

Tabea Seidel

Management in Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinden in Bayern

Herausforderung und Vision für Diakone/Diakoninnen mit dem Master of Social Management. Theoretische und konzeptionelle Überlegungen

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2010 GRIN Verlag
ISBN: 9783668913349

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/459631>

Tabea Seidel

Management in Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinden in Bayern

Herausforderung und Vision für Diakone/Diakoninnen mit dem Master of Social Management. Theoretische und konzeptionelle Überlegungen

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Evangelische Fachhochschule Nürnberg
Fachbereich Sozialwesen
Masterstudiengang Sozialmanagement

Masterarbeit

Management in Evang.-Luth. Kirchengemeinden in Bayern
Herausforderung und Vision für Diakone/Diakoninnen mit dem
Master of Social Management

Theoretische und konzeptionelle Überlegungen

Verfasserin: Tabea Seidel

Abgabetermin: 30.08.2010

Zusammenfassung/Summary

Kirche und Management – passen diese Begriffe zusammen? Die Frage, ob Kirche Management und Managementmethoden benötigt, erhitzt die Gemüter. Die Meinungen gehen auseinander: Es wird einerseits vom „Produkt“ Evangelium gesprochen, welches vermarktet werden muss und andererseits die Ökonomisierung der Kirche bekämpft. Verstärkt wird diese Debatte durch die „Kirchenkrise“, welche die Kirche erfasst hat, wie das Impulspapier „Kirche der Freiheit“ der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) deutlich macht.

Um zu klären, ob und in welcher Art Management einen Platz im Rahmen der Arbeit von Kirchengemeinden der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat, ist es notwendig, zunächst Klarheit über die Gestalt, den Auftrag und das aktuelle Konzept der Gemeindeleitung zu erlangen. Die Erörterung der aktuellen Problemlage und die Darstellung der Komplexität des Pfarreralldtags in den Gemeinden vervollständigen das Bild. Die Klärung des Management-Verständnisses ermöglicht schließlich die Klärung, was Management in Kirchengemeinden bedeutet und wie es dort aussehen kann. Auf dieser Basis ist es schließlich möglich, im Rahmen von theoretischen und konzeptionellen Überlegungen, ein Modell für die Gemeindegearbeit zu entwickeln, das Herausforderung und Vision für Diakone/Diakoninnen mit dem Master of Social Management ist.

Church and Management – do these words belong together? It is a highly debated issue if church needs Management and Managementmethods. Different opinions are expressed: On the one hand the Gospel, as a „product“, should be marketed and on the other hand there is a fight against the economization of the church. The „church crisis“ is increasing this debate and with her document „Kirche der Freiheit“ (= Church of freedom) the Evangelische Kirche in Deutschland (= the Protestant Church in Germany) made it obvious that the church is seized by this crisis.

It is necessary to clarify the character, the mission and the concept of leadership in parishes to determine why and how Management should be used in parishes of the Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern (= the Bavarian Lutheran Church). This gets completed by the depiction of the faced problems and the complexity of the pastors everyday life. The clarification of management in parishes is finally possible by clarifying the understanding of management itself. Altogether this serves as a

basis for the development of a parish work role model, which is a challenge and a vision for deacons qualified as Master of Social Management.

Gliederung	
Zusammenfassung/Summary.....	II
Gliederung.....	IV
Vorwort.....	1
Einleitung	2
A) Evang.-Luth. Kirchengemeinden in Bayern und ihr Management.....	4
1. Die Evang.-Luth. Kirche in Bayern	4
1.1. <i>Aufbau und Struktur</i>	5
1.1.1. Organisatorischer Aufbau.....	6
1.1.2. Rechtliche und wirtschaftliche Basis	7
1.1.3. Zehn Handlungsfelder	9
1.2. <i>Theologische Grundlagen.....</i>	10
1.2.1. „Evangelisch“ oder: Die Bibel als Basis.....	11
1.2.2. „Lutherisch“ oder: Die Bekenntnisschriften.....	12
1.2.3. Vier Grunddimensionen.....	14
1.3. <i>Kirchengemeinden als „Kirche vor Ort“</i>	15
1.3.1. Begriffs- und Rechtsdefinition	15
1.3.2. Kirchengemeinde als Arbeitgeber	17
1.3.3. Kirche vor Ort als Ort der Gemeinschaft	18
2. Gemeindeleitung	19
2.1. <i>Gemeindeleitung – Eine Begriffsbestimmung</i>	19
2.1.1. Gemeinde – der Ort der Gemeindeleitung	20
2.1.1.1. Gemeinde als Parochie	20
2.1.1.2. Gemeinde als komplexes Sozialsystem	21
2.1.1.3. Gemeinde und ihre Mitglieder.....	21
2.1.2. Kybernetik – die Lehre von der Kirchen- und Gemeindeleitung	23
2.1.3. Aktuelle Leitungsstrukturen in einer Kirchengemeinde.....	24
2.1.3.1. Theologischer Hintergrund evangelischer Leitungsstrukturen	24
2.1.3.2. Folgen für die Praxis evangelischer Leitungsstrukturen	25
2.1.3.3. Leitungsstrukturen einer Gemeinde in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern.....	26
2.2. <i>Ein historischer Rückblick</i>	29
2.2.1. Biblische Perspektiven	30
2.2.1.1. Die Zeit der „Jesusjünger“	30
2.2.1.2. Die „nachösterliche“ Gemeinschaft.....	31

2.2.1.3. Die „junge Kirche“	32
2.2.2. Kirchengeschichtliche Perspektiven	34
2.2.2.1. Die „nachbiblischen“ Jahrhunderte bis zur Reformation	34
2.2.2.2. Martin Luther und die Veränderung der kirchlichen Welt	36
2.2.2.3. Nikolaus Ludwig Graf von Zinzendorf und ein anderes Gemeinde- Modell	38
2.2.2.4. Friedrich Daniel Ernst Schleiermacher und das Kirchenregiment....	41
2.2.2.5. Vom 19. ins 20. Jahrhundert.....	42
3. Die aktuelle Problemlage	44
3.1. Die „Kirchenkrise“	45
3.1.1. Der Rückgang der Mitglieder und der Mangel an Nachwuchs	46
3.1.2. Das Schrumpfen der Finanzen.....	46
3.1.3. Die Steuerungsprobleme wachsen.....	46
3.1.4. Die Verunsicherung der evangelischen Identität	47
3.2. Die Diskussion über das Pfarrerbild.....	47
3.3. Gemeindeprobleme	49
3.3.1. Der Pfarrer als Zentrum der Gemeinde	50
3.3.2. „Der Pfarrer macht das schon!“	51
3.3.3. Die Gemeinde als Betreuungseinrichtung	51
3.3.4. Pfarrer und Kirchenvorstand – Freund oder Feind?	51
4. Die Praxis der Pfarrer und Pfarrerinnen in der Gemeinde	53
4.1. Vorgaben der Evang.-Luth. Kirche in Bayern für pfarramtliche Aufgaben in der Gemeinde	54
4.2. Erkenntnisse aus der Praxis	57
4.2.1. Aktivitäten einer Kirchengemeinde nach R. Roosen	57
4.2.2. Pastorale Arbeitszeiten nach D. Becker	59
4.3. Persönliche Erfahrungen von Pfarrern und Pfarrerinnen des Dekanats Traunstein.....	61
4.3.1. Problembenennung – Grund und Ursache für die Befragung	61
4.3.2. Gegenstandsbenennung – Bestimmung des Inhalts der Befragung	61
4.3.3. Durchführung – Vom Pfarrer zu den Daten	63
4.3.3.1. Das Dekanat Traunstein	63
4.3.3.2. Die Auswahl der Pfarrer.....	64
4.3.3.3. Die ausgewählte Methode	64

4.3.3.4. Die Durchführung der Interviews	65
4.3.4. Analyse – Von den Daten zu den Ergebnissen	65
4.3.5. Verwendung – Der Nutzen der Ergebnisse	66
4.3.6. Die Ergebnisse der Interviews.....	66
4.3.6.1. Ergebnisse für die Kategorie „klassisch“	66
4.3.6.2. Ergebnisse für die Kategorie Gemeinde	67
4.3.6.3. Ergebnisse für die Kategorie Verwaltung/Management.....	68
4.3.6.4. Ergebnisse für die Kategorie Einrichtungen.....	69
4.3.6.5. Ergebnisse für die Kategorie Sonstige.....	69
4.3.6.6. Einbindung einer „Management-Person“	70
4.3.7. Fazit der Interviews und ihrer Ergebnisse	71
4.4. Resümee.....	72
5. Management.....	74
5.1. <i>Management – Eine Begriffsbestimmung</i>	74
5.1.1. Herkunft des Begriffes.....	74
5.1.2. Management als Funktion, Institution und Instrumentarium	75
5.1.3. Die Person des Managers.....	77
5.2. <i>Managementfunktionen und Managementaufgaben</i>	78
5.2.1. Der klassische Fünferkanon	78
5.2.2. Handlungsebenen des Managements.....	80
5.2.3. Managementrollen.....	80
5.2.4. Tatsächliche Aktivitäten von Managern	81
5.3. <i>Management in Sozialen Organisationen</i>	82
5.3.1. Soziale Organisationen als Organisationen	83
5.3.2. Soziale Organisationen als Non-Profit-Organisationen	83
5.3.3. Soziale Organisationen als Unternehmen	84
5.3.4. Soziale Organisationen managen - Sozialmanagement.....	86
6. Die Bedeutung von Management im Kontext der Kirchengemeinde	87
6.1. <i>Die Kirchengemeinde „als“ – Ein Einordnungsversuch</i>	88
6.1.1. Die Kirchengemeinde als Organisation	88
6.1.2. Die Kirchengemeinde als Non-Profit-Organisation	89
6.1.3. Die Kirchengemeinde als Unternehmen	91
6.1.4. Resümee	92
6.2. <i>Gemeindeleitung oder Management?</i>	92

6.2.1. Pfarrer als „theologische Experten“ oder „professionelle Laien“	93
6.2.2. Gemeindeleitung und Management – Eins oder Zwei?	94
6.3. <i>Die Gemeinde managen</i>	95
6.3.1. Management und Gemeinde	95
6.3.2. Gemeindemanagement	96
B) Evang.-Luth. Kirchengemeinden in Bayern und Diakone/Diakoninnen mit dem Master of Social Management in ihrem Management.....	99
1. Herausforderung und Vision	100
2. Theoretische und konzeptionelle Überlegungen	102
2.1. Vorüberlegungen	104
2.2. Zielsetzungen.....	105
2.2.1. Die Ziele der Neustrukturierung	106
2.2.2. Die Gestalt der Neustrukturierung	108
2.3. Voraussetzungen	108
2.3.1. Institutionell	109
2.3.2. Gesetzlich	109
2.3.3. Personell	110
2.3.3.1. Die Qualifikation als Diakon/Diakonin	110
2.3.3.2. Der Masterstudiengang Sozialmanagement.....	112
2.3.3.3. Weitere personelle Möglichkeiten	113
2.4. Praktische Umsetzung vor Ort	113
2.5. Praktische Umsetzung in der ELKB.....	116
3. Persönliches Resümee und Ausblick	118
Abkürzungsverzeichnis	121
Abbildungsverzeichnis	123
Tabellenverzeichnis	124
Literaturverzeichnis	125
Anhang	139

Vorwort

Kirchengemeinde und Management. Meine Erfahrungen als Diakonin in einer Kirchengemeinde weckten das Interesse daran, diese beiden Begriffe zusammen zu bringen. Es musste doch noch andere, sinnvollere Möglichkeiten geben, eine Kirchengemeinde zu leiten, als es momentan üblich ist. Und wäre das nicht ein gutes Arbeitsfeld für Diakone mit dem Master of Social Management? Meine Neugier war geweckt. Die Literaturrecherche machte die Aktualität, aber auch die Größe und Komplexität dieses Themas schnell deutlich. Der Fokus dieser Arbeit liegt aus diesem Grund auf der Praxis, d. h. auf dem aktuellen Geschehen in und um die Gemeinde herum.

Viele Personen haben zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen. Danke sagen möchte ich den Ehrenamtlichen der Evangelischen Jugendarbeit in Freilassing für ihre Geduld und ihr Mitfiebern. Hierbei gilt mein besonderer Dank Andreas Maas. Bedanken möchte ich mich auch bei allen Pfarrern, die sich Zeit für ein Interview genommen haben und mir so zu vielen wertvollen Hinweisen für diese Arbeit verholfen haben. Herrn Diakon Cervenka danke ich für das Zurverfügungstellen seiner Unterlagen und meinem Bruder Fabian für die Einweisung in die Untiefen der Universitäts- und Staatsbibliothek München und die Weitersendung der bestellten Bücher.

Besonders Danke sagen möchte ich meinem Mann Wolfgang für seine Unterstützung. Er hat mich nicht nur viele Stunden an meinem Schreibtisch verbringen lassen, sondern mich dabei auch noch leiblich, seelisch und geistlich umsorgt.

Vor allem aber gilt mein Dank meinem Herrn Jesus Christus, ohne den diese Arbeit nicht möglich gewesen wäre!

Einleitung

„Ein Schiff, das sich Gemeinde nennt, fährt durch das Meer der Zeit.“ (ELKB, 1995, S. 1010) Mit dieser Zeile beginnt das gleichnamige Lied von Martin Gotthard Schneider (1960) aus dem Evangelischen Gesangbuch, das fast schon als Schlager bezeichnet werden könnte. Das Schiff als Metapher für die evangelische Kirchengemeinde ist ein häufig genutztes Bild. Das Schiff „Gemeinde“, welches unterwegs ist und gesteuert werden muss, ob es nun als Segelschiff, Dampfer oder Motorjacht gesehen wird. Es stellt sich nun einerseits die Frage, wohin das Schiff gesteuert wird und andererseits, wie es gesteuert wird. In dieser Arbeit soll es um das „Wie“ dieser Steuerung gehen.

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern hat sich aktuell für ein Steuerungssystem entschieden, in dessen Zentrum der Pfarrer/die Pfarrerin als Hirte steht. Unterstützt wird er bei seiner Aufgabe durch den Kirchenvorstand. Dieses Gremium besteht größtenteils aus gewählten und berufenen ehrenamtlichen Mitgliedern der Kirchengemeinde. In der Praxis stellt sich diese Art der Steuerung häufig als problematisch dar. Gäbe es nicht andere, vielleicht sogar sinnvollere Wege dieses Schiff zu steuern?

In den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts versetzt ein neuer Begriff die Kirchenlandschaft in Aufruhr. Es ist der Begriff „Unternehmen Kirche“. Weitere Begriffe aus Ökonomie und Betriebswirtschaft folgen. Die Idee, dass die Steuerung des Gemeinde-Schiffes als Management zu verstehen sei, hält Einzug. Befürworter und Gegner dieser Position haben jeweils stichhaltige Argumente. Ist Management evtl. der sinnvollere Weg das Schiff zu steuern?

In Teil A) werden die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und der Begriff Management zusammen gebracht. Dies geschieht auf der Basis der Gestalt der Kirche, wie sie als Landeskirche in Bayern in Erscheinung tritt. Hierzu gehört die Darstellung des komplexen Gebildes Kirche und ihres Auftrages. Außerdem die Erläuterung ihres Konzeptes der Gemeindeleitung, die Darstellung der aktuellen Probleme und die Praxis der Pfarrer in ihren Gemeinden. Im Anschluss daran wird der Begriff Management geklärt und auf die Kirchengemeinde bezogen. Inwieweit oder ob Management ein bzw. der Weg ist, das Gemeinde-Schiff zu steuern, wird in diesem Zusammenhang geklärt.

Die Darstellungen in Teil B) bauen auf das Fundament auf, welches in Teil A) gelegt wurde. Im Rahmen von theoretischen und konzeptionellen Überlegungen wird

ein anderes Modell zur Steuerung des Gemeinde-Schiffes vorgestellt. Dieses Modell ist Herausforderung und Vision zugleich. Darüber hinaus eröffnet es Diakonen und Diakoninnen mit dem Master of Social Management ein neues Arbeitsfeld in der Kirchengemeinde. Abgeschlossen wird Teil B) mit einem persönlichen Resümee und Ausblick.

Am Anfang dieser Masterarbeit stand die persönliche Frage, ob es nicht andere Lösungen für die Leitung einer Kirchengemeinde gäbe, als alle Arbeit und Aufgaben dem Pfarrer „aufzubürden“. Es entstand die Idee, dass der „Master of Social Management“ eine ideale Voraussetzung für Diakone und Diakoninnen sein könnte, in der Leitung einer Kirchengemeinde eingesetzt zu werden. Die Aktualität und Komplexität dieses Themas wurde nach und nach deutlich. So wird nicht nur über die Frage des Pfarrerbildes und das Thema Management diskutiert, sondern auch eine Entlastung der Pfarrer gefordert. Darüber, wie diese aussehen könnte, und welche Struktur die Gemeindeleitung haben sollte, existieren die verschiedensten Meinungen. Viele dieser Modelle erscheinen realitätsfern oder haben einen theoretischen Ansatz. Auf diesem Hintergrund war es das Ziel, ein praxisorientiertes Modell für die Gemeindeleitung zu entwickeln, welches die aktuellen Gegebenheiten als Ausgangspunkt hat.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text in der Regel auf die gleichzeitige Verwendung einer männlichen und weiblichen Schreibweise verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten selbstverständlich für Frauen und Männer. Die Bibelzitate sind der Lutherbibel in revidierter Fassung von 1984 entnommen.

A) Evang.-Luth. Kirchengemeinden in Bayern und ihr Management

Werden die Begriffe Kirche und Management gemeinsam verwendet, dann ist Widerspruch vorprogrammiert: Die Kirchenmitglieder können doch nicht einfach als „Kunden“ bezeichnet werden und das Evangelium und der Glaube sind doch keine Produkte, welche zum Verkauf angeboten werden. Es wird gegen eine Ökonomisierung der Kirche gekämpft und gleichzeitig um das Selbstbild der Pfarrer gerungen und ihre Überlastung angeprangert. Mitgliederverluste und vor allem das immer weniger werdende Geld regen schließlich die Mühlen der Reform dazu an, mit dem Mahlen zu beginnen. Und inmitten all dieser Ereignisse steht das Alltagsleben der Kirchengemeinde. Während um sie herum der Hurrikan tobt, geht dort das Leben seinen Gang: Es wird getraut, getauft, konfirmiert, beerdigt und sonntäglich Gottesdienst gehalten; Weihnachten, Ostern, Pfingsten, und Erntedank werden gefeiert; das Kirchendach wird saniert und die jährliche Statistik ausgefüllt. Und ach ja, natürlich werden all diese Dinge auch „gemanagt“.

Können Kirche und Management also doch in einem Atemzug verwendet werden? Auf dem Weg zu einer Antwort wird

1. die Evang.-Luth. Kirche in Bayern beschrieben,
2. das Thema der Gemeindeleitung aus verschiedensten Perspektiven beleuchtet,
3. die Praxis der Gemeindepfarrer betrachtet,
4. die Frage geklärt, was Management eigentlich meint und schließlich
5. die Barrikade zwischen Management und Kirchengemeinde überwunden.

1. Die Evang.-Luth. Kirche in Bayern

„Wir sind Kirche Gottes des Vaters, des Sohnes und des Heiligen Geistes. Wir sind Teil der weltweiten Christenheit und mit anderen Kirchen ökumenisch verbunden. Der Heilige Geist führt uns zusammen und hält uns in Bewegung.“ (Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern, 1997, S. 4)

Mit dieser Aussage beginnt das Leitbild des Papiers „Perspektiven und Schwerpunkte kirchlicher Arbeit in den nächsten Jahren“ (Perspektivpapier), welches 1997 von der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB) herausgegeben wurde. Es sind die kirchenleitenden Organe, die hier „aus ihrer Sicht das Selbstverständnis der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern“ (ELKB, 1997, S. 2) formulieren. Entstanden ist diese Formulierung nicht im luftleeren Raum, sondern auf dem Hintergrund der real existierenden Kirche in Bayern, welche nun im Folgenden beschrieben wird. Zunächst wird ein Überblick über die äußere Struktur

gegeben. Anschließend werden die theologischen Grundlagen dargestellt, auf welchen der Auftrag und die Arbeit der Kirche basieren. Mit den Erläuterungen zur Kirchengemeinde wird der Ort beschrieben, an welchem die Menschen hauptsächlich Kontakt zur Kirche haben.

1.1. Aufbau und Struktur

Die ELKB blickt auf eine lange Tradition in Bayern zurück. „Nachweislich gab es bereits im dritten Jahrhundert christliche Gemeinden in Augsburg, Kempten und Regensburg.“ (ELKB, 2009, S. 4) Bedingt durch die Lehre Luthers und die Reformation entstanden in Bayern Kirchengemeinden mit evangelisch-lutherischem Bekenntnis. Schließlich legten die Edikte, welche König Max I. Joseph in den Jahren 1808 und 1809 erlassen hat, den Grundstein für eine landesweite evangelisch-lutherische Kirche. Im Jahr 2009 konnte aus diesem Grund Geburtstag gefeiert werden, denn die evangelischen Christen in Bayern gehörten nun seit 200 Jahren einer gemeinsamen Kirche an. (vgl. ELKB, 2010b)¹

Als Landeskirche ist die „evangelische Kirche in Bayern, verbunden mit seinen Menschen, seinen Landschaften und seiner Geschichte.“ (ELKB, 1997, S. 5) Das Gebiet umfasst ca. 70.000 km² und die Grenzen sind mit denen des Freistaates Bayern identisch. (vgl. ELKB, 2009, S. 5)

Als gemeinsames Zeichen für die Gemeinden und Einrichtungen und als Zeichen der Verbundenheit hat die ELKB ein Logo entwickelt. Im Zentrum steht das Kreuz Jesu Christi, welches manchmal erst auf den zweiten Blick zu entdecken ist. (vgl. ELKB, 2010c)²



Abb. 1: Logo der ELKB
(Quelle: ELKB, 2010c)

Zum heutigen Zeitpunkt hat die ELKB eine stark ausdifferenzierte Struktur. Sie „ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig“ (Art. 3 Kirchenverfassung [KVerf]) auf der Grundlage des eigenen Kirchenrechts und hat ihre Arbeit in zehn Handlungsfelder eingeteilt.

¹ http://www.bayern-evangelisch.de/www/ueber_uns/200-jahre-elkb.php [06.08.2010]

² <http://zeichen.bayern-evangelisch.de/> und
<http://zeichen.bayern-evangelisch.de/kategorie/zeichen> [06.08.2010]