

Am Mittwoch, 8. November 2017, wurde der Preis „ARBEIT PLUS“ an die Giengener Firma tempus verliehen. Bei seiner Dankesrede vor 800 Personalverantwortlichen und mittelständischen Unternehmern nannte tempus-Inhaber Professor Dr. Jörg Knoblauch 12 Punkte, die er sich von der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) wünscht.

Redemanuskript:

Was ein mittelständischer Unternehmer der Kirche sagen möchte

1. Was ist unser Alleinstellungsmerkmal?

In der Wirtschaft können wir nur eine gute Arbeit machen, wenn unsere Fokussierung glasklar ist. Eine Firma mit zu vielen Angeboten ist verwechselbar und damit austauschbar. Unsere Kirche muss sich darauf konzentrieren, das Evangelium weiterzugeben.

2. In der Wirtschaft suchen wir die Besten. Wir suchen Talente.

Wenn sich eine Firma in der Wirtschaft nicht auf Talente konzentriert, dann ist sie irgendwann insolvent. In der Kirche ist es ähnlich: Wir brauchen herausragende Pfarrer, die ganz überdurchschnittliche Arbeit leisten:

- Das Evangelium den Menschen so verkünden, dass es bei den Menschen von heute ankommt und sie es verstehen

- Sich um die Bedürfnisse der Menschen kümmern (Hesekiel 34)

(Hier noch eine kleine private Anmerkung: Ein befreundeter Theologe aus einer anderen Landeskirche, der dort eine hervorragende Arbeit macht, klopft in Württemberg wegen einer Anstellung an. Bisher vergeblich.)

3. Führen kann man lernen

Gerade in einer Zeit in der immer mehr Pfarrstellen abgebaut werden ist es wichtig, dass ein Pfarrer gelernt hat, einen Kreis von Mitarbeitern aufzubauen. Wenn jeder Pfarrer ein Team von Mitarbeitern hätte, gäbe es weniger Pfarrer die überlastet sind.

4. In der Wirtschaft orientieren wir uns an Benchmarks

Ein Benchmark ist die Latte, über die der Beste springt. Benchmarks wären in der Kirche die Anzahl der Gottesdienstbesucher oder auch Kircheneintritte. Wir dürfen schwindende Gottesdienstbesucherzahlen nicht einfach nur hinnehmen. Es gilt, neue Gemeindemitglieder und Gottesdienstbesucher zu gewinnen. Es wäre ein unverzeihlicher Fehler, wenn wir nicht mehr danach fragen, warum die eine Gemeinde hoch attraktiv ist und die andere offenbar nicht.

5. Wir suchen Diversity, also Vielfalt

Unsere Kirchen sollten sich von Freikirchen und charismatischen Gemeinden nicht abgrenzen, sondern versuchen, von ihnen zu lernen und damit wertvolle Ansätze in die eigene Arbeit zu integrieren. Die durchschnittliche landeskirchliche Gemeinde beansprucht zwar für sich, Volkskirche zu sein. Tatsächlich hat sie in der Regel ein enges bürgerlich-liberales Profil. Musikalisch ist sie auf die nur von einer Minderheit favorisierte Orgelmusik festgelegt und kennt wenig Offenheit für alternative Formen. Vielfalt sieht anders aus.

6. Der Brückenschlag zwischen Kirche und Wirtschaft ist wichtig

Unsere Kirche sollte die Fähigkeiten und Ideen von christlichen Unternehmern sehr viel besser nutzen.

Unternehmer sagen mir immer wieder: Man will zwar unser Geld, aber man will nicht unsere Ideen.

7. Als Verantwortliche in der Wirtschaft verbringen wir einen großen Teil unserer Zeit mit Personalfragen

Die Kirche ist mit einigen hunderttausend Mitarbeitern einer der größten Arbeitgeber im Lande. Nach außen hin hat man manchmal den Eindruck „Everything goes“. Personalentwicklungsgespräche, jährliche Mitarbeiterbewertungen und im Ernstfall auch mal eine Trennung scheint nicht vorgesehen zu sein. Aus einer falsch verstandenen Barmherzigkeit heraus lässt man in der Kirche Fehlbesetzungen oft unverändert. Formen der Leistungsverweigerung bleiben ungeahndet. Auch das kirchliche Beamtenwesen trägt zu dieser Mentalität bei.

8. Nur eine sich verändernde und wachsende Unternehmung hat Zukunft

Nur wachsende Unternehmen können ständig neue Angebote schaffen und damit Kunden begeistern. Sich ständig neu zu erfinden ist Voraussetzung für Wachstum. Das ist genau das, was Luther gemeint hat, dass die Kirche sich ständig reformieren muss (ecclesia semper reformanda). Kein Unternehmen würde sich einfach damit abfinden, zu schrumpfen. Man würde innovativ eine Trendwende herbeiführen. Unser baden-württembergischer Ministerpräsident Winfried Kretschmann sagte am 31. Oktober 2017 in Stuttgart zum Reformationsjubiläum: „Die evangelische Kirche solle nicht denken, dass sie die Reformation schon hinter sich habe.“

9. Jeder Mitarbeiter hat Stärken und Kompetenzen und passt damit auch nicht in jede Situation

Ein Hochschul-Theologe soll in der Regel unternehmerische und betriebswirtschaftliche Probleme im Pfarramt lösen. Das kann passen, wenn er dazu eine Veranlagung hat. Aber es passt halt oft auch nicht. Wo es nicht passt, müssen wir zu einer anderen Aufgabenverteilung kommen. Es gibt ja auch fähige Gemeindemitglieder, die als 1. Vorsitzende Bereiche der Geschäftsführung übernehmen können.

10. In der Wirtschaft hat man verstanden, dass eine große Kontinuität der Leitungspersönlichkeiten Voraussetzung für erfolgreiches Arbeiten ist.

Wenn ein Pfarrer nach 7 oder 10 Jahren aufgefordert wird, die Gemeinde zu wechseln, geschieht dies häufig in einer Situation, in der gerade ein fruchtbarer Prozess eingesetzt hat.

11. Unterbesetzte Abteilungen sind schwer zu motivieren

Was die Motivation in der Kirche enorm beeinträchtigt ist, dass aufgrund des Pfarrplanes ein Pfarrer für immer mehr Gemeinden zuständig ist. In unserer Stadt hatten wir früher drei Gemeinden mit jeweils einem Pfarrer. Heute haben wir noch einen Gemeindepfarrer, der von verschiedenen auswärtigen Pfarrern unterstützt wird. Warum nicht fehlende Pfarrstellen durch Spenden finanzieren oder auch in Landgemeinden, in denen nur noch halbe Pfarrstellen existieren. Das kirchliche Beamtensystem erweist sich hier als Entwicklungsbremse. Die Art und Weise wie Menschen angestellt und finanziert werden, ist unbedingt an die Erfordernisse des 21. Jahrhunderts anzupassen.

12. Mitarbeiter werden Mit-Unternehmer

Es geht nichtmehr um Kommandos von oben nach unten. Wo Mitarbeiter nichts entscheiden dürfen und sie abhängig gemacht werden, entsteht Verdruss und Monotonie. Wo Mitarbeiter Dinge entscheiden dürfen, entsteht Aufbruch und Begeisterung. Jede Gemeinde sollte für sich eine individuelle und motivierende Vision erarbeiten, für die sich haupt- wie ehrenamtliche Mitarbeiter begeistern können.