

Synodalrat

Visitationsbericht 2016

Luzern, Oktober 2016

Visitationsbericht 2016

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung	2
2. Besonderheiten der einzelnen Kirchgemeinden oder Teilkirchgemeinden	3
3. Analysen und Konzepte	8
4. Gottesdienste	10
5. Grenzen setzen und «alte Zöpfe» abschneiden	12
6. Was macht uns als Reformierte Kirche aus? Unsere drei wichtigsten Überzeugungen	15
7. Mitgliederbindung und Werbung für Neueintritte	17
8. Strategische Führung und Mitarbeitendenbegleitung	18
9. Rückmeldungen an den Synodalrat	19
10. Schlusswort	20
11. Anhang Mitgliederzahlen, Kasualienzahlen	21

1. Einleitung

Es ist vorgesehen, dass der Synodalrat mindestens alle vier Jahre eine Visitation in den Kirchgemeinden durchführt. Anders als in anderen Landeskirchen wird in der Reformierten Kirche des Kantons Luzern darauf verzichtet, vorgängig eine der Veranstaltungen der Kirchgemeinden zu besuchen. Unsere Landeskirche baut ausschliesslich auf die Informationen, die ihr von den Kirchgemeinden selbst, schriftlich oder mündlich gegeben werden.

Ende des Jahres 2015 wurden alle Kirchgemeinden (KG) und Teilkirchgemeinden (TKG) darüber informiert, dass und unter welchem Leitthema die Visitation des Synodalrates im Jahr 2016 geplant ist. Vom Synodalrat wurde das Schwerpunktthema "Profil versus / trotz Offenheit" gewählt.

Die Studie des Religionssoziologen Stolz (J. Stolz, E. Ballif: Die Zukunft der Reformierten, Zürich 2010) fasst wie folgt zusammen: «Wenn es ein Ziel gibt, bei welchem sich – wenigstens in abstrakter Ebene – alle Reformierten einig sind, dann dieses: Die Reformierten sollen ihre Identität klarer profilieren. Sie sollten genauer wissen, wer sie sind, wofür sie stehen, und was sie wollen.» (ebenda, p. 95).

Auch im Visitationsbericht 2012 heisst es deutlich, dass die Kirche nicht zusätzliche Angebote benötigt, sondern es darum geht, den Angeboten ein klareres Gesamtprofil zu verleihen.

Nachdem der Schwerpunkt der Visitation im Jahr 2012 die Diakonie war, stand jetzt die Frage nach dem Profil und der strategischen Ausrichtung im Vordergrund. Alle Gemeinden erhielten einen Fragebogen im Baukastensystem, welcher je nach Bedürfnis der Kirchgemeinde gekürzt oder ergänzt werden

konnte. Die meisten Kirchgemeinden haben Fragen übersprungen und somit Schwerpunkte gewählt, wenige haben Fragen ergänzt.

Die Besuche in den Kirchgemeinden verliefen folglich ganz unterschiedlich. Mal ging man streng nach Protokoll vor und sprach jede einzelne Frage des zuvor versendeten Fragebogens an. Ein anderes Mal liess man den Fragebogen ganz beiseite und konzentrierte sich auf drei oder fünf für die entsprechende Kirchgemeinde wichtigen Aspekte. Teilnehmende an den Gesprächen waren seitens der Kirch- und Teilkirchgemeinden die Kirchenvorstände und Kirchenpflegen. Die Vertreterinnen und Vertreter des Synodalrates haben anlässlich der Visitationen aufmerksam zugehört, ihre persönlichen Eindrücke für den Visitationsbericht zur Verfügung gestellt, sowie untereinander ausgetauscht. Von fast allen Kirchgemeinden ist – wie in der Einladung zur Visitation erbeten – ein ausführliches Protokoll des Gesprächs an den Synodalrat geschickt worden. Alle Unterlagen und Wahrnehmungen waren Grundlage für den vorliegenden Visitationsbericht. Er wird Fragen des Fragebogens aufnehmen und über diese hinausgehen. Er möchte allen Kirchgemeinden und der Synode einen Einblick ermöglichen, welche Fragen unsere Schwestergemeinden bewegen, was sie anbieten und vor welchen Problemen und Herausforderungen sie sich gestellt sehen.

Weiterhin möchte der Visitationsbericht die Kirchgemeinden anregen, sich von den Wegen der anderen Kirchgemeinden in ihrem eigenen Vorgehen inspirieren zu lassen. Er möchte zudem aus Sicht des Synodalrates aufzeigen, zu welchen Aspekten in den nächsten vier Jahren empfohlen wird, gemeindeübergreifend zu arbeiten.

2. Besonderheiten der einzelnen Kirchgemeinden (KG) oder Teilkirchgemeinden (TKG)

Bei der Nennung der Besonderheiten ihrer Kirchgemeinden wurden durch die Gemeindebehörden sowohl Herausforderungen als auch Angebote benannt.

Als Herausforderungen wurden beispielsweise benannt:

- *Weite Einzugsgebiete*
- *Die sehr unterschiedlichen Sozialstrukturen*
- *Die Gewinnung von freiwilligen*

Mitarbeitenden, insbesondere jüngeren Menschen

Sehr viele andere genannte Herausforderungen lassen sich mehrheitlich folgenden vier voneinander unabhängigen Spannungsfeldern zuordnen. Sie betreffen die anvisierte Zielgruppe, den Umgang mit Tradition, das Stellenprofil der Hauptangestellten und die Art der Mitarbeitendenführung:

- Kerngemeinde – kirchenferne Steuerzahler**
- Bewahrung – Veränderung**
- Pfarrpersonen sind für ihren Seelsorgebezirk zuständig – Pfarrpersonen arbeiten überregional mit Schwerpunktbildung**
- Mitarbeitendenführung zwischen «Laisser-faire» und Kontrolle**

Die Schwierigkeit besteht jeweils darin, dass sich diese Spannungen nicht aufheben lassen.

So wird es bspw. immer Menschen geben (Punkt c), für welche die Beziehung zu «ihrer» Pfarrperson viel wichtiger ist als alles andere und für die schon das Amtswochensystem bei Beerdigungen schmerzhaft ist. Gleichzeitig werden nie alle die gleichen Zusatzausbildungen und Kompetenzen mitbringen oder den gleichen Draht, z.B. zu Jugendlichen, haben. Auch von unserem Ursprung her gesehen, lässt sich die christliche Botschaft nicht von den konkreten Personen und deren Ausstrahlung abstrahieren.

Bei der Mitarbeitendenführung (Punkt d)

gibt es Kirchgemeinden, in denen sich das zuständige Kirchenvorstandsmitglied jeden Monat mit den Sigristen für 1.5 Stunden trifft, um anstehende Aufgaben aber auch Probleme und deren Lösungen zu besprechen. Bei anderen Kirchgemeinden liegt die «Holschuld» für Gespräche gänzlich bei den Sigristen und die strategische Ebene hat entsprechend weniger Information oder Einfluss darauf, wie der Arbeitsalltag jener Mitarbeitenden gestaltet wird.

Bei der Visitation haben wir gehört, wie umsichtig die meisten Teilkirchgemeinden und Kirchgemeinden mit diesen vier Spannungen umgehen und mehr oder minder bewusst das eine tun und das andere deswegen doch nicht lassen.

Angebote

Untereinander empfinden sich unsere Kirchgemeinden allgemein weder als Konkurrenz noch als Ergänzung. Eher wird mit der örtlichen katholischen Pfarrei verglichen, als mit der reformierten Nachbargemeinde.

Einerseits ist das ein Abbild der Diasporasituation, da viele Reformierte in Zusammenhängen leben, in denen beide Konfessionen vertreten sind.

Andererseits zeigt dies, dass Kirchgemeinden auch in nicht dörflichen Strukturen nach dem Prinzip der Ortskirchgemeinden zu funktionieren scheinen. So ist die Tendenz der meisten, dass sie für die in ihr wohnenden Reformierten zuständig sind und mehr oder weniger alles anzubieten haben, was ein Gemeindeleben ausmacht.

Exemplarisch seien hier folgende Besonderheiten benannt:

Gartenprojekt Kriens

«Zum 75-jährigen Jubiläum der Johanneskirche wurde der Garten umgestaltet. Die Arbeitsgruppe, bei der auch die Sigristin mit dabei war, wollte eine Gartenlandschaft kreieren. Der Findling, der gesetzt wurde, ist ein Magnet bei Kindern und sehr beliebt und die Eltern geniessen die Sitzgruppe, die verschoben wurde, sehr. Zudem wurde noch zusätzlich eine Spielkiste, gefüllt mit verschiedenen Spielsachen, aufgestellt. Ebenfalls wurde vor der Kirche ein Apfelbaum gepflanzt. Der Garten ist so angelegt, dass er in Zukunft ohne weiteres ausgebaut werden kann. Unser Ziel war, einen Garten zu planen der offen und einladend ist. Das ist uns gut gelungen.»

(TKG Kriens; aus dem Visitationsprotokoll)



Foto: Gartenprojekt, Kriens

Förderverein Horw

Der Präsident der Kirchenpflege, Martin Schelker erläutert die Idee des Fördervereins: «Wir wollen ein Gefäss schaffen, damit neben den Kirchensteuern Geld generiert werden kann für ausserordentliche Projekte, z.B. um weitere Stellenprozente finanzieren zu können.

Wichtige Punkte sind: einfache Strukturen, Mitglieder nur aus der Kirchenpflege, es darf keine Parallelorganisation entstehen, die Menschen in der Kirchgemeinde werden direkt angesprochen.»

(TKG Horw; aus dem Visitationsprotokoll)



Fotos: Integrations-Theaterprojekt „Melodie des Lebens“, Horw

Frau trifft sich / Mann sieht sich / 60plus

«Das sind unsere Erwachsenengruppen mit einem breiten Spektrum an Angeboten zur Erwachsenenbildung und Geselligkeit. Es werden Referenten eingeladen, gewerkt und gebastelt, diskutiert, sich ausgetauscht oder Filme geschaut... Erwachsene im Alter von 40 bis 80 treffen sich regelmässig und die Besucherzahlen sind je nach Angebot 15 bis 20 Personen umfassend.»

(TKG Meggen-Adligenswil-Udligenswil; aus dem Visitationsprotokoll)



Fotos: aus «Mann sieht sich», «Frau trifft sich», Meggen-Adligenswil-Udligenswil

Gemeinsame sozialdiakonische Mitarbeiterin, katholische und reformierte Kirche

Pfarrer U. Walther berichtet von den ersten, sehr positiven Erfahrungen. Es wurde ein Zusammenarbeitsvertrag mit der katholischen Kirchgemeinde Sursee erstellt. Die Stelle ist im Aufbau. Die Stelleninhaberin, Martina Helfenstein, hat die Passantenhilfe übernommen und ist in der Steuergruppe für Flüchtlingsarbeit. Der Präsident des Kirchenvorstands, Christian Marti betont, dass hier eine sehr gute Zusammenarbeit der Pfarrer und der Kirchenvorstände sehr wichtig ist und dass sie in Sursee gut funktioniert.

(KG Sursee; aus dem Visitationsprotokoll)



Foto: Jugendgruppe, Meggen-Adligenswil-Udligenswil

Café Gott sei Dank

«Ab 14 Uhr beginnt der Sonntagnachmittag einmal im Monat mit Kuchen und Kaffee für die Kirchengänger, serviert von Freiwilligen. Auch die Torten werden von Freiwilligen aus der Gemeinde gebacken. Im Schnitt besuchen uns um die 25 Leute. Anschliessend um 17 Uhr beginnt der Abendgottesdienst. Kirchenkaffee mal umgekehrt.» (TKG Littau-Reussbühl; aus dem Visitationsprotokoll)



Fotos: Café Gott sei Dank, Littau-Reussbühl

Neujahrsgottesdienst mit Jazzband

«Immer am ersten Sonntag im Jahr feiern wir einen Neujahrsgottesdienst mit einer Jazzband und anschliessendem Apéro. Alle Neuzuzüger vom Vorjahr werden dazu schriftlich eingeladen. Immer wieder sind wir erstaunt, dass sich an diesem Gottesdienst viele neue Gesichter zeigen.»

(KG Dagmersellen; aus dem Visitationsprotokoll)



Foto: Neujahrsgottesdienst, Dagmersellen

Einsatz für Asylsuchende

«In Dagmersellen und Nebikon helfen wir bei der Betreuung der Asylsuchenden mit. Wenn dies in jeder unserer Gemeinden wäre, müssten wir Grenzen setzen, denn der Vorstand wäre dazu zeitlich nicht im Stande.» (KG Dagmersellen, aus dem Visitationsprotokoll).

«Unsere Ressourcen müssen wir vorsichtig einsetzen. Darum versuchen wir da Wege zu öffnen wo Menschen einen Drang haben etwas zu tun. Z.B. Willkommenstaschen für Flüchtlinge, Deutschkurs für Asylanten.» (TKG Horw, aus dem Visitationsprotokoll)

«Wir finanzieren ein Freizeitangebot und wir arbeiten mit den UMA's (unbegleitete minderjährige Asylanten) zusammen, zum Teil auch gemeinsam mit der katholischen Kirche. Zudem planen wir einen Kurs als Erwachsenenbildung anzubieten mit dem Thema „Kulturelle Kompetenzen“.» (TKG Kriens, aus dem Visitationsprotokoll)



Fotos: Einsatz für Asylsuchende, Kriens und Dagmersellen

3. Analysen und Konzepte

Für unsere Kirchgemeinden ist es – auch aufgrund des Milizsystems in den Leitungen – oft sehr schwierig über die Herausforderungen des normalen Alltags hinaus, strategische Überlegungen

anzustellen. Wird diese Arbeit dennoch in Angriff genommen, können in eingeschränktem doch nützlichem Masse andere Kirchgemeinden davon profitieren.

Darum seien hier zwei Analysen vorgestellt:

Analyse der TKG Stadt Luzern zur Erhebung der Situation, was die Kirche im Bereich «Kleinkinder» anbietet, bzw. anbieten könnte: Es ist bekannt, dass einerseits Eltern über die Begleitung von Kindern offen sind, neue Erfahrungen

mit ihrer Kirche zu machen und die Kirche andererseits den Kindern selbst schon früh vermitteln könnte, dass sie in ihr einen (von meist vielen) Heimatort finden können.

Generationenkirche Stadt Luzern

«Generationenkirche I – Schwerpunkt Eltern und Kleinkind, ein gemeinsamer Ansatz des Gemeindeaufbaus.

Die Teilkirchgemeinde Stadt Luzern hat mit ihren drei Kirchen und zwei Gemeindehäusern und dem Zusammenschluss im Jahr 2011 eine spezielle Struktur. Dem soll mit dem Konzept «Generationenkirche I – Schwerpunkt Eltern und Kleinkind» Rechnung getragen werden indem darin auf die Doppelstrategie aufmerksam gemacht wird, die zur Anwendung kommen soll:

a) Jede Kirche hat ein eigenes Profil und jedes Gemeindehaus seine spezifische Ausrichtung. Damit arbeiten sie ergänzend zu den anderen, sind aber in ihrer Gestaltung unabhängig. Dieser Freiraum prägt die Einzigartigkeit jedes der fünf Häuser.

b) Gleichzeitig soll in Schwerpunkten gehandelt werden. Diese umfassen alle Kirchen und Gemeindehäuser und alle Mitarbeitenden, die sich auf eine gemeinsame Strategie festlegen und überall verwirklichen. Mit der Generationenkirche I gelangt ein Projekt zur Diskussion, das sich als Schwerpunkt für die ganze Stadt versteht. Für Familien mit Kleinkindern soll an allen Orten der Kirchgemeinde Stadt Luzern dasselbe Angebot aufgebaut werden. Dies soll auf sinnvolle Art mit den Angeboten der Profile vernetzt werden. Später soll dann ebenfalls ein Konzept für Schulkinder zur Diskussion gelangen.» (aus dem Konzeptentwurf Version 4, April 2016)



Foto: Generationenbeiz Weinbergli, Luzern

Die andere Studie stammt aus der TKG Kriens, die der Frage nachging, warum einerseits die Angebote der Kirche sehr gut bewertet aber andererseits dieselben Angebote wenig besucht werden. Eine

der Antworten war, dass die Kommunikation optimiert werden kann. Es folgte die Erarbeitung eines Kommunikationskonzeptes für die interne und externe Kommunikation.

Kommunikationskonzept Kriens

«Während des Erarbeitungsprozesses war es unumgänglich, auch über die Qualität der Angebote und Dienstleistungen zu diskutieren. Sollen diese wirkungsvoll kommuniziert werden, müssen ihre Vorzüge und das, was ihre Qualität ausmacht, bekannt sein. Es geht darum darzulegen, welcher Mehrwert sich aus der Teilnahme an einem Angebot oder der Inanspruchnahme einer Dienstleistung ergibt.

Insofern kann Kommunikation immer auch ein Prüfstein für das Angebot selber sein. Auf diese Verknüpfung wird im Folgenden ebenfalls eingegangen. Das Wissen darum hält die Weiterentwicklung, sowohl der Dienstleistungen und Angebote als auch der Information und Kommunikation, in Gang.»

(Aus der Broschüre «Information und Kommunikation in der Reformierten Kirche Kriens»)

4. Gottesdienste

Die Verkündigung bildet seit alters her einen Schwerpunkt im Leben der christlichen Gemeinden. Bei der Visitation 2016 wurde uns von vielfältigen Versuchen berichtet, der alten Tradition treu zu bleiben und doch für gesellschaftliche Entwicklungen offen zu sein. So kennen heute die meisten Kirchgemeinden regelmässige Familiengottesdienste, die so aufgebaut sind, dass ein Teil des Gottesdienstes sich an Kinder im Alter von sechs bis dreizehn Jahren richtet. Oft sind diese Gottesdienste von Unterrichtskindern und deren Katechetinnen mitgestaltet.

Besonders herausfordernd empfanden viele Gemeinden, dass zwar der Ruf nach wirklich neuen Formen des Gottesdienstes von Teilen der Gemeinde zu hören ist. Sobald man diese aber initiiert, seien – so wird häufig berichtet – diese weniger gut besucht als die traditionellen Gottesdienste.

Ausnahme bilden jene Gottesdienste mit einer grossen Anzahl von Freiwilligen, die dann wiederum auch die

Anzahl der Gottesdienstbesucher wachsen lässt – «11 vor 11» in Horw (eine moderne Gottesdienstform, in welcher sich mit Band, Chor, Theater, PowerPoint-Präsentation, Licht etc. bis zu 60 Freiwillige engagieren). Diese Erfahrung gilt ebenso für die Umstellung auf komplett andere Zeiten wie Samstagabend oder Sonntagabend. In vielen Kirchgemeinden und Teilkirchgemeinden wurde darüber nachgedacht oder bereits darüber entschieden, dass die Anzahl der Gottesdienste reduziert und gleichzeitig die Anstrengungen für die verbleibenden Gottesdienste erhöht wird (bspw. in Dagmersellen, Emmen-Rothenburg, Sursee). Zum Teil wurde aus ökumenischen Gründen sogar der Gottesdienst an Heiligabend gestrichen, damit die Reformierten mit ihren katholischen Verwandten und Nachbarn feiern können. Attraktive Musik in Gottesdiensten unterstützt, damit diese besser besucht werden. Auch Berggottesdienste sind in der Regel gut besucht. (TKG Malters)



reformierte kirche
horw

Gottesdienstserie 2016

**mutig
glauben**

**Seid wachsam, steht fest im Glauben,
seid mutig und stark! Bei allem, was
ihr tut, lasst euch von der Liebe leiten.**

1. Korinther 16,13-14

Flyer «Mut-Löwe», Horw

Gute Erfahrungen (in Struktur, Zielpublikum, Publikation) wurden gemacht mit:

- Umfassender Information und Bewerbung von Gottesdiensten. Das kann die Veröffentlichung inklusive geplanter Themen sein, damit Gottesdienstbesucher wissen, worauf sie sich an diesem oder jenem Sonntag einlassen (bspw. Hochdorf, Sursee). Das kann das Festlegen eines Jahresthemas (bestimmt von der Kirchenpflege) sein, welches die Auswahl an Bibelstellen leitet, zu denen gepredigt wird und das mit speziellem Flyer beworben wird (bspw. Horw, «Mut – Löwe», siehe Bild Seite 10). Das kann die sehr unterschiedliche musikalische Gestaltung der Gottesdienste sein (bspw. in Ebikon, Kriens).
- Café Gott sei Dank. Einmal im Monat wird Kirchenkaffee und Gottesdienst umgekehrt. Sonntagnachmittag trifft man sich zu Kaffee und Kuchen. Dieser Anlass wird mit einem Gottesdienst um 17 Uhr abgerundet (TKG Littau-Reussbühl).
- Theatergottesdienst in Zusammenarbeit von Pfarrteam Matthäus und dem Luzerner Theater.
- Andachten jeder Art: Taizé, Meditationen, Innehalten (bspw. KG Willisau-Hüswil, TKG Stadt Luzern).
- Pilgern, Pilger-Reise (bspw. KG Rigi-Südseite, KG Escholzmatt)
- Der Sigrist führt eine Statistik, wie viele Gottesdienstbesucher an welchem Gottesdienst anwesend waren. Diese Datensammlung ist mehr als ein «Gefühl» dafür, welche Gottesdienstform auf Interesse stösst und dient dazu, das Gottesdienstangebot entsprechend anzupassen. (KG Hochdorf)



Foto: Tanztheater in der Matthäuskirche, Luzern

5. Grenzen setzen und «alte Zöpfe» abschneiden

Die beiden Fragen danach, wo sich die eigene Kirchgemeinde Grenzen setze und ob sie «alte Zöpfe» abschneide, empfanden einige Kirchgemeinden als verwirrend. Es wurde betont, dass alle willkommen seien und man niemanden ausschliesse. Es wurde darauf hingewiesen, dass ja nicht alle «alten Zöpfe» schlecht seien (Verteilung des Gemeindebriefs durch Freiwillige, wie es in Littau-Reussbühl ohne Probleme möglich ist). Grundtenor auf den Fragebögen war, dass es besser sei, eine Veränderung langsam einzuleiten als Menschen in den eigenen Reihen vor den Kopf zu stossen.

Es wurden aber auch konkrete Situationen benannt, in welchen Grenzen gesetzt wurden: Beispielsweise Basare, das Pfeifen im Gottesdienst oder auch Tiere im Gottesdienst. Die kirchlichen Räume werden zudem nicht allen Anfragenden zugesprochen. Die Veranstaltungsinhalte in kirchlichen Räumlichkeiten dürfen unseren Idealen und Werten nicht klar widersprechen. Auch politischen Parteien oder bestimmten Interessengruppen werden die Räume teilweise nicht zur Verfügung gestellt, um so keinen Präzedenzfall zu schaffen, weil man sich dann verpflichtet sieht, auch die «Gegenseite» willkommen zu heissen. Räumlichkeiten werden aber Vereinen und Organisationen zur Verfügung gestellt, welche mit der KG verbunden sind (bspw. KG Wolhusen, für Jodlerchor, welcher im Gegenzug in einem Gottesdienst singt). Als Frage wurde aufgeworfen, ob auch der Sonntagmorgen-Gottesdienst an sich ein «alter Zopf» sei oder ob der Versand das «Brot für alle»-Unterlagen noch Sinn mache. Die Erwachsenenbildung wurde erwähnt. Sie wurde an mehreren Orten aufgrund mangelnder Nachfrage gestrichen. Anders wurde die Erwachsenenbildung in Kirchgemeinden bewertet, welche die Erwachsenenbildung mit Persönlichkeitsbildung (z.B. Erziehungsbegleitung) kombinieren, was teilweise erfolgreich läuft.

Mehrheitlich wurde rückgemeldet, dass fehlende Ressourcen zu einer Grenzsetzung bei neuen Ideen oder Angeboten führt, teilweise ungeachtet davon, wie wichtig oder bedeutsam das Neue sein könnte.

In einigen Visitationsgesprächen leiteten die Fragen, die sich mit der Grenzsetzung beschäftigten, zum Gebiet der Führung von ehrenamtlichen oder angestellten Mitarbeitenden über. Es wurden Situationen benannt, in denen das Verhältnis zwischen Arbeitgeberbehörde und mitarbeitender Person seit langem im Argen liegt, wo seit langem grosse Anfragen an die Loyalität gegenüber der Kirche als Ganzes bestehen. Dieser Punkt kostet offensichtlich sehr viel Energie. Die Vertreterinnen und Vertreter von Kirchenvorständen und Kirchenpflegen sehen sich in einer Zwickmühle. Einerseits sollen sie gemäss christlichen Wertvorstellungen ein sozialer Arbeitgeber sein, der für Schwierigkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überdurchschnittlich hohes Verständnis aufbringt. Andererseits geht es darum, die Kirche, ihre anderen Mitarbeitenden und den Ruf der Gemeinde zu schützen. Diesbezüglich die richtige Balance zu finden, ist in unserem Kontext oft anspruchsvoll. Wenn es zu einer Kündigung kam, hat die gekündigte Person gegebenenfalls sehr schlechte Energie in der Gemeinde verbreitet. Eine Gegendarstellung ist der anstellenden Behörde aus Schweigepflicht aber nicht möglich. Im Nachhinein wurde gesagt, dass man beim nächsten Mal sicherlich mutiger sein möchte, weil solche Konflikte die Tendenz haben, zu viel Energie von jenen zu binden, die diese lieber positiv in der Kirchgemeinde einbringen möchten. Hierzu wurde der Synodalrat mehrfach gebeten, in den nächsten Jahren Weiterbildungen anzubieten, die der Mitarbeitendenführung dienen.

Scheitern...

Nirgends wurde auf dem Fragebogen gefragt, bei welchem Vorhaben die Kirchgemeinden gescheitert sind oder sich als gescheitert wahrgenommen haben. Dennoch wurde «ein Scheitern, ein Aufgeben müssen» während der Visitationen immer wieder angesprochen.

Der Synodalrat bedankt sich ausdrücklich für das Vertrauen und würdigt die kritische Haltung der Kirchgemeinden sich selbst und ihren Aufgaben gegenüber. Er hat sich nach gründlicher Überlegung dazu entschieden, Teile von angesprochenen Problemen anonymisiert wiederzugeben damit vielleicht durch das Gespräch untereinander die Stärke gefunden wird, sich dem Problem erneut zu stellen und gemeinsam zu überlegen, auf welche Parameter man Einfluss hat so dass diese für ein weiteres Herangehen verändert werden können.

Manchmal gelingt es nicht, in einem speziellen Quartier Menschen zur Teil-

nahme zu bewegen, weil – was grundsätzlich hoch erfreulich ist – die katholische Partnerkirche sehr initiativ ist und dabei nicht sehen kann oder sehen will, wie sie dadurch die Kinder der Reformierten vollständig auf ihre Seite zieht.

Bei anderen wäre eine Präsenz bei Anlässen der politischen Gemeinde erwünscht, aber man fühle sich für Dinge eingesetzt, zu denen man nicht stehen wolle.

Es wurde berichtet, dass man trotz viel Mühe kaum Brücken zu jungen Familien aufbauen könne oder dass Jugendgruppen nach kurzem Anlauf wieder zerfallen.

Bei offenen Gesprächsrunden würden bestimmte Teilnehmende die Runde so dominieren, dass andere daraufhin ausstiegen. Ältere Gemeindeglieder bekundeten manchmal scharfe Kritik, wenn sie ihr Heimatgefühl bedroht sehen, was es sehr erschwert, den Stil von Veranstaltungen grundlegend zu modernisieren.

...und Neuanfang

Als Beispiel das Thema «Erntedank» der KG Reiden:

«Der Singkreis Wiggertal führte in all den Jahren durch den Erntedank zusammen mit dem KiVo. Die Sängerinnen und Sänger besorgten das Beizli mit Mittagsmenu und am Nachmittag Kaffee und Kuchen bis zirka 16 Uhr und der Kirchenvorstand betreute den Verkauf von Gaben wie Gemüse, Früchte, Most, Backwaren, Gestricktes etc. Um 18 Uhr fand ein Gottesdienst zum Erntedank statt. Nun löste sich der Singkreis vor zwei Jahren auf. Somit waren wir gezwungen, das Angebot komplett zu überdenken. Schwierigkeiten waren: ganztägiges Angebot aufrechterhalten und Helfer zu finden.

Fazit und Ergebnis (nach nun zwei Anlässen): Wir laden ein zum Erntedankgottesdienst auf 18 Uhr. Ein Chor (dieses Jahr zum ersten Mal der neue ökumenische Projektchor) oder die Musikschule umrahmen den Gottesdienst. Im Anschluss lädt der Kirchenvorstand zu Kürbissuppe und Wienerli ein und im Weiteren wird die Dekoration in der Kirche, Früchte und Gemüse sowie Gaben von Gemeindemitgliedern, verkauft und der Erlös geht an wohltätige Institutionen.

Nebst Erntedank der katholischen Gemeinde, nebst Bauernmarkt jeweils eine Woche vor unserem Anlass und vielen anderen Aktivitäten in allen Gemeinden können wir nicht die Gemeindemitglieder und Besucher «nötigen», einen ganzen Tag bei uns zu verbringen. Wir müssen konzentriert und gezielt Anlässe planen und durchführen. Wir durften in den letzten Jahren mit unserem neuen Produkt «Erntedank» über einen Aktivitäts-Zeitraum von zwei bis drei Stunden gut einhundert bis einhundertzwanzig Besucherinnen und Besucher verzeichnen. Gezielt Anlässe planen, diese gut machen und sich diese halt auch etwas kosten lassen; wenn es bei den Gemeindemitgliedern Anklang findet, passt's». (KG Reiden, aus dem Fragebogen zur Visitation).



Fotos: Erntedank, Reiden



6. Was macht uns als Reformierte Kirche aus? Unsere drei wichtigsten Überzeugungen

Diese Frage sollte erkunden, ob und wie die Kirchgemeinden und Teilkirchgemeinden versuchen, ihre Identität in Worte zu fassen. Einige haben darauf mit der Begründung geantwortet, dass dies viel zu schwer zu bestimmen sei.

Andere gaben eine Liste der ihnen wichtigen Aspekten an. Wieder andere verfassten einen kleinen Text oder verwiesen auf ihre Leitbilder, die im Rahmen einer Retraite erarbeitet wurden.

Die Antworten waren erwartungsgemäss vielfältig. Worte und Aspekte, die vielfach genannt wurden waren:

- *Gemeinschaft*
- *Selbstbestimmung, ökumenisch vernetzt*
- *Toleranz*
- *Stolz*
- *Offenheit*
- *wir bieten geistige Erbauung mit Tiefgang*
- *Schlichtheit*
- *Stärkung der Schwächeren*
- *Glaube, Liebe, Hoffnung*
- *semper reformanda*

«Wir stehen für eine Währung ein, die nicht nur in Rappen und Franken rechnet, sondern in Güte, Barmherzigkeit, Rücksicht und Gerechtigkeit. Wir sagen den Mächtigen: Ihr seid nicht Gott. Wir fordern, dass etwas getan werden soll, nicht, weil es profitabel sein muss, sondern einfach, weil es gut sein soll. Wir fordern die Fürsorge und Integration und Bildung für die Kinder und den Respekt vor den Alten.» (TKG Emmen-Rothenburg, aus dem Fragebogen zur Visitation)

1. Die Kirchgemeinde steht in der Gesellschaft ein für die Werte der biblischen Botschaft.
2. Die Kirchgemeinde Reiden ist offen für die verschiedenartigen Bedürfnisse der Menschen. Sie lässt sich von den Problemen des Zusammenlebens in der modernen, multikulturellen Gesellschaft herausfordern und zeigt sich solidarisch mit den Schwachen in dieser Gesellschaft.
3. Ehrenamtliche und freiwillige Mitarbeit sind wichtige Stützen des kirchlichen Lebens und werden wertgeschätzt.
4. Die Kirchgemeinde Reiden pflegt eine gute zwischenmenschliche Kultur des Umgangs miteinander.
5. Die Kirchgemeinde Reiden will ihre Mitglieder mit vielfältigen, aber nicht beliebigen Angeboten ansprechen und einbeziehen.
6. Die Kirchgemeinde Reiden praktiziert eine aktivierende und vorausschauende Kultur der Führung und Zusammenarbeit.
7. Die Kirchgemeinde Reiden informiert offen von sich aus über Aktivitäten, Vorhaben und Anliegen.
8. Die Kirchgemeinde Reiden geht mit ihren Ressourcen verantwortungsbewusst und sparsam um.“

(KG Reiden, Auszug aus dem Leitbild. Quelle Website www.refreiden.ch)

«Leitsätze aus unserer Vorstandstretraite November 2015:

Wer wir sind

- Wir sind uns unserer Wurzeln bewusst und wir leben unsere christlichen Werte.
- Wir setzen uns ein für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung.
- Wir mischen uns ein, ermutigen und unterstützen.

Was wir bieten

- In Gottesdiensten und in der Seelsorge begleiten wir Menschen in ihren Lebenssituationen.
- Wir nehmen einen Bildungsauftrag für alle Generationen wahr.
- Wir schaffen und unterstützen kulturelle und soziale Angebote.

Wie wir arbeiten

- Wir motivieren und fördern unsere Mitarbeitenden durch Wertschätzung, Vertrauen
- und Übergabe von Verantwortung
- Wir setzen auf schlanke, einfache Strukturen und klare Abläufe
- Wir pflegen unsere Gebäude und gehen verantwortungsvoll mit unseren Mitteln um.»

(KG Sursee, aus dem Fragebogen zur Visitation)



Foto: Konfirmanden 2016, Sursee

«Solus Christus, sola fide, sola scriptura. Jesus Christus lebt, der Glaube an ihn trägt, die Bibel ist eine stabile Glaubensgrundlage»
(TKG Ebikon, aus dem Fragebogen zur Visitation)

7. Mitgliederbindung und Werbung für Neueintritte

Einige Kirchgemeinden bemühen sich um die stillen und noch treuen Steuerzahler, die die Angebote nicht wahrnehmen und häufig ein Bild von «der Kirche» pflegen, welches nicht mehr der Realität entspricht.

Diesem entgegenzuwirken war zum Beispiel die Motivation für konzeptionelle Überlegungen zur Kommunikation in Kriens und Buchrain-Root. In Hochdorf wurden alle Haushalte mit der Einladung zur Kirchgemeindeversammlung aufgefordert darüber mitzuentcheiden, ob eine sehr teure Orgel oder eine nur einen Zehntel kostende Digitalorgel angeschafft werden soll. Dies sollte eine Variante darstellen, über die Kerngemeinde hinaus Mitwirkung zu ermöglichen und Interesse zu wecken. In Buchrain-Root werden jene, die volljährig geworden sind, angeschrieben und ihnen Möglichkeiten des Mitwirkens in der Kirche aufgezeigt. In Wolhusen werden Familien mit Neugeborenen besucht. In Littau-Reussbühl wird eine Kartei geführt, wer und aus welchem Grund eine schwierige Phase im Leben erlebte (z.B. im Spital war). Diese Menschen erhalten einen speziellen Gruss zum Advent. Die Angebote mit Eventcharakter, wie z.B. der Gottesdienst in Zusammenarbeit mit dem Luzerner Theater (TKG Stadt Luzern), ziehen Menschen an, welche die Kirche sonst nicht betreten würden. Neuzuzüger werden zu einem Pizzaabend eingeladen oder zu speziellen Gottesdiensten (bspw. in Sursee, Dagmersellen). Auf positives Echo stossen auch Kindernachmittage oder Ausflüge (bspw. in Escholzmatt, Ausflug an Fronleichnam).

Generell wenden sich nur sehr wenige

Mitglieder mit klaren Wünschen an die Vertreterinnen und Vertreter der Kirchgemeinden. Diesen Wünschen (meist den Mitarbeitenden gegenüber oder auch an der Kirchgemeindeversammlung geäussert) wird nach Möglichkeit nachgegangen. Oft werden die neuen Angebote aber nicht zwangsläufig gut besucht (siehe unter Punkt 4., Gottesdienste), was nicht selten zu Entmutigungen bei Mitarbeitenden führt. Keine der befragten Kirchgemeinden bemüht sich systematisch um Wiedereintritte oder die Gewinnung neuer Mitglieder. Die Frage danach stiess sogar oft auf Widerwillen. Man wolle ja nicht missionieren gehen, hiess es.

Einige Kirchgemeinden gaben Beispiele an, bei denen eher punktuell als systematisch sehr wohl Mitglieder geworben werden. Sursee antwortete dazu beispielsweise:

«Gut gestaltete Kasualien, Kasualbesuche, ein gut verbreitetes und kommuniziertes Leitbild (Flyer) und auch die Bedingungen zu Taufe (Kirchenmitgliedschaft Eltern gemäss Kirchenordnung) führen hin und wieder zu Eintritten.» (KG Sursee, Zusammenfassung aus dem Fragebogen zur Visitation)

Auch wenn man sicherlich nicht erwarten kann, dass eine von diesen gewählten Formen eine Welle von Neueintritten nach sich zieht, so ist doch jeder Versuch, der die Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung im Auge hat, anzuerkennen. Jeder Weg enttarnt die scheinbare Unumgänglichkeit, dass die Kirche ein gesellschaftliches «Mauerblümchen-Dasein» fristen muss und nichts dagegen tun kann, Mitglieder zu verlieren oder neue zu gewinnen.

8. Strategische Führung und Mitarbeitendenbegleitung

Das Profil einer Kirchengemeinde hat immer auch mit dem Profil der Mitarbeitenden zu tun. Eine Sozialdiakonin oder ein Sozialdiakon, die eine Ausbildung in spiritueller Begleitung vorweisen, kann andere Angebote lancieren als eine Pfarrperson mit popularmusikalischer Zusatzausbildung. Eine Kirchenpflegerin oder ein Kirchenpfleger, welche/r ein Flair für Raumgestaltung hat, bringt sich anders in die Behördenarbeit ein als jemand, der besondere Freude an Gesetzestexten zeigt.

Es bleibt trotzdem eine Entscheidung auf strategischer Ebene, welchen Arbeitsbereichen wie viele Ressourcen in Finanzen oder in Mitarbeiterstunden zukommen sollen. Die Rückmeldungen der Kirchengemeinden waren derart, dass man den Schluss wagen kann, dass die Kirchengemeinden sich ihrer strategischen Mittel nicht immer bewusst sind. Oft besteht keine oder nur wenig Kenntnis darüber, wie viele Stunden der Mitarbeitenden in welche Bereiche fließen und das Vorjahr spielt bei der Erstellung der meisten Budgets die wichtigste Grundlage.

Auch wenn Kirchenpflegen andere Kompetenzen haben als Kirchenvorstände, geben wir zu Bedenken, dass es auch dort mehr Handlungsspielräume gibt als vielleicht bereits genutzt werden.

Der Synodalrat anerkennt, dass die Mitarbeit in einer Kirchengemeinde oft deswe-

gen interessant ist, weil man sich als Sozialdiakon oder Sozialdiakonin, Pfarrperson, Katechetin, Krankenpflegerin oder Kirchenpfleger selbstbestimmt einbringen kann. Eine Unschärfe der strategischen Ausrichtung oder eine Ausrichtung, die sich zu 100 % nicht nur am Profil der Mitarbeitenden, sondern auch an deren momentanen Wünschen ausrichtet, erzielt selten einen optimalen Fortschritt. Im Gegenteil: Menschen sind verschieden. Die einen lieben die Offenheit ihrer Arbeitsbeschreibung, die anderen werden dadurch verunsichert oder frustriert und wünschen sich mehr Strukturen. Wenn alle Arbeit, die man macht, zwar schön und gut ist, aber nicht dringend getan werden muss, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen, können sich Mitarbeitende auch fragen, warum sie sich überhaupt derart engagieren. Zudem kann eine unklare Führung Burnouts bei Mitarbeitenden begünstigen.

Zur Arbeit in den Gremien hörten wir, dass viele Kirchenpflegen eine Retraite durchführen, in der auch die Zusammenarbeit reflektiert wird. Dass der Synodalrat in der Vergangenheit Dossiers zusammengestellt hatte, in denen die Ressorts in den Kirchenpflegen beschrieben sind, hat das Wirken einiger Behördenmitglieder erleichtert.

Mehrfach wurde auf ganz praktischer Ebene eine gemeinsame Agenda und weniger Papierversand gewünscht.

9. Rückmeldungen an den Synodalrat

- Heftig in Kritik stand die neue Webseite. Die Wünsche gingen von spezifischen Details bis zur grundsätzlichen Aufforderung, alles fallen zu lassen und mit einem anderen Produkt einen Neuanfang zu machen.

- Der Synodalrat hatte mehrfach Fragen zur Sommersynode 2015 zu beantworten. Er verdankt die Offenheit, mit der die Vertrauenskrise angesprochen wurde ebenso wie die Bereitschaft, zu verstehen und zu klären.

- Der Synodalrat wurde sehr häufig gebeten, mehr Unterstützung im Bereich Mitarbeitendenführung zu gewähren. Dies könne in Form von Gesetzen, Vorlagen, Pflichtenheften und auch Weiterbildungen für die Behörden geschehen. Motivierte Mitarbeitende seien das «A und O» jeder Kirchgemeinde.

- Der Synodalrat wurde gebeten, eine gute Kalkulation zu machen, was er für seine Aufgaben an Mittel brauche.

Man scheue sich nicht, mehr Abgaben zu leisten, so lange man im Gegenzug professionelle Unterstützung erhalte. Die konträren Stimmen gab es auch: Man habe Angst vor zu viel Zentralisierung und wachsenden Kosten.

- Es wurde angeregt, den Synodalen eine Art «Hausaufgabe» zu geben, die sie mit dem Kirchenvorstand bzw. der Kirchenpflege besprechen müssten. Dies soll dem Zweck dienen, die Zusammenarbeit zwischen Synode und den lokalen Gremien zu intensivieren.

- Grossen Dank erntete der Synodalrat für die Überbrückung der doppelten Vakanz in eigenen Reihen. Auch die Fachstellen wurden mehrfach positiv hervorgehoben.

Die Rückmeldungen an den Synodalrat werden bei der Erarbeitung der Legislativziele berücksichtigt.

10. Schlusswort

Die Visitationen in diesem Jahr zeigten einmal mehr, wie wichtig der Austausch zwischen dem Synodalrat und den Vertreterinnen und Vertretern der Kirchgemeinden und Teilkirchgemeinden ist. Es konnten viele interessante Inputs und Anregungen entgegengenommen, Fragen geklärt und Projektideen besprochen werden. Selbstverständlich soll der Kontakt laufend stattfinden; anlässlich der vorbereiteten Visitations-Termine können aber Themen kompakter besprochen werden. Der Synodalrat hat es als hilfreich empfunden, dass die Termine für die Visitationen frühzeitig koordiniert waren und dadurch möglichst viele Vertreterinnen und Vertreter von Kirchenpflegen und/oder Kirchenvorständen teilnehmen konnten. Der vorgängig abgegebene Fragebogen wurde mehrheitlich als positive Struktur für die Visitation empfunden. Trotzdem blieb anlässlich der Termine genügend Raum für ergänzende Themen, die ad hoc im Gespräch eingebracht wurden.

Der Synodalrat durfte sehr viel positive Arbeit und positiven Spirit in den Kirch- und Teilkirchgemeinden spüren. Mit viel Sorgfalt wird gearbeitet, neue Ideen werden verfolgt und wenn immer möglich umgesetzt. Der Synodalrat möchte es an dieser Stelle nicht unterlassen, allen Vertreterinnen und Vertretern der Kirchenvorstände und Kirchenpflegen, allen Mitarbeitenden in den Kirch- und Teilkirchgemeinden wie auch allen Freiwilligen für ihren unermüdlichen Einsatz zu danken.

Der Synodalrat verdankt auch die kritischen Stimmen, welche anlässlich verschiedener Visitationen rund um Themen der Kantonalkirche, der Fachstellen oder des Synodalrates geäußert wurden.

Zusammengefasst darf die Visitation 2016 als sehr positiv beurteilt werden. Der Synodalrat wird auch in Zukunft am System der Visitationen im 4-Jahres-Rhythmus festhalten.

Luzern, im September 2016



Reformierte Kirche Kanton Luzern
Marie-Luise Blum, Synodalrätin

11. Anhang

Mitgliederzahlen, Kasualienzahlen

Statistik des Jahres 2015

Luzern, 23. Februar 2016

Gemeinde	Anzahl Kirch- Gemeinden	Mitglieder	Kirchen- eintritte	Kirchen- austritte	Taufen	Konfir- mationen	Trauungen				Bestattungen	
							evangelisch	Mischehen interkon- fessionell	Mischehen interreligiös	Kirchliche Segnung		
Dagmersellen	1	1'371	1	22	6	9	0	1	0	0	3	
Escholzmatt	1	1'142	0	5	5	12	0	1	0	0	10	
Hochdorf	1	3'229	7	47	20	27	2	1	0	0	8	
Luzern	1	25'776	30	364	113	138	9	33	2	0	254	
Reiden	1	1'976	0	39	16	16	2	0	0	0	13	
Sursee	1	5'992	16	88	48	24	4	5	0	1	28	
Willisau	1	2'149	1	23	21	23	2	4	1	0	19	
Wolhusen	1	1'180	0	15	5	15	0	1	0	0	9	
Total	8	42'815	55	603	234	264	19	45	3	1	344	