

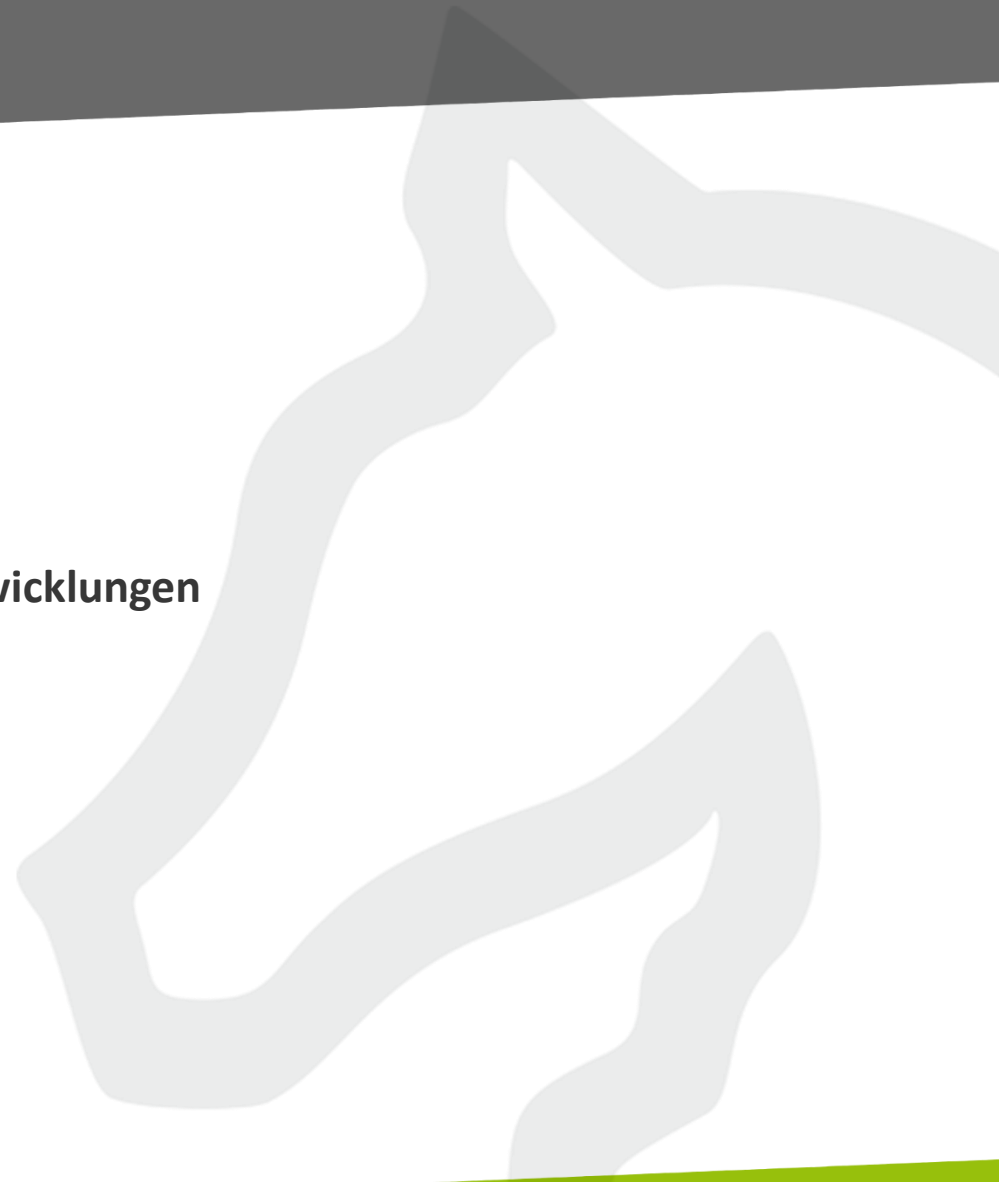
Evaluation Strategieprozess EKIBA 2032

Ergebnisse der qualitativen Experteninterviews

Juli 2024

Übersicht

- ▶ **Studiendesign**
- ▶ Motivhintergrund Sicht auf Kirche und Entwicklungen
- ▶ Wahrnehmung Prozess EKIBA 2032
- ▶ Kommunikation der Landeskirche
- ▶ Fazit & Empfehlungen



Erhebungszeitraum	Juni 2024 bis Juli 2024
Zielgruppe	Haupt- und Ehrenamtliche Mitglieder der EKIBA <ul style="list-style-type: none">- sind bereits mit dem Strategieprozess in Kontakt gekommen Befragt wurden: <ul style="list-style-type: none">- 3 Pfarrer:innen- 4 Hauptamtliche- 5 Ehrenamtliche
Erhebungsmethode	Leitfadengestützte qualitative Einzelinterviews über Online-Meeting (Audio & Video mit Aufzeichnung)
Interviewanzahl	12 Interviews
Umfang und Inhalte	ca. 60 Minuten je Interview Themen: <ul style="list-style-type: none">- Rolle der Interviewteilnehmer- Sicht auf Status Quo und Zukunft der Kirche- Wahrnehmung des Strategieprozesses EKIBA 2032- Wahrnehmung der prozessbegleitenden Kommunikation und von Unterstützungsangeboten seitens der EKIBA



Wichtige Hinweise zur Anonymisierung und Zitaten

- Bei den Zitaten in dem vorliegenden Endbericht handelt es sich um sinngemäße Wiedergaben von Aussagen direkt aus den Interviews – Inhalte, die genaue Zuordnungen zu spezifischen Interviewpartnern oder Kirchenbezirken / Gemeinden zulassen, wurden entfernt.
- Explizite Versuche, diese Aussagen spezifischen Teilnehmern zuzuordnen, sind zu unterlassen – vergleichbare Handlungen zählen als Verstöße gegen die DSGVO und geltende Datenschutzbestimmungen.

Übersicht

- ▶ Studiendesign
- ▶ **Motivhintergrund Sicht auf Kirche und Entwicklungen**
- ▶ Wahrnehmung Prozess EKIBA 2032
- ▶ Kommunikation der Landeskirche
- ▶ Fazit & Empfehlungen





In den Interviews wird immer wieder die Vitalität des eigenen Gemeindelebens besonders betont:

- Ist partiell auf Auswahl der Interviewteilnehmer zurückzuführen, aber auch konservative und eher passive Gemeinden neigen dazu sich als sehr aktiv darzustellen
- Prozesse der Verlebendigung werden oft an Pfarrer:innen festgemacht, die frischen Wind ins Gemeindeleben bringen und durch persönlichen Kontakt mit der Gemeinde überzeugen
- Zusätzlich werden spezifische Projekte gerne als Beweis für „es entwickelt sich etwas“ angeführt

Vergleichbare Erzählungen ziehen sich prominent durch die Interviews und sind auf allen Teilnehmerebenen (Pfarrer:innen, Ehrenamtliche, Diakone, ...) gleichermaßen vorzufinden.

Ausnahme: Personen mit sehr starkem Fokus auf Verwaltungsaspekte schauen eher auf Prozesse, Strukturen und Änderungen in Verwaltungsbereichen

Bei allen Erklärungen zu Lebendigkeit und Vitalität der eigenen Gemeinde / des eigenen Bezirks stehen immer auch trostlosere Entwicklungen im Hintergrund:

- Manche erlebte Prozesse der Verlebendigung sind auch auf Zusammenschlüsse zurückzuführen und nicht (wie gerne in den Vordergrund gestellt) alleine auf das Engagement der befragten Akteure
- Trotz aktiver Gemeinde werden manche Gebäude, wie Gemeindehäuser, nur noch von einzelnen Kleingruppen und in geringen Intervallen genutzt
- Nutzungskonzepte für Gebäude brachten teilweise keine guten Ergebnisse und man musste einsehen, dass es einzelne Gebäude nicht braucht
- Beschwerden über passive Nutzermentalität der Kirchgänger machen deutlich, dass das Engagement höher ausgeprägt sein könnte
- Gemeindeleben mancherorts ohne Pfarrer:in / mit wenig populären Pfarrer:innen als wenig aktiv beschreibbar

→ **Diese Teile der Erzählungen verdeutlichen, dass die Betonung der Aktivität und Lebendigkeit im Bezirk / den Gemeinden maßgeblich auch als Gegenseite zu bestehenden negativen Entwicklungen funktioniert.**



Zitate: Lebendigkeit als Gegenentwurf zu trostlosen Entwicklungen

Wir sind ein kleiner Ort mit einer aktiven Gemeinde. Von 400 Einwohnern sind 100 aktiv – diesen Anteil haben Sie in einer Stadt nicht.

Unsere Gemeinde ist aktiv und liberal. Wir haben auch einen Pfarrer, der ist nah an den Mitgliedern.



Bei uns gab es bis auf 1 Person einen kompletten Wechsel. 2 Gemeinden streamen Gottesdienste. Mit den Besuchen sind wir fast auf Vor-Corona-Niveau.

Wir starten jetzt hier mit Konfi- und Jugendarbeit durch. Das ist wichtig, weil dadurch kommen 90 % der Erwachsenen dann hier in die Arbeit.

Wir können nicht noch mehr durch Spenden und Eigeninitiative stemmen.

4% gehen bei uns in den Gottesdienst. Statistisch gesehen ist das richtig gut. Das sind dann 16 oder 17 Leute.



Das mit dem Vorstand wollte keiner machen. Also haben eine Freundin und ich gesagt wir machen das gemeinsam.

Wenn kein Pfarrer vor Ort ist, dann wächst da auch nichts.



Alle befragten Mitglieder haben persönliche Erfahrungen mit dem Mitgliederschwund gemacht:

- Kirchen sind aus persönlicher Perspektive deutlich leerer als früher, da der Schwund aber über langfristige Zeiträume stattfand, ist das genaue Ausmaß des Schwundes meist nicht greifbar
- Prozess des Mitgliederschwundes schleichend, aber massiv (monatlich einzelne Austritte, die nicht auffallen, über das Jahr gerechnet dann bedeutende Mitgliederverluste)
- Zusätzlich: Austritte nicht aktiver Mitglieder sind „unsichtbar“
- Anzahl an jährlichen Konfirmanten oder Kirchgängern zu besonderen Anlässen rücken punktuell stark in den Aufmerksamkeitsfokus
- Oft waren bereits im Vorfeld von EKIBA 2032 Zusammenschlüsse notwendig um das Gemeindeleben am Laufen zu halten

Folgerung: Eine „aktive“ Gemeinde kann vor diesem Wahrnehmungshintergrund bereits aus sehr wenigen Mitgliedern bestehen. So sind bereits 100 aktive Mitglieder (oder auch 20-30 Leute im Gottesdienst) aus Sicht kleiner Gemeinden ein großer Erfolg.

Pfarrermangel bereits fest als Thema etabliert

Ruhestandswelle

Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in den nächsten 15 Jahren in den Ruhestand. Es kommen demografisch bedingt nicht mehr so viele neue Hauptamtliche nach, um den jetzigen Stand zu halten. Auf Dauer wären aber die Stellen nicht mehr aus Kirchensteuermitteln zu finanzieren.



Weniger Hauptamtliche

Bis 2036 werden ca. 30% weniger Pfarrer*innen & Diakon*innen zur Verfügung stehen.

Das ist keine Geldfrage. Es finden sich zu wenig neue Pfarrer. Dass die Stellen so teuer sind wäre ein Problem, wenn wir Pfarrer hätten.

Da wurden 7 Pfarrer ernannt, in der selben Zeit gehen 22 in den Ruhestand.

In allen Interviews wird der Mangel oder die sehr dünne Versorgung mit Pfarrer:innen thematisiert:

- In allen befragten Regionen gibt es aktuell vakante Pfarrstellen
- Mitunter operieren gewisse Bezirke mit so wenigen besetzten Pfarrerstellen, dass sie sich bereits jetzt unter oder auf dem Niveau der zukünftigen Planvorgaben bewegen
- Thema wird als eigenständige Problematik mit nur wenig Bezug zu Finanzierungsfragen gesehen (Selbst wenn das Geld da wäre – es gibt zu wenige Interessenten)
- Manche Gemeinden teilen sich bereits seit mehreren Jahren Pfarrer
- Mangel an Pfarrern wird nur teilweise durch Prädikanten aufgefangen
- Besonders gut informierte Interviewteilnehmer wissen auch um Defizite zwischen Pfarrerernennungen und Eintritten in den Ruhestand

→ Mit dem Mangel an Pfarrer:innen hat man sich über die Jahre hinweg bereits zwangsweise arrangiert. Vielerorts sind die Gemeinden glücklich, dass es ein:e Pfarrer:in gibt – ungeachtet, ob „eigener“ Pfarrer oder geteilt mit anderen Orten.



Ruhestandswelle

Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in den nächsten 15 Jahren in den Ruhestand. Es kommen demografisch bedingt nicht mehr so viele neue Hauptamtliche nach, um den jetzigen Stand zu halten. Auf Dauer wären aber die Stellen nicht mehr aus Kirchensteuermitteln zu finanzieren.



Weniger Hauptamtliche

Bis 2036 werden ca. 30% weniger Pfarrer*innen & Diakon*innen zur Verfügung stehen.

Flächenübergreifend sichtbarer Mitgliederrückgang

- Schwund aktiver Mitglieder ist im erlebten Gemeindeleben nicht zu übersehen
- Unsichtbare Austritte im Hintergrund sind als Thema unter dem Attraktivitätsverlust der Kirche etabliert

Längerfristig etablierter Pfarrermangel

- Ein Mangel an Hauptamtlichen und insbesondere Pfarrer:innen war in allen Interviews ein Thema
- Schwierigkeit an „Nachwuchs“ heranzukommen manifestiert sich in langfristig bestehenden Vakanzen

→ Grundlegend ist allen Mitgliedern bewusst, dass die aktuelle Hintergrundsituation einen Weiterbetrieb wie bisher nicht mehr gewährleisten kann.

Ich diene dem Herrn, auch wenn der Fels steinig ist.



Pfarrer:innen

- Sehen sich als Gallionsfiguren der Mitgliederbindung
- Betonen die Relevanz des persönlichen Kontakts zu den Gläubigen am stärksten
- Geleistete Arbeit geht deutlich über reine Pflichterfüllung hinaus
- Arbeitslast und betreute Gemeinden nehmen bereits seit Jahren zu
- Verwaltungsaufgaben drängen sich gegenüber der theologischen Inhalten in den Vordergrund
- Zusammenlegung versprechen „Rentabilität“ des Pfarrerdaseins

Alleine was sich verwaltungstechnisch ändert ist nicht ohne.



Hauptamtliche

- Stellenrückbau macht sich stärker bemerkbar und bedroht teilweise auch Interviewteilnehmer
- Arbeitsprozesse unterliegen durch Digitalisierung deutlichem Wandel, dies erfordert gesteigertes Involvement
- Strategieprozess ist mit zusätzlicher Bürokratie verbunden
- Zusammenlegungen etc. werden als Wege begriffen, Aufwände langfristig zu reduzieren

40 Jahre bin ich schon aktiv. Ich habe auch viel Arbeit in das eine Gebäude gesteckt.

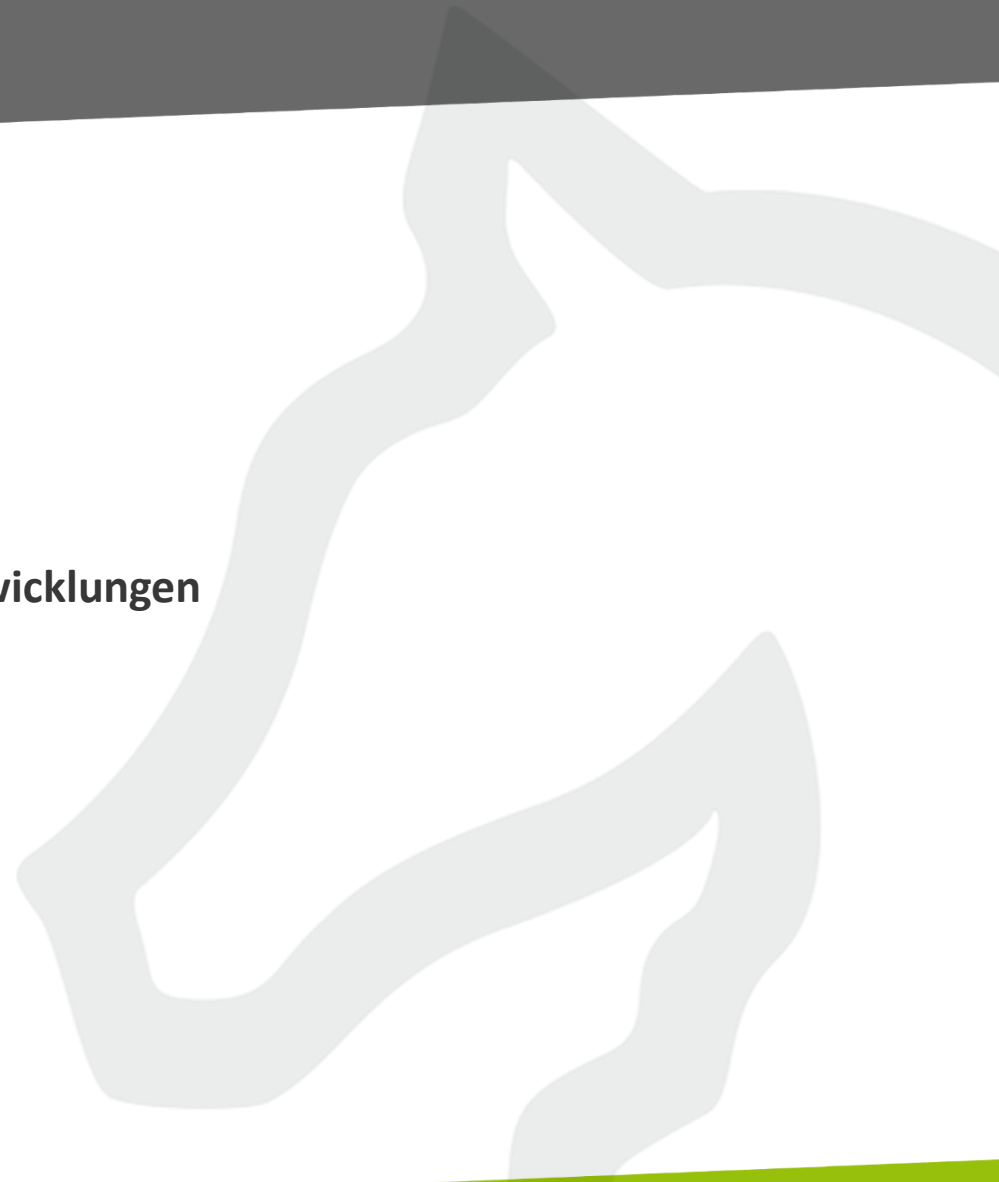


Ehrenamtliche

- Fühlen sich im Vergleich zu höheren Stellen den Gebäuden und den Gemeindemitgliedern stark verbunden
- Wegfall von hauptamtlichen Stellen erfordert verstärkte Aktivität
- Wünschen sich verstärkt Anerkennung für eigenes Engagement
- Zusammenlegungen werden als kleine Bedrohung gesehen
 - Eigene Aufwände plötzlich für andere betreiben?
 - Gefahr des unvorteilhaften Zusammenschlusses

Übersicht

- ▶ Studiendesign
- ▶ Motivhintergrund Sicht auf Kirche und Entwicklungen
- ▶ **Wahrnehmung Prozess EKIBA 2032**
- ▶ Kommunikation der Landeskirche
- ▶ Fazit & Empfehlungen



2021
2022
2023

Ich kam in der Synode 2020/2021 zum 1. Mal mit dem Strategieprozess in Kontakt. Habe damals Entscheidungen mitgetroffen.

Das ist eine unglaublich schwierige Situation. Es benötigt unglaublich viele Einzelgespräche.

Der Strategieprozess EKIBA 2032 kommt auf vielen Ebenen keinesfalls unerwartet:

- Interviewteilnehmer begleiten die Entwicklung Ihrer Gemeinden / des Bezirks teils über Jahre hinweg mit
- Notwendigkeit zur finanziellen und strategischen Neuausrichtung erschließt sich allen Befragten
- Prozess selbst ist nichts Neues, durch Fusionsprozesse / Vorerfahrungen mit Kürzungen sind vergleichbare Prozesse oftmals schon bekannt
- Pfarrer und obere Ebenen sind meist sehr frühzeitig in die Prozesse eingebunden
- Hypothetisch wären die Ergebnisse der Synoden auch im Vorfeld schon für untere Ebenen (Gemeindemitglieder etc.) verfügbar gewesen

Folgerungen:

- In den Interviews gab es keine harten Gegner des Prozesses selbst, sondern eher Opposition gegen Einzelmaßnahmen und die spezifische Durchführung
- Transformation, die die Reduktion begleiten soll, bietet Hoffnung auf neue Lebendigkeit und ist deshalb stark akzeptiert



Viele ignorieren das mit den Reduzierungen und sind dann überrascht.

Am Anfang war ich nicht gut auf den Prozess zu sprechen. Das hat viel Zeit gebraucht.

Trotz aller Nachvollziehbarkeit und Notwendigkeit der Maßnahmen kommt es an 2 Stellen zum „Abtauchen“ einzelner Beteiligten.

- Vor / bei Beginn des Prozesses: Absichtliches Ignorieren von Informationen unter der Begründung diese seien noch keine finalen Beschlüsse, oder man selbst wäre u.U. davon gar nicht betroffen
- Bei laufendem Prozess / bei der Umsetzung von Reduktionen: Man hofft auf das Auftauchen neuer Finanzierungskonzepte, erhöhtes Spendenaufkommen oder die unverhoffte Rettung von Gebäuden in der fernen Zukunft

In beiden Fällen findet ein richtiger „Abschied“ von Gebäuden aktuell nicht statt.

- Grundsätzlich gilt: Personen, die jetzt ernsthaft durch den Strategieprozess „betroffen“ sind und sich auch gegen Maßnahmen stemmen, gehen den aktuellen Prozess zumindest mit!
- Achtung: Wenn Maßnahmen wie Finanzierungsstopps trotz Mangel alternativer und funktionierender Finanzierungskonzepte widerspruchslos „akzeptiert“ werden, ist zu befürchten, dass zu späteren Zeitpunkten Kritik aufkommt.

Zitate: Verdrängung von negativen Auswirkungen

Ich habe auch schon von einer Gemeinde in Ostdeutschland gehört, wo die Kirche 50 Jahre leer stand. Da kam dann eine aktive Gemeinde und hat das Gebäude aus dem Dornröschenschlaf geholt.

Da müssen wir dann sehen, dass wir die Kirche anderweitig finanziert bekommen.

Vielleicht findet sich da noch eine Lösung, wie mit den Jokerkirchen.

Es gibt dann Leute, die denken vielleicht trifft es uns nicht.



Erst mal wird nur rot die Finanzierung gestrichen. Gelb ist bei uns kaum Thema.

Mir hat ein älterer Pfarrer Unterlagen vom letzten Prozess gezeigt und erklärt, dass das nicht so kam wie geplant.

Da stammt viel aus der Zeit des Baubooms, man hat Kirchen gebaut, ohne zu überlegen, was man in Zukunft wirklich braucht.

Eine Gemeinde hat komplett die Ohren zugemacht, das mit dem Kooperationsraum war an ihnen vorbeigegangen.



- ▶ Gebäude insbesondere für ältere Personen als wichtige Konstante im eigenen Glauben (Pfarrer hat bereits mehrfach gewechselt, Gebäude blieb)
 - ▶ Physische Präsenz im Ort und persönliche Bindung an Gebäude machen Verlust schwer
- Einschränkungen oder Unsicherheiten bezüglich der künftigen Gebäudefinanzierung können von den Betroffenen als substanzieller Einschnitt wahrgenommen werden



- ▶ Problem des fehlenden Nachwuchses im Beruf wird als deutlich dringlicher eingestuft
 - ▶ Aktuelle Belegung durch hohe Vakanzen so gering, dass angestrebte Belegung ohne große Anpassungen realisierbar ist
- Reduzierung der Pfarrerstellen ist häufig kein „realer“ Verlust

→ Die Reduzierungen im Bereich der Gebäude treffen die Mitglieder meist deutlich heftiger als die Reduzierung der Pfarrstellen!

Im Kontrast zur Kommunikation der EKIBA und der allgemeinen Betroffenheit aller Gemeinden, lassen sich in den Interviews recht deutlich „Gewinner“ und „Verlierer“ im Rahmen des Strategieprozesses identifizieren:

- ▶ Übliche „Gewinner“: große Gemeinden in Städten, Pfarrer, Dekane, Bezirkskirchenrat, Mitentscheider mit großem Einfluss auf Entscheidungsfindung
- ▶ Übliche „Verlierer“: Aktive Kirchenmitglieder und Kirchgänger in kleinen Orten, Hauptamtliche mit auslaufenden Stellen, Ehrenamtliche deren Engagement ins Leere zu laufen droht, Mitglieder die nicht „mitgenommen“ werden



Mögliche Gewinne

- + Kosten und Aufwände verteilen sich auf mehrere Schultern
- + Gebäudeentscheidung erzeugt keine Gewinner/Verlierer
- + Keine Umsatzsteuerzahlungen bei gemeinsamer Gebäudenutzung

Beispiel: „Gewinner“ des Prozesses

- Städtischer Kirchenbezirk
- Hohe Anzahl von Gebäuden macht Verzicht auf einzelne Gebäude verkraftbar
- Regionale Nähe führte bereits zur Bündelung der Ressourcen früher getrennter Gemeinden
- Sehen bereits jetzt Vorteile der Zusammenarbeit, insbesondere vollere Kirchen

Beispiel: „Verlierer“ des Prozesses

- Kleine Kirchengemeinde
- Haben bereits in den letzten Jahren 1 von 3 Gebäuden aufgegeben und müssen nun Abschied von einem weiteren Gebäude nehmen
- Zusammenlegungen werden als kleine Bedrohung gesehen
 - Eigenes Engagement für Gemeinde droht von anderen Gemeinden ausgebeutet zu werden
 - Reichere Gemeinden fürchten um eigene Geldmittel bei Fusion, Zusammenschluss und vereinzelt auch schon bei Kooperation



Elisabeth*, 72

Elisabeth lebt in einer kleinen Kirchengemeinde auf dem Land. Sie besitzt kein Auto und verlässt das Dorf nur selten. Ihr Kind ist bereits vor langer Zeit in eine größere Stadt gezogen und kommt nur sehr unregelmäßig zu Besuch. Die wöchentlichen Besuche der Messe in der Kirche 600m von Ihrem Haus entfernt gehören bereits seit Jahrzehnten fest in Ihre Wochenplanung. Dabei spielt für sie der Kontakt zu anderen Gemeindemitgliedern und dem Pfarrer eine wichtige Rolle.

* Es handelt sich um ein hypothetisches Beispiel

Ich kannte da eine Frau, die hatte hier sonst keinen, sie hatte nur den Gottesdienst jede Woche.

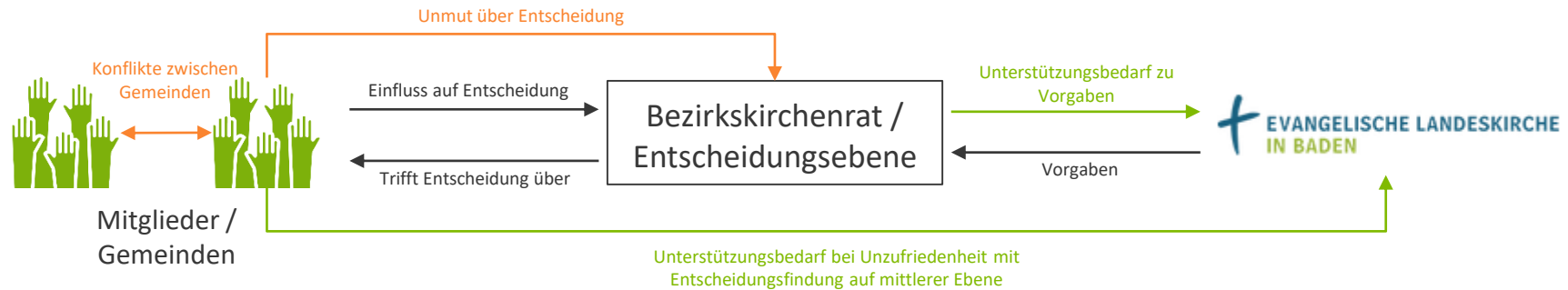
Sie hat mich gefragt, ob ich Ihre Beerdigung mache. Weil sie sonst keinen hat, habe ich zugesagt.

Was bedeutet EKIBA 2032 für Elisabeth aktuell?

- Rot gesetzte Kirche kann durch dürftige Mittel der kleinen Gemeinde nicht gehalten werden
- Nächste Kirche befindet sich 6 Kilometer weiter im nächsten Dorf
- Gemeinde hat durch geringe Größe nur wenig Einfluss auf Entscheidungen des Bezirks
- Bisher ist ungewiss wie Elisabeth in Zukunft an Gottesdiensten teilnehmen kann, ins Nachbardorf fahren nur selten Busse

Was würde EKIBA 2032 für Elisabeth bedeuten, wenn Sie in einer größeren Stadt lebt?

- Rot gesetzte Kirche könnte mit Mitteln der großen Gemeinde noch länger weiterbetrieben werden
- Verpachtung ungenutzter Gebäude gelingt gut und sichert langfristig Mittel zum Weiterbetrieb zusätzlicher Gebäude
- Nächste Kirche, die weiterfinanziert wird, ist 1,5 km entfernt und gut mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen



- ▶ Die EKIBA wird seitens der Teilnehmer in den Interviews primär als unterstützende Instanz wahrgenommen
 - Vorgaben zum Strategieprozess werden nur sehr selten kritisiert
 - Unmut über Entscheidungen entlädt sich schwerpunktmäßig auf der Entscheidungsebene oder zwischen den Gemeinden

Gemäß der Rolle der EKIBA im Prozess gilt es:

a) generell zum Prozessablauf zu unterstützen

b) Unmut über Entscheidungsfindung und Konflikte zwischen den Gemeinden zu entkräften / Beschwerden über mangelnde Beeinflussbarkeit der Entscheidungen wahrzunehmen

Man muss dann schon die Frage stellen: „Nutzt ihr die Gebäude?“

Da reiben sich Personen schon aneinander auf. Ein Gegeneinander von Gebäuden.

Man muss da schon mit der Realität konfrontieren. Die Hintergrundsituation und finanzielle Lage sind bekannt.

Der Unmut ist da. Da Streiten sich die Jungen mit den Alten.

In Anbetracht der durchaus hohen Brisanz der aktuellen Reduktionen im Bereich der Gebäude stellt sich die folgende Frage:

Wie kommt es, dass die Entscheidungen aktuell ohne massiven Gegenwind von allen Ebenen vorangebracht werden können?

Antwort:

Der **Umgang seitens der Entscheidungsebenen** macht Kritik schwierig. **Entscheidungen werden mittels Utilitarismus mit Fokus auf Bezirk / Kooperationsraum getroffen und begründet.**

Der Bezirkskirchenrat (o.a.) trifft Entscheidungen zum maximalen Wohl des Bezirks. Gebäude werden zum Wohl des Bezirks / der Region und zum Wohl der Gesamtheit ausgewählt – auch wenn dadurch einzelne Gemeinden „hinten runter fallen“.

Der Bezirkskirchenrat (o.a.) trifft Entscheidungen zum maximalen Wohl des Bezirks. Gebäude werden zum Wohl des Bezirks / der Region und zum Wohl der Gesamtheit ausgewählt.



Vorteile

- ▶ Entscheidungen werden mit verhältnismäßig geringer Kritik durchgebracht
- ▶ Entscheider werden entlastet
- ▶ Kritik an einzelnen Entscheidungen ist gut zu entkräften
- ▶ Aus rationaler Perspektive ist das Loslassen von Altlasten notwendig und überfällig



Nachteile

- ▶ Entscheidungsfindung ist entgegen der Zielsetzung (das Beste für die Region) nicht rein objektiv
- ▶ Rechnerisch-utilitaristische Konstrukte, wie der Gebäudewiederherstellungswert, sind schwer nachvollziehbar / bleiben auf abstrakter Ebene stecken
- ▶ Hinter dem Wohl der Gesamtheit bleiben Einzelinteressen gelegentlich zurück
- ▶ Emotionale Betroffenheiten von Einzelmaßnahmen werden nicht immer vollends wahrgenommen

Der Bezirkskirchenrat (o.a.) trifft Entscheidungen zum maximalen Wohl des Bezirks. Gebäude werden zum Wohl des Bezirks / der Region und zum Wohl der Gesamtheit ausgewählt.



Nachteile

- ▶ Entscheidungsfindung ist entgegen der Zielsetzung (das Beste für die Region) nicht rein objektiv
- ▶ Rechnerisch-utilitaristische Konstrukte wie der Gebäudewiederherstellungswert sind schwer nachvollziehbar / bleiben auf abstrakter Ebene stecken
- ▶ Hinter dem Wohl der Gesamtheit bleiben Einzelinteressen gelegentlich zurück
- ▶ Emotionale Betroffenheiten von Einzelmaßnahmen werden nicht immer vollends wahrgenommen

Im Kontakt mit den Entscheidungen zu Reduktionen / Gebäuden werden von den Beteiligten und Betroffenen immer wieder typische Kritikpunkte an utilitaristischen Entscheidungen überprüft:

Gleichheit

- Sind wirklich alle Regionen gleichermaßen betroffen?
- Hat jede Gemeinde die Möglichkeit gehört zu werden & ihre Stimme einzubringen?

Freiheit

- Bleiben wir als Gemeinde frei?
- Müssen wir mit Gemeinden zusammenarbeiten, die anderer Auffassung sind?

Gerechtigkeit

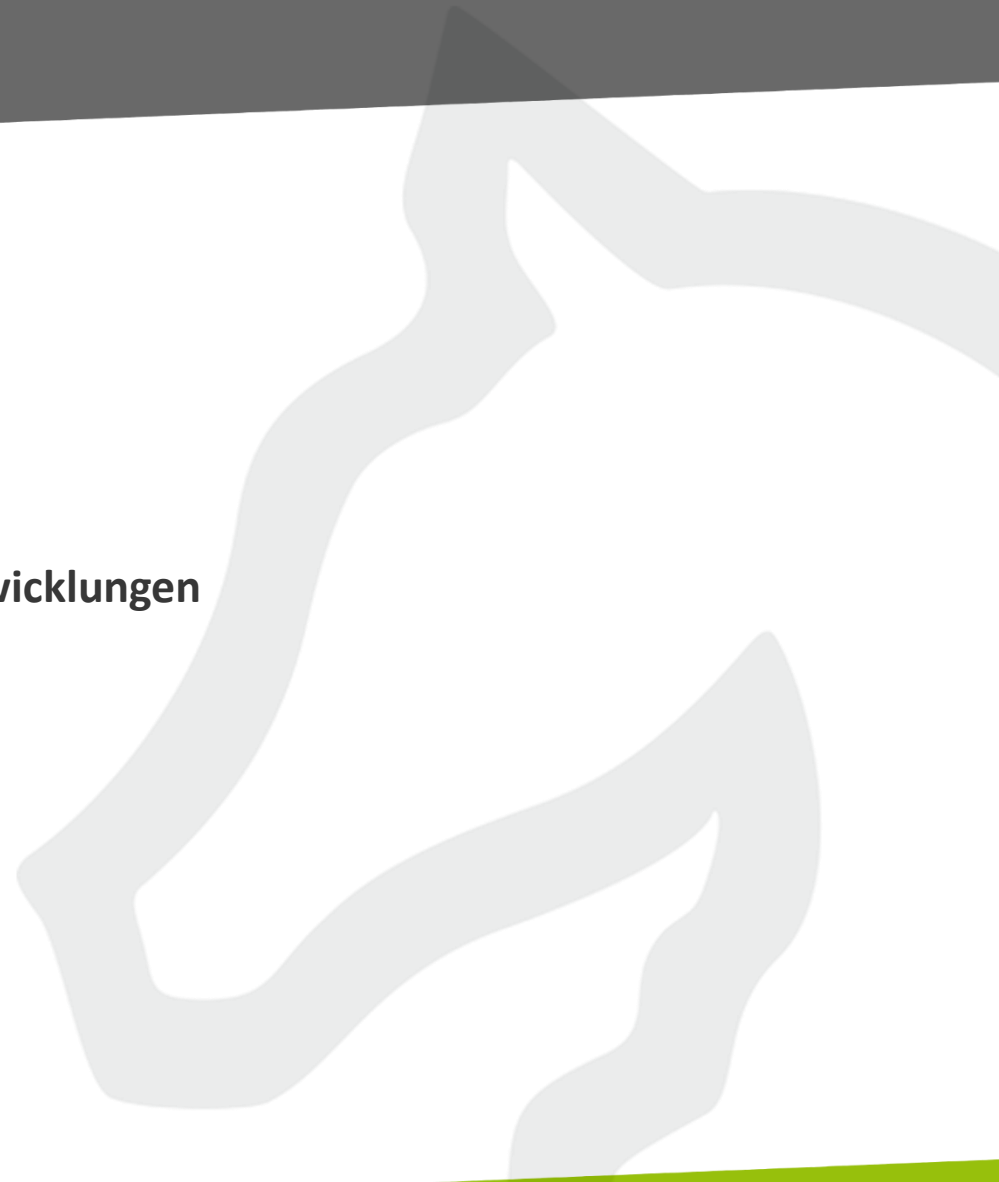
- Muss eine Gemeinde mehr aufgeben als eine andere? Darf jede Gemeinde die gleiche Menge behalten?
- Werden besondere Umstände berücksichtigt?

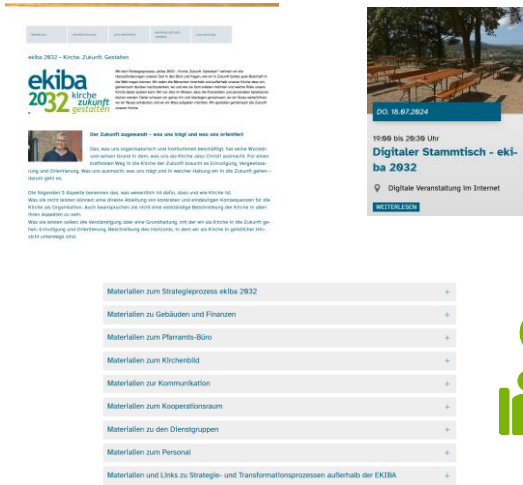
Tugendhaftigkeit / Mitgefühl

- Wer achtet auf die kleinen Gemeinden, wer hilft denen?
- Was ist mit den Gemeindemitgliedern, die durch den Prozess um die Zukunft ihrer Kirche fürchten?

Übersicht

- ▶ Studiendesign
- ▶ Motivhintergrund Sicht auf Kirche und Entwicklungen
- ▶ Wahrnehmung Prozess EKIBA 2032
- ▶ **Kommunikation der Landeskirche**
- ▶ Fazit & Empfehlungen





Hat Ihnen schon jemand das mit den Jokerkirchen erklärt? Das war eine Anpassung, die notwendig war und bei der man auch die Sondersituation hier berücksichtigt hat.

Man wurde gefühlt erst einmal alleine gelassen. Aber man findet einen Weg.

- ▶ Insgesamt werden die Kommunikation des Prozesses seitens der EKIBA, sowie begleitende Angebote, positiv wahrgenommen:
 - Langfristige und durchgängige Begleitungsmöglichkeiten sind ausreichend gegeben
 - Individuelle Beratung zum Prozess und dessen Bedeutung für den eigenen Bezirk wurden gerne in Anspruch genommen
 - Offenheit und Bereitschaft zu Gesprächen seitens der EKIBA / explizit der Prozessbegleiter wurde in den Interviews gelobt
 - Rücksichtnahme auf individuelle Sondersituationen und prozessbegleitendes Nachsteuern (Bsp: Jokerkirchen) kamen gut an

ÜBERSICHT	INTEVIEWSTUDIEN	KEINE BEISPIELE	MATERIALIEN UND LINKS	ZUKUNFTSTAG
-----------	-----------------	-----------------	-----------------------	-------------

ekiba 2032 - Kirche, Zukunft, Gestalten



Mit dem Strategieprozess „ekiba 2032 - Kirche, Zukunft, Gestalten“ nehmen wir die Herausforderungen unserer Zeit in den Blick und fragen, wie wir in Zukunft Gottes gute Botschaft in die Welt tragen können. Wir laden die Menschen innerhalb und außerhalb unserer Kirche dazu ein, gemeinsam darüber nachzudenken, wo und wie sie die Welt erleben möchten und welche Rolle unsere Kirche dabei spielen kann. Wir tun dies im Wissen, dass die finanziellen und personellen Spielräume kleiner werden. Dabei schauen wir genau hin und überlegen gemeinsam, wo wir Güten verfortführen, wo wir Neues entdecken und wo wir Absen aufgeben möchten. Wir gestalten gemeinsam die Zukunft unserer Kirche.



Der Zukunft zugewandt – was uns trägt und was uns orientiert

Das, was uns organisatorisch und institutionell beschäftigt, hat seine Wurzeln und seinen Grund in dem, was uns als Kirche Jesu Christi ausmacht. Für einen kraftvollen Weg in die Kirche der Zukunft braucht es Ermutigung, Vergewisserung und Orientierung. Was uns ausmacht, was uns trägt und in welcher Haltung wir in die Zukunft gehen – darum geht es.

Die folgenden 5 Aspekte benennen das, was wesentlich ist dafür, dass und wie Kirche ist. Was sie nicht leisten können: eine direkte Abbildung von konkreten und eindeutigen Konsequenzen für die Kirche als Organisation. Auch beanspruchen sie nicht eine vollständige Beschreibung der Kirche in allen ihren Aspekten zu sein. Was sie leisten sollen: die Verständigung über eine Grundhaltung, mit der wir als Kirche in die Zukunft gehen. Ermutigung und Orientierung, Beschreibung des Horizonts, in dem wir als Kirche in geistlicher Hinsicht unterwegs sind.

Materialien zum Strategieprozess ekiba 2032	+
Materialien zu Gebäuden und Finanzen	+
Materialien zum Pfarramts-Büro	+
Materialien zum Kirchenbild	+
Materialien zur Kommunikation	+
Materialien zum Kooperationsraum	+
Materialien zu den Dienstgruppen	+
Materialien zum Personal	+
Materialien und Links zu Strategie- und Transformationsprozessen außerhalb der EKIBA	+

Webseite zu EKIBA 2032

- ▶ Von Interviewteilnehmern gerne genutzt um Informationen und Materialien abzurufen
- ▶ Übersichtliche Darstellung & Navigation
- ▶ Keine Optimierungswünsche oder grobe Defizite identifizierbar

Materialien

- ▶ Von Teilnehmern rege genutzt
- ▶ Teilweise wurden Materialien in großem Umfang ausgedruckt oder zur Erstellung eigener Zusammenfassungen verwendet
- ▶ Keine Beschwerden bezüglich Verfügbarkeit oder Auffindbarkeit von Materialien o.ä.



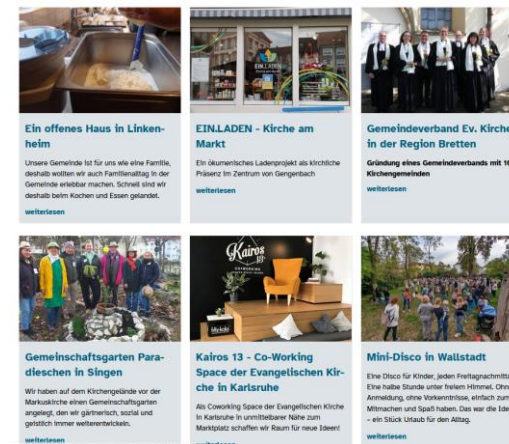
DO. 18.07.2024

19:00 bis 20:30 Uhr

Digitaler Stammtisch - eki-ba 2032

📍 Digitale Veranstaltung im Internet

[WEITERLESEN](#)

Ein offenes Haus in Linkenheim
Unsere Gemeinde ist für uns wie eine Familie, deshalb wollen wir auch Familienabend in der Gemeinde einleiten machen. Schied sind wir deshalb beim Kochen und Essen getandert.
[weiterlesen](#)

EINLADEN - Kirche am Markt
Ein ökumenisches Ladenprojekt als kirchliche Präsenz im Zentrum von Gengenbach
[weiterlesen](#)

Gemeindeverband Ev. Kirche in der Region Bretten
Gründung eines Gemeindeverbands mit 10 Kirchengemeinden
[weiterlesen](#)

Gemeinschaftsgarten Paradiesen in Singen
Wir haben auf dem Kirchengelände vor der Markuskirche einen Gemeinschaftsgarten angelegt, den wir gärtnerisch, sozial und geistlich immer weiterentwickeln.
[weiterlesen](#)

Kairos 13 - Co-Working Space der Evangelischen Kirche in Karlsruhe
Als Coworking Space der Evangelischen Kirche in Karlsruhe in unmittelbarer Nähe zum Marktplatz schaffen wir Raum für neue Ideen!
[weiterlesen](#)

Mini-Disco in Wallstadt
Eine Disco für Kinder, jeden Freitagachmittag. Eine halbe Stunde unter freiem Himmel, ohne Anmeldung, ohne Vorkenntnisse, einfach zum Mitmachen und Spaß haben. Das war die Idee - ein Stück Urlaub für den Alltag.
[weiterlesen](#)

Digitaler Stammtisch

- ▶ Angebot des digitalen Stammtischs ist unter den Interviewteilnehmern sehr bekannt
- ▶ Teilweise auch wiederholte Nutzung gegeben, stark von eigenem Workload abhängig
- ▶ Aktuelle Gestaltung gut, mit Optimierungspotenzial

Individuelle Beratung

- ▶ Aus Sicht vieler Teilnehmer absolut essentielles Angebot
- ▶ Hilft beim Verständnis der Vorgaben und der Bedeutung für die eigene Gemeinde / den Bezirk vor Ort
- ▶ Moderation von Gesprächen vor Ort als Entlastung auf fachlicher und emotionaler Ebene

Gute Beispiele

- ▶ Waren im Rahmen der Interviews für Befragte kaum relevant
- ▶ Bezug zum Strategieprozess oft nicht unmittelbar ersichtlich
- ▶ Dargestellte Inhalte stellen die Lebendigkeit der Gemeinden gut dar

Empfehlung: Umgang mit Kehrseiten der Entscheidungsfindung durch EKIBA?

Neben Ihren Funktionen als Vorgabensteller und Informationslieferant für die Entscheidungsebenen fungiert die EKIBA auch als Anlaufstelle für untere Ebenen, wenn diese mit Entscheidungen und deren Findung unzufrieden sind. Auf Basis der durchgeführten Interviews sind die folgenden Unterstützungen in diesem Kontext beizubehalten / auszubauen:

Gleichheit

- Sind wirklich alle Regionen gleichermaßen betroffen?
- Hat jede Gemeinde die Möglichkeit gehört zu werden & ihre Stimme einzubringen?

- Rückversicherungen, dass alle Regionen gleichermaßen betroffen sind, gelingen der EKIBA gut
- **Beizubehalten:** Anfragen und Beschwerden wurden seitens der EKIBA zur Kenntnis genommen

Gerechtigkeit

- Muss eine Gemeinde mehr aufgeben als eine andere? Darf jede Gemeinde die gleiche Menge behalten?
- Werden besondere Umstände berücksichtigt?

- Bezirke bemühen sich meist um eine für die Gemeinden möglichst gerechte Lösung, Handlungsmöglichkeiten der EKIBA begrenzt
- **Beizubehalten:** Sonderlösungen wie Jokerkirchen; gute Verfügbarkeit der EKIBA bei Zweifeln an Gerechtigkeit

Freiheit

- Bleiben wir als Gemeinde frei?
- Müssen wir mit Gemeinden zusammenarbeiten, die anderer Auffassung sind?

- Entscheidungen werden nicht aufoktroiert; Sorgen um künftige Zusammenarbeit werden nicht vollumfänglich aufgelöst
- **Empfehlung:** Thema Fairness beim Zusammenschluss und Beibehaltung kleiner Freiheiten einzelner Gemeinden verstärkt kommunizieren

Tugendhaftigkeit / Mitgefühl

- Wer achtet auf die kleinen Gemeinden, wer hilft denen?
- Was ist mit den Gemeindemitgliedern, die durch den Prozess um die Zukunft ihrer Kirche fürchten?

- Thema Rücksicht ggü. bestehenden Mitgliedern ungenügend etabliert
- **Empfehlung:** Explizit mittlere Ebenen und Entscheider darauf hinweisen, niemanden zurückzulassen; Zusätzlich Möglichkeiten zur Mitnahme bestehender Mitglieder prominenter aufzeigen

Wir hatten dann Herrn ... aus dem Prozessteam hier. Die Moderation hat uns wirklich geholfen.

Ich habe da selbst eine kurze Präsentation zusammengestellt mit allem was für uns relevant war.

Die Diskussionen und Gespräche kosten alle Zeit. Und das ist neben den anderen Tätigkeiten so nicht eingeplant.

Im Rahmen der Interviews wurden wiederholt die folgenden Optimierungswünsche und Themen geäußert:

▶ **Wunsch nach zusätzlichen individuellen Hilfestellungen**

Die Anwendung der Vorgaben auf den eigenen Bezirk / die betreffenden Gemeinden stellte vielfach vor die Frage „Was heißt das für uns konkret?“. Individuelle Beratungen zur Übersetzung der Vorgaben in konkrete Handlungsschritte werden begrüßt und sollten weitergeführt werden.

▶ **Frage „Wie erkläre ich das den Gemeinden/Mitgliedern?“ blieb bisher an Entscheidungsebene hängen**

Grundsätzlich existiert seitens der EKIBA ausreichend Material, welches es den Entscheidern ermöglichte, die Hintergründe und Vorgaben nach unten zu kommunizieren. Trotzdem wurde vermehrt davon berichtet, dass man selbst Materialien zusammensuchte um dies der Gemeinde zu erklären - ggf. lassen sich diese Aufwände durch spezialisierte Materialien vermeiden.

▶ **Freistellung von anderen Aufgaben**

Da der Strukturprozess von allen Beteiligten zusätzliches Engagement in beträchtlichem Ausmaß erfordert, wünschen sich die Hauptamtlichen dafür ein gesondertes Zeitkontingent / die Entlastung von anderen Aufgaben. Ehrenamtliche Akteure hoffen zumindest auf Dankbarkeit oder Wertschätzung für ihr zusätzliches Engagement.



Das war ein langer Prozess bis jetzt.
Ganz viele Gespräche. Mit dem
Bezirk, den Gemeinden. Mehrere
Runden jeweils.

Ich bin da nicht einfach und
melde mich wenn da etwas
nicht passt. Mehrfach habe ich
da Gespräche angestoßen.

Über die explizit geäußerten Wünsche der Teilnehmer hinaus, sind auf Basis weiterer Findings noch die folgenden Elemente bei der Förderung von Prozessakzeptanz wirksam:

▶ **Zeit als wichtiger Faktor zur Prozessakzeptanz**

- Personen, die „mitgehen“ tun dies oft nach langfristigen und wiederholten Gesprächen
- Einstellungswandlung oft als langfristiger Prozess, der weder spontan erfolgt, noch auf einzelne spezifische Unterstützungsangebote zurückzuführen ist

▶ **Reziprozität im Engagement Mitglieder - Kirche**

Wenn realisiert wird, dass nicht nur die Mitglieder etwas für die Kirche tun, sondern auch die Kirche sich für die Mitglieder einsetzt, hilft dies ungemein, das Engagement aufrecht zu erhalten.

Dies umfasst generelle Wertschätzung für die Beteiligung am Prozess, Rücksichtnahme auf individuelle Sondersituationen oder auch konkrete Hilfsangebote.

Die übergreifende Zielsetzung einer „Reduktion & Transformation“, wie in den Kommunikationsmaterialien angegeben, ist in der Anwendung nur teilweise in der Umsetzung begriffen:

- Reduktionspart ist flächenübergreifend angekommen und wird befolgt
- „Transformation“ wird aktuell in den Materialien rein vom Soll-Stand gedacht – Die Frage, was vom Ist-Stand bewahrt werden kann und sollte, wird aktuell nicht mitgespielt

Beispiel: Wo finden sich im folgenden Vernetzungsziel die Mitglieder, die jetzt da sind? Wie nimmt man sie mit? Oder geht man ggf. davon aus, dass sie einfach mitkommen?



Vernetzung

Um Menschen, die jetzt nicht da sind, mit dem Evangelium zu erreichen, müssen wir auch neue Wege gehen und uns vernetzen.

Folgefrage: Wohin geht die Transformation genau?

- Grundsätzlich ist es gut, dass die EKIBA den unteren Ebenen die Freiheit lässt die Transformation selbst zu gestalten
- In Bezug auf das Finden einer übergreifenden Vision für die Transformation haben untere Ebenen jedoch zu wenig Kontakt mit übergreifenden strategischen Themen, mittlere Ebenen befinden sich in der Sandwichposition zwischen Wünschen von Unten und Vorgaben von oben

Gefahr: „Lebendiges“ setzt sich als Gegenentwurf durch und bleibt entwicklungstechnisch auf der Ebene eines Kontrastierungsversuches zum Kirchensterben stecken. Eine wirkliche inhaltliche Entwicklung findet in diesem Fall nicht statt.

EKIBA ist ggf. in der Pflicht:

- a) einen Einigungsprozess auf eine Zukunftsvision für die Kirche anzustoßen und zu fördern
- b) darauf hinzuweisen, dass Transformation auch heißen kann, Dinge / Mitglieder zu bewahren

Empfehlungen für spezifische Zielgruppen

Auf Basis der Erzählungen in den Interviews lassen sich die folgenden zielgruppenspezifischen Empfehlungen zur Unterstützung im Prozess identifizieren:

Pfarrer:innen



- Es werden dringend mehr Berufsanwärter benötigt
- Die Fokussierung auf inhaltliches Arbeiten durch Auslagerung anderer Aufgaben ermöglichen
- Arbeitspensum herunterfahren, da sonst langfristig Aufgabe oder Auswanderung der Pfarrer:innen in andere Landeskirchen droht
- Attraktiveren des Pfarrer:innenberufs in der EKIBA generell und auch in Konkurrenz zu anderen Landeskirchen sinnvoll

Sollte es hier jemals zu kritisch werden – es gibt auch noch andere Landeskirchen. Pfarrer sind nicht nur hier knapp.

Hauptamtliche



- Wünschen sich analog zu Pfarrern ebenfalls Entlastung beim aktuell steigenden Arbeitspensum
- Kränkungen durch geringer wahrgenommene Wertschätzung im Vergleich zu Pfarrern sollte vorgebeugt werden
- Nach Möglichkeit stellenspezifische Besprechungsangebote ausbauen (hoher Bedarf zeigte sich im Online-Meeting mit den Sekretär:innen)
- Thema der parallelen Umstrukturierung der VSAs erfordert ggf. auch Unterstützung

Der Prozess ist auch ein bürokratischer Prozess und als solcher nicht im Dienstplan verankert.

Ehrenamtliche

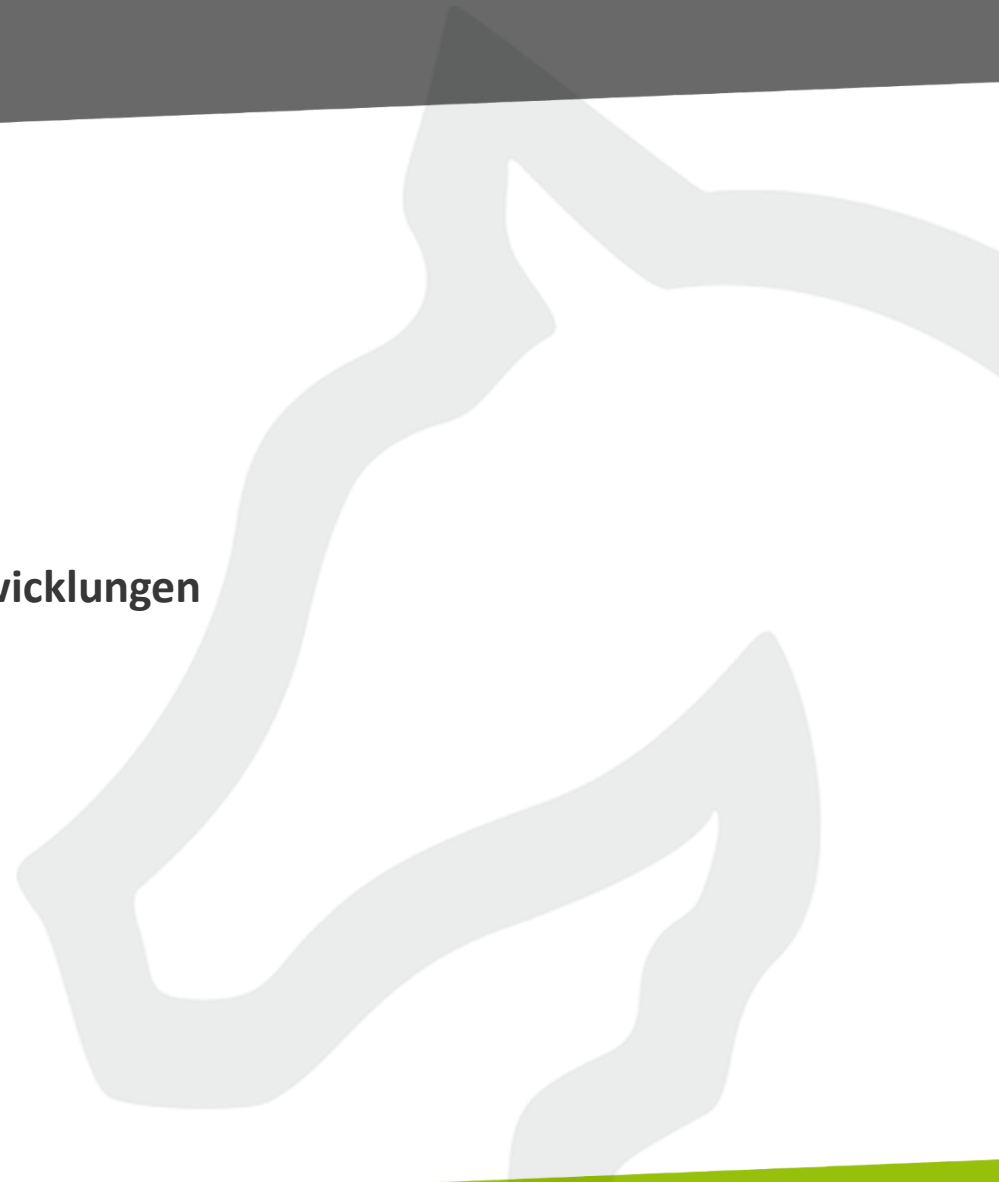


- Wünschen sich verstärkt Anerkennung für eigenes Engagement durch die Kirche
- Furcht vor Umlenkung oder Ausnutzung der eigenen Arbeitsleistung in andere Bereiche / Gemeinden sollte berücksichtigt werden
- Einführung von Urkunden für langjähriges Engagement als mögliche Maßnahme zur direkten Wertschätzungsbekundung

Man tut viel. Anerkennung wäre gut.

Übersicht

- ▶ Studiendesign
- ▶ Motivhintergrund Sicht auf Kirche und Entwicklungen
- ▶ Wahrnehmung Prozess EKIBA 2032
- ▶ Kommunikation der Landeskirche
- ▶ **Fazit & Empfehlungen**





Ruhestandswelle

Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in den nächsten 15 Jahren in den Ruhestand. Es kommen demografisch bedingt nicht mehr so viele neue Hauptamtliche nach, um den jetzigen Stand zu halten. Auf Dauer wären aber die Stellen nicht mehr aus Kirchensteuermitteln zu finanzieren.



Weniger Hauptamtliche

Bis 2036 werden ca. 30% weniger Pfarrer*innen & Diakon*innen zur Verfügung stehen.

Flächenübergreifend sichtbarer Mitgliederrückgang

- Schwund aktiver Mitglieder ist im erlebten Gemeindeleben nicht zu übersehen
- Unsichtbare Austritte im Hintergrund sind als Thema unter dem Attraktivitätsverlust der Kirche etabliert

Längerfristig etablierter Pfarrermangel

- Ein Mangel an Hauptamtlichen und insbesondere Pfarrer:innen war in allen Interviews ein Thema
- Schwierigkeit an „Nachwuchs“ heranzukommen manifestiert sich in langfristig bestehenden Vakanzen

→ Grundlegend ist allen Mitgliedern bewusst, dass die aktuelle Hintergrundsituation einen Weiterbetrieb wie bisher nicht mehr gewährleisten kann.

Man muss dann schon die Frage stellen: „Nutzt ihr die Gebäude?“

Da reiben sich Personen schon aneinander auf. Ein Gegeneinander von Gebäuden.

Man muss da schon mit der Realität konfrontieren. Die Hintergrundsituation und finanzielle Lage sind bekannt.

Der Unmut ist da. Da Streiten sich die Jungen mit den Alten.

In Anbetracht der durchaus hohen Brisanz der aktuellen Reduktionen im Bereich der Gebäude stellt sich die folgende Frage:

Wie kommt es, dass die Entscheidungen aktuell ohne massiven Gegenwind von allen Ebenen vorgebracht werden können?

Antwort:

Der **Umgang seitens der Entscheidungsebenen** macht Kritik schwierig. **Entscheidungen werden mittels Utilitarismus mit Fokus auf Bezirk / Kooperationsraum getroffen und begründet.**

Der Bezirkskirchenrat (o.a.) trifft Entscheidungen zum maximalen Wohl des Bezirks. Gebäude werden zum Wohl des Bezirks / der Region und zum Wohl der Gesamtheit ausgewählt – auch wenn dadurch einzelne Gemeinden „hinten runter fallen“.

ekiba 2032 - Kirche, Zukunft, Gestalten

Der Zukunft zugewandt – was uns trägt und was uns orientiert

Das, was uns zusammenhält und bestärkt, ist wichtig. Von seiner Würde und seiner Kraft zu leben, was uns zum Fortschritt und Wandel befähigt, ist ein Auftrag. Und das, was uns verbindet, ist ein Auftrag. Und das, was uns verbindet, ist ein Auftrag.

Die folgenden 8 Aspekte betonen das, was uns trägt und was uns orientiert ist. Was die nicht letzten, sondern eine direkte Ableitung von konkreten und anregenden Herausforderungen für die Kirche des 21. Jahrhunderts. Auch herausfordernd, um nicht eine vollständige Beschreibung der Kirche zu sein, sondern Anregungen zu sein.

Wie die Kirche selbst die Veränderung über ihre Geschichte, mit der wir als Kirche in die Zukunft gehen, Einflüsse und Orientierung, Bestimmung des nächsten, so sein, wie die Kirche in der Zukunft sein, sich selbst zu sein.

- Materialien zum Strategieprozess ekiba 2032
- Materialien zu Gebäuden und Finanzen
- Materialien zum Plenums-Büro
- Materialien zum Kirchenbild
- Materialien zur Kommunikation
- Materialien zum Kooperationsraum
- Materialien zu den Dienstgruppen
- Materialien zum Personal
- Materialien und Links zu Strategie- und Transformationsprozessen außerhalb der EKIBA



Hat Ihnen schon jemand das mit den Jokerkirchen erklärt? Das war eine Anpassung, die notwendig war und bei der man auch die Sondersituation hier berücksichtigt hat.

Man wurde gefühlt erst einmal alleine gelassen. Aber man findet einen Weg.

- Insgesamt werden die Kommunikation des Prozesses seitens der EKIBA sowie begleitende Angebote positiv wahrgenommen:

 - Langfristige und durchgängige Begleitungsmöglichkeiten sind ausreichend gegeben
 - Individuelle Beratung zum Prozess und dessen Bedeutung für den eigenen Bezirk wurden gerne in Anspruch genommen
 - Offenheit und Bereitschaft zu Gesprächen seitens der EKIBA / explizit der Prozessbegleiter wurde in den Interviews gelobt
 - Rücksichtnahme auf individuelle Sondersituationen und prozessbegleitendes Nachsteuern (Bsp: Jokerkirchen) kamen gut an

Empfehlung: Umgang mit Kehrseiten der Entscheidungsfindung durch EKIBA?

Neben Ihren Funktionen als Vorgabensteller und Informationslieferant für die Entscheidungsebenen fungiert die EKIBA auch als Anlaufstelle für untere Ebenen, wenn diese mit Entscheidungen und deren Findung unzufrieden sind. Auf Basis der durchgeführten Interviews sind die folgenden Unterstützungen in diesem Kontext beizubehalten / auszubauen:

Gleichheit

- Sind wirklich alle Regionen gleichermaßen betroffen?
- Hat jede Gemeinde die Möglichkeit gehört zu werden & ihre Stimme einzubringen?

- Rückversicherungen, dass alle Regionen gleichermaßen betroffen sind, gelingen der EKIBA gut
- **Beizubehalten:** Anfragen und Beschwerden wurden seitens der EKIBA zur Kenntnis genommen

Gerechtigkeit

- Muss eine Gemeinde mehr aufgeben als eine andere? Darf jede Gemeinde die gleiche Menge behalten?
- Werden besondere Umstände berücksichtigt?

- Bezirke bemühen sich meist um eine für die Gemeinden möglichst gerechte Lösung, Handlungsmöglichkeiten der EKIBA begrenzt
- **Beizubehalten:** Sonderlösungen wie Jokerkirchen; gute Verfügbarkeit der EKIBA bei Zweifeln an Gerechtigkeit

Freiheit

- Bleiben wir als Gemeinde frei?
- Müssen wir mit Gemeinden zusammenarbeiten, die anderer Auffassung sind?

- Entscheidungen werden nicht aufoktroiert; Sorgen um künftige Zusammenarbeit werden nicht vollumfänglich aufgelöst
- **Empfehlung:** Thema Fairness beim Zusammenschluss und Beibehaltung kleiner Freiheiten einzelner Gemeinden verstärkt kommunizieren

Tugendhaftigkeit / Mitgefühl

- Wer achtet auf die kleinen Gemeinden, wer hilft denen?
- Was ist mit den Gemeindemitgliedern, die durch den Prozess um die Zukunft ihrer Kirche fürchten?

- Thema Rücksicht ggü. bestehenden Mitgliedern ungenügend etabliert
- **Empfehlung:** Explizit mittlere Ebenen und Entscheider darauf hinweisen, niemanden zurückzulassen; Zusätzlich Möglichkeiten zur Mitnahme bestehender Mitglieder prominenter aufzeigen

Empfehlungen für spezifische Zielgruppen

Auf Basis der Erzählungen in den Interviews lassen sich die folgenden zielgruppenspezifischen Empfehlungen zur Unterstützung im Prozess identifizieren:

Pfarrer



- Es werden dringend mehr Berufsanwärter benötigt
- Die Fokussierung auf inhaltliches Arbeiten durch Auslagerung anderer Aufgaben ermöglichen
- Arbeitspensum herunterfahren, da sonst langfristig Aufgabe oder Auswanderung der Pfarrer:innen in andere Landeskirchen droht
- Attraktiveren des Pfarrer:innenberufs in der EKIBA generell und auch in Konkurrenz zu anderen Landeskirchen sinnvoll

Sollte es hier jemals zu kritisch werden – es gibt auch noch andere Landeskirchen. Pfarrer sind nicht nur hier knapp.

Hauptamtliche



- Wünschen sich analog zu Pfarrern ebenfalls Entlastung beim aktuell steigenden Arbeitspensum
- Kränkungen durch geringer wahrgenommene Wertschätzung im Vergleich zu Pfarrern sollte vorgebeugt werden
- Nach Möglichkeit stellenspezifische Besprechungsangebote ausbauen (hoher Bedarf zeigte sich im Online-Meeting mit den Sekretär:innen)
- Thema der parallelen Umstrukturierung der VSAs erfordert ggf. auch Unterstützung

Der Prozess ist auch ein bürokratischer Prozess und als solcher nicht im Dienstplan verankert.

Ehrenamtliche




- Wünschen sich verstärkt Anerkennung für eigenes Engagement durch die Kirche
- Furcht vor Umlenkung oder Ausnutzung der eigenen Arbeitsleistung in andere Bereiche / Gemeinden sollte berücksichtigt werden
- Einführung von Urkunden für langjähriges Engagement als mögliche Maßnahme zur direkten Wertschätzungsbekundung

Man tut viel. Anerkennung wäre gut.

Die übergreifende Zielsetzung einer „Reduktion & Transformation“, wie in den Kommunikationsmaterialien angegeben, ist in der Anwendung nur teilweise in der Umsetzung begriffen:

- Reduktionspart ist flächenübergreifend angekommen und wird befolgt
- „Transformation“ wird aktuell in den Materialien rein vom Soll-Stand gedacht – Die Frage, was vom Ist-Stand bewahrt werden kann und sollte, wird aktuell nicht mitgespielt

Beispiel: Wo finden sich im folgenden Vernetzungsziel die Mitglieder, die jetzt da sind? Wie nimmt man sie mit? Oder geht man ggf. davon aus, dass sie einfach mitkommen?



Vernetzung
Um Menschen, die jetzt nicht da sind, mit dem Evangelium zu erreichen, müssen wir auch neue Wege gehen und uns vernetzen.

Folgefrage: Wohin geht die Transformation genau?

- Grundsätzlich ist es gut, dass die EKIBA den unteren Ebenen die Freiheit lässt die Transformation selbst zu gestalten
- In Bezug auf das Finden einer übergreifenden Vision für die Transformation haben untere Ebenen jedoch zu wenig Kontakt mit übergreifenden strategischen Themen, mittlere Ebenen befinden sich in der Sandwichposition zwischen Wünschen von Unten und Vorgaben von oben

Gefahr: „Lebendiges“ setzt sich als Gegenentwurf durch und bleibt entwicklungstechnisch auf der Ebene eines Kontrastierungsversuches zum Kirchensterben stecken. Eine wirkliche inhaltliche Entwicklung findet in diesem Fall nicht statt.

EKIBA ist ggf. in der Pflicht:

- a) einen Einigungsprozess auf eine Zukunftsvision für die Kirche anzustoßen und zu fördern
- b) darauf hinzuweisen, dass Transformation auch heißen kann, Dinge / Mitglieder zu bewahren

1. Durch Bekanntheit der schwierigen Hintergrundsituation kommt der Prozess für viele der teilnehmenden Akteure nicht unerwartet, trotzdem finden sich vielfach Tendenzen vor dem Prozess abzutauchen
2. In der Vermittlung der Entscheidung werden diese gerne utilitaristisch (d.h. durch das Ziel eines funktionalen Bezirks) begründet – dies ist schwer kritisierbar, birgt aber die Gefahr des Zurücklassens einzelner Mitglieder
3. Insgesamt werden die Kommunikation des Prozesses seitens der EKIBA, sowie begleitende Angebote, positiv wahrgenommen
4. Optimierungspotenziale bei der Kommunikation zeigen sich bei den Themen Rücksicht ggü. bestehenden Mitgliedern und Beibehaltung der individuellen Freiheiten bei Zusammenschlüssen
5. Bezüglich unterschiedlicher Zielgruppen empfiehlt es sich, insbesondere die Pfarrer und Hauptamtlichen arbeitstechnisch zu entlasten und die Wertschätzung ggü. Ehrenamtlichen auszubauen
6. Ggf. ist die EKIBA in der Pflicht einen Einigungsprozess bezüglich einer inhaltlichen Vision im Transformationsprozess anzustoßen oder zu fördern

