

Der Prozess Profil und Konzentration (PuK) in der ELKB

Worum geht es bei PuK?

PuK fragt: Was sind angesichts der spürbaren Veränderungen von Lebenswelten die Aufgaben von Kirche heute? Worauf sollte die Kirche ihre Arbeit konzentrieren? Diese Klärungen können nach Überzeugung der kirchenleitenden Organe weder zentral für alle erfolgen noch zu kleinteilig. Es braucht dazu eine gemeinsame Debatte und vernetztes Denken.

Was haben die kirchenleitenden Organe beschlossen?

Beschlossen wurde: Ein Hauptleitsatz mit fünf Grundaufgaben und sechs weitere strategische Leitsätze. Sie geben die Richtung für den eingeleiteten Prozess vor. Die kirchenleitenden Organe haben zudem den Auftrag erteilt, dass diese inhaltlichen Leitsätze in breiter Beteiligung innerhalb der ELKB diskutiert werden. Daraus sollen Umsetzungsmaßnahmen entwickelt werden.

Wo findet sich der Coburger Beschluss zu PuK und weitere Informationen?

Zu finden ist der PuK-Text von Coburg im ELKB-Intranet unter www.elkb.de/puk im Menüpunkte "Material". Zukünftig werden alle Informationen zu PuK auf dieser Intranet-Seite zu finden sein. Regelmäßig wird es, so oft wie nötig und so knapp wie möglich, Infobriefe zum Prozessverlauf geben. Alle Fragen zu PuK können gerichtet werden an das theologische Planungsreferat: planung@elkb.de

Was sind die zentralen Anliegen von PuK?

- Die Gestalt der Kirche und ihre Aktivitäten sollen verstärkt von den Aufgaben her bestimmt werden, von denen sich die zukünftigen Strukturen ableiten werden.
- Es geht darum, hinzugehen, wo Menschen leben, statt zu warten, dass sie kommen.
- Wichtig ist, dass kirchliche Arbeit weiterhin (und verstärkt) Beziehung ermöglicht – Beziehung zu Gott und Beziehung untereinander. Arbeitsformen sind daraufhin zu überprüfen, wie sie Menschen heute diese Beziehungen ermöglichen.
- Damit das gelingt, braucht es Gemeinschaftsgeist - in Arbeitsvollzügen, Kooperationen, beim Gremienwesen und über die Kirchengrenzen hinaus mit Akteuren im Sozialraum und der Ökumene.
- Es soll mehr Gestaltungsfreiheit vor Ort geben, dezentral in Räumen und orientiert vor allem an den Aufgaben.

Was sind „Grundaufgaben“?

Als erste Leitplanke für die inhaltliche Debatte sind mit dem Hauptleitsatz von PuK fünf Grundaufgaben des kirchlichen Lebens benannt:

1. Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft leben
2. Lebensfragen klären und Lebensphasen seelsorgerlich begleiten
3. Christliche und soziale Bildung ermöglichen
4. Not von Menschen sichtbar machen und Notleidenden helfen
5. Nachhaltig und gerecht haushalten

Diese Grundaufgaben sind der Einstieg in eine Diskussion über Schwerpunkte kirchlicher Arbeit. Aufgaben schlagen die Brücke vom Auftrag der Bibel zu den Bedürfnissen der Menschen. Sie fragen nicht in erster Linie nach dem Erhalt bisheriger kirchlicher Arbeitsformen, sondern öffnen den Blick für mögliche neue Wege.

Warum denkt PuK von „Räumen“ her?

Nach lutherischem Verständnis ist Kirche da, wo Menschen sich um Wort und Sakrament versammeln. Und es gilt: Gemeinden sind ganz Kirche, aber nicht die ganze Kirche. Da nicht jede Gemeinde alle Aufgaben bewältigen kann, wird die Kooperation und Vernetzung in größeren Räumen empfohlen. In ihnen soll eine den Aufgaben angemessene Planung des Ressourceneinsatzes (Personal und Finanzen) möglich werden. Eine Stärkung der Eigenverantwortung und die selbständige Gestaltung der Vernetzung in den Räumen erscheinen sinnvoll. Als größerer Raum ist ein Dekanatsbezirk vorstellbar, aber auch ein Verbund mehrerer Gemeinden oder mehrerer Dekanatsbezirke.

Werden Fusionen oder Kooperationen verordnet werden?

Die Bildung der größeren Räume und die Vernetzung sollen nur vor Ort entschieden werden. PuK will keine Großeinheiten erzwingen, sondern die Option schaffen, in größeren Zusammenhängen zu denken und planen. Ein Ergebnis von PuK könnte aber sein, dass größere Räume mehr Eigenverantwortung bei der Planung und dem Einsatz ihrer Ressourcen erhalten.

Was ist die Rolle der Kirchengemeinden in PuK?

Kirchengemeinden sind und bleiben für viele Menschen der wichtigste Kontaktpunkt zur Kirche. PuK stellt die Frage, wie Gemeinden Schwerpunkte finden und Nachrangigkeiten benennen können und welche Funktionen übergemeindliche Dienste haben. Dies kann gelingen über eine Debatte der Grundaufgaben und die Überzeugung, nicht überall alles machen zu müssen.

Was ist die Rolle der Dekanatsbezirke?

Den Dekanatsbezirken kommt in PuK eine wichtige Rolle zu: Auf dieser Ebene soll die Raumperspektive konkret ausgestaltet werden. Je nach den Erfordernissen vor Ort können Schwerpunktsetzungen erfolgen. Auch die Übernahme bisher zentraler landeskirchlicher Aufgaben zu Personal und Finanzen ist denkbar. Dies wird in verschiedenen Erprobungsräumen erkundet werden.

Was bedeutet PuK für den landesweiten Dienst?

Die Raumlogik von PuK soll grundsätzlich für alle kirchlichen Dienste gelten. Mögliche Folgerungen für den landesweiten Dienst und die Handlungsfeldlogik sind allerdings erst in Ansätzen diskutiert.

Ist PuK ein Top-Down-Prozess?

Der Prozess ist von allen kirchenleitenden Organen gemeinsam initiiert worden. PuK soll unter breiter Beteiligung durchgeführt werden. Was immer als Ergebnis entsteht, muss letztlich durch Entscheidungen der kirchenleitenden Organe beschlossen und unter ihrer Leitungsverantwortung umgesetzt werden. So ist es rechtlich in der Kirchenverfassung vorgesehen. Der Prozess kann aber nur gelingen, wenn die Ergebnisse mit einer breiten Beteiligung erarbeitet und von einer soliden Mehrheit in der Kirche getragen werden.

Ist PuK nicht eigentlich ein Sparprozess?

PuK geht es darum, die inhaltliche Debatte über die Zukunft der Kirche zu führen. Der Auftrag der Kirche ergibt sich aus der Heiligen Schrift und der Lebenswelt der Menschen. Gleichzeitig sind Ressourcen begrenzt. Deswegen gibt es in der ELKB auch Prozesse zur Verteilung dieser Ressourcen.

Wenn PuK substantiell die Gestalt von Kirche prägen will, wird es eine Verknüpfung inhaltlicher Ergebnisse mit den Logiken von Finanz- und Personalplanung geben müssen.

Wie wird der Prozess verlaufen?

Einerseits muss PuK - vor allem auch nach den Rückmeldungen der ersten Monate - genug Zeit haben zu partizipativer inhaltlicher Arbeit. Andererseits braucht es auch eine klare Zielperspektive. Die Zeitschiene sieht nach derzeitiger Planung so aus:

- **Bereits laufend:** Arbeit in der Fläche zu Fragen der regionalen Kirchenentwicklung in PuK-Veranstaltungen (derzeit ca. 50 für die nächsten Monate angefragt) - Vorbereitung für die Erprobung einer regionalen PuK-Steuerung unter den Bedingungen einer novellierten Landesstellenplanung in Erprobungsdekanaten
- **Ab Herbst 2017:** Start der PuK-AGs (Aufgabe und Zusammensetzung siehe "Material")
- **Ab 2018:** Arbeit in Erprobungsdekanaten und Dokumentation ihrer Erfahrungen - Begleitung der "Erprober" durch gemischte Teams
- **Bis Ende 2018:** Bündelung und Auswertung der Erfahrungen und Rückmeldungen aus den PuK-Veranstaltungen der "Fläche"- begleitende Veröffentlichung von beispielhaften Entwicklungen in Gemeinden, DBs, Einrichtungen
- **Bis Ende 2018:** Bündelung der Arbeit der PuK-AGs - Zusammenstellung der Umsetzungsvorschläge der PuK-AGs und Beginn eines breiten Stellungnahmeverfahrens
- **2019:** Stellungnahmeverfahren zu den Umsetzungsvorschlägen auf allen Ebenen der ELKB - parallel Weiterarbeit in der Fläche - Auswertung der ersten Erfahrungen aus den Erprobungsdekanaten
- **2020:** Überführung in Beschlussvorlagen für LKR und Synode

Wie geht die konkrete Arbeit weiter?

1. Arbeitsformate für breite Basisbeteiligung

Für bestehende Gremien und Konvente gibt es Arbeitsformate zu PuK. Darüber hinaus können auch Klausuren und Workshops speziell zu PuK veranstaltet werden, z.B. Pfarrkonferenzen, Dekanatsynoden, Dekanatsworkshops zu PuK, Handlungsfeldkonferenzen, Studientage für z.B. ReligionspädagogInnen und KatechetInnen, KV-Vertrauensleutetagen.

2. Erprobungsdekanate

In etwa 10% der bestehenden DBs soll ein Erprobungsverfahren durchgeführt werden, in denen die regionale PuK-Steuerung unter den Rahmenbedingungen einer novellierten Landesstellenplanung getestet wird.

3. Arbeitsgruppen

Zu den sechs PuK-Arbeitspaketen sind jeweils Arbeitsgruppen gebildet worden. Sie bestehen aus 8-12 Mitgliedern, die von LSA und LKR bestätigt wurden. Sie sind als „ThinkTanks“ konzipiert, in denen verschiedene berufliche, fachliche und persönliche Profile zusammenwirken. Ihre Aufgabe besteht darin, den für das jeweilige Thema angemessenen Weg der gründlichen Beratung zu organisieren.

Die Themen sind nach derzeitigem Stand:

- A. Kirche im Raum
- B. Gemeinde im Raum
- C. Geistliche Profilierung
- D. Kirche und Diakonie
- E. Vernetztes Arbeiten
- F. Kirche im digitalen Raum

Die strategischen Leitsätze (stark gekürzt)

Leitsatz A „Kirche im Raum“

Die ELKB hat die Mission, das Evangelium von Jesus Christus in das Leben der Menschen hier und jetzt zu tragen. Sie nimmt dazu sorgfältig die realen und virtuellen, die lokalen, regionalen und weltweiten Lebensräume von Menschen wahr, organisiert ihre Arbeit auf der Grundlage ihres Auftrags passend zu diesen Lebensräumen in Handlungsräumen und ist in diesen gut vernetzt und gut erreichbar. Alle kirchliche Arbeit wird im Raum als Einheit gesehen und dort organisiert. Raumübergreifende Dienste sind so weit wie möglich vom Bedarf in den Handlungsräumen her definiert.

1. Mit dem Raumkonzept in der Fläche präsent bleiben

Menschen leben in Räumen. Die Kirche agiert und plant deshalb künftig verstärkt in Handlungsräumen. Sie müssen nicht mit den bisherigen Planungsgrößen (Regionen, Subregionen, Dekanatsbezirken) übereinstimmen. Planen und Gestalten in Räumen ist die Antwort darauf, dass die Kirche in der Fläche präsent bleiben will, wenn auch anders als bisher. Die Präsenz von Kirche wird in den Handlungsräumen anders und flexibler gestaltet als in den bisherigen Organisationsgrößen.

Der Raum ist dadurch charakterisiert, dass er vorrangig mit dem **Sozialraum** korrespondiert. Er trägt dem Rechnung, dass Menschen sich in einem Raum organisieren, das heißt: wo sie wohnen, einkaufen, wo Schulen und Kitas sind, wohin sie pendeln, wo sie Freizeit verbringen u.a. Kirchliche Handlungsräume sind deshalb immer mehr als geografische Größen.

Der Gedanke „Raum“ korrespondiert mit der schon lange in der ELKB vorherrschenden Erkenntnis, dass die mittlere Ebene gestärkt werden muss. Hierbei sind in erster Linie Dekanatsbezirke im Blick. Teilweise sind Dekanatsbezirke aber größer als z.B. Sozialräume. In diesem Fall ist an Substrukturen von Dekanatsbezirken zu denken. In anderen Fällen ist es sinnvoll, Handlungsräume über mehrere Dekanatsbezirke hinweg zu konzipieren. Es wird vorgeschlagen, den Begriff „Handlungsraum“ zu verstehen als den Dekanatsbezirk oder Teil eines Dekanatsbezirks oder Vielfaches von Dekanatsbezirken.

Fazit: Räume müssen in Bayern ganz unterschiedlich beschrieben sein, aber auf bestehenden Strukturen aufsetzen und mit bestehenden Gremien arbeiten.

2. Präsenz von Kirche in Räumen

Kirchliche Präsenz in den Räumen ist gegeben durch parochiale Gemeinden, andere Formen von Gemeinden (ggf. Personalgemeinden, Richtungsgemeinden, Kommunitäten), dekanatsweite Dienste und landesweite Dienste und Einrichtungen. Gemeinden behalten ihre wichtige Rolle, agieren aber gut vernetzt mit anderen kirchlichen Diensten.

3. Räume als Netzwerke

Kirchliche Handlungsräume verstehen sich als Netzwerk verschiedener Akteure. Es handelt sich um einen Gestaltungs- und Handlungsraum, in dem die kirchlichen Akteure ihre Arbeit möglichst gut aufeinander abstimmen und im Netzwerk miteinander verbunden sind. Sie organisieren die Wahrnehmung der Grundaufgaben im Raum und realisieren Schwerpunktsetzungen. Grundprinzip ist: Aufgaben werden von denen wahrgenommen, die es am besten können. Damit kommt die Leistungsfähigkeit der angestrebten Multiprofessionalität von Teams und Personen gut zum Tragen.

4. Ressourcen in den Räumen

Die Regeln für eine faire Verteilung der Ressourcen (Stellenkontingente und Schlüsselzuweisungen) sollten möglichst einfach sein. Hauptkriterium könnte dabei die Mitgliederzahl sein (evtl. kombiniert mit einem Faktor: „Dichte der Evangelischen“, Entfernungsfaktor, Bevölkerungszahl). Der Raum bekommt Ressourcen, die vor Ort bedarfsgerecht geplant und eingesetzt werden. Das hätte z.B. zur Konsequenz, dass die Landstellenplanung Stellen auch rechnerisch nicht mehr kirchengemeindebezogen ausweist. Die künftige Planung sollte v.a. ganze, max. halbe Stellen ausweisen. In Zukunft könnte die gesamte Ressourcenverteilung über die Handlungsräume laufen.

5. Multiprofessionelle Teams

In Handlungsräumen arbeiten multiprofessionelle Teams. Die Zusammensetzung der Professionen richtet sich nach den Erfordernissen der Handlungsräume (siehe Arbeitspaket „Vernetztes Arbeiten“).

6. Leitung in und von Handlungsräumen

Ziel ist es, mit weniger Regelungen und weniger Gremiensitzung zu arbeiten, stattdessen über Vereinbarungen und Vertrauen.

Leitung in und von Räumen muss zweierlei Ansprüchen genügen. Multiprofessionelle Teams, Gemeinden mit ihren jeweiligen Stärken etc. können sich nur gezielt in Handlungsräume einbringen, wenn eine gegenseitige Abstimmung sichergestellt ist. Ein gemeinsames Vorgehen in Handlungsräumen setzt aber voraus, dass sich die handelnden Akteure in einem Raum auf eine gemeinsame Strategie einigen, um wirkungsvoll mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen zu agieren.

- Es wird daher von PuK vorgeschlagen, dass Handlungsräume als Steuerungsebene etabliert werden.
- Auf der anderen Seite müssen strukturierte Formen der Abstimmung und Strategiefindung in den Handlungsräumen sichergestellt werden. Die bestehenden Gremienstrukturen in den Dekanatsbezirken bieten hier eine gute Grundlage.

Im Idealfall verständigen sich die Kirchengemeinden mit Werken und Diensten im Dekanatsbezirk auf gemeinsame Aufgaben und setzen die zur Verfügung stehenden Mittel zielgerichtet ein.

7. Flexibler Personaleinsatz in Handlungsräumen

In der Zukunft wird das Denken und Planen in Handlungsräumen dazu führen, dass der Personaleinsatz flexibler gestaltet werden kann. Ist eine Stelle nicht oder auf lange Zeit schwer zu besetzen, kann sie auch mit einer schon im Raum lebenden oder für den Raum zu gewinnenden Person auch einer anderen Berufsgruppe besetzt werden.

Aufgaben können im Netzwerk der Handlungsräume neu verteilt werden. Die bisherigen Erfahrungen mit berufsübergreifenden Besetzungen können hier eingespeist werden. Es hängt nicht alles an der Präsenz einer Berufsgruppe, sondern daran, dass die Aufgabe zeitnah und kompetent wahrgenommen wird.

8. Parochiale Gemeinden im Raum

Die parochialen Gemeinden werden sich stärker im Raum vernetzen – mit anderen kirchlichen Diensten, ökumenisch und in den Sozialraum. Parochialgemeinden müssen sich als Teil von Handlungsräumen verstehen, die diese über die entsprechenden Gremien mitgestalten, dann aber auch an den verabredeten Schwerpunktsetzungen mitwirken.

Das Ziel: alle Mitglieder im Blick

Das Arbeiten in Handlungsräumen ermöglicht, dass sich auch die kirchengemeindliche Arbeit mehr an der Gesamtheit der Mitglieder orientiert. Man kann davon ausgehen, dass derzeit 80% der personellen Kraft ca. 20%/25% der parochial hoch verbundenen Mitgliedern zu Gute kommt. Dabei zählen mindestens drei Viertel unserer Mitglieder nicht zur aktiven (Kern)Gemeinde. Ziel muss es sei, zu einem ausgewogenerem Verhältnis zu kommen: Zum Beispiel: 50 % der Arbeitskraft von Hauptamtlichen im parochialen Dienst geht zukünftig in die Pflege der geistlichen Heimat; 50% der Arbeitskraft in die Präsenz des Evangeliums in der Gesellschaft und damit in die missionarische Grundaufgaben der Kirche: Kasualien (Begleitung in Lebensphasen), Begleitung und Beratung in Not (Lebenskrisen), Diakonie, Begleitung bei der spirituellen Suche (Sinnsuche), religiöse Sozialisation und Bildung (Kinder und Familien, Jugend, KU). Taufe und Bestattung sind als Merkmale der Gemeinde ausgebaut, weil beide auf die Gemeinschaft zurückstrahlen (Familiengottesdienste, Ewigkeitssonntag). Trauungen könnten – weil heute schon mit hoher Mobilität verbunden – teilweise auch durch Fachteams angeboten werden („Kasualagentur“).

Leitsatz B „Gemeinde im Raum“

Die ELKB ist Teil der weltweiten christlichen Gemeinschaft, die ihre Mitte in der heilsamen Botschaft des Evangeliums hat. Sie gestaltet diese Gemeinschaft in konkreten Lebensräumen jeweils den unterschiedlichen Kontexten entsprechend und ermöglicht vielfältige Formen von Gemeinden und Beteiligung. Sie macht die gute Vernetzung von Gemeinden untereinander, in der Ökumene und im Sozialraum vor Ort zu einem Qualitätsmerkmal.

Ausgehend vom Dekanatsbezirk als Grundform des Handlungsraums werden in diesem definierten Raum die Grundaufgaben gemeinsam wahrgenommen. Neben der Parochialgemeinde gibt es andere Gemeindeformen, die sich dauerhaft oder auf Zeit (anlassbezogen) konstituieren. Es sind die Rahmenbedingungen zu schaffen, dass diese Diversität umsetzbar ist. Die anderen Gemeindeformen sind gleichwertig gegenüber der Parochialgemeinde. Auch grundlegende pastorale Dienste wie Kasualien können im Raum nach Bedarf gemeindeübergreifend organisiert werden.

1. Grundlegende Aspekte

- a. Die vernetzte kirchliche Präsenz im Raum ist die Antwort auf die missionarische Herausforderung durch die Unerreichten.
- b. Präsenz in der Fläche soll erhalten bleiben; dabei kann sich die Organisation der Präsenz verändern (Gemeindeformen im Raum).
- c. Die Mehrheit der Kirchenmitglieder erwartet in bestimmten Lebenssituationen Erreichbarkeit und verlässliche Begleitung. Erreichbarkeit (statt statischer Präsenz) ist sichergestellt und mit einem (oder mehreren) Gesichtern verbunden.
- d. Die Kommunikation zu allen Kirchenmitgliedern im Raum ist verlässlich und professionell sicherzustellen.
- e. Wenn Gemeinde im Raum gedacht wird, dann entstehen Gemeindelandschaften: Gemeinden, die sich aufeinander beziehen und kooperieren – auch über jetzt bestehende Grenzen hinweg. Dienste sind beschrieben, die gemeinsam besser und qualitativ hochwertig geleistet werden können.
- f. Leitung im Raum hat die Aufgabe, Diversität bei Gemeindeformen zu fördern, und gleichzeitig zu moderieren im Sinn des Ganzen.
- g. Es ist sichergestellt, dass 50% der Arbeitskraft Hauptamtlicher für die Kommunikation mit den bisher unerreichten Kirchenmitgliedern zur Verfügung steht.
- h. Abstand gewinnen von der Vorstellung einer „Vereinskultur“ – von der Wiege bis zur Bahre: Haltung/Einstellung!
- i. Grundaufgaben sind durch eine definierte Personalpräsenz erfüllbar (siehe oben).
- j. Multiprofessionelle Teams gestalten die gemeindliche – jetzt stark Netzwerk geprägte Arbeit – vor Ort gemeinsam mit den Ehrenamtlichen
- k. Kirchengemeinden erleben sich als Netzwerk; die Kultur der Konkurrenz und der Vereinzelung weicht der Kultur der Kooperation.
- l. Die diakonischen Akteure sind Teil des Netzwerkes im Raum.
- m. Gemeinde ist Akteurin im Sozialraum (als Kooperationspartnerin, Motivatorin und Moderatorin)
- n. Vernetzung kirchlicher Lern- und Bildungsorte zu Bildungslandschaften (Sicherstellung der christlichen Sozialisation!); Kindergärten, Bildungseinrichtungen sind Kristallisationspunkte des Glaubensvollzugs
- o. „Simplify your church“

2. Entwicklungsschritte

- a. Zeitraum mit terminierten Zwischenschritten für Veränderungen festlegen
- b. Denkwerkstätten werden gefördert.
- c. Ein dem f.i.t-Programm analoges Förderinstrument für Gemeinden zur Entwicklung
- d. von Kooperationen und Netzwerken einrichten. –
- e. Die rechtlichen Konsequenzen sind zu prüfen und ggf. anzupassen.

Leitsatz C „Geistliche Profilierung“

Die ELKB lebt aus der Gegenwart des gekreuzigten und auferstandenen Christus' in Wort und Sakrament. Sie öffnet aus einer hörenden Grundhaltung heraus geistliche Erfahrungsräume, die Menschen mit Christus und untereinander in Gemeinschaft bringen. Sie sorgt in der Ausbildung und berufsbegleitend für spirituelle Kompetenzen in den Verkündigungsberufen, profiliert besondere geistliche Orte und macht geistliche Begleitung zu einer Kernaufgabe.

1. Aus-und Fortbildung

Die theologisch-pädagogischen und diakonischen Studiengänge an den kirchlichen Ausbildungsstätten werden überarbeitet. Für die haupt-, ehren-und nebenamtlich Tätigen in der Kirche werden Orte und Zeiten angeboten, welche die Pflege ihrer persönlichen Spiritualität und des geistlichen Lebens ermöglichen. Pfarrer und Pfarrerrinnen ermutigen, ermächtigen und befähigen Ehrenamtliche, vor Ort geistliche Dienste zu übernehmen.

2. Berufsbilder

Im Blick auf die pastoralen Erfordernisse der unterschiedlichen Räume muss dafür gesorgt werden, dass das Zusammenspiel weltlicher und geistlicher Berufe im Sinne einer guten und verantwortlichen lutherischen Unterscheidung und Zuordnung von geistlichem und weltlichem Handeln der Kirche gewährleistet ist und befördert wird. Dies betrifft vor allem Leitungsaufgaben. Eine deutlichere Differenzierung der Berufsbilder in Verbindung mit einer gabenorientierteren Ausbildung erlaubt spezifischere Einsatzmöglichkeiten. Neu zu identifizieren sind Berufsbilder, die etwa im Bereich des initiativen Gemeindeaufbaus, der Neugründung von Gemeinden und der innovativen Verkündigung des Evangeliums liegen.

3. Orte

Es muss alles dafür getan werden, dass Kirchen Orte sind, an denen Menschen sich auch außerhalb der Gottesdienstzeiten gerne aufhalten. In den jeweiligen Räumen werden Zentralkirchen identifiziert, in denen regelmäßig liturgisch, theologisch und ästhetisch anspruchsvolle, ansprechende und anziehende Gottesdienste gefeiert werden. In jedem kirchlichen Raum soll es einen herausgehobenen Ort geben, der ganztägig zugänglich ist, der als Ort der Stille, des Gebets und der Kontemplation profiliert ist und an dem geistliche Begleiterinnen und Begleiter einfach ansprechbar sind. Die geistliche Dimension der evangelischen Bildungszentren ist stärker zu profilieren. Die vorhandenen Klöster und Kommunitäten rücken als geistliche Orte deutlicher ins Bewusstsein. Klöster sollen gerade im Blick auf die Zukunft jener Räume, deren Christlichkeit schwindet, als innovative und integrative spirituelle Gravitationszentren weiterentwickelt werden. Hauptamtlichen theologisch-pädagogisch-diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll je nach Lebenssituation in kirchlichen Häusern gemeinschaftliches Leben und pastorale Aktivität im Alter ermöglicht werden.

4. Alltagsspiritualität

Die Evangelisch-Lutherische Kirche entwickelt in allen Räumen zukunftsorientiert geistliche Formate und Glaubensangebote (Exerzitien, Rituale, Kasualien, Segnungen, Seelsorge etc.) weiter, die Menschen eine intensive, aber zeitlich abgegrenzte Begegnung mit dem Evangelium und mit dem Heiligen ermöglichen, ohne sie auf Dauer mitgliedschaftlich an die Volkskirche binden zu wollen. Kasualien als wichtige Kontaktpunkte der Kirche mit Kirchenmitgliedern und Nichtmitgliedern sind professionell und qualitativ so weiterzuentwickeln, dass ihre geistliche Attraktivität gesteigert wird.

5. Mögliche Beschlüsse

- Reform der Aus-, Fort-und Weiterbildung
- Gesetze im Blick auf die Differenzierung und Neukonturierung kirchlicher Berufsbilder
- Auftrag zur Identifizierung von geistlichen Orten (in Kombination mit dem Fahrplan zum Landesstellenplan)
- Fahrplan für die Identifizierung und Streichung gedoppelter Angebote in definierten Handlungsräumen

Die ELKB hat den Auftrag, Notleidenden zu helfen und Teilhabe zu ermöglichen – vor Ort und weltweit. Sie sorgt für eine klare diakonische Identität ihrer Mitarbeitenden und wirkt mit bei der Förderung kirchlicher Identität von Mitarbeitenden der Diakonie. Kirchliche und diakonische Arbeit in all ihren Aspekten sind vor Ort gut vernetzt und nach außen klar als Einheit erkennbar.

1. Grundlegende Aspekte

Verfasste Kirche und Diakonie sind aufeinander bezogen und angewiesen: Diakonie übersetzt das Evangelium in Handeln.

Die Vielzahl an Mitarbeitenden in der Diakonie ist für die Kirche als Ganzes ein unermesslicher Schatz: Jede/r Mitarbeitende kann über die Klientenkontakte zum glaubwürdigen Zeugen der Botschaft Jesu Christi werden und somit Visitenkarte für die ELKB sein. Gleichzeitig stiftet eine „geistliche Formatierung“ der ELKB die Identität von Diakonie und ihren Mitarbeitenden.

Rolle des Dachverbands: Die Beratungs- und Vertretungsfunktion des Dachverbands wird von allen Seiten sehr geschätzt. Für die Stärkung der Schlagkräftigkeit der Diakonie in Bayern ist eine politische Entscheidung notwendig: Föderales System wie bisher mit gestärkter Kompetenz im DW Bayern („ohne die Hilfe des Dachverbands werde ich als Mitglied keinen Erfolg haben können“) - oder Abgabe von Kompetenzen, Rechten und Pflichten von den Mitgliedern an den Dachverband „DW Bayern“.

2. Ziele

- Sicherstellung der Dienste in den diakonischen Einrichtungen durch vorsichtige Öffnung der ACK-Klausel
- flächendeckende Einführung von Seminaren/Fortbildungen zum Eintritt in den Dienst eines diakonischen Träger oder der Landeskirche mit dem Ziel die jeweiligen Strukturen, Profile und Grundlagen kennenzulernen und mit einer Identitätsstiftung zu beginnen.
- Wahrnehmung von unterschiedlichen Strukturen und deren Berücksichtigung (Diakonie/Kirche aber auch Diakonie/Vereine/Werke mit unterschiedlich enger Anbindung (z.B. Augustinum))
- Beseitigung von Doppelstrukturen (Kirche/Diakonie aber auch DW Bayern/Mitglieder) zur weiteren Stärkung der Diakonie als tätige, „sichtbare“ Kirche.
- Verzahntes Miteinander von Kirche und Diakonie auf allen Ebenen (z.B. Gremien mit garantiertem Sitz)
- unternehmerisches Handeln ist unabdingbar und ermöglicht unterfinanzierte Arbeitsbereiche, die dem Evangeliumsauftrag gemäß sind, zu finanzieren.
- Überprüfung der Bezirksstellenarbeit und direkte Konsequenzen aus den Ergebnissen
- Diakonie ist maßgeblich Diakonie vor Ort in enger Vernetzung mit den Kirchengemeinden. „Expertendiakonie“ (z.B. in stationären Einrichtungen) entlastet Kirchengemeinden und Gesellschaft.
- Ausbau der KASA vor Ort in den Kirchengemeinden und Quartieren zur Stärkung und Förderung der Zusammenarbeit und der Weiterentwicklung eines diakonischen Profils der Kirchengemeinden (z.B. Erfahrungen aus f.i.t.)

Leitsatz E „Vernetztes Arbeiten“

Die ELKB lebt aus der Vielfalt der Gaben, die Gott schenkt. Indem Auftrag und Aufgaben klar für die verschiedenen Handlungsräume definiert sind, wird für einen guten Einsatz dieser Gaben in Haupt- und Ehrenamt gesorgt. Auftrag und Aufgaben werden mit verschiedenen Kompetenzen, Teams und mit klarer Leitung und Zuständigkeit erfüllt. Team- und Leitungskompetenz werden in der Ausbildung grundgelegt und durch regelmäßige verpflichtende Fortbildungen vertieft.

Grundlegende Aspekte

1. Aufgaben sind das leitende Prinzip für die Verteilung von Hauptamtlichen, Finanzmitteln und Immobilien (-erhaltung). Dadurch wird eine Flexibilität im Ressourceneinsatz angestrebt.
2. Der Personaleinsatz wird in Zukunft von den vorhandenen Ressourcen, den gesetzlich festgelegten Arbeitsbedingungen und von Aufgabenprofilen bestimmt, die für die unterschiedlichen Räume entwickelt werden.
3. Für die Gestaltung der Aufgabenprofile sind zwei Ansatzpunkte von Bedeutung, die beide in die Entwicklung der Profile einfließen:
 - a. Welche Aufgaben gehören zum Kern des kirchlichen Auftrags, der in der Kommunikation und in der Bezeugung des Evangeliums besteht?
 - b. Welcher Bedarf und welche Anforderungen an kirchlichen Tätigkeiten bestehen in den jeweiligen Räumen aufgrund ihrer strukturellen Besonderheiten?
4. Die in allen Räumen erforderlichen Grundaufgaben des kirchlichen Auftrags müssen durch Zuweisung angemessener Ressourcen und Personalkapazitäten auf den jeweils sinnvollen Handlungsebenen abgesichert werden. Es werden aufgabenorientierte Stellenkontingente gebildet.
5. Entscheidende Faktoren bei der Wahrnehmung der kirchlichen Aufgaben in den Räumen sind Professionalität und fachliche Vielseitigkeit. Sie kommen in der Zusammensetzung multiprofessioneller Teams und in multiprofessionellen Kompetenzen der Mitarbeitenden zum Ausdruck.
6. Zur Aktivierung des Potentials ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden neue, qualifizierte Formen der Einbindung erarbeitet, mit denen eine verbindliche Teilnahme an der kirchlichen Aufgabenerfüllung, die Mitgliedschaft in Teams und die Möglichkeit der Verantwortungsübertragung erreicht werden sollen.
7. Die Attraktivität der kirchlichen Mitarbeit wird gefördert durch den Ausbau folgender Elemente:
 - a. Kompetenzbasierte Aufgabenübertragung
 - b. Einsatz von Instrumenten und Elementen einer familien- und partnerschaftsorientierten Gestaltung des Arbeitsumfeldes.
 - c. Gewährung von Gestaltungsspielräumen und Verantwortungsbereichen
 - d. Qualifizierte Mitarbeiterführung im Rahmen einer erfahrbaren Dienstgemeinschaft i.d. Regel auf der mittleren Ebene.
 - e. Langfristige Aufgabenwahrnehmung unter gesicherten Rahmenbedingungen
 - f. Faire und transparente Gestaltung der Vergütung und Nebenleistungen unter Berücksichtigung der Qualifikation und dienstlicher Rahmenbedingungen.
 - g. Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote, die auf die Kompetenzen der Mitarbeitenden aufbauen und ihren Aufgabenprofilen entsprechen.
8. Kirchliche Mitarbeit nutzt moderne Formen der Digitalisierung zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags
9. Vorhandene Leitungsstrukturen (z. B. Dekanate, Prodekanate) sind der Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung der Organisationseinheiten und Vernetzungen. Diese Leitungen verantworten die Aufgabenauswahl und -verteilung sowie den Ressourceneinsatz. Leitung wird im Sinne von Netzwerks-Koordination gefordert sein.
10. Welche Personen in verantwortlichen Leitungsstrukturen beteiligt werden, muss im Sinne der Multiprofessionalität und des qualifizierten Ehrenamts gestaltet werden.

Leitsatz F „Digitaler Raum“

Die ELKB ist im digitalen Raum präsent. Sie öffnet vielfältige Formen der Begegnung mit dem Evangelium. Sie lässt sich auf die hohe Innovationsfreudigkeit der digitalen Welt ein und entwickelt vielfältige Formate kirchlicher digitaler Arbeit. Sie fördert dazu die Kompetenzen der Mitarbeitenden im digitalen Bereich, standardisiert die technische Ausstattung und gewährleistet professionellen Support.

1. Grundlegende Aspekte

- Schaffung eines Church Media Lab (CML) in fluider Organisationsform
- Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Gemeinschaftliches Leben im digitalen Raum („Koinonia 2.0“)
- Berufungs- und Berufsbilder

Schaffung des CML als fluide Einheit: Es braucht eine Denk- und Versuchsplattform ein „Church Media Lab“, das als Labor und fluide „Agentur“ neue kirchliche Potenziale ertastet und den digitalen Raum für die Kirche erobert. Digitalisierung ist mehr als eine erweiterte Öffentlichkeitsarbeit. Sie berührt ausnahmslos alle Kernfelder kirchlichen Handelns (30-40% der Tageszeit verbringen Menschen heute online) mit mindestens diesen Dimensionen: a) Kommunikation: für Mitglieder und kirchlich Engagierte; b) Koordination: Informationen sind schnell verfügbar; c) Mission: Menschen werden in ihrer Lebenswelt für den Glauben angesprochen; d) Integrität: Angebote, die über die kirchlichen Kanäle verbreitet werden, stehen tatsächlich für die Kirche.

Aus-, Fort- und Weiterbildung: Um sicherzustellen, dass diejenigen, die selbst nicht mit sozialen Medien und digitalen Kommunikationsmitteln aufgewachsen sind, ihre Erfahrung ebenfalls einbringen, kann ein CML ein breites Angebot an Vernetzung, Austausch und Schulung erarbeiten.

Gemeinschaftliches Leben im digitalen Raum („Koinonia 2.0“): Ähnlich den analogen Gemeinschaftsformen hat sich in den letzten Jahren auch im digitalen Raum eine bunte Vielfalt gemeinschaftlichen Lebens entwickelt. Die Nutzung von Technologie verändert den Grundauftrag der Kirche nicht: als Leib Christi ist sie die zentrale gemeinschaftliche Instanz, die eine Koordination der individuellen Talente zum Wohl aller leisten kann. Verschiedene Pathologien des Digitalen zeigen, dass auch das digitale Leben auf kirchliches Handeln angewiesen ist.

Berufungs- und Berufsbilder: Der Auftrag der Kirche schließt „prophetische Kritik“, „priesterlichen Dienst“ (Beziehung Gott-Mensch), sowie die evangelische Verkündigung und ganzheitliche Bildung ein.

Um das im Dialog von Mitarbeitenden und Leitenden zu beantworten und die nötige Expertise in die institutionellen Strukturen zu bringen, kann das CML ein Labor für neue Formen des kirchlichen Dienstes sein und die richtigen digitalen Werkzeuge für die Gemeindepraxis identifizieren. Es kann eigene Kapazitäten mit Programmieren und Web-Designern aufbauen, um die digitale Präsenz der Kirche zu stärken und sonst extern vergebene Ressourcen effizienter innerhalb der Kirche nutzen.

2. Ziele

Wissens- und Personalmanagement: Als Innovationsantenne in außerkirchliche Welten und als Innovationsförderung innerhalb der Kirche kann das CML durch kluge Personalpolitik ein „point of entry“ für Talent aus völlig anderen Arbeitswelten sein und auch kirchenintern die Funktion des Talentscouts übernehmen, um die vielfältigen Talente an der Basis zum Wohl der Kirche zu koordinieren und vernetzen. Durch einen „Best-Practice“-Blog kann ein CML digitale Projekte aus den verschiedensten Gemeinden auch für andere Gemeinden zugänglich machen.

Partizipation der Basis: Mit umfangreichen Feedback-Prozessen und der radikalen Orientierung an den Menschen soll das CML iterative Methoden aus dem agilen Projektmanagement anwenden.

Um das kirchliche Leben umfassend im digitalen Raum zu vernetzen, gleichzeitig Kosteneffizienz zu gewährleisten, wird die technische Ausrüstung standardisiert und professioneller Support sichergestellt.