



**Bericht über die Konzeption für die Allgemeinkirchlichen Stellen
(B XII/10/2 zum Antrag A XII/73 der Synodalen Klooth)**

Begleittext zu den vorgelegten Dokumenten

für die 15. Tagung der XII. Landessynode vom 21. – 23. November 2019

Sachverhalt:

Die Landessynode hat im Mai 2018 mit Beschluss XII/10/02 dem Antrag A XII/73 der Synodalen Klooth zugestimmt, der den folgenden Wortlaut hatte:

„Die Landessynode möge beschließen: Kirchenregierung und Kollegium werden gebeten, ausgehend von den Sparbeschlüssen 2010 einen strategischen Rahmen für unsere kirchliche Arbeit zu definieren und daraus abgeleitet ein Konzept für die allgemeinkirchlichen Stellen zu erarbeiten und bis zur Landessynode im November 2019 vorzulegen.“

Daraufhin hat die Kirchenregierung am 12. September 2018 die AG ‚Strategie und Konzept‘ eingesetzt, die sich aus allen Kollegiumsmitgliedern sowie je einem weiteren Referenten aus allen Abteilungen zusammensetzt.

Die AG hat im Verlauf ihrer Beratungen ein Eckpunktepapier mit Erläuterungen zum bisherigen Vorgehen und Thesen für ein sinnvolles weiteres Vorgehen verfasst. Darüber hinaus wurden weitere Dokumente erarbeitet, die die notwendigen Informationen über den bisher durchgeführten und weiter geplanten Abbau allgemeinkirchlicher Pfarrstellen enthalten. Bei diesen hiermit vorgelegten Dokumenten handelt es sich im Einzelnen um

1. den o.a. Text zum Thema „Eckpunkte einer gesamtkirchlichen Strategie“
2. eine neu geordnete ‚Zielliste für Allgemeinkirchliche Stellen zum Ende 2020‘
3. eine Liste erläuternder Kurztexpte zu Aufgabe und Auftrag der nach 2020 verbleibenden haushaltsfinanzierten allgemeinkirchlichen Stellen
4. eine Übersicht über seit 2005 weggefallene allgemeinkirchliche Stellen einschließlich einer Übersicht über nicht haushaltsfinanzierte allgemeinkirchliche Stellen
5. eine Übersicht über den Verlauf der in den Jahren 2005 – 2019 im Stellenplan bereitgestellten Gemeindefarrstellen und allgemeinkirchlichen Pfarrstellen.

Erläuterungen:

Zu 1 Das von der AG ‚Strategie und Konzept‘ hier vorgelegte Arbeitspapier mit dem Titel „Eckpunkte einer gesamtkirchlichen Strategie“ erläutert in seinem ersten Teil, welche strategischen Überlegungen den Entscheidungen zugrunde lagen, die zu der oben genannten und erstmal in 2016 vorgelegten „Zielliste für Allgemeinkirchliche Stellen zum Ende 2020“ geführt haben.

Im zweiten Teil des Arbeitspapiers werden Eckpunkte einer künftigen Strategie zur inhaltlichen Neuausrichtung der kirchlichen Arbeit zusammengestellt sowie erste inhaltliche Aspekte für einen strategischen Zukunftsprozess benannt.

Zu 2 Die hier vorliegende „Zielliste für Allgemeinkirchliche Stellen zum Ende 2020“ mit den zu dem Zeitpunkt geplanten kw-Vermerken ist das Ergebnis eines sehr intensiven und schwierigen Diskussionsprozesses in Kollegium und Kirchenregierung aus dem Jahr 2016. Allen Beteiligten war und ist deutlich, dass die damit geplanten Kürzungen schmerzhaft sind.

Aufgrund der nach wie vor gültigen Sparbeschlüsse aus dem Jahr 2010, die im November 2015 von der XII. Landessynode auf ihrer 5. Tagung nochmals bekräftigt worden waren, gab es jedoch keine Möglichkeit, anders zu verfahren.

Um die im o.a. Eckpunktepapier genannten, der Liste zugrunde liegenden strategischen Überlegungen nachvollziehbarer zu machen, wurde die Zielliste im Vergleich zur Erstfassung in der Reihenfolge neu geordnet, ohne inhaltliche Veränderungen darin vorzunehmen.

Zu 3 Die Liste mit Titel „Kurztexte zu den Arbeitsbereichen“ dient zur ersten Überblicksinformation über Auftrag und Aufgaben der mit den allgemeinkirchlichen Pfarrstellen verbundenen Arbeitsbereiche.

Zu 4 Mit diesem Informationsblatt mit dem Titel „Seit 2005 abgebaute allgemeinkirchliche Stellenanteile“ wird in Zahlen dokumentiert, welche Arbeitsbereiche in den zurückliegenden 14 Jahren bereits abgebaut bzw. reduziert worden sind. Dabei handelt es sich bisher um 20,25 abgebaute allgemeinkirchliche Stellen. Zusammen mit den ab 2020 geplanten kw-Vermerken, die aus der o.a. Zielliste hervorgehen, ergibt sich bis Ende 2020 ein Gesamtabbau von 23,5 Stellen.

Zur Abrundung der Information wurde in dem unteren linken Kasten dieses Informationsblattes zusammengestellt, welche allgemeinkirchlichen Stellenanteile nicht über den landeskirchlichen Haushalt, sondern von dritter Seite finanziert werden. Dabei handelt es sich zum größten Teil um 17,75 staatlich bzw. konföderiert finanzierte Stellen (Schule, Gefängnis, Polizei, Notfallseelsorge) sowie 3 weitere von anderer Seite mitfinanzierte Stellen. Diese drittfinanzierten Stellen gehen nicht in die Berechnungen der Zielliste für 2020 mit ein.

Zu 5 diese Übersicht stellt den Verlauf der Anzahl von Gemeindepfarrstellen und allgemeinkirchlichen Stellen in den Jahren von 2005 bis 2019 dar, die im landeskirchlichen Stellenplan bereitgestellt werden. Die Zahlen des Stellenplans stellen die Höchstgrenze der möglicherweise zu besetzenden Stellen dar. Der Stellenplan ist Teil des Haushaltsplans, den die Landessynode beschließt.

Zusammenfassung:

Nach intensiver Diskussion und Abwägung der Optionen ist die AG 'Strategie und Konzept' zu der Einschätzung gekommen, dass ein weitergehendes Bearbeiten des Auftrags der Landessynode zur Entwicklung eines neuen strategischen Rahmens für die gesamte künftige kirchliche Arbeit einer umfassenderen gesamtkirchlichen Strategiedebatte bedarf. Zudem ist dafür ein weiter gesteckter Zeitrahmen erforderlich.

Die AG 'Strategie und Konzept' schlägt daher vor, eine Strategiekommission aus Vertretern aller landeskirchlichen Leitungsorgane, weiteren Verantwortungsträgern sowie ggf. externen Beratungskräften zusammenzustellen und mit der Durchführung dieses strategischen Zukunftsprozesses zu beauftragen.

Die Strategiekommission wird von der Kirchenregierung berufen und beauftragt.

Der Zukunftsprozess hat u.a. das Ziel, an seinem Ende konsensfähige Entscheidungen über die künftige Personalplanung herbeizuführen.

Die Ergebnisse des Zukunftsprozesses werden dem Kollegium des Landeskirchenamtes und der Kirchenregierung präsentiert und von dort der Landessynode vorgelegt.

Die Ergebnisse sollten der Landessynode bis zu ihrer Tagung im November 2021 vorliegen.

Begleitend sinnvoll erscheinen der AG 'Strategie und Konzept' auf diesem Weg Ebenenübergreifende Diskussions- und Beteiligungsprozesse, Zielabwägungsprozesse, Strategietage, Strategieworkshops etc.

Die AG ‚Strategie und Konzept‘ bittet darum, die hier vorgelegten ersten Arbeitsergebnisse als Auftakt zu diesem größeren und umfassenderen Zukunftsprozess zu verstehen. Sie bittet um den Auftrag, Ziele Formate und mögliche Schritte des geplanten Zukunftsprozesses zu erarbeiten und der Kirchenregierung vorzulegen.

Sofern diese dem vorgeschlagenen procedere zustimmt, wird sie den Zukunftsprozess in Gang setzen und entsprechende Berufungen aussprechen.

Um während des vorgeschlagenen Zukunftsprozesses personaltechnisch handlungsfähig zu bleiben, bleibt die von Kollegium und Kirchenregierung zur verbindlichen Arbeitsgrundlage für Personalentscheidungen erklärte ‚Zielliste für Allgemeinkirchliche Stellen zum Ende 2020‘ weiterhin solange in Geltung, bis am Ende des Zukunftsprozesses ggf. neue konzeptgeleitete Beschlüsse gefasst werden können.

Aus diesem Grund wird die Liste hier noch einmal, inhaltlich unverändert allerdings in der Reihenfolge neu geordnet, vorgelegt.

Das Kollegium des Landeskirchenamtes hat diesem Vorschlag auf seiner Sitzung am 13. August 2019 zugestimmt.

Die Kirchenregierung hat sich dem angeschlossen und dazu auf ihrer Sitzung am 22. August 2019 folgenden Beschluss gefasst:

„Die Kirchenregierung stimmt dem Vorschlag der AG ‚Strategie und Konzept‘ zu, einen strategischen Zukunftsprozess mit weitergehender Beteiligung der landeskirchlichen Leitungsorgane, Verantwortungsträger sowie ggf. externer Unterstützung vorzubereiten, und bittet die Landessynode, die Arbeitsgruppe ‚Strategie und Konzept‘ mit der Vorbereitung und Initiierung dieses Prozesses zu beauftragen. Die Evaluation 2019 und die dazu gehörenden Prognosen fließen in diesen Prozess mit ein.“

AG ‚Strategie und Konzept‘, 6.09.2019

gez. J. Willenbockel, Geschäftsführung

Eckpunkte einer gesamtkirchlichen Strategie

erarbeitet im Auftrag der Kirchenregierung
von der Arbeitsgruppe Strategie und Konzept

Die Landessynode hat Kirchenregierung und Kollegium im Mai 2018 gebeten, ausgehend von den Sparbeschlüssen 2010 einen strategischen Rahmen im Blick auf die kirchliche Arbeit zu definieren, daraus abgeleitet ein Konzept für die allgemeinkirchlichen Stellen zu erarbeiten und der Landessynode im November 2019 vorzulegen. Die Kirchenregierung hat in der Folge die Arbeitsgruppe „Strategie und Konzept“ eingerichtet.¹ Die folgenden Ausführungen fassen die Ergebnisse der Diskussionen in dieser Arbeitsgruppe, in Kollegium und Kirchenregierung zusammen.

Der Antrag der Landessynode könnte so verstanden werden, als folgten die bisherigen Entscheidungen keiner Strategie. Das ist jedoch nicht der Fall. Ein erster Abschnitt beschreibt deshalb den *bisherigen* strategischen Rahmen, in dem sich die Beschlüsse der Landessynode von 2010 bis hin zu den im Haushalt 2019/2020 beschlossenen kw-Vermerke bewegen. In der Anlage finden sich ergänzend dazu Informationen über die vorgenommenen Kürzungen der allgemeinkirchlichen Pfarrstellen seit 2005 und ein nach Arbeitsfeldern geordneten Überblick über den aktuellen Umfang der haushaltsfinanzierten Stellen.

Eine vom bisherigen Rahmen abweichende *neue* gesamtkirchliche Strategie zu erarbeiten, aus der heraus sich dann in der Folge ein verändertes Profil von Arbeitsfeldern und Personalstellen ergeben könnte, erfordert jedoch nach Überzeugung von Kirchenregierung und Kollegium einen mehrjährigen, breit angelegten Diskussionsprozess. Als Einstieg in diesen Prozess benennt ein zweiter Abschnitt Eckpunkte einer künftigen Strategie und einen Vorschlag zum weiteren Vorgehen.

¹ Mitglieder: LKR Raimund Hirsch, OLKR Thomas Hofer, Pfarrer Lennart Kruse, OLKR Dr. Jörg Mayer, LB Dr. Christoph Meyns, OLKRin Brigitte Müller, LKOARin Heidrun Sandvoß, LKOAR Matthias Siedentop, OLKR Hans-Peter Vollbach, LKR Jörg Willenbockel Geschäftsführung.

I. Strategische Begründung für aktuelle Streichungen allgemeinkirchlicher Pfarrstellen

Der strategische Rahmen für die zum 31.12.2020 beschlossenen kw-Vermerke an den allgemeinkirchlichen Pfarrstellen ergibt sich aus dem von der Landessynode 2010 beschlossenen Profil- und Finanzkonzept. Es zielte seinerzeit darauf, die Ausgaben in Orientierung am missionarischen Auftrag der Kirche den mittel- und langfristig sinkenden Einnahmen anzupassen, ohne die Selbstständigkeit als Landeskirche zu gefährden.

Von diesen Grundanliegen ausgehend entschied sich die Landessynode für eine doppelte Prioritätensetzung. Zum einen sollten Gemeindepfarrstellen so wenig wie möglich gekürzt werden, um in der Fläche präsent zu bleiben. Als zweite Priorität wurde die Bündelung der landeskirchlichen Bildungsarbeit an einem „Theologischen Zentrum“ beschlossen. Dort sollte zum einen die Aus- und Fortbildung haupt-, neben- und ehrenamtlicher Mitarbeitender im Verkündigungsdienst gebündelt werden. Zum anderen wollte die Landessynode damit einen Ort schaffen, um Themen des öffentlichen Lebens im Kontakt zu anderen Lebensbereichen diskutieren und in die Region hinein einsprechen zu können. Dieser Priorisierung entsprechen sowohl die Beschlüsse zum Verhältnis von 6:1 zwischen gemeindlichen und allgemeinkirchlichen Pfarrstellen als auch die seitdem in mehreren Stufen umgesetzten Stellenstreichungen.

So wurden Arbeitsfelder im Bereich der kirchlichen Bildungsarbeit (Kindertagesstätten, Religionspädagogik, Bildung für Kinder und Jugendliche, Theologisches Zentrum, Akademie) vergleichsweise am wenigsten gekürzt. Pfarrstellen im Bereich Seelsorge und Beratung sind mittelschwer betroffen. Am stärksten wurden und werden Dienste für spezielle Zielgruppen und Themen (Arbeitnehmer, Studierende, Touristen, Männer, Frauen, Kirchenpädagogik, Spiritualität, Umwelt) abgebaut. Daneben sind vier Pfarrstellen dem Bereich Leitung und Verwaltung zugeordnet, drei im Landeskirchenamt und eine im Diakonischen Werk in Niedersachsen.

Insofern folgen die mit dem aktuellen Haushaltplan beschlossenen kw-Vermerke an den allgemeinkirchlichen Pfarrstellen den strategischen Entscheidungen von 2010. Sie erhalten so weit wie möglich die Arbeit in den Kirchengemeinden und darauf bezogene Leistungsprozesse im Bereich Bildung, Seelsorge und Beratung auf Kosten anderer übergemeindlicher Arbeitsfelder.

Diese Strategie hat jedoch ihren Preis. Sie verzichtet auf die Kommunikation mit Lebensbereichen, die durch Kirchengemeinden nicht erreicht werden. Viele Themen können hier aufgrund der verbliebenen Ausstattung mit halben oder viertel Stellen nicht im erforderlichen Umfang bearbeitet werden. Andere Kontaktflächen sind ganz weggefallen, etwa im Blick auf die Industrie.

Auch fehlen auf diese Weise zunehmend Möglichkeiten für Pfarrerinnen und Pfarrer, sich im Laufe ihrer Berufsbiographie weiterzuentwickeln. Da sich andere Landeskirchen anders entschieden haben und mehr übergemeindliche Stellen erhalten haben, könnte das unbeabsichtigt die Personalabwanderung fördern.

II. Eckpunkte einer künftigen Strategie zur inhaltlichen Neuausrichtung der kirchlichen Arbeit

Die 2010 beschlossene Strategie folgte einem konservativen Grundanliegen. Die Grundstruktur der Landeskirche als Gebietskörperschaft mit flächendeckendem Versorgungsauftrag und die gewachsenen Formen volkskirchlicher Arbeit sollten unter den Bedingungen abnehmender Mitgliederzahlen und sinkender finanzieller Spielräume so weit wie möglich erhalten bleiben. Neben dem Abbau von Personalstellen folgt aus dieser Logik der Umbau der Ablauf- und Aufbauorganisation (z. B. Finanzverteilung, Gebäude-Management, Regionalisierung von Arbeitsformen, Organisations- und Verwaltungsstruktur). Eine *inhaltlich-theologische Neuorientierung* verbindet sich mit dieser Strategie nicht. Der Hinweis auf den missionarischen Auftrag der Kirche hätte dafür durchaus ein Anknüpfungspunkt sein können. Er hat bisher jedoch keine Orientierungskraft entwickelt.

Wenn die finanziellen Spielräume bis 2030, wie zu erwarten, um etwa 25 % weiter abnehmen, wird ein bloßes Fortschreiben der Entscheidungen von 2010 nicht ausreichen. Denn ein erneuter Umbau von Strukturen, ohne die sich damit verbindenden Kirchen- und Gemeindebilder kritisch zu überprüfen und ggf. neu auszurichten, führt in die Dauerüberforderung. *Wir werden nicht umhinkommen, Auftrag, Inhalte, Ausrichtung, Ziele und Formen der kirchlichen Arbeit grundsätzlicher als bisher zu durchdenken.* Tun wir das nicht, bleiben wir in nicht mehr tragfähigen Idealen gefangen und verlieren den Blick für die Herausforderungen in Gegenwart und Zukunft.

Dazu bedarf es begleitend zu allen strategischen Überlegungen der Einübung einer geistlichen Haltung, die das Vertrauen stärkt, dass Gottes Liebe auch gegen den Augenschein in Menschen wirkt und die Gemeinde erbaut. Eine solche Zuversicht ist wichtig, damit wir uns von Zahlen und Prognosen nicht bannen und in defizitorientierte Wahrnehmungen, Aktivismus oder Resignation treiben lassen. Auch vermeiden wir auf diese Weise, Konzepte, Programme, Strategien und Personalentscheidungen mit Erwartungen zu überfrachten, die sie nicht erfüllen können. Wir bleiben frei, neben allen Überlegungen zur Zukunft der Kirche die Gegenwart mit weitem Blick wahrzunehmen, Menschen offen zu begegnen, überraschende Erfahrungen zu machen, Gottes Spuren in der Gegenwart zu finden und daran anzuknüpfen. „Denn siehe, ich will ein Neues schaffen, jetzt wächst es auf, erkennt ihr's denn nicht?“ (Jes 43,19)

Eine neue Gesamtstrategie für das kirchliche Leben zu erarbeiten, war der Arbeitsgruppe „Strategie und Konzept“ in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich und ist ohne einen umfangreichen Diskussions- und Beteiligungsprozess auch nicht sinnvoll. Aus den bisherigen Sitzungen ergeben sich jedoch Eckpunkte für das weitere Vorgehen, die wir hiermit zur Diskussion stellen.

1. Grundlage aller Überlegungen bildet unser Auftrag, das Evangelium von Jesus Christus so verständlich und so glaubwürdig wie möglich öffentlich zu bezeugen, damit, so Gott will, Christinnen und Christen im Glauben, in der Hoffnung und in der Liebe gestärkt werden und Menschen, die der Kirche fernstehen, zum Glauben finden. An diesem Auftrag müssen sich alle kirchlichen Aktivitäten messen lassen.
2. Um auf Grundlage dieses Auftrags Strategien für die kirchliche Arbeit zu entwickeln, braucht es ein klares Verständnis der religionssoziologischen Realitäten. Nur so bekommen wir über den Horizont persönlicher Erfahrungen hinaus das kirchliche Leben im Braunschweiger Land als Ganzes in den Blick, die Faktoren, die seine Stabilität und Vitalität beeinflussen und die Handlungsspielräume, die sich daraus ergeben.
3. Eine gute Strategie kann dazu beitragen, dass wir unserem Auftrag im Kontext unserer Zeit gerecht werden. Sie wird jedoch nicht verhindern können, dass die Beteiligung am kirchlichen Leben, die Zahl der Mitglieder und das Kirchensteueraufkommen auf absehbare Zeit weiter zurückgehen werden.
4. Das Leitbild der Volkskirche im Sinne einer überwiegenden

Deckungsgleichheit von Bürgergemeinde und Christengemeinde, einer breiten Akzeptanz christlicher Werte und des sich daraus ergebenden Auftrags zur flächendeckenden Versorgung verliert zunehmend an Plausibilität. Wir befinden uns im Übergang hin zu einer Situation als Minderheit in einem gesellschaftlichen Umfeld, dem Glaube und Kirche fremd sind.

5. Wir halten fest an dem mit dem Begriff der Volkskirche verbundenen Anspruch, milieuübergreifend zu kommunizieren, die Pluralität von Frömmigkeitstraditionen zu achten, unterschiedliche Bedürfnisse nach Nähe und Distanz zum kirchlichen Leben zu akzeptieren, sich für das Gemeinwohl zu engagieren, Bedeutung für das gesellschaftliche Zusammenleben zu entfalten, medial präsent zu sein und ökumenische Beziehungen zu pflegen.
6. Wir gestalten Inhalt und Stil unserer Verkündigung, Angebotsformate, Orte, Kommunikationsvollzüge und Verwaltungsvorgänge stärker als bisher auf eine Weise, die für Menschen, die bisher keine Berührung mit Kirche und Glauben hatten, zugänglich, nachvollziehbar und ansprechend ist.
7. Kirchengemeinden sind und bleiben die Grundform des kirchlichen Lebens. Aber wir überprüfen die damit verbundenen handlungsleitenden Bilder. Wir haben mit der Einrichtung der Gestaltungsräume begonnen, uns von historisch gewachsenen Idealen zu lösen. Diesen Weg gilt es, in den kommenden Jahren weiter zu verfolgen. Wir verabschieden uns von den Konzepten der Gemeindebewegung, ihrer Identifikation von Kirchengemeinde und Gemeinde im theologischen Sinne sowie ihrer Konzentration auf die Gemeinschaftsbildung und formulieren neue Ziele.
8. Dabei nehmen wir das kirchliche Leben als *Netzwerk* verschiedener Sozial- und Organisationsformen in den Blick, zu dem nicht nur gemeindliche, sondern auch neben- und übergemeindliche, funktionale, privatrechtliche, klösterliche, netzwerkartige, eventmäßige, projektförmige, informelle, mediale und digitale Sozial- und Organisationsformen gehören.
9. Mit der inhaltlichen Frage nach dem Auftrag der Kirche und der nach angemessenen Organisationsstrukturen bedenken wir zugleich die Ebene menschlicher Begegnungen. Wie können wir auf allen Ebenen des kirchlichen Lebens einen offenen, liebevollen, zugewandten, freundlichen und

respektvollen Umgang mit den Menschen, denen wir begegnen, fördern? Was können wir tun, um Menschen als Subjekte ihres Glaubens und Lebens ernst zu nehmen und Lieblosigkeiten abzubauen? An welchem Menschenbild orientieren wir uns dabei? Welches Klima und welchen Leitungsstil wollen wir in unserer Landeskirche pflegen?

10. Eine strategische Weiterentwicklung fragt von da ausgehend, wie Abläufe und Strukturen so gestaltet werden können, dass der *Zusammenhang* zwischen der spirituellen, der menschlichen und der organisatorischen Dimension des kirchlichen Lebens so weit wie möglich gewahrt bleibt. Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die Nähe von Kirchengemeinden und Diakonie, um auf diese Weise die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Handelns zu stärken.
11. An die Neuausrichtung der Arbeit anknüpfend überprüfen wir die Rollenanforderungen von Haupt- und Ehrenamtlichen und richten sie sowohl einzeln als auch in ihrem Zusammenhang als Dienstgemeinschaft an den Erfordernissen der kommenden Jahrzehnte aus. Dabei wird die Bedeutung des Ehrenamts absehbar zunehmen und die Arbeit der Hauptamtlichen noch stärker als heute der Ausbildung, Unterstützung und Begleitung von Ehrenamtlichen dienen. Wir berücksichtigen bei allem, worüber wir nachdenken, was haupt- neben- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leisten können, ohne sich zu überlasten.
12. Trotz aller klugen Überlegungen weiß am Ende niemand, was sich im Blick auf das kirchliche Leben am Ende als tragfähig und weiterführend erweisen wird. Wir brauchen deshalb neben einem strategischen Rahmen gleichzeitig Möglichkeiten für Experimente und den Freiraum für regionale und lokale Lösungen. Insofern müssen wir uns als landeskirchliche Leitungsorgane fragen: Wie organisieren wir das Unorganisierbare? Wie fördern wir Kreativität? Wie können wir zur Bereitschaft beisteuern, Neues zu denken und zu wagen?

III. Fazit

Die Diskussion über eine strategische Neuausrichtung der kirchlichen Arbeit wird mehrere Jahre in Anspruch nehmen. Es wird die Aufgabe der neuen Landessynode sein, dazu gemeinsam mit den anderen Leitungsorganen der Landeskirche unter Beteiligung interner und externer Fachkräfte einen Ebenen

übergreifenden Diskussions- und Beteiligungsprozess durchzuführen. Die AG „Strategie und Konzept“ plant derzeit Ziele und mögliche Schritte eines solchen Prozesses. Dabei sollen die vorgelegten Eckpunkte, die Evaluation des Einstellungsprogramms mit den darin vorgelegten Prognosen und die im Rahmen der Aussprache auf der Synodaltagung im November aufgeworfenen Gesichtspunkte berücksichtigt werden.