



Stadt, Land, Kirche – Zukunft in Mecklenburg



Präsentation für den Beteiligungsprozess 2015



Wir sind in der Nordkirche angekommen.
Das hat uns in den vergangenen drei Jahren beschäftigt.



Jetzt heißt die Aufgabe, die vor uns liegt: Wie stellt sich der Kirchenkreis Mecklenburg für die nächsten Jahre auf?

Vor diesem Hintergrund hat die
Kirchenkreissynode 2014 den Prozess

Stadt, Land, Kirche – Zukunft in Mecklenburg

angestoßen.

Weiterhin hat sie als Teil dieses Prozesses auf
Vorschlag des Kirchenkreisrates
die **PfarrGemeindeHaus-Planung**
für den Kirchenkreis auf den Weg gebracht.

Zudem soll ein realistischer und solidarischer
Stellenplan erarbeitet werden.





Es leitet uns die Frage:

Wie können und sollen wir in Zukunft in Mecklenburg Kirche sein?

Konkret:

- Wie können wir unseren Auftrag als Kirchengemeinden mit unseren Kräften in Zukunft erfüllen?
- Worauf sollten wir unsere Arbeit konzentrieren?
- Welche Strukturen, Stellen und Gebäude brauchen wir und was können wir uns davon in Zukunft leisten?
- Wie verteilen wir die Finanzen? Arbeiten wir weiterhin flächendeckend oder konzentrieren wir uns auf Zentren?
- Wie bringen wir uns in das Gemeinwesen ein?
- Welche Rolle wird das Ehrenamt in Zukunft spielen?

Wir orientieren uns an unserem Auftrag und mindestens an zwei Herausforderungen:

Der **Auftrag** lautet:

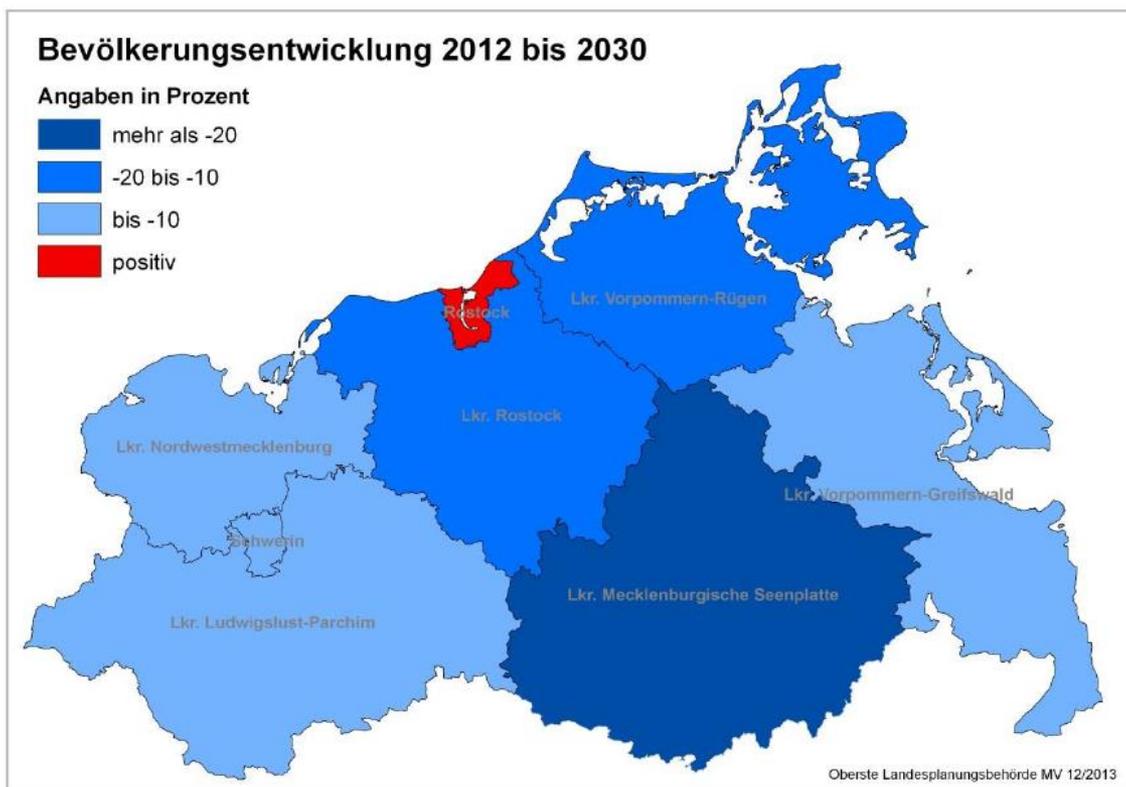
Wir sollen und wollen das Evangelium unter die Leute bringen.

Viele Menschen sollen die Chance haben, durch kirchliche Angebote mit dem Evangelium in Kontakt zu kommen.





Die demographische Entwicklung in M-V



Kreisfreie Städte/ Landkreise	Bevölkerung 2012 *	Bevölkerung 2030 **	Entwicklung
HRO	205.341	223.255	8,7%
SN	95.232	92.341	-3,0%
MSE	268.306	213.406	-20,5%
LRO	213.711	185.311	-13,3%
VR	228.267	195.481	-14,4%
NWM	159.069	147.517	-7,3%
VG	242.479	223.871	-7,7%
LUP	215.496	195.226	-9,4%
MV gesamt	1.627.901	1.476.408	-9,3%

* Fortschreibung per 31.12.2012 ohne Zensus 2011

** Berechnung nach der aktualisierten 4. Landesprognose
(ohne Zensus 2011)

Quelle: Oberste Landesplanungsbehörde
Mecklenburg-Vorpommern, 12/2013



Im Jahr 2000 wurde die Gemeindegliederzahl mit 235 000 angegeben. 2015 waren es 183 344.

- Das heißt: Wir haben knapp 52 000 Mitglieder in 14 Jahren verloren.
- Das ist fast der ehemalige Kirchenkreis Wismar.

Wir sind als evangelische Christen inzwischen bei 16,2 % der Wohnbevölkerung angelangt.

- Seit einigen Jahren gibt es in Mecklenburg jährlich unter 1000 Konfirmanden.

Demographisch sind wir noch nicht über den Berg.

Bis 2030 ist ein Rückgang der Bevölkerung um 10 % vorhergesagt.

- Im ländlichen geprägten Landkreis Mecklenburgische Seenplatte werden es 21 % sein. Dazu kommt die Alterspyramide unserer Kirchenmitglieder.

Die nicht unbegründete Sorge, dass auch die **Finanzen** langfristig weniger werden.





Da die finanziellen Zuweisungen auch von der Mitgliederzahl abhängen, werden wir davon stetig weniger bekommen.

Zurzeit steigen zwar die Einnahmen - aber wer weiß wie lange noch?

Um auf die demographischen und die finanziellen Herausforderungen langfristig und nachhaltig reagieren zu können, haben wir uns **zwei Ziele** gesetzt:

- Wir brauchen einen Stellenplan, der den zu erwartenden Realitäten entspricht. Also: Welche Mitarbeitenden brauchen wir wo und in welchem Verhältnis zueinander. (Gemeinschaft der Dienste)
- Welche Gemeinde- und Pfarrhäuser und wie viele brauchen wir und können wir uns auch leisten?



Um die Fragen zu beantworten und den Herausforderungen begegnen zu können, soll es einen breiten Beteiligungsprozess geben.

Dieser Prozess soll in **zwei Stufen** erfolgen.

1. Verständigung zu Themen und ihre Beratung

2. Konkrete Umsetzung

- Kriterien für die neuen Stellenpläne erarbeiten und einen Stellenplan beschließen
- Umsetzung der PfarrGemeindehausplanung



... verschiedene Gaben, ... ein Geist.
... verschiedene Ämter, ... ein Herr.
... verschiedene Kräfte, ... ein Gott,
der wirkt alles in allen.

1. Korinther 12

*„Alle die ehrenamtlich oder beruflich in der Evangelischen Kirche in Norddeutschland
mitarbeiten, haben Teil an der Erfüllung des einen kirchlichen Auftrages.“
(Verf. Art. 15 Abs. 1)*

Ehrenamtliche Tätigkeit ist von größter Vielfalt gekennzeichnet:

- Kirchenälteste und Synodale,
- Jugendgruppenleiter und Chorsängerinnen,
- Prädikanten und Lektoren,
- Menschen, die bei Veranstaltungen Kaffee kochen oder musizieren,
- Telefonseelsorgerinnen und Küster
- und viele andere sind ehrenamtlich tätig – manche ohne Kirchenzugehörigkeit, beispielsweise in Kirchenbauvereinen.



Sie haben jeweils unterschiedliche Erwartungen und Anforderungen an die Mitarbeit in den Kirchengemeinden und die Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen.

Für ein fruchtbares Miteinander wird es in Zukunft wichtiger werden, die jeweiligen Rollen konkret zu beschreiben.

Eine Kultur, in der Engagement geschätzt, gut kommuniziert und in Netzwerken gearbeitet wird, stärkt Ehrenamtliche in ihrem Wirken.



... Gott aber kann machen, dass alle Gnade unter euch reichlich sei, damit ihr in allen Dingen allezeit volle Genüge habt und noch reich seid zu jedem guten Werk.

2. Kor. 9.8

Ziel ... ist die transparente Verteilung der finanziellen Mittel im Kirchenkreis unter Beachtung der regionalen Ausgeglichenheit und die Stärkung der Solidarität zwischen Kirchengemeinden sowie Kirchenkreis und dessen Diensten und Werken"
(Finanzsatzung des Kirchenkreises Mecklenburg)

Im Kirchenkreis sollen für alle Kirchengemeinden trotz unterschiedlicher Voraussetzungen flächendeckend vergleichbare Bedingungen gesichert werden.

Dieses Ziel versucht der Kirchenkreis vor allem durch zwei **Instrumente** zu erreichen:

- der jedes Jahr von der Synode mit dem Haushalt beschlossene gemeindliche Stellenplan verteilt nach allgemeingültigen Kriterien Personalmittel an die Kirchengemeinden, mit denen 80% der Personalkosten gedeckt werden.



- Die jährlich vom Kirchenkreisrat beschlossene Bauobjektliste verteilt Baumittel vor allem unter dem Gesichtspunkt der Wichtigkeit des Gebäudes und der Finanzkraft der Kirchengemeinde.

Bei der Verwendung der Einnahmen der örtlichen Kirchen erfolgt ebenfalls ein solidarischer Ausgleich.

- Die für die Personalkosten zu verwendenden Pachteinahmen (60% der Nettoerträge) der einzelnen örtlichen Kirche werden zur Finanzierung des Kirchenkreisanteils an den Personalkosten aller Kirchengemeinden verwendet.
- Die für den Gebäudeerhalt zu verwendenden Pachteinahmen (40% der Nettoerträge) der einzelnen örtlichen Kirche verbleiben zur Hälfte bei der jeweiligen Kirche bzw. Kirchengemeinde und werden zur anderen Hälfte zur Finanzierung der Bauaufgaben aller Kirchengemeinden verwendet.



Hinzu kommen weitere Maßnahmen durch den Kirchenkreis im Sinne des Satzungszieles.

- Der Kirchenkreis hat zwei Stiftungen errichtet: Die Stiftung „Kirche mit Anderen“ und die Stiftung „Kirchliches Bauen in Mecklenburg“.
- Bei den Stiftungen können Gelder nach Maßgabe der Stiftungszwecke beantragt werden. Darüber hinaus werden Gelder auf Antrag nach bestimmten Kriterien zur Verfügung gestellt: z.B. für gemeinsame Projekte in den Kirchenregionen, für Schwerpunktarbeit im Kirchenkreis, für Maßnahmen der Verkehrssicherungspflicht oder für die Entschuldung von Kirchengemeinden.

1. Halten Sie diesen Weg für richtig?
2. Wie ist die Finanzverteilung zukünftig zu gestalten, um angesichts des demographischen Wandels im gesamten Kirchenkreis ein lebendiges kirchliches Leben zu ermöglichen?
3. Gibt es weitere Verteilungsmodelle?
Welche Vorschläge machen Sie?

Thema 3: Gemeinschaft der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst



Evangelisch-Lutherischer
Kirchenkreis Mecklenburg

... verschiedene Gaben, ... ein Geist.
... verschiedene Ämter, ... ein Herr.
... verschiedene Kräfte, ... ein Gott,
der wirkt alles in allen.

1. Korinther 12

Das mecklenburgische Modell „**Gemeinschaft der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst**“ bezieht sich auf vier Hauptamtlichen-Tätigkeitsfelder.

Es entstand in den 1970er-Jahren in der ehemaligen DDR.

Vier Berufe sollten zusammenwirken: **Gemeindeftheologe, Gemeindepädagoge, Gemeindediakon, Gemeindemusiker.**

- Als Mitarbeiterteam sollten sie gleichberechtigt für ein größeres Gebiet zuständig sein. Zugleich sollten die einzelnen Mitarbeitenden jeweils als gemeindliche Ansprechperson vor Ort fungieren.



2003 griff die Mecklenburgische Landessynode dieses Konzept auf, indem sie einen Stellenplan für die Kirchengemeinden mit Kriterien für die Entwicklung von Gemeindegrößen bzw. Arbeitsstrukturen beschloss.

- Die Zusammenstellung der Berufsgruppen wurde aktualisiert.
- Die Küster wurden in das Konzept einbezogen und Gemeindepädagogen, Diakone und Katechetinnen wurden im gemeindepädagogischen Handlungsfeld zusammengefasst.

Dieser Stellenplan wurde zugleich mit einer prozentualen Festlegung der Berufsgruppenanteile im Gesamtstellenplan versehen.

Dieser Stellenplan gilt zur Zeit:

Pastoren/innen:	60 %
Gemeindepädagogen/innen:	24 %
Kirchenmusiker/innen:	11 %
Küster/innen:	5 %.

Thema 3: Gemeinschaft der Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst



Evangelisch-Lutherischer
Kirchenkreis Mecklenburg

1. Wie erleben Sie das Vorhandensein der verschiedenen Berufe in Ihrem kirchlichen Umfeld?
2. Wie beurteilen Sie das Modell der Gemeinschaft der Dienste für die Kirche in Mecklenburg?
3. Welche Weiterentwicklung dieses Modells können Sie sich für die Zukunft vorstellen?



Trachtet zuerst nach dem Reich Gottes und nach seiner Gerechtigkeit, so wird euch das alles zufallen.

Matthäus 6,33

„Die Kirchengemeinde trägt Sorge dafür, dass das Evangelium den Menschen in ihrem Bereich verkündigt wird und sie sich um Wort und Sakrament sammeln. Dies geschieht in vielfältiger Weise, insbesondere durch Gottesdienst, Gebet, Kirchenmusik, Kunst, Bildung und Unterricht, Erziehung, Seelsorge, Mission und Diakonie als Dienst christlicher Liebe an allen Menschen.“ (Kirchengemeindeordnung, §1 Absatz 2)

Der Kern von Kirche wird traditionell mit „Zeugnis“ (martyria), „Liturgie“ (leiturgia), „Gemeinschaft“ (koinonia) und „Diakonie“ (diakonia) beschrieben.

In der gottesdienstlichen Feier kommt die Gemeinde zum Hören auf Gottes Wort, zur Feier der Sakramente und zum Gebet zusammen.

Modern ausgedrückt machen Spiritualität, Kommunikation, Ausstrahlung und Solidarität den Kern von Gemeinde aus.



Die Diakonie mit ihren vielfältigen Arbeitsfeldern ist Teil unserer Kirche, der hohe öffentliche Anerkennung findet.

Über Klienten und Mitarbeitende sowie deren Angehörige findet Kirche Zugang zu Menschen. Zur Diakonie zählt auch die Arbeit mit Flüchtlingen und Asylbewerbern. Ihre Zahl wird weiter deutlich steigen.

Den Veränderungen der kommenden Jahre kann voraussichtlich nur mit einer Konzentration der Arbeit begegnet werden.

Für die Kirchengemeinde wird das bedeuten, dass sie sich auf die ihr wichtigen Schwerpunkte verständigen muss, mit denen sie in ihrer Region als lebendige, einladende und sich in das Gemeinwesen öffnende Kirchengemeinde besonders erkennbar sein will.



1. Welche Aufgaben gehören für Ihre Kirchengemeinde auch in Zukunft zum Kern?
2. Welche bisher übernommenen Aufgaben könnten aufgegeben oder weitergegeben werden? Was brauchen Sie, um solche Prozesse zu gestalten?
3. Wie kann sich eine Region gemeinsam diesen Herausforderungen stellen?
4. Welche diakonischen Aufgaben sehen Sie in Ihrer Kirchengemeinde/Kirchenregion?



5. Wie soll das Miteinander von diakonischen Einrichtungen und Kirchengemeinde/Kirchenregionen gestaltet werden?
6. Wie können Kirchengemeinden einen Beitrag zu einem respektvollen Miteinander von Flüchtlingen und Einheimischen leisten?
Welche Ressourcen (Personen, Räume..), welche Partner sind vorhanden?



Du stellst meine Füße auf weiten Raum.
Herr sei mir gnädig, denn mir ist angst!
Psalm 31, 9f.

Den Strukturwandel, der auch den Kirchenkreis betrifft, beantworten staatliche Institutionen mit Zentrenbildung.

- Im ländlichen Bereich entstehen Grundzentren mit den ihnen zugeordneten Flächen.
- Dieser Prozess ist aus der Not rückläufiger Einwohnerentwicklung geboren und will eine möglichst gute Antwort darauf bieten.

Kirchengemeinden stehen vor ähnlichen Herausforderungen.

- Die bisherigen Strukturen, in den letzten Jahren weiter ausgedünnt, überzeugen mancherorts nicht mehr.
- Das führt zu der Überlegung, uns künftig auch als Kirche mehr an Zentren zu orientieren und „Flächen“ in Bezug auf Zentren zu verstehen.
- Dabei geht es um eine bewusst zu gestaltende Wechselbeziehung zwischen dem Ort, an dem (aufgrund der zugeordneten Flächen) kirchliche Arbeit konzentriert werden kann, und den Bedürfnissen der Menschen, die in den zugeordneten Flächen leben.



1. Was spricht für Sie für diesen Weg? Wo sehen Sie Grenzen?
2. Befürworten Sie eine räumliche Konzentration kirchlich Mitarbeitender, um Teamarbeit zu fördern?
3. Praktisch bilden manche Kleinstadtgemeinden bereits kirchliche Zentren. Auch mit dem Modell „Großgemeinde“ gibt es Erfahrungen. Welchen Weg favorisieren Sie in Ihrer Region?
4. Sind für Sie Gemeinden ohne hauptamtlich Mitarbeitende denkbar und wünschbar, z.B. um kleinere Gemeindestrukturen zu erhalten?
5. Welche kirchlichen Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit Kommunen sehen Sie, um gesellschaftliches Leben in ausgedünnten Regionen zu gestalten?



möglichst breite Diskussionen und Verständigung zu Themen

- in den 262 Kirchengemeinden
und
- in den 20 Kirchenregionen



Kirchenkreistag: 17. Oktober 2015 in Güstrow

Wie wollen wir in Zukunft Kirche in Mecklenburg sein?

- Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind herzlich eingeladen.
- Jede Kirchenregion ist gebeten, mindestens 10 Haupt- oder Ehrenamtliche nach Güstrow zu entsenden.
- Schön wäre es, wenn jede Kirchengemeinde auf dem Kirchenkreistag vertreten wäre.
- An diesem Tag sollen die versandten Themen in Arbeitsgruppen miteinander und auf einem Podium ins Gespräch kommen.



Internetforum

Materialien und Hinweise zu den Themen finden Sie unter

www.kirche-mv.de/stadt-land-kirche.html

Dort können auch Diskussionsergebnisse, Meinungen und Anfragen veröffentlicht werden.



Termin	Aktion
21.01.2015	Vorstellung der Thesenpapiere beim Treffen der Regionalpastoren
24.01.2015	Vorstellung der Thesenpapiere bei der Klausur des Kirchenkreisrates
Anfang März 2015	Versand von Beratungsunterlagen an die Regionalpastoren zur Weiterleitung an die Kirchengemeinden – 1. Teil (Thesenpapiere, Informationen zum Prozess)
März – 10. Sept. 2015	Erster Gesprächsprozess im ELKM (wenn möglich „allgemein“) mit ersten Ergebnissen bis 11. September an die Steuerungsgruppe zur Vorbereitung des KKT am 17. Oktober 2015
April 2015	Versand von Beratungsunterlagen (2. Teil) an die Regionalpastoren zur Weiterleitung an die Kirchengemeinden für den 2. Gesprächsprozess ab November 2015 (PfarrGemeindeHaus-Planung, Stellenplankriterien)
17. 10.2015	Kirchenkreistag in Güstrow (Impulse und Austausch)
14./15.11.2015	Kirchenkreissynode – Zwischenbericht



November 2015	Versand der Ergebnisse des Kirchenkreistages an die Regionalpastoren zur Weiterleitung an die Kirchengemeinden
Nov.2015 – 31. Mai 2016	Zweiter Gesprächsprozess mit konkreten Ergebnissen zu den Kriterien für Stellenpläne und PfarrGemeindeHaus-Planung bis 31. Mai 2016 an die Steuerungsgruppe
März/April 2016	Frühjahrssynode – Zwischenbericht Steuerungsgruppe
Mai – Sept. 2016	Bearbeitung der Ergebnisse der Gesprächsprozesse durch Steuerungsgruppe und Kirchenkreisrat
Okt. 2016	Kirchenkreisrat - Beschluss zu den Stellenplankriterien und Weitergabe an Kirchenkreissynode
Nov. 2016	Kirchenkreissynode - Beschluss zu den Stellenplankriterien
Nov. 2016	Stellenplankriterien gehen zur Umsetzung und Aufstellung konkreter Stellenpläne in die Kirchenregionen mit Rückantwort bis April 2017
ab Mai 2017	Aufstellung Haushaltsplan + Stellenpläne nach den neuen Kriterien
Herbst 2017	Kirchenkreissynode – Beschluss Stellenplan



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Gestaltung:

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Kirchenkreis Mecklenburg / Internetredaktion www.kirche-mv.de /
Christian Meyer / Daniel Vogel / pressestelle@elkm.de / redaktion@kirche-mv.de