



Landessynode 2008

1. (ordentliche) Tagung der
16. Westfälischen Landessynode
vom 10. bis 14. November 2008

Reformprozess „Kirche mit Zukunft“

Abschlussbericht zur Landessynode
2008 – mündlicher Teil

Mitglieder des Reformbeirates

Angelika Buchwald	Verwaltungsleiterin Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken
Regine Burg	Superintendentin Kirchenkreis Bielefeld
Dr. Hans-Tjabert Conring	Landeskirchenamt
Doris Damke (Vorsitz)	Kirchenleitung
Klaus-Jürgen Diehl	Leiter des Amtes für missionarische Dienste (i.R.)
Kurt Ehrke	Kirchmeister Kirchengemeinde Schwerte, Kreis-synodalvorstand Kirchenkreis Iserlohn
Gerd Kerl	Kirchenleitung, Leiter des Institutes für Aus-, Fort- und Weiterbildung
Christoph Meyer	Pfarrer Kirchengemeinde Eiserfeld (Kirchenkreis Siegen)
Uwe Wacker (stellv. Vorsitz)	Kirchenleitung
Barbara Wiegel	Kirchmeisterin Kirchengemeinde Syburg - Auf dem Höchsten (Kirchenkreis Dortmund-Süd)
Friedhelm Wixforth (Geschäftsführung)	Landeskirchenamt
Klaus Wortmann	Superintendent Kirchenkreis Dortmund-Süd
 Projektbüro	
Christhard Ebert	Landeskirchenamt
Stefanie Fritzensmeier	Landeskirchenamt

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Vom <i>Tun</i> und Lassen...	4
1. Gemeinde- und Kirchenkreiskonzeptionen	4
2. Kommunikations- und Rezeptionsprozesse in komplexen Systemen (Blöbaum-Bericht)	5
3. Kirche der Freiheit / Kirche mit Zukunft	5
4. Pfarrbild	7
5. Neue Gemeindeformen	8
6. Berichtswesen	9
3. Vom <i>Tun</i> und <i>Lassen</i>	9
4. Ausblick	10

1. Einleitung

Hohe Synode,
liebe Schwestern und Brüder,

ein Ehepaar, das zur silbernen, goldenen oder sogar eisernen Hochzeit einen Gottesdienst feiert, wird an die Traufrage erinnert: „Willst du...“ Sie kennen das... Die Frage, die ihm vor 25, 50 oder 65 Jahren gestellt wurde, wird aber nicht neu gestellt, sondern unter der Überschrift „Erneuerung des Eheversprechens“ nur noch einmal ins Gedächtnis gerufen. Nicht vor 25, 50 oder gar 65 Jahren, sondern vor drei Jahren hat sich die Landessynode selbst versprochen,

- die Ergebnisse des Reformprozesses ausdrücklich und verbindlich in ihre Beratungen aufzunehmen,
- die Angebote der Regelorganisationen zur Unterstützung in Veränderungsprozessen anzunehmen,
- die Durchführung der Reformen im eigenen Verantwortungsbereich zu betreiben, zu beobachten und zu dokumentieren
- und die Erfahrungen damit miteinander zu kommunizieren.

Dieser Beschluss ist auch heute nicht überholt. Er sollte aber erneuert werden. So wie ein Eheversprechen bei einem Ehejubiläum.

Darauf komme ich am Schluss zurück.

Jetzt berichte ich von dem, womit sich Kirchenleitung und Reformbeirat in den letzten drei Jahren beschäftigt haben.

Ich verzichte darauf, noch einmal die letzten zehn Jahre zu betrachten. Dazu ist in der Vorlage 4.3 und in dem schriftlichen Teil meines Abschlussberichtes¹ ja alles nachzulesen.

2. Vom Tun und Lassen...

1. Gemeinde- und Kirchenkreiskonzeptionen

Die Landessynode 2005 hatte die Einführung der Gemeinde- und Kirchenkreiskonzeptionen beschlossen und Gemeinden und Kirchenkreise aufgefordert, sich dieses Instruments zu bedienen, um sich des eigenen Profils zu vergewissern und in den anstehenden Veränderungsprozessen sowohl im Blick auf die eigenen Ressourcen als auch auf die gemeindlichen Nachbarschaften langfristig handlungsfähig zu bleiben. Zur Unterstützung der Gemeinden wurde durch Gemeindeberatung und Landeskirchenamt das Handbuch „Gemeinde auf gutem Grund“ und die Broschüre „gut beraten“ erstellt; außerdem gab es Workshops zur Bildung von Kompetenzteams, die ihrerseits den Gemeinden beratend zur Seite stehen sollten.

Der Reformbeirat hat den landessynodalen Impuls zur Entwicklung von Gemeinde- und Kirchenkreiskonzeptionen als ein Containerschiff betrachtet, auf dem etliche andere Ergebnisse des Reformprozesses mitfahren könnten, wie unser Kirchbild, unsere Überlegungen zur Mitgliederorientierung, aber auch die Grundsätze für Führung und Leitung oder die Förderung und Entwicklung des Ehrenamtes in der Gemeinde. Nach zwei Jahren wollten wir erheben, wie weit die Entwicklung der Konzeptionen vorangeschritten

¹ Vorlage 4.2

ist und ob die Unterstützungsangebote geholfen haben. Das Servicetelefon der EKvW hat deshalb im Frühjahr alle 559 Kirchengemeinden angerufen, 542 erreicht und danach gefragt. Die Auswertung der Umfrage wurde der Kirchenleitung vorgelegt und im Internet veröffentlicht. Dort sind alle Details nachzulesen. Deshalb jetzt nur ein paar Daten, die zeigen: wir sind auf dem richtigen Weg. 123 Gemeinden, sprich 22 Prozent aller Gemeinden haben bereits ihre Konzeption fertig, 39 Prozent sind dabei und 21 Prozent haben den Beginn konkret geplant. Wenn man die Zahlen hochrechnet, werden in zwei Jahren weit über 80 Prozent aller Gemeinden eine Konzeption erstellt haben. Das ist ein Erfolg!

Es hat sich auch gezeigt, dass immer mehr Gemeinden die Konzeption nicht mehr nur als lästige Hausaufgabe verstehen, sondern als ihre Chance, sich nicht mehr nur vom Rotstift treiben zu lassen, sondern das Heft des Handelns an ihren erarbeiteten inhaltlichen Leitlinien orientiert anzupacken. Denn nur so kann auch auf Gemeindeebene verantwortlich über Tun und Lassen entschieden werden, um die jeweiligen Stärken zu stärken - auch im nachbarschaftlichen Verbund.

2. Kommunikations- und Rezeptionsprozesse in komplexen Systemen (Blöbaum-Bericht)

Eine Frage hat den gesamten Reformprozess begleitet und stand lange auf der Agenda des Reformbeirates: Wie kann es gelingen, dass landessynodale Beschlüsse und Ergebnisse wirklich bei Kirchenkreisen und Kirchengemeinden ankommen? Nicht nur als bedrucktes Papier, sondern als inhaltliche Hilfe und Verpflichtung? Wie kann die Kommunikation zwischen den kirchlichen Ebenen verbessert werden? Wie kann eine verlässliche gegenseitige Informationskultur aussehen?

Um es vorweg zu sagen: Diese Frage hat auch der Reformbeirat nicht abschließend beantworten können, obwohl wir uns Hilfe dazu geholt haben. Professor Blöbaum vom Institut für Kommunikationswissenschaft der Universität Münster wurde mit einer Untersuchung zu „Kommunikations- und Rezeptionsprozessen in komplexen Systemen“ beauftragt. Diese Untersuchung hat einerseits bestätigt, was wir gerne gehört haben: nämlich dass die Qualität der Reformprozessergebnisse in Ordnung ist. Andererseits hat sie deutlich gemacht, dass es auch mit guter Qualität allein nicht getan ist. Denn auch qualitativ gute Papiere vermitteln sich nicht von selbst. Sie brauchen Menschen, erkennbare Gesichter, vertrauensvolle Beziehungen, so etwas wie Patinnen und Paten der inhaltlichen Anliegen und Impulse. Neudeutsch: sie brauchen „anchormen“ und „anchorwomen“ vor Ort, die Vertrauen schaffen und sich für ihre Rezeption und Umsetzung stark machen. Darüber hinaus hat die Untersuchung gezeigt: Zu viel und zu abstraktes Material bringt eine Reizüberflutung mit sich, gegen die man sich wehrt. Daher brauchen Veränderungsprozesse dringend auch Phasen der Entschleunigung und der Ruhe.²

3. Kirche der Freiheit / Kirche mit Zukunft

Kirche mit Zukunft begegnet Kirche der Freiheit. Das Impulspapier der EKD³ hat 2006 nochmals frischen Wind in die westfälische Reformdiskussion gebracht. Vielleicht nicht

² Der Blöbaum-Bericht gab zudem die konkreten Empfehlungen: 1. Berücksichtigen Sie das Problem des Wissensmanagements; also wie entsteht Wissen, wie wird es geteilt, wie wächst aus individuellem ein kollektives Wissen. 2. Erhöhen Sie die Informationskompetenz der Mitarbeitenden; also den Informationszugang, die Informationsanalyse, die Informationsanwendung und die Informationsbewertung.

³ „Kirche der Freiheit. Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert“. Ein Impulspapier der EKD, Hannover 2006

so turbulent wie in anderen Landeskirchen – hinter uns lagen ja schon etliche Jahre der Reformarbeit und an manchen Themen waren wir früher dran als die EKD und teilweise auch weiter als die EKD. Dennoch hat die „Kirche mit Zukunft“ sich von der „Kirche der Freiheit“ neu inspirieren lassen. Zum Beispiel durch die vier biblisch geprägten Grundannahmen, die für die Entwicklung der zwölf Leuchtfeuer⁴ leitend waren und als Herausforderungen für die gesamte EKD benannt wurden:

- Geistliche Profilierung statt undeutlicher Aktivität.
- Schwerpunktsetzung statt Vollständigkeit.
- Beweglichkeit in den Formen statt Klammern an Strukturen.
- Außenorientierung statt Selbstgenügsamkeit.⁵

Auf dem Hammer Reformtag 2007 haben wir die Ergebnisse und Fragen unseres Reformprozesses mit den Impulsen der EKD verschränken wollen.

Wir haben gefragt, wo wir stehen und haben Ausschau gehalten nach Themen, die wir noch nicht so richtig im Blick hatten. 250 Menschen aus allen Ebenen unserer Landeskirche haben unter dieser Perspektive in zwölf Arbeitsgruppen⁶ miteinander entfaltete Thesen erarbeitet.

Der Reformbeirat hat darüber beraten, wie mit den Ergebnissen aus Hamm umzugehen sei. Manches schien uns – als originäre Aufgabe der Gemeinden – sinnvoll mit Hilfe der Gemeindekonzeptionen weiter zu verfolgen zu sein, zum Beispiel was die gottesdienstliche und geistliche Praxis, Fragen der Leitung und Führung, Fundraising als Beziehungsaufgabe, Überlegungen zur Zusammenarbeit von verbandlicher und gemeindlicher Diakonie, das Bewusstsein für die Vernetzung von Mission, Ökumene und Weltverantwortung betrifft. Vieles davon ist zugleich auch Aufgabe eines Kirchenkreises und in dessen Konzeption darzustellen. Anderes gehört mehr auf die Ebene der Ämter und Werke, wie zum Beispiel Fragen der Aus- und Fortbildung. Die Kirchenleitung hat dazu entsprechende Beschlüsse gefasst, Empfehlungen gegeben und weiterführende Aufträge erteilt. Ein Ergebnis konnte jedoch nicht beschlussmäßig greifbar werden. Es betrifft alle Fragen der Qualität pastoralen und gemeindlichen Handelns und dem Verständnis und der Verbindlichkeit evangelischer Leitung. Denn beides sind Querschnittsthemen. Sie berühren jede Verantwortung tragende Organisation und jedes Gremium auf allen Ebenen un-

⁴ „Die zwölf Leuchtfeuer konzentrieren die perspektivischen Überlegungen auf zwölf Handlungsfelder, die für den Mentalitätswandel in der evangelischen Kirche zentrale Bedeutung haben; die Leuchtfeuer spiegeln dabei die vier Veränderungsbereiche, die vordringlich der Bearbeitung bedürfen:

- Aufbruch in den kirchlichen Kernangeboten
- Aufbruch bei allen kirchlichen Mitarbeitenden
- Aufbruch beim kirchlichen Handeln in der Welt
- Aufbruch bei der kirchlichen Selbstorganisation.“ Ebenda S. 48 ff

⁵ Ebenda S. 8

⁶ AG 1: In Gottesdiensten und Kasualien Menschen geistliche Heimat bieten.

AG 2: Was macht Gemeinde zur Gemeinde?

AG 3: Profilierung der Ortsgemeinden im regionalen Kontext

AG 4: Priestertum aller Getauften – Pfarrberuf als Schlüsselberuf?

AG 5: Geschenktes Vertrauen – entschiedenes Handeln

AG 6: Instrumente zur Qualität kirchlichen Handelns in der EKvW

AG 7: Hilfehandeln in der Welt - Diakonie

AG 8: Kirche in der einen Welt und die ungerechte Nutzung von Ressourcen

AG 9: Kirche mit Zukunft ist eine Kirche mit Bildung

AG 10: Überlegungen für ein evangelisches Leitungsverständnis

AG 11: „Denn Gott liebt die, die fröhlich geben“

AG 12: Zusammen rücken - zusammenrücken

serer Landeskirche. Etliches wurde dazu im Laufe des Reformprozesses bereits erarbeitet. Jetzt gilt es, das bereits Vorhandene in den jeweils unterschiedlichen Situationen und Kontexten umzusetzen. Dazu bedarf es nicht weiterer Papiere, sondern verbindlicher Beschlüsse der Leitungsorgane und deren Umsetzung.⁷

4. Pfarrbild

Das Positionspapier „In der Kirche unter den gegebenen Bedingungen miteinander arbeiten“, das der Landessynode 2005 vorlag, war – wie es Superintendent Wentzek bei seiner Einführung in das Papier sagte – „der Versuch, eine Balance zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern, hauptamtlichen Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen zu erhalten und zu gestalten.“ Auf der Basis dieses Papiers wurden weitreichende Beschlüsse gefasst, die Sie im schriftlichen Bericht finden.

Dazu gehört auch der Auftrag zur Bildung einer Projektgruppe „Pfarrberuf mit Zukunft“, um eine weitere Kommunikation über den Pfarrdienst in Gang zu setzen und das Pfarrbild zu profilieren. Die Landessynode 2007 hat den aus dieser Arbeit erwachsenen Bericht der Kirchenleitung begrüßt und mit Dank zu Kenntnis genommen.

Einige Schwerpunkte aus dem Bericht: Das Thema der Identifikation mit dem kirchlichen öffentlichen Amt ist durch eine Rückbesinnung auf die Ordination als Grundlage für den Pfarrberuf bearbeitet worden. Gerade in Zeiten, in denen die Arbeitsverdichtung zunimmt und gleichzeitig die Selbststeuerung immer dringender nötig wird, brauchen Pfarrerinnen und Pfarrer die Erinnerung und Verinnerlichung des Pauluswortes, das in jedem Ordinationsgottesdienst gelesen wird: „So sind wir nun Botschafter an Christi statt, denn Gott ermahnt durch uns; so bitten wir nun an Christi statt: Lasst euch versöhnen mit Gott.“ Nur als selbst Versöhnte können Menschen im ordinierten Amt den Auftrag der Verkündigung in den differenzierten Lebenswelten wahrnehmen und ihn als ihren Dienst in und an der Gemeinde verstehen, im Gegenüber und Miteinander im Priestertum aller Glaubenden gemeinsam gestalten.

Die Herausforderungen für den Pfarrdienst in Zukunft lassen sich am deutlichsten mit dem wiedergeben, was uns unsere ökumenischen Geschwister bei der Konsultation „Church with a future“ ins Stammbuch geschrieben haben: Pfarrdienst heißt: „to equip the saints“, die Heiligen zum Dienst ausrüsten. Nicht weil ausgedünnte Hauptamtlichkeit durch Ehrenamtlichkeit ersetzt werden soll, sondern weil das Zusammenwirken von allgemeinem Priestertum aller Getauften und dem ordinierten Amt dem Selbstverständnis unserer Kirche entspricht. Daher bleibt es für uns eine zentrale Aufgabe, ehrenamtliche Arbeit zu unterstützen und zu fördern. Sie spiegelt sich zum Beispiel wider in dem Anfang dieses Jahres neu aufgelegten Handbuch für die Arbeit im Presbyterium „Gemeinde

⁷ Einige Beispiele aus dem Bereich der Gemeindekonzeption: sie beschreibt Ziele und idealerweise so, dass sie überprüfbar und messbar sind – also: Ergebnisqualität. Sie beschreibt die Rahmenbedingungen, in denen Menschen in der Gemeinde arbeiten, zum Beispiel mit Stellenplänen oder Dienstanweisungen – also: Strukturqualität. Und sie beschreibt, wie die Ziele unter diesen Rahmenbedingungen erreicht werden können – also: Prozessqualität.

Wir haben zahlreiche Instrumente zur Qualitätssicherung, zum Beispiel das Regelmäßige Mitarbeitendengespräch oder die Visitation; für andere hat die Kirchenleitung den Auftrag zur Implementierung oder Entwicklung erteilt, wie die Kollegiale Beratung oder das Coaching pastoraler Arbeitsfelder.

Und was die Qualität von Leitung angeht im Blick auf Klarheit und Verbindlichkeit – da hat die Landessynode bereits vor fünf Jahren die Grundsätze für Leitung, Führung und Zusammenarbeit beschlossen.

Wie das alles konkret gestaltet wird – das mag im Sauerland anders aussehen als in Ostwestfalen und das darf und soll es auch - nur: umgesetzt werden muss es!

leiten“ und in den sechs Fortbildungsmodulen für Presbyterinnen und Presbyter,⁸ die in Zusammenarbeit verschiedener landeskirchlicher Ämter und Einrichtungen entwickelt worden sind.

Doch auch das ordinierte Amt wird in unterschiedlichen Lebenswelten und Zusammenhängen gestaltet. Es verwirklicht sich im Gemeindepfarramt ebenso wie in den Pfarrämtern der Ämter und Werke mit besonderen Arbeitsbereichen sowie in den Pfarrämtern, die einen bestimmten Dienst, Seelsorge- oder Verkündigungsauftrag wahrnehmen. In dieser differenzierten Gestaltung des Pfarrdienstes entspricht unsere Kirche ihrem Auftrag inmitten einer differenzierten Gesellschaft und verschiedenen Lebenswelten. Sie bleibt herausgefordert, diesen Dienst immer neu weiter zu entwickeln. Dabei wird die Frage der Qualitätsentwicklung und -sicherung im pastoralen Dienst eine große Rolle spielen. Dazu habe ich schon einiges angemerkt. Weiteres ist ebenfalls in der Vorlage 4.2 nachzulesen.⁹

5. Neue Gemeindeformen

Eines der Themen, die über die Beschäftigung mit dem Impulspapier „Kirche der Freiheit“ auch in Westfalen zu intensiver Diskussion geführt hat, ist die Frage nach neuen Gemeindeformen. Dahinter steht die Einsicht, dass die Volkskirche durchschnittlich nur noch 15 bis 20 Prozent ihrer Mitglieder erreicht (von den Nicht-Mitgliedern ganz zu schweigen) und die Vermutung, dass das in Westfalen fast ausschließlich anzutreffende parochiale Gemeindemodell mit dazu beitrage.

Die Diskussion um parochiale und nichtparochiale Sozialformen der Kirche ist nicht neu. Sie begleitet die Kirche spätestens schon seit es neben den Pfarreien auch Orden und Klöster gibt, die „Personalgemeinden“ um sich sammeln. Es geht nicht darum, die Parochie abzuschaffen, sondern sie zu erweitern und zu ergänzen.¹⁰ In diesem Sinn empfahl die AG 2 beim Hammer Reformtag: *„Auch wenn die Zugehörigkeit zur Gemeinde am Wohnort (Parochie) weiterhin den Normalfall darstellen wird, sollte die EKvW Kirchenmitgliedern ebenso in anderen Gemeindeformen Beheimatung ermöglichen und da-*

⁸ Sie können im Amt für missionarische Dienste, Haus landeskirchlicher Dienste, Dortmund, abgerufen werden.

⁹ Hinzuweisen ist hier noch einmal auf eines der Instrumente zur Qualitätssicherung, die mit gutem Erfolg erarbeitet und umgesetzt wurden: die regelmäßigen Mitarbeitendengespräche. Zur Klarheit des eigenen pfarramtlichen Selbstverständnisses und Profils trägt inzwischen auch die Agentur für Personalberatung und Personalentwicklung bei. Beschlossen durch die Landessynode 2005 hat sie zu Beginn des Jahres 2008 im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung in Haus Villigst ihre Arbeit aufgenommen. Dies Angebot für Theologinnen und Theologen für ihre beruflichen Standortbestimmung und Orientierung wird gut angenommen. Nach einer Phase der Erprobung wird zu entwickeln sein, in welcher Weise dieser Dienst auch anderen Mitarbeitenden in der Kirche zur Verfügung steht. Ein weiteres Instrument der Personalentwicklung im Pfarrdienst ist das 10-Jahres-Gespräch – der Leitfaden dazu ist inzwischen ja auch erschienen. Auch dieses dient der Orientierung, soll das Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen fördern, die Zufriedenheit im Pfarrdienst erhöhen, Wertschätzung vermitteln und gegebenenfalls die Chancen einer beruflichen Veränderung ausloten. Entsprechendes ist auch in der Vorlage 4.3 nachzulesen.

Das Impulspapier „Kirche der Freiheit“ des Rates der EKD hat noch einmal einen besonderen Akzent auf den Gottesdienst und die kirchlichen Amtshandlungen gelegt. Wir haben im Pfarrdienst traditionell in diesen Handlungsfeldern eine gute Vorbereitungskultur, aber wir sind noch entwicklungsfähig bei der Feedbackkultur. Dem soll die Befähigung zu kollegialer Beratung genauso dienen wie das Pilotprojekt zur Ausbildung von Gottesdienstcoaches.

Alle diese Maßnahmen können ihren Teil dazu beitragen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer die Arbeitsbelastung und die nötige Arbeitskraft ausgewogen erleben und nicht in Gefahr sind, innerlich auszubrennen.

¹⁰ Siehe auch Vorlage 4.3, S.9

für die rechtlichen Rahmenbedingungen bis hin zur personellen und finanziellen Förderung schaffen bzw. sicherzustellen. Dazu bedarf es noch einer sorgfältigen theologischen und juristischen Klärung des Gemeindebegriffs.“

Dabei sind wir nun einen ersten Schritt weiter gegangen. Die Kirchenleitung hat im August ein Kurzgutachten zu den vorhandenen strukturellen und kirchenrechtlichen Möglichkeiten neuer Gemeindeformen zustimmend zur Kenntnis genommen und eine dreijährige Weiterarbeit an diesem Thema verabredet, auch im Blick auf die Erfahrungen anderer Kirchen in der Ökumene. Ziel ist und bleibt, vorhandene Freiräume zu beschreiben und neue zu entdecken, damit Kirche Jesu Christi wachsen kann.

6. Berichtswesen

Die bekannten Rahmenbedingungen und Herausforderungen kirchlichen Lebens und Arbeitens stellen die Frage, wie es auf Dauer gelingen kann, lebens- und leistungsfähige Organisationseinheiten zu gestalten, die ihren jeweiligen kirchlichen Auftrag angemessen umsetzen können. Dies führt zu der Frage, wie notwendige Änderungsschritte erkannt werden können, wie entsprechende Anpassungsmaßnahmen durchgeführt und wie die Ergebnisse solcher Maßnahmen überprüft werden können. Diesbezüglich hat die Kirchenleitung im April 2006 gefordert, „die regelmäßige gegenseitige Berichterstattung in unserer Kirche“ zu verbessern. Ganz in diesem Sinn hat auch die Landessynode 2006 den Auftrag erteilt, „einen Vorschlag zu unterbreiten, der die Koordination der Entscheidungsprozesse und eine gemeinsame Steuerung der Aufgabenpriorisierung ermöglicht...“, der von der Perspektivkommission unter der Leitung von Superintendent Peter Burkowski¹¹ bearbeitet wurde,

Zeitgleich dazu hat sich auch der Reformbeirat dieses Themas angenommen und der Kirchenleitung einen Bericht mit grundsätzlichen Überlegungen und möglichen Folgerungen und Maßnahmen vorgelegt. Darin sind u.a. auch die Einsichten aus der Untersuchung zu „Kommunikations- und Rezeptionsprozessen in komplexen System“ eingeflossen. Beide Gremien gehen davon aus, dass es wenig Sinn macht, die Menge des Datenmaterials zu erhöhen. Sinnvoller erscheint es stattdessen, die Qualität und die Quellen des bereits vorhandenen Materials zu verbessern und neue Daten im Sinne einer leistungsfähigen Feedback-Kultur ziel- und projektorientiert zu erheben.

Die Kirchenleitung hat dem zugestimmt und die Einsetzung einer Projektgruppe beschlossen, die die Überlegungen des Reformbeirates mit denen der Perspektivkommission zusammenführt und weiterentwickelt.

3. Vom Tun und Lassen

Ich habe Ihnen einen Ausschnitt dessen vorgestellt, was wir getan haben in den letzten drei Jahren. Wir haben aber auch einiges gelassen aus der Reihe der vielen Arbeitspakete, die der Reformbeirat auf dem Tisch hatte und der Kirchenleitung empfohlen, bestimmte Dinge nicht zu tun, weil wir sahen, dass es weder hilfreich noch nötig war.

So sollte der Reformbeirat eine Kampagne zur Implementierung der Reformergebnisse entwickeln. Wir haben darauf verzichtet. Stattdessen entschieden wir uns für den langfristi-

¹¹ Dieser Vorschlag liegt Ihnen unter der Ordnungsziffer 4.3 und dem Titel „Aufgaben und Ziele in der EKvW“ vor. Auch dieser Vorschlag enthält unter der Ziffer 6.5 die Forderung nach einem verbesserten Berichtswesen.

geren Weg, bestimmte Reformergebnisse an die Gemeinde- und Kirchenkreiskonzeptionen anzudocken.¹²

Ebenfalls haben wir der Kirchenleitung empfohlen, die regelmäßigen Planungsgespräche nicht kirchenrechtlich zu verankern. Wir hielten es in diesem Fall für überflüssig und sahen den Aufwand als nicht gerechtfertigt an. Vieles von den Methoden und Zielen der Planungsgespräche ist in einer – gut erarbeiteten! – Gemeindegliederkonzeption verwirklicht. Und sollte das nicht der Fall sein, steht den verantwortlichen Gremien nichts im Weg, zur Methode des Planungsgesprächs zu greifen.

Im Blick auf die Gestaltungsräume haben wir vorgeschlagen, nach den beiden ersten Befragungen auf eine erneute aktivierende Befragung zu verzichten und die Entwicklungen in den Gestaltungsräumen künftig als Teil des verbesserten Berichtswesens darzustellen. Wir haben schließlich auch die Idee eines Reformwerkzeugkastens nicht weiterverfolgt, stattdessen aber darauf geachtet, dass unsere Internetseite *www.reformprozess.de* immer auf dem letzten Stand ist.

4. Ausblick

Mit dem Blick auf unsere Internetseite komme ich auch zum letzten Punkt meines Berichtes: dem Ausblick. Auf der Internetseite *www.reformprozess.de* hatten wir in den letzten Jahren nicht nur alle Ergebnisse des Reformprozesses veröffentlicht, sondern auch viele Hintergrundberichte, Interviews, gelungene und mutmachende Beispiele. Ein Newsletter mit zum Schluss 696 Abonnenten sorgte für regelmäßige Information. Nun geht der offizielle Reformprozess mit diesem Titel zu Ende. Das soll auch die Internetpräsenz wiedergeben. Deshalb wird diese Seite umgebaut und eingestellt. Künftig werden unter *www.kirche-mit-zukunft.de* alle Ergebnisse des Reformprozesses abzurufen sein, übersichtlich und schnell. Andere Elemente der ehemaligen Seite, wie die „good news“ oder beispielhafte Projekte ehrenamtlicher Arbeit sollen in die offizielle EKvW-Seite übernommen werden. Die Domain *www.reformprozess.de* werden wir behalten. Sie steht in vielen Veröffentlichungen und leitet künftig einfach auf *www.kirche-mit-zukunft.de* um. Und wer weiß – vielleicht brauchen wir sie eines Tages ja wieder.

Ich erinnere an die drei Phasen unseres Reformprozesses: die Neuordnung und Konzentration der landeskirchlichen Ämter und Werke, die Arbeit mit und an der Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“ und als drittes die Phase der Umsetzung. In dieser Phase leben wir heute und werden es morgen tun. Denn – ich zitiere Peter Burkowski – „Die Kirche wird nicht durch Papiere verändert, sondern durch Beschlüsse der Leitungsorgane.“ Daher bleibt es die grundlegende geistliche Leitungsaufgabe einer Kirchengemeinde, eines Kirchenkreises oder einer Landeskirche, an jedem Ort und zu jeder Zeit immer wieder zu fragen: Wie sind wir als Gemeinde und als Kirche Jesu Christi an diesem Ort, zu dieser Zeit und mit diesen Ressourcen auf dem Weg, an dem Reich Gottes mitzubauen?

Die Instrumente und Möglichkeiten, um in diesem Sinn zu tun, was in unserer Macht und Verantwortung steht, haben wir entwickelt oder sind gerade dabei. Das Motto des Hammer Reformtags „Kirche mit Zukunft – es geht weiter“ wies schon im Jahr 2007 über das Jahr 2008 weit hinaus. Ich glaube, diese Botschaft ist in vielen Gemeinden, Kirchenkreisen und der Landeskirche angekommen. Denn an vielen Orten ist ein Mentalitätswandel spürbar.

¹² Siehe dazu Vorlage 4.3, besonders auch S. 20, Ziffer 6.5

Ein Beispiel: Dort, wo man sich von einem Gebäude trennen musste, um wenigstens das andere zu erhalten und sogar gastfreundlich auszustatten, wächst auch Freude darüber, Menschen darin einzuladen.

Wir können und wollen nicht hinter die Ergebnisse der letzten acht Jahre zurück:

- nicht hinter die oft schwer und mit Trauer errungene Einsicht, dass wir in Bewegung bleiben müssen,
- nicht hinter die manchmal sehr schmerzhafteste Erfahrung, dass wir Altes loslassen müssen, um Neues zu ergreifen,
- nicht hinter die Offenheit, mit der viele Gespräche geführt wurden und die uns gelehrt hat, unsere Verschiedenheit zu achten und zu schätzen,
- nicht hinter die zahlreichen Anfänge und Aufbrüche, die guten Ideen und Projekte, die neuen Haltungen und gewonnenen Fähigkeiten.

Sie werden uns helfen, die gegenwärtigen und kommenden Aufgaben selbstbewusst anzupacken. Drei Themenfelder bleiben:

1. Die finanziellen Möglichkeiten werden – auch bei der gegenwärtigen Erholungsphase – auf Dauer weiter zurückgehen. Für die Gemeinden und Kirchenkreise werden die Konzeptionen das wirksamste Instrument sein, um Inhalte und Strukturen aufeinander zu beziehen und um auf Dauer handlungsfähig zu bleiben. Dazu müssen die Konzeptionen in Gemeinden und Kirchenkreisen verwurzelt sein, sie müssen aber auch evaluiert und gegebenenfalls weiterentwickelt werden.
2. Wir müssen mehr miteinander reden. Was sich so platt anhört, ist in Wahrheit eine zweite große Lernaufgabe. Miteinander reden bedeutet auch: einander achten, aufeinander hören und voneinander lernen und insgesamt begreifen, dass wir – auf allen Ebenen unserer Landeskirche – aneinander gewiesen und aufeinander angewiesen sind. Das ist keine Schwäche, sondern eine der Stärken des Leibes Christi!
3. Wir bedürfen nach wie vor der geistlichen Zentrierung nach innen und mehr geistlicher Ausstrahlung nach außen. Die Kirche Jesu Christi – auch in ihrer westfälischen Besonderheit – lebt nicht aus sich selbst, sondern aus dem Evangelium Jesu Christi. Darum lebt sie nicht für sich selbst. Darin gründet unsere evangelische Freiheit! In dieser Freiheit können wir auch in manchem Rückbau wachsen gegen den Trend: überzeugend, einladend und im guten Sinn missionarisch. Denn bei uns kann man spüren und erleben, dass wir Kirche aus Gottes Willen sind und darum gesandt zu den Menschen und in die Welt.

Spüren konnte man das auch in dem Gremium, das jetzt seine Aufgabe erfüllt hat und seinen Auftrag zurück gibt. Drei Jahre lang hat der **Reformbeirat** konzentriert und zielgerichtet gearbeitet. Dafür gebührt seinen Mitgliedern ein herzlicher Dank unserer Landeskirche.

Liebe Schwestern und Brüder, **der Reformprozess endet – die Reformation geht weiter – mit uns!** Seit fast 500 Jahren steht ein Thema – explizit oder implizit – immer mit auf der Tagesordnung der evangelischen Kirche. Es heißt: die Kirche und ihre Reformation. Als evangelischen Christen war uns das sehr bewusst, als wir uns auf der Landessynode vor drei Jahren selbst verpflichtet haben, unsere westfälischen Reformen im eigenen Verantwortungsbereich unter den Maßgaben, an die ich eingangs noch einmal erinnert habe, fortzusetzen.

Damit komme ich zurück auf die Erneuerung des Eheversprechens. Ich weiß, drei Jahre sind weder silbern, noch golden, geschweige denn diamanten. Und doch soll auch nach drei

Jahren das für uns bindend bleiben, wozu wir damals mit überwältigender Mehrheit „Ja“ gesagt haben.

Sie können es jetzt durch Ihre Akklamation noch einmal bezeugen.