

# Aktueller Anhang zum Abschlussbericht (2019) der Planungsgruppe „Zukünftige Arbeitsweise und Struktur der Evangelisch- methodistischen Kirche in Deutschland“

im Frühjahr 2022

## Übersicht

Ausgangspunkt .....	1
Zwischenzeitliche Entwicklungen seit 2019 .....	2
Auswirkungen der Pandemie .....	2
Aktualisierte Grundlagen für die Zukunftsszenarien	
Allgemeines, Kirchenglieder, Hauptamtliche .....	3
Finanzen .....	6
Strukturen .....	7
Kirchliche Werke und internationale Arbeit .....	8
Empfehlungen der Planungsgruppe in ausgewählten Schwerpunkten .....	9
Schwerpunkt 1: Partizipation .....	10
Schwerpunkt 2: Kirchenvorstand.....	10
Schwerpunkt 3: Fachgruppen .....	11
Schwerpunkt 4: Haupt- und Ehrenamtliche .....	12
Schwerpunkt 5: Jährliche Konferenz.....	13
Übersicht aller Anträge der Planungsgruppe	
Anträge aus dem Abschlussbericht von 2019 .....	15
Anträge und Empfehlungen aus dem Anhang 2022 .....	16
Zeitschiene .....	18
Schlusswort .....	19

## 1. Ausgangspunkt

Die von der ZK im Jahr 2017 eingesetzte Planungsgruppe „Zukünftige Arbeitsweise und Struktur der Evangelisch-methodistischen Kirche in Deutschland“ hat ihre Arbeitsergebnisse im August 2019 vorgelegt. Alle Distriktsversammlungen, Jährliche Konferenzen, einige Konferenz-Gremien und verschiedene Einzelgruppen haben den Abschlussbericht beraten und dazu Stellung genommen. Sämtliche Rückmeldungen wurden wörtlich in einem 20-seitigen Dokument übernommen, in Themenbereiche gegliedert und von der Planungsgruppe bearbeitet. Der umfangreiche Bericht mit den Ergebnissen der „Zukunftswerkstatt SJK“ (März 2021), sowie die Berichte der Break-Out-Gruppen der SJK wurden berücksichtigt.

Die Planungsgruppe nimmt im folgenden Papier ausgewählte Rückmeldungen auf und entwickelt daraus ergänzende Empfehlungen für die Zukunft.

## 2. Zwischenzeitliche Entwicklungen seit 2019

Die Pandemie hat die Entscheidungsfindung und Umsetzungsarbeit der „Zukünftigen Arbeitsweise und Struktur der Evangelisch-methodistischen Kirche in Deutschland“ behindert. Zweimal wurde die Generalkonferenz verschoben und infolgedessen auch die Tagung unserer Zentralkonferenz. Der breite Beratungsprozess in der Kirche war erschwert.

Das vergrößerte Zeitfenster hat jedoch dazu geführt, dass sich an einigen Stellen veränderte Arbeitsweisen herausgebildet und Entwicklungen eingesetzt haben, die bereits in die Richtung der Vorschläge des Planungsgruppe gehen oder zumindest in diese Richtung weisen.

Die zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen werden in den nachfolgenden Punkten beschrieben und mit weiteren Empfehlungen auf der Basis der Rückmeldungen versehen.

## 3. Auswirkungen der Pandemie

Die Pandemie hat uns im Zentrum unserer kirchlichen Arbeit betroffen: Gemeinschaft, Aufbau und Pflege von Beziehungen brauchen persönliche Begegnungen, doch dies alles war nur eingeschränkt möglich.

### 3.1 Gottesdienst und gemeinsames Leben

Der sonntägliche Gottesdienst als unsere zentrale Veranstaltung ist in den Fokus gerückt. Dort, wo das Gemeindeleben beinahe ausschließlich auf den sonntäglichen Gottesdienst in seiner seitherigen Form im eigenen Kirchengebäude reduziert wurde, waren große Enttäuschungen zu verspüren. Dort, wo Gemeindeleben weiter verstanden und vielfältiger gestaltet wurde, entstand Raum für neue Formen und Formate, an neuen Orten und in neuen Kontexten, z.B. Bibelgespräche, an denen auch Ältere wieder teilnehmen können, Online-Cafés, Schulungen, Unterstützung für Kleinstgemeinden mit Gottesdienstangeboten der Haupt- oder Nachbargemeinde.

Im digitalen Bereich haben wir als Kirche überraschend schnell sehr viel gelernt. Insbesondere Streaming-Gottesdienste erreichen viele Menschen, auch solche, die seither kaum in Präsenz-Gottesdiensten anzutreffen waren. Zugleich hat das breite Angebot von digitalen Gottesdiensten – nicht nur aus dem Bereich der EmK – einer gewissen Individualisierung und einer gewissen „Konsumentenhaltung“ Vorschub geleistet.

Die Auswirkungen all dessen auf Gemeindegarbeit insgesamt, sowie den Bereich der Finanzen und der Bereitschaft zur Mitarbeit sind momentan schwer einzuschätzen.

### 3.2 Gremienarbeit

Die digitalen Möglichkeiten haben die Gremienarbeit auf allen Ebenen nachhaltig verändert und werden sicher auch in Zukunft das gemeinsame Arbeiten bestimmen.

### 3.3 Gesellschaft

In der gesellschaftlichen Wahrnehmung wurde schmerzlich ein signifikanter Relevanzverlust der christlichen Kirchen insgesamt offenbar. Nüchtern und ehrlich muss eingestanden werden, dass diese Entwicklung auch das Ergebnis einer stark auf sich selbst bezogenen und um sich selbst kreisenden Arbeitsweise von Kirche ist. Hinzu kommt eine wachsende gesellschaftliche Distanz zu Institutionen jeder Art.

### 3.4 Arbeitsweise und neue Fragestellungen

Die Pandemieerfahrung hat grundlegende Fragen aufgeworfen. Unter anderem geht es gesellschaftlich und individuell um die Herausforderung des Loslassens um eine Konzentration auf Wesentliches zu erreichen. Diese Herausforderung betrifft unmittelbar auch den Veränderungsprozess in unserer Kirche. So wurde an einigen Stellen vorsichtig damit begonnen, sich Fragen zu stellen, wie z.B.: Was vermissen wir wirklich? Was vermissen wir nicht? Was können und sollen wir loslassen, was unbedingt wiedergewinnen?

Für unsere Zukunft bedeutet das: in den Gemeinden wird bewusster entschieden, wie Gemeinde gebaut wird. Diese Fragen waren für die Planungsgruppe in den Jahren 2017 bis 2019 ebenfalls leitend. Auslöser dafür waren die knapper werdenden Ressourcen.

Zugleich hat die Pandemie zu Verunsicherungen geführt und ohnehin bereits vorhandene Zukunftssorgen nochmals deutlich verstärkt. Das erfordert eine Schwerpunktsetzung im Bereich der Seelsorge und ein umsichtiges und zugleich klares und entschiedenes Vorgehen in den anstehenden Veränderungsprozessen.

### 3.5 Zusammenfassung

Fragestellungen, die die Planungsgruppe in ihrer Arbeit bewegt und Entwicklungen, die sie als wünschenswert beschrieben hat, wurden durch die Pandemie-Situation verstärkt, teilweise bereits ansatzweise umgesetzt. Dies spricht für die angedachten Veränderungen und macht Mut, sie beherzt weiter zu verfolgen.

## 4. Aktualisierte Grundlagen für die Zukunftsszenarien (Entwicklungen seit 2019)

### ALLGEMEINES, KIRCHENGLIEDER, HAUPTAMTLICHE (Entwicklung seit 2019)

#### 1. Kirchenglieder

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
KG	32.793	32.305	32.070	32.070	31.466	30.951	30.342	30.069	29.657	28.554	28.522	27.904	26.491
+/- %		-1,6%	-0,8%	0,0%	-1,9%	-1,6%	-1,9%	-0,8%	-1,2%	-3,3%	-0,1%	-1,8%	-3,9%

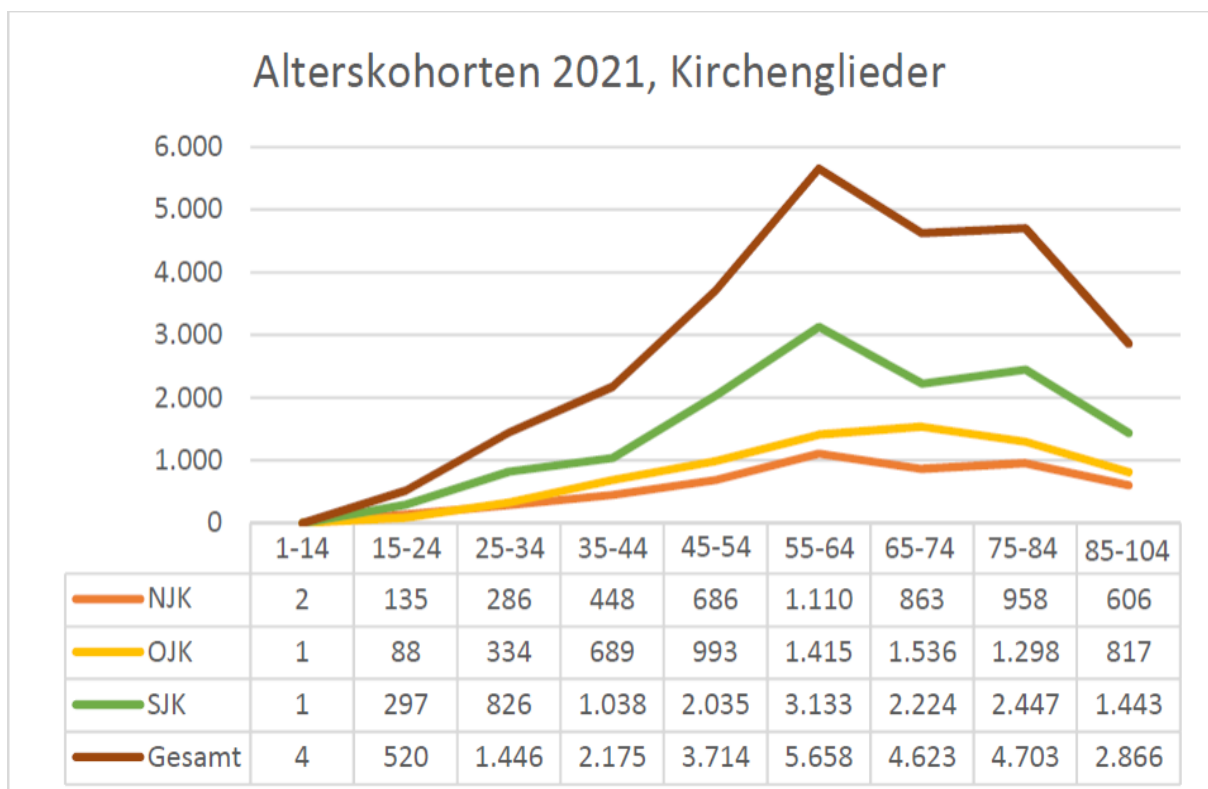
Im Abschlussbericht 2019 wurde die durchschnittliche Veränderung p.a. mit -1,4% beziffert, aktuell liegt sie bei -1,6% p.a.

#### 2. Demographische Entwicklung

*Aktualisierte Zahlen (bei veränderten Kohorten, die in der Abgrenzung seit 2017 erhoben werden):*

KG 2021	1-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75-84	85-104	Summe
NJK	2	135	286	448	686	1.110	863	958	606	5.094
OJK	1	88	334	689	993	1.415	1.536	1.298	817	7.171
SJK	1	297	826	1.038	2.035	3.133	2.224	2.447	1.443	13.444
alle	4	520	1.446	2.175	3.714	5.658	4.623	4.703	2.866	25.709

KA 2021	1-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75-84	85-104	Summe
NJK	481	621	724	505	461	422	161	72	30	3.477
OJK	805	881	828	879	473	267	199	105	33	4.470
SJK	1.690	2.136	2.335	1.938	1.708	1.465	649	238	64	12.223
alle	2.976	3.638	3.887	3.322	2.642	2.154	1.009	415	127	20.170



## Ergebnis

Der Blick auf den Peak der Kurven zeigt an, in welchem Bereich wir die stärksten Jahrgänge haben. Es handelt sich um die Gruppe der 55-64-Jährigen. In der OJK ist dieser Scheitelpunkt – wenn auch in einer recht flachen Kurve – um ein Jahrzehnt nach hinten verschoben. Im Blick auf das Ganze bedeutet das, dass wir damit rechnen können, dass die starken Jahrgänge auch in 10 Jahren noch zum prägenden und mitarbeitenden Teil unserer Kirche gehören. Und auch in 20 Jahren ist die Generation der jetzt 45-54-Jährigen noch eine starke Basis innerhalb der Kirche.

Die niedrigen Werte der KG in den unteren Kohorten (25-44 Jahre) machen aber deutlich, dass die heute starken Generationen nicht natürlich ersetzt werden. Die EmK ist keine Nachwuchskirche, sondern kann nur bestehen, wenn es gelingt, Menschen von außerhalb zu gewinnen.

Prinzipiell ist zu bemerken, dass es in der Natur der Sache liegt, dass die unteren Kohorten bei den KG schwächer besetzt sind. Eine Entscheidung zur Kirchengliedschaft geschieht immer häufiger erst im mittleren Lebensalter. Darum können besonders die unteren Alterskohorten nicht einfach linear auf die Zukunft hochgerechnet werden.

Bei den Kirchenangehörigen liegen die größten Werte wie zu erwarten im Bereich der ersten Lebensjahre. Aus dem vorliegenden Datenmaterial ist nicht ableitbar, in welchen Quantitäten die sich ab Mitte dreißig verringern Zahlen als Zunahmen bei den KG auftauchen oder echte Abgänge sind.

Die bereits im Abschlussbericht 2019 benannten Auswirkungen der demographischen Entwicklung gelten unverändert.

### 3. Hauptamtliche Mitarbeitende

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Pastorale i.R.</i>	231	235	236	239	237	235	230	226	215	210	201	197
<i>Pastorle aktiv</i>	358	339	337	326	314	302	306	302	311	309	306	296
<i>davon Praktikant/-innen</i>		6	8	9	7	4	7	3	11	7	14	8
<i>AVR-Beschäftigte</i>			134	129	118	131	123	121	119	116	121	126

Der 2019 beschriebene Trend hat eingesetzt, so dass bereits jetzt die Arbeit in den drei Jährlichen Konferenzen mit weniger hauptamtlichen Personen geschieht.

Die Notwendigkeit, die seither praktizierten Beteiligungs-, Kommunikations- und Entscheidungswege für Dienstzuweisungen zu verändern, tritt immer deutlicher zutage. Intensive Überlegungen, Gespräche (z.B. Gedankenaustausch mit den U40 Pastorinnen und Pastoren) und konkrete Versuche (z.B. konferenzweite Zoom-Konferenzen mit Hauptamtlichen und Laienmitgliedern) wurden von Kabinetten angestoßen.

An einigen Stellen (z.B. Enzkreis, Aalen-Crailsheim-Schwäbisch Hall) wurde unter Begleitung der Gemeindeberatung durch das Kabinett die Entwicklung einer Region für die Dienstzuweisung eines Teams initiiert.

### 4. Neuanstellungen von Hauptamtlichen

Einige ausgewählte Stellen in Gemeindebezirken/Regionen wurden durch die Kabinette mit Personen von außerhalb der EmK kommand besetzt.

NJK: 2 Personen / SJK: 11 Personen

Im Frühjahr 2022 wurde das Portal „Berufene Menschen gesucht“ auf der EmK-Homepage eingerichtet, über das für den pastoralen und diakonischen Dienst der Kirche, aber auch für Verwaltungstätigkeit geworben wird. ([www.emk.de/berufene-menschen-gesucht](http://www.emk.de/berufene-menschen-gesucht))

Gute Erfahrung mit ökumenischer Kooperation (Herrnhuter Brüder-Unität, CVJM, Evangelische Landeskirche) haben zu gegenseitiger Bereicherung beigetragen und ermutigen dazu, aktiv weitere Partnerschaften anzustreben.

### 5. Ehrenamtliche Mitarbeitende

Der Bericht der Planungsgruppe wurde bei allen Distriktsversammlungen der Laien, in den Jährlichen Konferenzen sowie der Kommission für Erwachsenenbildung ausführlich besprochen. Die Wahrnehmung der zukünftigen Herausforderungen für die in der Kirche ehrenamtlich Tätigen ist geschärft und ein Gesprächs- und Reflexionsprozess in Gang gesetzt worden.

Ehrenamtliche bewegen sich in einem Spannungsfeld, das kaum aufgelöst werden kann. Ihre Mitarbeit und das Mittragen von Verantwortung sind auf allen Ebenen unverzichtbar. Dazu gehören auch die Möglichkeiten der Partizipation in paritätisch besetzten Gremien. Dies entspricht dem Selbstverständnis unserer Kirche. Zugleich stehen den Ehrenamtlichen nur begrenzte Ressourcen an Zeit und Engagement zur Verfügung. Diese Begrenzung scheint in Zukunft noch deutlicher zu werden.

**FINANZEN** (Entwicklung seit 2019)

in Mio. Euro

<i>JK-Vermögen</i>	2018	2019	2020
<i>NJK</i>	9,6	9,0	10,4
<i>OJK</i>	1,3	1,0	0,9
<i>SJK</i>	9,0	8,6	8,8

<i>KBK-Einlagen der Bezirke</i>	2018	2019	2020
<i>NJK</i>	3,3	3,3	3,3
<i>OJK</i>	0,9	1,1	1,2
<i>SJK</i>	15,1	17,8	17,2

**1. Vermögenslage**

Obwohl die Vermögenslage leicht rückläufig ist, kann sie dennoch als stabil bezeichnet werden.

Bei den Anlagen aller Bezirke der EmK in Deutschland bei den Konferenzbaukassen (KBK) ergibt sich eine Steigerung um ca. 20%.

**2. Personalkosten**

in Mio. Euro

<i>Jahr</i>	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Gehälter pastorale Personen gemäß VLO</i>	9,98	11,58	11,55	11,45	11,60	11,47	11,30	11,64	11,69	11,68	12,60	13,34	14,40
<i>Gehälter nach AVR</i>	4,24	2,97	3,63	4,31	4,84	5,10	5,23	5,45	5,45	5,78	5,55	5,96	5,81
<i>Summe Personal</i>	14,22	14,55	15,18	15,76	16,44	16,58	16,53	17,09	17,14	17,46	18,15	19,30	20,21

Im Durchschnitt über alle drei Konferenzen sind die Personalkosten von 2008 bis 2020 im Bereich „VLO“ um 44% und Personalkosten im Bereich „AVR“ um 37% gestiegen. Darin enthalten sind auch die Verschiebungen bei der Anzahl der im jeweiligen „Tarif“ beschäftigten Personen.

Bezogen auf die einzelnen Konferenzen bestehen deutliche Unterschiede bei der Entwicklung der Personalkosten.

**3. Ruhestandsbezüge/Pensionen**

in Mio. Euro

<i>Jahr</i>	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Leistungen für Pensionen</i>	6,36	6,49	6,49	6,57	6,64	6,61	7,00	6,80	6,95	6,70	6,98	6,85	6,79

Die Zahlungen für Pensionen sind in den Jahren seit 2008 moderat um ca. 7% gestiegen. Dieser Anstieg fällt etwas geringer aus als ursprünglich prognostiziert. Allerdings erwartet die Pensionskasse in den nächsten Jahren viele Zugänge bei den geburtenstarken Jahrgängen, so dass die Aufwendungen für Ruhestandsbezüge steigen werden. Dem steht gegenüber, dass sich die Zahl der Gehaltsempfänger in den kommenden Jahren voraussichtlich verringern wird, was dazu führen könnte, dass die Personalkosten insgesamt sinken.

#### 4. Ergebnis

Nach derzeitigem Stand entwickeln sich die Finanzen in den Bereichen Vermögen, Personalkosten und Ruhestandsaufwendungen im erwarteten Rahmen. Die Jährlichen Konferenzen können Ihre finanziellen Verpflichtungen erfüllen.

## STRUKTUREN (Entwicklung seit 2019)

### 1. Gemeindearbeit

Siehe „3. Auswirkungen der Pandemie“ (S. 2f)

Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bezirke	255	249	244	241	238	237	235	232	224	221	221
Gemeinden	504	495	494	493	491	484	473	444	441	437	432

### 2. Gemeindebezirke als Struktur

Seit Sommer 2019 wurden in allen Konferenzen weitere Gemeinde- bzw. Bezirksarbeiten beendet und die Kirchenglieder zur seelsorglichen Begleitung anderen Gemeinden zugeordnet.

In der SJK wurde trotz extremer Personalknappheit in die Gründung neuer Gemeinden investiert. Seit Sommer 2019 wurden fünf Gemeindeneugründungsprojekte gestartet, zwei weitere befinden sich in Planung. In der NJK wurden zwei Projekte initiiert.

Neue Formen von Gemeindearbeit – darunter auch zielgruppenorientierte Ansätze wie z.B. Heilbronn Mit-tendrin mit explizit ökologischem Schwerpunkt – sollen erprobt werden. Damit soll das seitherige EmK-Angebot verbreitert werden, um für einen erweiterten Personenkreis mit vielfältigen Bedürfnissen relevant und einladend zu werden.

### 3. Verwaltungsstrukturen

In der NJK wurde ein Systemwechsel zur Absicherung der Konferenzfinanzen und zur langfristigen Entlastung der Bezirke beschlossen.

Rolle, Arbeitsweise und Verständnis des superintendentlichen Dienstes werden reflektiert, um die Leitungsverantwortung an zukünftige Erfordernisse anzupassen:

- Erprobung „Superintendent in Teilzeit“
- Entlastung von administrativen Arbeiten durch die Konferenzgeschäftsstelle
- Erste Schritte beim Aufbau einer gemeinsamen Online-Ablagesystems des ZK-Kabinetts
- Einrichtung eines „Fonds für Gemeindeentwicklung“, gespeist aus Mitteln von Immobilienverkäufen zur Förderung neuer (diakonischer) Projekte (SJK)
- Erprobung von neuen Konferenzformaten (OJK):
  - ° Eintägige, digitale Verwaltungskonferenz
  - ° Konferenz mit konzentriert-inhaltlicher Arbeitsweise zu konkreten Themen der Gemeindebezirke; Bearbeitung von Protokollen und Berichten auf ein Minimum reduziert.

#### 4. Arbeitsweise der Gremien

*Siehe auch S. 1-3 „Veränderungen“*

#### 5. Ebenen der Gremien

In der SJK wurde eine pastorale 50%-Stelle zur Koordination der Gemeindeberatung und -entwicklung geschaffen.

### KIRCHLICHE WERKE UND INTERNATIONALE ARBEIT (Entwicklung seit 2019)

#### 1. Werke

Eine Sitzung des ZK-Kabinetts mit Vertreterinnen und Vertretern der Werke hat Anfang 2020 stattgefunden und erneut die völlige Unterschiedlichkeit in Struktur, Arbeitsweise und Finanzierung der jeweiligen Werke deutlich werden lassen. Die An- bzw. Einbindung der Werke in die neue Struktur und Arbeitsweise muss diesen unterschiedlichen Gegebenheiten Rechnung tragen. Eine einheitliche Vorgehensweise für alle Werke ist nicht möglich.

Die Planungsgruppe bekräftigt, was bereits 2019 dargestellt wurde: Nach einer gründlichen Sichtung der Struktur der Werke, wurde dieser Punkt ausgeschlossen. Angesichts der Komplexität ist es nicht leistbar, alle damit verbundenen Fragestellungen im Rahmen dieses Abschlussberichts zu bearbeiten. Für den weiteren Veränderungsprozess muss dieser Themenbereich gesondert gesichtet werden.

Die Planungsgruppe empfiehlt die Beauftragung von vier Personen aus der ZK-Planungsgruppe, die in Einzelberatungen mit den jeweiligen Werken die Anpassung an die neue Struktur erarbeiten. Zur ZK 2024/2023 werden die Veränderungen vorgelegt und beschlossen.

#### 2. Internationales

Die zweimalige Verschiebung der Generalkonferenz hat zur Verschiebung der Tagung der Zentralkonferenz geführt.

Innerhalb der EmK in Deutschland ist eine weitgehende Klärung gelungen, die das Zusammenbleiben trotz unterschiedlicher Überzeugungen (z.B. „Homosexualität“) in *einer* Kirche ermöglicht. Dieser Prozess hat in der weltweiten EmK Aufmerksamkeit gefunden und an einigen Stellen – besonders in Europa – Signalwirkung entfaltet.

Die europäische Vernetzung der EmK wurde deutlich intensiviert:

- kontinuierlicher, regelmäßiger Austausch der vier europäischen EmK-Bischöfe
- regelmäßige, wechselweise Teilnahme der Bischöfe an den KV-Sitzungen der jeweils anderen Zentralkonferenzen (je ca. 2 Stunden, digital)
- punktueller Gebrauch von Englisch als Sitzungssprache im KV in Deutschland
- Erarbeitung von Dokumenten durch die vier Bischöfe mit Absprachen und Mandaten zum zügigen weiteren Beratungsprozess für die künftige europäische Neusortierung der EmK in Europa nach einer Entscheidung der Generalkonferenz
- Einladung an die Britische und Irische Methodistenkirchen zur Mitwirkung in diesem Prozess
- Beratung und Verabschiedung dieser Dokumente durch alle drei europäischen „Exekutiven“ (Kirchenvorstände)
- Intensivierung der Arbeit des Europäischen Rats Methodistischer Kirchen als wichtige künftige Plattform der Zusammenarbeit.

In den Zentralkonferenzen Mittel- und Südeuropa, sowie Nordeuropa, Baltikum und Eurasien finden Klärungen statt hinsichtlich des Verlassens/Verbleibs in der UMC.



Ein Teil des Bischofsrats hat erste Perspektiven für eine „Continuing UMC“ skizziert. Das vorausgehende Statement der drei europäischen Bischöfe war dabei ein wichtiger Impuls. In der sich abzeichnenden, fortbestehenden weltweiten Kirche, die für Vielfalt und eine Stärkung der Regionen (Zentralkonferenzen) steht, scheint die EmK in Deutschland einen guten Platz einnehmen zu können.

Derzeit lassen sich aus den internationalen Entwicklungen und den möglicherweise daraus resultierenden Veränderungen für Europa keine konkreten Aspekte für die zukünftige Arbeitsweise und Struktur der EmK in Deutschland ableiten. Sollte es zu größeren Veränderungen kommen, die frühestens nach der übernächsten Tagung der Generalkonferenz wirksam werden könnten, würde es vermutlich in einem ersten Schritt darum gehen, den administrativen Bereich und dessen mögliche Ansiedlung in der Kirchenkanzlei zu klären. Für die sinnvoll Strukturierung der inhaltlichen Arbeit in einem länderübergreifenden Setting könnten die bereits vorhandenen Erfahrungen der beiden anderen Zentralkonferenzen einbezogen werden. Eine „schlanke Struktur“ der EmK in Deutschland ist dabei hilfreich.

Im März 2022 wurde die Tagung der Generalkonferenz wiederum verschoben. Sie soll nun im Jahr 2024 stattfinden. Dies verzögert erneut die für die weltweite Kirche nötigen Grundsatzentscheidung und damit auch die Klärungen für eine veränderte, zukünftige Zusammenarbeit auf europäischer Ebene.

## 5. Empfehlungen der Planungsgruppe auf der Basis von Rückmeldungen und aktueller Entwicklungen in ausgewählten Schwerpunkten

In vielen Rückmeldungen kam die Sorge zum Ausdruck, die vorgeschlagenen Veränderungen zur künftigen Struktur und Arbeitsweise unserer Kirche wären zu radikal und könnten wesentliche Elemente unseres methodistischen Selbstverständnisses schwächen. Die Planungsgruppe hatte die Fragen nach der methodistischen Identität von Beginn an im Blick. Aufgrund der Rückmeldungen wurden sämtliche Veränderungsvorschläge erneut unter diesem Aspekt betrachtet.

Im Vorwort des Abschlussberichts 2019 werden Prämissen und Perspektiven für die Neuausrichtung unserer Arbeit als Kirche benannt (S. 2). Daraus ergibt sich die Aufgabe, insbesondere zwei Bereiche neu auszutarieren.

Im Rahmen unseres **konnexionalen Verständnisses von Kirche** ist die Beziehung von Ortsgemeinde und Gesamtkirche nachzujustieren. Einerseits sollen übergemeindliche Strukturen auf das Notwendige verschlankt werden, um neue Freiräume und Ressourcen für die Arbeit der Gemeinden vor Ort zu gewinnen. Andererseits sind solche gesamtkirchlichen Strukturen auszubauen, die Gemeinden von Aufgaben entlasten, die einfacher und effizienter übergemeindlich erfüllt werden können. In manchen Bereichen können durch Bündelung von Ressourcen und Kompetenz Aufgaben erfüllt werden, die Einzelgemeinden überfordern (z.B. Sozial-Diakonie). Zugespielt formuliert: „Wir wollen ‚mehr Gemeinde‘! Dazu brauchen wir an bestimmten Stellen ‚mehr Kirche‘“. Eine gemeinsame, über die eigene Gemeinde hinausgehende Sicht auf den Auftrag der Kirche ist dazu unerlässlich.

Bezüglich unseres **partnerschaftlich-paritätischen Verständnisses von Zusammenarbeit** ist die Beziehung von Haupt- und Ehrenamt im Hinblick auf unser methodistisches Erbe zu überdenken. Unser Verständnis vom Dienst eines Pastors und einer Pastorin speist sich aus unterschiedlichen Quellen. Unser methodistisches Erbe spiegelt dies wider. Es wird kein einheitliches, sondern ein vielgestaltiges, oft sogar spannungsvolles Bild vom hauptamtlichen Dienst gezeichnet, in dem Aspekte verschiedener kirchlicher Traditionen zu erkennen sind. Für die Verhältnisbestimmung von Haupt- und Ehrenamt sind damit Freiräume angelegt, die genutzt werden können.

Der gemeinsame Dienst aller Glaubenden soll gestärkt werden. Dazu trägt bei, dass Verantwortung gemäß den unterschiedlichen Fähigkeiten, Begabungen und Berufungen zugestanden und übernommen wird. Auf diese Weise ist ein sehr hohes Maß an Partizipation im Rahmen des für alle Leistbaren möglich.

Die mit dem gesamten Abschlussbericht vorgelegten Vorschläge zur Veränderung der Struktur und Arbeitsweise der Kirche verstehen sich als starker Impuls zu einer neuen und zugleich unserer methodistischen Identität entsprechenden Balance zwischen Gemeinde und Kirche, sowie zwischen Haupt- und Ehrenamt.

## 5.1 Schwerpunkt 1: Partizipation

### Ausgewählte Rückmeldungen:

- *Unsere basis-demokratischen Strukturen machen unsere Kirche attraktiv – für Menschen in unserer Kirche (die oft gerade deshalb bei uns sind) und auch in der Außenwahrnehmung. Es wäre schade, das aufzugeben.*
- *Wir leben von der Identifikation mit der Kirche und geben einen Teil dieser Identifikation.*
- *Zur Zusammensetzung der ZK-Gremien: ... Geben wir damit nicht ein Proprium unserer Kirche auf? Mitbestimmung der Ehrenamtlichen kennzeichnet uns. Wir verzichten auf die Vielfalt der Perspektiven und das Gegenüber. Professionalisierung schadet der Basisdemokratie.*

### Empfehlung der Planungsgruppe: (siehe auch den folgenden Punkt 5.3)

Eine Änderung wird im Blick auf die Basisbesetzung der Fachgruppen vorgeschlagen:  
„Die je 2 pro Konferenz entsandten Mitglieder sollen paritätisch besetzt sein.“

## 5.2 Schwerpunkt 2: Zusammensetzung und Arbeitsweise des Kirchenvorstands

Im Bericht von 2019: Ziffer 3.1.1.4

### Zwischenzeitliche Entwicklung:

Digitale Möglichkeiten erweitern die vorhandenen Sitzungs- und Beratungsformate.

Online-Sitzungen haben zu deutlichen Einsparungen von Reise- und Tagungskosten geführt. Für die Teilnahme an Online-Sitzungen ist ein deutlich geringerer Zeitaufwand nötig (keine Reisezeit).

Für den Gemeinschaftsbund der EmK gilt:

„Mindestens für die Zeit des Aufbaus des Verbundes soll eine Vertretung im KV ... gewährleistet werden.“  
(Ziffer 6.4 des Dokuments „Organisation des Gemeinschaftsbunds“, das im November 2020 vom Kirchenvorstand als Teil des Gesamtpakets beschlossen wurde, und das der Zentralkonferenz zur endgültigen Beschlussfassung über das Ergebnis der Arbeit des Runden Tisches vorliegen wird.

### Ausgewählte Rückmeldungen:

- *Wollen wir, dass künftig Entscheidungen von immer weniger Personen getroffen werden?*
- *Wir befürchten eine Konzentration von Macht im KV.*
- *KV halbieren + mehr Sitzungen + mehr Kompetenz ... Ob das gut ist?*
- *Dass nicht alle Superintendent\*innen drin sind, ist für die kirchliche Kommunikation nicht förderlich. Das Einsparpotenzial scheint eher sehr gering. Minderheiten sind wenig repräsentiert.*
- *Was bedeutet es, wenn ein Superintendent als Kirchenleitung nicht mehr Teil der Kirchenleitung ist?*

**Veränderungen:**

Aus der Auseinandersetzung mit den Rückmeldungen ergeben sich folgende Veränderungen gegenüber dem Bericht der Planungsgruppe von 2019:

- Die Fachgruppen entsenden jeweils ein Mitglied, das nicht zwingend der/die Vorsitzende sein muss.
- Der/die Leiter/in der Kirchenkanzlei gehört mit beratender Stimme zum KV.
- Die 3 Laien, die zum KV gehören, sollen nach Möglichkeit die jeweiligen Konferenzlaienführer/innen sein. So wird eine gute Kommunikation zwischen KV und JK-Ebene gewährleistet.
- Die 3 Superintendenten/innen, die zum KV gehören, sollen nach Möglichkeit die jeweils Vorsitzenden der KVR sein. So wird eine gute Kommunikation zwischen KV und JK-Ebene gewährleistet.
- Darüber hinaus bedarf es neuer Kommunikationswege zwischen KV und der kirchlichen Basis (JK, Werke, Gemeinden), um eine höhere Transparenz zu erreichen.
- Es wird auch in Zukunft sinnvoll sein, dass der KV für bestimmte Themen und Projekte Arbeitsgruppen beauftragt und/oder Personen zur Beratung einbezieht. Diese ergänzen die Arbeit im Kirchenvorstand zielgerichtet und punktuell.

**Begründung:**

- Dies sichert eine hohe Beteiligung und Mitwirkung der Mitglieder des KV.
- Die praktische und organisatorische Arbeit ist in einem kleineren Gremium aller Erfahrung nach effektiver gestaltbar.
- Der kleinere und in Zusammensetzung veränderte KV spiegelt den Paradigmenwechsel der neuen Struktur wider: Leitbild ist nicht eine möglichst ausgewogene Repräsentanz aller kirchlichen Ebenen, sondern die Schaffung eines effizienten Arbeitsgremiums. Das geschieht dadurch, dass dem KV zu einem großen Teil Personen angehören, die die zentralen Arbeitsbereiche einbringen.

**Beschluss zur Zusammensetzung des Kirchenvorstands:**

Bischof/Bischöfin, 1 Superintendent/in je JK, 1 Laie je JK, je ein Vertreter/in aus jeder Fachgruppe, bzw. Kommission, eine „junge Person“ (gemäß Art 602.3 VLO), beratend: Leiter/in der Kirchenkanzlei.

## 5.3 Schwerpunkt 3: Fachgruppen

Im Bericht von 2019: Ziffer 3.1.1.1 – 3.1.1.3

**Zwischenzeitliche Entwicklung:**

Alle ZK-Kommissionen haben ihre Sitzungshäufigkeit reduziert (meistens eine Sitzung pro Jahr). Eine offenkundige Einbuße von Qualität ist nicht zu erkennen.

Die Besetzung aller zustehenden Sitze in ZK-Gremien ist für die NJK und OJK nicht mehr möglich.

**Ausgewählte Rückmeldungen:**

- *Bisher bekannte Arbeitsbereiche werden in der neuen Struktur vermisst.*
- *Wo und wie sollen die ZK-Beauftragten und ZK-Sekretäre an- bzw. eingebunden sein?*
- *Wo soll die programmatische Arbeit künftig geschehen? Die vorgeschlagenen FG scheinen dazu nicht in der Lage.*
- *Zahlreiche Anfragen an Besetzung der Fachgruppen und an die Beschreibung von deren Arbeitsfeldern.*

**Empfehlung der Planungsgruppe:**

- Eine Änderung wird im Blick auf die Basisbesetzung der Fachgruppen vorgeschlagen: Die je 2 pro Konferenz entsandten Mitglieder werden paritätisch besetzt sein. (vgl. Bericht 2019, 3.1.1.2, Anstrich 1)
- Die Bezeichnung „auswärtige Dienste“ wird in „äußere Dienste“ geändert werden.
- Im Bericht von 2019 sind unter 3.1.1.2 und 3.1.1.3 lediglich die Fachgruppen erwähnt, nicht aber eventuell vorhandene oder nötige Untergremien (KU, Gottesdienst und Agende, usw.). Diese kann und soll es bei Bedarf auch weiterhin geben. Gleiches gilt für weitere kirchliche Arbeitsbereiche (Ältere Generationen, Junge Erwachsene, usw.).
- In Punkt 3.1.1.2 und 3.1.1.3 muss das Frauenwerk und „radio m“ der Fachgruppe „Missionarische Dienste“ zugeordnet werden.

Wichtig für das Gesamtverständnis der vorgeschlagenen Strukturänderungen ist, dass es sich zunächst um einen Rahmen-Entwurf handelt, der von der Idee getragen ist, im Organisationsbereich deutlich effizienter zu arbeiten. Es geht nicht darum, Basisdemokratie zu schwächen, sondern an der Gemeindebasis und im Bereich der Mitarbeitenden für Entlastung zu sorgen.

Es liegt in der Natur der Sache, dass eine solch grundlegende Veränderung der Strukturen jetzt noch nicht bis ins letzte Detail geplant werden kann. Vieles ist noch nicht absehbar und wir brauchen Vertrauen zueinander, trotzdem diesen Weg einzuschlagen.

Die neue Struktur kann nicht einfach dasselbe leisten, wie die bisherige. Es wird Arbeitsbereiche geben, die zukünftig nicht mehr, oder deutlich sparsamer von Gremien wahrgenommen werden können. Und es wird Bereiche geben, wo sich neue Verantwortlichkeiten etablieren werden.

## 5.4 Schwerpunkt 4: Haupt- und Ehrenamtliche

**Im Bericht von 2019:** Ziffern II.2.1 und II.2.3 / II.3

**Ausgewählte Rückmeldungen:**

- *Eine Vielzahl von Rückmeldungen zur künftigen Arbeit der Hauptamtlichen machen deutlich, dass es eine weitergehende Beschäftigung mit dem Pastorenbild und pastoralem Selbstverständnis braucht. Dies erfordert notwendigerweise eine weitergehende Beschäftigung mit dem Rollenverständnis und dem Dienst der ehrenamtlich Tätigen.*

**Empfehlung der Planungsgruppe:**

In unserer Kirche werden bisher Menschen gesucht, die die bestehenden Strukturen mit Leben füllen sollen. Das ist zunehmend schwierig, weil aufgrund der Anforderungen im privaten und beruflichen Bereich heute viele Menschen nicht mehr bereit sind, sich in ihrer Freizeit für Aufgaben einzusetzen, die sie zusätzliche Kraft kosten und ihnen nicht wirklich am Herzen liegen. Künftig muss viel deutlicher danach

geschaut werden, welche Strukturen nötig sind, damit die Menschen, die da sind, entsprechend den örtlichen Gegebenheiten und ihrer Gaben und Fähigkeiten darin arbeiten und diese gestalten können. Das ist ein grundsätzlich veränderter Blickwinkel.

Grundsätzlich bilden Hauptamtliche und Ehrenamtliche zusammen Kirche. In der kirchlichen Arbeit sollten deshalb die unterschiedlichen Ausbildungen, Begabungen und Fähigkeiten berücksichtigt werden. Wichtig ist es, diese Unterschiede wert zu schätzen und die Arbeit so zu gestalten, dass alle Beteiligten entsprechend ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten für die gemeinsame Aufgabe eingesetzt werden können. Dazu gehört auch ein sensibler Umgang mit der Zeit bei allen Beteiligten. Dabei entstehende Spannungen von persönlicher Begabung eines/r Hauptamtlichen/Ehrenamtlichen und dem konkreten Bedarf einer Gemeinde sollten vor Ort gemeinsam bearbeitet werden.

Wir werden in der Zukunft nicht mehr alles tun können. Zum „neuen“ Bild von Kirche gehören Schwerpunktsetzungen, Loslassen und Experimentierfreude.

### **Ergänzende Anträge in Fortführung von Antrag 9 (Bericht, Seite 11):**

- Fort- und Weiterbildungen werden für Hauptamtliche und Ehrenamtliche finanziert. Es sollen neben eigenkirchlichen Ressourcen auch externe Angebote genutzt werden. Die Jährlichen Konferenzen und die Bezirke sind gebeten jährlich entsprechende finanzielle Budgets zur Verfügung zu stellen.
- Die Superintendenten/innen führen Listen mit Fortbildungsangeboten für die Hauptamtlichen und sind mit den Hauptamtlichen im Hinblick auf Fortbildungen im Gespräch. Dabei wird insbesondere auch auf externe Coaching-Angebote geachtet.
- Das ZK-Kabinett erstellt eine Übersicht von externen Coaching-Angeboten, insbesondere für die Begleitung und Entwicklung von Teams. Die Jährlichen Konferenzen sind gebeten, entsprechende Finanzmittel zur Verfügung zu stellen.
- Für die Ehrenamtlichen werden die Fortbildungen über die die Gremien der Gemeindebezirke geregelt.
- Auf allen möglichen Ebenen sollten auf Initiative der KThP Gesprächsräume zur Beschäftigung mit den veränderten Rollenbildern für Haupt- und Ehrenamtliche angeboten werden. Diese Gesprächsräume sollten in einem immer wiederkehrenden Rhythmus stattfinden.
- Die Gemeindeberatung begleitet Bezirke und Regionen in notwendigen Veränderungsprozessen; in der Regel in Abstimmung mit dem jeweiligen Kabinett. Die Jährlichen Konferenzen sind gebeten, entsprechende Finanzmittel zur Verfügung zu stellen.

## **5.5 Schwerpunkt 5: Jährliche Konferenz**

**Im Bericht von 2019:** Ziffern I (S. 14) / 3.1.2

### **Zwischenzeitliche Entwicklung:**

Die Gemeindeberatung der SJK hat nach Beschluss bei der SJK einen konferenzweiten Austausch über den Bericht der Planungsgruppe organisiert.

### Ausgewählte Rückmeldungen:

- *Unklar scheint, welche Arbeit zukünftig bei den Jährlichen Konferenzen geschehen soll, wenn Berichte aus den Programmbereichen (weitgehend) entfallen. Es scheint die Befürchtung zu bestehen, dass die JK sich zu unattraktiven und relativ belanglosen Verwaltungstagungen entwickeln könnten.*

### Empfehlung der Planungsgruppe:

Einige Teile des Programmbereichs der JK werden auf die ZK-Ebene verlagert. Dadurch entstehen für die Tagungen der JK Spielräume für deren eigentliche Aufgaben. Diese sind in Art. 601 VLO überzeugend beschrieben (vgl. weitere Art., besonders Art. 607 VLO): *„Die Aufgabe der Jährlichen Konferenz besteht in der Zurüstung ihrer örtlichen Gemeinden für den Dienst und in der Bildung einer Dienstgemeinschaft (Konnexio) über die örtliche Gemeinde hinaus, um Jünger und Jüngerinnen für Jesus Christus zu gewinnen und so die Welt zu verändern; dies zur Ehre Gottes.“*

Es bleibt bei den Konferenzen mehr Zeit als bisher für eine inhaltliche Aussprache zum Wort des Bischofs/der Bischöfin an die JK und zum Bericht der Superintendenten/innen. Die Berichte der Konferenzlaienführer/innen und der jugendlichen Delegierten behalten ihre Bedeutung.

Weiterhin wird es die Berichte der Finanz- und Baugremien, der KoD und KVR geben. Sie beziehen sich eher konstruktiv auf Planungen als auf Rechenschaft des Vergangenen.

Ein theologisches Referat kann von einem Mitglied der Konferenz gehalten und von den Konferenzmitgliedern diskutiert werden. Aus Gemeinden bzw. Bezirken und von Pastoren/innen werden Good-Practice-Beispiele zur Anregung für andere vorbereitet und eingebracht.

Je nach Konferenzdauer (Mi bis So oder Do bis So) ist ein Thementag mit Impulsreferat und Aussprache im Plenum möglich. Das Plenum kann über die JK-Mitglieder hinaus geöffnet werden.

Ziel ist: Die Tagungen der JK bekommen eine stärker inhaltliche und spirituelle Ausrichtung. So klären sie die Sicht auf die Mission der Kirche (Art. 607,1 VLO), vertiefen die Verbindung zwischen den Ebenen von Gemeinde bzw. Bezirk und der Jährlichen Konferenz und führen zu gegenseitiger Bereicherung.

#### Module:

- Wort des Bischofs/der Bischöfin an die JK
- Bericht der Superintendenten/innen
- Bericht der Konferenzlaienführer/innen
- Bericht der jugendlichen Delegierten
- Theologisches Referat, möglichst gehalten von einem Mitglied der Konferenz
- Good-Practice-Beispiele (aus Gemeinden bzw. Bezirken und von Pastoren/innen)
- Berichte von Finanz- und Baugremien, KoD und KVR (zukunftsorientiert)
- ggfs. Thementag mit Impulsreferat und Aussprache (öffentlich)
- Gottesdienste und Feiern

## 6. Übersicht aller Anträge der Planungsgruppe

### 6.1 Anträge aus dem Abschlussbericht von 2019

#### ZUKUNFTSMASSNAHMEN

##### II.1 Gemeinde

##### II.1.1 Experimentierfreude

**Antrag 1:** Bezirksausschüsse können zusammengelegt und als Fachgruppen so organisiert werden, dass sie nicht zwingend permanent, sondern projektbezogen und nach vorne orientiert arbeiten.

**Antrag 2\*:** Die ZK empfiehlt den JK: Die Geschäftsstellen der JK übernehmen Verwaltungsaufgaben wie z.B. Buchhaltung, Hausverwaltung und Versicherungen, die ihnen von den Bezirken übertragen werden. Wo nötig, werden dafür bei den Geschäftsstellen neue Stellen geschaffen.

**Antrag 3\*:** Die ZK empfiehlt den JK einen gemeinsamen Fonds in der Höhe von zwei Millionen Euro zu bilden, um in einem Zeitraum von zehn Jahren neue Projekte bzw. Projektgemeinden zu ermöglichen.

*\* redaktionell bearbeitet am 29.03.2022*

##### II.1.2 Anschlussfähigkeit und Kontakt zum lokalen Umfeld

**Antrag 4:** Das Bildungswerk bietet Aus- und Fortbildungen für die Netzwerker/innen an.

##### II.1.4 Orientierungsprozesse

**Antrag 6:** Für die Begleitung des Orientierungsprozesses der Bezirke während der Vakanzzeit stellen die Jährlichen Konferenzen entsprechend ausgebildete Pastor\*innen (Interims- pastor\*innen) zur Verfügung.

#### II.2 Bereich Hauptamtliche

##### II.2.2 Dienstzuweisung

**Antrag 7:** Wenn Stellen neu besetzt werden, steuern die Kabinette die Dienstzuweisung in Richtung regionaler Teamarbeit.

**Antrag 8\*:** Die Zk empfiehlt den JK: Die Jährlichen Konferenzen stellen Mittel und/oder Personal (Gemeindeberater u.a.) für die Begleitung neuer Teams in Verbänden oder Regionen zur Verfügung.

*\* redaktionell bearbeitet am 29.03.2022*

##### II.2.3 Aus-, Fort- und Weiterbildung

**Antrag 9:** Das zuständige Fachgremium (bisläng KThP) beschreibt zentrale Aufgaben und Kompetenzen der Hauptamtlichen und weist diesen Aufgaben entsprechende zeitliche Rahmenbedingungen zu.

**Antrag 10:** Das zuständige Fachgremium (bisläng KThP) evaluiert die Begleitzeit der PaPs und richtet sie neu aus. Dabei nimmt sie folgende Vorschläge auf: Im (Vor-)Praktikum werden verbindlich: 2x3 Tage Kennenlernen unterschiedlicher Projekte. Im Studium finden 2 Blockseminare (2 Tage Theorie, 3 Tage vor Ort in neuen Formen kirchlicher Arbeit) statt. In der PaP-Zeit findet pro Jahr Mitarbeit über 2 Wochen in einem Projekt statt.

**Antrag 11:** Das ZK-Kabinettt organisiert über die Kirchenkanzlei entsprechende Modulprogramme für die oben genannten Kompetenzen. Sie nutzen die Ressourcen der kirchlichen Werke.

## II.3 Bereich Ehrenamtliche

### II.3.1 Verantwortliche Mitarbeit

**Antrag 12:** Beim Nachdenken über die grundsätzlichen Fragen zur Kirchengliedschaft diskutiert das zuständige Fachgremium (bislang KThP) die Möglichkeit der Öffnung von Ämtern für Nicht-Kirchenglieder.

### II.3.2 Besondere Ämter

**Antrag 13:** Hauptamtliche, die in der Laienausbildung tätig sind, haben Anspruch auf regelmäßige zusätzliche Fortbildungszeiten.

## ZUKÜNFTIGE STRUKTUR DER ZENTRAALKONFERENZ

**4.1** Die Zentralkonferenz beschließt die vorgeschlagene und im Organigramm unter Punkt 5 dargestellte Struktur und setzt sie mit sofortiger Wirkung in Kraft.

**4.2** Für die Planung der sukzessiven Umsetzung setzt der Kirchenvorstand eine Steuerungsgruppe ein.

**4.3** Der bisherige Kirchenvorstand und die bestehenden Kommissionen bleiben bis zur Umsetzung der neuen Struktur geschäftsführend im Amt.

**4.4** Der neue Kirchenvorstand erarbeitet ein Konzept für die Verwaltungsstruktur der EmK in Deutschland.

**4.5** Die KKR wird gebeten, den rechtlichen Rahmen zu bedenken, nötige Änderungen der VLO zu identifizieren und dem Kirchenvorstand zur Beschlussfassung vorzulegen.

**4.6\*\*** Die ZK beauftragt vier Personen aus der ZK-Planungsgruppe, in Einzelberatungen mit den jeweiligen Werken die Anpassung an die neue Struktur zu erarbeiten. Zur ZK 2024/2025 werden die Veränderungen vorgelegt und beschlossen.

*\*\* am 29.03.2022 dem Anhang zugefügt*

## 6.2 Anträge und Empfehlungen der Planungsgruppe aus dem vorliegenden Anhang

### Anhang 5.1 Partizipation (Anhang, Seite 12)

Eine Änderung wird im Blick auf die Basisbesetzung der Fachgruppen vorgeschlagen: „Die je 2 pro Konferenz entsandten Mitglieder sollen paritätisch besetzt sein.“

### Anhang 5.2 Zusammensetzung und Arbeitsweise des Kirchenvorstands (Seite 13)

- Die Fachgruppen entsenden jeweils ein Mitglied, das nicht zwingend der/die Vorsitzende sein muss.
- Der/die Leiter/in der Kirchenkanzlei gehört mit beratender Stimme zum KV.
- Die 3 Laien, die zum KV gehören, sollen nach Möglichkeit die jeweiligen Konferenzlaienführer/innen sein. So wird eine gute Kommunikation zwischen KV und JK-Ebene gewährleistet.
- Die 3 Superintendenten/innen, die zum KV gehören, sollen nach Möglichkeit die jeweils Vorsitzenden der KVR sein. So wird eine gute Kommunikation zwischen KV und JK-Ebene gewährleistet.
- Darüber hinaus bedarf es neuer Kommunikationswege zwischen KV und der kirchlichen Basis (JK, Werke, Gemeinden), um eine höhere Transparenz zu erreichen.



- Es wird auch in Zukunft sinnvoll sein, dass der KV für bestimmte Themen und Projekte Arbeitsgruppen beauftragt und/oder Personen zur Beratung einbezieht. Diese ergänzen die Arbeit im Kirchenvorstand zielgerichtet und punktuell.

Hieraus ergibt sich eine Änderung im Blick auf die Zusammensetzung des Kirchenvorstands:

#### **Antrag 5.2 II:**

Zum Kirchenvorstand gehören: Bischof/Bischöfin, 1 Superintendent/in je JK, 1 Laie je JK, je ein Vertreter/in aus jeder Fachgruppe, bzw. Kommission, eine „junge Person“ (gemäß Art 602.3 VLO), beratend: Leiter/in der Kirchenkanzlei.

#### **Anhang 5.3 Fachgruppen (Seite 14)**

Im Bericht von 2019 sind unter 3.1.1.2 und 3.1.1.3 lediglich die Fachgruppen erwähnt, nicht aber eventuell vorhandene oder nötige Untergremien (KU, Gottesdienst und Agende, usw.). Diese kann und soll es bei Bedarf auch weiterhin geben. Gleiches gilt für weitere kirchliche Arbeitsbereiche (Ältere Generationen, Junge Erwachsene, usw.).

#### **Anträge 5.3 II:**

- Im Blick auf die Basisbesetzung der Fachgruppen gilt: Die je 2 pro Konferenz entsandten Mitglieder werden paritätisch besetzt sein. (vgl, Bericht 2019, 3.1.1.2, Anstrich 1)
- Die Bezeichnung „auswärtige Dienste“ wird in „äußere Dienste“ geändert werden.
- Frauenwerk und „radio m“ werden der Fachgruppe „Missionarische Dienste“ zugeordnet.

#### **Anhang 5.4: Haupt- und Ehrenamtliche (Seite 15)**

Ergänzende Anträge in Fortführung von Antrag 9 (Bericht 2019, Seite 11):

#### **Anträge 5.4 II:**

- Fort- und Weiterbildungen werden für Hauptamtliche und Ehrenamtliche finanziert. Es sollen neben eigenkirchlichen Ressourcen auch externe Angebote genutzt werden.  
Die Jährlichen Konferenzen und die Bezirke sind gebeten jährlich entsprechende finanzielle Budgets zur Verfügung zu stellen.
- Die Superintendenten führen Listen mit Fortbildungsangeboten für die Hauptamtlichen und sind mit den Hauptamtlichen im Hinblick auf Fortbildungen im Gespräch. Dabei wird insbesondere auch auf externe Coaching Angebote geachtet.
- Das ZK-Kabinett erstellt eine Übersicht von externen Coaching-Angeboten, insbesondere für die Begleitung und Entwicklung von Teams.  
Die Jährlichen Konferenzen sind gebeten, entsprechende Finanzmittel zur Verfügung zu stellen.
- Für die Ehrenamtlichen werden die Fortbildungen über die die Gremien der Gemeindebezirke geregelt.
- Auf allen möglichen Ebenen sollten auf Initiative von KThP Gesprächsräume zur Beschäftigung mit den veränderten Rollenbildern für Haupt- und Ehrenamtliche Angeboten werden. Diese Gesprächsräume sollten in einem immer wiederkehrenden Rhythmus stattfinden.
- Die Gemeindeberatung begleitet Bezirke und Regionen in notwendigen Veränderungsprozessen; in der Regel in Abstimmung mit dem jeweiligen Kabinett. Die Jährlichen Konferenzen sind gebeten, entsprechende Finanzmittel zur Verfügung zu stellen.

**Anhang 7: Umsetzungsplanung/Zeitschiene** (Seite 18)**Empfehlung:**

Für die Planung und Steuerung des komplexen Umsetzungsprozesses auf ZK- und JK-Ebene (Strukturwechsel, Anstoß der Bildungs- und Beratungsoffensive, Öffentlichkeitsarbeit, usw.) bedarf es der Begleitung und externer Beratung. Dazu sollte die a.o. ZK einen Beschluss fassen und entsprechende Finanzmittel bereitstellen.

**7. Zeitschiene**

WAS	WER	WANN
Sichtung und Bearbeitung der Rückmeldungen von JK, DV, Gremien und Einzelpersonen	Planungsgruppe	Januar – März 2022
Finalisierung des Anhangs zum Abschlussbericht	Planungsgruppe	29.03.2022
Information und Aussprache in den Jährlichen Konferenzen <b>JK verlängert die Amtszeit ihrer Gremien bis 2024</b>	Jährliche Konferenzen	Mai / Juni 2022
Beschlussfassung und sofortige Inkraftsetzung	a.o. Zentralkonferenz	November 2022
<b>Umsetzung nach Beschlussfassung</b>		
Alle ZK-Gremien und der bisherige Kirchenvorstand bleiben im Amt, bis sich die neuen Gremien konstituiert haben.		November 2022
Basisbesetzung der Fachgruppen und Kommissionen werden gewählt Wahl des Laienmitglieds im Kirchenvorstand	Jährliche Konferenzen	April – Juni 2023
Planung der Arbeitsweise in der neuen Struktur <b>auf JK-Ebene</b> (Umsetzung ggf. sukzessive)	Jährliche Konferenzen	April – Juni 2023
Benennung des Superintendenten/ der Superintendentin im Kirchenvorstand	KVR/Kabinette	April – Juni 2023
Konstituierung der Fachgruppen und Kommissionen der Zentralkonferenz und Benennung der Vertreter und Vertreterinnen im Kirchenvorstand	Fachgruppen, Kommissionen	Herbst 2023
Konstituierende Sitzung des neuen Kirchenvorstands	Kirchenvorstand, neu	November 2023

## 8. Schlusswort

Es ist Zeit, dass wir uns als Evangelisch-methodistische Kirche in Deutschland ein neues Kleid schneiden. Das alte Kleid ist zu groß und zu starr geworden. Dies wurde bereits zur Zentralkonferenz 2017 festgestellt. Der vorliegende Abschlussbericht samt dem aktuellen Anhang liefert dazu das Schnittmuster, mit dem sofort gearbeitet werden kann.

Gemäß dem Auftrag der Zentralkonferenz 2017 beleuchtet die Planungsgruppe vorwiegend die strukturellen Aspekte der Neuausrichtung unserer Kirche. Dieser Begrenzung war sich die Planungsgruppe bewusst. Das Gespräch über die ekklesiologische und geistliche Dimension einer am Evangelium ausgerichteten Reform der Kirche hat jenseits der Planungsgruppe unter uns allen zu erfolgen.

Das zentrale Leitmotiv für die gesamte Arbeit der Planungsgruppe findet sich in Art. 120 VLO: *„Die Kirche hat den Auftrag Menschen zu Jüngern und Jüngerinnen Jesu Christi zu machen, um so die Welt zu verändern. Die Gemeinde ist der Ort, an dem dieser Auftrag am deutlichsten in Erscheinung tritt und verwirklicht wird.“* Die Stärkung der missionarischen Dimension unserer kirchlichen Arbeit sowie die Stärkung der Ortsgemeinden waren jeweils die entscheidenden Kriterien für die vorliegenden Vorschläge der Planungsgruppe.

Die Umgestaltung der Arbeitsweise und Struktur der Evangelisch-methodistischen Kirche in Deutschland ist ein komplexer und dringlicher Prozess. Er soll umgehend eingeleitet werden. Die Vorschläge der Planungsgruppe zielen vordringlich auf Veränderungen auf der Ebene der Zentralkonferenz. Die Ebene der Jährlichen Konferenzen und die Ebene der Ortsgemeinden konnten nur insofern berücksichtigt werden, als dafür klare Impulse und Leitlinien gegeben werden. Die konkrete Ausgestaltung ist von den jeweiligen Konferenzen und Bezirken bzw. Verbänden vorzunehmen.

1. Ebene der Zentralkonferenz: Nach der Beschlussfassung durch die ao. Zentralkonferenz sind Umsetzung und vertiefte Ausgestaltung durch den Kirchenvorstand bzw. von ihm beauftragte Personen oder Gruppen vorzunehmen. Die Implikationen für Konferenzen und Gemeinden bleiben im Blick.
2. Ebene der Jährlichen Konferenz: Nach der Beschlussfassung durch die ao. Zentralkonferenz sind Umsetzung und vertiefte Ausgestaltung durch die Organe der Jährlichen Konferenzen (KVR, Distriktsversammlungen etc.) bzw. von ihnen beauftragten Personen oder Gruppen vorzunehmen. Die Implikationen für die Arbeit in den Gemeinden bleiben im Blick.
3. Ebene der Gemeinden, Bezirke und Verbände: Nach der Beschlussfassung durch die ao. Zentralkonferenz sind Umsetzung und vertiefte Ausgestaltung durch Gemeindevorstände und Bezirkskonferenzen vorzunehmen. Regionale, bezirksübergreifende Gremien (sofern vorhanden) und Distriktsversammlungen können dabei unterstützende und motivierende Funktion ausüben.
4. Bereich der Werke: Aus den Veränderungen auf ZK-, JK- und Bezirksebene ergeben sich klare Aufgabenstellungen für den derzeit noch nicht bearbeiteten Bereich der Werke. Personen der Planungsgruppe begleiten diesen Veränderungsprozess. Um der Unterschiedlichkeit der Werke Rechnung zu tragen, werden dazu gesonderte Gesprächseinheiten mit Vertreterinnen und Vertretern der jeweiligen Werke geführt.
5. Internationale Ebene: Die Anschlussfähigkeit der neuen Struktur und Arbeitsweise ist vorhanden. Zu gegebener Zeit kann die Anpassung an internationale und insbesondere in Europa stattfindende Veränderungen ohne große Mühe erfolgen. Dabei sind die länderübergreifenden Erfahrungen der beiden anderen Zentralkonferenzen in Europa hilfreich, sowie eine bis dahin umgesetzte „schlanke“ Arbeitsweise und Struktur der EmK in Deutschland. Für die zeitlichen Abläufe bieten die von den vier europäischen Bischöfen 2021 erstellten Dokumente zur zukünftigen europäischen Zusammenarbeit gute Orientierung. Die darin enthaltene Zeitschiene ist wegen der neuerlichen Verschiebung der Generalkonferenz anzupassen.
6. Der Abschlussbericht liefert wichtige Eckpunkte und Leitlinien für die zukünftige Arbeitsweise und Struktur der EmK. Damit wird ein Prozess auf allen Ebenen angestoßen, bei dem erst im Vollzug viele Details geklärt werden können. Auch bedarf es Flexibilität, um bei Bedarf notwendige Modifikationen zügig aufzugreifen und vorzunehmen.

Die Herausforderung, unsere kirchliche Arbeit neu zu verstehen und neu zu gestalten ist größer und dringlicher als auf den ersten Blick wahrnehmbar. Unsere Gesellschaft befindet sich in einem rasanten Wandel. Alle Kirchen stehen vor der Herausforderung, auf diese Veränderungen zu reagieren. Zugleich sind Kirchen und Gemeinden Teil der Gesellschaft und selbst dem rasanten Wandel unterworfen. Beides führt dazu, dass Strukturen und Arbeitsweisen, die bisher passend waren und sich bewährt haben, an ihre Grenzen kommen oder – traurig und dennoch dankbar – auf die Seite gelegt werden müssen. Der missionarische Auftrag unserer Kirche soll mit neuer Entschiedenheit unser kirchliches Handeln bestimmen und die Strukturen unserer Zusammenarbeit formen. Unsere kleiner werdenden personellen und finanziellen Ressourcen fordern uns heraus, unsere kirchliche Arbeit neu zu fokussieren und die damit einhergehende Krise als Chance zu begreifen.

Der Herr der Kirche, Jesus Christus, lockt uns auf einen Weg des Glaubens und Vertrauens, einen Weg voller Überraschungen und neuer Perspektiven. Es ist „seine Sache“, an der wir stehen. In dieser Gewissheit dürfen wir mutig und risikobereit werden. Wir können es wagen, Kirche neu zu denken und erste Schritte zu gehen, ohne das gesamte „Neuland“ komplett zu überblicken. Mit Glauben, Hoffnung und Liebe wird es uns gelingen, in den zunächst verunsichernden Zumutungen, Gelegenheiten zu entdecken, die Lust machen, gemeinsam mit anderen, eine Kirche in Bewegung zu gestalten.

*Planungsgruppe „Zukunft der EmK“  
März 2022*