

Gerlinger Modell

- Dezentral-kooperatives Stellen- und Finanzmanagement

Seite 1 von 3

Wer wir sind:

In Gerlingen entstanden vor ca. 40 Jahren aus der evangelischen Kirchengemeinde drei selbstständige Kirchengemeinden, die sich lose als Gesamtkirchengemeinde verstanden:

- a) die Petrusgemeinde (Muttergemeinde im Zentrum, heute ca. 5.400 Gemeindeglieder)
- b) die Lukaskirche (Außengemeinde im Stadtteil Gehenbühl, direkt am Stadtrand von Stuttgart, 1.350 Gemeindeglieder)
- c) die Matthäusgemeinde (Außengemeinde in den Stadtteilen Schillerhöhe, Waldsiedlung, Forchenrain)

Was wir wollen:

Wir setzen den gängigen, aus der Industrie übernommenen Krisenmanagement-Instrumenten (Stellenkürzungen, Stellenabbau, Fusion) den Versuch entgegen, vor Ort nachhaltig Gemeinde aufzubauen. Wir tun dies durch

- **aktive Vision**
- **Stärkung der Identität der Einzelgemeinde**
- **Erhöhung der Flexibilität**
- **Entlastung des Ehrenamts**
- **Optimierung der Wirtschaftlichkeit**
- **Mitarbeiter- und Gemeindegliedermotivation**

- 1) **Aktive Vision.** Wir fragen nicht: „ Wie viel Geld werden wir in 10 oder 30 Jahren noch haben und was können wir uns dann noch leisten?“ , sondern umgekehrt: Was wollen wir uns in 10 oder 30 Jahren leisten und wie bekommen wir die Mittel dafür?
- 2) **Identität.** Wir sagen nicht: So viel Gemeinde-Kooperation wie möglich, sondern so viel Gemeinde-Selbstständigkeit wie irgend möglich und sinnvoll und nur so viel Kooperation wie nötig. Das bedeutet für uns z.B. wir verstehen die unterschiedliche Prägung aller drei Gemeinden als Chance, die Menschen unserer Stadt zu erreichen und sorgen dafür, dass auch die beiden kleineren Gemeinden eine organisatorische Einheit mit eigenem Pfarramt, eigenem Gemeindebüro und eigener Kirchenpflege bleiben und dies entsprechend ihren speziellen Bedürfnissen ausbauen können.

Gerlinger Modell

- Dezentral-kooperatives Stellen- und Finanzmanagement

Seite 2 von 3

- 3) **Entlastung des Ehrenamts**, daher Stärkung und Ausbau der bezahlten Tätigkeiten in unseren Kirchengemeinden, Schaffung neuer Stellen statt Kürzung usw. (So liegen inzwischen unsere Stellenumfänge in den Bereichen Gemeindebüro, Kirchenpflege, Gemeindediakonie, Kirchenmusik usw. weit über den kirchenbezirklich und landeskirchlich üblichen Werten.)
- 4) **Große Flexibilität**. Durch dezentrale Ressourcen-Verwaltung ist es uns möglich, gemeindeintern und nach außen rasch zu agieren bzw. zu reagieren.
- 5) **Optimierte Wirtschaftlichkeit**. Durch die Einführung der Budgetierung auf mehreren Ebenen wird der Anreiz zu sparsamem Haushalten und zur Erschließung neuer Ressourcen entscheidend gefördert. Ein Kirchengemeindeverein trägt zur Stellenfinanzierung bei (z.Z. ca. 20.000 € /Jahr). Durch Ausweitung der Anstellungsumfänge können vorhandene Raumkapazitäten durch zusätzliche Vermietung effektiver genutzt werden. Verstärkte Kooperationen mit der Stadt und mit Unternehmen bringen Synergieeffekte.
- 6) **Hohe Motivation**. Weil Mitarbeiter und Gemeindeglieder erleben, dass sich „ was tut“ und dass sie selbst viel bewegen können, sind viele mit überdurchschnittlichem Einsatz dabei. Das steckt an.

Was wir bis jetzt erreicht haben:

- Durch die Stärkung der Eigenständigkeit hat sich die Zusammenarbeit der drei Einzelkirchengemeinden wesentlich verbessert. Vertrauensbildend wirkt dabei der „ Gemeinsame Ausschuss“ , ein zwischen großer Muttergemeinde und kleinen Tochtergemeinden paritätisch besetztes Gremium, das Finanz- und Stellenrahmen regelt (vergleichbar „ Engerem Rat“ , aber im Gegensatz zu diesem nicht in die Hoheit der EinzelKGRäte eingreifend).
- Anstelle massiver Kürzungen haben wir in den Bereichen Jugendarbeit, Kirchenmusik, Gemeindebüro, Kirchenpflege, Mesnerdienst Stellen erweitert bzw. neu geschaffen. So können wir – zusammen mit dem CVJM – einen 100%-igen Jugendreferenten anstellen, die Kinderchorarbeit ausbauen, die Petruskirche ganztägig geöffnet halten, unsere drei Gemeindebüros an zusammen fast 40 Std. pro Woche (und damit auch für Berufstätige erreichbar) offen halten ...
- Unser Kirchengemeindeverein „ Miteinander“ hat knapp 100 Mitglieder, die ideell und durch ihre laufenden Mitgliedsbeiträge unser Modell zusätzlich unterstützen.
- Auch in punkto Pfarrstellenverteilung (wo sich die verordnete 50%-Kürzung infolge des „ PfarrPlans“ nicht in eine Erweiterung ummünzen ließ) haben sich Solidarität

Gerlinger Modell

- Dezentral-kooperatives Stellen- und Finanzmanagement

Seite 3 von 3

und dezentrales Denken bewährt: Die große Petrusgemeinde hat, um die 100%-Stelle der kleineren Lukasegemeinde erhalten zu können, der Kürzung ihrer dritten Pfarrstelle um 50 % zugestimmt.

- Die beteiligten Kirchengemeinden und der Kirchenbezirk sind sehr zufrieden. Nach 5jährigem Probelauf (1998 - 2003) haben die drei Einzelkirchengemeinderäte im März 2003 jeweils einstimmig (!) beschlossen, die dauerhafte Inkraftsetzung des „ Gerlinger Modells“ beim Kirchenbezirk zu beantragen. Die Synode des Kirchenbezirks Ditzingen hat diesem Antrag am 21.03.2003 (ohne Gegenstimmen) zugestimmt.

Woran wir derzeit arbeiten:

Die gefassten Beschlüsse (s. o.) werden nun in Bezirks- und Ortssatzung verankert. Die Kooperationen mit Stadt (z. B. neu: „ Johannes-Rebmann-Stiftung“), Unternehmen und Vereinen werden ausgebaut. Der Erfahrungsaustausch mit anderen Kirchengemeinden soll verstärkt werden.

Wie Sie uns erreichen können:

Ansprechpartner ist Pfarrer Wilfried Braun, Hirschstraße 15, 70839 Gerlingen,
Tel. 07156/24450, e-Mail: pfarramt-mitte@ev-petruskirche-gerlingen.de

Gerlingen, April 2003