

zeitgenössische Bedürfnisse? Ist den meisten Menschen nicht die Person des Pfarrers / der Pfarrerin oder die Offenheit und Freundlichkeit von Gemeindemitgliedern wichtiger als die konfessionellen (vorwiegend liturgisch wahrgenommenen) Unterschiede?

Berührt wird davon auch das Problem der Gewinnung von Ehrenamtlichen. Im Vorfeld von Gemeindewahlen fehlt es – wie auch bei Arbeitsplatzbeschreibungen für Hauptamtliche – an Klarheit und Transparenz. Wie sind die einzelnen Aufgaben (Gemeindeleitung / Büroorganisation / Öffentlichkeitsarbeit etc.) abgegrenzt? Wie werden spezifische Leistungen finanziell entschädigt? Wie kommt es zu Entscheidungen bei der Aufgabenverteilung? Solange in der Regel die Hauptamtlichen den Vorsitz führen (wofür sie im Theologiestudium nicht geschult wurden!) und Kandidat*innen für das Presbyterium mehr oder weniger milieutreu kooptiert werden anstelle Aufgabenbereiche präzise (auch nach Zeitaufwand) auszuschreiben etc., wird unsere reformierte Verfassung zum Museum. Wie vergleichbare zeitgemäße Institutionen müssten auch Gemeinden und Synodalverbände (und die Kirche insgesamt) in Methoden von Controlling und Evaluation geschult werden. Die Arbeit in Presbyterien kann nur dann für jüngere Menschen attraktiv sein, wenn Leerlauf und Ineffizienz vermieden werden. Wie können wir die Freiräume, die die reformierte Weise Gemeinde zu leben und zu verantworten im Prinzip eröffnen könnten, stärker publik machen und deutlicher verwirklichen? In diesem Zusammenhang sollte auch überlegt werden, ob das Ideal der vollständig autonomen Einzelgemeinde – unser reformiertes Proprium – noch in Gänze zeitgemäß ist. Die Gemeinden brauchen längst das Know-How der Institution Landeskirche in vielen Bereichen, widersetzen sich aber eventuell notwendigen strukturellen Veränderungen bzw. sind nicht bereit oder in der Lage, Gemeindeaufbau- oder Änderungsprozesse zu initiieren. Entsprechende Anweisungen durch die Moderamina sind aber nicht möglich. Das zeigt sich in vielerlei Weise:

Kirchliche Prüfberichte, die mit viel fachlichem und persönlichem Einsatz geleistet werden, werden oft von Gemeinden nicht ernst genommen.

Beobachtungen aus Visitationen bleiben unverbindlich und führen oft nicht zu notwendigen Veränderungen.

Es fehlt insgesamt eine Kultur der Selbstkontrolle.

Den Gemeindemitgliedern werden Strukturen und Prozesse der Gemeindeverwaltung nicht transparent gemacht, Konflikte werden nicht offen diskutiert.

Umgang mit Konflikten

Der alleinige Blick auf das Ideal brüderlicher Liebe behindert die Chance, schwelenden Konflikten in und zwischen Gemeinden begegnen zu können. Die Bearbeitung von Konflikten eröffnet dagegen neue Perspektiven, beseitigt Lähmungen, Stillstand und Frustration. Hierzu braucht es verbindliche Strukturen mit einem breiten Instrumentarium zum Umgang mit Konflikten unterschiedlichster Art, vor allem die Bereitschaft, professionelle Hilfe durch neutrale (nicht kirchliche) Mediator*innen oder Beratungsinstitute anzufordern und anzunehmen.

Dafür müssten die Moderamina in ganz neuer Weise Verantwortung (beratend und auch Ergebnis kontrollierend) tragen. Zur konstruktiven Begleitung und Lösung von Konflikten sollte ein Schiedsgremium eingesetzt werden, das in Unabhängigkeit von den kirchlichen Leitungsebenen Gesprächsprozesse anstoßen, begleiten und leiten sowie verbindliche Empfehlungen aussprechen kann.