

Wie machen es andere?

1. Unsere Landeskirchen haben sich bisher als ›Volkskirchen‹ verstanden: Viele gehören zur Kirche, aber die meisten eher passiv und selten (meist aus lebens- und jahreszyklischen Anlässen) im gemeindlichen Leben präsent. Einige wenige zeigen sich als überzeugte und aktive Gemeindeglieder. Volkskirche bedeutet: Das akzeptieren wir! Die gemeinsame Taufe erlaubt verschiedene Formen der Beteiligung. Zentral ist die Rolle der Pfarrperson. Das Modell favorisiert »flächendeckende Versorgung« - also Mitglieder zuerst als ›Versorgungsfälle‹. Unabhängig davon kann es immer schon volkscirchliche Gemeinden mit starkem Ehrenamt geben.
2. ›Volkskirche‹ ist nur *ein* mögliches Modell, kirchliches Leben zu gestalten:
 - 2.1. Freikirchen (Baptisten, FeG, BFP [Riverside in Bamberg], Brüdergemeinden, EmK, Ekklesia Church [Nürnberg/Erlangen], ICF, Hillsong) setzen ganz auf das Commitment des/der Einzelnen. Sie sind überwiegend Gemeinschaften derer, die teilhaben (am Gottesdienst), großzügig spenden (keine Kirchensteuer!), ehrenamtlich mitarbeiten. Eine passive Mitgliedschaft gibt es, aber sie ist unerwünscht. Man gehört ja nur durch persönliche Entscheidung dazu. Das Vereinsleben, aber auch pastorale Dienste werden zu einem geringeren Teil von Hauptamtlichen getragen, in erheblich höherem Maß von Ehrenamtlichen. In diesen Gemeinden wird Leitung unterschiedlich (klar und demokratisch) reguliert.
 - 2.2. Freie Werke (Stadtmission, CVJM, Landeskirchliche Gemeinschaft) sind (noch) keine eigenständigen Kirchen (aber teils auf dem Weg dahin), haben jedoch inzwischen ein vollständiges und eigenständiges ›Gemeindeleben‹, das vom starken Ehrenamt lebt. Sie sind ›Hybride‹ aus Landes- und Freikirche. Sie leben von hoher ›Verbindlichkeit‹, propagieren diese auch und investieren stark in die Begleitung und Schulung der Ehrenamtlichen.
 - 2.3. Gemeinden in der konfessionellen Diaspora entwickeln sich häufig zu eng verbundenen Gemeinschaften: Der Zusammenhalt ist enger, die Minderheitenlage wie die geringe Größe erzeugen mehr Verbundenheit und Einsatzbereitschaft.
 - 2.4. Das Gleiche gilt für die säkulare Diaspora in der DDR (1949–1989/90) und danach in den östlichen Landeskirchen: Sie sind kleiner, ärmer und älter. Aber die Beteiligung ist prozentual stärker als in den westdeutschen Kirchen.
 - 2.5. Seit den 1950er Jahren kommt aus der Ökumene der Impuls, die »Haushalterschaft« der begabten, aber passiven Gemeindeglieder zu fördern.
 - 2.6. Kirchliche Erneuerungsbewegungen wie die charismatische Geistliche Gemeindeerneuerung (GGE) oder die von den Missionarischen Diensten der Landeskirchen unterstützten Versuche des ›Gemeindeaufbaus‹ sowie alle neuen landeskirchlichen Gemeindeformen (Erprobungsräume/Fresh Expressions of Church) setzen (etwa seit 1985) auf ein Umschalten von der *pfarrzentrierten* Gemeinde auf das Potenzial der *begabten* Gemeinde.
3. Die Situation verändert sich gerade in mehrfacher Hinsicht:
 - 3.1. Das Schrumpfen der Landeskirchen ist inzwischen disruptiv (Austritte /demographische Faktoren). Daraus resultieren Schrumpfungseffekte vor Ort (weniger Ressourcen) und gegenläufig Dehnungseffekte (durch Fusionen). Streichung von Pfarrstellenanteilen trifft (bes. pfarrzentrierte) Gemeinden hart.
 - 3.2. Wir sind gerade eine Kirche im Übergang von der ›Volkskirche‹ zu einer ›Freiwilligkeits- und Beteiligungskirche‹ (mit Anteilen einer Betreuungskirche). Der Anteil der eher passiven und distanzierten Kirchenmitglieder sinkt, der Anteil der überzeugten und beteiligten Kirchenmitglieder steigt.
 - 3.3. Das Modell der flächendeckenden (pastoralen) Betreuung hat sich überlebt. Weder schaffen wir das flächendeckend noch schaffen wir es als pure pastorale Betreuung. Das Modell war immer schon theologisch fragwürdig: Gemeinde ist kein ›betreutes Wohnen‹ für Ge-

taufte, sondern Versammlung, Gemeinschaft und Dienst der von Jesus Christus Bewegten und vom Geist Gottes Begabten.

4. Dennoch muss vor naiver ›Hoffnung auf das Ehrenamt‹ gewarnt werden:
 - 4.1. Ehrenamtliche spüren, wenn sie nur der Notnagel sind: »Leider haben wir nicht mehr genügend viele Pfarrpersonen, darum ...«
 - 4.2. Ehrenamtliche kommen wie Hauptamtliche an ihre Belastungsgrenze.
 - 4.3. Mancherorts finden sich kaum (neue) Ehrenamtliche.
 - 4.4. Die Fluktuation von Ehrenamtlichen hat durch die hohe Mobilität zugenommen.
 - 4.5. Vielerorts fühlen sich Ehrenamtliche für die »geistlichen«, »theologischen« oder »pastoralen« Aufgaben nicht zuständig – oder durch sie überfordert.
 - 4.6. Theologisch kann man das Ehrenamt nicht auf kirchliches Engagement beschränken: Auch der Einsatz in Schule, Kommune, Kindergarten, Vereinen, Diakonie, Lokalpolitik, kulturellen Organisationen usw. ist Ehrenamt.
 - 4.7. Ehrenamtliche erwarten etwas von ihrem Ehrenamt: Sie wollen etwas Gutes für andere tun, erhoffen aber auch für sich selbst Gewinn: persönliches Wachstum, Anerkennung und Weiterbildung (»Das neue Ehrenamt«).
 - 4.8. Es gibt kaum theologische Gründe, warum Ehrenamtliche nicht weite Teile des gemeindlichen Lebens übernehmen können – freilich brauchen sie dazu Zurüstung, Ermächtigung, Begleitung. Manche Modelle sehen darin die Aufgabe der Hauptamtlichen.
 - 4.9. Es gibt aber auch pastorale Aufgaben, die je nach Begabung und Schwerpunkt sinnvollerweise Aufgaben der Pfarrperson sind und bleiben.
5. Was bedeutet das für St. Matthäus? Das sollten wir gemeinsam erkunden :)!
 - 5.1. Die Gemeinde verfügt über überdurchschnittlich viele Ehrenamtliche, die sich in allen Bereichen der Gemeindegemeinschaft einbringen. Auch das vielfältige und kreative gottesdienstliche Leben ›funktioniert‹ auf diese Weise.
 - 5.2. Die Reduzierung der Pfarrstelle auf 0,5 VZÄ ist eine größere Belastung – für alle. Sie zwingt zu der schmerzhaften und konflikträchtigen Frage, was in der Gemeinde noch von wem geleistet werden kann.
 - 5.3. Neben ›Kernaufgaben‹ (Gottesdienst, Seelsorge, Unterricht, Kasualien) und für St. Matthäus typischen Schwerpunkten sollte stets die Möglichkeit ein Team zu bilden Aufschluss darüber geben, ob etwas jetzt möglich ist (z.B. Andachtbeantworter, Gemeindefreizeit).
 - 5.4. Kann die Gemeinde Ressourcen einwerben: Förderanträge, Förderverein?
 - 5.5. Was kann die Gemeinde allein tun – und was klappt besser im Verbund mit anderen?
 - 5.6. Was kann man von »den anderen« lernen oder an Gutem fortsetzen?
 - 5.6.1.»Lichtmess« macht Möglichkeiten zum Mitwirken sichtbar, erlaubt Anfänge/Abschlüsse und feiert den Einsatz der vielen. Befristung erleichtert ein Ja zu einem Dienst.
 - 5.6.2.Teams sind robuster auch bei Wechseln und stellen für die Mitarbeitenden einen Mehrwert dar. Wer neu anfängt, ist nicht allein mit seinem Dienst. In Teams könnte auch Mitarbeitendenschulung aufgabenspezifisch erfolgen.
 - 5.6.3.Anerkennung bekommen Ehrenamtlichen durch Feste, regelmäßigen Austausch und Fortbildungen. KV+ kann ein gutes Modell sein, um alle gut zu informieren und aktiv Anteil an der Entwicklung der Gemeinde zu geben. Auch Gemeindeversammlungen tragen dazu bei. Optional wäre ein »Mitarbeitendenkreis« (z.B. alle zwei Monate) eine gute Lösung, möglicherweise auch als Sonntags-Event rund um den Gottesdienst.
 - 5.6.4. Glaubenskommunikation mit Mitarbeitenden und solchen, die es werden könnten (Bibelteilen, Stille, Gebet, Literatur, Seelsorge) festigt auch inhaltlich Überzeugungen, Gewissheiten, Praktiken und ›Berufungen‹ zum eigenen Mitwirken.