

Evaluation der Reform des Kirchenkreises Wittstock-Ruppin

Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz

Evaluationsbericht

Impressum

Herausgeber:

EKD-Zentrum Mission in der Region, Dortmund 2012

Autoren:

Martin Alex (Institut zur Erforschung von Evangelisation und
Gemeindentwicklung, Greifswald; ZMiR)

Juliane Kleemann (ZMiR, Dortmund)

David Lissig (Evangelische Hochschule Berlin, Berlin)

Gestaltung:

ZMiR, Martin Alex

Kontakt

Zentrum Mission in der Region

Olpe 35

44135 Dortmund

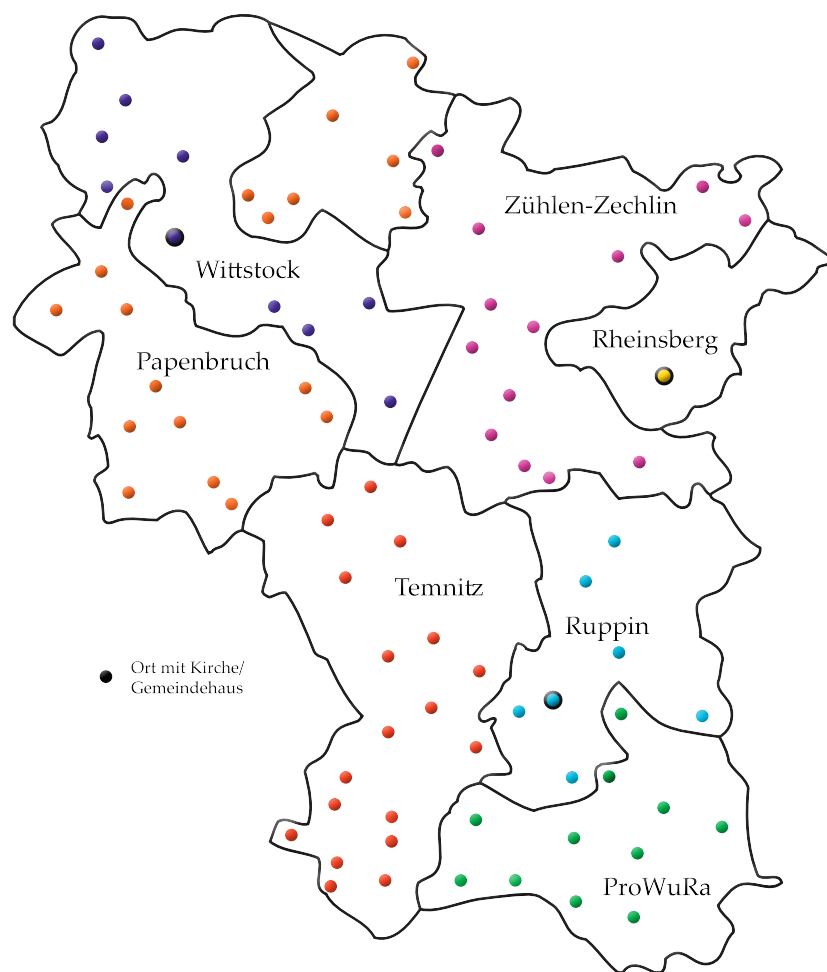
Tel: 0231 540934

info@zmir.de

www.zmir.de



Evaluationsbericht



Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen	6
Begriffsklärungen.....	6
Vorgehen der Evaluation.....	7
1. Ausgangs-/Problemlage und Schlussfolgerungen/Ziele	9
1.1 Situation vor 2005	9
1.2 Die kommunale Situation 2005.....	10
1.3 Die kirchliche Situation 2005.....	10
1.4 Problemlage.....	12
1.5 Schlussfolgerungen und Ziele.....	12
1.6 Zwischenreflexion.....	14
Herausforderungen zu Beginn: geringes Problembewusstsein im Kirchenkreis und Schwierigkeiten bei der Problempräsentation.....	14
Vielgestaltige Problembeschreibung mit strukturellem Schwerpunkt	15
Klarere Zielformulierung wäre wünschenswert gewesen	15
Zielbeschreibungen aus Sicht des Kirchenkreises.....	16
2. Umsetzung	17
Zwischenreflexion.....	25
Umsetzung: Beteiligung, Zeitdruck, theologische Debatte.....	25
Strukturfragen: rechtliche Absicherung und Unterschiedlichkeit der Regionen.....	27
Konflikte und ihre Kommunikation: Auswirkungen auf das Miteinander	27

3. Ergebnis/aktuelle Situation	29
3.1 Die kommunale Situation 2010.....	29
3.2 Die kirchliche Situation 2010.....	29
3.3 Eindrücke aus den Interviews	33
Stärkung des Ehrenamtes: Eigeninitiative und Verbundenheit.....	33
Verstärkte Zusammenarbeit, gemeinsames Gemeindeleben, gemeinsame Identität – auch eine bleibende Aufgabe.....	34
Neues Rollenbild: Einschätzungen zur Aufgabe der Hauptamtlichen	36
Die juristische Auseinandersetzung: anhaltende Trennungen und Verletzungen sowie Sehnsucht nach Beendigung	37
Anmerkungen zur Reform: Viel Positives und noch viel (Konkretes) zu tun.....	38
Zukunftswünsche: verstärkte inhaltliche Ausrichtung	39
3.4 Zwischenreflexion.....	40
Allgemeine Situation, Gemeindeglieder und Finanzen.....	40
Strukturveränderungen und ihre erlebten (Aus)Wirkungen.....	41
Weitere Beobachtungen: Inhalt vor Strukturen und Kommunikation	43
Zusammenfassend: Was getan werden könnte?	43
4. Gesamteinschätzung und Anregungen zur Weiterarbeit	45

Vorbemerkungen

Der Kirchenkreis Wittstock-Ruppin hatte angesichts knapper Ressourcen und schmaler Mitgliederbasis eine weitgehende und anspruchsvolle Reform zu bewältigen. Reformen solchen Ausmaßes haben ihren Ausgangspunkt in nachhaltig veränderten kirchlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.

Man kann Statistiken und Tabellen anschauen, die Auskunft über Gemeindegliederzahlen und den Besuch von Gottesdiensten, Gruppen und Kreisen, Kasualien und Dienstleistungen etc. geben. Vor allem aber sind die Menschen wichtig, die in dieser Region leben und die ihre Kirche mitgestalten.

Angesichts der sich stark verändernden Bedingungen, unter denen die Menschen im Kirchenkreis Wittstock-Ruppin ihr kirchliches Leben gestalten wollen und müssen, sind die Herausforderungen für die Gemeinden besonders groß.

Die Reform hat auf die Rahmenbedingungen Bezug genommen und versucht, aktive Antworten zu geben und Veränderung zu gestalten. Der vorliegende Evaluationsbericht setzt einen vorläufigen Schlusspunkt unter die Erprobungsphase der Strukturreform und gibt den Synodalen Material in die Hand, um die Zukunft nach dem Ende der Erprobungszeit zu planen und zu gestalten.

Aufgabe der Evaluation ist es, die Umsetzung der Reform zu überprüfen. Dafür wird, vereinfacht gesagt, ein Vorher-Nachher-Abgleich vorgenommen. In die Evaluation fließen sowohl harte (strukturelle) wie weiche (mentale) Faktoren ein (s. Seite 7f.).

Mit der Planung der Reform war auch eine Evaluation am Ende der Erprobungszeit vorgesehen. Diese Aufgabe war zunächst

an die Evangelische Hochschule Berlin (EHB) herangetragen worden. Im letzten Quartal des Jahres 2009 wurde das EKD-Zentrum Mission in der Region (ZMiR) angefragt, einen Teil der Evaluation zu übernehmen, weil die Erprobung von neuen Strukturen kirchlichen Lebens eine Herausforderung gerade für ländlich geprägte Regionen darstellt, auf die sich das ZMiR und das IEEG¹ in Greifswald besonders spezialisiert haben. Das Evaluationsteam besteht aus David Lissig² (EHB) sowie Martin Alex (IEEG/ZMiR) und Juliane Kleemann (ZMiR).

Begriffsklärungen

Das Evaluationsteam nutzt für die Evaluation folgende Begriffe. Dahinter steht die Beobachtung, dass im Reformprozess unterschiedliche Begriffe für gleiche oder ähnliche Sachverhalte verwendet wurden.

Reformprozess/Reform:

Mit den Begriffen *Reformprozess* und *Reform* sind die im Kirchenkreis durchgeführten Überlegungen und Aktionen zu Umstrukturierungsmaßnahmen gemeint, die mit der Agenda 2015 in – zustimmender oder ablehnender, weiter oder enger – Beziehung stehen. Da es keinen klar abgrenzbaren und nachweisbaren Beginn des Prozesses gab, legen wir aus Gründen der Handhabbarkeit das Jahr 2005 als „Startpunkt“ fest. Dabei ist dem Evaluationsteam klar, dass es auch vor

¹ Das Institut zur Erforschung von Evangelisation und Gemeindeentwicklung (IEEG) der Universität Greifswald kooperiert mit dem EKD-Zentrum Mission in der Region (ZMiR).

² Die Diplomarbeit von David Lissig ist Teil der Evaluation und fließt in sie ein: Lissig, David: Wege in die Zukunft. Reformen kirchlicher Strukturen in ländlichen Räumen am Beispiel des Kirchenkreises Wittstock-Ruppin. Berlin, Evangelische Hochschule Berlin 2012.

2005 Reformüberlegungen gab. 2010 gilt als der für die Evaluation gesetzte Endpunkt.³

StrErpG:

Strukturerprobungsgesetz der EKBO

StrErpVO/STREP:

Strukturanpassungs- und Erprobungsverordnung auf Grundlage des StrErpG und als Ergebnis des Regionenmodells.

StrErpVO/STREP werden synonym verwendet.

Regionenmodell:

Mit *Regionenmodell* werden die auf Basis der Agenda 2015 vorgeschlagenen Umstrukturierungen (in verschiedenen Modifikationen) bezeichnet. Dazu zählen auch die entsprechenden Sollstellenpläne.

Unter diese Bezeichnung fallen:

- » ein Diskussionsvorschlag v. a. der AG Zukunftsträume und des Kreiskirchenrates, der der Kreissynode im März 2005 vorgelegt wurde;
- » Vorschläge zur konkreten Ausgestaltung des Regionenmodells ab Kreissynode März 2006;
- » der Synodenbeschluss über die StrErpVO der Kreissynode März 2007 (Kreiskirchenrat Mai 2007);
- » das Reformabsicherungsgesetz sowie die Satzung des Kirchenkreises nach Beschluss der Kreissynode März 2009.

³ Aus evaluationspragmatischen Gründen sind die statistischen Daten bis 2010 einbezogen. Die Interviews wurden zwischen 2010 und 2012 durchgeführt.

Alternativkonzepte:

Darunter fallen alle Alternativkonzepte verschiedener Gemeinden. Spezielle Alternativkonzepte werden ggf. mit Alternativkonzept + Gemeinde genau bezeichnet.

Reformabsicherungsgesetz:

Mit *Reformabsicherungsgesetz* ist das Erprobungsgesetz im Sinne Art. 70 der Grundordnung (GO) gemeint, das von der Kreissynode im März 2009 verabschiedet wurde. Dies geschah als Reaktion auf das Gerichtsurteil durch das Verwaltungsgericht der EKBO nach Klagen durch einzelne Kirchengemeinden gegen die Reform.

Vorgehen der Evaluation

In die Evaluation des Reformprozesses des Kirchenkreises Wittstock-Ruppín fließen drei Quellen ein:

- 1) Mittels sog. Experten- und Gruppeninterviews wurden Beteiligte der Reform zu ihrer spezifischen Sichtweise und Einschätzung befragt.⁴ Insgesamt wurden 19 Interviews geführt. Befragt wurden zehn Ehrenamtliche, acht Hauptamtliche und ein Gesamtgemeindegemeinderat.⁵
- 2) Die Evaluation bezieht die zugänglichen Unterlagen des Kirchenkreises inkl. Zeitungsartikel und sonstiger erhältlicher (schriftlicher) Aufzeichnungen mit ein. Diese Unterlagen wurden in einem ersten Arbeitsschritt

⁴ Die Interviewpartner werden nicht namentlich benannt, sondern lediglich als Ehrenamtliche oder Hauptamtliche kenntlich gemacht, ebenso wird auf die Unterscheidung zwischen weiblichen und männlichen Interviewpartnern verzichtet.

⁵ Die Interviews bilden ein differenziertes Bild der Strukturreform ab, da sowohl Befürworter wie Kritiker bzw. Gegner befragt wurden. Nicht alle Interviewanfragen waren erfolgreich.

gesichtet, ausgewertet und den Synodalen bereits als Lesebuch⁶ zur Verfügung gestellt.

- 3) Auch kommunale und kirchliche Statistiken wurden ausgewertet und können im Lesebuch nachgelesen werden.

Damit werden sowohl weiche als auch harte Faktoren des Reformprozesses und seiner Wirkung erfasst.

Der Evaluationsbericht folgt einem einfachen Schema: Den drei ersten Arbeitsschritten (Ausgangs-/Problemlage und Ziele, Umsetzung, Ergebnis/aktuelle Situation) folgen jeweils erste Zwischenreflexionen. Zum Schluss wird eine Gesamteinschätzung an die Synode gegeben. Im Einzelnen bedeutet das:

- 1) Die *Ausgangs- oder Problemlage* („vorher“) ist nur noch nachträglich und indirekt zu ermitteln. Eine Messung der Ausgangslage, die sog. Nullmessung, war zu Beginn der Reform nicht vorgesehen. Die zugänglichen Unterlagen des Reformprozesses, daran beteiligte und davon betroffene Personen sowie die kommunalen und kirchlichen Statistiken werden deshalb rückblickend befragt. Auf diese Weise wird herausgearbeitet und dargestellt, auf welche Ausgangs- oder Problemlage die Reform reagiert. Zudem werden in diesem Arbeitsschritt die Ziele des Reformprozesses ermittelt und dargestellt. Die Ziele wurden im Laufe des Prozesses verändert. Die Modifikationen werden beschrieben.

- 2) Die *Umsetzung* der Reform wird dargestellt, analysiert und reflektiert. Dabei war das Bemühen leitend, einen schnell erfassbaren Überblick der wichtigsten Stationen des Reformprozesses zu bieten.
- 3) Die Beschreibung möglicher langfristiger Wirkungen („nachher“) der Reform sind nur eingeschränkt möglich. Darstellbar sind die *aktuellen Umsetzungen und Auswirkungen* der Reform bis Ende 2010 anhand der untersuchten Unterlagen und Statistiken sowie der Interviews.
- 4) Die rekonstruierte Ausgangs- oder Problemlage wird mit der dargestellten aktuellen Situation ins Verhältnis gesetzt. Dabei wird ermittelt, in wie weit die angestrebten Ziele umgesetzt sind oder sich in Umsetzung befinden. Daraus werden die *Gesamteinschätzung und Anregungen* an die Synode abgeleitet.

6 Alex, Martin/Kleemann, Juliane/Lissig, David: Evaluation der Strukturreform des Kirchenkreises Wittstock-Ruppiner. Dortmund, EKD-Zentrum Mission in der Region 2012. Im Folgenden als *Lesebuch* bezeichnet. Im Lesebuch wurden u. a. das StrErpG (S. 63), die StrErpVO/STREP (S. 65 bzw. 118) und das Reformabsicherungsgesetz (S. 155) abgedruckt.

1. Ausgangs-/ Problemlage und Schlussfolgerungen/Ziele

1.1 Situation vor 2005

Nicht erst in den Jahren 2004/05 gab es Reformüberlegungen. Bereits im Jahr 1997/98 verzeichnete der Kirchenkreis erste deutliche finanzielle Einbrüche, aus denen die Region Protzen-Wustrau-Radensleben (kurz ProWuRa) die Konsequenz zog, aus der Gemeindegliederarbeit am Ort (parochial) in eine Gemeindegliederarbeit in der Region (regional) aufzubrechen. Hier liegen die Anfänge für das Modell einer stärkeren Konzentration der Arbeit auf regionaler Ebene in Ergänzung zur parochialen Ebene.

Regionale Kooperation erfordert ein hohes Maß an gemeinsam verabredeter Arbeit – sowohl bei Einzelpersonen wie auch den Gemeinden. Gerade vor der Reform war dies aber nicht selbstverständlich eingeübt und damit eben nicht üblich. Zudem war regionales Denken aufgrund der kleinen Pfarrbereiche oftmals nicht nötig. Die Gemeinden und die Mitarbeitenden pflegten in der Regel kaum nachbarschaftliche Kooperation.

Auf die Frage, ob es denn in der Zeit vor der Strukturreform Kollegen gab, mit denen zusammen gearbeitet wurde, sagte ein hauptamtlich tätiger Interviewpartner

„Nein. Mein Pfarrsprengel bestand nur aus drei Orten. Da gab es keine Kollegen. Das musste man schon alleine machen. Und auch die Christenlehre habe ich gemacht.“

Hiermit wird eine wesentliche Ausgangsbedingung deutlich, die für viele Pfarrfrauen und Pfarrer noch bis Mitte der 1990er Jahre den Normalfall beschreibt: kleine überschaubare Pfarrbereiche, die allein zu verantworten für einen Pfarrer

bzw. eine Pfarrerin möglich war. Dies prägte in gleicher Weise die Erwartungen vieler Gemeindeglieder an kirchliche Strukturen.

Erste tiefgreifende Veränderungen setzten mit der politischen Wende 1989/90 ein. Der von vielen Christen erwartete Wiedereintritt der zu DDR-Zeiten Ausgetretenen blieb aus. Zudem haben, häufig begründet mit dem staatlichen Kirchensteuereinzug, viele Menschen auch nach der Wende der Kirche den Rücken gekehrt und sind ausgetreten. Dieser starke Rückgang der Gemeindeglieder blieb nicht ohne strukturelle Auswirkungen:

„Immer wenn jemand in den Ruhestand ging [...], musste der Nachbar das übernehmen. Dadurch wurden die Pfarreien hier immer größer und dann kam der Religionsunterricht dazu bei diesem und jenem. Was ja auch etwas darstellte, was es vorher nicht gab.“

Diese strukturellen (harten) Veränderungen korrespondierten mit Veränderungen in der Gefühlslage der Gemeindeglieder. Insgesamt erlebten die Menschen im Kirchenkreis seit den 1990er Jahren vielfältige Verlusterfahrungen, die bis heute prägen: innerkirchlich durch zahlenmäßig immer kleiner werdende, aber räumlich immer größer werdende Gemeinden, gesellschaftlich durch den anhaltenden Wegzug vor allem junger und gut ausgebildeter Mitmenschen. Damit einher gingen kommunale Eingemeindungen, die den oft bis heute andauernden Verlust der Eigenständigkeit dörflicher Gemeinden zur Folge hatte und damit die eigene Identität dieser kleineren Gemeinschaften in Frage stellt:

„Man muss wissen, diese Zwangseingemeindung bei der kommunalen Gebietsreform hat hier etwas mit dem Dorf gemacht,

was sie nicht wollten. Und sie trauern und sie leiden und die eigene Feuerwehr geht vor die Hunde.“

1.2 Die kommunale Situation 2005

Der Kirchenkreis Wittstock-Ruppin liegt im Landkreis Ostprignitz-Ruppin. Dieser Landkreis erstreckt sich über eine Fläche von 2.509 km² und ist damit der drittgrößte in Brandenburg. Die Landkreisgrenzen haben sich seit 2005 nicht geändert.

2005 lebten 108.027 Menschen in Ostprignitz-Ruppin (1990: rund 120.000). Die Arbeitslosenquote im Landkreis lag im selben Jahr bei 21,2 %. Damit gehörte sie zu den höchsten Quoten in Brandenburg.

Die kommunale Situation war und ist nach wie vor nicht einheitlich, wenn man z. B. Einwohnerdichte, Arbeitsplatzentwicklung, öffentlichen Personennahverkehr, Entfernung zu regionalen Zentren/Versorgungseinrichtungen betrachtet. Es ist deutlich, dass sich die verschiedenen Orte bei manchen Ähnlichkeiten doch unterschiedlichen Entwicklungen gegenüber sahen und sehen.

1.3 Die kirchliche Situation 2005

Der Kirchenkreis Wittstock-Ruppin umfasst im Wesentlichen den östlichen Teil des Landkreises Ostprignitz-Ruppin mit den Zentren Neuruppin, Rheinsberg und Wittstock/Dosse. Er ist mit einer maximalen Ausdehnung von etwa 70x52 km einer der flächenmäßig größten Kirchenkreise des Sprengels Potsdam. Zwischen 2005 und 2010 ist der Zuschnitt des Kirchenkreises im Wesentlichen unverändert geblieben.

Die Kirchenmitgliedschaft im Kirchenkreis lag 2005 bei 16.346 Gemeindegliedern. Anfang 2005 gehörten 62 Kirchengemeinden zum Kirchenkreis.⁷ Diese z. T. sehr kleinen Gemeinden besaßen einen sehr unterschiedlichen geographischen Zuschnitt: sie bestanden aus einzelnen oder aus mehreren Dörfern; hinzu kamen die drei Stadtgemeinden in Neuruppin, Rheinsberg und Wittstock/Dosse (vgl. Karte S. 31). Strukturell waren einige der 62 Kirchengemeinden 2005 in Pfarrsprengel zusammengefasst (mit oder ohne gemeinsamem GKR und Haushalt). Zudem war der Kirchenkreis in fünf Regionen aufgeteilt. Die Regionen dienten vor allem der Arbeitsplanung der Hauptamtlichen, ohne dabei schon das spätere Regionenmodell vorwegzunehmen.

36 Personen waren 2005 im Kirchenkreis und in den Gemeinden auf 31,07 Stellen⁸ angestellt. (16 PfarrerInnen auf 15,5 traditionellen Gemeindepfarrstellen, ein Superintendent, ein Krankenhausseelsorger, drei Kirchenmusiker, sechs Katechetinnen, ein Jugendmitarbeiter, drei Mitarbeitende für die Verwaltung in Kirchengemeinden, zwei Mitarbeitende für Verwaltung und Archiv auf Kirchenkreisebene und drei Mitarbeitende im technischen Bereich).

Die Kirchensteuereinnahmen der Landeskirche (EKBO) 2005 betragen 135.937.371 €. Vor der Reform (1996 bis 2005) verzeichnete die EKBO einen Rückgang der Kirchensteuer von ca. 60 Mill Euro. 2005 betragen die Personalkostenzuweisungen der Landeskirche an den Kirchenkreis 1.138.715 €.

⁷ Im Laufe der Jahre 2005 bis 2007 gab es mehrere Gemeindegemeinschaften, so dass die Gesamtzahl der Kirchengemeinden im Zuge des Reformprozesses weiter abnahm.

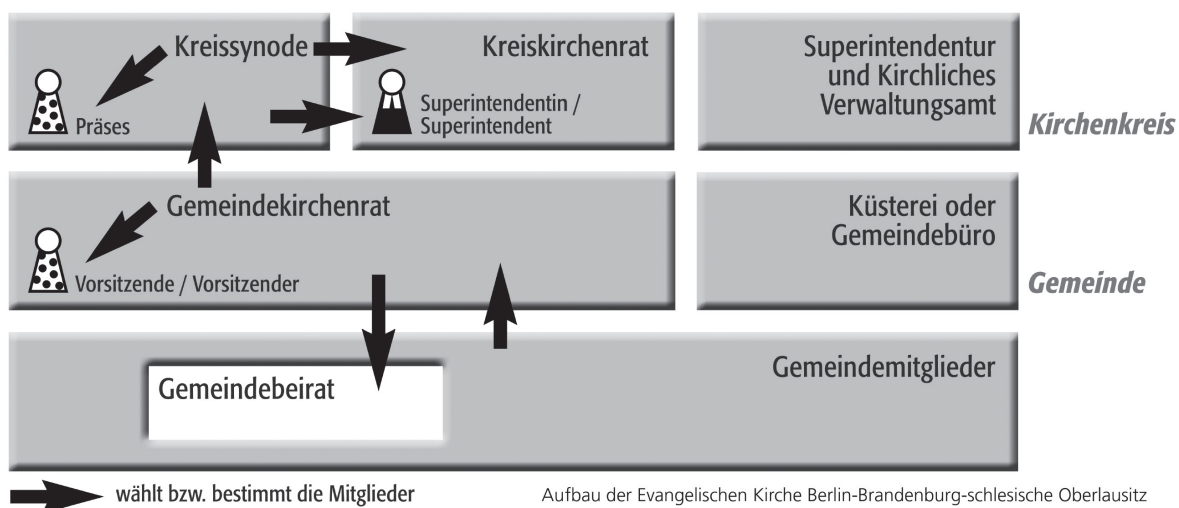
⁸ Die Stellenanteile für Religionsunterricht sind nicht einbezogen.

Sonstige Erstattungen und Zuschüsse lagen im selben Jahr bei 21.263 €. 2005 betragen die Gesamtfinanzzuweisungen der Landeskirche für Personal an den Kirchenkreis 1.159.978 €. Verrechnet mit den Ausgaben für Personalkosten 2005 in Höhe von 1.083.402 € ergibt das ein Saldo von +76.576 €.

Neben den benannten strukturellen Ausgangslagen war die kirchliche Arbeit von der Kleinteiligkeit der Strukturen geprägt. Jeder Pfarrer bzw. jede Pfarrerin hatte durch die vielen eigenständigen Gemeinden im Pfarrbereich einen hohen Sitzungsaufwand (GKR-Sitzungen) zu bewältigen. Die dazu gehörigen Vor- und Nachbereitungen sowie die oftmals nicht mehr vorhandenen oder nur spärlich besetzten und zeitlich erreichbaren Gemeindebüros trugen ein Übriges zu einem

Übergewicht an Verwaltungsaufgaben bei. Wie bereits angedeutet verschärfte sich diese Situation jeweils dann, wenn eine Pfarrstelle frei wurde und aufgrund der Entwicklung der Gemeindeglieder nicht wieder besetzt werden konnte. Pfarrstellen wurden regelmäßig erweitert, ohne dabei strukturelle Entlastungen zu schaffen. Eine logische Folge dieser Entwicklung war die zunehmend geringer werdende Zeit für die primären Aufgaben pastoralen Arbeitens wie Seelsorge, Arbeit mit Konfirmanden, Besuche, Gottesdienste, theologische Weiterbildung, Gemeindeentwicklung usw.

Abbildung 1: Gängiger Aufbau der Kirchenkreise in der Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz



Info-Grafik: wichern-design
Entwurf: Redaktionsteam

Quelle: Amt für kirchliche Dienste der EKBO (Hg.): Handbuch für den Gemeindegemeinschaftsrat, Berlin 2007, S. 186.

1.4 Problemlage

Die Verantwortlichen des Kirchenkreises beschrieben zu Beginn des Reformprozesses eine Reihe von Problemen⁹, die sich aus der oben beschriebenen Ausgangslage ergeben. Dabei werden zwei Hauptprobleme immer wieder hervorgehoben:

- » abnehmende Gemeindegliederzahlen
- » geringer werdende Kirchensteuereinnahmen und -zuweisungen. (In diesem Zusammenhang wird auch auf die Entwicklung der Personalstellen hingewiesen, die an die Finanzzuweisungen gekoppelt ist.)

Als Explikation der beiden Hauptprobleme werden eine Reihe weiterer spezifischer Probleme benannt. Sie lassen sich wie folgt gliedern:

- » Mitarbeitende
 - › zu wenig Mitarbeitende (Haupt- und Ehrenamtliche),
 - › Be- und Überlastung von Haupt- und Ehrenamtlichen,
 - › zu viele Gremiensitzungen und zu lange Sitzungsdauer,
 - › steigende Verantwortung für Verwaltung v. a. Bautätigkeiten,
 - › hohe Fahrtzeiten,
 - › schwindende Kontakte mit Gemeindegliedern,
 - › Uneinigkeit zwischen den Hauptamtlichen über die Zukunft;
- » Gemeinden
 - › Vereinzelung der Menschen in den Gemeinden (geringe Teilnehmerzahlen an Veranstaltungen),

- › Traditionsabbruch als Verlust von Identität,
- › Zukunftssorgen,
- › Empfindungen eines Rückzuges der Kirche aus der Fläche.

1.5 Schlussfolgerungen und Ziele

Die Verantwortlichen des Kirchenkreises haben aus der Ausgangs- und Problemlage die Schlussfolgerung gezogen, sich den Veränderungen und Problemen aktiv zu stellen und mit den Gemeinden einen Reformprozess anzustreben. Dabei wurden verschiedene Ziele benannt.

Den gesichteten Dokumenten ist zu entnehmen, dass die Ziele durch eine Vielzahl inhaltlicher Überlegungen bestimmt waren. Es wird deutlich, dass der Reformprozess nicht ausschließlich aus finanziellen und strukturellen Notwendigkeiten angestrebt wurde, sondern auf die Verbesserung des gemeindlichen und kirchlichen Lebens bzw. auf die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der kirchlichen Arbeit zielte. Zudem ging die Reforminitiative im Wesentlichen vom Kirchenkreis selbst aus und wurde nicht extern – von der Landeskirche – gefordert.¹⁰

Allerdings: Ziele im Sinne einer Beschreibung/Definition zukünftiger Ergebnisse oder Endpunkte von Prozessen wurden im Reformprozess an keiner Stelle endgültig festgehalten oder präzise beschrieben. Sie unterlagen in ihrer Ausgestaltung verschiedenen Modifikationen. Die Dokumente weisen an dieser Stelle eine gewisse Breite auf.

¹⁰ Die Landeskirche hat gleichwohl mit dem Strukturprobungsgesetz – Erstfassung aus dem Jahr 1996 und bestätigt 2005 für die durch Fusion erweiterte Landeskirche EKBO – einen Rahmen angeboten, in dem der Kirchenkreis seine Überlegungen vornehmen konnte.

⁹ Vgl. im Folgenden Lesebuch S. 20-34.

Dennoch lassen sich zwei – immer wieder sich durchziehende – Hauptziele erkennen:

- » Strukturanpassung zur Verbesserung des kirchlichen Lebens (vor Ort),
- » Finanz- (und Personal-)sicherheit.

Diese Hauptziele korrespondieren mit den unter 1.4 benannten Hauptproblemen: Das Ziel *Strukturanpassungen zur Verbesserung des kirchlichen Lebens* nimmt Bezug auf die abnehmenden Gemeindegliederzahlen; das Ziel *Finanz- (und Personal-)sicherheit* nimmt Bezug auf die geringer werdenden Finanzzuweisungen.

Den beiden Hauptzielen *Strukturanpassung* und *Finanz-/Personalsicherheit* lassen sich verschiedene Unterziele zuordnen. Die Darstellungen der konkreten Ausgestaltung dieser Unterziele sind vielfältig. Eine präzise Darstellung der Zielhierarchie ist nicht zu erkennen. Allgemeine Beschreibungen wechseln mit konkreten Vorschlägen/Zielen ab. Die folgende Übersicht versucht die in den Dokumenten auffindbaren Ausführungen zu strukturieren.

Dem Hauptziel *Strukturanpassung* lassen sich folgende Unterziele zuordnen:¹¹

- » Struktur
 - › Schaffung „handhabbarer Strukturen“,
 - › strukturelle Planungssicherheit bis mindestens 2015,
 - › effektivere und vereinfachte Verwaltung und Haushaltsführung,
 - › Balance zwischen parochialen und funktionalen Aufgabenbereichen,
 - › Ergänzung und bessere Gestaltung der Angebote,

- › Förderung der Selbständigkeit der Gemeinden vor Ort in der Gestaltung des kirchlichen Lebens,
- › Förderung der Handlungsfelder: Jugend- und Erwachsenenbildung, Konfirmandenarbeit, Kinder- und Familienarbeit, Weiterbildung Ehrenamtlicher und Kirchenmusik,
- › Neustrukturierung des Kirchenkreises (Reduzierung der eigenständigen Kirchengemeinden und Verringerung der Haushaltspläne),
- › äußere Sanierung der Dorfkirchen,
- › über 2015 hinaus: Etablierung von Zentren für die Arbeit des Kirchenkreises;

» Hauptamtlich Mitarbeitende

- › Konzentration auf die eigentliche Kernaufgabe der Kommunikation des Evangeliums,
- › Neuverteilung von Verwaltungsaufgaben und Rechtsfragen,
- › flexibler Mitarbeiteneinsatz,
- › Beachtung der Gaben,
- › Änderung der Stellenstruktur und Aufgabenverteilung unter den Mitarbeitenden,
- › Schaffung neuer Freiräume,
- › Förderung und Stärkung der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Mitarbeitenden,
- › keine Mehrbelastung der verbleibenden Mitarbeitenden,
- › Förderung der Arbeit in Teams;

» Mentale Ziele

- › Konzentration auf missionarisch interessante Arbeitsbereiche,
- › Depressionsgefühl aufbrechen.

¹¹ Vgl. im Folgenden Lesebuch S. 11.

Zum Hauptziel *Finanz- und Personalsicherheit* gehören folgende Unterziele:

- » Ausgaben für die Personalkosten sollen die entsprechenden Zuweisungen im Rahmen der Kirchensteuer nicht übersteigen,
- » keine Kündigungen im Zuge des Reformprozesses.

Den Zielen, die von den Leitenden des Kirchenkreises beschrieben und auch in verschiedener Weise den Hauptamtlichen und den Gemeinden kommuniziert wurden (siehe 2. Umsetzung, S. 17ff.), steht die Selbstwahrnehmung der Interviewpartner gegenüber. Haben die Hauptamtlichen und Gemeindeglieder nachvollzogen, welche Überlegungen mit welcher Tragweite und aufgrund welcher Einsichten die Verantwortlichen des Kirchenkreises angestellt haben? Die Befragungen zeigen, dass dies zu Beginn des Prozesses jedenfalls nicht klar war, wie folgendes Zitat exemplarisch zeigt:

„Eine Zielformulierung – nach meiner Auffassung hatten wir keine. Ich habe immer gesagt, wir brauchen einen Strang, an dem alle in eine Richtung ziehen. Für mich war es eher das Bild einer Baustelle, wo jeder sein Haus baut und die Häuser passen nicht zusammen. Das habe ich auch irgendwo mal beschrieben. Es passt irgendwie alles nicht richtig. Jeder hat sein eigenes Häuschen gebaut. Also hat praktisch diesen Fluss genutzt, um seine Felle soweit es ging ins Trockene zu bringen. Und das war immer schwierig. Der Superintendent hat sich nie auf eine Zieldiskussion eingelassen. Ich habe ihn zwischendurch immer mal angepiekt und da hat er immer dicht gemacht. Das war immer ein Feld wo man nicht drauf kam, weil er sagt, er hätte Angst davor gehabt, dass wir uns in einer Zieldiskussion verlieren.“

1.6 Zwischenreflexion

Die Ausgangslage im Kirchenkreis Wittstock-Ruppin war in vielerlei Hinsicht komplex. Die Menschen in der Region sahen sich (und sehen sich immer noch) vielfältigen Herausforderungen gegenüber – sowohl kirchlich als auch kommunal. Die Gegend ist geprägt durch ein sich gegenseitig verstärkendes Miteinander von strukturellen Abbrüchen und vielfältig (persönlich) empfundenen Verlufterfahrungen. Diese „Großwetterlage“ bildete eine spannungsreiche Voraussetzung, denn obwohl Veränderungen nötig waren, wurde die Kraft dazu als gering eingeschätzt.

Herausforderungen zu Beginn: geringes Problembewusstsein im Kirchenkreis und Schwierigkeiten bei der Problempräsentation

Auslöser der Reformüberlegungen waren für die Leitung des Kirchenkreises die oben beschriebenen strukturellen Probleme wie anhaltender Rückgang der Gemeindegliederzahlen und damit einhergehend der Rückgang der finanziellen Möglichkeiten, was wiederum zur Einengung der bisherigen Gestaltungs- und Planungsmöglichkeiten führte. Die demographische Entwicklung im allgemeinen sowie die binnenkirchliche Veränderung z. B. durch den nachhaltigen Abbruch der Traditionsweitergabe christlichen Lebens in den Familien, provozierten eine Reaktion der Verantwortlichen.

Die Beschreibung dieser Probleme geschah zu Beginn des Reformprozesses aus der Perspektive kirchenleitender Verantwortung auf der Ebene des Kirchenkreises. Die Mehrheit der Gemeindeglieder und wohl auch der Hauptamtlichen hat die Problemlage zu diesem Zeitpunkt offensichtlich so nicht geteilt. Zudem wurde augenscheinlich der

Handlungsdruck in den unterschiedlichen Bereichen – von den betroffenen Personen und zwischen der Gemeindeebene einerseits und der Kirchenkreisebene andererseits – verschieden beurteilt. Es musste augenscheinlich erst ein Problembewußtsein von Seiten des Kirchenkreises geschaffen werden.

Nicht nur, dass die Einschätzungen des Kirchenkreises von der Mehrzahl der Gemeindeglieder und Hauptamtlichen nicht geteilt wurden, zudem machte es die Sprache der Agenda 2015 sowie die Form ihrer Präsentation (siehe 2. Umsetzung, S. 17ff.) schwer, zu einem frühen Zeitpunkt einer breiten Mehrheit der Gemeindeglieder die Tragweite der Situation zu vermitteln. Vermutlich war die Überraschung, gar das Erschrecken, über den mangelnden personalen Gestaltungsspielraum im Herbst 2004 (Synode) recht groß.

Vielgestaltige Problembeschreibung mit strukturellem Schwerpunkt

Die Problembeschreibungen der Verantwortlichen sind vielgestaltig. Sie zeigen, dass strukturelle, mentale und geistliche Fragestellungen und Herausforderungen vermischt angeführt wurden. Hier wäre sicher eine deutlichere Unterscheidung (nicht Trennung) wünschenswert gewesen. Zugleich zeigt diese Vermischung, dass in kirchlichen Veränderungsprozessen das Ineinander der verschiedenen Bereiche, der sogenannten harten wie der weichen Faktoren, als vorgegeben anzuerkennen ist. Eine zu starke Trennung wäre künstlich erzeugt und würde auf Dauer nicht zum Erfolg führen. Die Dokumente weisen bei aller Verquickung allerdings einen deutlichen Schwerpunkt auf der strukturellen Seite auf. Sicher ist darauf die Übermacht struktureller Diskussionen in der Vorphase der Reform zurückzuführen. Der Kirchenkreis Wittstock-Ruppin beschritt aber damit den vielerorts auch außerhalb

der EKBO erkennbaren Weg, zunächst die Strukturen zu verändern, um dann auch die geistlichen Herausforderungen einer Kirche im Wandel anzunehmen.

Aus einem strukturellen Anlass und einer strukturellen Problembeschreibung sind in der Folge sehr weitreichende und umfassende Zielüberlegungen angestellt worden. Sie bezogen sowohl die Struktur als auch das konkrete Gemeindeleben mit ein. Den Dokumenten und den Interviewpartnern ist im Rückblick eine gewisse Atemlosigkeit abzuspüren. Hier liegt sicher einer der Gründe für die oben schon gezeigte unpräzise Zielformulierung. Positiv ist festzuhalten, dass dem gesamten Prozess durch die Breite der Zielüberlegungen ein gewisses Maß an Flexibilität zu Grunde lag. Die Ziele konnten und wurden in den Prozessen weiter entwickelt und verändert. Dies unterstreicht die Partizipationskraft der Reform. Demgegenüber: nicht festgeschriebene Ziele führen zu Verunsicherung: was gilt nun, wo soll es hingehen. Vermutlich hat diese Unklarheit Verunsicherung und eine gewisse „Fahrigkeit“ in den Prozess gebracht, was die schwierige Kommunikation des Prozesses lange Zeit bestimmt hat und in Teilen noch bestimmt.

Klarere Zielformulierung wäre wünschenswert gewesen

Die fehlende Eindeutigkeit gesetzter Ziele ist immer eine besondere Herausforderung: Erfolg oder Misserfolg sind sowohl für den Kirchenkreis als auch für die Evaluation nur schwer messbar, wenn das Ziel/die Ziele nicht präzise genug formuliert ist/sind.

Zum Beispiel: das Unterziel *Schaffung handhabbarer Strukturen* ist als Ziel zu unpräzise und zu weit formuliert (was genau bedeutet das), ließ aber andererseits Raum für gemeinsame Diskussionen und für das

gemeinsame Entwickeln von handhabbaren Strukturen. Die Hauptziele sind zu allgemein gehalten, die Unterziele dagegen recht vielfältig. Vermutlich hätte hier eine Zuspitzung und Hierarchisierung dem weiteren Reformprozess geholfen.

Zielbeschreibungen aus Sicht des Kirchenkreises

Es wird deutlich, dass die vorgelegten Ziele nicht aus einem interaktiven Prozess aller Beteiligten des Kirchenkreises erwachsen sind. Sie sind vor allem das Ergebnis konzentrierter Denkarbeit der Verantwortlichen auf Kirchenkreisebene. Die Realität bzw. der Prozess der Umsetzung hat hier korrigierend gewirkt. Es stellt sich die Frage, ob dieser Zugang gut gewählt war oder ob ein stärker auf Beteiligung der Betroffenen angelegter Schritt manche nachfolgende Debatte und bis heute bestehende Unsicherheiten verhindert hätte. Im Rückblick ist festzustellen, dass es deutliche Ansätze eines solchen Beteiligungsprozess im Kirchenkreis gegeben hat (siehe 2. Umsetzung, S. 17ff.). Allerdings sind diese Prozessesstränge nicht ausreichend weiterverfolgt worden. Aus prozessualer Sicht bleibt die Frage nach einer angemessenen Beteiligungsform bei der Zielfindung offen, da dagegen gehalten werden kann, dass die Reform ein konzeptioneller Vorschlag mit Korrekturmöglichkeit war.

2. Umsetzung

Die Umsetzung des Reformprozesses kann hier nur in groben Zügen dargestellt werden.¹² Die Darstellung speist sich aus den gesichteten Dokumenten, Rückfragen im Kirchenkreis und den Interviews.

Im Zuge der Neubesetzung einer Pfarrstelle im Frühjahr 2004 wies das Kirchliche Verwaltungsamt (KVA) auf absehbar zurückgehende Finanzen und in diesem Zusammenhang auf notwendig werdende Kürzungen bei hauptamtlichen Personalstellen (Pfarrstellen) hin. Dieser Hinweis bildete letztlich den Auslöser für die Reformüberlegungen.

Es begannen im Kreiskirchenrat Diskussionen um mögliche Konsequenzen (August 2004) aus dem Hinweis des KVA, der Synode vorgestellt werden sollten.

Der markierte Ausgangspunkt für die spätere Strukturreform – der Bericht des Superintendenten auf der Herbstsynode 2004 – bedeutete für die Mitarbeitenden und die Gemeinden im Kirchenkreis Wittstock-Ruppin die erneute und sehr intensive Auseinandersetzung mit vielfältigen Verlufterfahrungen. Die Veränderungen sind von daher auch entsprechend heftig erlebt worden. Das folgende Zitat zeigt, dass die Reformbestrebungen nicht als Ganzes gesehen, sondern vor allem partikular auf den eigenen Bereich bezogen wurden. Auf die Frage, wie sich die Arbeit seit den ersten Tagen im Kirchenkreis verändert hat, antwortete ein hauptamtlich Mitarbeitender:

„Mit der Strukturreform ging es richtig los als es hieß, im Altkreis Wittstock sollen nur noch zwei Pfarrer übrig bleiben. Das war damals der Personalplan, den man aufgestellt hatte. Vorher waren es neun, jetzt im Gegensatz dazu zwei – das war natürlich

eine enorme Reduktion. Und das hat einem schon Angst gemacht. Wenn man all die vielen Orte vor sich sieht und weiß: du kannst dem allen nicht mehr gerecht werden.“

Der Kreissynode im September 2004 stellte der damalige Superintendent die aktuelle und prognostizierte Mitglieder- und Finanzentwicklung sowie eine erste Reformidee vor. Eine Arbeitsgruppe („AG Zukunftsträume“) wurde von der Kreissynode eingesetzt, um die Reformüberlegungen und -ideen weiter zu entwickeln.

Die AG Zukunftsträume traf sich im Zeitraum Oktober 2004 bis Januar 2005. Unter Mitwirkung und Einbeziehung des Konventes aller hauptamtlich Mitarbeitenden sowie des Kreiskirchenrates wurde die Agenda 2015 erarbeitet. Diese Agenda bildete die Zusammenfassung der Reformüberlegungen zum Zeitpunkt Frühjahr 2005. Sie beinhaltet sowohl eine Situationsanalyse sowie ein – im Vergleich zur Kreissynode September 2004 – modifiziertes Regionenmodell.

Die Agenda 2015, d. h. das Regionenmodell, wurde auf der Kreissynode März 2005 präsentiert und diskutiert. Anschließend wurde es in den Gemeinden vorgestellt und beraten.

Ein Hauptamtlicher wertet diesen Reformvorstoß durch den Kreiskirchenrat als angebracht und wegweisend. Er teilt die schwierige Ausgangslage und schätzt die Reaktion darauf als „prophetisch weise“. Diese Einschätzung teilten wie schon angedeutet nicht alle Kollegen.

„Ich finde, dass die Strukturreform ‚prophetisch weise‘ ist und gut und klug. Einfach so zu arbeiten wie es ist und nicht wahrzunehmen, dass sich die Welt um uns herum ändert ist eigentlich das Schlimmste was es gibt. Und ich ärgere mich heute noch wie eigentlich im Vorfeld einzelne Pastoren immer mehr Arbeit bekommen

¹² Vgl. den tabellarischen Überblick im Lesebuch, S. 17f.

haben und zusammengebrochen sind, weil andere entweder weggegangen sind oder krank geworden sind oder gestorben sind. Dagegen was zu machen finde ich sehr wichtig. Aus meiner Sicht wäre das sogar dem Evangelium angemessen: das Nötige zu machen was man tun muss. Und dass das in der Kirche nicht reibungslos geht, denke ich, ist auch klar.“

Für die gesamte EKBO schafft das StrErpG von 1996 (2005) den rechtlichen Spielraum zur Erprobung neuer Strukturen. Ein erster Entwurf einer StrErpVO, die diesen Spielraum nutzt, wurde im Mai 2005 entwickelt. Dies war der erste Versuch, das Regionenmodell in einen rechtlich verbindlichen Rahmen umzusetzen. Die StrErpVO wurde im Laufe des Reformprozesses mehrfach modifiziert und den Diskussionsständen angepasst.

Die Präsentation des Regionenmodells löste, wie von den Verantwortlichen erhofft, im Kirchenkreis intensive Debatten auf nahezu allen Ebenen aus. Im Verlauf der Diskussion erstellten einige Gemeinden eigene Reformkonzepte (Alternativkonzepte)¹³. Die verschiedenen Gremien des Kirchenkreises debattierten sowohl über das Regionenmodell (Agenda 2015) als auch über die alternativen Ansätze. Dies hat auch regionale Kirchenältestentreffen beschäftigt.

Der Konvent der MitarbeiterInnen beschloss in einem moderierten Prozess während seiner Konventsrüste im November 2005 auf das Regionenmodell zuzugehen. Noch offene Fragen/Unklarheiten wurden formuliert.

Die Kreissynode im März 2006 beschäftigte sich u. a. mit neuen Sollstellenplänen. Zur Diskussion standen Entwürfe, die

¹³ Vgl. dazu z. B. Lesebuch S. 60, 62. Die Alternativkonzepte haben alternative Finanzierungsvorschläge zur Finanzierung der Hauptamtlichenstellen vorgelegt, die die Gemeinden selbst stärker in die Finanzierungsverantwortung nehmen sollten.

unter Aufnahme des Regionenmodells oder alternativer Modelle entwickelt worden waren. Die Synode favorisierte den Sollstellenplan des Regionenmodells und beschloss diesen für die Kreissynode September 2006 weiter zu konkretisieren.

Auf der Kreissynode im September 2006 wurde die Diskussion um die Sollstellenpläne fortgesetzt. In die Debatte flossen wieder sowohl der Sollstellenplan des Regionenmodells als auch alternative Pläne/Konzepte ein. Die Synode beschloss mehrheitlich, den Sollstellenplan des Regionenmodells anzunehmen, aber gleichzeitig dessen Umsetzung zu vertagen. Die Vorschläge der Alternativkonzepte erhielten keine synodale Mehrheit.

Weitere Überlegungen in den Gemeinden und bei den Entscheidungsträgern des Kirchenkreises folgten.

Zur Umsetzung des Regionenmodells wurde eine Lenkungsgruppe eingesetzt, die die Reform weiter ausgestalten sollte. Die Lenkungsgruppe tagte ab 2007 regelmäßig. Ihre Aufgaben lagen darin, die Auswirkungen der StrErpVO detailliert zu planen und ihre Umsetzung vorzubereiten. Dazu gehörte die Koordination der diversen Arbeitsgruppen, wie z. B. Konfirmandenunterricht, Grundversorgung, Kinder und Jugend, Ganztagschule, u. a. Diese Arbeitsgruppen haben die Reform inhaltlich unterlegt. Damit kommt der Lenkungsgruppe eine zentrale Rolle bei der Umsetzung und inhaltlichen Ausgestaltung der Reform zu.

Die Diskussionen um den Reformprozess innerhalb vieler Gemeinden des Kirchenkreises setzten sich fort. Auf der Kreissynode März 2007 sollte mit einem Beschluss über die verbindliche Einführung der StrErpVO rechtliche Klarheit über die noch immer schwebende Umsetzung geschaffen werden. Kritiker wie Befürworter des Reformprozesses stellten ihre

Standpunkte dar. Die Synode beschloss Änderungen an der StrErpVO, sowie deren endgültige Annahme mit Zweidrittelmehrheit.

Die strukturellen Grundaspekte der StrErpVO sowie die Arbeitsaufteilung des Sollstellenplans 2011 sahen folgendermaßen aus:

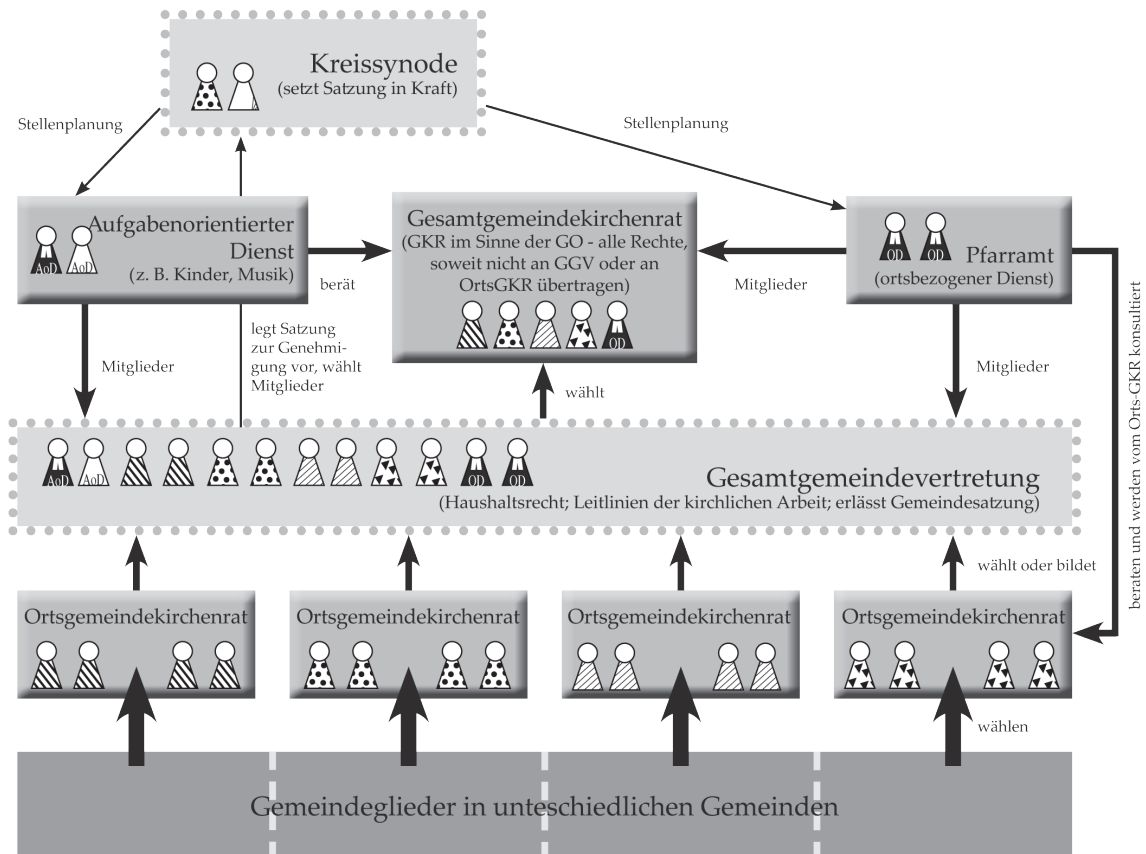
- » Aus den 2007 noch bestehenden 50 Kirchengemeinden sollen fünf Gesamtkirchengemeinden (GKG) gebildet werden.
 - » Die ehemals rechtlich selbstständigen Kirchengemeinden (im Sinne der Grundordnung) sollen dabei als Untergliederung der Gesamtkirchengemeinden erhalten bleiben und weiterhin von einem Gemeindegemeinderat (GKR oder Orts-GKR) geleitet werden.
 - » Diese Orts-GKRs sollen verantwortlich für das kirchliche Leben vor Ort, die Nutzung der Gebäude, das Kirchgeld und andere Einnahmen der Gemeinde sowie wirtschaftliche Fragen in Zusammenarbeit mit dem Gesamtgemeindegemeinderat sein. Sie sollen normalerweise ohne einen Hauptamtlichen im Pfarrdienst tagen. Eine Teilnahme des Hauptamtlichen an den Sitzungen ist generell möglich. Ablauf, Rhythmus und Verfahren der Sitzungen sollen dabei Art. 23 Grundordnung (GO) entsprechen.
 - » Die fünf Gesamtkirchengemeinden (GKG) sollen Kirchengemeinden laut GO darstellen (wobei ihre Gremien eher denen eines Kirchenkreises gleichen). Zum einen soll es eine Gesamtgemeindevvertretung (GGV) geben, deren Mitglieder durch die oben genannten Orts-GKRs gewählt werden sollen. Es soll je angefangene 100 Gemeindeglieder in der ursprünglichen Kirchengemeinde ein Mitglied gewählt werden. Die GGV soll mindestens einmal im Jahr tagen.
- Ihre Aufgaben sollen sein: der Beschluss des Haushaltsplans, die Festlegung von Leitlinien der Arbeit in der Gesamtkirchengemeinde und die Wahl von Mitgliedern des Gesamtgemeindegemeinderats und der Kreissynode.
- » Das zweite Gremium soll der Gesamtgemeindegemeinderat (GGKR) sein. Ihm sollen die in der Gesamtkirchengemeinde tätigen hauptamtlich Mitarbeitenden im Pfarrdienst (ortsbezogen – s. u.) als geborene Mitglieder angehören. Daneben treten aus dem Kreis der weiteren beruflich Mitarbeitenden (aufgabenorientiert – s. u.) der Gesamtkirchengemeinde von der GGV Berufene und die von der GGV gewählten ehrenamtlichen Mitglieder. Die ehrenamtlichen Mitglieder stellen zahlenmäßig die Mehrheit gegenüber den hauptamtlichen Mitgliedern. Dem GGKR soll als Gemeindegemeinderat im Sinne der GO die Leitung der Gesamtkirchengemeinde obliegen.
 - » Die fünf Gesamtkirchengemeinden sollen zudem als ein Pfarrsprengel nach Art. 33 GO zusammengehören, so dass quasi der gesamte Kirchenkreis ein Pfarrsprengel sein wird, dessen Mitarbeitende durch den Kreiskirchenrat koordiniert werden sollen. Der GGKR und die Orts-GKRs sollen Mitspracherecht bei der Stellenbesetzung bzw. -zuordnung in ihrem Bereich haben.
 - » Die hauptamtlich Mitarbeitenden sollen zur Schwerpunktsetzung in ortsbezogenen und aufgabenorientierten Dienst¹⁴ aufgeteilt werden.
 - » Die Mitarbeitenden im ortsbezogenen Dienst (ausschließlich ordinierte Mitarbeitende) sollen die pastorale Arbeit in den Gesamtkirchengemeinden, d. h. Seelsorge,

¹⁴ Die ursprünglichen Begriffe Grundversorger und Spezialdienst wurden durch die aktuell üblichen ersetzt.

- › Geschäftsführung, Kasualien, Gottesdienste und Begleitung der Ehrenamtlichen in den Kirchengemeinden übernehmen.
- › Die Mitarbeitenden im aufgabenorientierten Dienst (ordinierte wie nichtordinierte Mitarbeitende) sollen sowohl die Gemeinden in ihrer Arbeit unterstützen als auch regionale Angebote machen. Vorrangig soll dabei eine missionarische Ausrichtung auf die Jugend geschehen. Besonderes Potential wird in der projektbezogenen Arbeit an Ganztagschulen gesehen.
- › In der Jugendarbeit und im Konfirmandenunterricht sollen regionale und lokale Angebote organisiert werden, die auf Bestehendem aufbauen.
- › Im Bereich der diakonischen Arbeit soll das vorhandene Angebot durch ESTAruppin e. V.¹⁵ (ESTA), einem Verein mit ca. 100 Beschäftigten, gefestigt werden.
- › Zur Unterstützung der Gemeinden ist die Schaffung einer Regionalakademie und damit einer Stelle in der Erwachsenenbildung vorgesehen, welche die Ehrenamtlichen vor Ort gezielt unterstützen soll.
- › Jede Gesamtkirchengemeinde soll zudem eine halbe Stelle für Verwaltungsaufgaben zur Unterstützung der Mitarbeitenden im ortsbezogenen Dienst erhalten.

¹⁵ ESTAruppin e. V. bündelt die gemeindediakonische Arbeit des Kirchenkreises. ESTAruppin bedeutet: Einsetzen statt aussetzen in Ostprignitz-Ruppin.

Abbildung 2: Struktur der Gesamtkirchengemeinden im Kirchenkreis Wittstock-Ruppin



Quelle: Eigene Darstellung unter Aufnahme des Schemas in: Evangelischer Kirchenkreis Wittstock-Ruppin (Hg.): Die Reform im Kirchenkreis Wittstock-Ruppin. Ein Werkstattbericht, Wittstock 2012, S. 5.

Die Kritikpunkte der Kirchengemeinden Papenbruch und Zechliner Land wurden auf der Synode März 2007 nochmals gesondert in einem Kompromissvorschlag aufgenommen. Damit sollte die Umsetzung der Alternativkonzepte innerhalb des Regionenmodells teilweise ermöglicht werden. Die Gespräche mit den Beteiligten Gemeinden führten zu keiner Einigung.

Das Regionenmodell wurde mit der Veröffentlichung der StrErpVO im Amtsblatt vom 31. August 2007 rechtlich umgesetzt und trat mit Wirkung zum 1. Januar 2008 in Kraft.¹⁶

Die Umsetzung des Regionenmodells durch die StrErpVO stieß im Kirchenkreis auf Widerstand. Mehrere Gemeinden klagten im November 2007 vor dem kirchlichen Verwaltungsgericht der EKBO gegen die Neustrukturierung der Gemeinden und Einführung des Regionenmodells. Die Neubildung der GKG Region Wittstock und der GKG Rheinsberg-Zechlin wurde deshalb nicht durchgeführt. Alle anderen Gesamtkirchengemeinden (ProWuRa, Ruppín und Temnitz) traten wie geplant in die Erprobungsphase ein. Die Kreissynode im November 2007 wurde über die Klage gegen die StrErpVO und deren Auswirkungen informiert. Zudem wurde auf dieser Synode die inhaltliche Arbeit im Kirchenkreis im Zuge des Reformprozesses intensiv behandelt.

Im Juni 2008 wurde über die Klage entschieden. Das Verwaltungsgericht stellte die Ungültigkeit der Gemeindeneubildungen fest und wies in der Urteilsbegründung zudem auf die Ungültigkeit der StrErpVO hin. In Folge dessen musste der Reformprozess auf gesetzlichem Wege im Rahmen von Art. 70 GO¹⁷ neu abgesichert

werden. Auf der Kreissynode im November 2008 wurde deshalb der erste Entwurf für ein Erprobungsgesetz vorgestellt, diskutiert und zur weiteren Beratung an die verschiedenen Gremien verwiesen. Auf der Kreissynode im März 2009 wurde eine Aufteilung in ein Gesetz und eine Satzung beschlossen, was der Kreissynode eine größere Flexibilität zusicherte. Nach eingehender Diskussion verabschiedeten die Synodalen das Reformabsicherungsgesetz sowie die Satzung des Kirchenkreises mit großen Mehrheiten. Das Reformabsicherungsgesetz trat im Mai 2009 in Kraft. Es sicherte die rechtskräftige Übernahme der Strukturen aus der StrErpVO für die drei Gesamtkirchengemeinden ProWuRa, Ruppín und Temnitz und ermöglichte weitere strukturelle Regelungen mit Hilfe der Satzung. Die Satzung des Kirchenkreises sah zudem den Erhalt der anderen Kirchengemeinden vor und ordnete sie in zwei Regionen. Diese Modifikationen im Reformprozess machten eine Anpassung des Sollstellenplanes 2010 nötig. Dies wurde von der Kreissynode im März 2010 vorgenommen.

Wie sich gezeigt hat, waren die Ergebnisse aus den verschiedenen Arbeitsgruppen und Diskussionsveranstaltungen (z. B. die AG Zukunftsträume, verschiedene Konsultationen für Älteste, die Pfarrkonvente) nicht für alle betroffenen Personen und Gemeinden in jedem Fall akzeptabel.

Die Entwicklungen zur und um die Klage wurden von den Hauptamtlichen im Kirchenkreis unterschiedlich wahrgenommen. Für die einen war der einzige Weg einer Korrektur der vorgelegten und synodal beschlossenen Reformbestrebungen der Klageweg:

„Es gab auch eine Rechtshilfebelehrung: Sie haben Zeit bis zum 31.12. vor das Verwaltungsgericht zu ziehen. Nach dem 31.12.

¹⁶ Nicht geregelte Einzelfragen des StrErpVO wurden im Laufe der Umsetzung aufgenommen und bearbeitet.

¹⁷ Art. 70 GO der EKBO benennt durch Kirchengesetz regelbare Angelegenheiten auch auf der Ebene der Kirchengemeinden und des Kirchenkreises, z. B. finanzielle

und vermögensrechtliche Fragen.

haben sie keine Chance mehr, weil dann Ihre Existenz erloschen ist. Und dann blieb uns nichts anderes übrig als zu klagen.“

Zudem ist es offensichtlich nicht gelungen, angebotene Gesprächsmöglichkeiten zur Veränderung der Reform gemeinsam zu nutzen:

„Einer von den Kollegen, die es [die Einführung der Reform] verhindert haben, ist in dem Augenblick, in dem wir bei der Entwicklung der Reform um Alternativen gerungen haben und geguckt haben, was denn noch geht neben der Zusammenlegung der Gemeinden, einfach gegangen. Ich werde das nie vergessen. [...] Wir haben da gesessen und haben mit drei Kollegen gekämpft, gerechnet, gemacht, getan [...]“

„Die Befürworter haben sich auch Dinge zusammengesucht, um die gesamte Dimension zu verstehen. Aber diejenigen, die von Anfang an dagegen waren, die waren auch nicht mehr bereit, zuzuhören. Die haben sich gesagt: na mal sehen, was der Superintendent heute wieder erzählt. Da war ein Auftauen nicht mehr möglich.“

Der Wille, alle mitzunehmen auf einem synodal verabschiedeten Weg, zerbrach an der Einstellung derer, die sich eine Gesamtkirchengemeinde mit ihren Ortsgemeinden nicht vorstellen konnten. So sagte ein ehrenamtlicher Interviewpartner:

„Und manchmal denke ich, wenn man uns einfach akzeptieren würde und sagen, ihr wollt also nicht mit Rheinsberg eine Gemeinde bilden. Wir sehen es ein. Wir lassen euch. Und wenn das alles gut läuft, dann gucken wir mal was wir wieder zusammen machen können.“

Die Umsetzung der Reform wurde im Kirchenkreis sowohl von hauptamtlich Mitarbeitenden als auch ehrenamtlich Engagierten sehr emotional aufgenommen. Offensichtlich sind die Ziele der Reform,

dem Strukturwandel in der synodal favorisierten Weise aktiv zu begegnen, nicht von allen in gleicher Weise wahrgenommen worden. Vielmehr führte die Reform auch zu Verlustängsten, die u. a. auf Erfahrungen und Erlebnisse bei kommunalen Veränderungen zurückzuführen sind:

„Das sind ja alles auch Entwertungserfahrungen, die die Menschen auch in den letzten 20 bis 25 Jahren haben aushalten und durchleben müssen. Und nun würde ich immer sagen, auch die Kommunen, also die Menschen, die hier wohnen, bräuchten nichts so sehr als dass da ein Akteur im öffentlichen Leben ist, der sagt: ‚Guckt mal, auch wir sind zwar nicht glücklich damit, dass wir im kirchlichen Bereich zusammenleben müssen, aber wir versuchen euch das mal vorzumachen wie man das mit einigermaßen Fröhlichkeit leben kann.‘“

„Unsere Befürchtung war die der Zentralisierung. Auf unsere Frage in dieser Richtung hat der Superintendent damals geantwortet: ‚Ja, das wird am Anfang auch eine Zentralisierung sein, aber wenn es dann erst mal läuft, dann könnte man das ja wieder anders verteilen.‘ Und damals war es eben so, dass unsere Gemeinde mit ein paar anderen Dörfern mit Rheinsberg eine große Gemeinde bilden sollte. Und wir haben vorher sehr gut mit Rheinsberg zusammen gearbeitet, aber wir wussten, Rheinsberg ist Stadt, wir sind Land, wir haben andere Probleme als Rheinsberg. Ein paar Jahre vorher war diese Strukturreform in Ostprignitz-Ruppin, und die Dörfer gehören jetzt auch alle zu Rheinsberg. Obwohl sie mit Rheinsberg nichts zu tun haben. Und ein paar haben sich angegliedert, einige haben sich dagegen gewehrt und die Angst war eben, dass jetzt keine Gelder mehr in die Dörfer fließen.“

Und so ähnlich war es denn auch. Und diese Angst hatten wir, dass uns das auch passiert mit unseren Kirchen.“

Die Umsetzung der Reform vollzog sich in einer besonderen und spannungsvollen Ausgangslage. Den Gemeinden war es wichtig, dass sie als Teil einer großen Gesamtkirchengemeinde nicht als kleiner Teil in der großen Masse verschwinden. Es bestand die Herausforderung, dass die lokale Identität nicht der regionalen Stärkung zum Opfer fällt.

Die intensive Diskussions- und Suchphase zwischen Herbst 2004 und Dezember 2007 wird von den Interviewpartnern im Rückblick als durchaus verbesserungswürdig empfunden. Die Tiefendimension der Reformziele war ganz offensichtlich für viele unverständlich bzw. erschloss sich erst im Laufe des Prozesses:

„Die Vorstellung der Reformüberlegungen und die Darstellung war nicht gut gemacht. Das Thema war so komplex, da ist unwahrscheinlich viel Zeit ins Land gegangen, bevor das alle verstanden haben. [...] Da war schon der Eindruck, dass der Superintendent zu Beginn sehr allein war. Da hätte ich mir mehr Unterstützung von Berliner Profis – Konsistorium – gewünscht. [...] Diese Anfangsschwierigkeiten haben viele Schwierigkeiten hervorgerufen.“

Ein wesentlicher Teil der Reform, nämlich keine Mitarbeitende im Verkündigungsdienst zu entlassen, hat die Ängste und die Verunsicherungen ganz offensichtlich nicht gänzlich nehmen können. Die Neuaufteilung der Zuständigkeiten zwischen den Ortsgemeinden und der Gesamtkirchengemeinde, damit auch eine Stärkung der Region unter einer teilweisen Schwächung der Parochie hat die Gemeindekirchenräte und die Pfarrstelleninhaber herausgefordert, ihre bisherige Arbeit zu überdenken. Diese grundlegende Veränderung hat

auf der einen Seite zu Unsicherheiten geführt. Auf der anderen Seite ist durch die unterschiedliche Beteiligung an der Strukturreform ein Ungleichgewicht zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern entstanden: diejenigen, die sich mit der Reform in die Erfordernisse der Neuordnung geben mussten, haben z. T. erhebliche Veränderungen ihrer bisherigen Arbeit erlebt. So antwortet auf die Frage, ob denn im Nachhinein eine andere Möglichkeit bestanden hätte, mehr Gerechtigkeit unter den Mitarbeitenden, in diesem Falle also den Pfarrerinnen und Pfarrern, herzustellen, ein Hauptamtlicher:

„Nein, ich glaube nicht. Wir hatten ja eine Verabredung: niemand wird entlassen. Niemand. Wir machen es mit den Leuten, die da sind. Ich habe vielleicht von den Leuten mehr Bewegung erwartet, als sie leisten sollten oder konnten.“

Gerade in Strukturreformdebatten hilft der Blick in die Theologie. Auf die Frage, ob denn eine theologische Debatte geführt wurde oder wird, antwortete ein hauptamtlicher Interviewpartner:

„Ja, das ist jetzt die Frage. Ich versuche ja immer theologisch dafür [für die Reform] zu argumentieren. Also ein theologisches Argument finde ich, dass wir Kirche so organisieren, dass wir möglichst auch noch in 20 oder 30 Jahren verlässlich für Menschen da sind und auch möglichst in die peripheren Verzäpfelungen hinein einigermaßen verlässlich da sind. Und es gibt viele andere Argumente. Aber als Gegenargument gibt es da nichts. [...] Wenn ich dann nach einem theologischen Argument frage für die Beibehaltung der Einzelgemeinden, dann kommt da als Antwort: ‚das Beibehalten des Gemeindebriefes ist für die Gemeinden identitätsstiftend.‘ Ich finde, das ist in Anführungsstrichen ein theologisches Argument. Also dann frage ich noch mal, welche identitätsstiftende Bedeutung manche Sätze des Evangeliums haben. Also, das ist für mich verkehrte Welt.“

Die Frage, ob denn speziell die Lehre von der Kirche (Ekklesiologie) ein relevantes Thema sei, um die unterschiedlichen Ansätze miteinander zu diskutieren, beantwortet ein anderer hauptamtlicher Interviewpartner folgendermaßen:

„Ekklesiologie leidet meiner Meinung nach unter einem Thema. Zwei Dinge werden miteinander verwechselt. Das eine ist Besitzstandswahrung – also wie viel Stellen wie viel Geld – und das andere ist eine theologische Perspektive. Meiner Meinung nach sind das eigentlich zwei Dinge, die man klugerweise auseinanderhalten sollte. Wenn man unsere Theologie ernst nimmt, hat das eine mit dem anderen nichts zu tun. Das Interesse von Menschen ihre Arbeitsplätze zu erhalten, ihre Strukturen zu erhalten ist das eine. Man kann es nicht völlig trennen. Aber das andere ist zu überlegen, welchen Auftrag wir von Gott als Kirche oder Christenmenschen erhalten. Wie Gemeinde sich strukturiert, ist nicht unbedingt identisch mit den Strukturfragen. [...] Durch die Ängste, dass man zu klein wird oder den Besitzstand verliert, gibt es überhaupt nicht die Freiheit, da auch mal ganz anders drüber nachzudenken. Und das macht es uns so schwer, glaube ich, eine fruchtbare Diskussion zu führen.“

An diesem Zitat wird deutlich, dass die inhaltliche Auseinandersetzung nicht in die Weite unterschiedlicher Gemeindeformen führte, sondern sofort in Strukturdebatten vor allem um die Erhaltung des status quo mündete.

Folgende Aussage unterstreicht nochmals, wie schwierig es war, die Reform auch hinsichtlich ihrer theologischen Dimension auszuleuchten und miteinander zu gestalten:

„Und, was ich glaube, was immer ein bisschen gefehlt hat, dass wenig inhaltlich diskutiert wurde. Es wurde wenig bespro-

chen oder überlegt, wo will man inhaltlich hin? Das war mit vielen Kollegen schwierig. Jeder hat so seine Ecke, seine Nische und bloß nicht zu viel Störung. Dann gab es aber auch Leute, die offener waren, die sich haben schieben lassen oder haben gesagt: ‚O.k. ich mache es.‘ Aber der Prozess an sich [...], da hätte ich nicht gedacht, dass man ein Konsensprinzip macht: Wer, was, wie, wo? War aber nicht getragen von heißen theologischen Debatten oder von heißen ekklesiologischen Debatten. Nicht im Sinne von hohem Grade abgehoben, aber doch so, dass man auch mal spürt, wo das Herzblut dranhängt. Aber das war auch schon vorher nicht wirklich da. Das habe ich immer schon ein bisschen vermisst. Wo hängt das theologische Herzblut oder die Revolutionskraft, wenn man so will. Das ist ja unterschiedlich. Die einen wollen es ganz fromm und die anderen eher andersherum. Diese Auseinandersetzung gab es nicht.“

Der Umbau des Kirchenkreises hat also bisher Grundsätzliches in Frage gestellt und Neuausrichtungen verlangt. Diese Veränderungen, gerade wenn sie die Grundsätze des Bisherigen erschüttern, führen oft zu Verunsicherungen oder Unklarheiten. Dazu hat der Kirchenkreis für alle Mitarbeitenden im Hauptamt Gruppensupervisionen ermöglicht:

„Das war ja verpflichtend. Von daher haben es tatsächlich alle in Anspruch genommen. Das ist ja erst mal etwas Schönes. Leute erst mal zu nötigen sich ihre Arbeit anzugucken. Das finde ich als leichten Druck auch ganz sinnvoll. Es gab auch Gruppen – ich war in einer drin wo ich gedacht habe, da muss es doch jetzt um die Situation gehen – doch da war einfach nichts. Also haben wir uns wieder aufgelöst.“

„Die Supervision wurde für einige Jahre finanziert und dann wird es verlängert dort, wo es die Menschen wollen. Es war

in der Tat für mich eine Hilfe in so einem begleiteten Raum meine Fragen stellen zu können und meine Meinung äußern zu können. Ich habe da wenige Antworten bekommen, aber immerhin habe ich schon an der Supervision gemerkt, also so beklöppt war ich nun auch nicht, wenn ich so gefragt habe. Also die [Supervisorin] hat meine Fragen verstanden, das hat mich schon mal getröstet. Dann aber nach einem Jahr haben zwei von uns vieren gesagt: ‚Nein das beenden wir jetzt. Wir haben es ja ein Jahr gemacht, weil der Kirchenkreis gesagt hat, wir müssen das. Jetzt hören wir wieder auf.‘ Die Supervisorin hat gesagt: ‚Dann auf Wiedersehen. Wenn Sie es sich noch einmal anders überlegen, Sie kennen meine Telefonnummer. Aber dann ist das beendet. Das bleibt dann dabei.‘“

Zwischenreflexion

Die Beschreibung der Umsetzung hat gezeigt, dass vielfältige Aspekte und Entwicklungen auf den Reformprozess einwirkten. Dabei wurden strukturelle, mentale und geistliche Fragestellungen nicht immer klar voneinander getrennt. Bereits im ersten Teil haben wir jedoch festgestellt, dass eine solche Unterscheidung sinnvoll ist, nicht jedoch eine Trennung. Im Folgenden sollen drei Aspekte besonders reflektiert werden:

- » Umsetzung
- » Strukturfragen
- » Konflikte und ihre Kommunikation

Umsetzung: Beteiligung, Zeitdruck, theologische Debatte

Hinsichtlich der Umsetzung der Reform ist zu fragen: Inwieweit hat die erste Vorstellung des Regionenmodells (Bericht des Superintendenten im Herbst 2004) und die Präsentationsform der Agenda 2015 die Möglichkeit der Mitsprache vermittelt? Sowohl die Dokumente als auch die Interviews machen deutlich, dass hier zu wenig Zeit und Raum angeboten wurden, einen breiteren Beteiligungsprozess zu gestalten. Die bereits angesprochene Atemlosigkeit zeigt sich auch in den engen Entscheidungsfenstern der Synodaltagungen. Eine vertiefte Auseinandersetzung in der Breite des Kirchenkreises war damit nur in Ansätzen gegeben, wie im Rückblick erkennbar wird. Um eine solch vertiefte Auseinandersetzung in der Weite des Kirchenkreises anzuregen, wäre aus heutiger Sicht z. B. ein Ideenwettbewerb im Kirchenkreis sinnvoll gewesen. Dieser hätte neben den Beratungen der „AG Zukunftsträume“ stattfinden können und auf diese Weise die Möglichkeit geboten, die nicht an dieser AG Beteiligten und ihre Ideen einzubinden. Möglicherweise wäre so das Problem der Kommunikation der Arbeitsergebnisse dieser Gruppe zu minimieren gewesen. Zugleich muss aber gesagt werden, dass Arbeitsgruppen eine zeit- und ressourceneffiziente und damit eine attraktive Form der vertiefenden Weiterarbeit sind, so dass ihre Leistungen im Reformprozess nicht grundsätzlich in Frage gestellt werden können.

Trotz vieler Beratungen ist es auf den unterschiedlichsten Ebenen der Gemeinden und des Kirchenkreises nicht gelungen, überall ein echtes Gefühl der Teilhabe an den Überlegungen zur Reform herzustellen. Es ist festzustellen, dass die Reformüberlegungen und ihre Umsetzung für landeskirchliche Verhältnisse z. T. recht schnell erfolgte (vgl. Vorstellung Regio-

nenmodell März 2005 und erster Entwurf für StrErpVO Mai 2005). Dies hat, wie die Interviews zeigen, das Gefühl des „Überfahrenwerdens“ verstärkt.

Die Reflexion der Umsetzung lässt die Frage offen, ob eine theologische Debatte sowohl die strukturellen wie die persönlichen Ängste hätte bewältigen können. Die Interviews verdeutlichen, dass die theologische Debatte schon in ihren Ansätzen mit strukturellen und persönlichen Aspekten vermengt wurde. So kam es – und kommt es bis heute – zu einer Verquickung von lokalen Traditionen, persönlichen Gefühlen, strukturellen Aspekten und theologischen Argumenten, welche eine sachliche und zielorientierte Diskussion fast unmöglich machte und macht. Die im Zuge der Reform notwendig gewesene grundsätzliche Auseinandersetzung mit Berufs-(Pfarr-) und Gemeindebildern betrifft dabei Hauptamtliche und Ehrenamtliche/Laien gleichermaßen. Hier wird ein wesentlicher und schwieriger Punkt aller kirchlichen Veränderungsprozesse auf gemeindlicher und kreiskirchlicher Ebene sichtbar. Es ist grundsätzlich schwierig, gleichzeitig sowohl eine (theologische) Debatte um Berufs- und Gemeindebilder anzustoßen bzw. zu moderieren und daneben einen Reformprozess inklusive Debatte um zukunftsfähige Strukturen anzuleiten. Der Kirchenkreis wäre mit dieser Gleichzeitigkeit überfordert gewesen, so dass vor diesem Hintergrund die ausgebliebene inhaltliche Grundsatzdebatte einzuordnen ist, ohne deren Notwendigkeit allerdings in Frage zu stellen.

Um den nötigen Freiraum für eine entsprechend nachhaltige inhaltlich-theologische Auseinandersetzung zu schaffen, wäre eine externe Prozessberatung und -begleitung hilfreich, wenn nicht sogar nötig gewesen. Diese hat zwar in eingeschränktem Maße stattgefunden, war aber

nicht vollkommen extern, sondern über persönliche Kontakte organisiert. Eine Unterstützung des Kirchenkreises und der Gemeinden durch die Landeskirche mit entsprechendem Know-How oder Personal wäre hier wünschenswert gewesen.¹⁸

Im Zusammenhang mit den kaum vorhandenen theologischen Diskussionen steht auch die geringe Zeit für die Erarbeitung der inhaltlichen und geistlichen Aspekte der Reform. Vor allem der kleinere Kreis der Lenkungsgruppe hat an dieser Stelle gearbeitet. Vergleicht man die aufgewendete Zeit für die inhaltliche Arbeit mit der für die strukturellen Überlegungen, ergibt sich ein Verhältnis von 1:3, also dreimal mehr Zeit für Struktur als für Inhalt. In wie weit und in welcher Form hätte in diesem Rahmen eine Diskussion mit der breiten Basis der Gemeindeglieder geführt werden können? In wie fern wurde in dieser Prozessphase das Füllen der neuen Strukturen mit Leben zu stark aus dem Blick verloren bzw. zeitlich nach hinten geschoben?

Im Zusammenhang mit der praktischen Umsetzung der Reform und der Erprobungsphase ist das Angebot der Supervision für die hauptamtlich Mitarbeitenden hervorzuheben. Es nimmt deren berufliche Situation im Rahmen der Reform auf und bietet den Raum, die neuen Herausforderungen möglichst kollegial und konstruktiv zu bearbeiten. Dieses Angebot ist jedoch nicht – wie die Interviews zeigen – von allen Betroffenen in gleicher Weise gewürdigt und angenommen worden.

¹⁸ Gerade dies ist ein Lernaspekt aus dem Reformprozess im Kirchenkreis Wittstock-Ruppin, den sich andere ähnlich tiefgreifende Veränderungsprozesse in anderen Kirchenkreisen zu nutze machen können: Umbauprozesse sind möglich, bedürfen aber einer guten Aufteilung der Aufgaben zwischen Prozessbegleitung, -steuerung und inhaltlicher Schwerpunktsetzung.

Strukturfragen: rechtliche Absicherung und Unterschiedlichkeit der Regionen

Ein wichtiger Aspekt der Reform und der neuen Strukturen ist das Streben nach deren rechtlicher Absicherung. Dadurch sollte die Reform auf eine solide rechtliche Basis gestellt und aus Grauzonen herausgeführt werden. Als problematisch hat sich jedoch erwiesen, dass der Versuch zur rechtlichen Umsetzung der Reform in Form der StrErpVO kein taugliches Mittel der Struktur- und damit Zuständigkeitsveränderungen auf Gemeindeebene war. Dies stellt das Urteil des Verwaltungsgerichtes der EKBO vom Juni 2008 fest. Der Kirchenkreis hat daraufhin mittels Reformabsicherungsgesetz und Satzung den rechtlichen Rahmen für die Umsetzung der Reform neu hergestellt. Diese juristisch notwendigen Klärungen haben den Reformprozess verkompliziert und in seiner Umsetzung verlängert. Zu würdigen ist im Zusammenhang der rechtlichen Absicherung allerdings die Festlegung auf eine Erprobungsphase. Dies ermöglicht, Lernerfahrungen aus dem Prozess zu evaluieren und ggf. strukturell und rechtlich nachzusteuern.

Der Reformprozess in Wittstock-Ruppin verdeutlicht, dass Recht und Form anhand der sich wandelnden Rahmenbedingungen gedacht werden müssen und von daher weiterzuentwickeln sind. Dieser Prozess der Reflexion und Weiterentwicklung bleibt dauerhaft erhalten, weil Veränderungen der Normalfall in lebendigen Organisationen wie der Kirche sind.

Offen bleibt, ob in ausreichendem Maße die unterschiedlichen sozio-demographischen, geographischen, frömmigkeitstypischen und konzeptionellen Bedingungen in der neuen Gemeindestruktur berücksichtigt worden sind. Die Regionen, in denen ein städtisches Zentrum (Neuruppin, Rheinsberg, Wittstock/Dosse) mit umliegenden Dörfern anzutreffen ist,

stehen (einigen) anderen Fragestellungen gegenüber als die Regionen, in denen es ausschließlich Dörfer (ProWuRa, Temnitz) gibt. Dies gilt gleichermaßen innerhalb der Regionen mit einem städtischen Zentrum. Kurz: Städte sehen sich (einigen) anderen Herausforderungen gegenüber als die sie umgebenden Dörfer. Sowohl die Interviews als auch die gesichteten Dokumente legen nahe, dass dies in den neuen Strukturen bereits vorkommt, aber noch weitere Beachtung finden sollte: in wie weit kann *ein* Strukturmodell für solch unterschiedliche Ausgangsbedingungen einheitlich gelten? In besonderer Weise zeigt sich dies bei der Pfarrstellenbemessung, die traditionell nach Gemeindegliederzahlen erfolgt. Ob dies jedoch sowohl gerecht als auch vergleichbar – besonders in sehr ausgedünnten ländlichen Räumen – ist, muss mindestens angefragt werden. Auch die Reform des Kirchenkreises zeigt, dass bei der Planung und Umsetzung neuer Strukturen lokalen Identitäten und Traditionen (mehr) Beachtung geschenkt werden muss. Nur auf diese Weise kann ein Zusammenwachsen mehrerer Gemeinden – das häufig viel Zeit braucht – ermöglicht werden. Ziel sollte es so sein, eine gemeinsame regionale Entwicklung zu fördern und das Verharren in nicht zukunftsfähigen Strukturen aufzulösen.

Konflikte und ihre Kommunikation: Auswirkungen auf das Miteinander

Auffällig innerhalb des ganzen Reformprozesses sind die unterschiedlichen Wege der Kommunikation und Konfliktbearbeitung. Dabei ist nicht genau rekonstruierbar und bleibt somit in der Evaluation offen, auf welchen Wegen die formelle und informelle Kommunikation von „oben nach unten“ und von „unten nach oben“ verlief. Es zeigen sich allerdings einige Aspekte die hier kritisch anzumerken sind.

Trotz des mit deutlicher synodaler ⅔-Mehrheit beschlossenen Weges hin zu Gesamtkirchengemeinden haben einige wenige Gemeinden und Pfarrstelleninhaber diesen Weg als für ihren Bereich inakzeptabel abgelehnt. Es ist also nicht gelungen, alle in das Reformvorhaben zu integrieren. Dies, so scheint es, liegt auch an den handelnden Personen. Gleichwohl gilt unabhängig von Personen das Entscheidungsrecht der Synode. Diese hat mit souveräner Mehrheit eine vor allem die Strukturen verändernde Entscheidung getroffen. Die aktiv ausgetragene Ablehnung synodaler Beschlüsse über das Medium der öffentlichen Presse und das Einschlagen des Klageweges wirken bis heute in der gesamten Landeskirche und z. T. auch darüber hinaus nach. Der Kirchenkreis Wittstock-Ruppín gilt wegen der gewählten Form der Auseinandersetzung Vielen als Paradebeispiel einer nicht gelungenen Reform. Bis heute stehen sich zwei Positionen gegenüber: diejenigen, die mittels Klage und Widerstand die Reform ablehnten und ablehnen und diejenigen, die die Reform unterstützen und weiter voranbringen wollen. Diese „Frontstellung“ hat ihre Spuren hinterlassen und befördert sicher noch einige Zeit ein Klima des Misstrauens, der Unsicherheit und möglicherweise auch des Zorns im Kirchenkreis. Das Urteil aber einer misslungenen Reform teilt das Evaluationsteam nicht. Die Form der Konfliktbewältigung ist jedoch kritisch zu hinterfragen.

Daneben ist dem Klageweg aber auch ein Gewinn zu entnehmen: das Reformabsicherungsgesetz und die Satzung des Kirchenkreises haben Handlungssicherheit gegeben. Es hat sich noch einmal deutlicher gezeigt, in welcher Tragweite vor dem Hintergrund der Herausforderungen in ländlich ausgedünnten Gebieten ein konstruktiver Umbau kirchlicher Strukturen gedacht und gestaltet werden muss. Hervorzuheben ist allerdings, dass diese

positive Einschätzung des Klageweges nicht für die ihn begleitende öffentlich ausgetragene Auseinandersetzung¹⁹ gilt. Dies führt(e) – aus Sicht des Evaluationsteams und aus Kenntnissen der Konfliktforschung – nicht zur Konfliktklärung, sondern zu einer Konfliktverschärfung.

19 Dieser Weg der Konfliktaustragung hat sehr fragwürdige Formen herausgebildet, wie den Dokumentationen über Schwarzbeflaggungen von und Demonstrationen vor Kirchengebäuden oder in Schlagzeilen wie „Heißen Herbst angekündigt“ aus dem Herbst 2007 zu entnehmen sind.

3. Ergebnis/aktuelle Situation

3.1 Die kommunale Situation 2010

Etwas mehr als 100.000 Menschen lebten 2010 im Landkreis Ostprignitz-Ruppin. Zwischen 2005 und 2010 schrumpfte die Bevölkerung weiter, pro Jahr jeweils um rund 1 %, insgesamt um etwa 4,8 % in fünf Jahren. Gründe liegen in der weiterhin konstant bleibenden Abwanderungen und der Unterjüngung des Kreises. Die Arbeitslosenquote im Landkreis hat sich zwischen 2005 und 2010 fast halbiert, gehört aber mit 12,5 % (Stand 2010) immer noch zu den höchsten Brandenburgs.²⁰

3.2 Die kirchliche Situation 2010

Die Kirchenmitgliedschaft im Kirchenkreis sank von 16.346 Gemeindegliedern 2005 auf 13.795 (2010)²¹ – ein Verlust von 2.551 Gemeindegliedern oder mehr als 15 % innerhalb von fünf Jahren.

2010 gehörten 27 Kirchengemeinden zum Kirchenkreis. Gesamtkirchengemeinden im Sinne des Regionenmodells sind zu finden in: Protzen-Wustrau-Radensleben, Ruppin und Temnitz. Zu einem Pfarrsprengel sind die eigenständigen Gemeinden Braunsberg, Linow, Zechow, Schwanow und Zühlen zusammengefasst. Sonstige eigenständige Gemeinden nach Grundordnung sind Dosse-Brausebach, Dranser Land, Rheinsberg, Wittstock und Zechliner Land sowie die Gemeinden in der sogenannten Unterregion Papenbruch (Babitz, Blandikow, Bork-Lellichow, Christdorf,

Fretzdorf, Groß Haßlow, Herzsprung, Jabel, Klein Haßlow, Königsberg, Liebenthal, Papenbruch, Rossow, Teetz).

Im Bereich der heutigen **Region Rheinsberg-Zechlin** gab es keine Veränderungen an den Gemeindestrukturen durch die Reform, so dass überwiegend die alten Strukturen erhalten sind. In der Region gibt es die Kirchengemeinde Rheinsberg, in der Unterregion Zühlen-Zechlin die Kirchengemeinde Zechliner Land und den Pfarrsprengel Zühlen, bestehend aus den Kirchengemeinden Braunsberg, Linow, Schwanow, Zechow und Zühlen. GKR gibt es in den Kirchengemeinden Rheinsberg, Zechliner Land, Linow sowie den weiteren Orten des Pfarrsprengels Zühlen. Ein eigener Haushalt besteht jeweils für die Kirchengemeinden Rheinsberg, Zechliner Land sowie den gesamten Pfarrsprengel Zühlen. Die Gemeindegliederzahlen sind in der Kirchengemeinde Rheinsberg zwischen 2005 und 2010 um 12,4 % von 919 auf 805 Gemeindeglieder gesunken. Die Gemeindegliederzahlen in den Kirchengemeinden der Unterregion Zühlen-Zechlin sind zwischen 2005 und 2010 um 21,68 % von 1.582 auf 1.239 Gemeindeglieder gesunken.

Die heutige **Region Wittstock** besteht aus den Unterregionen Papenbruch und Wittstock.

In der *Unterregion Papenbruch*, die die Pfarrsprengel Christdorf, Herzsprung, Königsberg, Papenbruch und die Kirchengemeinden Babitz, Groß Haßlow, Klein Haßlow, Jabel und die Kirchengemeinde im Dranser Land umfasst, gab es keine Veränderungen im Vergleich zur Zeit vor der Reform. Hier gab und gibt es 15 eigenständige Kirchengemeinden mit eigenem Haushalt und 15 GKR. Die Gemeindegliederzahlen in den Kirchengemeinden der Unterregion Papenbruch sind zwischen 2005 und 2010 um 14,61 % von 1.280 auf 1.093 Gemeindeglieder gesunken.

²⁰ Vgl. im Folgenden Lesebuch S. 24.

²¹ Vgl. dazu Gemeindegliederstatistiken (Lesebuch S. 169-175).

Die *Unterregion Wittstock* besteht aus den beiden Kirchengemeinden Wittstock und Dosse-Brausebach. Vor der Reform gab es zehn Kirchengemeinden, die bereits zum Teil als Pfarrsprengel zusammengefasst waren. Die heutigen Kirchengemeinden wurden erst nach der Reform gebildet, sodass sie keine direkt der Reform entsprechenden Strukturen haben. Die Kirchengemeinde Dosse-Brausebach wurde gemäß der Grundordnung aus vier Dörfern neu gebildet. Sie wird komplett ehrenamtlich geführt und hat einen eigenen Haushalt und GKR. Die pfarramtlichen Aufgaben werden von den Pfarrern der Kirchengemeinde Wittstock wahrgenommen. Auch die Kirchengemeinde Wittstock wurde gemäß der Grundordnung aus sechs Orten neu gebildet. Über eine Satzung wurden an die Reform angelehnte eigenständige Strukturen geschaffen. Die GKR, die vor der Neubildung bestanden, tagen weiterhin, jedoch i. d. R. ohne Pfarrer. Die Gesamtheit der Ältesten dieser GKR bilden einen Gesamtkirchengerichtsrat, der der Struktur einer Gesamtgemeindevertretung (GGV) nach StrErpVO nahe kommt. Weiterhin gibt es einen Geschäftsführenden Ausschuss, der die Aufgaben eines Gemeindegliederates gemäß Grundordnung und damit die Aufgaben des GGKR gemäß StrErpVO wahrnimmt. Die Gemeindegliederzahlen in den Kirchengemeinden der Unterregion Wittstock sind zwischen 2005 und 2010 um 16,59 % von 2.742 auf 2.287 Gemeindeglieder gesunken.

Die heutige **Gesamtkirchengemeinde (GKG) Ruppín** bestand ursprünglich aus den sieben Kirchengemeinden Alt-Ruppín, Bechlin, Krangen, Neuruppín, Storbeck, Wulkow und Wuthenow. Sie hat die in der Reform geplanten Strukturen erhalten und diese gemäß der StrErpVO umgesetzt. So sind die ehemaligen Kirchengemeinden als Untergliederung der Gesamtkirchengemeinden erhalten geblieben und

besitzen auch weiterhin einen Orts-GKR als Gremium, welches i. d. R. ohne Pfarrer tagt. Diese Orts-GKR sind verantwortlich für das kirchliche Leben vor Ort. Die Gesamtkirchengemeinde besitzt zwei Gremien und ist Kirchengemeinde laut Grundordnung. Zum einen gibt es die Gesamtgemeindevertretung (GGV), deren Mitglieder durch die oben genannten GKR gewählt werden. Die GGV kann als „kleine Gemeindegemeinde“ bezeichnet werden, die nur wenige Male im Jahr tagt, der aber wesentliche Entscheidungen obliegen (vgl. S. 19f, besonders Abbildung 2, S. 20). Das zweite Gremium ist der Gesamtgemeindegemeinderat (GGKR) als geschäftsführendes Gremium. Ihm gehören die in der Gesamtkirchengemeinde tätigen hauptamtlich Mitarbeitenden im Pfarrdienst, die von der GGV berufenen weiteren beruflich Mitarbeitenden der Gesamtkirchengemeinde und die von der GGV gewählten Mitglieder an, wobei die Anzahl der hauptamtlichen Mitglieder weniger als die Hälfte der Gesamtmitglieder des GGKR umfassen darf. Dem GGKR unterliegt als Gemeindegemeinderat im Sinne der GO die Leitung der Gemeinde. Die Gemeindegliederzahlen sind in der Gesamtkirchengemeinde Ruppín zwischen 2005 und 2010 um 12,68 % von 6.302 auf 5.503 Gemeindeglieder gesunken.

Die heutige **Gesamtkirchengemeinde (GKG) Temnitz** wurde durch die Reform aus den fünf Kirchengemeinden Kerzlin-Wildberg, Manker-Temnitztal, Temnitzpark, Temnitzquell sowie Walsleben-Kränzlin gebildet. Diese Gemeinden wurden zum Teil erst zwei Jahre vor der Umsetzung der Reform aus zwölf Kirchengemeinden gebildet, nachdem sie vorher in unterschiedlichen Zusammensetzungen schon als Pfarrsprengel verbunden waren. Die heutigen Strukturen entsprechen denen der StrErpVO mit GKR, GGV und GGKR, wobei aufgrund der vorherigen Neubildungen

von Kirchengemeinden nicht jedes der 17 Dörfer einen Orts-GKR besitzt, sondern es hier fünf Orts-GKR gibt. Aufgrund verschiedener Rechtsstreitigkeiten hat die Gemeinde Manker-Temnitztal (befristet) Sonderrechte und ist im Moment Kirchengemeinde nach Grundordnung mit eigenem Haushaltsteil im Haushalt der GKG Temnitz. Die Gemeindegliederzahlen in der Gesamtkirchengemeinde Temnitz sind zwischen 2005 und 2010 um 16,52 % von 2.004 auf 1.673 Gemeindeglieder gesunken.

Die heutige **Gesamtkirchengemeinde (GKG) Protzen-Wustrau-Radensleben (ProWuRa)** bestand ursprünglich aus

den zehn Kirchengemeinden Buskow, Karwe, Langen, Lichtenberg, Nietwerder, Protzen, Radensleben, Stöffin, Walchow und Wustrau. Diese waren schon länger zu drei Pfarrsprengeln verbunden. Die GKG ProWuRa hat die Strukturen (GKR, GGV, GGKR) der Reform gemäß der StrErpVO mit zwei Ausnahmen umgesetzt. Der GGV gehören alle gewählten Ältesten aus den Orts-GKR an. Einige der ehemaligen Kirchengemeinden haben gemeinsame GKR, sodass hier insgesamt fünf Orts-GKR bestehen. Die Gemeindegliederzahlen sind in der Gesamtkirchengemeinde ProWuRa zwischen 2005 und 2010 um 21,23 % von 1.517 auf 1.195 Gemeindeglieder gesunken.

Abbildung 3: Gemeindesituation im Kirchenkreis Wittstock-Ruppin vor der Reform

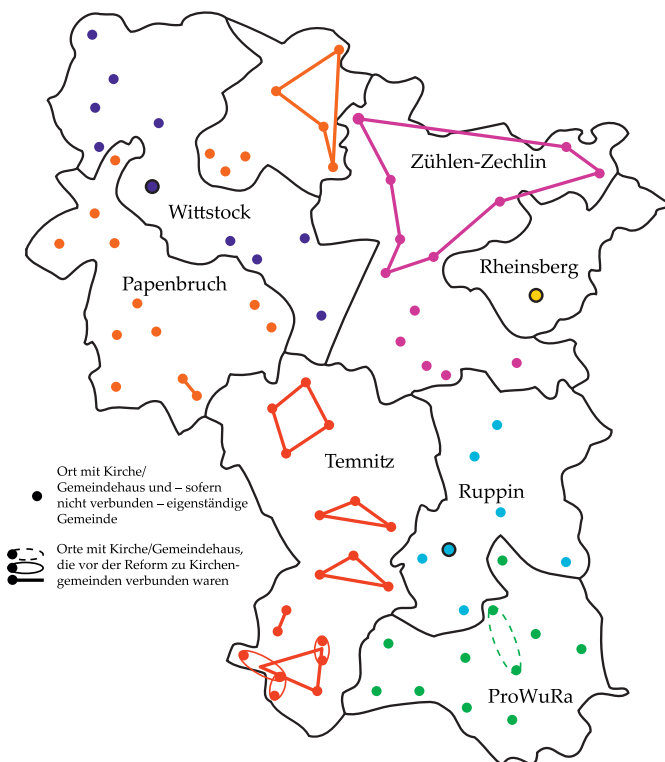
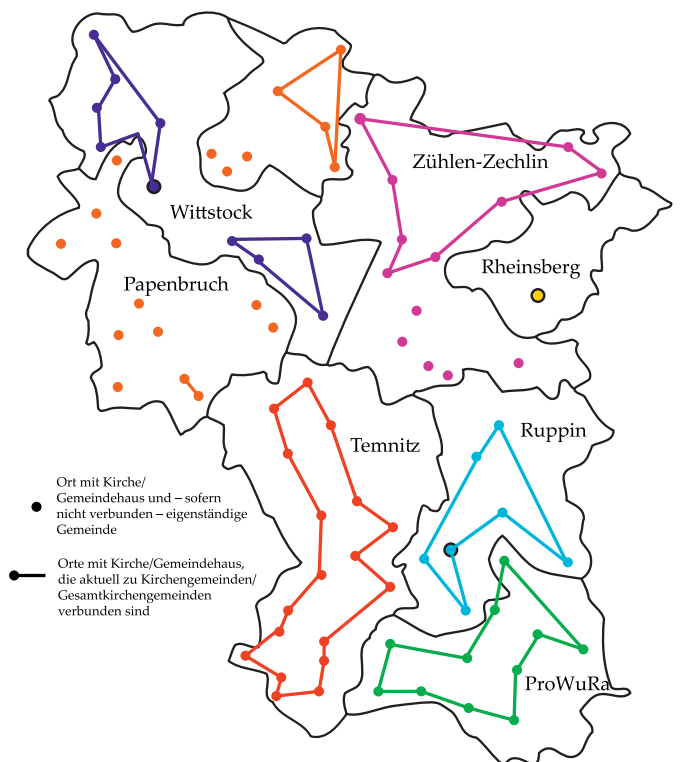


Abbildung 4: aktuelle Gemeindesituation im Kirchenkreis Wittstock-Ruppin



Quelle: Eigene Visualisierung unter Aufnahme der Darstellung des Kirchenkreises auf <http://www.kirchenkreis-wittstock-ruppin.de/197.html>; zuletzt besucht am 17. Oktober 2012.

All diese hier dargestellten Strukturen beziehen sich vordergründig auf die Satzung des Kirchenkreises Wittstock-Ruppin und seiner Gemeinden und lässt Überschneidungen mit Pfarrsprengelzuordnungen, wie sie z. B. im Adresswerk der EKBO angegeben sind, unbeachtet. Der Kirchenkreis besteht damit im Moment aus drei Gesamtkirchengemeinden mit unterschiedlicher Umsetzung des Regionenmodells und zwei Regionen, welche sich noch einmal in je zwei Unterregionen aufteilen. Weiterhin gilt der gesamte Kirchenkreis als Pfarrsprengel, was besonders bei der Besetzung von Stellen von Bedeutung ist.

Zur hauptamtlichen Personalsituation: in den Gemeinden und im Kirchenkreis arbeiten derzeit (Stellenplan Herbst 2010) 30 hauptamtlich Mitarbeitende auf 25,88²² Stellen. Auf Kirchenkreisebene (vorrangig aufgabenorientierter Dienst) arbeiten ein Superintendent, ein Krankenhausseelsorger, ein Schulpfarrer, eine Person im Entsendungsdienst, zwei Kirchenmusiker, fünf pädagogische MitarbeiterInnen, eine Person für die Regionalakademie, eine für ESTA, zwei Mitarbeitende für Verwaltung, Sekretariat und Archiv. Im ortsbezogenen Dienst arbeiten: 12 PfarrerInnen (davon eine Stelle ohne Personalkosten [Ruhestand mit Beauftragung], eine Entsendungsdienststelle z. T. mit Beauftragung im aufgabenorientierten Dienst im Kirchenkreis) und drei Mitarbeitende in der Verwaltung.

Der Vorher-Nachher-Abgleich liefert folgendes Bild:

vorher

- » ein oder mehrere Pfarrer/innen in Kirchengemeinde(n) bzw. im Pfarrsprengel;
- » bei Einzelpfarramt alleinige Verantwortung für die pfarramtlichen Aufgaben, im Teampfarramt (Stadt) Aufgabenaufteilung;
- » Katechetinnen auf Kirchenkreisebene, Sekretärinnen nur wenn von der Kirchengemeinde finanzierbar;
- » wenige Funktionspfarrämter und Dienste
 - › ESTA (Zukunft ungewiss);
 - › Krankenhausseelsorge (fremdfinanziert);
- » viele Stellen konnten nicht neu besetzt werden und/oder wurden zusammengelegt, so dass die Arbeitsbereiche wuchsen.

aktuell (reformnahe Gemeinden)

- » Arbeitsteilung in Teams: sowohl im aufgabenorientierten Dienst (z. B. Arbeit mit KonfirmandInnen) als auch im ortsbezogenen Dienst;
- » aufgabenorientierter Dienst (sowohl gemeindlich als auch übergemeindlich) beachtet die unterschiedliche Begabung der verschiedenen Mitarbeitenden und lässt Spezialisierung in bestimmten Aufgabenbereichen zu;
- » z. T. Verringerung der Gremiensitzungen (allerdings geringer als erhofft);

²² Der Vergleichbarkeit halber wurden genau wie bei den Stellenangaben für 2005 die Stellenanteile für Religionsunterricht abgezogen.

- » Mitarbeitendenzuordnung im Kirchenkreis (Pfarrsprengel) ermöglicht flexiblen Personaleinsatz;
- » andere Funktionspfarrämter und Dienste
 - › Regionalakademie für Erwachsenenarbeit geschaffen,
 - › Bedeutung von ESTA gewachsen,
 - › Schulpfarrstelle errichtet,
 - › Krankenhauseelsorge erhalten (weiterhin fremdfinanziert);
- » fest eingeplante Stellen für Verwaltung in Gemeinden.

Die finanziellen Entwicklungen stellen sich wie folgt dar: die Kirchensteuereinnahmen der EKBO im Jahr 2009 betragen 167.960.952 € – im Vergleich zu 2005 ein Plus von 32.023.581 € (+24 %). Dabei betragen die Personalkostenzuweisungen der Landeskirche im Jahr 2010 für den Kirchenkreis 1.223.301 € (+6 % zu 2005). Sonstige Erstattungen und Zuschüsse lagen im selben Jahr bei 157.369 € (knapp 7½ mal mehr als 2005).

Damit betrug die Gesamtfinanzzuweisung im Jahr 2010 für Personal an den Kirchenkreis 1.380.670 €. Die Ausgaben für Personalkosten des Kirchenkreises lagen 2010 bei 1.182.298 € (+9 % zu 2005). Verrechnet ergibt sich eine Summe von +198.372 €. ²³

²³ Vgl. hierzu auch Lesebuch S. 24. Die Mehreinnahmen bzw. die verringerten Ausgaben wurden zu der vom Kirchenkreis angestrebten finanziellen Konsolidierung verwendet.

3.3 Eindrücke aus den Interviews

Neben der Auflistung und Begutachtung von Statistiken und Zahlen, soll – wie schon in den anderen Abschnitten – die mentale Seite einen wesentlichen Platz in der Evaluation erhalten. Anders als in den Abschnitten zuvor werden die Eindrücke der Interviewpartner zur aktuellen Situation in diesem gesonderten Abschnitt aufgeführt.

Die Einschätzungen der Interviewpartner zum Ergebnis bzw. zur aktuellen Situation in ihren Gemeinden/im Kirchenkreis sind sehr verschieden. Es zeigt sich jedoch, dass positive Rückmeldungen überwiegen.

Stärkung des Ehrenamtes: Eigeninitiative und Verbundenheit

Als eine wichtige Veränderung durch die Reform benennen viele Personen im Kirchenkreis die Erstarbung des Ehrenamtes. Die Gemeindeglieder selbst bewerten die durch die Veränderungen im Kirchenkreis ausgelöste Eigeninitiative als wertvoll. Konnte gemutmaßt werden, dass die Strukturreform zu einem weiteren Rückgang der Beteiligung der Gemeindeglieder am Gemeindeleben führt, so wird von vielen befragten Ehrenamtlichen genau das Gegenteil hervorgehoben. Sie übernehmen nicht nur mehr Verantwortung; auch Motivation, Verbundenheit und Selbstwert sind gestiegen:

„Wir sind aktiver geworden, weil wir für unseren Ort mehr Verantwortung übernehmen mussten und weil die Pfarrerin sich nicht mehr so intensiv um uns kümmern kann. Aber die größere Verantwortung hat, jedenfalls bei mir und einigen anderen, auch die Lust gesteigert. Weil ich nämlich viel mehr in Eigeninitiative machen kann als vorher. Das ist für mich gut. Und als Laie fühle ich mich jetzt auch viel ernster

genommen. Für uns kann man jedenfalls sagen, dass die Eigenständigkeit im Orts-GKR die Beteiligung und Kreativität fördert.“

„Es gibt das Gefühl und auch das Selbstbewusstsein: die Ehrenamtlichen können in ihren Aufgaben wirklich gute Arbeit machen.“

Allerdings teilen nicht alle Befragten die positive Wertung der ihnen weiter zuwachsenden Verantwortung, wie folgendes Zitat eines Ehrenamtlichen aus dem Bereich ohne Einführung der Reform zeigt:

„Wir machen hier schon viel in unseren Orten, aber bestimmte Aufgaben sind nun mal nicht Aufgaben von uns Laien. Also Besuche muss der Pfarrer schon noch selbst machen. Wir kümmern uns ja schon um den Bau und all diese Dinge, aber wir sind eben keine Pfarrer.“

Oder aus einem Bereich einer Gesamtkirchengemeinde:

„Die größte Überraschung war die Feststellung, dass alles viel komplizierter geworden ist. [...] Aber auf die Vielfalt und ein gutes Miteinander der Gesamtgemeindemitglieder möchte ich nicht mehr verzichten. Auf die vielen verschiedenen Gremien würde ich gern verzichten.“

Von Seiten der Pfarrerschaft wird das stärkere Einbeziehen der Ehrenamtlichen wahrgenommen und ambivalent bewertet. Es korrespondiert mit der Veränderung im eigenen Pfarrbild (siehe S. 36). Es überwiegt aber auch hier die positive Beurteilung:

„Also beispielsweise was in Protzen-Wustrau-Radensleben passiert ist, das ist richtig gut. Die sind nicht ohne Probleme – es läuft gut, heißt aber nicht ohne Probleme. Aber dort ist die Zusammenarbeit recht

ordentlich. Die haben mehrere Sachen im Jahr, so was wie identitätsstiftende Veranstaltungen, wie eine Fahrradtour durch die Gegend oder gemeinsame Gottesdienste. Das läuft recht gut. Eine Überraschung sind auch die vielen, vielen Ehrenamtlichen. Das hohe Engagement der Ältesten, die Dinge tun, die sie vorher nicht getan haben. [...] Sie sind hoch engagiert. Das waren echte Überraschungen. Und das auch in Bereichen, in denen ich es nicht für möglich gehalten hätte Ehrenamtliche zu finden. Bei diesen alten Damen, die die Frauenkreise leiten. Das heißt ja, dass die Geschichten vorlesen müssen, dass sie Lieder anstimmen müssen. Das ist schon eine Riesenhürde. Und das wir viele Lektoren finden. Immer wieder ein paar. Und das da viel unterwegs ist – das ist eine positive Überraschung.“

„Wir haben manche Gemeindegemeinderäte, die auch mal alleine tagen und dadurch auch ein stärkeres Gewicht kriegen. Und dann ist es unterschiedlich, wie die Menschen damit umgehen. Dem einen fällt es leichter und dem anderen schwerer.“

Verstärkte Zusammenarbeit, gemeinsames Gemeindeleben, gemeinsame Identität – auch eine bleibende Aufgabe

Befragt nach den spürbaren Veränderungen im Gemeindeleben, verweisen die Interviewpartner vielfach auf die gestiegene Zusammenarbeit in der Region. Positiv wird dabei die Überwindung der Vereinzelung hervorgehoben. Die Menschen erleben die durch die Reform angestoßene gemeinsame Gestaltung des Gemeindelebens vielfach als Gewinn:

„Weil wir immer weniger werden von den Mitgliederzahlen her, ist es durch die Strukturreform schön, dass wir zusammen wachsen und müssen, zusammen arbeiten

müssen und zusammen Veranstaltungen machen müssen und verschiedene Dinge gemeinsam machen. Wir waren auf einer Rüste und da kommen neue von anderen Gemeinden mit und die fanden das auch gut. Das ist positiv. Es wird an einer anderen Stelle mehr, weil wir die anderen miteinbeziehen können von den anderen Gemeinden. Das bereichert und wir müssen nicht allein in unserem Saft weiterschmoren. Das ist eine schöne Sache.“

„Wir sind zusammengewachsen, auch aufgrund des Konfliktes. Wir können uns sehr gut verständigen und können auch Angelegenheiten wie Bau und Finanzen miteinander entscheiden. Da verhandeln wir nicht, sondern wir haben – weil es den Konflikt gab – gelernt, uns nicht miteinander zu verhakeln. Wir sind konfliktfähiger geworden. Das Miteinander ist leichter geworden, weil wir die Erfahrung des Gegeneinanders haben und das nicht mehr wollen.“

„Wir machen z. B. mehrmals im Jahr Themengottesdienste. [...] Und weil wir Teil einer Region sind, haben wir auch nicht mehr das Gefühl, so allein zu sein. Langsam wächst ein Wir-Gefühl.“

„Ja, kleine missionarische Pflänzchen gibt es. Das erlebe ich beim Erntefest, das war früher nicht, und bei der Erntefestandacht, hören schon mal andere Leute mit zu oder bei anderen Veranstaltungen sind auch andere da. Und wenn sie nur bei der Andacht zuhören oder Interesse zeigen. [...] Wahrscheinlich ist das auch so durch die Überregionalität.“

Daneben wird deutlich, dass der eingeschlagene Weg weitere Gestaltung benötigt. Von einer flächendeckenden gemeinsamen Identität kann (noch) nicht gesprochen werden. (Bewusste) Vereinzelung wird als bleibende Herausforderung erlebt. Dennoch durchzieht vorsichtiger Optimismus die Zukunftserwartungen.

„Die Leute in den einzelnen Gemeinden lassen sich – noch – schlecht bewegen. Zu bestimmten Dingen ja, Sommerfeste, zentrale Gottesdienste oder andere zentrale Angebote, also regionale Events, dann kommen eben auch andere Leute in die andere Gemeinde. Ansonsten bewegen sich die Leute noch schlecht.“

„Mein Traum ist es, dass die Gesamtkirchengemeinden eine eigene Identität finden. Also dass es da nicht mehr heißt, ich gehöre zur Kirchengemeinde Storbeck, sondern ich gehöre zur Kirchengemeinde Ruppín und lebe in Storbeck. [...] Das wird ein ganz langer Prozess sein.“

Die Interviewpartner benennen auch Verletzungen und erlebte Frustration im Zusammenhang des Reformprozesses. Sowohl die Entwicklungen vor der juristischen Auseinandersetzung wie die juristischen Auseinandersetzungen selbst, haben anhaltend trennende Wirkung bei der Frage nach gemeinsamer Identität und Gemeindegestaltung. Im Hintergrund steht offensichtlich das unterschiedlich empfundene Bemühen umeinander.

„Wittstock und Papenbruch mit all den vielen Dörfern sind dadurch nie so richtig zusammen gewachsen – da gibt es einen Graben. Es sollte damals Gespräche geben, aber auch das ist unglücklich gelaufen. Der Eindruck ist entstanden, und der ist, glaube ich, auch nicht so ganz verkehrt, die Wittstocker haben sich gar nicht so intensiv damit auseinander gesetzt, weil aus deren Sicht sich nicht so viel veränderte wie für die Dörfer. Die kriegten halt noch ein paar Dörfer dazu. Das hat an ihrem Selbstwertgefühl längst nicht so viel verändert wie bei den Dörfern, die angeschlossen waren. Nun ist es ja nicht dazu gekommen.“

Neues Rollenbild: Einschätzungen zur Aufgabe der Hauptamtlichen

Die Reform hatte nicht nur Auswirkungen auf die Gemeinden vor Ort, sie berührte durch die Trennung in aufgabenorientierten und ortsbezogenen Dienst auch wesentlich das Selbstverständnis der Pfarrerschaft. Diese Entwicklung wird unterschiedlich bewertet. Wie im folgenden deutlich wird, überwiegen jedoch auch hier die positiven Einschätzungen. So wird als erfreuliches Ergebnis der Reform die (neue) Konzentration auf (bestimmte) Aufgaben gesehen. Die angestoßenen Veränderungen ermöglichen offensichtlich eine qualitative Verbesserung der pfarramtlichen Arbeit.

„Der aufgabenbezogene Dienst – z. B. Konfi-Arbeit – ermöglicht es, einen Arbeitsbereich richtig gut zu können und selbst auch erleben zu können, ohne die Zerfaserung im Pfarramt. Das ist ein echter Gewinn, gerade weil es sich um Jugendliche handelt. Dieser Lebensbereich würde im normalen Pfarrdienst eher untergehen.“

„Da hat sich glaube ich, gewaltig etwas verändert. Das ist wahrscheinlich der stärkste Prozess der Veränderung. Ich glaube, dass sich natürlich mit diesem Prozess das Berufsbild der Pfarrer und Pfarrerinnen total geändert hat. Diese Änderung der Berufsbilder, aufgabenbezogener Dienst und die größere Selbstständigkeit der Gemeindeglieder bzw. Entlastung war für viele was Neues.“

Daneben werden der verstärkte kollegiale Austausch und die gemeinschaftliche Arbeit als Überraschung des Reformprozesses positiv gewürdigt. Dieser betrifft nicht nur die Pfarrer/innen untereinander, sondern umfasst durch die eingeführte Arbeit in Teams auch die weiteren Hauptamtlichen im Verkündigungsdienst.

„Na ja, die Erfahrung, wie die Leute in Konventen miteinander umgegangen sind. Und das eben zwischen Pfarrern und Angestellten ein Austausch ist, der so nie gewesen wäre. Dass man sich da gegenseitig hören kann. Dass man sich wahrnimmt, wo man steht. Das finde ich gut. Dass man in dem Sinne Gemeinschaft/ Gemeinde erlebt, das ist schon ein großer Gewinn. Gewinn ist auch, dass man seine Konzepte prüft, dass man mit anderen Leuten zusammenarbeitet. Das ist etwas sehr Positives, dass verschiedene Leute, die bisher alleine gearbeitet haben auf einmal miteinander arbeiten mussten oder durften. Wie auch immer man das wahrnimmt. Das finde ich grundsätzlich gut, dass man das miteinander macht, andere Konzepte zu verstehen. Ja, das fand ich sehr positiv daran, und dass es auch durchsichtiger wird, was andere machen. Das finde ich auch wichtig.“

Die Flexibilisierung der hauptamtlichen Arbeit und die gestiegene Bedeutung der Regionalakademie sowie das Gelingen der Arbeit bei ESTA werden als Gewinn hervorgehoben:

„Na was ich schön finde ist das mit der Regionalakademie. Das ESTA so geklappt hat hätte ich nicht gedacht. Das war nur zum Teil geplant. Es gab ja nicht einen absoluten Plan, sondern es war klar es gab ein paar geniale Gedanken des damaligen Superintendenten. Das irgendetwas passieren muss. Da ging es ja erst mal darum die kirchlichen Mitarbeiter flexibler in die Spur zu bringen. Dann gab es weitgehende Überlegungen.“

Die juristische Auseinandersetzung: anhaltende Trennungen und Verletzungen sowie Sehnsucht nach Beendigung

Wie oben mehrfach angedeutet, wurde die juristische Auseinandersetzung um die Reform sehr intensiv und emotional geführt. Es ist festzustellen, dass dies in bedeutender Weise nachwirkt:

„Das [schwierige Klima durch die juristischen Auseinandersetzungen] spüren Sie. Alle die in den Kirchengemeinden aktiv sind, werden Ihnen immer wieder davon erzählen.“

Der Reform wird von Kritikern nach wie vor mangelnde Flexibilität bei der Strukturfindung vorgehalten. Manche Positionen konnten während der Debatte vor dem 1. Januar 2008 nicht miteinander ausgeglichen werden.

„Es ist eine Reform, wo man aber sagen muss, wo passt es hin? Und wie entwickelt es sich? Es muss sich mehr von unten her entwickeln. Man kann nicht sagen, wir machen jetzt diese Reform. Es muss möglich sein, dass daneben etwas anderes existiert. Oder man sagt, wir nehmen uns das und das vor und wenn wir sehen, hier läuft es nicht so gut, vielleicht können wir es hier etwas abändern.“

Die Interviewpartner erzählen mit großer emotionaler Beteiligung von den Auseinandersetzungen im Kirchenkreis. Die Debatten beeinflussen nach wie vor das Klima unter den Gemeinden und besonders die (eigene ehrenamtliche) Motivation. Ein Ende der Auseinandersetzung wird erhofft. Wichtige Impulse zur Klärung werden dabei von Leitungspersonen, v. a. von der Kirchenleitung erwartet.

„Die Motivation ist eigentlich mehr oder weniger total am Boden, weil es durch die Kirchenleitung nicht geschafft wurde, den Konflikt endgültig zu beenden, durch Maßnahmen, die entsprechend mit Härte

durchgeführt werden sollten und nicht durchgeführt wurden. Wie soll denn unsere Motivation aussehen, wenn die Motivation der Kirchenleitung nicht entsprechend ist. [...] Wir Ehrenamtlichen sind enttäuscht, dass die Hauptamtlichen in der Kirchenleitung die Probleme nicht lösen. [...] Und was mir unbedingt am Herzen liegt: Beendigung des Konfliktes in unserer Gesamtgemeinde. Nach viereinhalb Jahren bald gibt es den Konflikt und nun wollen wir auch, dass es ein Ende gibt. Dieses ist primär, weil wir erst dann frei sind fürs Arbeiten.“

„Der Konflikt muss auch mal ein Ende haben, damit wir wieder unsere eigentliche Arbeit machen können.“

Die Diskussionen, Verwerfungen und Auseinandersetzungen um die Reform werden von den Interviewpartnern sehr differenziert wahrgenommen. Die Reflexion über den eigenen oder fremden Anteil ist ausgeprägt. Die Befragten heben z. B. die Vermischung von Emotions- und Sachebene hervor. Sie bemängeln, dass die Streitigkeiten eine (vermehrte) inhaltliche Diskussion unterbunden haben. Und sie sehen wesentliche Defizite bei der Kommunikation des Reformanliegens durch den Kirchenkreis.

„Ich beobachte, dass mittlerweile immer mehr Emotionen und Leidenschaften eine Rolle spielen. Und das immer weniger die Sachseite angeguckt wird. Da frage ich mich, was ist das eigentlich? Was ist das, dass man sich da immer treiben lässt.“

„Im Konflikt konnten wir über inhaltliche Fragen nicht genügend nachdenken.“

„Und was leider auch nie gelungen ist: eine vernünftige Öffentlichkeitsarbeit von Seiten des Kirchenkreises. Die halte ich für wichtig für Gemeindeglieder. Es gibt nicht nur eine innerkirchliche Öffentlichkeit, die nur eine bestimmte Anzahl von Menschen berührt. Menschen, die nicht zum inneren

Zirkel gehören, nehmen das hauptsächlich über andere Medien wahr. Und damit muss sorgfältiger umgegangen werden.“

Anmerkungen zur Reform: Viel Positives und noch viel (Konkretes) zu tun

Die Interviewpartner bewerten die Reform unterschiedlich und vielfach differenziert. Sie benennen sowohl positive Aspekte und Ergebnisse, die weiterhin im Kirchenkreis verbleiben und ihn prägen sollen, als auch zukünftige Aufgaben und Gefährdungen. Auch einige überraschende Beobachtungen, die die Reform mit sich gebracht hat, werden geschildert.

Als Gewinn werden wesentliche Strukturelemente der Reform benannt. Sie überzeugen offensichtlich nachhaltig in den Regionen, in denen sie eingeführt wurden.

„Von daher würde ich sagen, aufgabenbezogene Dienste auf alle Fälle beibehalten. Das Tätigkeitsprofil der Akademie schärfen und ein paar neue Sachen richtig einführen.“

„Es ist gut, dass im Gesamt-GKR ein Vertreter pro Ort sitzt und dass die Zusammensetzung des GGKR nicht nach der Größe der Gemeinden entschieden wird. So ist jeder Ort vertreten.“ [GKG Ruppin]

„Ich sehe keine andere Alternative zu dem, was wir bisher gemacht haben. Wir haben bei allen Abwägungen, plus minus, Vor- und Nachteile als Team entschieden: das scheint der gangbarste Weg zu sein. Ich sehe keine Alternative, auch wenn die Steuereinnahmen im Moment wieder besser sind. Aber das ist ja nicht sicher. Es ist klar, dass wir einen anderen Weg einschlagen mussten als bis vor der Reform.“

Als eine Überraschung – und so von den Verantwortlichen der Reform nicht gesehen – zeigt sich, dass der Konfirmati-

onsgottesdienst seinen Ort nach wie vor in der Heimatgemeinde haben kann und soll und zugleich der regionale Konfirmandenunterricht als Gewinn erlebt wird.

„Überraschend ist, dass die Konfirmanden und die Konfirmandeneltern wollen, dass die Konfirmation dezentral in den jeweiligen Orten stattfindet, obwohl es einen zentralen Konfirmandenunterricht gibt.“

Neben den oben schon aufgeführten Kritiken wird an der Reform v. a. die Form der Umsetzung bemängelt. Mehrfach fordern die Interviewpartner verstärkte Transparenz und Kommunikation. Zudem wird auf die (rechtliche) Einbindung und Beteiligung der Menschen vor Ort hingewiesen.

„Von der Umsetzungsform her gebe ich eine Note zwischen 3 und 4.“

„Es ist noch nicht gelungen, für die Gemeindeglieder durchsichtig zu machen, was die Strukturreform gebracht hat. Es gibt z. T. sogar Unkenntnis. Da müssen wir noch weiter dran arbeiten.“

„Einige Dinge sind ja schwer zu bewerkstelligen. Bei der Arbeit mit Kindern geht es wohl nicht anders, als dass es an einem Ort ist und die Kinder dahin gebracht werden. Also das ist ja schon eher zentral, auch wenn es an verschiedenen Stellen passiert in den Regionen. [...] Öffentlichkeitsarbeit und Seelsorge darf nicht untergehen.“

„Wir haben eine Sicherung in die Satzung von ProWuRa und Temnitz einbauen können, aber die macht die Ortsgemeindegemeinderäte zu Ausschüssen des Gesamtgemeindegemeinderates. Weil es anders nicht geht damit. Aber das ist wirklich nicht das, was gewollt ist. Außerdem birgt das Ganze die Gefahr, dass es Orte gibt, die keinen Vertreter mehr in den Gesamt-GKR bringen können. Dadurch, dass es Wahlbezirke gibt, die aus mehreren Orten

bestehen, besteht die Gefahr, dass ein Ort nichts kriegt. Seine Kandidaten nicht durchbringt. Es kann dann zwar berufen werden, aber nur in den Ausschuss. Das ist eines von diesen Löchern. Und wir müssten an irgendeiner Stelle nochmal zusammensitzen in einer Gruppe und diese ganzen rechtlichen Fragen Punkt für Punkt durchforsten und gucken, dass wir ja nicht wieder irgendwelche Löcher da rein bauen. Das muss möglichst sattelfest werden.“

Als eine bleibende Gefährdung der (eigenen) Gemeindegemeinschaft haben einige Interviewpartner die weiter steigende Aufgabenfülle hervor:

„Aber wir müssen natürlich auch aufpassen, dass wir nicht zu viel machen. Das ist auch eine Gefahr.“

„Aber wir haben auch gelernt, dass wir lieber weniger machen, aber das gut als zu viel und das schlecht. Wir haben schon den Mut, auch manches zu lassen. Aber das haben wir erst lernen müssen.“

Zukunftswünsche: verstärkte inhaltliche Ausrichtung

Fragt man nach dem Ausblick auf die Zeit nach dem Ende der Erprobungsphase bzw. nach den Wünschen für die nächste Zeit, dann verweisen die Befragten vorrangig auf inhaltliche Themen. Strukturen haben demnach für die (inhaltliche) Ausgestaltung des Gemeindelebens primär dienende Funktion. Der Blick wird sogar über den Kirchenkreis hinaus gelenkt.

„Ich wünsche mir Kirchenälteste, die sich für das Leben, den Glauben in der Gemeinde interessieren und nicht das Geld und die Haushaltspläne und die Pachtverträge und die Steine an der Kirche. Die müssen auch gehalten werden, aber das ist mir zu

stark. Ich möchte Kirchenälteste erleben, die für ihren Glauben stehen. Die ihre Kirche vertreten.“

„Also wenn man so etwas installieren könnte wie Gottesdienstkerne. Viele Pfarrer sagen, Gottesdienstkerne sind doof. Ich finde die nicht doof. Man muss das nur ordentlich mit den Leuten besprechen. [...] Gottesdienstkerne ist aus Brandenburg 2000x - irgendein Papier. Man hat sich überlegt, wenn sich in einem Dorf eine Gruppe von Leuten, z. B. 3-5, finden die jeden Sonntag um 10:00 Uhr für eine kurze Andacht die Kirche öffnen, wäre das gottesdienstliches Leben in irgendeiner Weise im Dorf.“

„Wir haben uns Beratung geholt und Ideen entwickelt, wie wir auch die inhaltliche Arbeit wieder besser machen können. Das haben wir nun vor uns, daraus was zu machen.“

„Es geht bei uns ja auch um die Frage, ob wir bereit sind mit Nachbarkirchenkreisen Gespräche aufzunehmen. [...] Ich sage, lasst uns doch, bevor wir uns irgendwie behandeln lassen, lieber selbst ans Steuer setzen. Und wenn wir ein größerer Kirchenkreis wären und eben auch einen größeren Ressourcenhaushalt zur Verfügung hätten, dann stelle ich mir eben vor, dass man ein-zwei Pfarrstellen hätte, ich nenne es mal Reformpfarrstellen. [...] Gerade hier in unserem Bereich könnte es ja auch hilfreich sein jemanden für drei Jahre zu bekommen, der mit den vorhandenen Leuten Modelle der Arbeit entwickelt, die dann auch funktionieren, wenn er wieder geht. Also eine auf Zeit befristete Verstärkung, um langfristig eine Verbesserung zu erwirken.“

3.4 Zwischenreflexion

Die folgende Zwischenreflexion legt dar, in wie weit die angestrebten Ziele erreicht wurden und welche Beobachtungen das Evaluationsteam darüber hinaus gemacht hat.

Allgemeine Situation, Gemeindeglieder und Finanzen

Betrachtet man nüchtern die Statistiken und Zahlen des Land- und Kirchenkreises, lässt sich sehr deutlich eine weitere Zuspitzung der kommunalen und kirchlichen Situation feststellen. Wurde oben beschrieben, dass die Reform schon auf eine sehr komplexe und äußerst schwierige Ausgangslage reagiert, so ist an dieser Stelle festzuhalten, dass die Situation sieben Jahre nach Beginn der Reformüberlegungen mit wenigen Ausnahmen nach wie vor sehr angespannt ist:

Der Landkreis Ostprignitz-Ruppin verliert weiterhin viele Einwohner und ist immer noch als schrumpfende Region zu bezeichnen. Auch wenn einige sozio-demographische Indikatoren wie z. B. Arbeitslosigkeit rückläufig sind, darf das nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich der Landkreis durch den anhaltenden Rückgang der Einwohnerzahlen großen Herausforderungen gegenüber sieht. Die kommunalen Rahmenbedingungen und die damit einhergehenden (sich verstärkenden negativen) Wechselwirkungen haben sich faktisch nicht verbessert. Die Entwicklung des Kirchenkreises erhielt damit so gut wie keine positiven Impulse von Seiten der allgemeingesellschaftlichen Rahmenbedingungen.

Die kirchliche Situation ist ähnlich diffizil. Anlass der Reform waren die zurückgehenden Mitgliederzahlen und die rückläufige finanzielle Entwicklung.

Die Mitgliederzahlen des Kirchenkreises sind in den fünf Jahren der Reformanstrengungen weiterhin dramatisch gesunken. Der Kirchenkreis schrumpft drei mal so stark, wie der Landkreis. Das bedeutet, dass er in diesem Zeitraum drei mal mehr Mitglieder verloren hat als der Landkreis Einwohner. Zu Beginn der Reform sind die Verantwortlichen des Kirchenkreises von einem Rückgang um 1,5 % pro Jahr ausgegangen²⁴ und haben diese Zahlen 2006 nach oben korrigiert²⁵. Doch selbst diese „Schreckensprognose 2006“ wurde noch deutlich übertroffen.

Da die Reform im Kirchenkreis nicht einheitlich eingeführt wurde, könnte sich die Frage nahe legen, ob sich die Gemeindegliederzahlen in den „Reform- und Nichtreformgebieten“ unterschiedlich entwickelt haben. Festzustellen ist: Eine signifikante Auswirkung der Reform auf die Gemeindegliederzahlen ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu beobachten. Alle Gemeinden sind gleichermaßen von den demographischen Auswirkungen betroffen. Allerdings ist eine solche Fragestellung aus verschiedenen Gründen auch wenig weiterführend. Zum einen lassen sich Auswirkungen von Reformen im Allgemeinen und speziell mit Blick auf die Mitgliederzahlen bestenfalls zehn Jahre nach Einführung prüfen.²⁶ Zum anderen war die Konsolidierung der Mitgliederzahlen kein (direktes) Ziel der Reform, sondern ihr Ausgangspunkt. Nachweisliche positive Veränderungen bei

²⁴ Vgl. dazu Agenda 2015 (Lesebuch S. 27).

²⁵ Vgl. dazu Entwicklungen 2006 (Lesebuch S. 32-33).

²⁶ Der hier untersuchte Zeitraum von fünf Jahren ist zur Messung von Mitgliedschaftsveränderungen nur bedingt geeignet, weil deutlich zu kurz (zumal die Reform erst 2008, also zwei Jahre vor dem hier zugrunde gelegten Messende, eingeführt wurde).

den Mitgliederzahlen sind – realistischerweise – auch nicht zu erwarten, da sich die gesamte Region – wie angedeutet – in einem Schrumpfungsprozess befindet. Die erschreckende Prognose der Verantwortlichen des Kirchenkreises ist wie erwartet eingetroffen – sogar noch übertroffen. Dies wird unserem Eindruck nach inzwischen auch von nahezu allen Hauptamtlichen und vielen Ehrenamtlichen sowie von einem Großteil der weiteren Gemeindeglieder so gesehen. Es bleibt festzuhalten, dass der Rückgang der Gemeindeglieder nach wie vor ein drängendes Problem ist – v. a. aus geistlich-theologischer Perspektive.

In Ergänzung zu der Frage nach quantitativen Auswirkungen der Reform auf das Mitgliederverhalten, soll(ten) die Veränderungen der Reform auf das konkrete Gemeindeleben untersucht werden. Auch dazu ist der für diese Evaluation gesetzte Untersuchungszeitraum nur unzureichend geeignet. Signifikante Veränderungen können auch hier nur nach einem größeren zeitlichen Abstand erhoben werden. In den Fokus einer solchen eher qualitativen Fragestellung rücken dann z. B. Untersuchungen zum Beteiligungsverhalten der Gemeinden, Selbsteinschätzungen zur Aktivität, Zufriedenheit und missionarischem Engagement, Einschätzungen zu Veränderungen des geistlichen Lebens im Kirchenkreis wie z. B. besondere Höhepunkte, besonders hervorzuebende Orte gelebten Glaubens usw. Zum jetzigen Zeitpunkt lässt sich sehen, dass viele der Befragten eine Verbesserung in diesem Bereich benennen können. Die in den Interviews begegnete Offenheit gerade bei den engagierten Ehrenamtlichen zeigt, dass es den Willen zu einer weiteren aktiven Gestaltung in den Gemeinden und im Kirchenkreis gibt. Dieser Wille ist ein Schatz und bedarf der besonderen Würdigung, Aufmerksamkeit und Unterstützung.

Die finanzielle Situation hat sich seit 2005 entgegen den Prognosen verbessert. Nicht nur, dass die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel nicht weniger geworden sind, sie sind zudem gestiegen. Dies lässt sich u. a. durch die im Zeitraum der Evaluation relativ gute (gesamtdeutsche) Konjunktur erklären, die auch ein höheres Kirchensteueraufkommen in Deutschland zur Folge hatte. Davon profitierte auch der Kirchenkreis Wittstock-Ruppin. Ob sich dieser stabile Trend fortsetzt, bleibt allerdings fraglich. Da auch in anderen Teilen Deutschlands die Kirchenmitgliedschaft sinkt und damit auch (perspektivisch) weniger Kirchensteuerzahler zur Finanzierung beitragen, ist tendenziell eher mit weniger monetären Ressourcen zu rechnen.

Die durch die Reform angestrebte Finanz- und strukturelle Planungssicherheit wurde im Laufe der Reform sowohl durch äußere Einflüsse (steigende Einnahmen), wie auch strukturelle Änderungen (Reform) erreicht. Es gab wie geplant keine Entlassungen während der Reform und auch das Ziel, die Ausgaben für die Personalkosten entsprechend den Zuweisungen zu halten, wurde erreicht.

Strukturveränderungen und ihre erlebten (Aus)Wirkungen

Die Verantwortlichen des Kirchenkreises zielten mit den Strukturanpassungen der Reformüberlegungen auf eine *Verbesserung des kirchlichen Lebens (vor Ort)*²⁷. Zur Überprüfung dieses Hauptzieles werden im Folgenden die unter 1.5 aufgelisteten Unterziele zur aktuellen Situation ins

²⁷ Vgl. dazu u. a. Agenda 2015 (Lesebuch S. 35-39) oder das StrErpG der EKBO (Lesebuch S. 63f., hier besonders §1).

Verhältnis gesetzt. Das Hauptziel *Verbesserung des kirchlichen Lebens (vor Ort)* korrespondiert mit den oben genannten qualitativen Veränderungen, die durch die Reform angeregt werden sollten. Wie auch schon deutlich wurde, hatten die Zielformulierungen einen starken strukturellen Schwerpunkt.

Die Reformbemühungen sollten mehrere strukturelle Ziele erreichen: u. a. handhabbare Strukturen, effektivere und vereinfachte Verwaltung und Haushaltsführung, Förderung der Selbständigkeit der Gemeinden vor Ort in der Gestaltung des kirchlichen Lebens, Reduzierung der eigenständigen Kirchengemeinden und Verringerung der Haushaltspläne.²⁸

Mit der Umsetzung der Reform ist eine neue Strukturebene, die des Gesamtgemeindegemeinderates (GGKR) und der Gesamtgemeindeversammlung (GGV), in den Kirchenkreis eingezogen worden.²⁹ Diese, im Vergleich zur bisherigen Struktur, zusätzliche Ebene, legt den Schluss nahe, die Strukturen seien komplexer und schwieriger geworden. Auffällig ist aber, dass die Reform trotz der neuen Ebene GGKR *im Wesentlichen die gesteckten Ziele erreicht*: Die Kirchengemeinden und in diesem Zusammenhang die Haushaltspläne sind deutlich reduziert worden, was mit einer vereinfachten Verwaltung und Haushaltsführung einher ging. Gleichzeitig wurde für die ehemaligen Gemeinden je ein Ortsgemeindegemeinderat beibehalten, der nun zwar das Haushaltsrecht an die GGV abgetreten hat, aber für das kirchliche Leben vor Ort weiter die Verantwortung trägt. Damit ist eine Entflechtung der bisher vielfach verbundenen Dimensionen gemeindlichen Lebens gelungen: die inhaltliche (Aus)Gestaltung des gemeindlichen Lebens vor Ort und die rechtliche Verwaltung. Eine solche Verbindung

führte bisher meist zu einer einseitigen Verschiebung der beiden Dimensionen zu Gunsten der rechtlichen Verwaltung. Dadurch, dass die inhaltliche Verantwortung bei den Christen vor Ort bleibt, werden sie in diese (wieder) verstärkt eingebunden. Die Interviewpartner scheinen diese (neue inhaltliche) Gestaltungsfreiheit angenommen zu haben und zu schätzen. Es entwickelt sich vielerorts ein neues christliches Selbstbewusstsein, bei gleichzeitig wachsender Identität mit der entsprechenden Region. Die Interviews deuten an, dass an dieser Stelle auch eine Belebung des geistlichen Lebens zu beobachten ist: Gruppen, Kreise und Gottesdienste erhalten neuen Zulauf und werden (gern) wahrgenommen, Gemeindeglieder übernehmen (neue) Verantwortung. Die durch die Reform ausgelösten Veränderungen bedürfen besonders an dieser Stelle weiterer Reflexion, die – wie angesprochen – durch den geringen zeitlichen Abstand dieser Evaluation hier nicht geleistet werden kann. So muss offen bleiben, in wie weit in den entsprechenden Regionen *die Mehrzahl* der Gemeindeglieder diese ihnen wieder neu zuwachsende Verantwortung für das gemeindliche Leben annimmt und aktiv gestaltet. Die Reformstruktur fördert, fordert und ermöglicht diese Neubesinnung. Es wird in Zukunft weiter wichtig werden, Menschen in diese Verantwortungsräume zu rufen und ihnen bei der Ausgestaltung zu helfen. Dafür gibt es bereits gute ökumenische Anregungen.³⁰ Die Rückseite ist dabei allerdings mit in den Blick zu nehmen: die Christen leben

²⁸ Vgl. S. 13.

²⁹ Vgl. die Organigramme S. 11 und S. 20.

³⁰ Bewegende ökumenische Einblicke in die Veränderungen der ländlichen Diözese Poitiers und ihre „Rufpraxis“ bietet das Buch Feiter, Reinhard/Müller, Hadwig (Hg.): Was wird aus uns, Herr Bischof?, Ostfildern 2012. Beschrieben wird, wie das Gemeindeleben vor Ort durch kleine christliche Gemeinschaften (Basisequipes) Belebung erfährt. Die Leitung solcher Basisequipes liegt – zeitlich befristet – in der Hand von Ehrenamtlichen. Sie suchen sich selbst nach Ablauf ihrer Verantwortungszeit (max. sechs Jahre) Nachfolger.

in einer grundsätzlich herausfordernden Situation. Unter bestimmten Bedingungen kommt ihre Belastungsfähigkeit insgesamt an Grenzen.

Neben den Veränderungen in den Gemeinden wurden auch für die Hauptamtlichen Ziele formuliert. Die Reform hat auf Seiten der Hauptamtlichen die Versäulung der Berufsgruppen durch die Aufteilung in ortsbezogenen und aufgabenorientierten Dienst aufgebrochen. Damit ist sowohl eine neue Balance zwischen parochialen und funktionalen Diensten entstanden, wie auch die Möglichkeit, gabenorientierter und in Teams zu arbeiten. Zudem eröffnet diese Aufteilung neue Freiräume und einen flexibleren Mitarbeitendeneinsatz.

Die Mitarbeitenden die in den Regionen arbeiten, in denen die Reform eingeführt wurde, schätzen vielfach diese Strukturänderung als Konzentration auf ihre Kernaufgaben. Zudem ist zu beobachten, dass sich die Mitarbeitenden im Kirchenkreis vermehrt als gemeinsame Mitarbeiterschaft im Verkündigungsdienst verstehen und auch inhaltlich eine stärkere Gemeinschaft leben. Dies ist jedoch kein abgeschlossener Prozess, da die Fragen nach Aufgaben und Kompetenzen immer auch an Personen und Berufsgruppen und damit an Ausbildung und Berufsbild gebunden sein werden. Die Dienstgemeinschaft zwischen den verschiedenen Berufen und den verschiedenen Ebenen gut auszugestalten, wird eine Daueraufgabe bleiben. Zudem verlangt sie von allen Beteiligten den Willen, gemeinsame Ziele für die Gestalt der Gemeinden und des Kirchenkreises immer als höherwertiger anzuerkennen als persönliche und allein auf Einzelgemeinden bezogene Ziele. Die Themen hier heißen: Vertrauen, Fehlerfreundlichkeit, Konfliktfähigkeit und der klare Wille, als christliche Gemeinschaft beieinander zu bleiben.

Weitere Beobachtungen: Inhalt vor Strukturen und Kommunikation

Viele Interviewpartner – sowohl Befürworter als auch Kritiker der Reform – wünschen sich ein verstärktes inhaltliches Arbeiten. Dieser Wunsch markiert eine schon mehrfach dargestellte Baustelle der Reform: die inhaltliche und damit auch theologische Beschäftigung mit dem Reformprozess als ganzem, wie auch mit verknüpften Themen, beispielsweise: „Was ist Gemeinde und wie kann sie gelebt werden?“, „Gottesdienstformate“, „Identifikation mit dem Glauben und Wachstum darin“, „Berufsbild von Hauptamtlichen und Erwartungen an sie“. Hier wäre sicher eine weitere Investition sinnvoll.

Die Kommunikation im Kirchenkreis ist darüber hinaus ein markantes Thema. Sowohl die Öffentlichkeitsarbeit allgemein, wie auch Kommunikation im Zusammenhang mit der Reform werden häufig kritisch hervorgehoben. An dieser Stelle besteht möglicherweise noch Nachsteuerungsbedarf.

Zusammenfassend: Was getan werden könnte?

Insgesamt zeigt sich, dass die in der Agenda 2015 angestrebten (vielfältigen) Ziele z. T. recht genau erreicht worden sind. Dies ist umso deutlicher zu betonen, weil für solch einen tiefgreifenden Umbau nur ein relativ kurzer Zeitraum von fünf Jahren zur Verfügung stand. Vor diesem zeitlichen Hintergrund ist es daher erwartbar, dass noch nicht alle Ziele vollständig und zur Zufriedenheit aller Gemeindeglieder im Kirchenkreis erreicht worden sind bzw. sich auch als nicht erreichbar darstellen.

Die Zwischenreflexion der aktuellen Situation bietet einige konkrete Themen für die Weiterarbeit im Kirchenkreis. Sie

sind als (eher allgemeine) Anregungen formuliert und verweisen damit schon auf die Gesamteinschätzung und die dort aufgeführten Anregungen zur Weiterarbeit:

- » Inhaltliche Prozesse mit folgenden beispielhaften Themen sowohl in den Gemeinden, wie auch bei den Hauptamtlichen (weiter) fördern:
 - › eigene Identität im Glauben (Nachfolge),
 - › Gemeindebild (Ekklesiologie),
 - › Hauptamtlichenbild (Pastoraltheologie im Allgemeinen),
 - › Vorstellungen von ehrenamtlichen Engagement (Allgemeines Priestertum),
 - › Bedeutung von ausstrahlender und einladender Gemeinde in der konkreten Situation der Region (Mission),
 - › Gottesdienstformen;
- » Konzentration auf die Menschen, die in den Gemeinden sind, sowohl die aktiven, aber auch die passiven – Neugierde entwickeln für die Fremden und (vielleicht neu) auch für die Bekannten;
- » Ehrenamtliche weiter fördern und motivierend begleiten;
- » Feste des Glaubens feiern;
- » Versöhnung zwischen Gegnern und Befürwortern der Reform anregen, z. B. mit einem gemeinsamen Gottesdienst am Bußtag;
- » weiterhin das Angebot der Supervision machen;
- » missionarische Ideenwerkstatt in den Gemeinden initiieren, damit neu Menschen gewonnen werden;
- » geistliche Visionen für die kleinen und großen Gemeindeeinheiten suchen.

4. Gesamteinschätzung und Anregungen zur Weiterarbeit

Die Reform im Kirchenkreis Wittstock-Ruppin hat sich zunächst den strukturellen Herausforderungen zugewandt. Durch neue Strukturen sollte besser möglich werden, die inhaltliche Arbeit in den Gemeinden und im Kirchenkreis so zu organisieren und qualifizieren, dass sie den geänderten Bedingungen durch demographischen Wandel und weiterhin andauernden Wegzug junger und gut ausgebildeter Menschen aus dem Landkreis Ostprignitz-Ruppin gerecht würde.

Die besondere Herausforderung der Reformbestrebungen liegt sicherlich darin, dass sowohl kirchliche wie pastoraltheologische Grundüberzeugungen in Frage gestellt wurden, so z. B. die Aufgaben und Formen ortskirchlicher (parochialer) Gemeinden in Kombination mit der Relativierung der Pfarrstellenzuweisung an einen konkreten Ort. Vermutlich war das für viele Mitarbeitende im Haupt- wie im Ehrenamt und für viele Gemeindeglieder zunächst eine Überforderung.

Am Ende des Erprobungszeitraums kann als erstes gesagt werden: die Reformanstrengungen sind z. T. sehr gut gelungen, was sich nicht nur in den bestehenden drei Regionen Protzen-Wustrau-Radensleben, Ruppin und Temnitz zeigt. Die Kommunikation innerhalb der entstandenen Gremien wie Gesamt-GKR und Orts-GKR hat nach Wahrnehmung des Evaluationsteams eine arbeitsfähige Qualität erreicht. Die Zusammenarbeit wird von den Mitgliedern geschätzt. Diese ist dadurch geprägt, dass im Miteinander nach den Gestaltungsmöglichkeiten des gemeindlichen Lebens für die Orte in der jeweiligen Region und für die Region als

Ganzes gesucht wird. Das Klima ist das des wertschätzenden Miteinanders, in dem auch Reibungspunkte konstruktiv besprochen werden können. Die Gemeinden, die zu einer Gesamtkirchengemeinde gehören, haben den Gestaltungsraum, ihre eigene Identität nicht zugunsten der Gesamtkirchengemeinde aufgeben zu müssen. Die Entwicklung zeigt hier, dass die Stärke der Gesamtkirchengemeinde in der Stärke der Ortskirchengemeinde liegt, die sich wiederum als Teil eines größeren Ganzen versteht. Und auch in den Gemeinden, die sich nicht zum Weg hin zu Gesamtkirchengemeinden entschließen konnten, ist die Reform nicht ohne Auswirkungen geblieben. Allein schon die Auseinandersetzung um einen eigenen anderen Weg hat eigene Ideen herausgefordert. Insofern haben alle Gemeinden durch die und mit der Reform Veränderungen erlebt.

Die Leistung der kooperativen Zusammenarbeit zwischen Ortskirchengemeinden und Gesamtkirchengemeinde, zwischen Ehrenamt am Ort und in der Region, zwischen Hauptamt am Ort und in der Region ist in einer verhältnismäßig kurzen Zeit auf einen gelingenden Weg gelenkt worden, der bis heute weiter gestaltet wird. Gemessen an der über Generationen von Gemeinden und Hauptamtlichen ganz anderen Gestaltungsweise gemeindlichen Lebens ist hier ein besonderer Kraftakt gelungen. Dieser ist allerdings nicht geglückt ohne Auseinandersetzungen und Spuren hinterlassen zu haben, aber gemessen an der Herausforderung doch in einem beachtlichen Maß. Veränderungen brauchen, gerade in einem sozialen Organismus wie es Kirchen sind, Zeit, Ausdauer, Lernbereitschaft, Leidenschaft, aber vor allem Zuversicht. Dies haben die Menschen im Kirchenkreis Wittstock-Ruppin aufgebracht und in den Prozess eingetragen.

In den geführten Interviews ist deutlich geworden, dass besonders der Bereich der Kommunikation für die Gestaltung und die Umsetzung der Reform als Ganze die entscheidende Rolle gespielt hat und weiterhin spielt. Abgebrochene Gesprächsfäden, unterbrochene Kommunikation zwischen Mitgliedern in benachbarten Gemeindekirchenräten, zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern, zwischen Leitung und Mitarbeitenden sind für Veränderungsprozesse denkbar schlechte Bedingungen. Sicherlich ist die persönliche Bereitschaft für gelingende Kommunikation in den Regionen bzw. zwischen einzelnen Teilen der Region und der Kirchenkreisleitung unterschiedlich gewesen. Aus der Perspektive einer Kirche, in der die unterschiedlichsten Typen von Menschen geschwisterlich auf- und aneinander gewiesen sind, kann die Besinnung und Konzentration auf gemeinsame Grundlagen den Weg in die Zukunft weisen. Bei aller Schwierigkeit ist hier besonders das gemeinsame Gebet zum Herrn der gemeinsamen Kirche als *die* verheißene Kraftquelle zu nennen.³¹ Daneben steht das gemeinsame Bemühen um gute und gelingende Kommunikation und Lösung von entstandenen Konflikten. Konflikte sind keine Einbahnstraßen, sondern auf die Bereitschaft aller Beteiligten angewiesen.

Wie oben gezeigt, haben die strukturellen Veränderungen in weiten Teilen des Kirchenkreises Wurzeln geschlagen und sind dabei, einen festen Rahmen für die Arbeit zu bieten (Gesamtkirchengemeinden ProWuRa, Ruppin, Temnitz). In den Regionen Wittstock und Rheinsberg-Zechlin ist es nicht zur Bildung von Gesamtkirchengemeinden gekommen. In welcher Weise hier jedoch eine Form regionaler Zusammenarbeit gelingen kann, ist eine offene Frage und sicherlich eine der Aufgaben, die in den kommenden Jahren anstehen.

Allein der Blick auf die oben aufgeführte Entwicklung der Gemeindegliederzahlen zwischen 2005 und 2010 zeigt, dass verantwortliche Planung und Gestaltung gemeindlichen und übergemeindlichen Arbeitens nicht mehr allein an parochialen Strukturen festgemacht werden kann. Es gilt, den Weg der Stärkung der Gesamtkirchengemeinde unter Beachtung der Stärken und Besonderheiten der Ortskirchengemeinden weiter zu festigen und auszubauen. Ein Zurück zu den alten Formen, also in die Zeit vor dem 1. Januar 2008, erscheint bei allen Hinweisen auf manche Baustellen aus Sicht der Evaluation nicht sinnvoll.

Im Folgenden sollen Bereiche (und dazu passende Anregungen) vorgestellt werden, bei denen das Evaluationsteam Bearbeitungspotenzial für die nächste Zeit sieht:

- » Überprüfung und ggf. Neuordnung des ortsbezogenen und aufgabenorientierten Dienstes. Hier stellt sich die Frage, in welcher Form reine Spezialisten im aufgabenorientierten Dienst möglich sind, die daneben keinen ortsbezogenen Dienstbereich haben. Hierzu gehört auch die Herstellung der Eindeutigkeit der Stellenzuordnungen.
- » Noch ist nicht überall die Entlastung hauptamtlich wie ehrenamtlich Mitarbeitender durch klare Verantwortlichkeiten der Orts- und der Gesamt-GKRs gelungen (z. B. gibt es in Bau- bzw. Grundstücksfragen häufig noch Doppelungen in den Gremien und eine Befassung der Pfarrerinnen oder Pfarrer mit dem Thema Bau und Grundstücke).
- » Anregung: nicht nur bei der Frage nach aufgabenorientierten und ortsbezogenen Dienst, sondern auch bei der Frage nach den Kompetenzen

³¹ Apg 2,41; Röm 12,12; Mt 21,22; 1. Thess 5,17; Mt 6,33.

- in Verwaltungsfragen noch einmal kritisch die Aufgabenlisten und -zuweisungen überprüfen und ggf. verändern;
- › Anregung: Überprüfung der Idee, ob es eine Pfarrerin/einen Pfarrer bzw. einen Gemeindepädagogen/eine Gemeindepädagogin mit Interesse und Kompetenz in Bau-/Sanierungsangelegenheiten gibt oder ob es nicht – konsequent bei den Ressourcen geblieben – Sinn macht, einen Bauingenieur o. ä. für die vielfachen Bauaufgaben im Kirchenkreis und seinen Gemeinden einzustellen.
 - » Die Kommunikation zwischen dem aufgabenorientierten und ortsbezogenen Dienst gelingt im Bereich Arbeit mit Kindern und Jugendlichen noch nicht reibungslos. So erfahren die Pfarrerinnen und Pfarrer im ortsbezogenen Dienst nicht selbstverständlich, welche Kinder aus welcher Gemeinde in den regionalen/übergemeindlichen Gruppen dabei sind.
 - › Anregung: Schaffung eindeutiger Informationsformen und -zeiten über die teilnehmenden Kinder an die Pfarrerinnen und Pfarrer im ortsbezogenen Dienst, z. B. zu jedem Schuljahresbeginn.
 - » Verbesserung der Kommunikation in den Regionen Wittstock und Rheinsberg-Zechlin und aktive, aber auch klare Begleitung (extern) der Entwicklungen in diesen beiden Regionen
 - › Anregung: Ermöglichung eines moderierten Verständigungsprozess, an dessen Ende eine Form verbindlicher Kooperation stehen kann. Ob dies eine Form ist, die den bestehenden Gesamtkirchengemeinden entspricht oder aber eine andere verbindliche und damit
- verbindende Form der Gemeinden und der Mitarbeitenden darstellt, sollte der Prozess zeigen. Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft der Akteure vor Ort, einen gemeinsamen Weg zu suchen und finden zu wollen.
- » In verschiedenen Interviews spielte die Regionalakademie eine Rolle. Sie hat in der Arbeit mit Ältesten ihre besondere Aufgabe. Zugleich ist dem Evaluationsteam nicht klar geworden, wie gut die Absprachen zwischen den Angeboten der Regionalakademie einerseits und den durch die hauptamtlich Mitarbeitenden angezeigten Notwendigkeiten andererseits sind.
 - › Anregung: Klarheit über Rolle und Aufgaben der Regionalakademie herstellen und ggf. kooperativ mit anderen Mitarbeitenden im Kirchenkreis die Arbeit der Akademie weiterentwickeln.
 - » Überprüfung der bisherigen Öffentlichkeitsarbeit und Ausloten von Möglichkeiten, kirchenkreisweit sachgerecht und aufklärend auf Berichte und Darstellungen in der öffentlichen Presse zu reagieren.
 - › Anregung: Weitere Beratung seitens der landeskirchlichen Öffentlichkeitsarbeit einholen und Möglichkeiten kirchenkreisweiter Öffentlichkeitsarbeit wie Gemeindebriefe, Offene Briefe an die Gemeinden, Internet u. ä. prüfen.
 - » Der Gesamtgemeindegemeinderat Ruppin setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der jeweiligen Ortsgemeinden zusammen, so dass eine Parität zwischen den Orten besteht und nicht der Weg über die Verteilung der Plätze im GGKR nach Gemeindegliederzahlen gegangen worden ist. Diese Entscheidung erscheint förderlich für

das gleichberechtigte Miteinander von großen und kleinen Gemeinden und ebenso förderlich für die Solidarität in der Gesamtgemeinde.

- › Anregung: Beratung in den Gremien des Kirchenkreises und der Landeskirche, ob dies ein Weg sein kann, die (reale) Angst vor dem Identitätsverlust der kleineren Einheiten zu minimieren und ein partnerschaftliches Miteinander als Gemeinde in der Fläche zu gestalten. Hier können unterschiedliche Möglichkeiten im Rahmen von Satzungen gestaltet werden.

Die Arbeit an der Umsetzung der Strukturreform ist nur punktuell (Lenkungsgruppe, Mitarbeitendenkonvente) extern begleitet worden. Eine externe Prozessbegleitung durch mindestens zwei Personen mit der Kompetenz, Veränderungsprozesse über einen längeren Zeitraum hin zu begleiten und zu beraten, hätte vermutlich manches erleichtert und gerade in den konfliktreichen Momenten passendes Handwerkszeug bereit gestellt. Das dies nicht zur Verfügung stand, ist sicherlich für den Gesamtprozess erschwerend gewesen. Umbauprozesse von solch tiefgreifender Dimension, die also sowohl das Selbstverständnis der Gemeinden wie auch das berufliche Selbstverständnis der Mitarbeitenden verändern, bedürfen dringend einer kompetenten langfristigen Begleitung. Dabei müssen Wege, die sich als Sackgassen erweisen, offen und transparent miteinander analysiert werden und als gemeinsame Anstrengung aller nach neuen Wegen gesucht werden.

Der Kirchenkreis Wittstock-Ruppin hat sich als Erprobungsraum für das bereits 1996 (2005) verabschiedete Strukturergänzungs- und Strukturergänzungsgesetz zur Verfügung gestellt. Dabei

sind Wege gelungen und misslungen, dabei sind Menschen verletzt worden und blieben zurück, für andere waren die Schritte in Tempo und Art gerade richtig. Besonders in der heftigen Debattenzeit, wurden die problematischen Stellen im Prozess sichtbar. Diese Beobachtungen und Erfahrungen sind wichtige Lernaufgaben für die Zukunft, auch und gerade für andere ähnliche Herausforderungen an andern Orten. Es gebührt dem Kirchenkreis und allen in ihm Mitarbeitenden Respekt, miteinander diesen herausfordernden Weg beschritten zu haben.

Insgesamt ist die Reform des Kirchenkreises Wittstock-Ruppin als ein im überwiegenden Maß gelungener Versuch zu bewerten, mit den strukturellen innerkirchlichen wie gesellschaftlich teilweise eruptiven Veränderungen konstruktiv umzugehen. Die dabei aufgetretenen Schwierigkeiten sind aus prozessualer Sicht teils erwartbar, teils überraschend. Sie können allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass zu einem signifikanten Teil der eingeschlagene Weg etwas Wesentliches ermöglicht hat, nämlich den Erhalt der Gestaltungsfähigkeit und darüber hinaus die Freiheit, neue Ideen zu entwickeln und Identitäten zu stärken und zwar sowohl der Ortskirchengemeinden, der Gesamtkirchengemeinden und des Kirchenkreises. Das ist für eine Kirche, für die aus reformatorischer Sicht Veränderung eher der Normalfall ist, ein sehr achtbares und zu würdigendes Ergebnis.

