

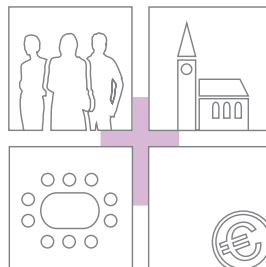
NACHRICHTEN

der Vereinigung evangelischer Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen in Württemberg e.V.

**Wir suchen ...
dringend Verstärkung**

Ausgabe 2 | 2019

Aufbruch ins Ungewisse



Geschäftsstelle Ursula Werner
 Oberer Hauserweg 10 | 71149 Bondorf
 Telefon 07457 7322727
 Telefax 07457 7322728
 E-Mail: kirchenpflegervereinigung@elk-wue.de

Vorsitzender Siegfried Hartmann
 Pfarrstrasse 45 | 73033 Göppingen
 Telefon 07161 9636733
 Telefax 07161 9636738
 E-Mail: Siegfried.Hartmann@elk-wue.de

Rechnerin Bärbel Hartmann
 Pfarrstrasse 45 | 73033 Göppingen
 Telefon 07161 9643512
 Telefax 07161 9643529
 E-Mail: Baerbel.Hartmann@elk-wue.de

Bankverbindung Evangelische Bank
 IBAN DE62 5206 0410 0000 4015 36
 BIC GENODEF1EK1

Internet www.Kirchenpflegervereinigung.de

Redaktionsteam

Matthias Essig (es) Ltg
 Ulrike Glemser (gl)
 Ute Kauffmann (ka)
 Renate Walter (wa)
 Ursula Werner (we)

Impressum

Herausgeber Vereinigung evangelischer Kirchenpfleger
 und Kirchenpflegerinnen in Württemberg e.V.

Redakteur Matthias Essig
 Ilfelder Strasse 10 | 70435 Stuttgart
 Telefon 0711 41450013
 E-Mail: essig@kirchenpflege-zuffenhausen.de

Fotos Seite 1 fotolia.com, Seite 3 privat

Herstellung Evangelisches Medienhaus GmbH
 Augustenstraße 124 | 70197 Stuttgart

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



Ich sitze in meinem Büro – eine Hitzewelle ist für diese Woche angesagt – da muss ich doch noch schnell das Vorwort für diese Ausgabe schreiben, bevor mir die Hitze den Kopf vernebelt und ich nichts mehr zusammen bringe.

In diesem Heft haben wir verschiedene Themen für Sie aufgegriffen. Ein großes Problem ist es, die Stellen der Jugendreferenten/-innen zu besetzen. Das Thema Fusion ist landauf landab in aller Munde und viele Gemeinden haben sich schon zusammengeschlossen oder sind auf dem Weg dahin.

Zu den Nachrichten haben wir uns überlegt, ob wir sie in Zukunft per Mail zustellen können. Das wäre gut für unsere Umwelt, denn es wäre möglich, eine Menge Papier einzusparen.

Ich wünsche Ihnen einen angenehmen Sommer mit vielen schönen Erlebnissen, aber auch Zeit für Entspannung.

Es grüßt Sie herzlich

Ursula Werner
Geschäftsstelle der KV

Titelthema

Fachkräftemangel in der
Gemeinde- und Jugendarbeit 4

Aktuell

„20 Fragen in 10 Minuten“ 7

Termine

10

für unsere Arbeit

Wie war eigentlich die Fortbildung
„Datenschutz und Datensicherheit“
am 8. Mai 2019? 12

Neue Trägerstrukturen in den
kirchlichen Kindertagesstätten 13

Kindergartenverwaltung vor Ort
in der Kirchengemeinde 16

Fusion der Kirchenbezirke Calw und Nagold 18

Das Wahlamt der Kirchenpflegerin/
des Kirchenpflegers: Pro und Contra 20

Vereinsnachrichten

22

Wetterhahn

24

Hinweis der Redaktion

In manchen Texten ist nur die männliche Form verwendet. Gemeint sind damit natürlich nicht nur die Männer. Wir wollen die Frauen nicht ausschließen. Doch zur besseren Lesbarkeit erschien uns die kürzere Form oft geeigneter.



Fachkräftemangel in der Gemeinde- und Jugendarbeit

*Ein Beitrag von Jörg Titze, Geschäftsführender
Jugendreferent Evangelische Jugend Stuttgart*

Religionspädagogen*innen, Gemeindediakone*innen und Jugendreferenten*innen sind grundsätzlich Diakone. Diese Stellen sind mit Absolventen der anerkannten Ausbildungsstätten zu besetzen.

In Württemberg sind diese allerdings sehr limitiert. Sehr viele, die ihre Ausbildung außerhalb Württembergs gemacht haben, müssen, um bei uns arbeiten zu können, noch die sogenannte Aufbauausbildung machen. Bis zu deren Abschluss sind sie bei uns Angestellte zweiter Klasse (eine Gehaltsstufe unter den anerkannten Diakonen).

Zudem fehlen sie wegen der abzuleistenden Kurswochen, Prüfungen und Abschlussarbeiten ca. 20 % ihrer Arbeitszeit in den Gemeinden und dies 2 Jahre lang. Für Abgänger der württembergischen Ausbildungsstätte Unterweissach gilt dies ebenfalls.

Von der Ausbildungsstätte Evangelische Hochschule Ludwigsburg kommen nur wenig Abgänger, die in die Jugend- oder Gemeindearbeit wollen, somit sind wir inzwischen bei den meisten Anstellungsverfahren auf die eben beschriebenen

Abgänger angewiesen oder müssen, da sich Sozialpädagoginnen bewerben, einen Antrag beim §1e KAO-Ausschuss auf Ausnahmegenehmigung stellen.

Für diese Abgänger bedeutet dies noch einmal ein zusätzliches Ausbildungsjahr. Vor der Aufbauausbildung benötigen sie noch einen einjährigen Kurs im Quereinsteigerprogramm (ca. 20 % Arbeitszeit).

Dies gilt auch für Abgänger der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg, die nicht die Studiengänge Diakoniewissenschaften oder Religionspädagogik gewählt haben, sondern als Sozialpädagogen mit Bachelor abschließen.

Vollkommen absurd wird es, wenn wir Bewerbungen von Menschen mit mehrjähriger Berufserfahrung aus anderen Bundesländer bekommen.

- Ein Beispiel: Ausgebildete Diakonin in Berlin (in Württemberg nicht anerkannt), mehrjährige Berufserfahrung in einer anderen Landeskirche, wird bei uns eine Gehalts-

klasse heruntergestuft und muss die zwei-jährige Aufbauausbildung machen.

- ▶ Weiteres Beispiel: Abgänger der CVJM-Sekretärschule in Kassel muss bei uns noch einen Kurs absolvieren, um das Amt des/der Diakons*in zu erlangen. Alle Bundesländer außer Württemberg und Bayern erkennen diese Ausbildung an.

Bei uns verdient dieser Abgänger aber vorerst eine Gehaltstufe weniger bis zur abgeschlossenen Ausbildung, in der Regel nach mehr als einem Jahr.

- ▶ **Wenn dieser die Wahl hat, für welche Arbeitsstelle wird er/sie sich wohl entscheiden?**

Dies gilt auch für die Abgänger*innen der evangelischen Hochschule in Freiburg.

Alle diese Regelungen passen nicht mehr in die Zeit und werden uns über kurz oder lang handlungsunfähig machen. Bestimmte Arbeitsbereiche werden wir nicht mehr bedienen können.

- ▶ **Wer soll in Zukunft unsere Waldheime leiten?**

Verschärft wird diese Situation, wenn die Landeskirche zur Entlastung der Pfarrer beim neuen Pfarrplan mit dem FlexIII Paket mind. 30 Diakonstellen einrichten will.

- ▶ **Wo sollen diese Menschen herkommen, wenn nicht aus unserer Mitte?**

In Stuttgart haben wir uns in den letzten Jahren bemüht, zusätzlich zu unseren Jugendreferent*innenstellen, Stellen in der Schulsozialarbeit zu bekommen. Dies sind grundsätzlich 50 % Stellen.

Dies war deshalb wichtig, da durch Streichungen im Jugendreferent*innen-Bereich oft nicht besetzbare 50% Stellen übrig blieben. So konnten wir wieder 100% Stellen anbieten. Einige Stellen konnten dadurch besetzt werden, die wir ansonsten nicht besetzen könnten.

Es ist aber so, dass ich für die Schulsozialarbeiter ohne kirchlichen Abschluss einstellen kann. In Kombination mit einer Gemeinde stelle brauche ich jedoch wieder Diakoninnen oder Diakone.

Dies wiederum bringt uns gegenüber der Stadt in große Erklärungsnot, wenn wir diese Stellen nicht nahtlos besetzen können. **Wir müssen als verlässlicher Partner wahrgenommen werden.**

Verschärft wird die Situation noch durch eine andere Anstellungsverordnung. Der OKR weißt in seinem Rundschreiben AZ 54.60 Nr. 314/6 ausdrücklich darauf hin, dass, sobald sich eine grundsätzlich anstellungsfähige Person bewirbt, eine Ausnahmegenehmigung nicht erteilt werden kann. **Dies hat fatale Auswirkungen.**

Wie in allen Berufen gibt es Menschen, die für diesen Beruf nicht geeignet sind und trotzdem einen passenden Abschluss haben. Die wiederum bewerben sich fast grundsätzlich auf alle Stellenausschreibungen.

Wenn wir das Gesetz beachten, müssten wir diese einschlägig bekannten Menschen einstellen. (Teilweise haben sie schon bei uns – erfolglos – gearbeitet.)

Durch die verlorene Arbeitszeit bei der Aufbauausbildung und der Teilnahme am Quereinsteigerprogramm entstehen pro Jahr, bedingt durch den Arbeitsausfall Kosten in Höhe von 15 000,- €.

Nun bin ich nicht gegen die notwendige Qualifikation, im Gegenteil, sie ist notwendig. Bei Anzustellenden mit dem Abschluss Sozialpädagogik wäre es doch sicher möglich, die fehlende Qualifikation in einem **Blockseminar zu Beginn des Arbeitsverhältnisses** nachzuholen.

Dies würde Kosten und viel Frustration bei Gemeinden und den Angestellten ersparen. Denn wenn jemand mit der Arbeit beginnt, erwarten die Gemeinden und Jugendwerke selbstverständlich volle Arbeitsleistung.

Motivierte Anfänger werden nicht durch den wöchentlichen Vorlesungsbesuch in ihrem Schwung als Berufsanfänger gebremst.

Weiterhin wäre es sinnvoll, endlich die Ausbildungen im gesamten Bundesgebiet anzuerkennen, falls unbedingt notwendig, wäre auch hier eine **Nachqualifizierung im Blockseminar** möglich.

Allerdings ohne die beschriebenen Gehaltseinbußen, die bremsen uns als Arbeitgeber aus, da andere Bundesländer diese Regel nicht haben oder nicht anwenden.

Die Synode hat sich in ihrer Sitzung am 30.11.2017 mit dieser Situation auseinandergesetzt. Zurzeit gibt es Gespräche auf mehreren Ebenen.

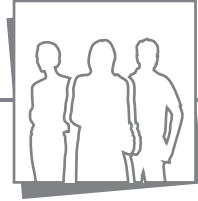
Die im Synodalbericht beschriebenen Lösungen gehen sicher in die richtige Richtung, allerdings im Hinblick auf den Fachkräftemangel bei den Diakone*innen noch nicht weit genug.

► **Wir benötigen schnell praktikable Lösungen, da sonst wichtige Aufgaben aus Personalmangel nicht mehr angegangen werden können.**

Ein kleines Detail am Rande: Die Karlshöhe Ludwigsburg hat, ohne Ausnahmegenehmigung, als Diakonische Beauftragte im Vorstand eine katholische Sozialarbeiterin eingestellt.

Der Finanzchef ist, ebenfalls ohne Ausnahmegenehmigung angestellt, auch katholisch. Zwei von drei Vorstandmitglieder des Diakoniewerks Karlshöhe wären bei uns nicht anstellbar.

Wie kann diese Ungleichbehandlung erklärt werden?

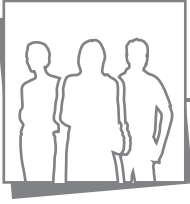


„20 Fragen in 10 Minuten“

Ein Interview mit Herrn Dr. Norbert Lurz, Evang. Oberkirchenrat,
Leiter des Dezernats 2 Kirche und Bildung



1. Welches Buch lesen Sie zurzeit?
 » Karl Barth. Ein Leben im Widerspruch;
 von Christiane Tietz
2. Was ist Ihr Leibgericht?
 » Sauerbraten
3. Welche zwei Menschen – lebend oder
 gestorben – würden Sie gerne einmal treffen?
 » Norbert von Xanten und
 Heinrich Schliemann
4. Wann waren Sie zuletzt im Kino?
 Welcher Film?
 » Vor rund 4 Wochen mit meinem jüngsten
 Sohn in „Avengers Endgame“
5. Sind Sie ehrenamtlich tätig? Wenn ja, was
 machen Sie? Wenn nein, was hält Sie davon ab?
 » Ehrenamt war und ist für mich immer
 eine Bereicherung meines Lebens.
 Aktuell bin ich noch Vorsitzender des TSV
 Schönaich und der Johanniter-Hilfsgemein-
 schaft Stuttgart.
6. Haben Sie einen Organspenderausweis?
 Begründung!
 » Leider noch nicht. Überlege aber,
 mir einen zu besorgen.
7. Wie würden Ihr/e beste/r Freund/in Sie
 beschreiben, bei der Frage, was für ein Mensch
 Sie sind?
 » Kürzlich hat mich jemand so beschrieben:
 offen und vielseitig.
8. Über welches Gesprächsthema unterhalten
 Sie sich am liebsten?
 » Sport als schönste Nebensache der Welt.
 Mal etwas aus dem kirchlichen Bereich:
9. Was hat Sie bewogen, zur kirchlichen Verwal-
 tung zu gehen?
 » Nach 25 Jahren in der Ministerialverwal-
 tung (zuletzt über 10 Jahre als Leiter des
 Weiterbildungsreferats im Kultusministerium)
 wollte ich mich berufsbiographisch nochmals
 neu orientieren.



Verschiedene Varianten waren in der Prüfung. Dass mich der Landeskirchenausschuss zum Oberkirchenrat für Kirche und Bildung gewählt hat, ist für mich eine große Freude und ein Privileg gleichermaßen. Schon in jungen Jahren hatte ich mich damit befasst, hauptamtlich zur Kirche zu gehen. Nach vielen Jahren hat sich nun der Kreis geschlossen.

10. Welches ist das gemütlichste Plätzchen im Oberkirchenrat?
 » Das Gebäude Gerokstraße 19 als Ort des Dezernats Kirche und Bildung.
11. Haben Sie eine Lieblingsbibelstelle, wenn ja, welche und warum?
 » Psalm 63,6f: „Das ist meines Herzens Freude und Wonne, wenn ich dich mit fröhlichem Munde loben kann; wenn ich mich zu Bette lege, so denke ich an dich, wenn ich wach liege, sinne ich über dich nach. Denn du bist mein Helfer, und unter dem Schatten deiner Flügel frohlocke ich.“ Dieser Vers begleitet mich schon viele Jahre, die Worte trösten, stärken und machen gelassen.
12. Wie erleben Sie die Kirche?
 » Seit meinem Amtsantritt habe ich viele neue Facetten unserer Landeskirche kennengelernt. Ich erlebe Kirche als lebensnah, welt-offen und vor Ort präsent. Kirche ist für mich über die wichtige Arbeit der Kirchengemeinden hinaus auch der Dienst der Diakonie und die vielschichtigen Bildungsangebote von der KiTa über Schulen, Religionsunterricht bis zur Erwachsenen- und Seniorenbildung. Diakonie und Bildung sind Fenster unserer Kirche in unsere Gesellschaft, die zunehmend wichtiger werden.
13. Wie sieht für Sie Kirche im Jahr 2030 aus?
 » Laut der aktuellen Freiburger Studie werden wir weniger Mitglieder sein und weniger Mittel zur Verfügung haben. Wir werden zu einer verstärkten Priorisierung unserer Aufgaben kommen müssen, auch im Oberkirchenrat.
14. Was müsste sich Ihrer Ansicht nach auf jeden Fall ändern, damit sich wieder mehr Menschen für die Kirche interessieren?
 » Die besagte Freiburger Studie zeigt u. a., dass höchste Kirchenbindung bei jungen Menschen zwischen 14 und 25 Jahren besteht. Hier müssen wir ansetzen und die Kirche für junge Menschen noch attraktiver machen. Dies beinhaltet geistliche wie bildungsrelevante Angebote und neue Formate. Wenn diese Personen erst einmal ausgetreten sind, ist es sehr schwierig, diese wiederzugewinnen.
15. Wann haben Sie zuletzt einen Gottesdienst besucht?
 » Vor einer Woche, ein Gottesdienst im Grünen in Reutlingen.
16. Stellen Sie sich vor, Sie sollten den Oberkirchenrat beraten. Was würden Sie empfehlen, was auf jeden Fall geändert werden müsste?
 » Wir sollten noch mehr transparent machen, was im OKR gearbeitet, vorgedacht

und geplant wird. Vieles ist in den Kirchengemeinden bei den Ehrenamtlichen so nicht bekannt.

Ich glaube aber, dass unsere Presse- und Öffentlichkeitsarbeit gerade mit den neuen Medien auf einem guten Weg dahin ist.

17. Haben Sie schon einmal eine Verwaltungsstelle besucht?

» Leider noch nicht, ein Besuch in Böblingen ist aber schon in der Planung.

18. Welche Erfahrungen haben Sie aus Gesprächen mit Kirchenpfleger/-innen mitgenommen?

» Als langjähriger Verwaltungsbeamter schätze ich die Arbeit der Kirchenpflege sehr. Die sorgfältige Aufbereitung der Finanzen unserer Kirchengemeinden ist ein wichtiges Fundament für kirchliches Handeln. In einigen Gesprächen seit meinem Amtsantritt haben diesen Eindruck verstärkt. Gut aus-

gebildete Personen in diesen Ämtern sind für unsere Kirche ein wichtiges Rückgrat.

19. Bitte antworten Sie spontan: Was fällt Ihnen zum Stichwort „Aufgabengebiete eines/einer Kirchenpfleger/-in“ ein?

» Kirchenpflegerinnen und Kirchenpfleger sind für mich die Finanzministerinnen und Finanzminister unserer Kirche. Ich habe diesen Begriff bewusst gewählt, weil deren Verantwortung und Arbeit oft nicht ausreichend im entsprechenden Rampenlicht steht.

20. Welches größere Projekt steht für Sie in nächster Zeit an?

» Im Lauf der zweiten Jahreshälfte möchte ich mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem Dezernat zu einer gewissen Priorisierung unserer Bildungsaufgaben kommen, nicht zuletzt im Hinblick auf die im Herbst wieder anstehenden Haushaltsberatungen.

Ich war gerne Kirchenpflegerin / Kirchenpfleger – darum treffe ich mich mit den früheren Kolleginnen und Kollegen immer am letzten Donnerstag im April und im September des Jahres.

Ecke der
Ruheständler

Nächster Termin ist der 26.9.2019.

Zum Treffen wird eine Einladung an alle „Ruhestandsmitglieder“ verschickt.



Termine 2019

**Mitgliederversammlung
der Kirchenpflegervereinigung**
Montag, 21. Oktober 2019
im Hospitalhof in Stuttgart

Tagesseminare

**T 6 | Architektenbeauftragung und Grund-
kenntnisse für die Honorarabrechnung**
Donnerstag, 26. September 2019,
14.00 Uhr bis 17.00 Uhr,
Evang. Oberkirchenrat, Stuttgart

**T 19 | Grundlagen und Aktuelles
im Urlaubsrecht**
Mittwoch, 25. September 2019,
9.00 Uhr bis 17.00 Uhr,
Evang. Oberkirchenrat Stuttgart

T 20 | Stufenlaufzeit/Beschäftigungszeit
Montag, 7. Oktober 2019,
9.00 Uhr bis 17.00 Uhr,
Evang. Oberkirchenrat Stuttgart

**T 21 | Präsentation des Plans für die kirchliche
Arbeit und des Jahresabschlusses im Kirchen-
gemeinderat**
Mittwoch, 17. Oktober 2019,
9.00 Uhr bis 12.15 Uhr,
Evang. Oberkirchenrat Stuttgart

Wochenendseminare

**K 4 | Seminar für nebenberufliche Kirchen-
pflegerinnen und Kirchenpfleger**
8. bis 10. November 2019,
Evang. Tagungsstätte Löwenstein

Beginn: Freitag 8.00 Uhr;
Ende: Sonntag ca. 13.30 Uhr.

Folgende Gruppen stehen zur Auswahl:

- 1.1 Einführung in die Aufgaben einer Kirchen-
pflegerin/eines Kirchenpflegers – Grundkurs I
- 1.2 Einführung in die Aufgaben einer Kirchen-
pflegerin/eines Kirchenpflegers –
Grundkurs II
- 5 Kirchliches Bauwesen
- 6 Wanderbeilagen (Vortragsbuch)
- 7 Die Kirchenpflegerin/der Kirchenpfleger im
KGR
- 8.2 Rhetorik – Aufbauseminar



K 5 | Seminar für nebenberufliche Kirchenpflegerinnen und Kirchenpfleger

27. bis 29. September 2019,
Evang. Bildungszentrum – Haus Birkach,
Stuttgart-Birkach

Beginn: Freitag 8.00 Uhr;
Ende: Sonntag ca. 13.30 Uhr.

Folgende Gruppen stehen zur Auswahl:

1. Einführung in die Aufgaben einer Kirchenpflegerin/eines Kirchenpflegers – Grundkurs I
- 1.2 Einführung in die Aufgaben einer Kirchenpflegerin/eines Kirchenpflegers – Grundkurs II

► Alle Fortbildungen finden sich auch auf dem Bildungsportal der Landeskirche unter:
www.bildungsportal-kirche.de

In eigener Sache

Email-Adressen:

Im letzten Jahr haben wir verstärkt Informationen per Email an die Mitglieder verschickt. Sei es die Einladung zur Mitgliederversammlung im März als auch Erinnerungen an unsere Fort- und Weiterbildungen.

Es liegt uns eine große Anzahl an Emailadressen vor. Es gibt aber auch noch Mitglieder, von denen wir keine Emailadresse haben.

Heute möchten wir Sie bitten, uns Ihre Emailadressen und Änderungen in der Adresse mitzuteilen.

Bitte Mail an die Geschäftsstelle
kirchenpflegervereinigung@elk-wue.de

► Neue Rundschreiben finden Sie auf der Homepage des Oberkirchenrats unter:
www.service.elk-wue.de/recht/okr-rundschreiben



Wie war eigentlich die Fortbildung „Datenschutz und Datensicherheit“

am 8. Mai 2019?

Ein Beitrag von Ulrike Glemser

- Dürfen Kasualien im Gemeindebrief veröffentlicht werden?
- Gilt das auch für die Internetversion?
- Wer trägt die Verantwortung für den Datenschutz in der Kirchengemeinde?
- Wie kann ich E-Mails verschlüsseln?

Viele Fragen tauchten bei der Fortbildungsveranstaltung auf, die die Kirchenpflegervereinigung erstmalig angeboten hatte.

Dr. Axel Gutenkunst ging auf alle Fragen ein und gab konkrete Antworten für das Vorgehen.

Genau darum sollte es in diesem Seminar gehen:
konkrete Antworten für die Praxis.

Anhand der Fragen erläuterte er auch die rechtlichen Hintergründe, ohne zu theoretisch zu werden.

Am Ende des Seminars war klar:

- es gibt viel zu tun, aber die Verantwortung liegt nicht bei den Kirchenpflegerinnen und Kirchenpflegern bzw. den Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, sondern bei der Leitung der Kirchengemeinde, in Persona: den beiden Vorsitzenden.

Natürlich werden alle das ihre zum Gelingen beitragen, auch wenn sie sich von der Landeskirche im Stich gelassen fühlen.

Hier besteht noch dringender Unterstützungsbedarf.

Rückmeldungen wie „Toll, dass so konkret auf unsere Fragen eingegangen wurde“ oder „das ist das vierte Seminar, dass ich zu diesem Thema besuche und es war bisher das Beste“ zeigen uns, dass wir mit diesem Angebot richtig gelegen haben.

Neue Trägerstrukturen in den kirchlichen Kindertagesstätten

*Ein Beitrag von Pfarrerin Petra Frey,
Geschäftsführerin Diakonieverband Ulm / Alb-Donau*

In den letzten 20 Jahren hat sich die Landschaft der kirchlichen Kindertagesstätten gewandelt:

- Nicht wenige Einrichtungen wurden an kommunale Träger abgegeben und gleichzeitig gab es Bemühungen, um dieses traditionell kirchliche Arbeitsfeld zu erhalten.

Die Landessynode hat sich positioniert und positive Signale gesendet.

► **Komplexitätszunahme**

- Mit Weiterentwicklung der Angebotsformen (Krippe und U 3, Ganztagesbetreuung, flexible Modelle, Ausweitung der Öffnungszeiten) und der fachlichen Anforderungen (Bildungsplan, Kinderschutz, multiprofessionelle Teams, Kooperationen, Ausbildung) sind auch die Trägeraufgaben komplexer geworden.
- Neben Personal- und Finanzverwaltung ist auch eine fachliche Begleitung bzw. Leitung sicherzustellen.

- Vor allem für kleinere Kirchengemeinden sind Kindertagesstätten eine große Chance, bisweilen aber auch eine Last.

Manche nebenberufliche Kirchenpflege samt Pfarrer/in ist enorm gefordert. Die einen haben ein Händchen für Personalführung und Freude an den Gestaltungsmöglichkeiten, viele andere rufen nach Entlastung.

Auch habe ich die Klage von Kirchengemeinderäten im Ohr, dass man sich in jeder Sitzung mit dem Kindergarten zu befassen habe.

► **Übergreifende Trägermodelle**

So haben sich ergänzend zur Trägerschaft durch die Kirchengemeinde verschiedene weitere Trägermodelle herausgebildet:

Diakonieverbände (Ulm, Ravensburg und Nördlicher Schwarzwald), Kirchenbezirke und Gesamtkirchengemeinden (z.B. Ludwigsburg) haben sich zu kleineren oder größeren Trägern entwickelt, um die Betriebsträgerschaft zu übernehmen.



für unsere Arbeit

► Vorteile bei übergeordneten Trägerstrukturen

1. **Große Träger** sind meist **stärkere Verhandlungspartner**, wenn es um die Aushandlung neuer Verträge geht. Ein professionelles Vorgehen aufgrund der Expertise und der Verweis auf andere Kommunen nützt, wenn am Verhandlungstisch gegenüber ein kommunaler Partner sitzt, der über Mangel an finanziellen Mitteln klagt.
2. **Die Bedeutung von Fachberatung und fachlicher Leitung nimmt zu.** Die Fachaufsicht durch den Pfarrer bzw. die Pfarrerin überfordert nicht alle, aber viele. Dagegen werden die sozialpädagogisch ausgebildeten Fachberatungen bei größeren Trägern oft zu fachlichen Leitungen mit Personalverantwortung.
3. **Größere Trägerstrukturen schaffen Synergien.** So wird beim Diakonieverband ein Kinderschutzkonzept für alle 30 Kindertageseinrichtungen erstellt. Auch im Blick auf Datenschutz und Arbeitssicherheit haben sich übergreifende Lösungen bewährt.
4. Durch **gut organisierte Leitungs- und Verwaltungsstrukturen** kann die Kita-Leitung vor Ort **entlastet** werden. In Zeiten von Personalknappheit und zunehmenden Herausforderungen in den Einrichtungen ist dies ein wichtiger Pluspunkt.

5. **Größere Träger sind attraktive Arbeitgeber:** Entwicklungsmöglichkeiten bei gleichzeitiger Sicherheit werden von Mitarbeitenden geschätzt. Hier ist zu bedenken, dass Mitarbeitende gern gleich behandelt werden. Dienstvereinbarungen mit der MAV sind hilfreich.
6. **Entlastung der Pfarrerinnen und Pfarrer.** Die geschäftsführenden Pfarrerinnen und Pfarrer müssen aufgrund der Pfarrpläne Aufgaben reduzieren und können sich auf religiöse Bildung und Erziehung sowie Seelsorge konzentrieren.

► Nachteile

Kein Modell kommt ohne Nachteile aus. Bisweilen werden übergeordnete Träger insbesondere von kleinen Kommunen misstrauisch beäugt.

Man wünscht den direkten Draht zu den örtlich bekannten Personen. Auch die Kirchengemeinden wünschen sich zwar Entlastung, aber am liebsten bei gleichbleibender Möglichkeit zur Mitgestaltung.

Wo Trägerschaften von der Kirchengemeinde aus abgegeben werden, sind auch die Stellendeputate der Kirchenpflegen betroffen und werden deutlich reduziert.

Die Verlagerung von Aufgaben führt definitiv zu weniger Präsenz vor Ort.

► Persönliche Bilanz

Aus meiner eigenen Erfahrung im Pfarramt mit Kindertageseinrichtungen und heute als Geschäftsführerin eines Trägers mit 350 Mitarbeitenden in 30 Kindertageseinrichtungen ist meine Bilanz:

- Übergeordnete Strukturen machen eindeutig Sinn, aber die Kirchengemeinden müssen frei entscheiden können und den Trägerwechsel wollen.
- Oft sind hier mehrere Anläufe auf dem steinigen Weg hin zu einer guten neuen Trägerstruktur nötig.
- Um als Kirche die Arbeit mit Eltern und Kindern nachhaltig zu gestalten, ist eine Verlagerung der Aufgaben m.E. unumgänglich.

Wesentlich bei einer übergeordneten Trägerstruktur ist die gute Zusammenarbeit mit den Akteurinnen und Akteuren vor Ort.

- Klare Aufgabenverteilung,
- Professionalität und
- ein Interesse der Kirchengemeinde an der Kita – auch ohne Trägerschaft – sind Garanten für eine erfolgreiche evangelische Kita-Arbeit.

► Kita 2030?

Kommunale und Träger der Wohlfahrtspflege werden inzwischen um Elterninitiativen (v.a. Waldkindergärten) und private Träger ergänzt.

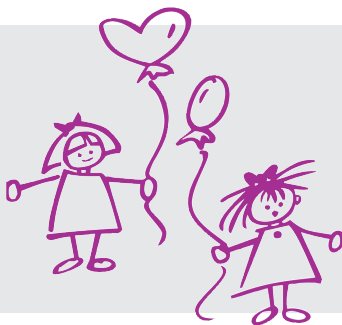
Viele mittelgroße Kommunen mit eigener Verwaltungsstruktur ziehen Trägerschaften an sich und die Subsidiaritätserosion macht auch vor den Kitas nicht Halt.

Gleichzeitig genießt evangelische Trägerschaft landauf – landab nach wie vor einen guten Ruf und steht für Qualität – Ausnahmen bestätigen die Regel.

Um nachhaltig gute Arbeit zu tun, sind Veränderungen notwendig. Die Stärke der Kirchengemeinde ist die Präsenz im Sozialraum, der übergeordnete Träger sorgt für Verlässlichkeit und Qualität.

- Wenn beide gut zusammenarbeiten, haben evangelische Kindertageseinrichtungen hervorragende Zukunftsaussichten.

Der Diakonieverband Ulm / Alb-Donau hat seit 20 Jahren die Trägerschaft von Kindertagesstätten in den Kirchenbezirken Ulm und Blaubeuren. Frau Frey ist seit 2017 Geschäftsführerin.



Kindergartenverwaltung vor Ort in der Kirchengemeinde

*Ein Beitrag von Annette Kurz,
Kirchenpflegerin in Schmiden und Öffingen*

- Die Kindergartenarbeit ist eine klassische diakonische Aufgabe der evangelischen Kirchengemeinden und wird auch als solche von den Gemeindegliedern wahrgenommen.

Nichtchristliche Eltern geben oftmals aus diesem Grunde ihre Kinder in einen kirchlichen Kindergarten, damit ihre Kinder die christlichen Werte kennenlernen.

Die Verwaltung und Betreuung der Kindergärten durch den Pfarrer und in den Kirchenpflegen vor Ort wird durch immer komplexere Vorschriften (Kindeswohl, Datenschutz, Gefährdungsbeurteilung etc.) zunehmend eine größere Herausforderung. Dies kann zur Überforderung des Pfarrers und des Personals in der Verwaltung führen. Der tatsächliche Aufwand in der Kirchenpflege wird von der Arbeitszeitermittlung nicht vollständig erfasst.

- Welche Vorteile hat es aber für eine Kirchengemeinde, die Trägerschaft der Kindergärten weiter zu behalten, ohne rückwärtsgewandt zu sein und an alten Strukturen festhalten zu wollen?

- 1. Das direkte Mitgestalten im Kindergarten ist vielen Kirchengemeinden, dem Pfarrer und Kirchengemeinderat wichtig. Durch den regelmäßigen Austausch der Leiterinnen und des Pfarrers besteht die Möglichkeit direkt die Kindergartenarbeit auch im Sinne der Kirchengemeinde mit zu gestalten und deren Weiterentwicklung zu begleiten.
- 2. Personalakquise beim heutigen schlechten Arbeitsmarkt führt zu einem wesentlichen erhöhten Aufwand. Dies ist unstrittig. Es wird auch schwieriger, für eine Kirchengemeinde mit wenigen Einrichtungen gegenüber größeren Verwaltungseinheiten Personal zu finden. Die Nähe zum Arbeitgeber birgt aber auch die Chance der erhöhten Personalbindung durch persönliche Gespräche und kurze Informationswege. Pfarrer und Kirchenpflege können schnell und individuell auf die Anliegen der Erzieherinnen eingehen. Dies ist unabhängig von der Verwaltungsstruktur heute enorm wichtig, da die Ansprüche vor Ort heute höher sind als noch vor einigen Jahren. Die Erzieherinnen können sich die Stellen aussuchen und sind so auch gewillt schneller, zu wechseln.

- ▶ 3. Nähe zur Kommune: Ich habe die Erfahrung gemacht, dass die Gemeinschaft aller freien Träger von Kindergarteneinrichtungen in einer Kommune eine wesentliche Verhandlungsmacht haben. Teil der Arbeitsgemeinschaft sind sowohl kleine private Träger als auch großen Träger mit mehr als 26 Gruppen. Entscheidend ist nicht die Größe der Träger, sondern die sehr gute Zusammenarbeit der freien Träger untereinander. Gemeinsam konnten wir in den vergangenen Jahren viel Positives für unsere Einrichtungen bewirken.
- ▶ 4. Die Fachberatung ist ein wichtiger Ansprechpartner in der täglichen Arbeit. Ohne sie wäre die ständig neuen Anforderungen schon aus zeitlichen Gründen nicht in dem notwendigen Maße zu bewältigen. Wir sind an die sozialpädagogisch ausgebildete Fachberatung eines großen Kindergartenträgers angeschlossen und nutzen diese vollumfänglich.
- ▶ 5. Die Verwaltung der Kindergärten vor Ort kann auch für ein auskömmliches Deputat der Kirchenpflege sorgen. Dies kann wiederum entscheidend dafür sein, ob eine Kirchenpflege wieder besetzt werden kann.

In meiner Funktion als Kirchenpfleger bin ich für 2 Kirchengemeinden verantwortlich. Eine Kirchengemeinde hat die Kindergärten an einen großen Träger vor Ort abgegeben, die andere Kirchengemeinde hat nach wie vor 3 Einrichtungen (VÖ und GT). In allen Kindergärten wird der Verkündigungsauftrag der evangelischen Kirche gelebt.

Der Unterschied zwischen beiden Kirchengemeinden ist spürbar:

Ohne Einstellungsgespräche und Personalverantwortung des Pfarrers ist der Aufwand geringer und in manchen Fällen auch die Beziehung zum Kindergarten besser. Aber es ist auch eine gewisse Distanz zwischen Kindergarten und Kirchengemeinde spürbar, die sich auch in der Beteiligung am Gemeindeleben ausdrückt.

In der anderen Kirchengemeinde hat sich der Kirchengemeinderat ausdrücklich dafür ausgesprochen, die Kindergärten in der Gemeinde zu belassen.

▶ Fazit:

- Die Kirchengemeinde muss selbst entscheiden dürfen, ob sie die Kindergartenarbeit weiterhin selbst macht oder an einen größeren Träger abgibt.
- Mit Spaß an der Kindergarten- und Personalverwaltung und einer guten und qualifizierten Fachberatung im Hintergrund kann auch eine Kirchengemeinde mit ihren Kindergärten vieles bewirken.
- Der heute stattfindende Strukturwandel in der Evangelischen Landeskirche wird sich auch auf die Verwaltung der Kindergärten vor Ort auswirken. Es ist damit zu rechnen, dass mittelfristig die Kindergartenverwaltung generell an größere Verwaltungsstrukturen abgegeben werden muss.



Fusion der Kirchenbezirke Calw und Nagold

Ein Beitrag von Stefan Kirchner

Kaum ist die Fusion der beiden Kirchenbezirke Bad Urach und Münsingen abgeschlossen, schon folgt die nächste Fusion zweier weiterer Kirchenbezirke in unserer Landeskirche. Sofern die Landessynode in diesem Jahr noch die erforderlichen Beschlüsse trifft, kann zum 01.01.2019 die Fusion der Kirchenbezirke Calw und Nagold zum Kirchenbezirk Calw-Nagold umgesetzt werden.

Um die Gründe für unsere Fusion zu verstehen, muss ein Blick auf unsere Ausgangslage geworfen werden:

- Die Kirchenbezirke Calw und Nagold haben seit 2005 zusammen ca. 12.000 Gemeindeglieder verloren.
- Durch den Pfarrplan werden wir in beiden Kirchenbezirken bis 2030 zwischen 15 und 20 Pfarrstellen verloren haben.
- Der demographische Wandel trifft den ländlichen Raum stärker. Die Landeskirche prognostiziert einen Rückgang der Gemeindegliederzahlen bis 2030 um ein Drittel.

- Eine sinnvolle Arbeitsgröße für einen Kirchenbezirk gibt die Landeskirche mit 35.000 bis 70.000 Gemeindegliedern an – so war es in einem früheren Bericht unseres Landesbischof July zu lesen. Heute hat nur noch der Kirchenbezirk Calw knapp über 30.000 Gemeindeglieder.

Dies waren die Gründe, warum die Bezirkssynoden in Calw und in Nagold beschlossen hatten, in einem ersten Schritt zu prüfen, ob eine tiefergehende Kooperation zwischen den beiden Bezirken ausreichend ist, um sich zukunftsfähig aufzustellen. Dazu wurde eine Steuerungsgruppe gebildet, die dieser Frage nachging.

- Das **Ergebnis der Beratungen** war, dass die bei einem Zusammenschluss angestrebten, nachhaltigen Verbesserungen zur Stärkung der Zukunftsfähigkeit auf dem Weg einer lediglich noch engeren Zusammenarbeit der Kirchenbezirke nicht erreicht werden kann.

Hintergrund war, dass bereits heute schon vieles gemeinsam verantwortet wird.

Deutlich wurde bei den Gesprächen auch, dass im Vergleich zu anderen Kirchenbezirken Calw und Nalgold erleichternde Voraussetzungen für einen möglichen Zusammenschluss haben, nämlich eine

- ähnliche Finanz- und Vermögenslage
- ähnliche Kirchensteuer-Verteilsatzungen
- die gleiche Kirchliche Verwaltungsstelle
- einen gemeinsamen Diakonieverband
- ein gemeinsames Bildungswerk
- die gleiche Prälatur sowie den gleichen Wahlkreis für die Landessynode
- das gleiches Schuldekanat und den gemeinsamen Landkreis

Diese Erkenntnis führte im November 2016 zu einem gleichlautenden Beschluss beider Bezirkssynoden, eine Fusion vertieft zu prüfen. Die weiteren Gespräche machten deutlich, dass wir uns nur

dann zukunftsfähig aufstellen können, wenn wir heute die Fusion in Angriff nehmen und umsetzen. Jetzt haben wir „das Heft in der Hand“ und können eine Fusion selbst gestalten und unsere Vorstellungen proaktiv umsetzen.

Zu einem späteren Zeitpunkt würden uns Bedingungen wohl eher diktiert. Nun können wir in den nächsten 3 – 4 Jahren beginnen, enger zusammen zu wachsen und dann gemeinsam entscheiden, wie wir auf rückläufige Kirchensteuereinnahmen oder weiter sinkende Gemeindegliederzahlen gemeinsam reagieren, ohne dabei durch eine zu kleingliedrige Struktur die Handlungsfähigkeit zu verlieren.

Diesem Ansatz sind die beiden Bezirkssynoden im April 2018 gefolgt und haben die notwendigen Beschlüsse zur Umsetzung der Fusion getroffen.



Wir wünschen Ihnen einen sonnigen und schönen Sommer mit einem rundum erholsamen Urlaub.

Ihr Redaktionsteam





Das Wahlamt der Kirchenpflegerin/ des Kirchenpflegers: Pro und Contra

Im Rahmen der Informationen zur möglichen Verwaltungsreform 2024+ gibt es immer wieder Fragen, ob es sinnvoller ist,

- eine Kirchenpflegerin/einen Kirchenpfleger mit Wahlamt und damit auch Stimmrecht zu haben, oder
- eine/n (leitende/n) Mitarbeiter/in ohne Stimmrecht und ohne befristendes Wahlamt.

Wir haben Ihnen hier einige Vor- und Nachteile aufgeführt:

► pro Wahlamt:

- Die Kirchenpflegerin/der Kirchenpfleger hat Sitz und Stimme im Leitungsgremium. Das verleiht ihrem Statement und ihren Ausführungen nochmals Nachdruck, der sich auch durch das Abstimmungsverhalten ausdrückt.
- In kleineren Gremien hat die Stimme der Kirchenpflegerin/des Kirchenpflegers im Verhält-

nis zu der Anzahl von Gesamtmitgliedern viel Gewicht und wird auch oft gebraucht, damit die Beschlussfähigkeit überhaupt gegeben ist.

- Der Kirchengemeinderat wechselt sich im schlimmsten Falle bei jeder KGR-Wahl komplett aus. Da ist es gut, neben dem Vorsitzenden noch eine weitere Person in einem neu gewählten Gremium zu haben, die schon über einen längeren Zeitraum stimmberechtigtes Mitglied ist.

► contra Wahlamt:

- Die Kirchenpflegerin/der Kirchenpfleger wird unbefristet angestellt und hat daher nicht den Druck, nach den ersten drei Jahren nicht wiedergewählt zu werden.

(Unter Umständen kann ein Abstimmungsverhalten der Kirchenpflegerin/des Kirchenpflegers dazu führen, dass sie nicht wieder gewählt wird, da sie Projekte des Vorsitzenden durch ihre Stimmabgabe verhindert hat. Dies impliziert auch ein Loyalitätsproblem.)

- Es gibt eine größere Rollenklarheit gegenüber der/dem Vorgesetzten (siehe Beispiel oben).
- Die Kirchenpflegerin/der Kirchenpfleger wäre als nicht stimmberechtigtes Mitglied des KGR nicht mehr Mitglied der Dienststellenleitung und könnte somit durch die MAV vertreten werden.
- Es gibt eine klarere Trennung von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Aktivitäten der Mitarbeiterin.
- Es ist somit auch eine Anstellung von ACK-Mitgliedern möglich.
- Eine Kirchenpflegerin/ein Kirchenpfleger überzeugt mit seinem Sachverstand und Fachkompetenz das Gremium, nicht mit ihrer Stimmabgabe

► **Zusammenfassung:**

Da ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Stimmrecht nicht möglich ist, wäre es m. E. der richtige Schritt, auf das Stimmrecht zu verzichten.

Auch andere herausgehobene Stellen auf Bezirksebene haben kein Stimmrecht in den entsprechenden Gremien, ohne dass dies zu einem mangelnden Einfluss führen würde. Als Beispiele seien die Leitenden Jugendreferenten oder die Geschäftsführer von Kreisbildungswerken oder Diakonischen Bezirksstellen genannt. (es)

- **Wie ist Ihre Meinung zu diesem Thema?**
- **Es interessiert uns, wie Sie zu diesem Thema stehen?**

Deshalb bitten wir Sie, diese an uns zu melden.

Senden Sie eine Mail an die Geschäftsstelle:
Kirchenpflegervereinigung@elk-wue.de

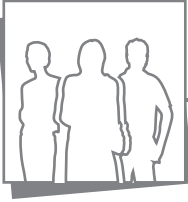
In eigener Sache

Nachrichten

Im Ausschuss der Kirchenpflegervereinigung haben wir überlegt, ob es nicht möglich ist, die Nachrichten per Mail zu verschicken. Wir sind uns aber auch darüber im Klaren, dass das nicht alle Mitglieder wollen. Deshalb richten wir heute die Bitte an Sie, uns mitzuteilen, ob Sie die Nachrichten in Zukunft per Mail haben möchten.

Es reicht eine kurze Mail an die Geschäftsstelle

Kirchenpflegervereinigung@elk-wue.de



Wir begrüßen unsere neuen Mitglieder

Dunz, Nicole, Gemmrigheim
 Göbl, Verena, Mühlacker
 Sicilia, Svenja, Geisingen
 Haußer, Dorothea, Dettingen/Teck
 Heidorn, Oliver, Herrenberg
 Ebert, Ellen, Gründelhardt/Oberspeltach
 Palzer, Melanie, Sirchingen
 Häberlein, Reinhard, Crailsheim
 Anklam, Anja, Mähringen
 Bührlé-Maier, Heiderose, Wiblingen
 Engel, Peter, Sillenbuch
 Frasch, Simone, Gruibingen
 Fuchs-Bidlingmaier, Notzingen
 Häber, Jenny, Alfdorf
 Kaltenborn, Frank, Esslingen
 Käser, Beate, KVSt. Ludwigsburg
 Klusch, Sandra, Mundelsheim
 Messer, Beate, Adolzfurt
 Netzlaff, Michaela, Sülzbach
 Orben, Sigrid, Pfaffenhofen-Weiler
 Schäufele, Elke, Wangen
 Schnaidt, Elisabeth, Unterjesingen
 Weißert, Claudia, Kleingartach

Wir gratulieren sehr herzlich unseren Mitgliedern

■ Zum 50. Geburtstag

Andreas, Heike, Schlichten
 Bauknecht, Jörg, Nürtingen
 Böhmann, Stefanie, Heilbronn
 Haller, Sabine, Holzgerlingen
 Mauer, Sandra, Hessental
 Muth, Monika, Wangen
 Patsiatzis, Christine, Warthausen
 Selinger, Esther, Lienzingen
 Siegel, Sophia, Tübingen
 Waibler, Ute, Asperg
 Weber, Susanne, Unterreichenbach

■ Zum 60. Geburtstag

Benz, Inge, Hohebach
 Ertl, Reinhard, Untertürkheim
 Hofmann, Brigitte, Rechenberg
 Kemna, Henning, Fellbach
 Kowalski, Monika, Ailingen
 Kraft, Gerlinde, Kirchhausen
 Schröder, Marlis, Oberboihingen
 Werner, Ursula, Bondorf

■ Zum 65. Geburtstag

Allinger-Meisenzahl, Erna, Blaustein
 Bitzer, Jörg, Burladingen
 Müller, Christine, Kuppingen
 Reschke, Gerlinde, Schützingen
 Schmid, Siegfried,
 Wild, Edith, Metternzimmern

■ Zum 70. Geburtstag

Berger, Hans-Jochen
 Kächele, Christian
 Paulus, Karl, Deckenpfronn

Wir danken für

25 Jahre Mitgliedschaft

Bez, Rosemarie, Kirchentellinsfurt

30 Jahre Mitgliedschaft

Arnold, Irmela, Orendelsall

35 Jahre Mitgliedschaft

Weiß, Gerhard, Dagersheim

In den Ruhestand getreten sind:

Glöckler, Rita, Höfen
 Kizler, Rudolf, Mundelsheim
 Krauss, Dieter, Crailsheim, 31 Jahre KVSt.
 Schmelcher, Christa, Dettingen/Teck
 Stark, Barbara, Wangen, 29 Jahre Kipfl.
 Strähle, Elisabeth, Gründelhardt, 31 Jahre Kipfl.
 Tränkle, Angela, Pfaffenhofen, 29 Jahre Kipfl.
 Vogt, Else, Adolzhausen, 31 Jahre Kipfl.
 Welsch, Edith, Kleinengstingen
 Wunderlich, Siegmund, Erbach

Wetterhahn – Vereinsnachrichten

Witz: Der Papst ist gestorben und klopft an der Himmelstür. Petrus fragt nach seinem Begehren. „Ich bin der Papst und will in den Himmel!“ Petrus kennt niemand namens Papst. Der Papst wirft sich in die Brust: „Ich bin der Stellvertreter Christi auf Erden.“ Petrus bleibt skeptisch, beschließt jedoch, sicherheitshalber Jesus zu fragen. Dieser ist höchst erstaunt. Er kennt auch keinen Papst – noch viel weniger einen Stellvertreter. Doch er wäre nicht Jesus, wenn er sich nicht persönlich um das Problem kümmern würde. Er hat eine längere Unterredung mit dem Bittsteller. Gott ist inzwischen auch informiert und bittet um Rücksprache. Jesus kommt lachend vor ihn und sagt: „Stell dir vor, Vater, der Angelverein, den ich vor 2000 Jahren gegründet habe, den gibt es tatsächlich noch!“

Tja, noch gibt es ihn. Doch seine Mitglieder schleichen sich, wodurch die Mitgliedsbeiträge zurückgehen. Gleichzeitig machen immer Weniger den Angelschein, so dass der Vereinsbetrieb seinen Statuten – Menschenfischen – nicht mehr gerecht werden kann.

Dass das Fischen nicht mehr so klappen will, kann auch am Köder liegen. Schwarz-Weiß ist passé, vielleicht wäre etwas bunter erfolgreicher. Es gibt Nebenschauplätze: Im Strukturwandel sucht man

sein Heil, in der Reduzierung der Angler ebenso. Das ist etwas befremdlich, denn man hat Geld: Das Vereinsheim auf der Gänshede wird saniert, renoviert, abgerissen, neu gebaut. Man lässt nichts unversucht, das Klassenziel zu erreichen: In Schönheit sterben. Jetzt gibt es Viererzimmer mit Zweiersofas – dazwischen ein Tischchen für morgens Brezel und nachmittags Kekse. Das ist praktisch. So können sich z. B. die vier Evangelisten unter acht Augen darüber unterhalten, was schief gelaufen ist mit ihren Vereinsgrundsätzen.

Merke aber: Wo keine Mitglieder mehr sind, braucht es auch kein Vereinsheim mehr.

Der Strukturwandel ist schwierig. Wie sollen künftig die Fischereirechte verteilt werden? Wer macht den Vorstand, wer den Kassier? Wer schaut im Revier nach dem Rechten? Wer macht sich die Stiefel dreckig und wer darf den Hecht angeln? Diese Scharmützel bringen überhaupt nichts im Blick auf die Mitgliederpflege und -werbung. Im wirklichen Anglerleben kümmert man sich zuerst um die Brut und den Nachwuchs, damit der Fortbestand gesichert ist.

Also: Werft die Angel mit der einzigartigen Botschaft einmal auf der anderen Seite aus – dort, wo die Menschen sind.

Dazu wünsche ich euch „Petri Heil“.

Es grüßt euch euer

Wetterhahn

