

1. Vorwort zum Vorschlag des Lutherischen Lektorenbundes

Der Mensch wurde von Gott nur wenig geringer erschaffen, als Gott selbst ist, Ps8, begabt wie kein anderes Wesen der Schöpfung. Seine Verschiedenheit verweist ihn auf Gemeinschaft, nur diese ist vollkommen. Der Mensch ist gesegnet, wenn er Gott liebt, ehrt und gehorsam ist - und bleibt. Er hat nichts, hintergeht oder lehnt er Gott ab. Das gilt für den Einzelnen wie für die Gemeinschaft.

Mit dem Wirken des göttlichen Sohnes wurde der Welt sichtbar, was die Schriften des AT ankündigten – Gottes Wille und Retterliebe. Die Gemeinde ist nun die fortwährende leibliche Präsenz Jesu in der Welt, durch die er sucht, rettet, heilt, lehrt, stärkt und sendet. Durch den Hl. Geist leitet er sie wie er die Verfasser des AT, des NT und die Apostel leitete. Jesus ist die Lebensgrundlage der Gemeinde (1Ko3,11) und sein Missionsbefehl nach Mt28,19f ihr Dauerauftrag, ihre Vision. Autonome Ziele erübrigen sich, wie gut sie auch gemeint sein mögen. Alle Kreativität, alles Dienen und Planen hat Jesu Willen und Auftrag zu gelten, daran erweist sich Jesu Gemeinde.

Der biblische Christus ist durch die Gemeinde aller Welt bleibend sichtbar und erfahrbar. Sie bekam Vollmacht und alle Gaben, Jesu Auftrag zu erfüllen und sich gemäß Jesu Lehre selbst gestalten und zu verwalten. Jegliche menschliche Organisation kann nicht einfacher, billiger und funktioneller sein als dieser vollkommene Leib Christi. Dessen Glieder sind, von der Liebe geeint und in den Lebensregeln Gottes gelehrt - geliebt und lebendig, nehmend und gebend, evangelisierend, helfend, tröstend, betend, predigend, leitend oder geleitet. Sie stehen in enger Beziehung zum Haupt und zueinander - nach dem Willen des Hauptes und in unzähligen Funktionen. Lehre ist eine der Schlüsselfunktionen. Sie ist gesegnet, wird nach dem Willen Jesu bibelverbindlich gelehrt. Jede Lehre, die sich davon emanzipiert, scheitert, denn Jesus segnet Theologien nicht, die ihm erklären wollen, wie er sein eigenes Wort zu verstehen hat, Mt7,21ff.

Wie die Hl. Schrift nicht antik oder modern, sondern ewig ist (Luther), so auch die Gemeinde Jesu. Sie bleibt ewig und ist gesund, stark und wirksam, wenn die Prämissen Jesu ihr Leben bleibend bestimmen...

- Liebe und Gehorsam zu dem Jesus Christus, den die Hl. Schrift lehrt, denn einen anderen gibt es nicht;
- Leitung Jesu durch den Hl. Geist, welcher rettet, lehrt, wirkt, stärkt und sendet,
- Gemeinschaft der Glieder, in der jedes geachtet, geliebt und gefördert wird,
- Hingabe an den Missionsbefehl, Jesu, Vision, Gottes Reich zu mehren,
- Einfache und effiziente Organisation mit Schwerpunkt Außendienst.

Kirche ist die konfessionelle Versammlung der Gemeinde(n). Ihre Leiter sind nach apostolischem Vorbild zu Hirten, Lehrern, Seelsorgern und Förderern berufen, nicht zu Verwaltern jener, die sich selber besser verwalten können. Kirche ist auch nicht ein Haupt (Christus ist es). Sie ist Werkzeug Jesu, der sich selbst als Diener bezeichnete, Mk10,45. Stünden Diener jemals höher als der Meister? Kirche und ihre Organisation ist wie Gemeinde als Leib Christi zu organisieren, andernfalls wäre sie kontraproduktiv für das Leben der Gemeinde(n).

2. Kritik am Naßwalder Modell (Nawa)

Dessen Initiatoren kommt das Verdienst zu, mit dem NaWa das Bewusstsein der Glieder für Gemeinde und Kirche mobilisiert zu haben. Positive Folge sind eine breite Diskussion in allen Ebenen und viele Vorschläge. Im Nawa selbst bleiben leider manch gute Gedanken aus Vorwort und Erläuterung organisatorisch unrealisiert. Im Vordergrund stehen Finanzen und Kompetenzen, nicht aber Jesu Auftrag und Auffassung von Gemeinde. Das Nawa ist daher im Grundansatz verfehlt, siehe „Laien im Naßwalder Modell“, Saat März 2008.

Jede Organisation sollte sich zuallererst von ihrem Auftrag her verstehen und danach gestalten, sonst macht sie sich selbst verzichtbar. Gemeinde und damit Kirche ist gemäß dem Willen ihres Eigentümers nicht für sich, sondern zum Dienst an anderen geschaffen. Im Nawa fehlen die daraus folgenden, nötigen Konsequenzen.

Organisatorischer Handlungsbedarf besteht, das ist unbestritten. Amikale Retuschen wären auch aufwendig, würden die EKÖ aber kaum voranbringen. Sofern das Nawa grundlegend verändert wird oder ganz entfällt, muss es wohl durch ein besseres Modell ersetzt werden. Damit seine verfehlten Ansätze nicht in anderen Konzepten wiederkehren, wird das NaWa nachfolgend in einigen Aspekten explizit kritisiert.

Denn es ähnelt dem Weg von Handelskonzernen. Diese magern die Kompetenzen ihrer Filialen ab und normieren sie, um sie von der Zentrale her durch wenige kompetente Spezialisten und Manager stringent zu steuern. Man geht da rein und kauft, was unbedingt sein muss, und ist danach froh, wieder draußen zu sein.

Gemeinde Jesu funktioniert aber genau umgekehrt und sie übertrifft an Innovationen jede HighTec-Firma. Ihr unübertroffenes Angebot wird vor Ort von Spezialisten beworben und verwaltet – und das praktisch kostenlos. So verschieden die Ortsgemeinden auch sind, haben sie doch eine gemeinsame Strategie und sind voller Leben, das aus der Liebe zu Gott und der Entfaltung ihrer vielfältigen Gaben kommt. Diese kostbaren Organismen „abmagern“ und zentral steuern zu wollen, hieße ihre Vielfalt zu zerstören und ihr geistliches Leben zu gefährden. Fähige Leute wehren sich ohnedies gegen Bevormundung von oben oder sie wandern eben in Bereiche ab, wo sie akzeptiert und gebraucht werden. Das Nawa käme die Kirche geistlich und materiell noch teurer zu stehen als der Ist-Zustand. Einige Beispiele seien hier genannt.

2.1 „Missionarische Leidenschaft“

Dieser gutgewählte Begriff aus der Präambel findet im Konzept leider keine Entsprechung, das Nawa macht „seine Rechnung ohne den Wirt“. „Missionarische Leidenschaft“ muss gefördert werden und kommt auch nur dort auf, wo der Missionsauftrag Jesu die führende Vision ist und alles Denken, Handeln und Lieben in der Gemeinde bestimmt. Wir finden wir in fernen Missionsgebieten, doch das einst lutherische Kernland ist zum Missionsgebiet verkommen, Bibelkritik verdrängte den Hl. Geist. Indem wir alle wieder bibelverbindlich und missionarisch leben, wird auch diese Leidenschaft wiederkehren, die evangelisierend unaufhörlich nach den Verlorenen sucht !

2.2 Das allgemeine Priestertum der Gläubigen

kommt im Nawa nicht vor. Die Dominanz der Berufstheologen und einer steuernden Kirchenzentrale geht auch bisher schon viel zu weit. Pfarrer als Manager sind ein Unding, wir überfordern sie damit. Sie sind sie doch zum Dienst am Wort und zur Seelsorge ausgebildet und berufen. Diese Aufgaben füllen ihren Arbeitstag voll aus. Alles andere ist Aufgabe sachkompetenter Laien. Nominell gibt es davon genug. Sie müssen nur für Jesus und zum permanenten Dienst in der Gemeinde gewonnen werden – da liegt der „Hase im Pfeffer“. Von der Vision Jesus geführt, werden tüchtige Leute erst richtig gut – und zum Gewinn der Gemeinde, ihrer geistlichen Heimat. Mit solchen Leuten überlebte die lutherische Kirche in Österreich die Gegenreformation und die Nazis. In unseren (wirtschaftlich) guten Zeiten trat dies leider in den Hintergrund. Im Nawa würde Kompetenz den Berufstheologen zugeordnet, Laien aber zu Gehilfen der „Profis“ degradiert. In die echten Gemeindeführer wird geistlich kaum investiert, sodass dieses riesige Gabenpotential wenig präsent ist bzw. verkümmert. Durch Hierarchie und Ämterkumulierung stagnieren Gemeinde und Kirche schon lange. Dabei wartet der Heilige Geist nur darauf, zigtausend brachliegende, evangelische Talente mit seiner Kraft und Dynamik erfüllen und bewegen zu können.

2.3 Die Vision des NaWa

ist EKÖ, von Christus und seinem Auftrag ist kaum die Rede, ähnlich war es in der recht folgenlosen OE1. Jeder Fußballverein hat doch eine Vision – viele Tore zu schießen, viele Matches und die Meisterschaft zu gewinnen. Dazu braucht er gutes „Spielermaterial“, beste Trainer und potente Sponsoren. Die Kirche hätte den potentesten aller Sponsoren und mit Mt28,19f die größte Vision sowie ein großes Reservoir an Talenten. Doch ihre „Trainer“ gehen mit diesem Optionen nicht richtig um. Anstatt die Talente auszubilden und „fürs Match“ fit zu machen, laufen die Trainer lieber selbst aufs Feld, die Talente drücken die (Kirchen)Bank. Leere „Stadien“ und leere Kassen, wen wundert es ? So steigt man ab. Übertriebene Fixierung auf Konfession und Gottesdienst drängten Jesus und den Hl. Geist ins „Abseits“. Vernachlässigung der Mission, stringente Leitung und liebloser Umgang schwächten Gemeinde und Kirche. Vergessen wir aber nicht - Menschen zu retten und zur Entfaltung zu bringen - ist keine Empfehlung, sondern ein Befehl Jesu an seine Gemeinde.

2.4 Kirche braucht auch Organisation

aber wie sollte ein noch „verschlankteres“ Rückgrat (Gemeinden) den vergrößerten „Kopf“ (Zentrale) tragen? Die EKÖ verwaltet nicht schlecht aber sie investiert kaum in ihre Glieder – von daher kommen die Finanzsorgen ! Nur ca. 5% ihrer Glieder dienen in ihr, mindestens 85% sind kaum erreichte, eher unwillige KB-Zahler. Eine teure Superzentrale könnte und darf sich die EKÖ nicht leisten, die KB-Prognose zum Studientag im Oktober 2007 war deutlich genug. Geboten ist geistliche Investition in das Heer der „unbekannten Glieder. Lernen wir doch von erfolgreichen Gemeinden und Kirchen verschiedener Hemisphären, in denen Jesus wirklich das Sagen hat. Sie sind arm und doch nicht vom Geld abhängig. In biblischen Zeiten hatten bereits 10 Familien einen Rabbi finanziert.

Jedes, aus den Diskussionen und Vorschlägen entstehende Alternativmodell zum NaWa hat, wie immer es aussehen mag, den nachfolgenden Kriterien nach 3.a – 3.e zu entsprechen, soll es die EKÖ voranbringen !

Das bereits von Jesus und den Aposteln vorgegebene missionarische Modell liegt nahe. Gemeinden und Kirchen die danach leben, sind voller Kraft, Dynamik und missionarischer Leidenschaft. Warum sollte die EKÖ und deren Gemeinden das nicht schaffen, so sie die Schatten des Mittelalters endgültig hinter sich lässt ?

3. Das Missionarische Kirchenmodell (MKM) – ein Vorschlag

Ein Kirchenmodell muss alle Bereiche der Kirche fördern, dafür gibt Jesus die folgenden 5 Prämissen vor:

3.a Auftrag der EKÖ (Vision)

Der missionarische Auftrag Jesu gemäß Mt28,19f war Grundlage für das Entstehen und Leben der ersten Gemeinde sowie der Arbeit der Apostel. Auch heutzutage wird die Erfüllung dieses Auftrags auch alle daraus abzuleitenden Aktivitäten und Arbeitszweige besser gedeihen lassen. So kann Gemeinde wachsen.

3.b Priestertum aller Gläubigen

Das von Jesus begründete und auch in unseren Bekenntnisschriften formulierte allgemeine Priestertum bildet den Leib Christi, möglichst viele Glieder der EKÖ sind dafür zu gewinnen. Dies kann gelingen, wenn die Glieder in ihrer Gemeinde lebendige Gemeinschaft erleben, gläubig werden und ihren Glauben bezeugen sowie eine ihren natürlichen und geistlichen Gaben adäquate Aufgabe vorfinden und auch selbst zu verantworten haben.

3.c Glaubenslehre

Nur biblisch verbindliche und einheitliche Glaubenslehre ist heilsam und missionarisch wirksam. Sie darf auch den (biblischen) Bekenntnisschriften der EKÖ nicht widersprechen. Die Ausbildung aller geistlichen Ämter und Religionslehrer, die öffentliche Verkündigung, Glaubensseminare, Bibelkreise usw. müssen dem entsprechen. Ziel muss sein, jedes Glied zum Glauben zu führen und zum Zeugnis Christi zu befähigen.

3.d Organisation

Mit dem apostolischen Modell des Leibes ist die organisatorische Grundform bereits vorgegeben, nur dieses ist erfolgreich und hat Zukunft. Die Ortsgemeinde hat alle natürlichen und geistlichen Gaben, ihr Leben selbst zu organisieren, zu gestalten und zu verwalten. Nicht Glieder steuern Glieder, sondern sie helfen einander, freuen sich und leiden miteinander. Nur einer hat die Weisheit, den enormen Gabenreichtum dieses Leibes zu steuern – Jesus durch den HG. Seine Vorgaben sind Programm für den Leib und alle Glieder – höhere und niedere Glieder kommen bei Jesus nicht vor. Die Apostel waren von Christus berufen, Gründer, Lehrer und Begleiter der Gemeinden zu sein. Sinngemäß sind auch Kirchenleiter zu Aposteln der Gemeinden berufen - durch Glauben, Charakter und Sachkompetenz dafür qualifiziert. Gemeinde/Kirche wird dann organisatorisch unzerstörbar sein und bewältigt gegenwärtige wie künftige Krisen, Apg6,1ff.

3.e Die materielle Grundlage ist nicht vorrangig, aber wichtig

Das immaterielle (geistliche) Fundament hat seine Grundlage in den Punkten 3.a-c, siehe auch 1Ko3,11-17. Die Organisation (3.d) muss dem entsprechen. Geld- und Sachbeiträge Ihrer Glieder und Gönner ermöglichen das materielle Haus, das im Sinne 3.a-d. aufzubauen und zu verwalten ist. Folgendes ist dabei wichtig:

- * Da das KB-Aufkommen geringer werden oder ganz entfallen könnte, müssen EKÖ und Gemeinden sparsam und für alle Glieder plausibel verwaltet werden. Dann halten sie auch dem finanziellen worst case stand.
- * Funktional nicht notwendiger Besitz ist Verwaltungsballast und zu minimieren.
- * Ein möglichst großer Anteil an den gesamten Einkünften sollte für missionarische Projekte (Evangelisation und Diakonie) verbleiben. Das gefällt dem Herrn der Kirche und hat seine Segenszusage.

Die folgenden Ausführungen beschreiben das MKM, das allerdings detaillierter Ausformung bedarf.

Grundabsicht ist eine missionarische Kirche d. h viele Glieder für Christus zu gewinnen und auch zum Zeugnis zu befähigen. Falsch gebaut, wäre die EKÖ kein Tempel Gottes, sondern eine instabile, kalte Hütte, in die keiner einziehen will, Junge nicht, Alte nicht, der Hl. Geist auch nicht.

Gemäß 1Ko3,11-17 ist daher (geistlich) auf dem besten aller Fundamente und mit bestem Material zu bauen. Organisiert als Leib (Christi, Apostel), Innendetails mögen sachkompetente Fachleute optimieren. Mit der organisatorischen muss also unbedingt eine geistliche Sanierung einhergehen, sonst hätten wir auf Sand gebaut.

3.1 Kann das MKM auf dem presb-synod. System aufbauen ?

Ja, vieles kann übernommen werden, einige Entwicklungen der letzten Jahrzehnte sind aber zu revidieren. Es bedarf einer behutsamen Restitution, das dauert viele Jahre. Der Schwung der Reformation, von anderen Konfessionen zu Unrecht gefürchtet, aber auch bewundert, muss wieder in Gang kommen. Auch die EKÖ soll wieder werden, was sie sein könnte. Was an bereits Erreichtem missionarisch förderlich ist, ist zu bewahren. Über Maßnahmen, Fortschritte und Ergebnisse sollten Gemeinden und deren Glieder gut informiert werden, damit sie sich damit identifizieren, mitbeten und mittragen. Kirche geht's nur gut, wenn es den Gemeinden gut geht. Wie ein Haus muss auch Kirche von unten nach oben gebaut werden. Bei den Gemeinden ist anzusetzen. Sie sind zu stärken und in jeder Weise zu fördern. Ihr Bedarf ist vorrangig und ihre Kompetenz ist einzubeziehen. Aufgaben und Konstruktion von Diözesen und LK folgen aus dem, was die Gemeinden selbst nicht können bzw. an äußerer Hilfe brauchen. In allen Ebenen der EKÖ ist das Gaben- und Kräftepotential des Laienheeres viel weitgehender als bisher zu fördern und zu nutzen. Die Hauptrolle kommt nach Punkt 3.a – 3.c ohnehin dem Heiligen Geist zu. In der Theologie sollen die Theologen das Sagen haben, in allen übrigen Bereichen aber kompetente Laien – sie gehören zusammen wie bei einem Sandwich, das wirklich schmeckt.

3.2 Die Ebene der Gemeinde (Ortsgemeinde)

bedarf strukturell keiner grundlegenden Änderung. Funktionen und Abläufe sind aber weiter zu entwickeln. Dabei muss der missionarische Auftrag Jesu und die Förderung der Mitarbeiter stets im Vordergrund stehen. Dringend ist mehr Gemeinschaft und mehr geistliche Kompetenz der Glieder bzw. Mitarbeiter, etwa in dieser Abfolge

- Geistliche Schulung und Begleitung der Leitenden (z.B. 2x2-Kurs Werk E&G).
- Verstärkung der Leitungskompetenz (z.B. Rückenwindschulung Werk E&G),
- Glaubensschulung zur Zeugnisfähigkeit aller Mitarbeiter (Bibelkreise, Workshops, Jüngerschaftskurs 2x2, usw.
- Fortbildung für Evangelisation, Diakonie, Gottesdienst u.v.a.m.
- Regelmäßige Glaubenschulungen für Interessierte
- Förderung missionarischer Kleingruppen (Bibelarbeit, Dienste usw.)
- Bildung von Teams für Gottesdienst, Evangelisationen, Diakonie, Jugend, Familien und Ältere usw.
- Mitarbeit bei gemeindlichen und regionalen Evangelisationen.

Alle Mitarbeiter sollten in relativ autonom arbeitenden Kleingruppen organisiert sein, keiner sollte ungeleitet bzw. unbegleitet „umherschwimmen“. Die Leiter treffen sich regelmäßig zu Austausch und geistlicher Rüstung. Die Gruppen sind zielorientiert. Gemeinde hat ein Dutzend und mehr solcher Arbeitsbereiche. Möglichst viele Glieder sind in Freundeskreise integriert, die sich um ihre Bedürfnisse, ihr geistliches Leben und ihre Talente kümmern. Die Verantwortung der kostbaren Pfarrer soll auf deren angestammte geistlichen Aufgaben konzentriert werden....

- Dienst am Wort, wo immer...
- Seelsorge und Kasualien.
- Geistliche Begleitung und Rüstung von Leitern und Mitarbeitern.
- Leitung des Religionsunterrichts und der Konfirmandenarbeit.
- Geistliche Nachwuchsförderung (Lektoren, Mitarbeiter)
- Geistliche Repräsentanz der Gemeinde nach innen und außen.

Als Glied und leitende Angestellte der Gemeinde sind sie dieser direkt verantwortlich. Die Gemeinde verantwortet sich als Ganzes gegenüber der Diözese (über Kurator und Pfarrer). Die übrigen Ressorts bzw. Arbeitsbereiche sind von Laien und allenfalls von Angestellten (z.B. Kanzlei- und Telefondienst) der Gemeinde zu leisten.

Der Handlungsspielraum und die Rechtsstellung der Gemeinde ist unter Beachtung der aktuellen Größe und Kompetenz differenziert zu gestalten. Die Probleme unserer zumeist gut verwalteten Gemeinden sind weniger struktureller oder verwaltungstechnischer, sondern eher geistlicher Art. Es fehlt an missionarischer Kompetenz und deren permanenter Förderung, siehe oben. Dies ist der Hauptgrund, warum in der Regel nur 5-10% der Glieder am Gemeindeleben teilnehmen bzw. mitarbeiten.

Über die Organisation allein ist das alles nicht zu beheben, siehe Pkt.3.a-e. Es kommt vor allem auf das gute Beispiel der Leiter und ihre Weisheit an. Sie sind nicht zu Schreibtischstrategen berufen, sondern zu Propheten, Lehrern, Leitern, Motivatoren, Vorarbeitern. Vorbild können sie dann sein, wenn sie den drei Kriterien aus Apg.6,3 entsprechen, die in der Gemeinde Jesu überdies für sämtliche Leiter und Mitarbeiter aller Ebenen gelten sollten:

- Aufrechter Charakter und ein guter Ruf in den Gemeinden.
- Voll des Hl. Geistes (Glaube, Hingabe) und vorbehaltloser Treue zur Hl. Schrift.
- In der Gemeindegemeinschaft bereits durch Weisheit und Sachkompetenz bewährt.

3.2.1 Die Gemeindevertretung (GV)

als Gemeindeparlament umfasst die per Wahl akzeptiertesten und engagiertesten Gemeindeglieder. Wahl ist nötig, um alle Glieder zu beteiligen und weil die GV wichtige Entscheidungen für die Gemeinde fällt sowie das Presbyterium wählt. Die Sitzungen leitet ein erfahrener, für den Vorsitz gewählter GV, der mit Kurator und Pfarrer die Tagesordnung festlegt. Demokratische Entscheidungsfindung ist sichergestellt, da der GV Presbyter, Kurator und Pfarrer als „Regierende“ angehören, allerdings ohne Stimmrecht.

Die GV kann nach Bedarf Ausschüsse für die Bearbeitung bestimmter Projekte oder permanenter Aufgaben (wie Mission, Diakonie, KB, Jugend, Bauprojekt etc) bilden. Die Ausschussmitglieder wählen ihren Vorsitzenden selbst. Das kann, muss aber nicht, ein Presbyter sein, sollte aber nicht der Pfarrer oder Kurator sein.

Bei mehreren Ortsteilen sollten diese in der GV adäquat vertreten sein, soweit von dort her Bewerber zur Verfügung stehen. Gibt es zu wenig Bewerber für die GV, sollte die Gemeinde die Anzahl der Mandate entsprechend reduzieren, damit eine echte Auswahl gegeben ist. Für GV (und angehende) sollte es eine besondere theologische und (kirchen)rechtliche Schulung geben z.B. über „Rückenwind“ des Werks E&G. Jeder GV sollte nach Möglichkeit einem Bibelkreis angehören.

3.2.2 Das Presbyterium (PR)

ist die „Gemeinderregierung“, der die Pfarrer von Amts wegen als Mitglied angehören, nicht aber den Vorsitz führen. Pfarramtswarter nehmen an den Sitzungen ohne Stimmrecht teil.

Das PR ist in Ressorts (gemäß Gemeindegemeinschaft) zu gliedern, wobei jeder Presbyter ein Ressort leitet oder es im PR vertritt. Ressortleiter, die nicht Presbyter sind, nehmen an den Sitzungen ohne Stimmrecht teil. Die Sitzungen werden vom Kurator, seinem Stellvertreter oder von einem für den Vorsitz gewählten Presbyter geleitet (ähnlich GV). Es sollte eine echte Wahl der PR durch die GV geschehen. Bei zu wenig Bewerbern für das PR passt die GV die Größe des PR temporär entsprechend an. PR und angehende sind ähnlich zu schulen wie GV, siehe vorher. PR sind geistliche Leiter und sollten biblisch höherkompetent und unbedingt zeugnisfähig sein. Eine der wichtigsten Aufgaben des Pfarrers ist daher die geistliche Rüstung seiner Kollegen im PR.

3.2.3 Pfarrer und Kurator

sind im Leiterdienst Kollegen, die einander ergänzen. Ihre Aufgabenstellung werden gesetzlich und im Detail per Gemeindeordnung geregelt. Auch wenn sich Überschneidungen in beider Arbeit ergeben, ist des Pfarrers Schwerpunkt die Wahrnehmung und Leitung des geistlichen Dienstes inkl. Repräsentation der Gemeinde. Der Kurator ist PR-Sprecher und Gesamtleiter der Gemeinde. Die Schwerpunkte seiner Verantwortung als Leiter liegen in Verwaltung und der inneren Funktion der Gemeinde. Er vertritt die Gemeinde in allen weltlichen Belangen, sollte aber jedenfalls zeugnisfähig sein und sich geistlich mit dem Pfarrer „in Augenhöhe“ bewegen. In kleineren Gemeinden wird der Kurator auch ein Ressort innehaben. Kurator und Stellv bilden ein Team, das sich die Leitungsarbeit und den Vorsitz im PR teilt. Die Stv sollten den Kurator jederzeit vertreten können.

3.2.4 Arbeitsbereiche der Gemeinde (Lebensvollzüge, PR-Ressorts)

müssen sich an der Größe und den personellen Möglichkeiten der Gemeinde orientieren. Definierte Bereiche sind von dafür kompetenten Mitarbeitern treu und teamfördernd zu leiten. Die Leiter sind gemäß Apg6,3 sorgfältig auszuwählen und auf ihr Amt vorzubereiten, mit Gebet und Handauflegung öffentlich einzuführen. Sie bedürfen liebevoller Begleitung und Ergebnisanfrage. Je nach Größe und Komplexität der Gemeinde ist der Dienst in viele autonome Arbeitsbereiche aufzugliedern. Unverzichtbare Grundbereiche sind jedoch...

- Gottesdienst und Kasualien
- Seelsorge und Diakonie
- Glaubenslehre/Evangelisation und Gemeindeaufbau/Hauskreise
- Jugend und Konfirmanden
- Verwaltung und Instandhaltung
- Finanzen und Kirchenbeitrag
- Information und Öffentlichkeitsarbeit

3.2.5 Gemeindestatus innerhalb der Diözese

Jede Ortsgemeinde der EKÖ soll missionarisch ausgerichtet, evangelistisch und diakonisch nach außen wirken. Bloße Verwaltung erreichter Substanz wäre Stillstand. Gemeindefremde und „Taufscheinchristen“ im eigenen Umfeld, weltliche Gruppen und Institutionen, Mission im Ausland und Ökumene sind ihre Zielgruppen/Gebiete. Die geistliche Vollmacht der Gemeinde ist nicht durch Größe, sondern durch Glauben, Sachkompetenz und Charakter ihrer Leiter bestimmt. Sie haben permanent zu lernen, so wächst eine Gemeinde. Bezüglich ihrer Verwaltungskompetenz unterscheiden sich die Gemeinden der EKÖ regional, nach Größe und Tradition sowie Arbeitsschwerpunkten erheblich. Diesbezüglich zeichnen sich daher drei Gemeindetypen ab...

- Gemeinden mit der Kompetenz, sich autonom verwalten zu können,
- Gemeinden auf dem Wege zur Autonomiefähigkeit,
- Gemeinden, die noch länger verwaltungstechnische Hilfe benötigen.

Gemeinsam sind sie an die Hl. Schrift, die Bekenntnisgrundlagen der EKÖ und die Kirchengesetze gebunden. Sie werden durch die Diözese apostolisch begleitet und visitiert. Der Gemeindetypus (Kompetenz) ist seitens der diözesanen Leitung anhand objektiver Kriterien zu prüfen und auf ihren Vorschlag oder Gemeindeantrag von der Superversammlung zuzuerkennen bzw. zu verändern, wenn Kriterien erfüllt bzw. nicht mehr erfüllt sind. Ziel sind größerer Handlungsspielraum und bessere Entfaltung der Gemeinden sowie Entlastung der Diözese.

3.2.5.1 Autonome Gemeinden

Ein kleiner Teil der Gemeinden ist besonders gut verwaltet und organisiert und damit qualifiziert, sich rechtlich und materiell autonom zu verwalten – ohne unmittelbare, äußere Leitung und Kontrolle. Bestimmte zentrale Dienste wie z.B. Lohnverrechnung, Finanzkontrolle, Rechtsberatung werden extern beauftragt. Sie tragen alle Ausgaben inkl. Gehälter der Pfarrer aus dem von ihnen selbst eingehobenen KB und Spenden. An die Diözese führen sie einen Beitrag ab und kooperieren im Rahmen der diözesanen Gemeinschaft. Sie könnten Gemeindeverbände führen, die dann ebenfalls autonom sind. Die Kosten für die Führungsarbeit innerhalb eines Verbandes oder die Verwaltungsarbeit für eine andere Gemeinde sind seitens der Diözese adäquat abzugelten.

3.2.5.2 Halbautonome Gemeinden

werden seitens der Diözese nur noch gering kontrolliert und unterstützt. Sie wachsen in Richtung Autonomie und sind zumeist ebenfalls „Nettozahler“ an die Diözese. Sofern sie Mitglied eines Gemeindeverbandes sind (gegenseitige Unterstützung bzw. Nutzung von Synergien), entlasten sie die Diözese über den Verband.

3.2.5.3 Von der Diözese verwaltete Gemeinden

sind jene, welche starke Unterstützung seitens der Diözese (oder allenfalls innerhalb eines Verbandes) benötigen und zum Teil von dort her verwaltet werden. Ziel ist es, auch ihren Status zu verbessern. Sie benötigen zumeist auch finanziell die Unterstützung der Diözese, z.B. aus dem für sie eingehobenen KB, und sind in der Regel finanziell noch „Nettoempfänger“.

3.2.5.4 Gemeindeverbände

haben den Status der darin kompetentesten Gemeinde. Auch ihre Gründung oder die Eingliederung neuer Gemeinden ist freiwillig, bedarf aber eines Beschlusses der Superversammlung. Günstig sind Verbände zwischen benachbarten Gemeinden, weil zusätzlich regional bedingte Synergieeffekte nutzbar werden. Verbände fördern die Zusammenarbeit zwischen Gemeinden sowie den Austausch an Gaben und Erfahrungen, das ermutigt.

Die diözesane Verwaltung wird so einfacher, flexibler und billiger. Die Kompetenz auch kleiner und scheinbar schwacher Gemeinden wird gebessert. Übergeordnetes Ziel muss immer bleiben, die missionarische Kraft der Gemeinde/Kirche (allgemeines Priestertum der Gläubigen) zu stärken. Die Gemeinde soll im gesellschaftlichen Umfeld gut integriert, aber unabhängig vom Geld und Wohlverhalten der Politik sein. So kann sie Wächter und in der gewaltigen Kraft und Dynamik des Heiligen Geistes Missionar Christi sein. Selbst verwaltete Gemeinden mildern die finanzielle Krise der EKÖ bzw. beheben sie. Gläubige und motivierte Gemeindeglieder geben viel mehr als den KB, wie das Beispiel autonom verwalteter Gemeinden (vorwiegend in der Freikirche) beweist.

3.2.5.5 Der Mitarbeiter in der Gemeinde

hat ein Recht auf beste geistliche Nahrung. Christus will, dass seine Gaben wahrgenommen (Gabentest usw), gefördert und eingesetzt werden. Liebevolle Gemeinschaft und Leitung werden Menschen ermutigen, sich vermehrt mit Christus und der Gemeinde als ihrer geistlichen Heimat zu identifizieren – und in ihr dienen.

3.2.5.6 Religions- und Konfirmandenunterricht (Rel, Konfi)

sollte die Eltern einbinden und mit Sonntagschule gekoppelt werden. Wer keinen RelU hat oder will, wird eben aufgefangen. Die Schüler werden auf die Zeit nach dem Religionsunterricht vorbereitet. Junge Leute sollten RelU nicht als Schule, sondern als Hilfe für ihr Leben mit Christus und der Gemeinde erfahren.

Der Konfi-Unterricht ist Teamarbeit des Pfarrers mit jungen Mitarbeitern. Das Konfi-Team ist eine hervorragende Möglichkeit, junge Leute zunächst als Konfi-Helfer und in der Folge auch für andere Dienste zu gewinnen. Gottesdienst- und Konfi-Teams sind Schmieden für geistlich qualifizierten Mitarbeiternachwuchs.

3.3 Die Ebene der Diözese (7 Diözesen)

als gemeindenaher Kirchenebene ist gut strukturiert, gehört aber verstärkt, siehe unten. Die Gemeinden sind in der Superversammlung gut vertreten, deren Größe ist ok. Diözese sollte volle Autonomie für ihre Region und – ausgenommen Theologie und Kirchenordnung - in allen Belangen bereits letzte Verantwortung haben.

Die Leitungsarbeit tätigt der Supausschuss, das allgemeine Priestertum ist auch hier stärker zu entwickeln. Zur Zeit ist der SI de jure der Chef, die anderen arbeiten ihm zu, wirken aber nicht als Leiter. Das mag etwas unterschiedlich sein, bedarf aber eines definierten Rahmens. Jedes Supausschussmitglied soll ein Ressort selbstständig wahrnehmen und nur dem Gremium bzw. der Superversammlung verantwortlich sein. Damit der Dienst aus Zeitmangel nicht etwa wieder an den SI oder hauptberufliche Mitarbeiter rückdelegiert wird, ist die diözesane Arbeit in mehr Ressorts zu teilen. Mandatare der Superversammlung könnten da mitarbeiten.

Auch in der Diözese sollte sich der geistliche Leiter (SI) auf die geistliche Leitungsarbeit, apostolische Gemeindebegleitung und die geistliche Vertretung der Diözese konzentrieren. Die innere und äußere Verwaltungsarbeit ist den Laien zu übertragen, nach Möglichkeit ehrenamtlichen.

Die Ämterkumulierung gehört weg, damit sich die Amtsinhaber wieder voll ihren Kernaufgaben widmen können. SI und Supkur sind nach ihrer Vorstellung von den Gemeinden direkt zu wählen (alle GV wahlberechtigt). Den Vorsitz im Supausschuss führt der Supkur. SI und Supkur sind Supausschuss und –versammlung verantwortlich.

3.3.1 Die Superversammlung

kann strukturell so bleiben, Mandate der Superversammlung (Diözesanparlament) sollten aber nur per Wahl vergeben werden, Mandate von Amts wegen sind demokratiemindernd. Dementsprechend sollte der Supausschuss Teil der Superversammlung bleiben, aber ohne Stimmrecht.

Über Arbeitsausschüsse sollten die Mandatare an der Suparbeit teilhaben. Den Vorsitz in der Superversammlung führt ein erfahrener, dafür gewählter Mandatar, dieser stimmt die Tagesordnung mit SI und Supkur ab.

3.3.2 Der Supausschuß

besteht aus SI und Stv und Supkur + mind. vier Laien, Vorsitz führt der Supkur. Die Arbeit wird in Ressorts aufgeteilt, jedes Mitglied führt oder vertritt eines. Dem Supausschuss obliegt die „Regierungsarbeit“ der Diözese. Damit wären zukünftig erweiterte Aufgaben verbunden, da die Diözese nach dem MKM alle ihre Region betreffenden operativen Aufgaben vom OKR und Kirchenamt übernehmen sollte.

Damit wird sichergestellt, dass Maßnahmen und Entscheidungen schneller und gemeindenäher erfolgen als bisher. Die operativen Abläufe werden insgesamt stark vereinfacht. Die in der Diözese gegenüber der LK wesentlich stärkere Beteiligung von Laien sollte auch zu einer fühlbaren Kosteneinsparung führen.

3.3.3 Superintendent (SI) und Supkurator (SupKur)

Das Büro wird gemeinsam von SI und Supkur geleitet, Posteingang an beide. Der SI vertritt die Diözese geistlich nach außen und innen, der Supkur in allen übrigen Belangen. Gegenüber Landeskirche und Synode vertreten beide die Diözese gemeinsam. Besonderes Augenmerk gilt der geistlichen Begleitung der Mitglieder des Supauschusses, den Mitarbeitern und den Pfarrern der Diözese. Pfarrerkonferenzen werden vom SI und die Kuratorenkonferenzen vom SupKur geleitet, allenfalls mit dem „Kollegen“ als Gast.

3.3.4 Diözesane Arbeitsbereiche

3.3.4.1 Lehre, theol. Ausbildung, GD, Seelsorge, Kasualien usw.

Gemeindefachleute der Diözese bildet angehende Theologiestudenten, Pfarrer und Lektoren ihres Bereiches in allen gemeindlichen Belangen aus. Für bestimmte Dienste und deren Mitarbeiter bietet sie Kurse an bzw. vermittelt diese. Für vorgenannte Ausbildungsangebote wären Kooperationen mit anderen Diözesen vorteilhaft. Die Diözese sorgt für bibelverbindliche Lehre und Verkündigung in ihrem gesamten Bereich.

3.3.4.2 Evangelisation und Gemeindeaufbau

Die Diözese bietet oder vermittelt hier Beratung und Fortbildung. Kooperation zwischen Gemeinden wird gefördert, diözesan werden Veranstaltungen geplant. Für Leiter und Mitarbeiter (und diözesane) werden missionarische Kurse, Workshops und Einkehrveranstaltungen angeboten bzw. vermittelt.

3.3.4.3 Gemeindeverwaltung

Nicht autonome Gemeinden, die sich nicht selbst verwalten können, werden wirtschaftlich begleitet bzw. verwaltet. Die Diözese vermittelt auch einschlägige Kurse und Beratung durch externe Servicestellen.

3.3.4.4 Verwaltung, Instandhaltung, Mitarbeiter in der Diözese

Die Diözese arbeitet nach Möglichkeit mit ehrenamtlichen MA, beschäftigt als Dienstgeber aber auch bezahltes Personal für Verwaltung (Büro, Telefon etc) und diözesane Dienste, soweit nötig und möglich. Für Beratungen und spezielle Dienstleistungen werden nach Möglichkeit externe Firmen als Servicestellen herangezogen und auch den Gemeinden vermittelt, soweit von diesen benötigt. Der diözesane Besitz ist auf funktional notwendige Einheiten zu reduzieren. Damit wird der Instandhaltungs- und Verwaltungsaufwand minimiert. Von der Kirche übernommene Werke und Einrichtungen werden selbstständig mitverwaltet.

3.3.4.5 Finanzen und KB

Die Finanzen der Diözese und der von ihr verwalteten Gemeinden werden selbstständig betreut und budgetiert. Soweit KB für Gemeinden eingehoben wird, ist der Aufwand dafür an diese zu verrechnen. Die Einhebung bzw. Eintreibung muss aber in Abstimmung mit dem Verantwortlichen der jeweiligen Gemeinde geschehen, damit deren Gelegenheit zu persönlicher Kontaktnahme mit KB-Zahlern vor Ort intakt bleibt („missionarische Chance“).

3.3.4.6 Jugendarbeit

Der Jugendwart organisiert diözesane Veranstaltungen und Fortbildungen für die gemeindlichen Jugendbetreuer bzw. die Jugendlichen. Er berät und begleitet die Leiter.

3.3.4.7 Diakonie

Arbeitet wie bei Jugend, zusätzlich werden diözesane Diakonieveranstaltungen begleitet.

3.3.5 Die Diözese berichtet

der LK und meldet vorausgewertete Daten. Theologisch ist sie an die HI. Schrift und die Bekenntnisschriften der EKÖ gebunden. Sie wird von einem Synodenausschuss unter Vorsitz des Landesbischofs visitiert. Die Finanzen der Diözese werden von Wirtschaftstreuhändern geprüft, die an sie und die Supversammlung berichten.

Die Diözese ist der Synode verantwortlich (Gebahrung, Einhaltung der Kirchengesetze). Sie (die GV) wählt Mandatäre in die Synode, kann Anträge an die Synode stellen und führt einen Diözesanbeitrag an die LK ab.

3.4 Die landeskirchliche Ebene (LK)

ist nach dem MKM stark zu verschlanken. Alle Aufgaben, welche Gemeinden und Diözesen betreffen, werden dort zugeordnet. Der OKR und das Kirchenamt sind aufzulösen. Verwaltungstechnische Serviceleistungen (Recht, Buchhaltung, Lohnverrechnung usw.) werden an externe Firmen ausgelagert. Es verbleiben...

3.4.1 Geistliche Aufgaben des Bischofs

sind national und international. Er kann sich seinen Kernaufgaben - geistliche Repräsentant der EKÖ nach innen und nach außen, oberster Lehrer und Wächter des Wortes, Vorsitzender der SI-Konferenz und geistlicher Koordinator der LK, apostolische Begleitung der Diözesen und Leitung deren Visitation – voll widmen.

3.4.2 Leitung und Verwaltung landeskirchlicher Einrichtungen,

sollten nach Möglichkeit autonomer werden (Werke etc), die Kontrolle verbleibt beim Bischof bzw. dessen Büro. Soweit sinnvoll, könnten solche Einrichtungen in diözesane Verantwortung übergeben werden, da dort die operative Arbeit geschieht und das dafür nötige Personal vorhanden sein wird.

Funktional nicht notwendige Besitztümer der LK sind abzugeben, um den Instandhaltungs- und Verwaltungsaufwand zu minimieren und um zur Finanzierung missionarischer Schwerpunkte beizutragen.

3.4.3 Landeskirchliche Bildungseinrichtungen

sind ebenfalls möglichst zu dezentralisieren, wobei der Bischof jedenfalls geistlich federführend bleibt.

3.4.4 Landeskirchliche Medien

sollten auf das Nötigste reduziert werden, aber unter der Aufsicht des Bischofs bzw. seines Büros verbleiben.

3.4.5 Büro, Verwaltung und Mitarbeiter der Landeskirche

ergeben sich im Umfang aus den verbleibenden Kernaufgaben der LK. Möglichst kirchenorientiertes Laienpersonal sollte eingesetzt werden. Auch ehrenamtlich, wo es von der Aufgabenstellung her möglich ist.

3.4.6 Diözesen

Mit und zwischen den Diözesen soll eine enge Zusammenarbeit erhalten bleiben. Garant dafür ist der Bischof als Vorsitzender der SI-Konferenz und geistlicher Kirchenleiter. Die Diözesen sind dem Bischof und der Synode berichtspflichtig und werden vom Bischof permanent begleitet.

4. Synode, Synodenpräsident, Ausschüsse, Kirchenrecht

Die Synode hat sich in ihrer bisherigen Konstruktion und Größe bewährt. Die Tagungsfolge der Synode ist ausreichend, die Regionen sind adäquat vertreten. Die praktische Synodenarbeit könnte verbessert werden, mehr Effizienz und Flexibilität wäre anzustreben. Mandate von Amts wegen sollten entfallen, damit die Synode ein echtes Kirchenparlament ist. „Regierende“ (Bischof, SI, SupKur), die sich ihr zu verantworten haben, sollen ihr angehören, aber ohne Stimmrecht. Dies verbessert die Kontrollmöglichkeit der Synodalen.

Der Synodenpräsident bildet mit seinen beiden StV. ein Team, das sich die synodale Vorbereitungsarbeit teilt. Das landeskirchliche Büro samt Infrastruktur steht der Präsidenschaft gleichermaßen zur Verfügung. In den Ausschüssen haben „Regierende“ kein Stimmrecht, wohl aber Beraterfunktion. Den Vorsitz führt ein Synodaler. Einige Ausschüsse könnten ersatzlos entfallen, z.B. der Nominierungsausschuss.

Das Gesetzeswerk der EKÖ ist sowohl vom Umfang als auch von der Diktion her drastisch zu vereinfachen, damit es auch für Laien handhab- und lesbar ist. Dies kann erreicht werden, indem der für die Verfassung der Rechtstexte zuständige Ausschuss nur aus (kompetenten) Nichtjuristen besteht, Juristen sollten dabei aber beraten. Auf das (unchristliche) Amtsdeutsch sollte verzichtet werden. Die Möglichkeit von Urabstimmungen bzw. kirchlichen Volksbegehren ist zu schaffen, 10 Stimmer von Synodalen sollten für deren Abhaltung genügen.

5. Zwischengemeindliche Gruppierungen (Werke, Vereine)

sind derzeit gut eingebettet. Werke sollten nach Möglichkeit zentral kontrolliert werden, aber autonomer arbeiten als bisher (wegen der Spender). Sie sind nicht Sachbearbeiter kirchlicher Stellen, sondern haben ihre statuierten Kernaufgaben zu erfüllen (z.B. Werk für E&G). Vereine sind dem Vereinsgesetz und Beschlüssen ihrer Mitglieder verantwortlich, sie können nur kooperierende Partner sein (siehe KV).

6. Lehre und Ausbildung (speziell Universität)

Die bibelkritische Lehre der Universität – etwa, dass Jesus nur ein besonderer Mensch war, der erst später zum Sohn Gottes berufen wurde, oder dass die Hl. Schrift nicht vom Hl. Geist inspiriert sei, sind für den Glauben der späteren Pfarrer (und teilweise Lektoren) eine schädliche Anfechtung. Der Hl. Schrift und den Bekenntnisschriften der EKÖ verpflichtet, leiden viele unter ihrer bibel- und missionskritischen Vorprägung, ebenso die Vollmacht ihrer Verkündigung sowie ihre Gemeinden. Diese brauchen nicht „wissenschaftliche“ Zweifler, sondern glaubensstarke Hirten und Lehrer. Die Ausbildung von Pfarrern und Lektoren darf nicht mehr „frei“ d.h. kritisch gegen die Hl. Schrift und die Bekenntnisschriften der EKÖ gerichtet sein. Angehende Pfarrer sollten sich schon vor ihrem Theologiestudium als bekehrte Christen und Mitarbeiter einer Gemeinde bewähren und ihrer göttlichen Berufung gewiss sein. Damit würde manchen die verfehlt Berufswahl und den Gemeinden deren Folgen erspart.

7. Zentrale Serviceeinrichtungen

Die Auflösung von OKR und Kirchenamt bietet die Möglichkeit, Dienstleistungen für Gemeinde und Diözese in externe Firmen auszulagern. Solche Dienste brauchen nur jene Gemeinden, denen die betreffende Kompetenz fehlt. Das bisher aufwendige Berichts- und Genehmigungswesen entfällt weitgehend. Mit wenigen Ausnahmen können Dienstleistungen gemeindenah dezentralisiert und damit einfacher und billiger werden.

8. Wirtschaftliche Fragen

Das MKM führt zu einer Reduzierung bezahlter, aber zur Mehrbeschäftigung unbezahlter Personen in allen Ebenen. Der Sachaufwand wird geringer und die Verwaltungsbläufe werden einfacher. Die budgetären Probleme der EKÖ sollten sich damit nachhaltig beheben lassen. Eine Reihe von Pfarrern sollte für jene Gemeinden frei werden, die aus Kostengründen derzeit keinen Pfarrer haben. Mission und missionarisches Leben erhöht die Mitgliederzahlen und würde auch das finanzielle Engagement der KB-Zahler erheblich verstärken. Dem demographischen Trend, der ein Absinken der KB-Eingänge ankündigt, würde wirksam begegnet. Gott belohnt, wenn Kirche mutig missioniert und ihre Finanzsorgen seinem lebenswichtigen Auftrag nachordnet.

9. Ökumenische Beziehungen

beginnen zwischen Einzelnen und Gruppen in der eigenen Kirche. A.B. und H.B. sollten eine Kirche werden, als ökumenisches Signal an alle. Glieder anderer Konfessionen suchen den Austausch und bewundern unseren Zugang zur Bibel, nicht aber den zu freien Umgang mit ihr, der auch den überaus wichtigen Dialog mit freien Gemeinden behindert. Eine missionarische EKÖ würde auch andere Konfessionen zu Dezentralisierung und mehr Geschwisterlichkeit ermutigen, denn an Erfolgswahlen könnten auch „Kirchenfürsten“ nicht vorbeisehen.

10. Beziehungen zum Staat und dessen Institutionen

Die EKÖ setzt sich erfolgreich für Menschenrechte und in der Diakonie ein. Würde sie auch missionarisch mehr in Erscheinung treten, könnte sie das Denken der Gesellschaft und der Politik noch viel nachhaltiger beeinflussen. Hat Kirche nicht durch Jesus Christus eine exklusive Vollmacht wie keiner der vielen humanitären Vereine? Höchste Zeit, dass die EKÖ Akzente setzt anstatt gesellschaftlichen Trends zu folgen. Das MKM könnte der totalen Säkularisierung von Staat und Gesellschaft entgegen wirken.

11. Ausformung und Umsetzung des MKM und Gemeindetest

Das MKM bezweckt eine biblisch ausgerichtete Restitution der presb.synodalen EKÖ.

Diözesen, Gemeinden, Werke/Vereine sollten das MKM erhalten ohne Zeitdruck diskutieren und bearbeiten. Die Auswertung ihrer Rückmeldungen und deren allfälliger Einbau in das MKM sollte in einem Projektteam erfolgen, das vorwiegend aus sachlich erfahrenen und geistlich profilierten Gemeindeleitern, Vertretern der Diözesen, der Landeskirche sowie Werken/Vereinen besteht (30-40 Personen).

Beratend hinzuzuziehen wären unabhängige Fachleute für missionarischen Gemeindeaufbau, Leiter missionarischer Gemeinden und in der Kirchenarbeit involvierte Betriebsfachleute und Juristen. Dieses Team sollte, in Arbeitsgruppen gegliedert, in etwa einjähriger Arbeit ein geistlich und gemeindlich ausgerichtetes Rohkonzept zustande bringen. Dieses wäre wieder den vorgenannten Diskutanten zuzuleiten, um deren Stellungnahme bzw. Anregungen zu erhalten. Daraus entstünde eine Vorlage für die Synode, die den Synodalen lange vor der Sitzung zum Studium und zur Beratung zuzuleiten wäre (parallel auch zu veröffentlichen). Diese Vorlage sollte auch eine Gegenüberstellung von materiellen und immateriellen Kosten/Nutzen inklusive der wichtigsten legislativen Änderungen sowie einen Zeitplan für den Umsetzungsprozess enthalten. Aktionismus ist bei dieser komplexen Materie unangebracht, daher sind wohl 5-6 Jahre einzuplanen. Neues soll organisch wachsen können, ohne Bewährtes zu zerstören, das Gemeinde- und Kirchenleben geht ja weiter. Vieles muss vorher bedacht, dann aber auch aufmerksam beobachtet und allenfalls adaptiert werden. Das Wichtigste von allem aber ist - in der ganzen Kirche dafür zu beten !

11.1 Ein Vorteil des MKM

ist, dass es auf dem presb-synod System aufbaut. Der empfindliche Organismus der Gemeinde wird nicht grundlegend verändert. Die Schwerpunkte geistliche Bildung der Glieder und Mission sind aber behutsam zu entfalten - mit Beharrlichkeit und Qualität, denn hier tätigt die EKÖ die einträglichste aller Investitionen. Mit Erprobung durch Tests mit zunächst einigen autonomiefähigen Gemeinden machen wir Erfahrungen und können eventuell nachbessern. Alle Schritte und ihre Auswirkungen sind zu bedenken, auszuwerten und darüber transparent zu berichten. Auch der Rückweg sollte offen sein für den Fall, dass der Test unerwartet schief geht. Viel Zeit, Weisheit und geduldige Liebe sind zu investieren. Gelingt der Test, sollten weitere interessierte Gemeinden das inzwischen weiter ausgeformte MKM testen. An Motivation sollte es dann nicht mehr fehlen. Die endliche Umstellung kann den Gemeinden und der EKÖ und ihrem Umfeld zum großen Segen werden.

11.2 Die Verschlinkung der Kirchenzentrale

zur Diözese hin ist ein zweites Thema, das ebenfalls behutsam anzugehen ist. Der Rückbau der Kirchenzentrale war ja ohnehin vorgeschlagen und ist daher nicht neu.

12 Legistische Erfordernisse

Ein organisatorischer Umbau der EKÖ wird jedenfalls zu starken Änderungen des Gesetzeswerkes führen, die damit zu harmonisieren sind. Gelegenheit, die Kirchengesetze zu vereinfachen und in einer Diktion neu zu verfassen, die auch Nichtjuristen handhaben können. Der aus dem MKM folgende Umbau der kirchlichen Hierarchie betrifft vor allem Diözese und Landeskirche. Während der Gemeindetests sollte man mit provisorischen Übergangsbestimmungen auskommen und die Texte später ausformulieren.

13. Anhang - Spezielle Fragen

Nachstehend sind notwendige Adaptionen in Schlagworten als logische Folge des Missionarischen Kirchenmodells beispielhaft angeführt...

- * Konkrete Gestaltung der missionarischen Offensive (Bildung, Aktivitäten)
- * Demokratisierung des Wahlrechts (Stimmengewichte, Urabstimmungen, Volksbegehren usw)
- * Abstimmung über Fusion mit der Schwesterkirche H.B..
- * Wahl- und Dienstrecht für Pfarrer aller Ebenen.
- * Gemeindeorientierte Ausbildung der Pfarrer und Mitarbeiter.
- * Ausbildung für geistliche Berufe und Ämter inkl. Lektoren
- * Rechtsbestimmungen für geistliche Berufe und Ämter inkl. Lektoren
- * Berichtswesen (Gemeinde <> Kirche)
- * Rechtliche und wirtschaftliche Haftung kirchlicher und gemeindlicher Amtsinhaber
- * Gesetze für nichtjuristische Laien handhabbar durch deren Mitgestaltung.
- * Kirchenverfassung und -ordnungen
- * Materielle Adaptionen bzw. Umbau (Kosten, Vermögen Finanzausgleich Kirche<>Gemeinde)
- * Die allenfalls nötigen staatsgesetzlichen Adaptionen sollten großes kein Problem sein.