

Kirche im Wandel: Vertiefung des Missionsverständnisses

Ein Beitrag der Resonanzgruppe im Programm „Kirche, die weiter geht“



1. Wir denken Kirche von der Sendung Gottes her, nicht von ihrem Erhalt als Institution

Wir wollen die pfingstliche Dimension von Kirche leben: Aufbruch zu den Menschen, Bewegung, auch Risiko. Die treibende Kraft dafür ist nicht unsere Sorge um den institutionellen Status quo, sondern das Evangelium von der Auferstehung Jesu Christi. Darum denken wir Kirche von der Sendung Gottes (Missio Dei) her. Alle Lebensäußerungen stehen in dieser einen Grundbewegung: Sammlung und Vergewisserung haben immer eine Folge, sie lassen sich in die Welt senden. Kirche darf darüber nie zum Selbstzweck werden.

Diese Sendung ist ganzheitlich. Sie umfasst Gottesdienst bzw. Evangelisation, Seelsorge, Bildung, Diakonie, das Engagement für Gerechtigkeit und Frieden und die Bewahrung der Schöpfung. Fällt eine dieser Dimensionen aus, wird das Zeugnis unglaubwürdig. Ihr Ziel sind nicht Kunden oder Betreute, sondern mündige Menschen, die innerlich beteiligt sind und sich selbstwirksam engagieren, im Sinne des Priestertums aller Getauften und Gläubigen. Aus Diakonie und Bildungsarbeit kann die Kirche vor Ort dabei lernen, in einer säkularen und religiös pluralen Gesellschaft sprach- und handlungsfähig zu werden.

Zugleich halten wir eine Spannung bewusst offen. Eine so verstandene, sich verschenkende Kirche bedeutet, dass weniger werdendes Personal seine Zeit auch an Menschen gibt, die nicht durch ihre Mitgliedschaft zu ihrer Finanzierung beitragen. Das verlangt Kerngemeinden, die bereit sind, diese Zeit zu verschenken. Wir benennen das hier ausdrücklich, damit Mission und Finanzdruck nicht stillschweigend ineinandergeschoben werden; sonst entstünde ein missionstheologisches Argument, das in Wahrheit der Ressourcensicherung dient.

Anregungen zur Umsetzung

*Künftig wird in der Aufgabenbeschreibung für Kirchenbezirke und/oder Kirchgemeinden die verbindliche Bestimmung „offener Räume“ eingefordert. In jeder regionalen Planung kirchlicher Arbeit werden damit „Räume“ definiert, in denen Risiko möglich ist. „Raum“ kann sich dabei auf konkreten **umbauten Raum** wie auch auf Spielräume in **Personal** und **Finanzierung** beziehen.*

- auf umbauten Raum (im Sinne kirchlicher Immobilien) hin kann das sein
 - die Übergabe in die Verantwortung von Engagementgruppen bei regeltem Rückzug kirchlicher Entscheidungsgremien aus der Bewirtschaftung
 - „Kooperation“, „Gemeinwesenrelevanz“ oder „Begegnungsqualität“ als Kriterien für die höhere Kategorisierung von Räumen in der überarbeiteten Gebäuderichtlinie
- auf das Personal hin kann das sein
 - die Definition von „transformativen Stellen“ aus dem Pool der Hauptamtlichen
 - die gemeinsame Anstellung von Personal mit Partnern (Diakonie, Kommune, Kultureinrichtungen, Vereine, Stiftungen etc.)

- *die definierte Berufung von Vertreterinnen bzw. Vertretern aus (neuen) Kirchorten jenseits der bisherigen parochialen Struktur in kirchliche Leitungsgremien*
- *auf die Finanzen hin kann das sein*
 - *der garantierte Schutz vor finanziellem Zugriff durch die Körperschaft auf eigen- oder fremdfinanzierte alternative Projekte (Spendenfinanzierung)*
 - *ein prozentualer Anteil des regionalen Gesamthaushaltes wird bedingungslos in Personal investiert, das bei anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren tätig ist*

Der Begriff des „Engagementtraumes“ wird eine kirchenrechtlich definierte Einheit kirchlichen Lebens, mglw. verknüpft mit der Definition von „Kirchorten“. Er kann eine Vorstellung von „Kirchgemeinde“ über parochiale Verengung hinaus vermitteln. Mit ihm wird Beteiligung als Identifikation jenseits der Mitgliedschaft ermöglicht und das Denken in Netzwerken und Partnerschaften gestärkt.

2. Eine größere Vielfalt von Kirchorten im Sinne neuer Gemeindeformen braucht rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen

Unser Leitbild ist der Mischwald, nicht die Monokultur. Wir brauchen nicht weniger, sondern mehr verschiedene, kontextsensible Gemeinden, um Menschen Zugang zum Evangelium zu eröffnen: Fresh X, Quartierskirchen, Diakoniegemeinden, Gospelchorgemeinden und andere. Damit das gelingt, müssen solche Formen rechtlich gleichberechtigt als Kirche anerkannt und in die Regelfinanzierung übernommen werden. Diese Regelfinanzierung darf sich dann allerdings nicht allein an Mitgliederzahlen bemessen. Zugleich gilt für alle Gemeinden, traditionelle wie neue, dass sie sich um zusätzliche Mittel bemühen und ihnen die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür zur Verfügung stehen. Dazu gehört auch, dass die starren Grenzen von „drinnen“ und „draußen“ abgebaut und Formen abgestufter Mitgliedschaft im Sinne geregelter Teilhabe ermöglicht werden. Und unsere Kirchgebäude wollen wir entwickeln, nicht nur erhalten: Sie sind Chancenräume in einer Gesellschaft, die soziale und demokratische Orte braucht, und werden, sobald sie sich öffnen, zu Kontaktflächen in die Gesellschaft.

Ein Schlüssel dafür sind sendende Gemeinden. Wo eine bestehende Gemeinde etwas Neues aussendet, entsteht Verbundenheit mit dem Neuen schon, bevor es da ist. Schwieriger ist es, einen Ort, an dem bereits geistliches Leben auf die ein oder andere Weise gepflegt wird, neu als kirchlichen „dritten Ort“ zu verstehen; hier muss die Verbundenheit mit den Kirchgemeinden erst wachsen. Damit verbunden ist eine reale Gefahr, die nicht übersehen werden darf: dass am ohnehin knappen Personal gezerrt wird, wenn neue Orte die Ressourcen bestehender Strukturen mitnutzen.

Anregungen zur Umsetzung

Regionalisierung wird als Voraussetzung für lokale Beweglichkeit und Vielfalt verstanden und entsprechend rechtlich ausgestaltet. Auf regionaler Ebene wird „Kirchgemeinde“ als staatlich anerkannte Rechtsform (religiöses Leben, organisationale Stabilität, Breite der Ansprache und Mitwirkung) plausibel, weil es ein Organisationskonzept gibt, das die lokalen Einheiten als Lebensäußerungen der regionalen Kirchgemeinde versteht. „Lokale Einheit“ meint dabei mehr, als „Kirchturm“, z.B. auch Gemeindegründungen, FreshX-Projekte oder geistliche Gemeinschaft im Kontext von Bildungseinrichtungen oder Diakonie. Dadurch werden lokale Beziehungsräume und regionale Kompetenzen aufeinander bezogen: Menschen sind vor Ort aktiv und werden von regional angestelltem Personal zugerüstet und unterstützt. Erst im Zusammenwirken entsteht „Kirchgemeinde“: kirchliche Kontaktflächen (lokal) – personell untersetzter Kompetenzraum (regional) – Verwaltungsraum (regional).

Innerhalb der neuen regionalen Kirchgemeinden ist ein geregeltes Verfahren zur Anerkennung von Kirchorten (verstanden im Sinne des Berichts „Kirche im Wandel“) etabliert. Kirchorte werden als

„Kompetenzzentren“ gedacht: nicht alles ist vor Ort, aber das für den Ort nötige ist da. Die regionale Planung gewährleistet die Vielfalt der geistlichen Profile und den Austausch von Erfahrungen und Kompetenzen unter den Kirchorten. Sie weitet den Blick für diakonisches Handeln und missionarische Ausstrahlung.

- *die Anerkennung und Ausstattung der Kirchorte wird gestuft angelegt von der Idee bis zur Regelfinanzierung, von der Fremd- bis zur Eigenfinanzierung*
- *Grundlage ist ein „Ressourcenplan“, wobei „Ressourcen“ nicht nur in Form von Geld, sondern auch in Form von geteilten Kompetenzen oder der Zuordnung von Personal beschrieben werden*
- *die allgemeine Institutionsskepsis im säkularen Umfeld wird aufgenommen, indem ein finanzieller Zwischenbereich gestattet wird – neben „Kirchensteuer“ und „Ortskirchensteuer“ werden „Partnerschaftsbeiträge“ als weitere Kategorie der Finanzierung kirchenrechtlich beschrieben, die sodann auch durch Fundraising bewirtschaftet werden*

3. Geistliche und menschliche Kompetenz kommt zuerst, die Ausbildung folgt

Es ist nicht mehr zwingend, dass die Aus- oder Weiterbildung am Anfang steht. Qualifizierungen können künftig auch an bereits erworbene Kompetenzen wie eine der Kirche dienliche Haltung anschließen. Lernen geschieht dabei zu großen Teilen im Tun. Die Konsequenz: „On the job“-Lernen etablieren, statt Qualifikation vorauslaufend einfordern. Auch Kontextsensibilität lässt sich lernen, etwa mit Instrumenten der Sozialraumorientierung, die uns helfen, wirklich hinzuhören und keine Bedürfnisse zu projizieren. Und wir fragen, wie sich die Fähigkeit fördern lässt, sich in unbekanntes Terrain zu wagen, Fehler zu riskieren und die eigene Arbeit offen und kritisch reflektieren zu lassen. Da wir eine neue Generation ehrenamtlicher Leiterinnen und Leiter benötigen, muss auch in deren geistlich-theologische Bildung nach oben genanntem Verfahren investieren werden.

Damit das nicht dem Zufall überlassen bleibt, halten wir Begleitung für unverzichtbar, und zwar nicht nur als zieloffene Gemeindeberatung, sondern zielorientiert. Supervision sollte für eine Übergangszeit zum Standard werden, denn die Transformation gelingt nicht von selbst: Die Prägekräfte bisheriger Arbeitsweisen sind stark. Damit verbunden ist die ehrliche Frage, welche Ausbildungsgänge sich am schnellsten und besten auf die neuen Anforderungen umstellen lassen und ob sie dann auch Gestaltungskraft entfalten oder an der gewohnten Pfarrzentriertheit ihre Grenze finden.

Anregungen zur Umsetzung

Neben die bewährten Anstellungsmodi wird ein Verfahren gestellt, das eine Anstellung in einem Zielkorridor ermöglicht. Hierbei wird die Anstellung mit einem Qualifizierungsplan verknüpft, in dem zeitliche Schritte und eine Zielformulierung verbunden sind. Bei noch nicht abgeschlossener oder nicht voll erfüllter Qualifikation wird befristet eine Anstellung möglich, die der angestrebten Qualifikation entspricht.

Der Verlauf der Ausbildung wird evaluiert und begleitet. Orientierung gibt dabei das Zeitschema des Qualifizierungsplanes und das letztlich angestrebte Qualifikationsniveau. Qualifikationen aus anderen Berufen werden entsprechend des Ausbildungsniveaus (Berufsausbildung, Studium etc.) eingestuft. Zudem wird Vereinbarungsflexibilität im lokalen Kontext (und nur auf diesen in seiner rechtlichen Wirkung beschränkt) ermöglicht.

Grundsätzlich gilt künftig: es geht vorrangig um die Begleitung von Personal, nicht um Betreuungsangebote für Kerngemeinden. Wesentliche Ressourcen des Personals sollten für die Begleitung der Transformation der Kirche frei werden.

4. Hauptamt und Ehrenamt arbeiten neu zusammen, befähigend statt stellvertretend

Ehrenamtliche brauchen Empowerment und Vertrauen. Wir wollen ermöglichen, dass missionale Projekte, Initiativen und Gemeinden, die von den Gaben der Beteiligten getragen sind, von Ehrenamtlichen selbst erdacht, organisiert und geleitet werden. Die Rolle der Hauptamtlichen verändert sich dabei grundlegend: Sie tun die Arbeit nicht mehr stellvertretend für die Gemeinde, die ihnen dabei höchstens hilft. Stattdessen suchen, ermutigen, ermöglichen und begleiten sie Ehrenamtliche und bilden sie aus; sie korrigieren sie aber auch und behalten das Ganze, die Einheit, im Blick.

In diesem Sinn nehmen Hauptamtliche im regionalen Bereich eine bischöfliche Funktion wahr. Damit das gelingt, brauchen Hauptamtliche verbindliche Fortbildungen zur guten Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen. Sie äußert sich nach den Erkenntnissen der Evaluation der IMA-Projekte in Haltungsveränderungen (hörend, außenorientiert, kooperativ, risikobereit aus Gottvertrauen), einer kollaborativen Arbeitsweise und Rollen Anpassungen (Vernetzung, Coaching, Pioneering). Gemeinsam mit den Ehrenamtlichen entwickeln sich die Hauptamtlichen weiter.

Diese Verschiebung birgt eine Falle, die wir offen ansprechen müssen. Ein Hauptamt, das immer mehr Aufgaben trägt und gerade deshalb das Ehrenamt immer dringender braucht, kann schwer glaubwürdig dazu anleiten. Es gerät leicht in den Verdacht, sich für genuin eigene Aufgaben Ehrenamtliche heranzuziehen, um selbst weniger tun zu müssen, was zu Spannungen führen kann. Darum ist zu klären, welche Aufgaben Kirche verlässlich erfüllen will; dafür braucht sie verantwortliches Hauptamt. Und dort, wo mehr Freiraum und Kontextualität möglich sind, kann ehrenamtliche Verantwortung noch deutlich größer werden. Offen bleibt die Frage, wer eigentlich kommuniziert, dass das Ehrenamt zunehmend Aufgaben übernimmt, die früher zum Hauptamt gehörten, und wie das gelingt, ohne in die „Kompensationsfalle“ zu geraten.

Anregungen zur Umsetzung

Die in der Evaluation zu IMA beschriebenen Erfahrungen mit dem künftigen Profil des Ehrenamtes werden durch Vernetzungsarbeit zwischen den bisherigen Akteuren in IMA, den Inhaberinnen und Inhabern der M25-Stellen, den regionalen Dienstgemeinschaften und der Ehrenamtsakademie gesichert. Das wird verlässlich personell abgedeckt (durch vier oder fünf beauftragte Personen aus dem M25-Pool, die auf regionaler und gemeinsam auch auf landeskirchlicher Ebene Initiativen „verweben“). Ziele sind dabei die Anreicherung von persönlichen Lernerfahrungen, der Austausch über gelungene Arbeitsansätze und die Absprache von geteilten Standards im Ehrenamt.

Das Ehrenamt wird vor Ort nach landeskirchlich einheitlichen Standards geregelt. Diese reichen von Ehrenamtlichenvereinbarungen, die Freiheit und Verbindlichkeit (auch hinsichtlich des Bekenntnisses) absichern über klar geregelte Aufwandsentschädigungen bzw. einen Rahmen für geringfügige Zusatzverdienste bis zur Einsetzung und Segnung von ehrenamtlicher Leiter und Leiterinnen. Das wird als Initiative der Landeskirche öffentlich kommuniziert und über die Ephoralkonferenzen im Rahmen von gemeinsamen Arbeitseinheiten verankert. Im Zuge dessen wird auch das Rollenbild der Hauptamtlichen reflektiert.

Durch die Ehrenamtsakademie werden spezielle Kurse und Weiterbildungen für ehrenamtliche Leiter und Leiterinnen erarbeitet und durchgeführt. Sie beinhalten rechtliche und fachliche Begleitung, Coaching sowie die Reflexion und Evaluation lokaler Zusammenarbeit.

Die Vernetzung, Anleitung und Unterstützung von Ehrenamtlichen wird in den Dienstordnungen für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen explizit als Auftrag benannt und in den Arbeitszeitplanungen separat mit einem Zeitbudget ausgewiesen.

5. Kontextualisierung ist keine Einbahnstraße: Wir sind mit dem Evangelium unterwegs und empfangen Gott neu

Evangelium wird kontextualisiert glaubhaft: Was brauchen die Menschen gerade, welche Formen von Gemeinde und Kirche passen in den jeweiligen Sozialraum, das konkrete Milieu? Dazu brauchen wir eine Haltung der Offenheit und des Interesses, des Respekts und des Hörens sowie die Bereitschaft, in der Begegnung mit Menschen neu zu lernen, was Glaube an Jesus Christus bedeutet. Das verlangt Gottvertrauen und die Bereitschaft, unsere Sicherheiten und unsere christlichen „Blasen“ zu verlassen. Als kontextbezogene Minderheitskirche suchen wir dabei auch Partner für unsere Anliegen jenseits unserer eigenen Grenzen; wir sind neugierig auf die Menschen im Umfeld/Sozialraum, die damit nicht nur „Zielgruppe“ sind.

Wichtig dabei: Kontextualisierung ist keine Einbahnstraße. Wer nur fragt, wie er vermittelt, was er mitbringt, übersieht: Ein neuer Kontext ist nicht bloß eine Übersetzungsaufgabe, sondern eine Horizonterweiterung und eine theologisch-existenzielle Vertiefung. Dahinter steht eine Grundhaltung, die wir die Herrnhuter nennen können: Gott ist bei den Menschen schon am Werk, bevor wir kommen. Religionssoziologisch heißt das: Nicht die Empfänglichkeit für Religion nimmt ab, sondern religiöse Grunderfahrungen finden heute vorrangig in einem nichtreligiösen Raum statt. Diese gilt es zu „bergen“. Kirche ist darum Erlebnis- und Deutegemeinschaft zugleich. Das verändert auch die Glaubensvermittlung: Sie setzt nicht mehr zuerst bei den klassischen Lehrthemen an (etwa einer am Glaubensbekenntnis orientierten Konfirmandenarbeit), sondern bei den prägenden menschlichen Grunderfahrungen, an die christliche Rede von Gnade, Erlösung oder Gottes Liebe anknüpfen kann, etwa Dankbarkeit, Vertrauen, Verlust oder Scham, Aushalten von Ohnmacht und daran anschließende Grundbedürfnisse wie „gesehen werden“, „ankommen können“, „Beziehungen erleben“, „Halt finden“, aufatmen. In einem sich schnell wandelnden technischen und gesellschaftlichen Umfeld wird die konkrete Erfahrungswelt von heute nicht die von morgen sein, die Grunderfahrungen aber bleiben.

Anregungen zur Umsetzung

*Ob sich Haltungsveränderungen durchsetzen können, ist nicht nur von intellektueller Durchdringung oder mentaler Disposition der Handelnden bestimmt, sondern ebenso von den strukturellen Bedingungen, die die beschriebene Haltungsveränderung fördern, indem sie Handlungsspielräume eröffnen oder begrenzen. In der Konkretion liegt der Fokus darum auf Strukturvorschlägen, die sich auf die (immer miteinander verknüpften) drei Ebenen **Landeskirche**, **mittlere Ebene** und **Ortsebene** beziehen:*

- **Landeskirchliche Ebene**
 - *Über die landeskirchlich gesetzten Rahmenbedingungen für den Stellenplan wird nicht nur die Gemeindegliederzahl, sondern die Unterschiedlichkeit der Kontexte und der sich daraus ergebenden Gemeinschaftsformen zum Kriterium für die regionale Planung von inhaltlichen Schwerpunkten und die Ressourcenzuteilung (Weiterentwicklung des Ansatzes von M25 zu einem strukturell verankerten interprofessionellen Programm).*
 - *Für die Landeskirche wird ein Handbuch zur beschriebenen Haltungsänderung erarbeitet, das praxisorientiert Methoden, Schritte und Formen für die zukünftige Gemeindearbeit zusammenführt.*
 - *Initiativen werden umfassend unter der Dachmarke „Kirche, die weiter geht“ als ein von der Basis getragenes und landeskirchlich koordiniertes Erprobungsfeld sichtbar gemacht, das gewonnenen Reichtum zeigt. Damit wird „Kontextualisierung“ vom Werkzeug in einem „Arbeitsbereich“ zur Normalität in der Mitte kirchlicher Selbstäußerung und -darstellung.*

- *Im Rahmen eines definierten Kontingents aus den regional für Personal zur Verfügung stehenden Mitteln wird zunächst auf die Forderung nach der Anstellungsfähigkeit in der Landeskirche verzichtet und auf den konkreten Kontext hin in den „Sendungsdienst“ der Gemeinde hinein angestellt, im Sinne von „Sendungsstellen“ (community outreach). Das Tätigkeitsprofil wird in die Eingruppierungsverordnung aufgenommen.*
- *Die Vorstellung von „Verkündigungsdienst“, die im Begriff noch die einseitige Richtungsanzeige mitführt, wird in den Ausbildungsgängen geweitet, indem der Überschnitt von der biblischen Exegese zur sprachlichen und rituellen Einformung, die zum jeweiligen Kontext passt und grundlegend auch die Hermeneutik menschlicher Lebenswirksamkeit erfordert, zentrales Ausbildungsthema wird.*
- **Mittlere Ebene**
 - *Evangelium ereignet sich als Kontrapunkt zur Welt, indem es wieder Weite gibt und Zuwendung erlebbar macht. Damit ist es nicht nur ein theologisches Thema, sondern ereignet sich inmitten einer Gesellschaft, die sich wandelt. Für dieses Ereignis werden die strukturellen Bedingungen geschaffen, indem das Bild von anerkannter „Gemeinde“ von einer parochialen Verengung gelöst und daran anschließend Ressourcen in der Regionalplanung anders verteilt werden.*
- **Ortsebene**
 - *Aufbruch im Bewusstsein des Sendungsauftrages ist aus einer geistlichen Gemeinschaft heraus möglich, die eine stabile Mitte hat. Die Leitung achtet darauf, dass je nach Charakter dieser Gemeinschaft Formen der geistlichen Vergewisserung gepflegt werden. Sie sind selbst kontextualisiert, das heißt aus dem Kontext der geistlichen Gemeinschaft heraus entwickelt.*
 - *Die Schaffung gemeinschaftsstiftender Räume ist in Zeiten der KI für Gemeinde wichtiger als Schriftauslegung. Gemeindetheologie ist heute zuerst Hermeneutik und bedeutet Lebenserfahrungen im biblischen Horizont auszulegen. Erst im zweiten Schritt geht es um die Vermittlung von Inhalten. Darum wird die Förderung von Projekten wie Begegnungs- oder Reparaturcafés, Tauschbörsen, Spielplätzen, Männergruppen in Gaststätten, Fastengruppen im Fitnesscenter oder offene Kirchen in der Zuteilung von Ressourcen und der Ausrichtung der inhaltlichen Arbeit fokussiert. Stabilisieren sich Formen, liegt eine Chance darin, sie rituell und religiös zu gestalten.*
 - *Vom Exkurs zur Exkursion. Im Sinne von Stand- und Spielbein der Gemeinde sind neben dem Gottesdienst „hermeneutische Exkursionen“ zentrales Element geistlicher Erfahrung. Die Gemeinde geht dabei bewusst „anderswohin“, in die kulturelle Fremde, erlebt dort Neues und tauscht sich über die Erfahrungen aus.*
 - *Die im kirchlichen Kontext vorhandenen Kompetenzen in der Kontextualisierung und hermeneutischen Realisierung von Lebenserfahrung werden ausgehend von der Regionalplanung bewusst durch die Einbeziehung von Bildungseinrichtungen, diakonischen Einrichtungen oder neuen Formen geistlicher Gemeinschaft im Sinne des Gesamtverbundes kirchlicher Orte genutzt – durch Formate, die Durchmischung und Austausch fördern ebenso wie die Repräsentanz in Leitungsgremien.*

Resonanzgruppe „Kirche, die weiter geht“ im September 2026