

Zur Einordnung:

Diese Folien geben einen Einblick in Zwischenergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung der Initiative „Missionarische Aufbrüche“ der EVLKS.

Sie wurden am 18.04.2023 in Dresden von Philipp Elhaus (Sozialwissenschaftliches Institut der EKD) und Tabea Fischer (Forschungsstelle MKG, Center for Empowerment Studies, Universität Halle) präsentiert. Das Dokument ist keine wissenschaftliche Veröffentlichung im engeren Sinn, es gilt das gesprochene Wort im Vortrag.

Um sich auf Inhalte der Präsentation zu beziehen, empfehlen wir folgende Zitierweise:

Elhaus, P. & Fischer, T. (2023). Zwischenergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung der Initiative „Missionarische Aufbrüche“. Präsentation am 18.04.2023 – unveröffentlichtes Manuskript.

INITIATIVE „MISSIONARISCHE AUFBRÜCHE“

Zwischenergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung

18.04.2023



**Sozialwissenschaftliches
Institut** der Evangelischen
Kirche in Deutschland



FORSCHUNGSSTELLE
Missionale Kirchen- und
Gemeindeentwicklung

Das Evaluationsteam:



Philipp Elhaus



Gunther Schendel



Niko Labohm



Thomas Schlegel



Tabea Fischer



**Sozialwissenschaftliches
Institut** der Evangelischen
Kirche in Deutschland



FORSCHUNGSSTELLE
Missionale Kirchen- und
Gemeindeentwicklung

Gliederung

- A) Einstieg: Evaluation & Kirchenentwicklung
- B) Ergebnisse: Drei Schlaglichter
- C) Ausblick: Potentiale & Fazit

A) EINSTIEG

Kirchenentwicklung gestalten mit Evaluation



Wir werden weniger

Die Mitgliederzahlen nehmen ab, durch den demografischen Wandel und durch Austritte.



Weniger Kirchensteuer

In 10 Jahren wird ca. ein Drittel weniger Geld aus Kirchensteuern zur Verfügung stehen.



Viele Gebäude – zu viele?!

Wie viele Häuser können wir uns leisten? Und wofür genau brauchen wir sie?



Weniger Pfarrer*innen & Diakon*innen

Es kommen weniger Hauptamtliche nach, als in Ruhestand gehen werden.



**Kleiner werden.
Trotzdem leuchten.**

Liquidierung einer bewährten Kirchengestalt



Bild von Gerhard Bögner auf Pixabay

- Die Stabilität des Abbruchs (Mitgliedschaft, Vertrauen in die Institution, soziale und individuelle Praktiken: Gottesdienstbesuch, Kasualien, Gebet, Gottesglaube)
- Dynamiken der Verflüssigung (temporäre Formen, Netzwerke und „schwache“ Bindungen, digitaler Raum)
- Der Trend zum „Singulären“ (A. Reckwitz) – Pluralisierung der Einstellungen und Erwartungen der Kirchenmitglieder

Unsicherheit, Komplexität und das Primat des experimentellen Handelns



Bildrechte: Stephan Volke

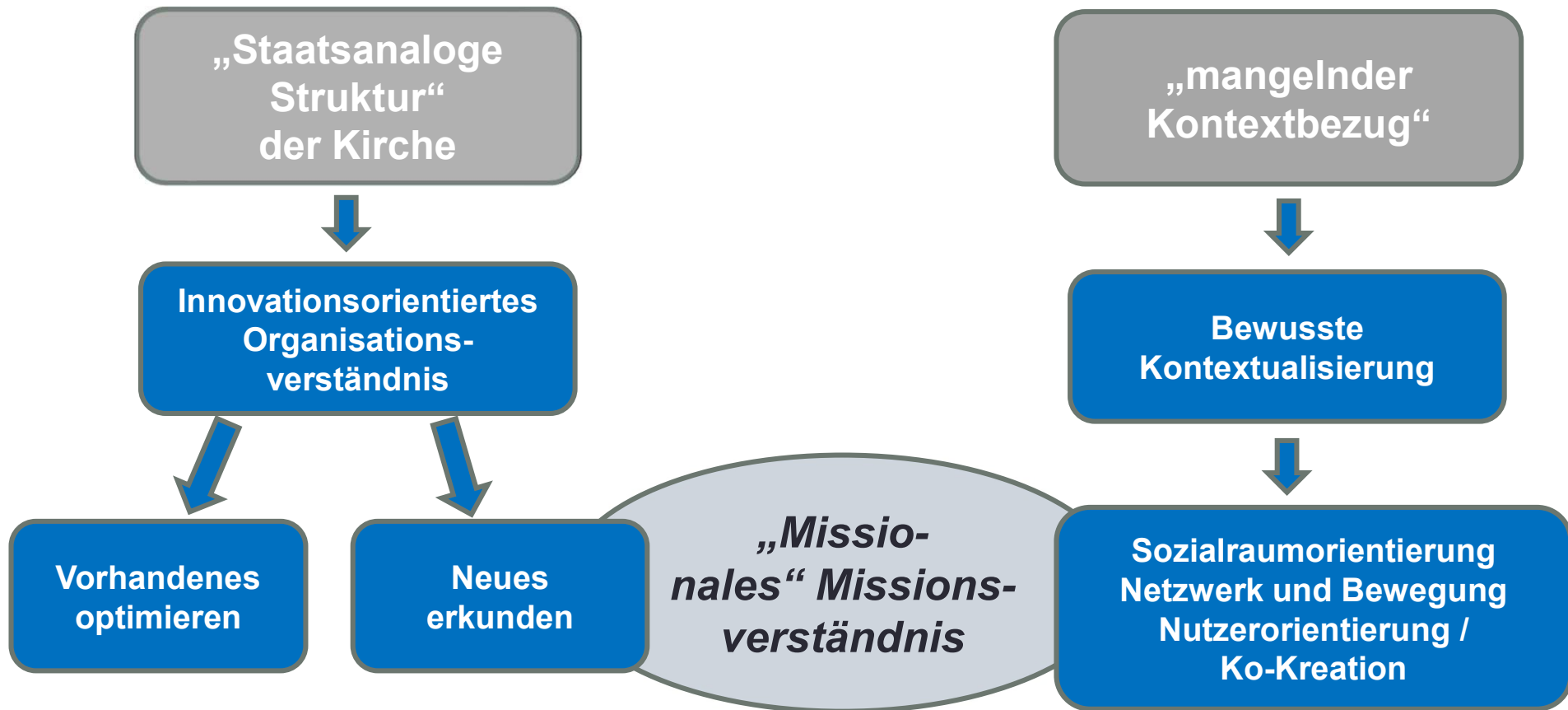
„Werft das Netz auf der rechten Seite des Bootes aus“ Joh 21,6

Landeskirchliche Innovationsprogramme

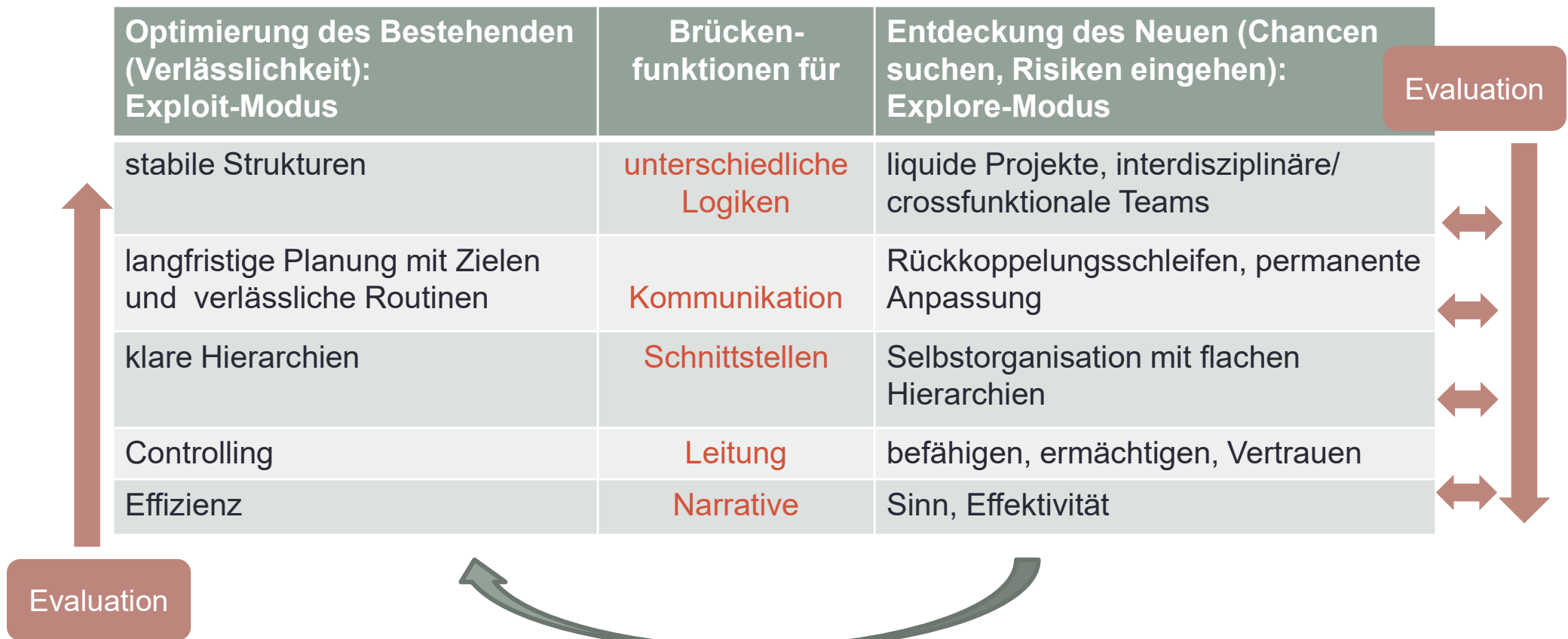
- **Ev. Kirche Mitteldeutschland**
2015: Erprobungsräume EKM
- **Ev. Kirche im Rheinland:**
Erprobungsräume
- **Ev. Kirche Pfalz:** LabORATORien
- **Ev. Kirche von Westfalen:**
TeamGeist
- **Lippische Landeskirche:**
Erprobungsräume
- **Evangelische Kirche in Österreich A.B.:**
Erprobungsräume – aus dem Evangelium leben
- **Ev.-luth. Landeskirche Bayern:**
M.U.T.-Projekte
- **Ev.-luth. Kirche Sachsen:** Kirche, die weiter geht / Initiative Missionarische Aufbrüche
- **Ev.-luth. Kirche in Württemberg:**
Neue Aufbrüche
- **EKBO:** Innovation / Dritte Orte
- **Ev.-luth. Landeskirche Braunschweig 2023:**
Erprobungsräume
- **Ev.-luth. Landeskirche Hannovers 2023 Initiative:**
Missionarische Aufbrüche



Zwei Grundentscheidungen im Kontext gegenwärtiger Kirchentheorie



Organisationale Ambidextrie



Organisationale Ambidextrie

Strukturelle Ambidextrie	<p>Optimierung und Erkundung werden organisational getrennt und existieren als zwei unterschiedliche Bereiche unter einem Organisationsdach nebeneinander.</p> <p>= M 25 Stellen jenseits der parochialen Grundstruktur</p>
Kontextuelle Ambidextrie	<p>Die beiden Modi werden je nach Bedarf situativ gesteuert und miteinander kombiniert.</p>



M 25 im Kontext von Evaluation & Kirchenentwicklung:

- Begleitende Evaluation ist ein integraler Bestandteil einer lernenden Organisation, die in einer verschärften Krisensituation Neuland erkunden will („unbekanntes Terrain“).
- Mit den M 25-Stellen wird eine neue, explorative Innovationslogik flächendeckend in die Regelstruktur eingezogen, die klassische Muster aufweicht (Territorium, Kirchengebäude, Berufsbilder). Dieser Ansatz ist in der EKD-Landschaft singulär.
- Intendiert wird eine personale Verbindung der zwei unterschiedlichen Strukturen über die M 25-Stelleninhaber*innen. Das birgt gleichermaßen Risiken und Chancen – für die Person wie für beide Strukturen.

Zwischenfazit

B) ERGEBNISSE

Förderbereiche | Stellenteilung | Begleitstruktur

1. Ein Programm - Zwei Bereiche

- a) Voraussetzungen
- b) Strukturell
- c) Inhaltlich

1. a) Voraussetzungen: Richtlinie

Auszug aus der Vergaberichtlinie der Initiative „Missionarische Aufbrüche“:

Ziel der Förderung

- Das Vorhaben bringt Menschen ohne Kontakt oder Bindung zur Kirche mit dem Evangelium in Berührung.
- Gemeinden und Initiativgruppen werden ermutigt, neue Zugänge zum Glauben für diese Adressaten zu erkunden.
- Die Vorhaben orientieren sich an der Lebenswelt der Adressaten und ihrem konkreten Lebenskontext und erproben, wie Glauben und Wesen der Kirche sich in unserer Zeit mit diesen Menschen gemeinsam leben und verwirklichen lassen.
- Die Vorhaben suchen nach neuen Formen geistlichen Lebens am Ort.
- Die Projekte sind in besonderer Weise durch ehrenamtliches Engagement geprägt.

1. a) Voraussetzungen: Richtlinie

	A-Bereich: Pfarrstellen	B-Bereich: Projekte
Dauer	max. 6 Jahre	max. 8 Jahre
Umfang	insg. max. 5 x 100%-Stellen	Programm-, Personal-, Sach- und Honorarausgaben
Eigenmittel	Sachkosten	Steigender Anteil (10% bis 50%)
Genese	Exemplarisches Erproben der „M25-Stellen“ vor ihrer offiziellen Einführung	Weiterentwicklung der Richtlinie „Förderung von Gemeinde-Aufbauprojekten mit Modellcharakter“
Ausrichtung	<ul style="list-style-type: none"> → <i>Ausgerichtet auf zukünftige „Learnings“</i> → <i>Strukturelle Implementation (top-down)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> → <i>Aufbauend auf bisherigen „Learnings“</i> → <i>Öffnung von Gestaltungsräumen (bottom-up)</i>

1. b) strukturell: Vielfalt & „Grenzüberschreitung“

- Verschiedene Wirkrichtungen und –ebenen
 - Regionalität: auf lokaler – regionaler – überregionaler Ebene
 - Kirchenbezug: in die Kirche – in die Öffentlichkeit hinein
 - „Grenzüberschreitung“ durch regionale & öffentliche Wirksamkeit
- Verschiedene Ebenen der strukturellen Anbindungen
 - Gemeindebezug durch Projektanbindung vs. Stellenteilung
 - Vielfalt struktureller Einbettungen und Verhältnisse zu Ortsgemeinden

1. b) strukturell: Anbindung & Gemeindebezug

A-Bereich (8 Pfarrstellen)

- Anbindung & Ausrichtung eher regional (Kirchenbezirk)
- Kirchengemeindebezug eher **nicht** projektinhärent
→ durch Stellenteilung

B-Bereich (8 Projekte)

- Anbindung & Ausrichtung eher lokal (Kirchgemeinde)
- Kirchengemeindebezug eher projektinhärent
→ durch Trägerschaft

1. b) strukturell: Einbindung & Verbundenheit

A-/ M25-Bereich

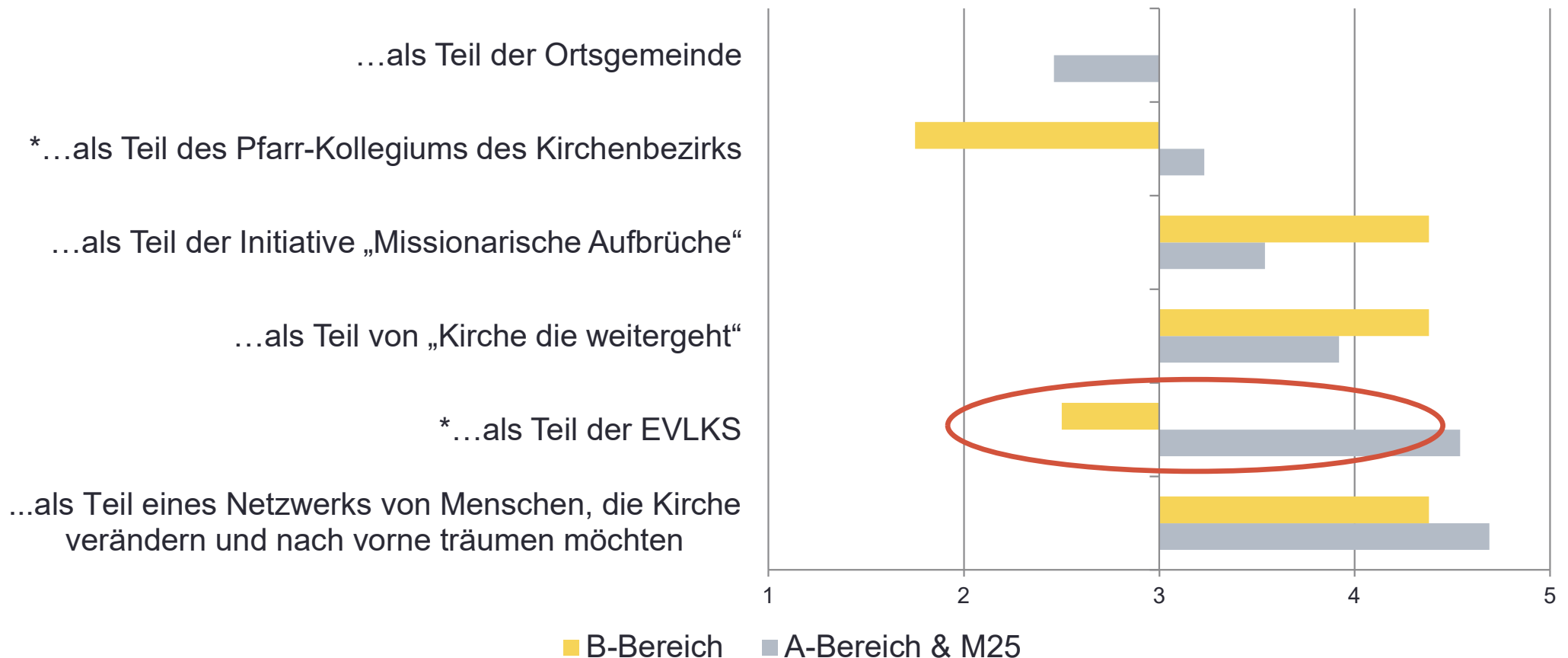
- Berufsbedingt starke Einbindung in pfarramtliche Strukturen (z.B. Kontakte zu Pfarrkollegium und Superintendentur)
- Insgesamt überwiegend positive Bewertung der Kontakte zu den versch. landeskirchlichen Ebenen

B-Bereich

- weniger starke Verankerung in organisator. Strukturen der Landeskirche
- Vereinzelt Angabe von Widerständen und wenig Unterstützung
- geringere Identifikation mit der Landeskirche, dafür tendenziell höhere Identifikation mit programmspezifischen Vernetzungsformaten

1. b) strukturell: Einbindung & Verbundenheit

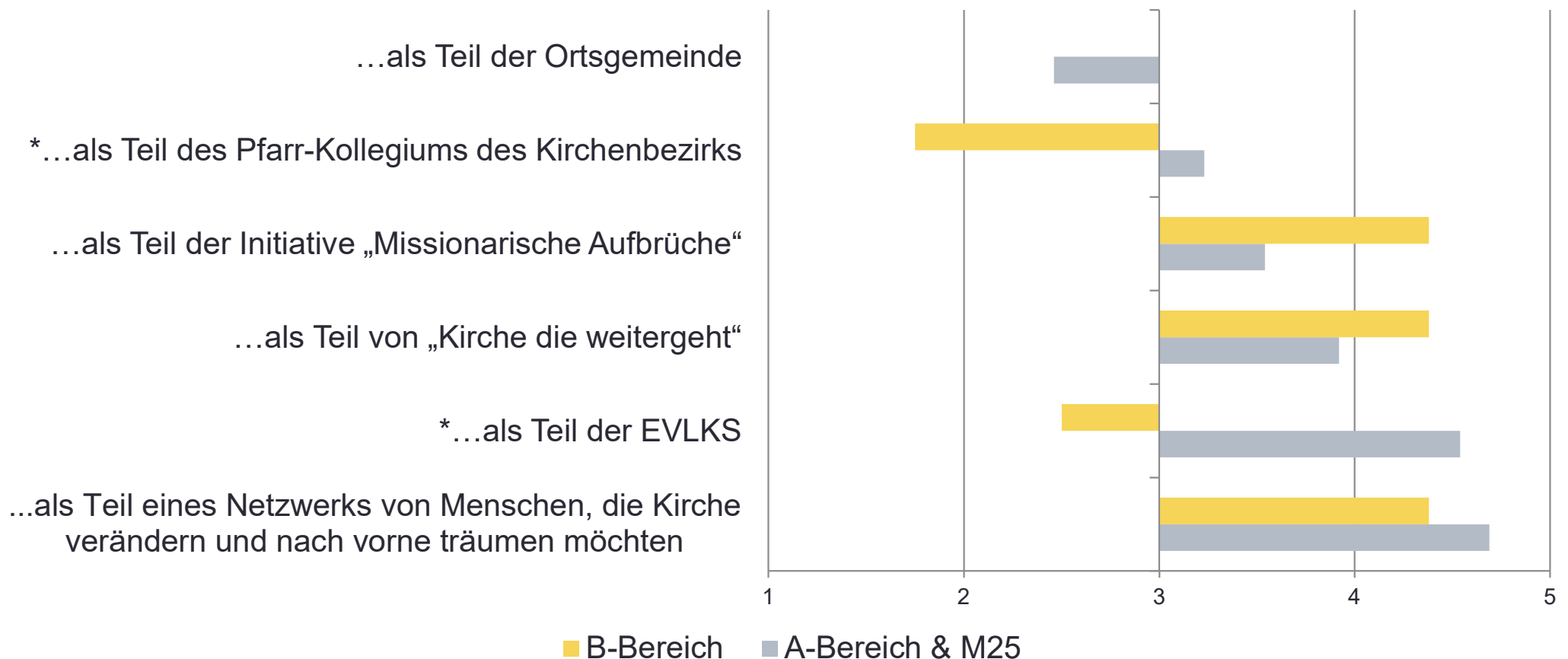
Ich fühle mich mit meinem Projekt bzw. mit meiner Tätigkeit...



*sign. Gruppenunterschiede (Mann-Whitney-U-Test)

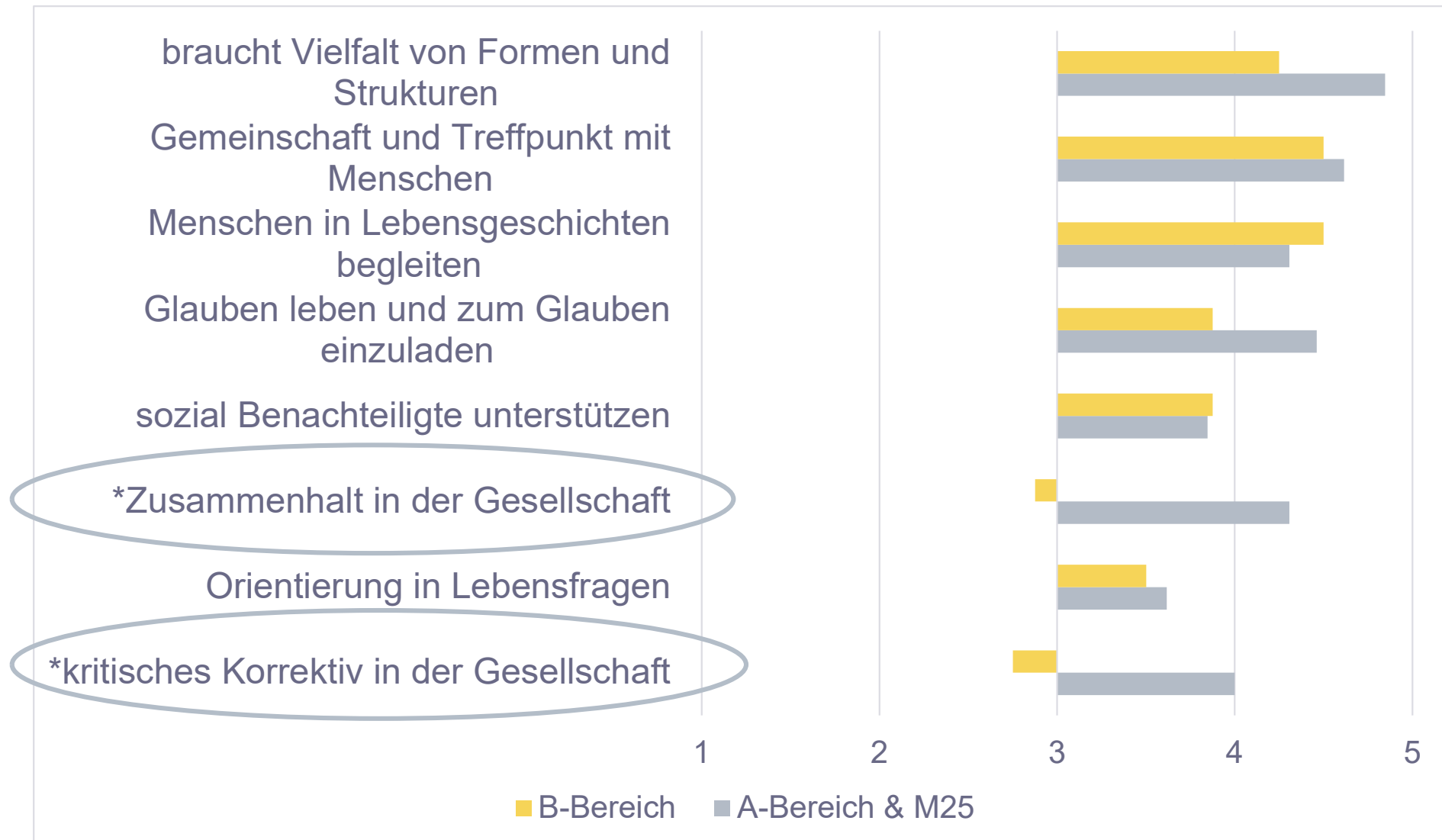
1. b) strukturell: Einbindung & Verbundenheit

Ich fühle mich mit meinem Projekt bzw. mit meiner Tätigkeit...



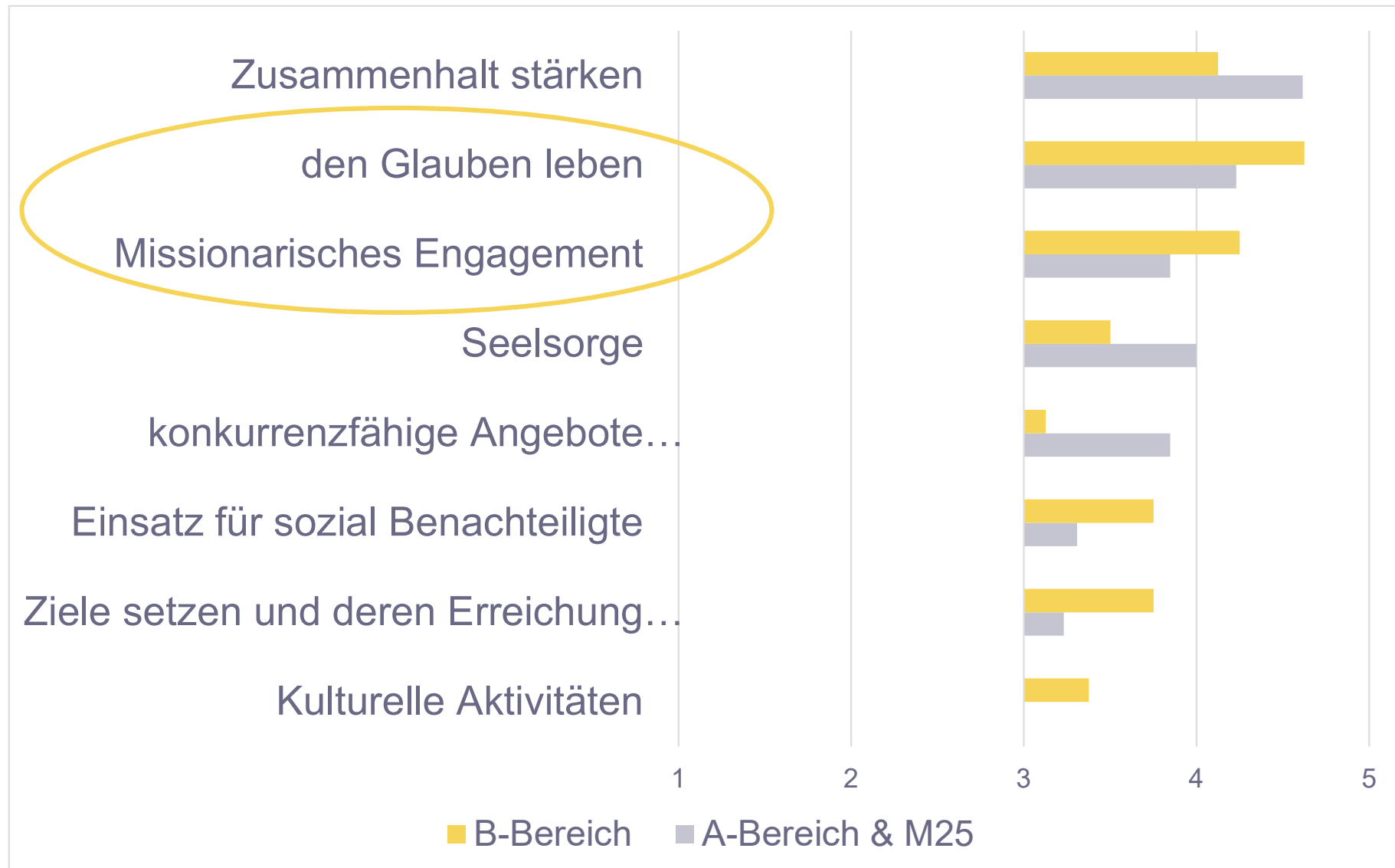
*sign. Gruppenunterschiede (Mann-Whitney-U-Test)

1. c) inhaltlich: Kirchenbild



*sign. Gruppenunterschiede (Mann-Whitney-U-Test)

1. c) inhaltlich: Ausrichtung



1. c) inhaltlich: Projektprofil

Gesamt

- Vielfalt und Heterogenität in Ausrichtungen und Kirchenbildern
- gewollte und bejahte Pluralität

A-/ M25-Bereich

- größere Gewichtung gesellschaftlicher Relevanz von Kirche/ öffentliche Kirche

B-Bereich

- tendenziell eher lebenspraktische Relevanz des Glaubens

1. c) inhaltlich: Tätigkeiten & Rollen

A-/ M25-Bereich

- Größere Bedeutung von Netzwerkarbeit & Kooperation
- Unterstützung von Suchprozessen, Kommunikations-, Repräsentations- und Reformaspekt

B-Bereich

- Größere Bedeutung von Teamarbeit & Ehrenamt
- Zurückhaltung in der Aneignung spezifisch theologischer Rollen
- Niedrigere Bewertung von Kompetenzen in theolog. Urteilsfähigkeit und Sozialraumanalyse

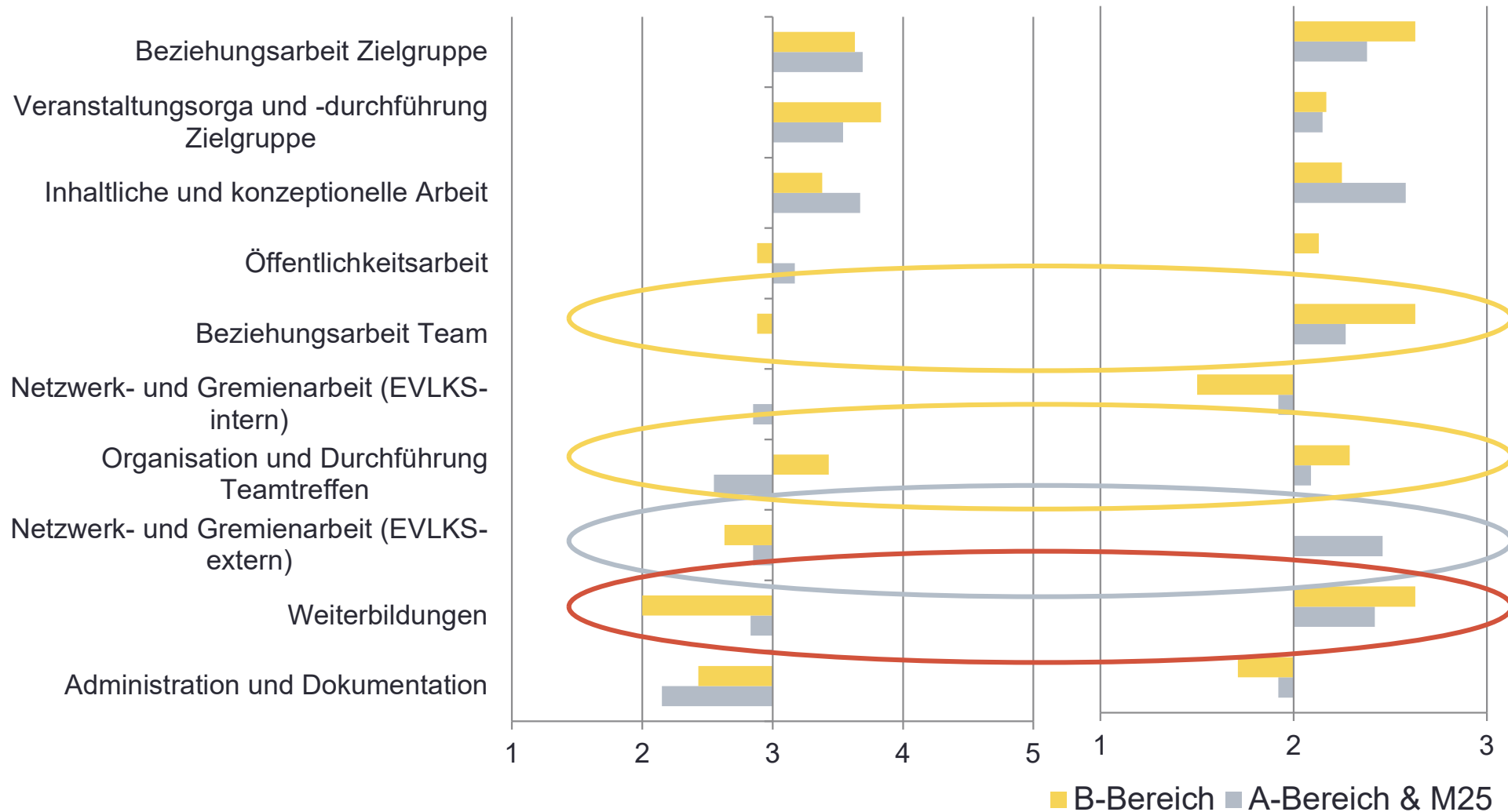
Gesamt

- Wenig Überschneidung mit bzw. Zustimmung zu „klassisch pfarramtlichen“ Arbeitsbereichen und Rollenbildern

1. b) inhaltlich: Tätigkeiten & Rollen

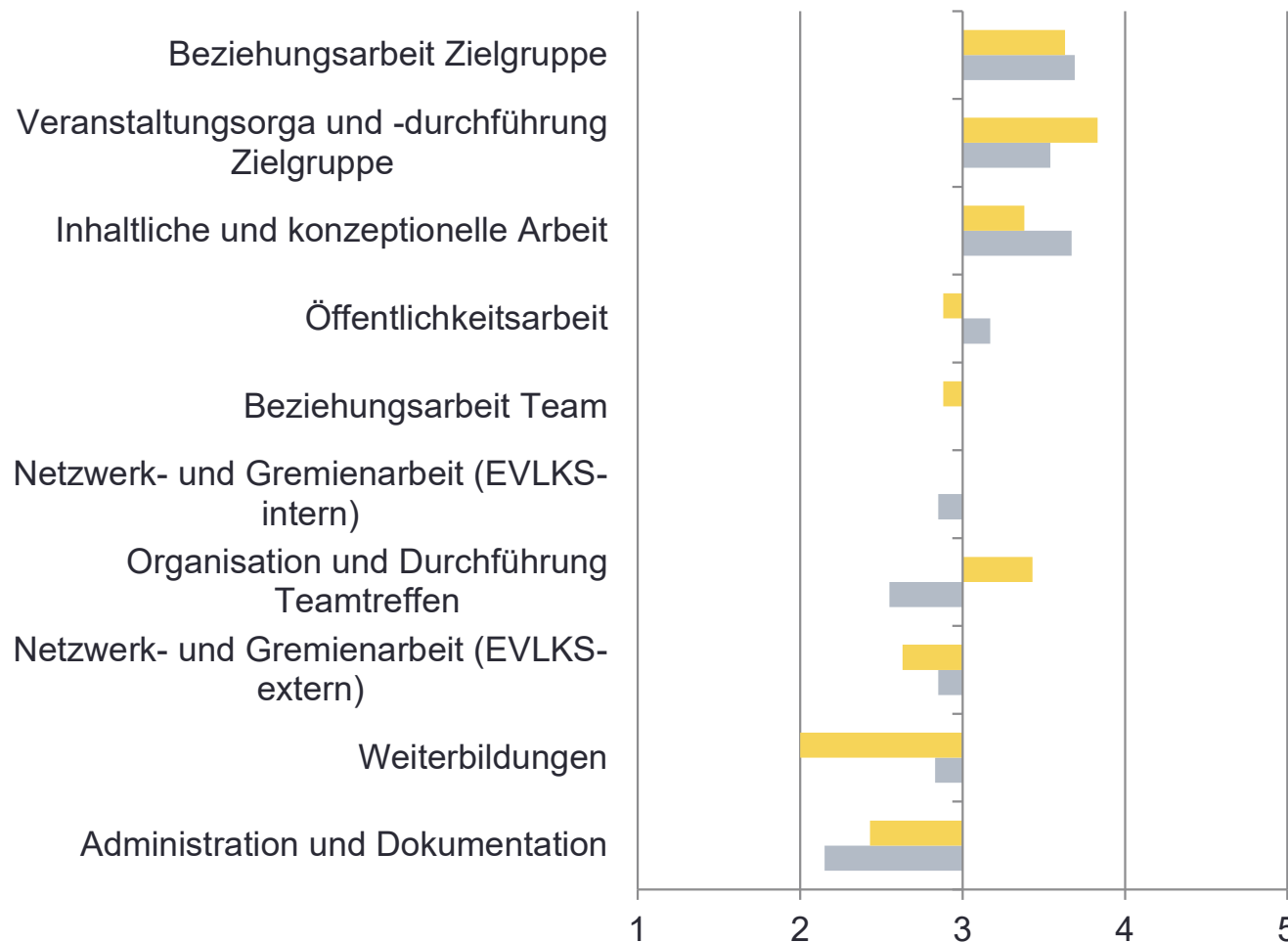
Zeit pro Tätigkeitsbereich:
Ist-Zustand

Wunsch

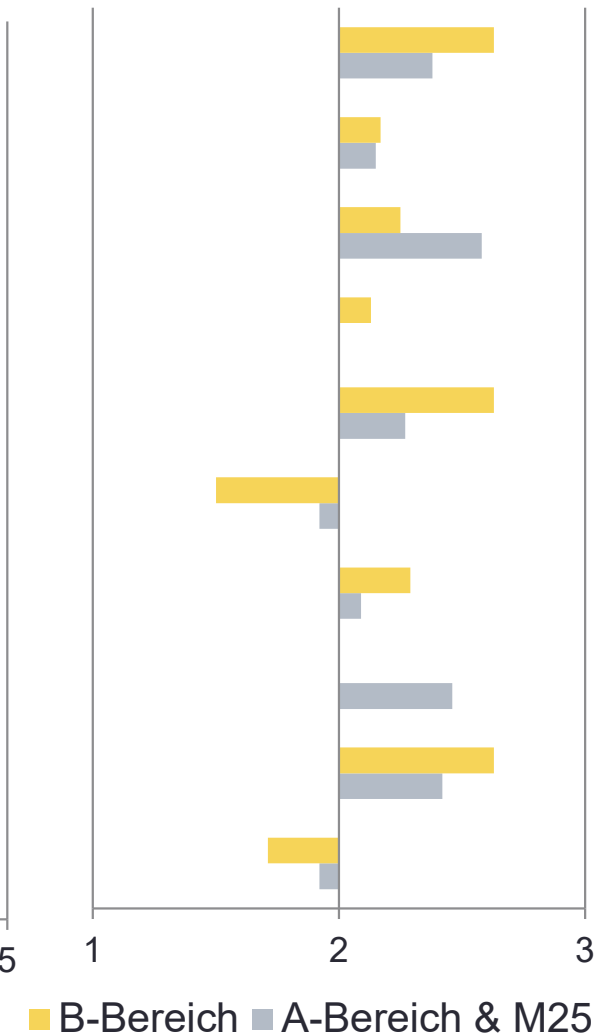


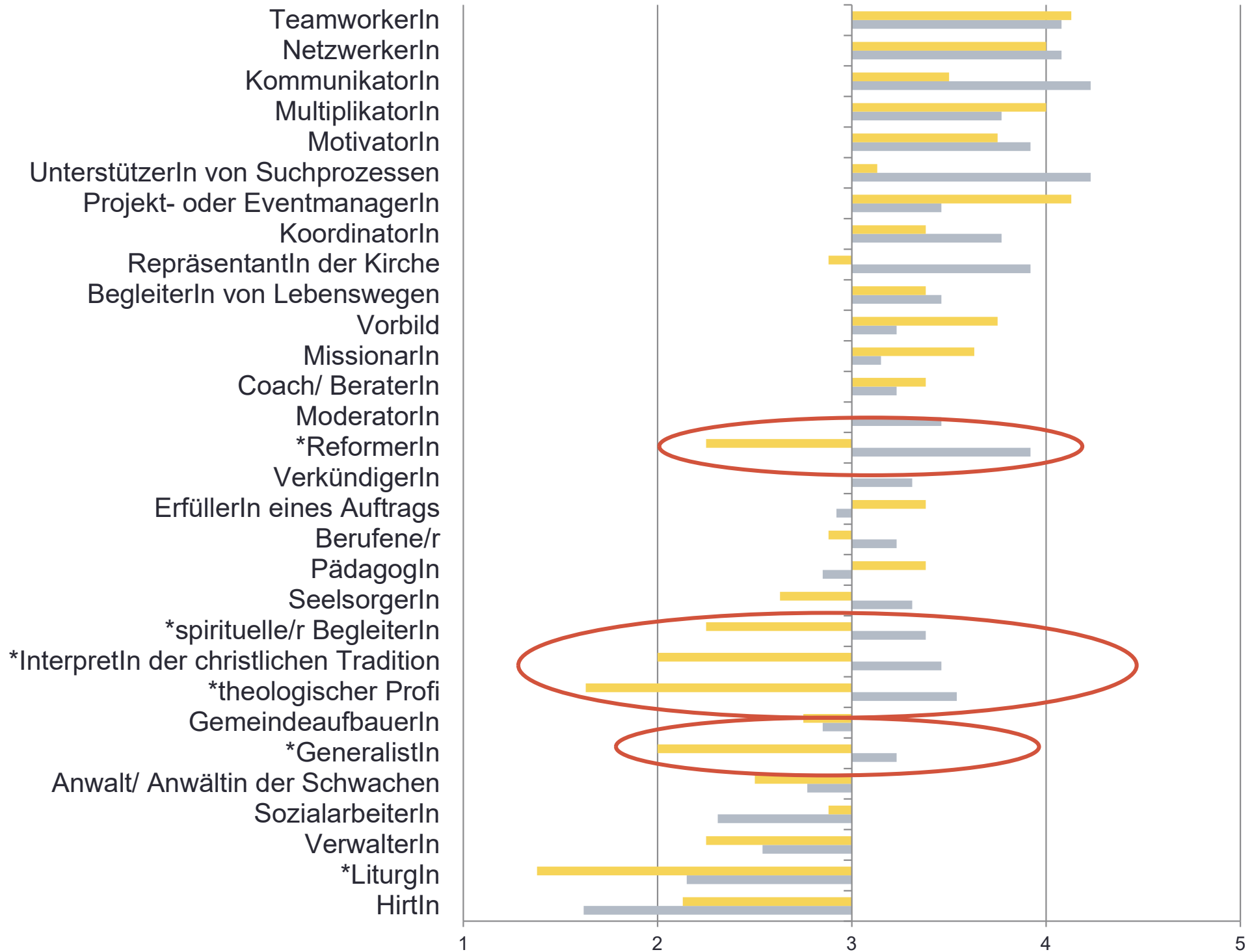
1. b) inhaltlich: Tätigkeiten & Rollen

Zeit pro Tätigkeitsbereich:
Ist-Zustand



Wunsch





1. Förderbereiche

Zwischenfazit

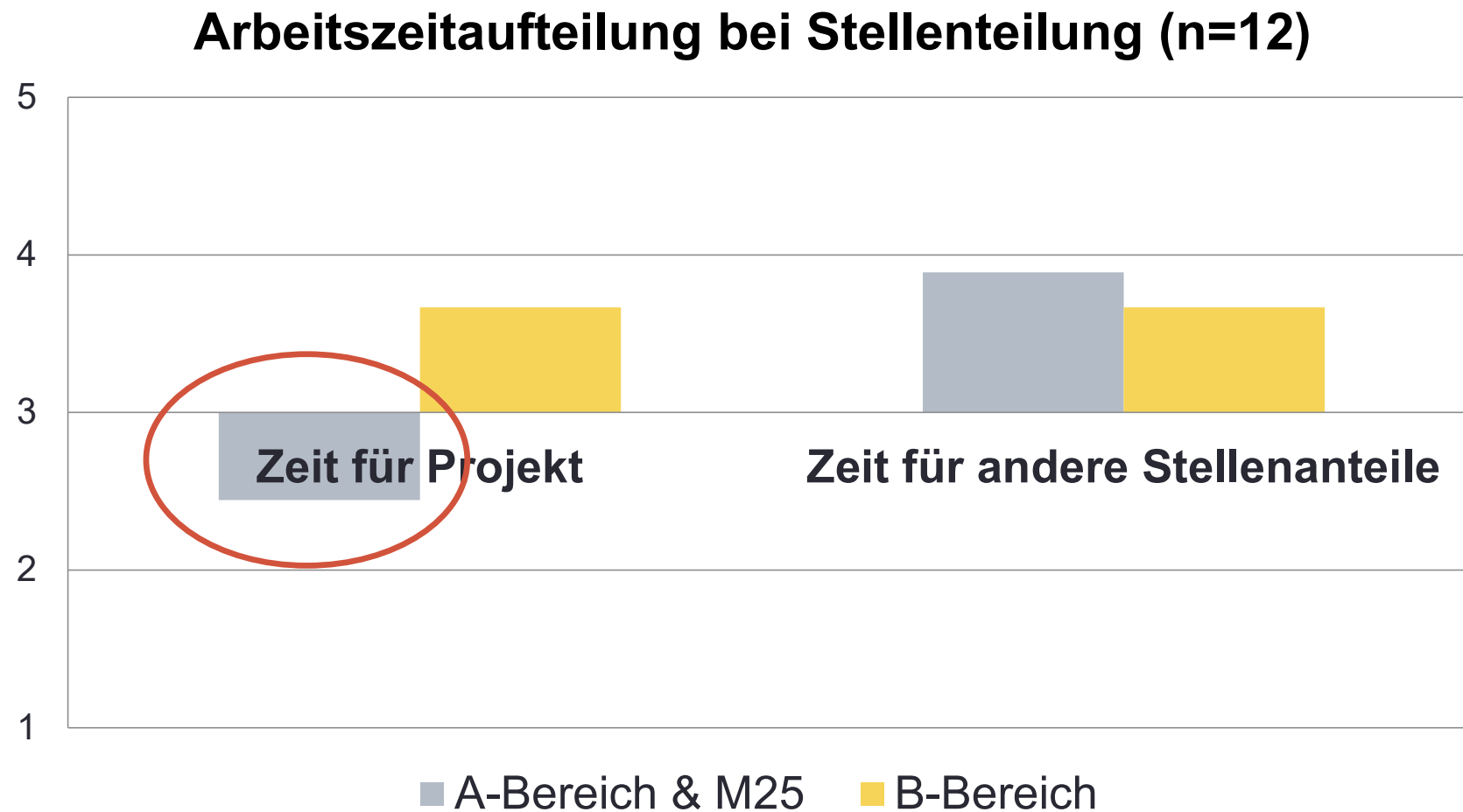
- Die Projekte der beiden Förderbereiche unterscheiden sich u.a. hinsichtlich:
 - der Profession der Verantwortlichen
 - struktureller Einbindung (Ortsgemeinde, Kirchenbezirk)
 - vordergründigen Tätigkeitsbereichen
- Dies geht mit Unterschieden in folgenden Punkten einher:
 - inhaltliche Ausrichtung
 - Selbstverständnis bzw. in der Rollenzuschreibung
 - Identifikation mit der EVLKS

→ In der Vielfalt, dem professionsübergreifenden Miteinander und dem vorhandenen Pluralitätsbewusstsein liegt großes Potential. Um es fruchtbar zu machen, sowie Identifikation und Zusammengehörigkeit zu stärken, sind flexible Dialogräume und Vernetzungsstrukturen erforderlich.

2. Stellenteilung

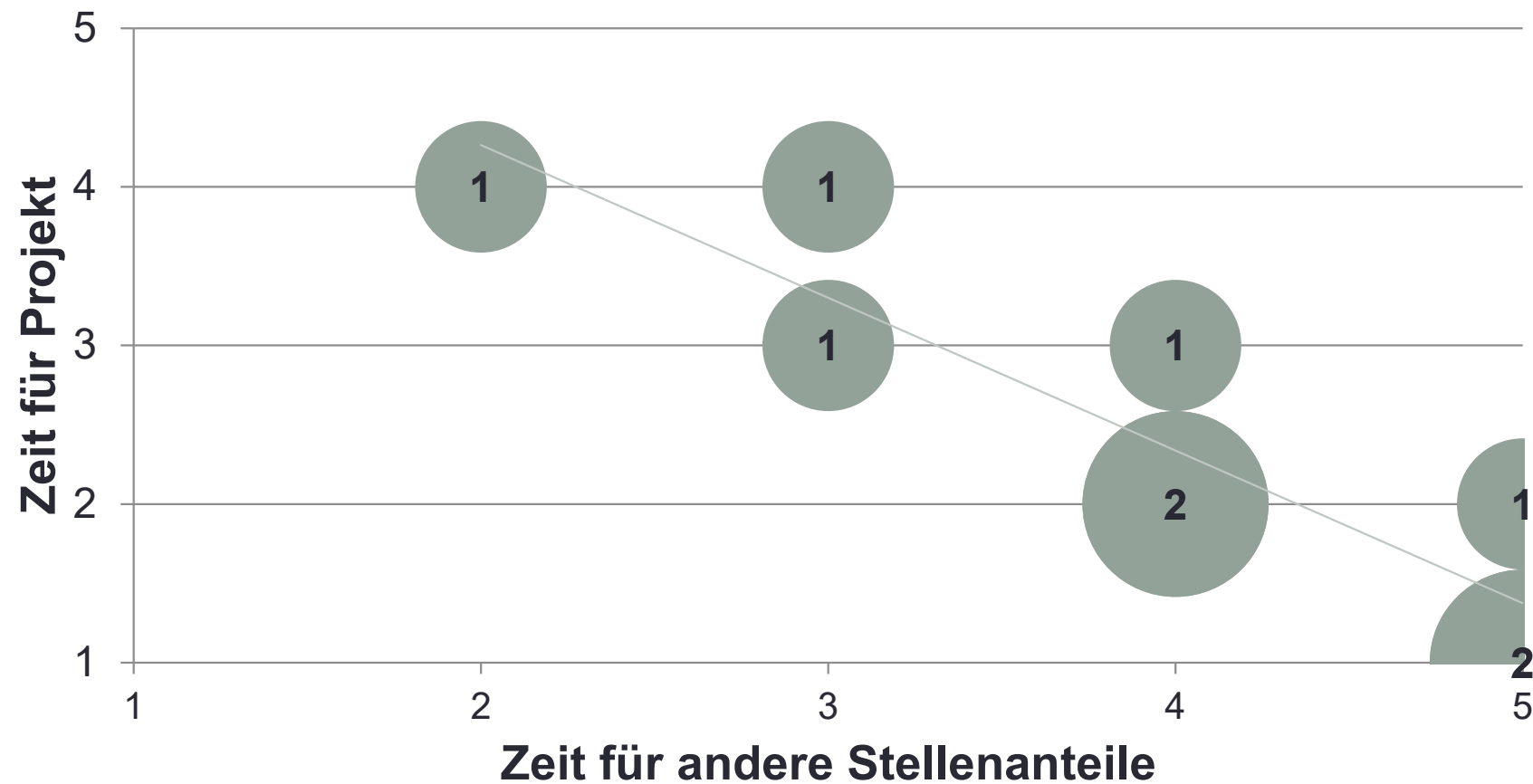
- a) Arbeitszeiten
- b) Bewertung
- c) Rahmenbedingungen

2. Stellenteilung: a) Arbeitszeit



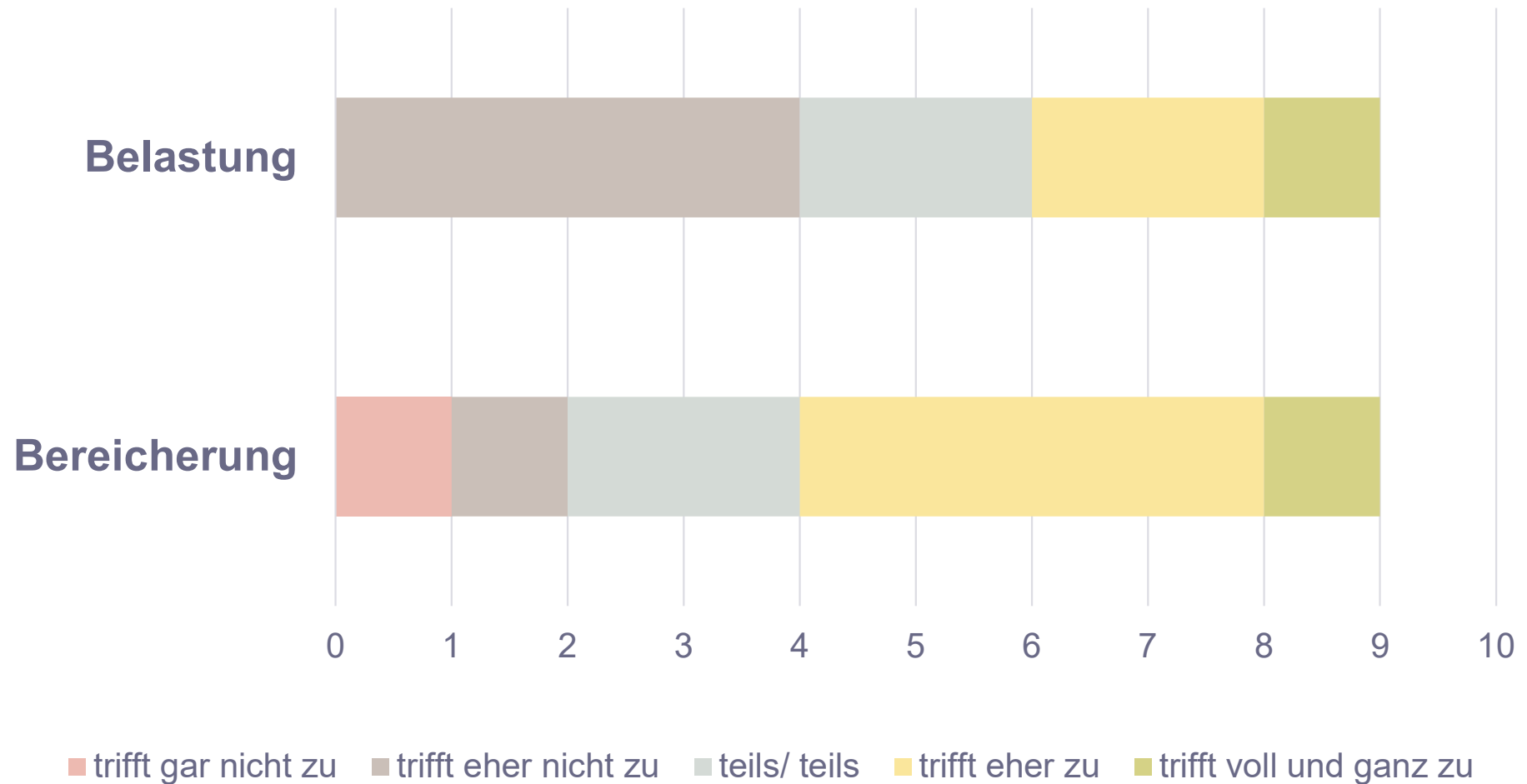
2. Stellenteilung: a) Arbeitszeit

Zeit für Projekt vs. andere Stellenanteile unter
A-/ M25-Verantwortlichen (n=9)



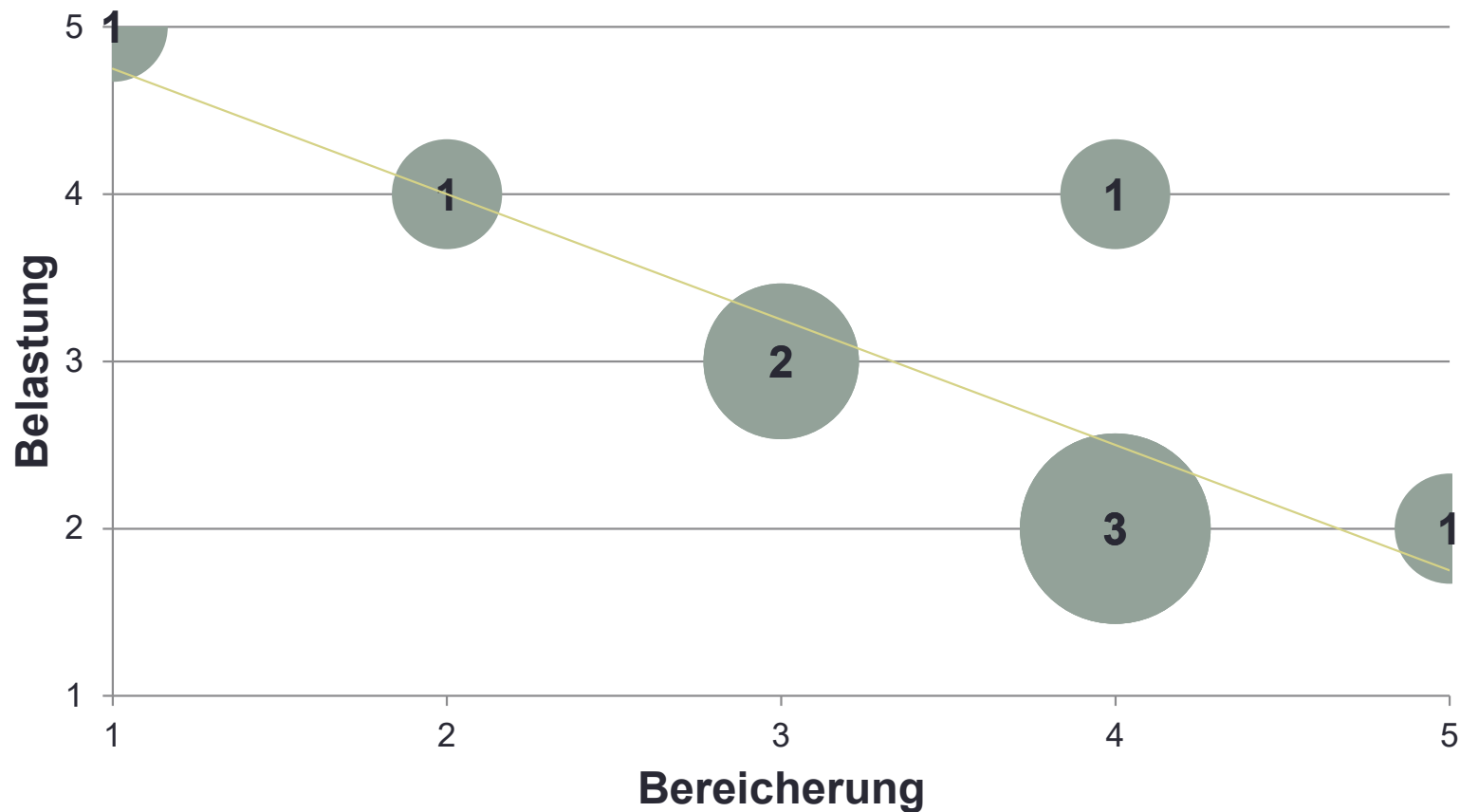
sign. Korrelation (Kendalls τ)

2. Stellenteilung: b) Bewertung



2.) Stellenteilung: b) Bewertung

Bewertung der Stellenteilung unter
A-/M25- Verantwortlichen (n=9)



sign. Korrelation (Kendalls τ)

„Meine 50%
Gemeindefarbeit fordert
aufgrund aktuell und
Struktureller Probleme 75%
meiner Arbeitszeit“

„Es gibt zu viele Themen, die ich
gleichzeitig zu verfolgen habe.
Es ist schwierig in zwei komplett
unterschiedlichen Bereichen
innovativ und leistungsstark bei
der Arbeit zu sein.“

„zunehmende
Arbeitsbelastung auf der
kirchgemeindl. Seite durch
Strukturveränderung saugt
Arbeitszeit und -kraft für die
IMA- Stelle weg“

„Mehrere (Anm: geändert)
Arbeitgeber, viele
Netzwerke und
Einbindungen benötigen
viel Zeit, v.a. prozentual
für eine Teilanstellung.“

„50% Stellenumfang bedeutet 100%
Teilnahme an Sitzungen wie KV;
KGV, Planungs - und Arbeitstreffen
wird erwartet - sowie sonntäglicher
GD-Einsatz. Auch wechselseitige
Kasual - Vertretungen werden wie
bei voller Stelle erwartet.“

„Spagat zwischen
zeitlichen Anforderungen
und Terminen...; andere
inhaltliche Schwerpunkte
als im Projekt“

„bestimmte Formate [...] sind zugleich Angebote für die Ortsgemeinde. Vor Ort gibt es Partner und Unterstützer des Projekts. Werbung über die Gemeinde für das Projekt möglich.“

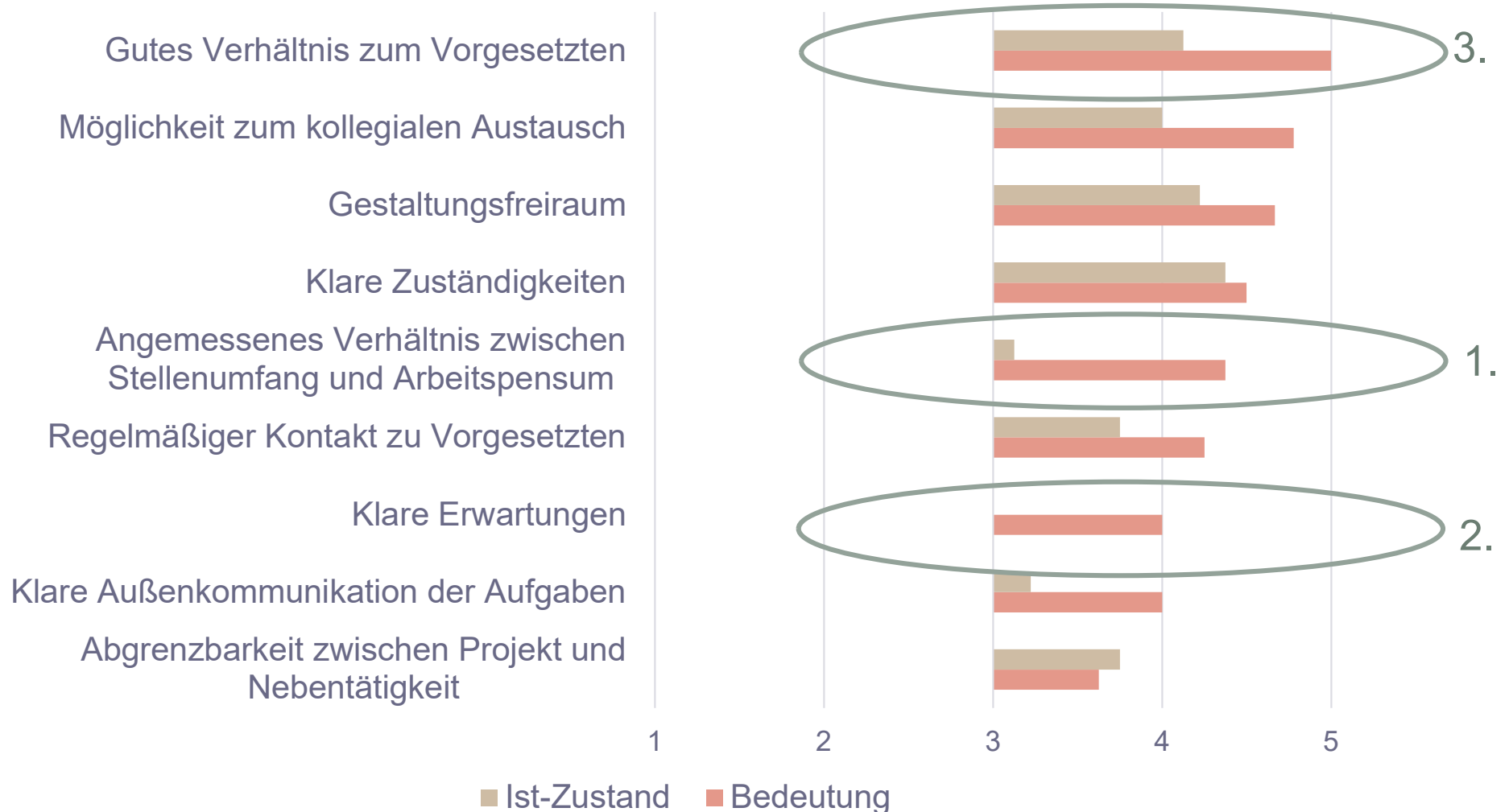
„Verwaltung, insbes. im Bereich Finanzen und Büroeinrichtung; Renommee öffnet Türen, z.B. bei Behörden, evtl auch bei Sponsoren (KG/ Pfr. als anerkanntes Gegenüber)“

„...Im Grundsatz finde ich die Kombination beider Stellenprofile gut. Ich kann keine missionarischen Höhenflüge unternehmen, wenn an der Basis alles klemmt. Gleichzeitig kann ich gegenüber der Kirchengemeindebasis signalisieren, dass ihre Bedürfnisse nur zum Teil meine Zuwendung erhalten können; woanders, sprich: außerhalb der Kirchengemeinde lohnt sich die Investition von Arbeitskraft genauso.“

„Vorteil ist es die allg. Gemeindearbeit insgesamt missionarischer zu begreifen.“

2. c) Rahmenbedingungen

Einschätzung der Rahmenbedingungen von A-/M25-Verantwortlichen mit Stellenteilung (n=9)



2. Stellenteilung

- Im A-/M25-Bereich führt eine Stellenaufteilung dazu, dass weniger Arbeitszeit in das Projekt investiert wird.
- Dennoch wird die Stellenteilung nicht prinzipiell abgelehnt, sondern auch als Bereicherung empfunden.
- Bei Stellenteilung ist die Diskrepanz zwischen der bewerteten Bedeutung und dem erlebten Ist-Zustand von Rahmenbedingungen tendenziell höher.
- Für eine gelingende Stellenteilung ist es wichtig, günstige Rahmenbedingungen zu schaffen.

Zwischenfazit

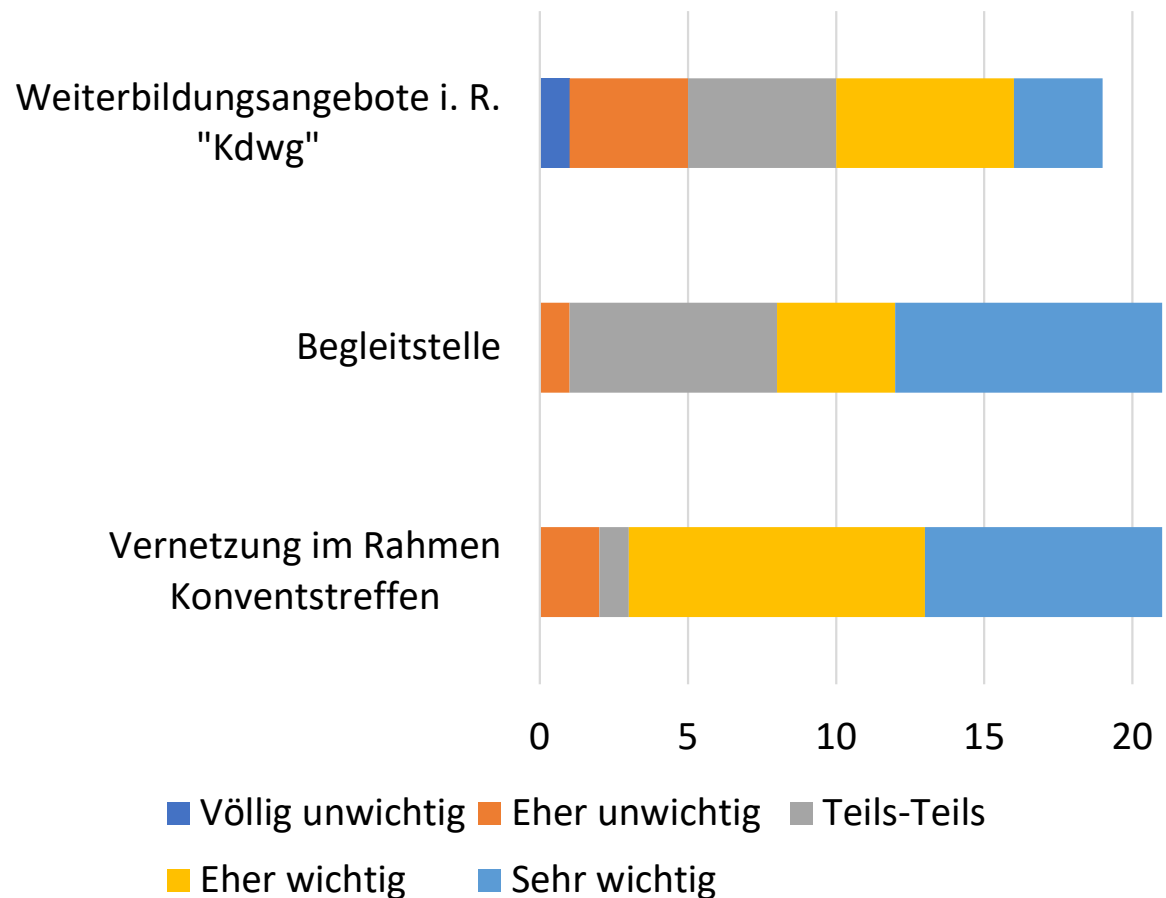
3. Begleitstruktur

- a) Begleitformate
- b) Konventstreffen

3. a) Begleitformate

- Weiterbildungsangebote werden sehr disparat beurteilt
- Begleitstelle wird bei grundsätzlich positiver Tendenz unterschiedlich erlebt (hängt mit dem jeweiligen theolog. Profil zusammen)
- Vernetzung im Rahmen der Konventstreffen ragt heraus

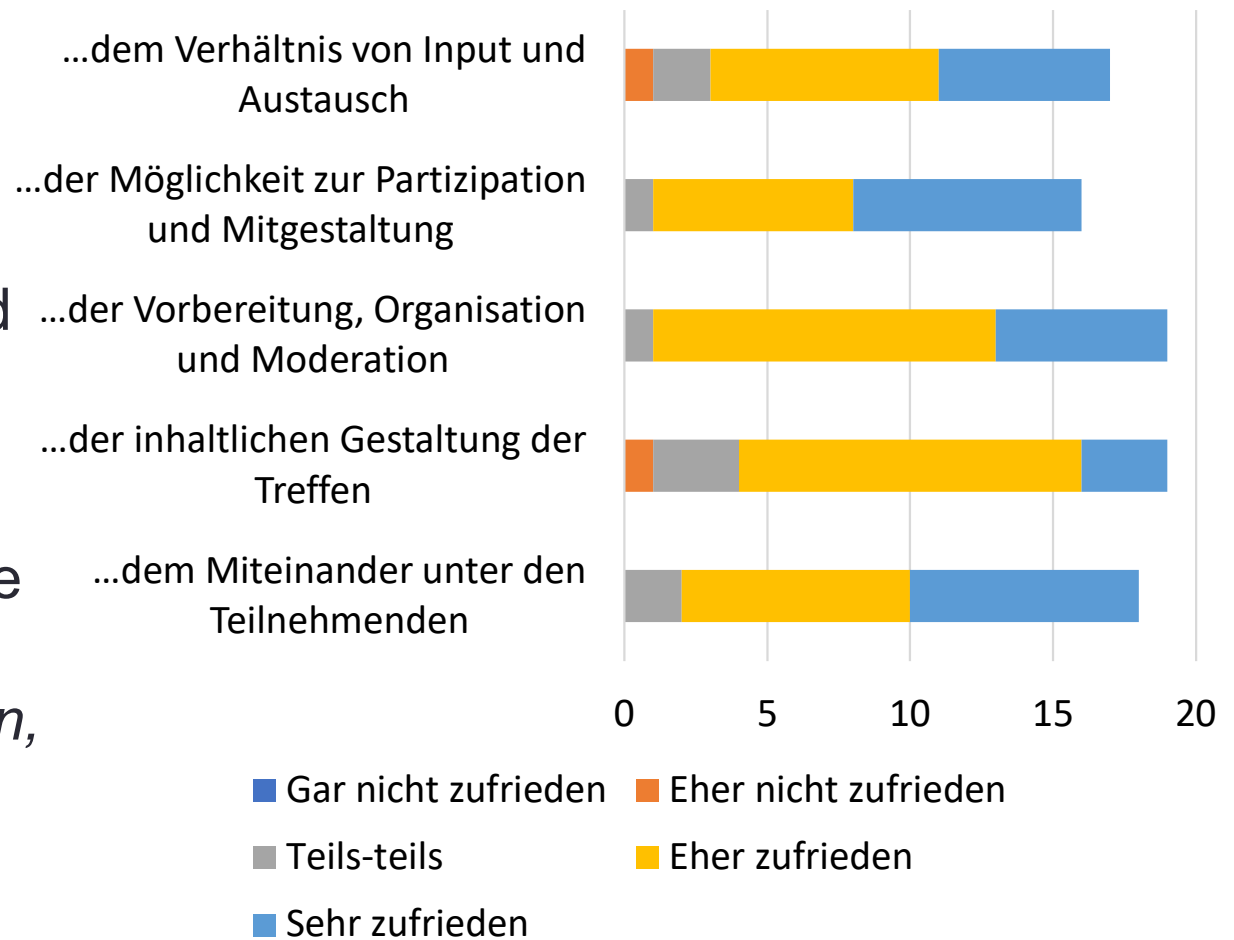
Als wie wichtig erleben Sie die folgenden Begleitformate für Ihre Arbeit? N=21



3. b) Konventstreffen

- Generelle hohe Zufriedenheit bei der Gestaltung der Konventstreffen
- Besonders wichtig: Erfahrungsaustausch und Ermutigung
- Besonders zufrieden mit: Vorbereitung, Partizipationsmöglichkeiten, Miteinander
- „[...] Konvent hat Grenzen, [...] vielleicht sind kleine learning communities wichtig“

Wie zufrieden sind Sie mit... n=19



3. Begleitung, Vernetzung & Fortbildung

- Personale Begleitung und Vernetzung als Lern- und Inspirationsgemeinschaft sind für Projekte und Stellen essentiell.
- Bei der Vernetzung spielen kollegiale Aspekte die Hauptrolle und führen zu weiterführenden Vorschlägen im Blick auf Formen und Formate (Kleingruppen, selbstorganisierte Cluster).
- Die Fortbildungen, die unter der Dachmarke „Kirche, die weiter geht“ etabliert werden, wird nur von einem Teil der IMA-Initiativen wahrgenommen, von ihnen allerdings tendenziell sehr positiv bewertet.

3. Begleitstruktur

- Begleitung ist funktional wie symbolisch notwendig
 - Ziel A: Stärkung der Selbstorganisation der einzelnen Initiativen
 - Ziel B: Aufbau eines Netzwerkes als learning community
 - Ziel C: Brückenfunktion zwischen Landeskirche und Initiativen/Stellen
 - Ziel D: Wissenstransfer in die Landeskirche
- Spannung zwischen verbindlichem Rahmen für alle und Diversität der Profile und Anliegen (Anregung: Clusterbildungen)
- Rolle der Fortbildungen zwischen Vermittlung von spezifischer Fachkompetenz und geöffneter Vernetzungsplattform profilieren

Zwischenfazit

C) AUSBLICK

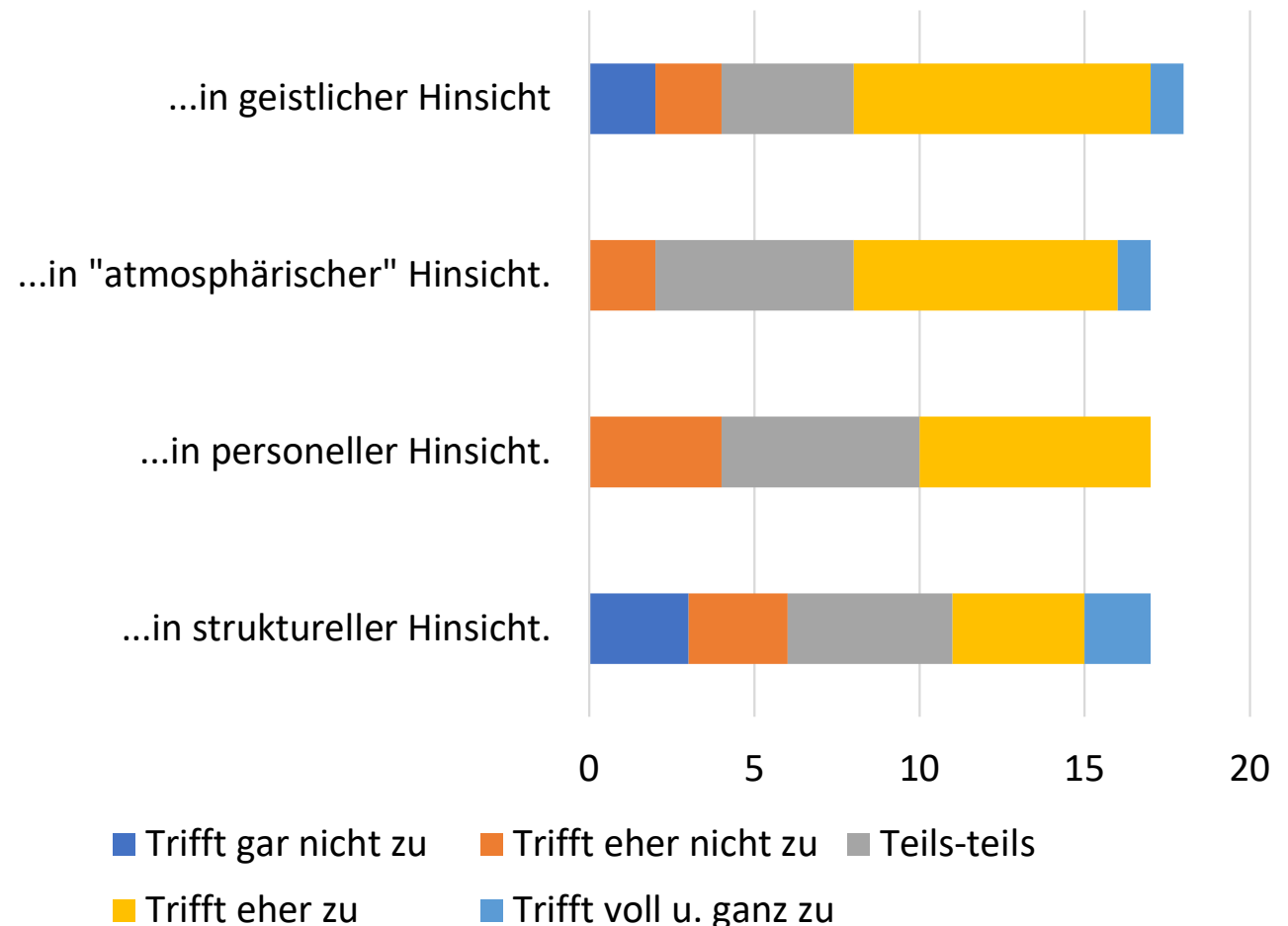
Veränderungspotentiale & Fazit

Auswirkungen der „Kdwd-Bewegung“

Nach knapp drei Jahren Laufzeit konzentriert sich die wahrgenommene Wirkung von IMA auf Atmosphären und Mindsets.

Diese bilden allerdings wichtige Voraussetzungen für Akzeptanz der strukturellen Veränderung aufgrund der M25-Stellen – und der Ausstrahlung von „Kirche, die weiter geht“.

Die sächsische Landeskirche verändert sich durch die Kdwd-Bewegung... n=18



„Welche weiteren Veränderungen durch die Kdweg-Bewegung nehmen Sie wahr?“

„Es werden Räume für neue Ideen und Potenziale eröffnet - gerne mehr davon!“

„Dass es diese Bewegung überhaupt gibt, macht Hoffnung - gerade auch für Ehrenamtliche, die sich nach Veränderung eingefahrener und Relevanz verlierender Strukturen und Gemeinden sehnen.“

„Unsere Landeskirche wird von anderen Landeskirchen dadurch anders wahrgenommen. Der "schlechte" Ruf der Landeskirche Sachsen als zu konservativ und rechtsorientiert kann durch diese Bewegung reformiert werden.“

„Das Thema "Flexibilisierung kirchlicher Ordnungen" z.B. im Bereich Qualifikationen und Personal ist durch KDWG deutlich nach vorn gerückt [...]“

Fazit

- Die lernende Rolle der Landeskirche im Blick auf die Initiativen und der explorative Ansatz von IMA ist zu wenig transparent.
- Mit IMA verbindet sich eine strategische Orientierung an einer missionarisch-innovativ-lebensweltlich ausgerichteten Kirche. Die strukturelle Verstetigung über die M25-Stellen bietet dieser Ausrichtung die Chance, von der Kür als Spielwiese am Rand zur Pflicht innerhalb der Regelstruktur zu werden.
- Die damit verbundenen Risiken und Nebenwirkungen (u.a. Konkurrenzen um Ressourcen und Aufmerksamkeit, Ausbalancieren der Stellenanteile, Druck durch wachsende Vakanzzahlen) müssen im Blick behalten und bearbeitet werden.

- Die Projekte des B-Bereichs brauchen im Blick auf ihre Vernetzung mit den Strukturen erhöhte Aufmerksamkeit.
- Eine Strategie zur Verbindung von Projekten und Stellen stellt die Vernetzung unter der Dachmarke „Kirche, die weiter geht“ dar, die für Bewegungsdynamik und Vernetzung jenseits von struktureller Einbindung steht.
- Die Verbindung von M25-Stellen und „Kirche, die weiter geht“ kann eine kirchenentwicklerische Dynamik für die ganze Landeskirche entfalten, wenn sie mit entsprechenden Ressourcen für Vernetzung, Kommunikation, Fortbildung und Reflexion unterlegt wird.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

philipp.elhaus@si-ekd.de



**Sozialwissenschaftliches
Institut** der Evangelischen
Kirche in Deutschland

tabea.fischer@theologie.uni-halle.de



FORSCHUNGSSTELLE
Missionale Kirchen- und
Gemeindeentwicklung