

TOP 3

Bericht des regionalbischöflichen Teams im Bischofssprengel Erfurt

Dr. Friederike F. Spengler und Tobias Schüfer

Osterzeit in Galiläa

In der Osterzeit hören wir verschiedene Geschichten, wie Jüngerinnen und Jünger mit der Erfahrung der Kreuzigung Jesu umgingen – und wie sie dem Auferstandenen begegneten.

Da ist Maria Magdalena, als Erste am leeren Grab. Sie erlebt den Schock, dass der Leichnam ihres so eng Vertrauten gestohlen zu sein scheint – ein zweiter Verlust, Tränen fließen. Und dann wird sie auf einmal bei ihrem Namen gerufen und erkennt im vermeintlichen Gärtner den Auferstandenen.

Da sind die beiden Jünger auf dem Weg nach Emmaus, sie verstehen die Welt nicht mehr. Mit einer Reisebekanntschaft reden sie über das Erlebte, über die Schrift, essen miteinander zu Abend – und im Brotbrechen erkennen sie IHN. Erst in der Rückschau wird ihnen so richtig bewusst, wie sehr sie schon das Gespräch mit diesem vermeintlich Unbekannten innerlich berührt hatte: „Brannte nicht unser Herz...?“

Da ist Thomas, der das Pech hatte, bei Jesu erstem Erscheinen nicht dabei gewesen zu sein. Und die Erzählungen der anderen, Jesus sei auferstanden, lassen zu viele Fragen offen. Er braucht seine Zeit. Auch er braucht seine persönliche Begegnung mit Jesus.

Da sind Petrus und Johannes mit ihrem Wettstreit untereinander. Wer ist als erster an Jesu Grab? Und wen hat der Auferstandene lieber? Selbst als Jesus zu Petrus sagt: „Weide meine Schafe“, da fällt Petrus nichts Besseres ein als zu fragen: „Und was ist mit dem da? Wirst du ihn bevorzugter behandeln als mich?“

Da sind die Jünger am See Tiberias. Die ganze Nacht haben sie erfolglos gefischt. Jesus kommt zu ihnen mit einem Tipp, der viel zu banal klingt, als dass er etwas bringen könnte: Werft doch das Netz auf der anderen Seite des Bootes aus! Und gegen jede Wahrscheinlichkeit füllt sich das Netz zum Bersten voll mit Fischen.

Es passiert vieles nahezu gleichzeitig in diesen ersten Tagen nach dem Ostersonntag. Die Menschen um Jesus reagieren sehr unterschiedlich auf seinen Tod und seine Auferstehung, auf den Verlust und auf die radikale Infragestellung des Erwartbaren,

dass die Toten tot sind und tot bleiben. Sie brauchen verschiedenes, damit die Osterbotschaft in ihrem Herz, Hirn und Leben ankommt. Und in all diesen Erfahrungen transformiert sich das gesamte System: Aus Jüngerinnen und Jüngern, aus näher Verbundenen und freundlich-distanzierten Beobachtern werden nach Ostern die ersten Christinnen und Christen, erste Gemeinden, Apostelinnen, Missionare.

In den Evangelien stehen ganz unterschiedliche Ostererfahrungen gleichzeitig und gleichwertig nebeneinander. Diese Vielfalt ist gewollt, sie wurde bei der Entstehung des neutestamentlichen Kanons zum Programm erhoben: Unsere Väter und Mütter im Glauben fanden es wichtig festzuhalten, dass die Osterbotschaft auf verschiedenen Wegen in die Welt kommt. Diese Gleichzeitigkeit des Unterschiedlichen als Wert zu erkennen, ist eine Frucht des Heiligen Geistes.

Osterzeit in der EKM

Auch heute passiert viel Unterschiedliches gleichzeitig in unserer Landeskirche. Aber es fühlt sich – noch? – nicht an wie Ostern, wie Auferstehungszeit. Im Moment erleben wir die Gleichzeitigkeit des Ungleichen zunehmend als Spannung.

Ja, es gibt die Zentren, in denen kirchliches Leben floriert und wächst. Es gibt Regionen, in denen das Verhältnis von Gemeinde und Personal stimmt, sowohl quantitativ als auch qualitativ. Chöre finden regen Zulauf, Gottesdienste sind gut besucht, Spendenaufrufe werden umgehend aufgenommen, Erwartungen übertroffen, Kinder und Jugendliche finden in ihrer Gemeinde eine Heimat. Und in den Gemeindegemeinderäten gewählt zu werden ist nicht so einfach, weil an Kandidatinnen und Kandidaten kein Mangel herrscht.

Gleichzeitig gibt es zunehmend Regionen, wo Gemeinden erschöpft sind: Pfarrstellen sind vakant, eine Kantorin gibt es schon lange nicht mehr, und es wird immer schwerer, Ehrenamtliche für irgendeine Form der Mitwirkung zu gewinnen. Das kirchliche Leben liegt weitgehend brach. Es gibt dort nur noch formale Ansprechpersonen für Kirche, man findet ihre Kontaktdaten am Schwarzen Brett oder auf der Website des Kirchenkreises. Um es deutlich zu sagen: Mancherorts ist nicht mehr erlebbar, was Kirche als christliche Gemeinschaft ausmacht.

Mit Blick auf diese kirchliche Peripherie müssen wir endlich offen darüber reden, wie es mit Gemeinden weitergeht, die nach biblischen Kriterien eigentlich keine Gemeinden mehr sind. Denn eine christliche Gemeinde lebt durch den Gottesdienst bzw. das gemeinsame Gebet (Leiturgia), das Glaubenszeugnis, also die Verbreitung des Evangeliums (Martyria), den Dienst an den Menschen (Diakonia) und die Gemeinschaft untereinander (Koinonia). Was passiert, wenn diese vier Dimensionen nicht mehr oder nur noch punktuell gegeben sind?

Wenn wir offen und angstfrei darüber reden, geht es nicht um eine pauschale Abwicklung zu kleiner Gemeinden auf Grund einer in Erfurt, Magdeburg oder Drübeck festgelegten Mindestgröße. Und doch ist es nicht richtig, Gemeinden, die von sich aus kaum noch Gemeinden sein können, mit dieser Aufgabe allein zu lassen. Wie das funktionieren könnte, wird bereits in einzelnen Kirchenkreisen ausprobiert. Vom Kirchenkreis Egeln würden wir gern im nächsten Bericht des Bischofssprengels Magdeburg hören. Im Südsprengel hat sich der Kirchenkreis Gera auf den Weg gemacht:

Video von Hendrik Mattenklodt: Kirchenkreismodell Gera

Wie die Perlen im Netz funkeln die Kirchen und Gemeinden unseres Kirchenkreises, der die große Stadt Gera mit Teilen der Landkreise Greiz und Saale-Holzlandkreis verbindet. Vielfältig wie seine Geschichte und reizvoll wie seine Lage zwischen Flussläufen und idyllischem Hügelland, zeigt sich eine geistliche Landkarte. An manchen Orten hat man fast vergessen, dass man Gott vergessen hat. Andernorts kann man sich ein Leben ohne Kirche kaum vorstellen.

Fromm und weltoffen gestalten wir unsere Spielräume. Als mobile Kirche zu den Menschen unterwegs verkündigen wir ihnen die Nähe Gottes, bei dem wir Frieden finden, weil er uns ohne Ende liebt.

Fromm und weltoffen geht es zu in unseren Kirchengemeinden. Mal stärker liturgisch, mal eher missionarisch, mal traditionell, mal frisch digital. Mal mischt man sich unerschrocken in den gesellschaftlichen Diskurs, mal pflegt man Kultur auf gehobenem Niveau. Mal bricht man ungeduldig auf, mal ist man zufrieden, wenn es bleibt, wie es ist.

Vieles verändert sich. Wir werfen einen neuen Blick auf unseren Kirchenkreis. Wir entdecken Orte mit besonderer Ausstrahlung. Die unterstützen wir, damit wir auch unter veränderten Bedingungen für die Menschen verlässlich da sein können. Kleinere Orte entlasten wir. Sie müssen nicht mehr alles und für jeden zu jeder Zeit anbieten. Das Vollsortiment gibt es schließlich am Ausstrahlungsort. Doch was die kleinen Orte ausmacht, darin stehen wir ihnen zur Seite. So bewahren wir im Großen wie im Kleinen das, was uns Heimat gibt. Und die Freude am Herrn ist unsere Stärke.

Flourierende Zentren auf der einen Seite – kirchliche Peripherie auf der anderen. Und zwischen diesen Extremen gibt es das breite Spektrum von Gemeinden, die in einer bunten Mischung aus Freude und Sorge ihren Glauben leben. Gerade dieses „Dazwischen“ ist spannend, denn hier entwickelt sich zum Teil Unerwartetes. Mancherorts kommen Menschen in unsere Gemeinden, die überhaupt keine Erfahrungen mit Kirche mehr haben – kein christliches Grundwissen, aber auch keine negativen Vorurteile. Da werden schonmal rhetorische Fragen in einer Predigt spontan beantwortet. Mit diesen

Menschen ergeben sich neue Anforderungen an unsere traditionellen Formate, aber eben auch neue Impulse und neue Möglichkeiten.

Osterzeit im Süd-Sprengel

Verschiedene Logiken von Hauptamt und Ehrenamt

„Der Herr ist auferstanden!“ Um diese Botschaft in die Welt zu tragen, wurden in neu-testamentlicher Zeit ganz verschiedene Menschen ausgesandt: mit unterschiedlichen Begabungen, mal einzeln, mal in Teams. Eine Ausdifferenzierung in Haupt- und Ehrenamt, wie wir sie heute kennen, gab es damals nicht. Paulus selbst war stolz darauf, dass er seinen Lebensunterhalt als Zeltmacher verdiente, nicht als Missionar. Heute stehen wir vor der Herausforderung, eine jahrhundertealte Pfarrerzentrierung zu überwinden. Viel zu lange waren wir eine reine Pfarrerkirche. In der Zukunft wollen und müssen wir das Miteinander von Haupt- und Ehrenamt viel mehr stärken.

Paulus legt in seinen Lehrbriefen viel Wert darauf, dass die einzelnen mit ihren jeweiligen Aufgaben alle teilhaben am gemeinsamen Dienst. Alles, was in der Gemeinde getan wird, soll dem Evangelium dienen. Die Praxis erlebe ich mancherorts anders:

Engagierte vor Ort fühlen sich etwa von wichtigen Informationen abgeschnitten. Als Menschen der heutigen Zeit wissen wir, dass Wissen auch Macht bedeutet, Nicht-Wissen also Ohn-Macht. Wer oft erlebt, wie nur ausgewählte und mit einer Personalstelle in Kirche verankerte Personen Zugang zu Informationen, Materialien, Gestaltungsprozessen etc. haben, fühlt sich nicht gesehen und ist es auch nicht. Da können wir in wohlformulierten Ansprachen und Dankesworten Anderes ausdrücken, die Diskrepanz ist nicht wegzureden. Dabei wünschen wir uns doch eine Kirche, die wirklich auf ihre ehrenamtlich Engagierten baut. Das heißt aber auch, dass den Ehrenamtlichen das zur Verfügung gestellt wird, was sie für Ihren Dienst benötigen. Was sie unterstützt. Wo sie sich aufgebaut erfahren. Das können ganz unterschiedliche Bedarfe sein.

Da ist zum Beispiel eine Frau, die sich im ländlichen Raum in der Arbeit mit Kindern engagiert. Da es direkt vor Ort keine Angebote für die Christenlehre geben kann, im Dorf aber eine beachtliche Anzahl von Kindern lebt, bietet diese Frau Kindernachmittage an: „Ach, wissen Sie, es macht mir Freude und da ich gelernte Kindergärtnerin bin, habe ich auch die Befähigung dazu. Nur mit der Zeit gehen mir Ideen und Material aus. Man hat mir eine Weiterbildung an Wochenenden angeboten. Das sind sicher lohnenswerte Unternehmungen, aber die Veranstaltungsorte sind so weit entfernt! Da bin ich pro Strecke mehr als einen halben Tag unterwegs, das macht meine Familie nicht mit. Was ich bräuchte, wäre eine gute Materialsammlung, auf die ich einfach zugreifen kann. Ich mach mir dann schon was draus.“ Das Traurige ist: Es gibt diese Materialsammlungen! Der Gemeindedienst zum Beispiel leistet auf diesem Gebiet tolle Arbeit. Aber sie kommt nicht an. Und es gibt niemanden vor Ort, der dieser Engagierten einen Hinweis

darauf gibt – und niemanden, den sie fragen kann. Hier gibt es kein Defizit an Unterstützung, sondern an Wissen über vorhandene Angebote.

Vor einer anderen Herausforderung steht ein Lektor, der begeistert von seiner Ausbildung und seinem Dienst erzählt. Er fühlt sich auch für Bau-Fragen in seiner kleinen Gemeinde zuständig: „Ich bin vom Fach, da lockt mich diese Aufgabe einfach“, sagt er. Wenige Sätze später aber ist er nur noch frustriert. Seinen Ärger macht er an der Unterstützung durch die Kirchenämter auf landes- und kreiskirchlicher Ebene fest: „Wenn ich nach dem Ende meiner Arbeit im Amt anrufen kann, ist dort niemand mehr erreichbar. Und als ich vergangene Woche eine Mittagspause geopfert habe, heißt es am Telefon: ‚Tut uns leid, aber die dafür zuständige Mitarbeiterin ist zu Tisch.‘“

Das ist keine Kritik an den Mitarbeitenden im Verwaltungsdienst. Diese arbeiten engagiert, sind interessiert und vielerorts auch sehr gut mit den Problemen in Gemeinden vertraut. Aber es braucht mehr. Wir müssen wahrnehmen und ernst nehmen, dass unsere kirchliche Verwaltung auf zwei sehr verschiedene Zielgruppen bezogen ist: die Hauptamtlichen – Pfarrerinnen und Pfarrer, kirchliche Leitungspersonen – und die Ehrenamtlichen. Die Arbeitszeiten und die Abläufe in unseren Verwaltungseinrichtungen orientieren sich primär an der Logik hauptamtlicher Beschäftigung. Dadurch entstehen Hürden für die Ehrenamtlichen, die unsere Kirche wesentlich mittragen und mitgestalten. Ehrenamtliche sind dabei keine „neue Zielgruppe“ kirchlicher Verwaltung – sie sind konstitutiv für die evangelische Kirche, wie wir sie kennen. Deshalb ist es an der Zeit, dass wir unsere Verwaltungs- und Unterstützungssysteme auch auf die Bedürfnisse dieser Engagierten ausrichten. Das Mindeste ist die Möglichkeit, telefonisch eine Nachricht zu hinterlassen – natürlich kombiniert mit einer funktionierenden Rückrufkultur. Besser wäre eine verlässliche Erreichbarkeit, die mit den Arbeitszeiten nicht-kirchlicher Berufe vereinbar ist, zum Beispiel an einem Tag pro Woche zwischen 17 und 19 Uhr.

Es wird noch mehr brauchen, damit unsere kirchlichen Ämter zu Service-Einrichtungen für Haupt- *und* Ehrenamtliche werden. Es geht um eine Kulturveränderung. Nach dem Vorbild Jesu sollten wir auch im Bereich der Verwaltung fragen: „Was braucht ihr Ehrenamtlichen von uns Hauptamtlichen, damit ihr gut arbeiten könnt?“

Verschiedene Modelle der Pfarrwahl

In vielen Gemeinden wird wie seit Jahrhunderten die Pfarrperson von der Gemeinde gewählt. Seit einiger Zeit entwickelt sich jedoch in manchen Kirchenkreisen ein Gegenmodell: Alle Gemeindepfarrstellen werden zu kirchenkreislichen Pfarrstellen umgewidmet. Die Pfarrerinnen und Pfarrer werden vom Kirchenkreis ausgewählt, angestellt und für einzelne Orte oder Aufgabenfelder beauftragt.

Diese neue Entwicklung steht zunächst in Spannung zum reformatorischen Prinzip der freien Pfarrwahl durch die Gemeinde, das für die evangelische Kirche konstitutiv ist.

Für Martin Luther war die Erkenntnis zentral: „Was aus der Taufe gekrochen ist, das kann sich rühmen, dass es schon zum Priester, Bischof und Papst geweiht sei“. Dieser Gedanke führte zur Rede vom „allgemeinen Priestertum der Getauften“ und förderte in der Folge die Selbständigkeit und das Selbstbewusstsein der Gemeinden. Zugleich entwickelte sich die Einsicht, dass zwar alle von Jesus selbst beauftragt sind, das Evangelium weiterzusagen, aber nicht alle zur öffentlichen Wortverkündigung berufen sind. Ausbildung bzw. Studium wurden für diejenigen vorgesehen, die dazu von der Gemeinde als Begabte erkannt werden. Anschließend sollen sie der Gemeinde mit ihrer Begabung und ihren erworbenen, geprüften Fähigkeiten dienen. Dazu werden sie von der Gemeinde gewählt.

Dieses traditionelle Gefüge kommt in der Gegenwart ins Wanken. Ja, es gibt in unserer Landeskirche auch weiterhin Gemeinden, die sehr lebendig sind, und durch deren gut laufende Jugendarbeit regelmäßig junge Menschen für ein Theologie- oder Kirchenmusik-Studium oder eine gemeindepädagogische Ausbildung motiviert werden.

Aber es gibt auch Gemeinden, die zu klein geworden sind und aus eigener Kraft kaum mehr ein selbstbewusstes Gegenüber für eine Pfarrperson sein oder gar jemanden aus ihrer Mitte berufen können. Dazu kommt ein allgemeiner Mangel an theologischem Nachwuchs. Einige Kirchenkreise verlieren in den nächsten Jahren bis zu 2/3 ihres Personals.

Mancherorts liegt es deshalb nahe, den Kirchenkreis als „neue Gemeinde“ zu begreifen. Das ist reformatorisch durchaus denkbar, solange dabei gewährleistet ist, dass diese Kirchenkreis-Gemeinde an der Wahl der dort tätigen Pfarrpersonen beteiligt ist. Hinter diese reformatorische Errungenschaft sollten wir nicht zurückfallen! Das Recht, sich eine Pfarrperson zu wählen, ist eine solch wertvolle Frucht der Reformation, dass dieses nicht durch den pragmatischen Umgang mit regionalen Entwicklungen verlorengehen darf.

Große und kleine Kirchenkreise

17 von 22 Kirchenkreisen im Bischofssprengel Erfurt befinden sich derzeit in einer strukturellen Neuordnung. Auslöser war der Beschluss des Landeskirchenrates von 2021, dass alle Kirchenkreise der Landeskirche ihre Entwicklungsperspektiven prüfen und nötigenfalls Veränderungen einleiten müssen. Das Ringen um eine angemessene Größe und Struktur von Kirchenkreisen beschäftigt uns allerdings schon länger.

In diesem Prozess haben wir auch dazugelernt. Am Anfang haben wir es nur geahnt, jetzt wissen wir es sicher: Kirchenkreise können zu klein werden. Probleme sehen wir dabei weniger in der Finanzierung, sondern in der Einschränkung der Angebote und bei der Leitung. Mit abnehmender Größe eines Kirchenkreises wird es zunehmend schwierig, Leitungspersonen zu finden. Und amtierende Superintendent/-innen sind Ausnahmen für einen begrenzten Zeitraum. Für die betreffende Pfarrperson wie für die

Gemeinden ist es eine Zumutung, diese Leitungsaufgabe irgendwie noch neben dem Pfarrdienst erledigen zu müssen. Diese multiple Mehrbelastung tut der Leitung nicht gut.

Was ein zu klein gewordener Kirchenkreis an Leistungen nicht mehr erbringen kann, fällt innerhalb des Kirchenkreise selbst nur wenig auf. Es geht ja irgendwie weiter, oft weiß man schon nicht mehr, was es eigentlich geben könnte. Die Einführung der „Qualitätskriterien für Kirchenkreise“ vor vier Jahren ist weitgehend in den Schubladen verschwunden.

Der Unterschied wird für mich am ehesten erkennbar, wenn ich zum Vergleich danach wieder in einen „großen“ Kirchenkreis komme. Ich beschreibe, was ich dort sehe: Da gibt es etwas mehr als 30 Mitarbeitende im Verkündigungsdienst, die sich in funktionierende Regionalgruppen unterteilt haben. Die Stimmung unter den Mitarbeitenden ist erkennbar gut. Die zwölf Gemeindepädagoginnen und -pädagogen bestärken sich gegenseitig. Für die Arbeit mit Jugendlichen gibt es gerade leider nur eine Mitarbeiterin, die aber mit dem neu angestellten Popkantor gut zusammenarbeitet. Der Superintendent nutzt seine Arbeitszeit für die Leitung des Kirchenkreises, arbeitet dafür mit anderen im Team zusammen und sorgt auch auf landeskirchlicher Ebene für Präsenz. Die Kreissynode musste noch nie zittern, nicht beschlussfähig zu sein. Jährlich lobt der Kirchenkreis ein erkennbares Preisgeld für innovative Gemeindeprojekte aus. Man hat einen eigenen Stand auf dem Evangelischen Kirchentag. Die Mitarbeiterin für die Öffentlichkeitsarbeit fotografiert das alles, stellt es umgehend auf die Homepage und arbeitet den Medien zu. Und als ich dem Superintendenten von Bad Salzungen – diesen Kirchenkreis habe ich gerade beschrieben – meine Wahrnehmungen mitteile, sagt er: „Wir sind als Kirchenkreis eigentlich schon zu klein!“

Es war nicht zu früh, dass wir uns auf den Weg gemacht haben, die Struktur unserer Kirchenkreise in den Blick zu nehmen und hier die notwendigen Veränderungen aktiv zu gestalten.

Unterschiedliches wächst zusammen

Auch bei der strukturellen Neuordnung der Kirchenkreise passiert viel Unterschiedliches gleichzeitig. Vier Kirchenkreise benötigen derzeit noch keine Veränderungen, das sind Schleiz, Rudolstadt-Saalfeld, Eisenach und Bad Salzungen. Alle anderen haben sich auf den Weg gemacht, auf unterschiedliche Weise und mit unterschiedlichen Ergebnissen.

In **Südthüringen** fusionieren die Kirchenkreise Henneberger Land, Sonneberg, Hildburghausen-Eisfeld und Meiningen. Am 5. April gab es das 10. Treffen der Steuerungsgruppe: In fröhlicher Atmosphäre und mit strahlenden Gesichtern wurde der Fusionsvertrag unterschrieben. Als ein Erfolgsfaktor wurde von einer Präses benannt, dass die Landeskirche die Freiheit gegeben und auf die Kräfte vor Ort vertraut

habe, dort gemeinsam den passenden Weg zu finden. Weitere Erfolgsfaktoren waren das grundlegende Vertrauen, das kompetente Beratungsteam sowie die Arbeit von Beate Marwede, der einzigen regulär gewählten Superintendentin in diesen vier Kirchenkreisen. Als nächster Schritt folgt im Sommer die Wahl einer neuen Superintendentin oder eines neuen Superintendenten.

Am 23. März tagten die drei Kreissynoden der Kirchenkreise Mühlhausen, Südharz und Bad Frankenhausen-Sondershausen zusammen und beschlossen die Fusion zum Kirchenkreis **Nordthüringen** zum 1. Januar 2027. Die Besonderheit hier: Es sind drei Kreiskirchenämter involviert. Darum spielt die Verwaltung in diesem Fusionsprozess eine besondere Rolle. Zukünftig werden für jeden Kirchenkreis je zwei Personen aus der MAV an den Gesprächen der Lenkungsgruppe teilnehmen. Die Verhandlungen brauchen noch etwas mehr Zeit, darum haben alle drei Kreissynoden ihre Legislatur um ein Jahr verlängert, um dann mit der Fusion auch die neue Kreissynode zu konstituieren. Die Berater der ersten Phase wurden inzwischen abgelöst von einem Team, welches schon in Südthüringen den Prozess erfolgreich begleitet hat.

Am 24. April kamen die drei Kreissynoden von Gotha, Waltershausen-Ohrdruf und Arnstadt-Ilmenau in der Stadtkirche Waltershausen zur ersten gemeinsamen Synode zusammen. Jetzt steht fest: Ab Januar 2026 gibt es den fusionierten **Kirchenkreis Gotha**. In einer Übergangszeit leiten Superintendentin Rosenthal und Superintendent Witting gemeinsam den Kirchenkreis, der bisherige Kirchenkreis Waltershausen-Ohrdruf ist mit einem stellvertretenden Superintendenten in der Leitung beteiligt. Nach dem Beschluss haben wir einen richtig schönen Gottesdienst gefeiert und dabei auch den Fusionsvertrag unterzeichnet und besiegelt. Die Kreissynodalen, die am Anfang noch in „Blöcken“ nach Alt-Kirchenkreisen sortiert saßen, mischten sich dann untereinander, um sich zu verschiedenen Gebetsanliegen auszutauschen, Gebete vorzubereiten und dann im Gottesdienst zu beten. Im Anschluss gab es noch was zu essen und zu trinken und viele gute Gespräche.

Die Kirchenkreise Eisenberg und Jena haben beschlossen, sich bis 2028 zusammenzuschließen. Hier ist noch etwas Zeit für die Umsetzung, aber die Beschlüsse sind gefasst und klar. Mit dem Prozess der Kirchenkreise Weimar und Apolda-Buttstädt werden wir uns unter TOP 6 befassen.

Neben der Fusion gibt es noch ein weiteres Modell der Kooperation von Kirchenkreisen: Altenburg, Gera und Greiz schließen sich zum **Kirchenkreisbund Ostthüringen** zusammen. Sie haben zukünftig eine gemeinsame Stellen- und Finanzplanung und arbeiten in der Verwaltung eng zusammen.

In den verschiedenen Fusionsprozessen sehen wir gleichzeitig sehr Ungleiches:

- Es gibt Kirchenkreise, die sich aufeinander, miteinander und übereinander freuen. Es gibt andere, die sich ihr Interesse füreinander erarbeiten mussten und

diesen Weg erfolgreich gegangen sind. Und es gibt Kirchenkreise, denen das wirkliche Kennen- und Schätzenlernen noch bevorsteht.

- Es gibt Prozesse, die von Beraterteams begleitet werden, einmal war nur ein Berater tätig. Einmal musste das Beraterteam ausgewechselt werden. Und es gibt auch einen Prozess ohne externe Begleitung.
- Es gibt Kirchenkreise, die ein dreiviertel Jahr vor der Fusion alle Verträge unterschrieben und alles Wichtige geregelt haben. Andere brauchen noch ein Jahr länger. Zwei Kirchenkreise haben noch bis 2028 Zeit, bei wieder anderen ist der Prozess festgefahren.
- Wir beobachten Prozesse, in denen sich die Mitarbeitenden vertrauensvoll beteiligen. Daneben gibt es einen Fusionsprozess, bei dem die MAV offen ihr Misstrauen ausspricht und zukünftig sechs Beobachter/-innen in die Lenkungsgruppe schickt.
- Es gibt Stimmen, die sagen, die Landeskirche hätte vorgeben müssen, was zu tun ist; die Entscheidungen auf die Kirchenkreis-Ebene zu verlagern, sei ein Fehler gewesen. Gleichzeitig bedanken sich andere für die Offenheit und das Vertrauen der Landeskirche in die Entscheidungen vor Ort und benennen das als wesentlichen Erfolgsfaktor.

In den beschriebenen Prozessen entsteht eine Unterschiedlichkeit in der Struktur der Kirchenkreise. Die gleichzeitigen Unterschiede sind größer, als sie es bisher in unserer Kirche waren. Darin unterscheiden wir uns auch von anderen Landeskirchen. Diese Unterschiedlichkeit entsteht bewusst. Sie ist gewollt!

Neue Wege ausprobieren

In Auswertung der Seelsorgevisitation hat unsere Synode Empfehlungen an die Landeskirche und an die Kirchenkreise beschlossen. Bei unseren Besuchen in den Konventen der Kirchenkreise stellen wir diese Empfehlungen vor, diskutieren sie und lassen die Konventsmitglieder priorisieren, was vor Ort besonders wichtig erscheint. Auf stärkste Akzeptanz stößt folgender Impuls: „Die Landessynode bittet die Kirchenkreise, für eine Entlastung der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst von beruufs-fremden Tätigkeiten zu sorgen und eine Konzentration auf Seelsorge als pastorale Kernaufgabe zu ermöglichen.“

Parallel dazu setzt sich in den Kirchenkreisen mehr und mehr die Erkenntnis durch, dass wir den gegenwärtigen und zukünftig noch stärkeren Rückgang der zur Verfügung stehenden Pfarrpersonen am ehesten dadurch kompensieren können, dass wir die Pfarrer/-innen auch als Pfarrer/-innen arbeiten lassen. Dass das zugleich der Berufszufriedenheit dient, wird sofort deutlich, wo Kirchenkreise in die Umsetzung gehen.

Dazu ein Beispiel aus dem Nord-Osten unseres Bischofsprengels:

Eine Pfarrerin geht in Elternzeit. Ihre Nachbar-Pfarrerin wechselt in dieser Zeit die Stelle. Ich besuche die junge Kollegin nach ihrer Rückkehr in den Dienst. Angesichts der wohl auf Dauer bestehenden Vakanz rechne ich mit größter Frustration. Und treffe auf das Gegenteil. Ja, die Pfarrstelle wird nicht wieder besetzt, wie auch. Aber die freiwerdenden Ressourcen werden genutzt, um die verbliebene Pfarrerin von berufsfremden Tätigkeiten zu entlasten. Dazu gehört auch der Einsatz von „Gemeindekuratoren“ und von „Regionalkoordinatoren“:

***Video von Pfarrerin Theresa Hauser: Umgang mit Vakanzan
im Kirchenkreis Bad Frankenhausen-Sondershausen***

In unserem Kirchenkreis haben zurzeit alle Pfarrerinnen und Pfarrer eine mehr oder minder große Vakanzvertretung zu tragen. Die Lücken füllen sich nur langsam wieder. Die Kreissynode hat nun, finanziert über die Rücklagen aus dem Verkündigungsdienst, ein Modellprojekt für fünf Jahre gestartet.

Um die Gemeindegarbeit abzusichern, wurden Stellen für ganz unterschiedliche Professionen geschaffen. Gemeindeguratoren und Regionalkoordinatoren unterstützen die Ehrenamtlichen, vor allen Dingen in praktischen Belangen. Kirchenmusiker und Lehrer bzw. Gemeindepädagogen übernehmen zusammen mit den Pfarrerinnen den Bereich der Verkündigung. Dazu sollen auch noch Entlastungsfachstellen kommen. Mit Verwaltungskräften sind wir hier sowieso schon gut aufgestellt.

Die Idee ist: In allen Regionen unseres Kirchenkreises arbeiten multiprofessionelle Teams. Ja, die ganzen Stellen müssen jetzt erst mal ausgeschrieben und adäquat besetzt werden. Ja, das Ganze ist auch fünf Jahre befristet. Und ja, uns steht in dem Zeitraum auch noch eine Fusion der Kirchenkreise bevor, mit diversen Unwägbarkeiten. Das macht mich auch manchmal skeptisch. Wie sich die Idee umsetzen lässt, das wird sich jetzt zeigen.

Tatsache ist, erste Stellen sind besetzt. Und die Grundidee, die finde ich absolut richtig und wichtig. Ich arbeite als Pfarrerin mit Musikern und Pädagoginnen Seite an Seite. Ich habe Menschen, die sich mit Bau und Verwaltung und praktischen Dingen auskennen, mit im Team. Solche Arbeit im Team, die kann ich mir richtig gut vorstellen. Und ich glaube, dann kann ich auch wieder noch mehr Pfarrerin sein im Sinne von Theologin und Seelsorgerin.

Dieser Ausblick, diese Möglichkeiten, die sind gerade eine richtig große Motivation für mich und für die Gemeinden.

Bei „berufsfremden Tätigkeiten“ reden wir auch über die Geschäftsführung. Lange dachten wir, das Problem werde dadurch gelöst, die Geschäftsführung auf ehrenamtliche Gemeindegkirchenratsmitglieder zu übertragen. Und das funktioniert in vielen Gemeinden auch richtig gut, es finden sich ehrenamtliche, hochprofessionelle und

engagierte Menschen. Jedoch es gibt weiterhin zahlreiche Gemeinden, in denen diese Aufgaben keiner übernehmen möchte, kein Hauptamtlicher und auch kein Ehrenamtlicher.

Am deutlichsten wird das in Städten, in großen Gemeinden mit zahlreichen Mitarbeitenden, Immobilien, Geschäftsaufkommen, Bauvorhaben und vielem mehr. In Mühlhausen gab es dafür immer einen geschäftsführenden Pfarrer. Als diese Stelle vor drei Jahren ausgeschrieben wurde, hat sich niemand darauf beworben. Nun wurde diese Pfarrstelle nicht wieder besetzt. Man könnte meinen, alle wären unglücklich. Doch nein: Die Ressourcen werden umgenutzt, inzwischen gibt es eine Geschäftsführerin und alle sind zufrieden.

***Video aus dem Kirchenkreis Mühlhausen:
Einrichtung einer Geschäftsführung***

Marc Pokoj: Herzliche Grüße aus Mühlhausen. Ich bin Pfarrer Marc Pokoj, Pfarrer hier in der Kirchengemeinde. Wir möchten Werbung machen. Werbung für die Einrichtung einer Geschäftsführungsstelle. Wir haben im Zuge der Neustrukturierung vom Kirchspiel hin zu einer Gesamtgemeinde die Pfarrstellen angepasst und da gleich eine Geschäftsführung integriert.

Simone Doll: Mein Name ist Simone Doll, ich bin Geschäftsführerin der Kirchengemeinde hier in Mühlhausen, bin jetzt seit knapp zweieinhalb Jahren hier in der Kirchengemeinde tätig. Ich wurde eben gerade gefragt, ob ich das wieder machen würde und mich auf diese Stelle bewerben. Ganz klar: Ja, würde ich machen. Auch mit allen Herausforderungen, die die Sache mit sich bringt.

Benjamin Themel: Pfarrer Benjamin Themel, Pfarrer in Mühlhausen. Was nimmt unsere Geschäftsführerin uns ab? Frau Doll organisiert den GKR, bereitet ihn vor, ist für die Bauplanung zuständig, macht Personalführung für 30 Mitarbeitende hier bei uns in der Kirchengemeinde. Sie macht die Finanz-, Rechnungs- und Kassenführung, sie ist Schnittstelle für Kommune, Behörden und das Kreiskirchenamt, sie führt Kirchenbücher und macht das Organisatorische rund um den Gemeindealltag. Sie hält alles am Laufen und ist Anlaufstelle für organisatorische Gemeindeanliegen.

Simone Doll: Manchmal komme ich mir so vor, wie so ein kleiner Maschinist in unserem Gemeindegewerbe, was wir hier haben, versuche alles am Laufen zu halten: ob es ein Gemeindebüro ist, das ist halt ein großer Teil meiner Arbeit – laut Stellenbeschreibung knapp die Hälfte, und die andere Hälfte ist halt die Geschäftsführung. Und aus meinem bisherigen beruflichen Hintergrund sehe ich es halt als ganz wichtig, dass sowas getrennt wird. Dass dieses Kaufmännische wirklich getrennt wird von dem ganzen Theologischen, Seelsorgerischen.

Marcus Ebert: *Mein Name ist Marcus Ebert, ich bin wie meine beiden Kollegen Pfarrer hier in Mühlhausen. Wir hatten uns überlegt, was sind Lehren, die für Pfarrpersonen wichtig sind, die wir mitgeben wollen. Und uns ist vor allem aufgefallen, es ist wichtig Aufgaben abgeben zu können. Weiterhin ist wichtig, in regelmäßiger Kommunikation zu sein. Wir in Mühlhausen klären das mit einer Dienstberatung, die wir jede Woche haben. Es ist wichtig, Stellschrauben einzuplanen. Wir haben jetzt seit zwei Jahren die Geschäftsführung in Mühlhausen und wir merken, dass wir an manchen Stellen nachjustieren müssen, eben weil sich die Aufgaben doch anders darstellen und auch die Arbeit anders darstellt als erwartet. Gleichzeitig – und das ist uns sehr wichtig – ist es wichtig eine realistische Einschätzung des tatsächlichen Arbeitsvolumens zu haben. Und uns ist wichtig, dass die Arbeit, die Frau Doll leistet, nicht nur von uns Pfarrern entsprechend gewertschätzt wird, sondern, dass auch die Gemeinde das mitträgt und der Gemeindegemeinderat eine große Akzeptanz der Arbeit von Frau Doll gegenüber hat.*

Das Ganze geht auch im ländlichen Raum. In einer Region mit mehreren Vakanzten hat der Kirchenkreis Bad Salzungen das Amt einer „Vakanzkoordinatorin“ geschaffen. Dieses Amt hat andere Aufgaben als die Verwaltungsmitarbeiterinnen, die es daneben weiterhin gibt. Es handelt sich um ein ganz eigenes Stellenprofil:

Video von Nadja Ramisch:

Vakanzkoordinatorin im Kirchenkreis Bad Salzungen-Dermbach

Hallo, mein Name ist Nadja Ramisch, ich bin Vakanzkoordinatorin im Kirchenkreis Bad Salzungen-Dermbach. In dieser Funktion betreue ich derzeit drei Pfarrbereiche, in denen es keine Pfarrperson gibt.

Vielleicht fragen Sie sich: Was macht so eine Vakanzkoordinatorin und was ist das Besondere an dieser Tätigkeit? Ganz einfach gesagt: Ich übernehme viele Aufgaben, die sonst Pfarrpersonen leisten. Ich leite Sitzungen, kümmere mich um Verwaltungsangelegenheiten, begleite Bauprojekte, organisiere das Gemeindeleben und gestalte Gottesdienste und Gemeindeveranstaltungen.

Was meine Tätigkeit so besonders macht, ist ihre Vielfalt. Es geht um Organisation, Projektmanagement, aber genauso um geistliches Leben und den direkten Kontakt zum Menschen. Darüber hinaus arbeite ich in einem regionalen Team, das sich mit wichtigen Themen wie Kasualien, der Zukunft unserer Kirche in der Region und größeren Veranstaltungen beschäftigt. Ich freue mich, dass ich durch meine Arbeit die Vakanzverwalter entlasten kann und in den Gemeinden auf so viel Offenheit und Dankbarkeit stoße.

Die Zeit ist vorbei, in der die Arbeitskraft von Pfarrerinnen und Pfarrern unhinterfragt für berufsfremde Tätigkeiten genutzt werden kann. Die Zeit wird kommen und ist schon

jetzt, dass wir uns darüber wundern, dass es so etwas mal gegeben hat: geschäftsführende Pfarrer/-innen.

Insgesamt fällt uns auf, dass die am weitesten gehenden Veränderungen in der Peripherie stattfinden. Das ist überraschend, und es lässt auch hoffen. Offenbar ist dort, wo die Not am erkennbarsten ist, auch die Entwicklung und Erprobung alternativer Arbeitsmodelle am weitesten fortgeschritten. Und es wird deutlich, dass von solchen Experimenten nicht nur Einzelne, sondern ganze Teams in ihrer Arbeit profitieren. Viele (gerade jüngere) Pfarrerinnen und Pfarrer wünschen sich genau das: eine Trennung von theologischer Arbeit und Geschäftsführung und die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams. Es könnte sein, dass daran gemessen die attraktivsten Pfarrstellen derzeit in der kirchlichen Peripherie zu finden sind – zumindest aber in den Kirchenkreisen, die Veränderungsbedarf erkannt haben und kreativ darauf reagieren.

Veränderung als Gewinn

In unserem Bischofssprengel passiert derzeit viel Unterschiedliches gleichzeitig. Aber jedes Beispiel, jede ‚Nahaufnahme‘ für sich ist Kirche – und alle Teile zusammen sind Kirche in ihrer Unterschiedlichkeit. Evangelisch gibt es viele verschiedene Wege und Formen, Kirche zu sein und den Glauben zu teilen. Unterschiedlichkeit und Vielfalt sind gewollt. Und einige unserer landeskirchlichen Leitungsmaßnahmen tragen sogar dazu bei, Unterschiedlichkeit und Vielfalt in Zukunft weiter zu vergrößern.

Das kann verunsichern, vielleicht sogar Angst machen. Wir wollen nicht wegreden, dass die aktuellen Veränderungen auch wirkliche Verluste mit sich bringen. Aber es ist Osterzeit: Auch heute wird unsere Erwartung, dass das Tote tot ist und tot bleibt, radikal in Frage gestellt. Wir dürfen nur nicht erwarten, dass alles wieder wird wie früher. Jesus ist nicht auferstanden und den Menschen begegnet, um alles wieder in den Zustand vor Karfreitag zurückzusetzen. Sondern er begegnet den Menschen als der Auferstandene, damit sich in diesen vielfältigen Begegnungen Einzelne und Systeme verwandeln können.

Damit diese Osterbotschaft in unserer Kirche ankommt, brauchen wir die Bereitschaft, Unterschiede in unseren kirchlichen Strukturen und Ausdrucksformen als Gewinn zu betrachten. Im Gedenken an die Entstehung des neutestamentlichen Kanons wünschen wir uns den Mut, Unterschiede und Vielfalt wahrzunehmen und stehen zu lassen, damit wir erleben können, wie unsere Kirche als Ganze darin verwandelt wird.