Taufglieder (nur in Bad Bentheim nicht) verstärkt diese Tendenz.

„Gemeinden müssen wachsen wollen“ – dieses Motto eines früheren Gemeindeentwicklungspapiers der Evangelisch-reformierten Kirche wird von der Realität eingeholt. Gleichwohl müssen Gemeinden – ohnehin wegen ihres Selbstverständnisses – offen und flexibel sein und auch nach außen attraktiv wirken. Dem dienen neue Gottesdienstformen und andere Initiativen wie Kaffeetrinken nach Gottesdiensten.

Wichtig ist, die emotionale Bindung junger Menschen an ihre Kirchengemeinde zu fördern. Deshalb muss im Bereich der Jugendarbeit verstärkt investiert werden, etwa durch Fortbildung der Ehrenamtlichen, durch Freizeitmaßnahmen und andere Aktionen mit Event-Charakter.

Grundtendenz einer Gemeinde muss auch heute darin bestehen, Menschen (egal wen, „aus dem ganzen Menschengeschlecht“ – HK Frage 54) zum Glauben einzuladen, auch durch persönliche Kontakte. Gemeinden müssen also auch Angebote haben für Menschen abseits des „Kock-schen Milieus“, die auf z.B. Sonntagsgottesdienste weniger ansprechbar sind.

Auch der Zusammenhalt zwischen den Kirchengemeinden ist nicht mehr selbstverständlich. Deswegen sollen verstärkt Maßnahmen zur Kontaktpflege gefördert werden wie z.B. Freizeiten, gegenseitige Besuche der Kirchengemeinden, Chortreffen oder – wie am 4. März – Konfitage.

Auswärtige

Auswärtige spielen in der Entwicklung der Gemeinden keine Rolle, ihr Leben koppelt sich erfahrungsgemäß mehr und mehr vom Gemeindeleben ab, wobei Ausnahmen die Regel bestätigen. Finanziell bleiben sie für den Haushalt ihrer Ursprungsgemeinde interessant, weil die Summe ihrer Beiträge höher ist als die Kosten, die ihre Gemeinde als Umlage an die Synode

abzuführen hat. Es bleibt also noch etwas für den eigenen Haushalt übrig. Trotzdem besteht das größere Interesse, dass sie (möglichst vor Ort) an einem Gemeindeleben teilnehmen. Diese Verbundenheit kann durch einen Übertritt gefördert werden, die Betreuung liegt dann in der Hand der Gemeinde am Wohnort.

Die EAK kennt eine Kombination von Parochialgemeinde (man gehört der Gemeinde an, auf deren Gebiet/Parochie man wohnt) und Personalgemeinde (man sucht sich eine Gemeinde unabhängig vom Wohnort aus). Die Regelung im Synodalverband Grafschaft Bentheim sieht vor, dass Gemeindeglieder, die in den Bereich einer anderen altreformierten Gemeinde umgezogen sind, innerhalb eines halben Jahres das Attest erhalten und sich entweder damit der Gemeinde vor Ort anschließen oder bei deren Kirchenrat einen Antrag auf Umgemeindung (also Beibehaltung bisheriger Zugehörigkeit zur Heimatgemeinde) stellen. Ist nichts dergleichen geschehen, kann (z.B. nach einem Jahr) die Umgemeindung automatisch erfolgen.

Betreuung der Auswärtigen

Die Verbundenheit mit einer Kirchengemeinde kann nur über funktionierende Kontakte gefördert werden. Wichtig sind entweder Besuche – und weil dies kaum durchzuführen ist – z.B. das Zuschicken von Informationen wie Gemeindebriefe. Mehrere Gemeinden führen die Auswärtigen – auch aus Gründen der Administration – als eigenen Bezirk. Dieser wird wiederum – aber nicht überall – von einem Amtsträger (z.B. Schriftführer oder Synodalen) „betreut“. Denkbar ist die Kontaktpflege (per Post oder soziale Medien) und ein jährliches Treffen (wenn überhaupt, dann eher von den Studenten angenommen).

Einige Kirchenräte haben erst durch dieses Thema, das in den Unterlagen zur Strukturdebatte aufgegriffen wurde, die Auswärtigen und deren Betreuung als Aufgabe (wieder) entdeckt. Aber auch hier gilt: Jede Betreuung gerät schnell an ihre Grenzen. Das seelsorgerliche Interesse einer Gemeinde sollte darin liegen, dass die Auswärtigen vor Ort Anschluss an eine Gemeinde finden.

Fritz Baarlink, Veldhausen



In Gruppen wurde anhand von Arbeitsblättern mit näheren Informationen über die vorgestellten Themen diskutiert.



Und auch in den Pausen wurde eifrig weiter debattiert.

Fotos (3): B. Büter

3. Hauptamtliche

Wie viele Hauptamtliche kann sich die Evangelisch-altreformierte Kirche noch leisten, wie sollen sie verteilt werden, auf welche Aufgaben sollen sie sich konzentrieren, und welche Tätigkeiten in Gremien können von Anderen übernommen oder auch aufgegeben werden?

Bei allen Anpassungen muss die geografische Lage bzw. die individuelle Situation der Gemeinde berücksichtigt werden. Ostfriesland braucht die höhere Pastorendichte, denn jene Gemeindeglieder wohnen weit verstreut. Eine Kooperation wie in Laar, dass zwei Gemeinden (reformiert und altreformiert) sich eine Pastorenstelle teilen, kann ein Modell sein, ebenso Teilzeitstellen. Wichtig ist, dass ein/e Pastor/in vor Ort wohnt und Gemeinden selbstständig bleiben.

Schwierig ist die Frage, wo denn Arbeitszeit und -kraft eingespart werden kann. Hier gilt es, Mut zum Reduzieren zu haben und Zuständigkeiten delegieren zu können. Unsere Gemeinden können dabei auf einen enormen Fundus an Ehrenamtlichen zurückgreifen.

Anregungen zu Einsparungen gibt es genug, welche Vor- und Nachteile damit verbunden sind, bedarf sicher einer eingehenderen Betrachtung:

- Grenzbote und Jugendbote vereinen
- Abordnungen zu deutschlandweiten Konferenzen so viel wie möglich einschränken
- Ausschüsse nur mit einem Hauptamtlichen besetzen
- Transparenz herstellen, was wo getan wird: Auch Übergemeindliches gehört zur Kirche.

- Wir brauchen Leute von außen, die bestimmte Prozesse anschieben – wie z.B. Helga Hoogland als Landesposaunenwartin
- Gemeinden können Leuchtturmprojekte entwickeln, mit denen sie sich identifizieren und auf die sie sich konzentrieren
- Förderung von Ältestenpredigern und Lektoren
- Jugendreferenten stärken, sie können Freizeiten leiten und dort Pastoren entlasten
- Zusammenarbeit und Kooperationsmöglichkeiten beim Konfirmandenunterricht und bei Gottesdiensten.
- Zweiter Gottesdienst als „Einsparpotential“

Und schließlich: Was ist eigentlich der Umfang einer 100-Prozent-Stelle? Das müsste geklärt sein, wenn man auf Teilzeitstellen gehen wird.

Gerold Klompmaker, Bad Bentheim



Das Kapital der Kirche: einige Hauptamtliche und sehr viele Ehrenamtliche. Sie kamen für einen Samstag zur Strukturdebatte nach Nordhorn.

ACK-Mitgliederversammlung wählte Vorstand

Auf ihrer Sitzung am 9. und 10. März 2016 im Kardinal Schulte Haus in Bergisch Gladbach haben die 50 Delegierten den Vorstand der ACK in Deutschland für die nächsten drei Jahre gewählt, der sich aus einem Vorsitzenden, zwei Stellvertretungen sowie zwei weiteren Vorstandsmitgliedern zusammensetzt. Bei der Besetzung werden die Kirchenfamilien entsprechend berücksichtigt. Neu in den Vorstand wurde Pfarrer Christopher Easthill von der anglikanischen Kirche gewählt. Er folgt auf Pastor Heinrich

Lüchtenborg, der nach seinem Eintritt in den Ruhestand nicht mehr zur Wahl angetreten war.

Dem Vorstand gehören nun an: Bischof Karl-Heinz Wiesemann (römisch-katholische Kirche) als Vorsitzender, Bischöfin Rosemarie Wenner (Evangelisch-methodistische Kirche) und Bischof Martin Hein (Evangelische Kirche in Deutschland) als Stellvertretungen sowie Erzpriester Radu Constantin Miron (Orthodoxe Kirche) und Pfarrer Christopher Easthill (Anglikanische Kirche).

Als ständige stellvertretende Vorstandsmitglieder wurden gewählt: Weihbischof Nikolaus Schwerdtfeger (römisch-katholische Kirche), Generalsekretär Christoph Stiba (Bund Evangelisch-freikirchlicher Gemeinden), Bischöfin Petra Bosse-Huber (Evangelische Kirche in Deutschland), Erzpriester Merawi Tebege (Äthiopisch-orthodoxe Kirche) und Bischof Hans-Jörg Voigt (Selbstständig evangelisch-lutherische Kirche).

(Pressemitteilung der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen)