

Evangelisch-Lutherischer Kirchenkreis Jena

Kreissynode am 27.04.2024

Einbringung Stellenplanung 2025 – 2031:

Sup. Sebastian Neuß, Vors. Stellenplanausschuss

Liebe Schwestern und Brüder,

I.

unsere Kirche, die wir kennen, unsere Gemeinde, die wir lieben, wird sich verändern. Sie ist klein geworden und sie wird kleiner. Die Struktur einer Kirche, die sich im Gefolge der Reformation territorial und parochial aufgestellt hat, bröckelt genau genommen bereits seit dem 19. Jahrhundert. Ein in seinen Strukturen und Rechtsformen begründeter spezifischer Protestantismus deutscher Prägung erodiert seit langem; wir erleben, wie diese 500-jährige Ära der „Volkskirche“, beschleunigt durch die gesellschaftlichen Veränderungen sich ihrem Ende zuneigt. Ähnliche Worte sind schon früher und in großer Zahl gefunden worden. An Modellen und Programmen zur Erneuerung von Kirche und Gemeinden hat es nicht gefehlt. Im Kern hat sich wenig geändert. Bis heute denken wir von der Fläche, vom Kirchturm, von einem Konzept ganzheitlicher Versorgung her. So zu denken und vor allem so zu fühlen, ist verständlich. Möge doch wenigstens die Kirche im Dorf bleiben; möge doch hier etwas von dem Licht und Trost, die wir einmal in unserem Leben als tragend erfahren haben, bleiben und uns in Heute leuchten! Freilich, was wir lieben und schätzen, wird oft schon von unseren Kindern und Enkeln nicht mehr für wichtig und des Bewahrens würdig angesehen. Was wir in den vergangenen Jahrzehnten mit großem Fleiß, mit Liebe erhalten, manchmal am Leben gehalten haben – wer wird es übernehmen; wer wird in unseren schönen Kirchen, die wir in den vergangenen drei Jahrzehnten wunderbar saniert haben, Gottesdienst feiern? Zwei Drittel der evangelischen Kirchenmitglieder schließen einen Kirchenaustritt als Option nicht aus, legt die neue, 6. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung (KMU) offen. Das ist noch einmal eine deutlichere Dynamisierung im Vergleich zu früheren Befunden. Falls diese Mitglieder in den nächsten Jahren tatsächlich austreten, steht die Kirche – und hier sind vor allem die

westdeutschen Kirchen gemeint – Zitat KMU: „vor einem Kipppunkt.“ Ich meine, wir sind da bereits mittendrin. 2013 hatte der Kirchenkreis Jena knapp 19.000 Mitglieder, 2023 waren es knapp 17.000, wiederum zehn Jahre später werden wir, wenn wir sehr vorsichtig rechnen, voraussichtlich unter 15.000 Gemeindeglieder haben, eher 14.000. Menschen sterben, treten aus der Kirche aus, die Taufzahlen sind klein. Sinkende Zahlen finden sich übrigens fast gleichmäßig über die Gemeinden verteilt; sie sind, so die Statistik, weithin unabhängig von der Präsenz und Qualität der Gemeindegliederarbeit. Menschen treten leider auch da in Größenordnungen aus, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gemeinden mit missionarischen Ideen und Konzepten aktiv sind. Zum Austritt reicht ein äußerer Anlass, eine Gehaltsbescheinigung, eine gesellschaftliche Bewegung ...

II.

Aus den erwarteten Zahlen der kommenden Jahre ergab sich für den Kirchenkreis Jena die Stellenzahl im Verkündigungsdienst 2025-2031. In diesem Zeitraum haben wir mit 19 statt bisher 21,5 VbE zu arbeiten. In den vergangenen Monaten haben sich, wie gesagt, die Prognosen noch einmal verschärft. Nach dem landeskirchlichen Stellenplanschlüssel erreichen wir in den nächsten Jahren bereits die magische Grenze von 18 Stellen. Noch sind die Steuereinnahmen der Landeskirche da, funktioniert der Finanztransfer aus den westlichen Landeskirchen, werden die Staatsleistungen gezahlt. Aber das bleibt nicht so. Freilich sind es mittlerweile längst nicht mehr allein die finanziellen, sondern daneben große personelle Sorgen, die uns drücken. Obwohl die Stellenzahl sinkt, sinkt die Zahl der potentiellen Bewerberinnen und Bewerber auf Stellen in unserer Kirche noch schneller. Die Zahl der Stellen wächst, die erwartbar nicht mehr besetzt werden können, weil es schlicht an Nachwuchs fehlt. Wir steuern in der EKM auf eine drastische Steigerung offener Stellen zu. Und es sind nicht nur die Landpfarrstellen, sondern auch Stadtstellen, die von der Wiederbesetzung nur träumen können. Pfarrer.innen, Kantor.innen, Gemeindepädagog.innen auf Stellensuche können sich, anders als vor 30 Jahren, wo es noch einen Personalüberhang gab, ihre Traumstelle aussuchen. Und die Kriterien für ihr Suchen sind nicht nur der Vergleich zwischen Stadt und Land, sondern die vorgesehene Zeit für Verkündigung, Besuche und Seelsorge, Raum für geistliches Leben, konstruktive Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen, Offenheit für Neues, Ideen zur Gemeindeentwicklung,

eigene Gestaltungsmöglichkeiten, Raum für Familie und Privates. Und wenn diese Bedingungen nicht stimmen, wenn der Pfarrer, die Pfarrerin sich erlebt im praktischen Dienst eher wie ein Hausmeister oder Gemeindemanager „mit Predigtauftrag“, dann gibt es eben Alternativen.

III.

Vor diesem Horizont hat zunächst vor einem Jahr der Innerkirchliche und vor einem drei-viertel Jahr der Stellenplanausschuss seine Arbeit aufgenommen. Begonnen hatte es konkret mit einem Strategiespiel. Die Idee für dieses Planspiel kam aus dem Kirchenkreis Südharz. Das Spiel öffnete gedankliche Türen, nicht überall, aber im Ganzen doch produktiv. Es ging um ein Heraustreten aus den gewohnten Bahnen, um ein Anders denken, anders Herangehen. Sechs Modellvorschläge entnahm der Stellenplanausschuss, der sich inzwischen mit dem Innerkirchlichen Ausschuss zusammengetan hatte, aus den Voten. Diese Vorschläge wurden wiederum an die Gemeindeleitungen zur Stellungnahme zurückgegeben. Und zur Freude der Ausschüsse kamen aus allen Gemeinden und Kirchengemeindeverbänden Rückmeldungen. Der gemeinsame Ausschuss konnte zwei Favoriten ausmachen; Modell 1: Streichung und Modell 6: Ausstrahlungsorte. Diese beiden Modelle wurden im Vorfeld der Kreissynode noch einmal den Gemeindeleitungen zur Verfügung gestellt. Bevor diese Modelle näher vorgestellt werden, möchte ich den beiden Ausschüssen herzlich danken für die Arbeit der vergangenen Monate. Sie haben sich auf einen offenen Prozess eingelassen und diesen effektiv und konstruktiv gestaltet. Und ich möchte den Gemeindeleitungen und Gruppen danken, die das Gesprächs- und Mitmachangebot angenommen haben. Der Prozess war ein Weg ins Offene – und wir werden auf diesem Weg heute kein festes Haus errichten, sondern weiter ins Offene gehen. Dieser Weg ins Offene sollte durch folgende Handlungsmaximen begleitet sein:

- 1.) Vertrauen. Ich meine Beides: Gottvertrauen und Vertrauen im miteinander Unterwegssein.
- 2.) Solidarität. Ein Auge auf die haben, die mühsamer unterwegs sind; versuchen, in ihren Fußstapfen zu gehen.
- 3.) Bereitschaft, gewohnte Denk- und Erfahrungsmuster zu „verflüssigen“. Der Begriff „Verflüssigung“ ist nicht von mir, sondern von Kirchenrat Thomas Schlegel, Referatsleiter Gemeinde im Landeskirchenamt. Meint: Nicht Gemeinde und ihren Auftrag verflüssigen, sondern den Umgang mit festgefügt

Strukturen, Zuweisungen, Einführungen. Damit verbunden 4.) Bereitschaft zur Ungleichzeitigkeit. Wir nehmen eine gemeinsame Richtung ein. Doch wir werden unterschiedlich in der Geschwindigkeit sein, an unterschiedlichen Stellen Rast brauchen. Und das darf auch so sein. 5.) Brauchen wir Fantasie, Denkbereitschaft für das, was vor Ort in der Gemeinde, im Kirchengemeindeverband, in der Region dran ist, brauchen die Aufmerksamkeit für das, was einladend ist und angenommen wird. Und nicht zuletzt 6.) Augen, Hände, Herz und Sinne für Gottes Wirken, für die Kraft seines Geistes, für den Weg, den er segnen möchte. Da sehe ich die Analogie zum Reich Gottes. Das fällt nicht von oben, dass drängt sich nicht auf, und wirkt doch unaufhaltsam in die Welt und in unser Leben. „Mit dem Reich Gottes ist es so, wie wenn ein Mensch Samen aufs Land wirft und schläft und steht auf, Nacht und Tag; und der Same geht auf und wächst – er weiß nicht wie. Von selbst bringt die Erde Frucht, zuerst den Halm, danach die Ähre, danach den vollen Weizen in der Ähre.“ (Mk. 4,26-28)

IV.

Kommen wir zur Vorstellung der beiden favorisierten Stellenplanmodelle. Ich schicke voraus: Beide Modelle sind denselben Kürzungsvorgaben unterworfen. Beide Modelle bilden je für sich keine ideale Struktur ab, werden nicht in Reinkultur umsetzbar sein; beide Modelle werden anteilig Handlungsoptionen des je anderen Modells aufnehmen müssen. Beide Modelle sind nicht, auch nicht für eine bestimmte Zeit, in Stein gemeißelt; sie müssen fluide bleiben, sie stehen für Denkrichtungen; für Handlungsoptionen. Es braucht Zeit, sie umzusetzen.

Beide Modelle drängen nicht zwangsläufig auf eine Veränderung der kirchlich-räumlichen Grundstruktur. Gemeinden und Kirchengemeinden bleiben in ihrem verfassten Körperschaftsstatus, kennen die Zahl ihrer Gemeindeglieder und können daraus ein Stück weit konventionell ihre Stellenanteile ableiten.

Kommen wir zu Modell 1 - Stellenstreichung: Wir streichen zweieinviertel Stellen und wir streichen sie da, wo die Gemeindegliederzahlen so weit gesunken sind, dass wir die Zahl der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst anpassen müssen. Das trifft statistisch zu für die Region Lobeda-Rothenstein und für die Region West. Und ein viertel Stellenanteil muss noch von woanders her.

Diese Streichungen können wir vornehmen. Allerdings kommen wir damit bereits an einen Kipppunkt. Das wird sich zuerst in der Region West festmachen lassen. Die Besetzung einer vollen Pfarrstelle (Magdala) und von zwei halben Pfarrstellen (Großschwabhausen-Isserstedt und Vierzehnheiligen) hat bei nüchterner Betrachtung wenig bis keine Aussicht auf Erfolg.

Wir können im Kirchenkreis konventionell streichen; was sich aber bereits massiv in der Region West zeigt, wird uns in den kommenden Jahren sehr bald in allen Regionen beschäftigen, auch in der Stadt.

Modell 6: „Ausstrahlungsorte“. Uns ist noch kein besseres Wort als dieses Lehnwort aus dem Kirchenkreis Gera eingefallen. Dabei liegt der Akzent eigentlich weniger auf der Frage der Verortung, als auf der Frage, wie wir zukünftig unsere hauptamtliches Personal einsetzen wollen. In der Arbeit der Ausschüsse und im Zuge unseres Stellungnahmeverfahrens schob sich immer mehr der Gedanke nach vorn: Menschen im Verkündigungsdienst nach Zahlen und Gemeindeflächen zu entsenden, wird immer weniger möglich sein. Das Kirchenbild von Hirt und Herde als Abbild des Guten Hirten ist uns das vertrauteste Format. Trotzdem fragen wir: Ist die verbindliche Einführung in ein Gemeindepfarramt praktisch-ekklesiologisch so alternativlos, dass wir um das Wesen unserer Kirche fürchten müssten, wenn wir andere Formen gleichgewichtig danebenstellen würden? In unserer Geschichte, in anderen Ländern finden sich auch andere Modelle. Ein solcher alternativer Vorschlag, den wir auch von der Normativität evangeliumsgemäßer Gemeindegestaltung (Wort – Sakrament – Seelsorge) her für begründbar halten, ist der Gedanke, die Pfarrerinnen und Pfarrer – so wie bereits die Gemeindepädagog:innen und Kantor:innen – zentral in Stellen beim Kirchenkreis einzuführen; also in Kreispfarrstellen, die wir bereits für Vertretungs- und Entlastungsdienste, das Stadtjugendpfarramt, Schul- oder Klinikdienst vorhalten. Ihr Einsatz ist nicht weniger verbindlich als das Gemeindepfarramt, kann also mit klaren Tätigkeitsbereichen, Stellenbeschreibungen und Dienstvereinbarungen untersetzt werden. Der Einsatz zielt indes nicht mehr auf das organisatorische, veranstalterische, bauherrliche usw. Vollprogramm, sondern primär auf die Kernaufgaben des Hirtenamtes: Gottesdienst und Predigt, Lebensbegleitung in Seelsorge und Kasualien, Bildung, Förderung des Ehrenamtes. Dabei ist die geistliche Einheit

zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen so fest zu verankern, dass die Gemeindeglieder „ihre Pfarrerin“, „ihren Kantor“, „ihre Gemeindepädagogin“ kennen.

Die Dienstbeschreibung wird vom Vorhandensein bzw. von der Bildung geistlicher Orte und Zentren, vom Kontakt mit aktiven Gemeinschaften und Basisgruppen, von vom Evangelium her begründeten Aufgaben und von geistlichen Impulsen aus den Gemeinden her geprägt sein. Deshalb haben wir primär nicht über den Pfarrdienst, sondern eigentlich über die Gestalt der Gemeinde von morgen nachzudenken.

Da, wo es an hervorgehobenen geistlichen, ausstrahlenden Orten fehlt, wird die Grundversorgung gewährleistet. Ganz unbenommen ist es, überall eigene Initiativen, Ideen, Projekte zu entwickeln, die ausdrücklich mit Mitteln unterstützt werden und für die gegebenenfalls auch Personal zur Verfügung gestellt werden kann. Klar jedenfalls ist bei diesem Ansatz der Abschied vom umfassenden Versorgungsmodus hin zu einer flexiblen Aufgabenverteilung von sich wechselseitig ergänzenden Ämtern, Berufen und Funktionen. Daran hängt folgerichtig der Gedanke, dass diese Aufgaben nach Möglichkeit von Teams geleistet werden. Teams ermöglichen gaben-, aufgaben- und kompetenzorientiertes Arbeiten. Die Flexibilisierung ermöglicht einen offeneren, aufgabenorientierten Umgang mit der Zuweisung von Stellenanteilen und generell auch mit Teilstellen. In diesem Zusammenhang eines geistlich bestimmten Miteinanders von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden gehört das gezielte Nachdenken über die öffentliche Berufung und Segnung von ehrenamtlich für ihre Gemeinde sich einsetzenden Personen.

V.

Noch einmal kurz zum Thema „Ausstrahlungsorte“. Hier sind im Vorfeld die meisten Missverständnisse entstanden. Vielleicht ist das Gemeindeglied besser getroffen mit aktiven Gemeindezentren, Aktivgruppen, spirituellen Basisgruppen, Hausgemeinden, Gebetsgruppen, Initiativgruppen für ihre Ortskirche - zu denen auch (Noch-)Nichtkirchenmitglieder gehören können. Was gemeint ist, wird jedenfalls sichtbar sein, wird einladend sein, wird ausstrahlen. Nicht mehr von der gezählten, jedoch größtenteils unsichtbaren Gemeinde, sondern von diesen sichtbaren Gemeinschaften, sichtbaren Orten her wird zu bestimmen sein, wo Gemeinde ist und wo wir unser Personal einsetzen.

Wie wird dieser Einsatz bestimmt, gelenkt, verortet?

Ein Kreiskirchenrat kann beschließen, wer, wann und wo in den Dienst tritt. Aber die Aufgaben, Inhalte, Bedarfe, Chancen, Personen und Teams kann er weder ausreichend wahrnehmen noch steuern. Wenn alle Stellen im Verkündigungsdienst Kreisstellen sind, brauchte es so etwas wie einen Geistlichen Rat. Er dürfte sich nur um inhaltliche Belange, missionarische Chancen, potentielle Entfaltungsräume kümmern. Seine Vorschläge hätte dann der Kreiskirchenrat in rechtsförmige Dienstverhältnisse umzusetzen. Zu Art und Zusammensetzung eines solchen Gremiums wird es demnächst einen Vorschlag aus der Rechtsreferat des Landeskirchenamtes geben.

Apropos Rechtsförmigkeit: Unser Vorschlag Modell 6 liegt dem Landeskirchenamt vor. Die Landeskirche hat im kürzlich verabschiedeten Erprobungsgesetz der EKM Räume für neue Wege geöffnet. Wir alle sind gehalten, neue Wege zu erproben und das Kirchenrecht ist nicht in Stein gemeißelt.

Wo bleibt die klassische Kirchengemeinde? Sie wird da sein, wo Menschen sich versammeln, um Jesus Christus als ihren Herrn und Heiland zu feiern, wo das biblische Wort laut wird, wo getauft, das Abendmahl gefeiert wird; die Gemeinde sucht und findet im Verbund und in Abstimmung mit der Gemeinschaft der anderen die geistliche Begleitung, die sie braucht. Kirche besteht jedenfalls aus allen Christen; sie ist nicht zuerst das Geschäft der Hauptamtlichen. Kirche ist ein Miteinander der vielfältigen Gaben und des „Priestertums aller Getauften“. Es gibt verschiedene Stile und Traditionen. Glaube findet Ausdruck in konkreten Formen, von spirituell und fromm bis zur kleinen Basisgruppe, die ihre Dorfkirche öffnet zum stillen Gebet am Weg. Wichtig ist, dass Form und Inhalt des Gemeindelebens immer wieder auf ihre Anschlussfähigkeit für Neugierige im Glauben überprüft werden. Was leben wird, was entsteht, gesegnet ist, dazu lassen wir Gott die Freiheit. Wir sind nicht die, die die Kirche tragen. Wir geben sie frei. „Gott erhält seine Kirche von Aufschub zu Aufschub.“ (Martin Fischer, 1912-1982). So wie sie ist, müssen wir sie nicht, sollen wir sie vielleicht auch gar nicht retten. Wir haben darüber zu reden, wie wir dem Auftrag treu bleiben, das Evangelium von Jesus Christus in Wort, Musik, Tröstung und Erbauung zu feiern und zu leben. Darüber möchte ich, möchte der Ausschuss gern mit Ihnen auf Gott hören und miteinander weiter im Gespräch bleiben.

Modellvorschlag

Der Vorschlag für die folgenden vier „Ausstrahlungsorte“; für die Verteilung der Stellen sowie die Zuordnung der „Verkündigungsbereiche“ ist aus der Arbeit im Stellenplan- und Innerkirchlichen Ausschuss erwachsen. Er stellt einen Diskussionsvorschlag dar, auf dessen Grundlage das Modell weiterentwickelt werden kann.

Ausstrahlungsort	Vbe	Verkündigungsbereich
Innenstadt	5,50	St. Michael / Friedenskirche / Melanchthonhaus / KGV Großschwabhausen-Isserstedt / KGV Vierzehnheiligen
Lutherhaus	2,75	Lutherhaus / Schillerkirche / Ziegenhain / Albert-Schweitzer-Haus / KG Großlößbichau / KG Jenaprießnitz
Simon-Petrus-Haus	1,75	Simon-Petrus-Haus / Zwätzen / Löbstedt / KGV Am Gleisberg-Beutnitz
Martin-Niemöller-Haus	5,50	KGV Lobeda / KG Jena Sprengel Bonhoeffer / KGV Göschwitz-Rothenstein / KGV Magdala
Kirchenkreis	3,50*	
<u>Gesamt:</u>	<u>19,00</u>	

* Kirchenkreis:	3,50:	
Superintendent.in:	1,00	
Kreisreferent.in KiJuFa	0,75	
Klinikseelsorge	1,25	[Zusatzfinanzierung UKJ: 0,50]
Stadtjugendpfarrer.in	0,50	[Zusatzfinanzierung Stadt: 0,50]