

QUERgedacht:
Das Amt ohne wirkliche Ehre

Christel Prüßner, Hannover, April 2007



- A: Einleitung
- B: Rückblende
- C: Aussichten
- D: Denkbar
- F: Grenzen

A: Einleitung

„nur gut gemeint!“

Die Arbeit im Raum der Kirche lebt und wirkt in zwei Welten. Dieses geschieht nicht zwingend parallel. Und dieses scheinbare Manko ist lediglich ein praktizierter Fakt, schon bis in die Frühzeit der christlichen Kirche erkennbar. Dem gegenüber steht die *propagierte* Gleichbürtigkeit und das angeblich ständig Gemeinsame im Tun und Wirken. Der Widerspruch löst sich nur dadurch auf, dass es punktuell und zeitlich wie räumlich eng begrenzt tatsächlich wirklichen Formen des gemeinsamen Handelns gab und gibt – genau betrachtet sind das die (eher wenigen) Sternstunden der christlichen Kirche nach dem Ostern- und Pfingstgeschehen von damals in Jerusalem!

Wenn aber schon nach dem Pfingsterleben in Jerusalem die Apostel feststellen, sie können die ihnen begegnenden Aufgabenstellungen nicht mehr allein bewältigen, dann wird aus ihrem Hilferuf deutlich:

Die Aufgaben vor Ort kann nicht einer für alle erledigen, sie resultieren schließlich aus dem Zusammenleben aller – Die Gemeinschaft der Aufgabenstellungen erfordert die Gemeinschaft der Handelnden.

Doch die Schlussfolgerung der Apostel damals birgt in der darauf erwachsenden Aufgabenstellung oder Problemlösung einen sich fortsetzenden Irrtum bis in unsere Zeit.

Das Leben in der christlichen Gemeinschaft von „vor Ort“ bis „weltweit“ lebt von Kerngedanken:

Kirche baut sich auf von unten. – Kirchliche Gemeinschaft benötigt als Leib einen Kopf. – Jegliches Handeln und Wirken in der Kirche ist darauf angewiesen, dass es gemeinsam gesehen, getragen und verantwortet wird.

Diese Grundsätze werden mit dem Moment erfüllt, in dem es eine Transparenz im Handeln und in den Wirkansätzen gibt, die gemeinsam als wichtigsten Kontrollposten in sich tragen: Transparenz in dem was geschieht, was geschehen muss, was unterlassen wird...

Wenn diese Grundsätze mit Fleisch gefüllt werden, dann gibt es in der Kirche des Jesus Christus „nur“ Menschen mit ihren unterschiedlichsten Fähigkeiten, Kräften, Begabungen. Diese zu bündeln müsste das Ideal sein - von der örtlichen Gemeinschaft bis zur weltweiten Christenheit.

B: Rückblende

„Zeit ist Gnade“

Der erste gut gemeinte Fehler wird von den Aposteln gemacht und er setzt sich bis heute fort. (Apg 6) Es wird ein Bedarf angemeldet, Unzufriedenheit macht sich breit und die Angesprochenen stellen fest: „Das können wir nicht auch noch leisten!“ Es sollen **sieben** vertrauenswürdige Leute gefunden werden, die mit der Lösung der gestellten Aufgabe betraut werden. Auf den ersten Blick eine vollkommen richtige Lösung. Wird dabei jedoch die überlieferte Darstellung (ohne exegetische Bewertung) eng betrachtet, dann liegt der Fehler schon darin, dass die Gemeindeleitung sagt, was zu tun ist, die Initiative des Handelns wird nicht an die Gemeinde übertragen, es wird nicht nach einer gemeinsamen Lösung gesucht, die Apostel lassen sich Helfer benennen. Sie betrachten das Gesamte weiterhin als ihre Aufgabe, die sie nicht lösen könnten. – Und so hat Kirche sich seit dem immer und immer wieder organisiert.

Der Hirte kennt wohl seine Schafe, doch er kennt weder den Geschmack des Grases, das sie fressen und er kann ihre Sprache nur als Ahnung deuten, und darum wird er sie nicht wirklich verstehen – und darum bedient sich der scheinbar schlaue Hirte der Hütehunde, deren Aufgabe es allerdings dann auch wieder nur ist, die Herde zusammen zu halten, besonders dann, wenn die Herde zu groß geworden ist. Und wann die Herde den Status „zu groß für mich“ erfüllt, ist nicht an einer statistisch ermittelbaren Messzahl auszumachen, sondern hängt nach bis heute gängigem Handlungsablauf im wesentlichen ab vom Vermögen oder Unvermögen des Hirten. Und dass die Hütehunde es wirklich gut mit den Schafen meinen, ist zu 99,9% nicht zu erwarten, denn sie haben noch weniger Überblick als der größer gewachsene Hirte, der seinen scheinbaren Vorteil sich bemüht, mit seiner Gewissenhaftigkeit und guten Überlegungen zu füllen.

Und die Geschichte der Kirche zeigt: Die körperlichen Vorzüge oder Nachteile eines hauptamtlich eingesetzten Mitarbeitenden in der Kirche, helfen der Gemeinschaft eher gar nicht. Wirkliches Leben in der Gemeinde entsteht (*auf allen Ebenen*) dann, wenn die hauptamtlich bestellten Menschen sich in die Gemeinschaft der Gemeinde eingeben und ihren Schritt und ihren Herzschlag aufnehmen, ihre Sprache nicht nur verstehen, sondern auch sprechen können.

Die hauptberuflich in der Kirche tätigen Menschen mussten und MÜSSEN(!) das Bewusstsein in sich aufnehmen, dass sie von der Gemeinschaft dafür ausgestattet werden (heute z.B.) mit Geld, auf dass sie ihre Lebenszeit der Gemeinschaft zur Verfü-

gung stellen können, unbelastet von anderen beruflichen Arbeitspflichten.

Immer dann, wenn dieses Bewusstsein größeren Raum gewinnen durfte, entstehen in der Kirche neue Impulse, die weit bis „in die Welt“ reichen und dort sogar Veränderungen hervorrufen (Diakonie, Jugend- u. Seniorenangebote, Ökologische Verantwortung, Asylthematik, Hospiz, Krabbelgruppen,...) Und immer dann, wenn die Organisierung auf eine „solide Grundlage“ gestellt wird („werden muss“), beginnt mit den zunehmenden Regelwerken, eine ungesunde Eigendynamik der „Hauptamtlichen“ und eine Verdrängung (quantitativ u. qualitativ) der Ehrenamtlichen.

C: Aussichten

„Christus AG – Der Aufsichtsrat hat festgestellt...“

Die Gesellschaft wird materiell immer reicher – statistisch als Gesamtheit gesehen und die Kirche wird immer mittelloser – was faktisch von einem Menschen mit Kenntnissen der Betriebswirtschaft gewiss ebenso differenzierter dargestellt werden kann.

Kirche attestiert sich selber, dass ihr das Geld ausgeht, das sie für Personale ausgeben will – möchte - kann. Kirche weiß mit den materiellen Schätzen der Vergangenheit nichts anzufangen und sucht nach dem „Kerngeschäft“ und begibt sich mit dem Eintritt in das Billiglohnarbeitsgebiet in Teufelsküche!

Dass die Küsterin von St.Bonifatz schon in den vergangenen 30 Jahren in manchem Jahr bis zu 50% ihrer so genannten Entlohnung in den Rahmen ihrer Tätigkeit wieder investierte, wurde nicht wahrgenommen. Einzige Reaktion bleibt „Warum hat sie das denn nie gesagt?“ - es hätte bei kleinem Nachdenken im Bewusstsein auftauchen müssen. - Dass die Pfarramtssekretärin nahezu vom ersten Tag ihrer Tätigkeit zu den 12 „bezahlten“ Stunden in der Woche noch zehn weitere Stunden oder oft noch mehr unsichtbar hinzu gab, und dass es trotzdem heißt, „die kann ihre Arbeit nicht bewältigen, weil sie diese schlecht organisiert“ (O-Ton!) – ohne sich wehren zu können, um dann doch bitte „eben mal“ auf die Kinder von „Frau Pastor“ [keine Erfindung!] aufzupassen oder „eben mal“... Allein aus dieser Missachtung dieser Arbeit heraus kann man ja auch gleich auf diese Stelle verzichten und „vielleicht eine andere Lösung für die anfallenden Arbeiten finden“.

Die Pastorenstelle der beiden viel zu klein gewordenen Kirchengemeinden wird in vier Jahren aufgelöst, obwohl es gar nicht weniger Christen sind, die in diesen Orten leben, sondern sogar mehr geworden sind – Jedoch: Der gegenläufige Trend in der

Gesamtheit der Planungseinheit belohnt nicht die kleinere Einheit, sondern entkräftet sie ebenso, wie die größeren Gemeinden. Und das alles, obwohl in den großen, wie in den kleinen Gemeinden die „Arbeit“ in den zurückliegenden fünfzig Jahren stetig gewachsen ist, unter anderem auch, weil indirekt geäußerte Anforderungen seitens der Landeskirche Arbeitsfelder eröffneten, die aber auch (finanzielle und personelle) Kapazitäten gebunden haben.

Folge: Die Leiterin der Seniorengruppe wird in Zukunft auf ihre eigenen und zunehmenden Kosten aus dem Privathaushalt den dann zuständigen Pastoren wegen technischer Hilfe oder inhaltlicher Beratung per Handy anrufen – der Angerufene wird *„in diesen Tagen aber, als die Zahl Kirchensteuermittel abnahm, sich ein Murren in der Gemeinde erhebt gegen die Leuchtturm- und Schwerpunktgemeinden, weil ihre Gemeindeglieder übersehen werden bei der täglichen Versorgung. Da nicht jeder mit dem eigenen Auto fahren kann und die Fahrt mit dem Öffi einen zeitlichen Superaufwand erfordert, der nicht im Verhältnis zum Ziel steht.“* Die Zahl der Religionspädagogen wird sich auf kunstvoll geräuschlose Weise schon vorher derart rapide verringert haben, so dass deren Fachlichkeit schon viel früher nicht mehr zur Verfügung stand und die Geistlichkeit wird sich auf die Teppiche vor die Altäre zurückziehen und überlegen, „wie kann die Kernaufgabe der Kirche von mir noch bewältigt werden, wenn mir verfügbare Mittel und Kräfte dafür allein durch die Wege von A nach B aufgezehrt werden.“

D: Die DENK-BAR

„Wer das Kirchensilber verscherbelt, sollte tief graben können, um neues Silber zu finden!“

1) Der Kirchenschatz muss gesichert werden! – innere Vernetzung

Das Leben der Kirchengemeinde wird geprägt durch die Gruppen und punktuellen Angebote für möglichst verschiedene Bevölkerungsschichten. Dass dieses gelingt, liegt einzig in dem guten Geist, der durch die einzelnen und als Team tätigen Menschen der Gemeinde.

* Binsenweisheit: Die Zielgruppe der Suppenküche erfordert andere Menschen als Verantwortliche in der Leitung und Umsetzung, als die Treffen und Aufführungen der Theater-Gemeinschaft. – Weisheit schon – aber faktisch wird danach nicht wirklich gehandelt, eher verhindert!

* Das Bewusstsein all dieser Mitarbeitenden, es nicht allein für sich zu tun, entwickelt sich aus dem bewussten Erleben

einer Gemeinschaft. Diese Gemeinschaft kann als Einrichtung eines eigenständigen Teams oder einer besonders dafür fähigen und beauftragten Person dargestellt sein – und doch ist diese Gemeinschaft dringend erforderlich.

* In diesem bewussten Erleben wird dann auch deutlich: das Tun des Einzelnen in seinem Verantwortungsumfeld geschieht nicht auf einer einsamen Insel im wöchentlich Kampf um Räume und Zeiten, sondern (O-Ton) „als gemeinsames Geschenk für alle Menschen um mich herum“ – Aus diesem bewussten Erleben entwickeln sich Impulse für die einzelne Person genauso, wie für die Gemeinschaft der Handelnden und darüber hinaus.

2) **Der Kirchenschatz muss gepflegt und herausgeputzt werden! – äußere Vernetzung**

Ohne Ausnahme erfordert jede Aufgabe eines jeden Menschen die Chance und das Angebot zur Fortentwicklung – nicht als Selbstzweck („Tod im Topf“), sondern als Angebot, das dem mitarbeitenden Menschen in seinem Tun aktiv bestätigt und ihm ermöglicht, im eigenen Wertempfinden zu wachsen. – Wehe, wer dem Fehler erliegt, der bei den hauptberuflich Tätigen bereits im viel zu großen Maße geschah: Fortbildung zur allgemeinen Pflicht zu erheben, ohne eine Sinnhaftigkeit UND Nachhaltigkeit für den Aktiven in seinem Arbeitsumfeld zu eröffnen, der sollte sich gleich von allen Erwartungen an Mitarbeitende verabschieden. [*Beispiel verfehlter Fortbildungsmaßnahmen siehe unten*]

Diese Ebene der Vermittlung und Vernetzung nahmen in der Vergangenheit vor allem die hauptberuflich Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden[!] wahr – mal mehr oder mal wenig gewissenhaft. Im wesentlichen waren (und sind) die hauptberuflich Mitarbeitenden der Kirchengemeinden die Knotenpunkte der Vernetzung – manchmal an mehreren Stellen gleichzeitig. Der Abzug diese „beruflichen Knotenpunkte“ kann überhaupt nicht 1:1 durch nichtberuflich Mitarbeitende ersetzt werden – selbst das Verteilen der Aufgaben auf „mehrere Schultern“ wird hier keine Lösung sein, da die Arbeitswelt und deren Rhythmen nur einen sehr schmalen Zeitkorridor am Tag zulassen werden, in dem bereits die sogenannten Angebote ihren Platz finden. (*besonders beißen sich schon hier das Zeitmanagement von Ehrenamtlichen und hauptberuflichen Diensten*) – Es wird demnach erforderlich sein, Informationsnetze genauso zu knüpfen (*Informationen von außerhalb der Gemeinde in den Kreis der Mitarbeitenden*), wie auch umgekehrt (z.B. Kontakte aus der Gemeinde zu Dienststellen des Landkreises, der Lands-

Kirche, des Kirchenkreises – die nicht im gewohnten Zeitkorridor ansprechbar sind!)

Genauso wird nach örtlichen Lösungen zu suchen sein, die den eher spontanen und doch kompetenten Kontakt der Mitarbeitenden ermöglicht und somit eine Pflege der Mitarbeitenden darstellt. Die Sprechstunde im Pfarrhaus oder Diakonenbüro ergaben solche sehr oft genutzten Möglichkeiten auf bislang sträflich unterschätzte(!) Art und Weise.

Zur äußeren Vernetzung zählt auch die Schaffung und praktikable Absicherung von Interessengruppen. Im Ansatz geschieht dies schon seit Gründung der Evangelischen Jugend für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. – Der Stellenwert ist aber auch hier – trotz Organisationsvorgaben incl. Regelwerke – sehr stark der Umsetzung einzelner Personen unterworfen. [*O-Ton: Frage an einen Kreisjugendwart, was denn der Kreisjugendkonvent sei, dass man da unbedingt zwei Leute hinschicken solle – Antwort vom Befragten: „Das müssen wir mindestens einmal im Jahr machen, das erwartet man von uns!“*] Wie kann es gelingen, dass in einem überschaubaren Bereich (Verbund, Region, Kreis) Mitarbeitenden eines konkreten Arbeitsfeldes [zB. Männerwerk, Krabbelgruppen, Kinderchor, Senioren] sich regelmäßig zu Werkstatt-Treffen verabreden, ohne gleich wieder am Anfang eine Mustersatzung oder einen selbstherrlichen Vorsitzenden zu haben. Hier liegt ein Schatz ungeschützt auf dem Acker!

[*Beispiel verfehlter Fortbildungsmaßnahmen - keine Erfindung: Öffentlichkeitsarbeit in der Gemeinde - Techniken und Methoden - 5Tage in einer Seminareinrichtung der LK – neue Techniken werden vorgestellt und als notwendigst vorhanden ausgewiesen, Kontakte zu einer Liste von Medienanstalten werden als Minimalanforderung aufgelistet, Finanzausstattung nicht unter xxx Euro wird als minimale Messlatte... vor Ort, 100km von der Großstadt entfernt in der Landgemeinde mit 20km Radius um den Kirchturm ist nichts davon umsetzbar, denn die Redaktion der einzigen Tageszeitung hat andere Bürozeiten, als der ehrenamtlich Tätige, der Etat der KiGem ist mit diakonischen Aufgaben bei einem guten Finanzaufkommen ausgereizt – Ergebnis: Die interessierte Mitarbeitende verzichtete in Zukunft auf solch weltfremde Fortbildungen.*]

3) **Das große Los! – Gewinn auf Gegenseitigkeit**

Bis jetzt (*bereits mit ersten Einschränkungen!*) gibt es den Pool mit dem Namen „Pfarrhaus“, hier laufen alle ge-

wünschten, unerhofften und ungewünschten Informationen zusammen. Ein in der Kirchengemeinde mitarbeitender Mensch kommt „wenigstens einmal im Monat“ in das Pfarrhaus, eher viel öfter, da steht der Kopierer, das kann nach einem Extra-Termin für den Raum... da kann... und nebenbei fließen Zufalls-Informationen zu Schulungen, Kursen, Workshops, - sie liegen verstreut auf einem chaotischen Tisch oder nach unbekanntem Schema aufgereiht Wandregal, Im Fach der Mitarbeitenden vielleicht schon aktuell zugeordnet. Diese Informationen stellen nur eine scheinbare Belastung für die Arbeit im Pfarrhaus dar, sie sind eher ein Gewinn für die Zukunft der Gemeinde – schon immer! Aber das gute Los muss auch gezogen werden können – rechtzeitig, vor Ablauf des Stichtatums.

Die auf Kreisebene agierenden Ämter und Einrichtungen können hier besondere Klage führen: je weiter der Zielpunkt um so seltener der Kontakt und damit um so zufälliger die Information!

Hier eine örtlich denkbare und allgemein übertragbare Lösung für die Zukunft anzubieten ist eher nicht möglich, weil die örtlichen Voraussetzungen sich in den kommenden Jahren eher ungünstig für zentrale Lösungen darstellen.

Das bedeutet: je kleiner die Gemeinde um so zufälliger und um so dünner der Informationsfluss.

- a. Eine in der Theorie denkbare Lösung stellt ein **zentraler Anlaufpunkt** dar.

Ein Haus, ein Raum in zentraler Lage des nächsten Markortes!

Dieser Markort sollte eine funktionable Größe darstellen, mit Ämtern der Kommune und des Landkreises, die regelmäßigen und häufigen Publikumsverkehr aufweisen, die Verkehrsanbindung sollte auch den ÖPNV im Blick haben.

Dieser zentrale Anlaufpunkt erfordert eine 5-6x wöchentliche Besetzung mit geschulten Kräften einen größeren Pools, die diesen Auftrag unentgeltlich nach einem verlässlichen Plan übernehmen.

Aufgaben dieses Anlaufpunktes sollten sein: Raum für Gespräch & Begegnung, Vermittlung von Beratung und Hilfe, Vermittlung von technischen und praktischen Hilfsmitteln, Weiterleitung von gemeindlichen, örtlichen und überörtlichen Informationen, Zusammenführung von Arbeitsfeldern und Interessengruppen – Schulung und Workshops – Vermittlung neuer Mitarbeitender...

Dieser Anlaufpunkt ist als eine selbständige Einrichtung zu führen, die sich aus Spenden verschiedener Art finanziert – Diese Einrichtung wird als Verein, Gesellschaft oä. geführt und Mitglieder können auch die Kirchengemeinden (ggf. ökumenisch!) sein, die sich an diesem Projekt beteiligen möchten.

Die oben beschriebenen Aufgaben dieser Einrichtung geschehen nur im Blick auf die Kirchengemeinden, nicht zum Selbstzweck - und aus deren Bedürfnislage heraus.

Dass diesem Anlaufpunkt auch ein Tausch- oder Umsonstladen zugeordnet werden könnte sei hier nur angemerkt.

F: Die Grenzen des Denkbaren sind die Chancen des Machbaren

“Warum fragen die mich eigentlich nie? – Bei mir war noch nie einer!“

Ein bislang auch in der Theorie eher ungelöste Frage ist: **„Wie können neue Mitarbeitende gefunden werden?“** Die gesellschaftlichen Umstrukturierungen und ihre immer noch unbekanntenen Auswirkungen mit Langzeitwirkung verstellen hier mehr den Blick für neue Ansätze!

Wenn in den nächsten Jahren die Generation der Senioren erheblich stärker auftreten wird, dazu mit einem mehr und mehr wachsenden Bildungsanspruch,...

Wenn in den nächsten Jahren bei der sich verändernden Schulandschaft - Ganztags, auch Grundschule noch zentralisierter und Ganztags – damit Bündelung der „Freizeit“ auch für die Mitarbeitenden auf wenige eng begrenzte Räume;

wenn die Öffentlichkeitsarbeit noch mehr in den Blick genommen werden muss, um auch die schon vorhandene Arbeit der Kirchengemeinden in ihrer Vielfältigkeit vor Ort transparent zu halten und einladend zu wirken...

...unter Berücksichtigung der Tatsache, dass hier in der Vergangenheit viel zu viele Kräfteinheiten der hauptberuflich Mitarbeitenden hineingesteckt wurden, kann dieser Umfang nicht von unbezahlten Kräften nebenbei ausgeglichen werden. – Die Schätze liegen auf dem Acker. Wer findet die vorhandenen Schätze in den Gemeinden und führt sie als Gewinn der Gemeinde zu?

Es fällt (*in Gesprächen mit den Verantwortlichen*) auf, dass den Kirchengemeinden bis auf wenige Ausnahmen, die persönliche Bindung zu Person Abc erst durch eine persönliche Begleitung mit der vertrauenswürdigen Person Def zu einem allmählichen stärkeren und verantwortlichen Beitrag als Mitarbeitender führte. Der

Aufruf über Presse, Plakate und Gemeindegruß hatte nicht ausgereicht, sich als Mitarbeitende einzubringen, der Aufruf wurde wohl wahrgenommen, jedoch fehlte die Initialzündung durch einen persönlichen Ansprechpartner. – AUSNAHME: extrem klar umgrenzte und vor allem begrenzte Aktionen, bei denen um „Helfende“ geworben wird! Dabei taten sich wahrliche Fachkräfte auf – für eine begrenzte Zeit. – eine Weiterentwicklung der dabei geknüpften Kontakte wird all zu oft mit „dem kleinen Finger und der ganzen Hand“ reagiert.

ABBRUCH. - Kurz: Es läuft viel zu vieles an der Realität des Alltags vorbei und damit wird es schwieriger von Jahr zu Jahr mehr!



EXOTEN