

Gemeindepädagogisches Forum 5.02.07 in Haus Villigst

„Neue Rolle oder von der Rolle“

Gemeindepädagogik in der „Kirche der Freiheit“

Ich habe eine Zumutung mit Ihnen / Euch vor. Zunächst:

Danke für die Einladung in den KollegInnenkreis einer benachbarten Landeskirche. Einigen von Ihnen bin schon begegnet im Rahmen von Aufbausbildungen. Von daher fühle ich mich durchaus heimisch. Fortbildungen und Tagungen in meinen ersten Berufsjahren verbinden mich mit diesem Hause. Von mir aus gesehen eine weitere Gemeinsamkeit mit Ihnen bzw. Ihrer Landeskirche ist, dass kein westfälischer oder rheinischer Vertreter oder Vertreterin der Perspektivkommission angehörte, die das Impulspapier „Kirche der Freiheit“ verfasste. Dies war jetzt keine polemische Bemerkung; es ist so und hat natürlich seine Bedeutung für Gestalt und Inhalt des Papiers.

Wir haben ja im Verlauf des Tages Gelegenheit, miteinander ins Gespräch zu kommen, deshalb fahre ich mit einem Abriss meines Referates fort.

Ich habe unter drei Blickwinkeln vor, das Papier unter gemeindepädagogischen Aspekten zu befragen und tue das mit den professionellen Kompetenzen, die ich im Laufe meiner Arbeitsjahre gewinnen konnte. - Dabei ist mir klar, liebe Kolleginnen und Kollegen, dass Sie das auch könnten. Manchmal ist es sinnvoller, dass es ein Kollege von außerhalb laut denkt.

1. Blickwinkel: Die Welt, in der wir sind: ein kleiner Blick von außen zum Thema
2. Blickwinkel: Das EKD-Papier
3. Blickwinkel: Konsequenzen für den Stellenwert künftiger professioneller gemeindepädagogischer Arbeit

Diese Blickwinkel werden sich in einigen Bereichen überschneiden. Ich lasse mich auch gerne unterbrechen, besonders, falls ich referieren sollte, was euch und Ihnen schon bekannt ist oder an eurem / ihrem Interesse vorbei geht.

1. Die Welt, in der wir als Persönlichkeiten und TrägerInnen einer Berufsrolle sind.

Ich steige mit einer Metapher ein, zu der mich der Titel dieses Forums (Neue Rolle oder von der Rolle) animierte, einen Notwendigen Perspektivenwechsel nach dem Motto: Es kann alles auch ganz anders sein, als man bisher gedacht hat.

Ich wünsche mir Gemeindepädagogik auf dem Holzweg!

Angefragt wurde ich, um Schneisen zu schlagen. Das geht nicht anders, als dass man (vermeintlich) sicheren Boden verlässt und sich in schwer durchschaubares Gelände begibt und einen Weg bahnt. Um nicht direkt unterzugehen und sich nicht zu verlieren, haben unsere Vorfahren mit ihren strukturellen und technischen Mitteln Holzwege / Knüppeldämme ins Gelände gelegt. Führte ein Weg zum Ziel, war er Erkenntnis leitend, wurde er ausgebaut. Stellte er sich als Irrweg heraus, konnte er verrotten oder die brauchbaren Hölzer dienten für einen neuen Weg. Je mehr Personen unterwegs waren und um so diffiziler das Gelände war, um so mehr vernetzte Holzwege incl. einer Kommunikationsstruktur gab es – und die Gesellschaft konnte sich weiter entwickeln

Unsere Vorfahren erkannten, was Organisationen, auch Kirchen, heute für viel Geld bei Mc. Kinsey, Kienbaum u.a. erfahren: Auf Dauer ist das flexibelste System das Sicherste, denn nur das kann leben!

Das gilt übrigens nicht nur für Organisationen, sondern auch für das System Mensch. Obwohl wir genau anders herum geneigt sind, der Sicherheit zu Liebe beim Schlechten oder Absterbenden zu bleiben; das Neue ist so unsicher.

(Nicht umsonst gibt es zu diesem Thema etliche Bibelstellen, wie die vom pflügenden Bauern, der nach vorne schauen soll.)

Ein gelingendes Beispiel, sicher mit viel Arbeit verbunden, ist das neue Studienangebot der ev. FH Bochum. Doch dazu später.

Neue Rolle oder von der Rolle? Ich ergänze den Titel mit: „welche Rolle“ sollen die gemeindepädagogisch und diakonisch Mitarbeitenden in Zukunft haben?

Ich verrate kein Geheimnis, wenn ich sage, es geht sowieso grundsätzlich nicht anders, als sich ständig neu zu entwerfen, zu inszenieren und präsentieren (s. ev. FH und die dort Lehrenden) Jede / Jeder von uns bringt in den Grundkursen für Gruppenleitende auch den Satz: „Man kann sich nicht nicht verhalten“, ein. Diese supervisorischen, organisationsberaterischen und pädagogischen Binsenweisheit gelten nicht erst, seit das EKD-Papier auf dem Meinungsmarkt ist und damit Meinung macht. Jeder Struktur wohnt Macht inne, es kommt darauf an, wie (evangelisch) man damit umgeht.

Wenn ich in Aachen das Papier verfasst hätte, gäbe es wohl kaum einen Anlass, dass sich das westfälische gemeindepädagogische Forum damit befasste.

Offensichtlich löst das Papier, obwohl „nur“ Impulspapier genannt, Reaktionen aus, ist wirkmächtig, klassifiziert und beeinflusst den Mainstream.

Wenn sich die Berufsgruppe der Gemeindepädagoginnen und –pädagogen, der Diakoninnen und Diakone (ich meine mich immer mit), heute eine Rolle zuweisen lässt, dann ist es nur eine Frage der Zeit und sehr von personenbedingten Zufällen abhängig, wann die letzten von uns dankbar die Funktion eines Gemeindehelfers / einer Gemeindehelferin des Jahrganges 1955 ausfüllen dürfen und sich zwangsläufig die Frage stellt, ob das nicht auch Ehrenamtliche machen können. Mit diesem Satz werte ich diese Arbeit nicht ab -in meinem zweiten Berufsleben startete ich selbst als Gemeindehelfer-. Es ist die andere Funktion in der Berufsrolle, um die es heute und in Zukunft geht:

Mit unserer Professionalität, unseren Aus- und Fortbildungen, unserer Schnittstellenfunktion zwischen Gesellschaft und Kirche und in Gesellschaft und Kirche sind wir ein wesentlicher Mosaikstein im multiprofessionellen Team einer Gemeinde; einer Region, eines Kirchenkreises oder der Landeskirche. Wir reklamieren einen „gesunden Personalmix“ der verschiedenen Professionen in Kirche und Diakonie analog zum Priestertum aller Glaubenden (auch dazu im zweiten Teil mehr).

Damit die Leitungsgremien der verschiedenen Ebenen entsprechend entscheiden können, muss sich die gemeindepädagogische Berufsgruppe kontinuierlich einbringen, auch mit Vergeblichkeitserfahrungen, weil die real existierenden Strukturen zzt. nur ausgewählte Zugänge zur Entscheidungsebene ermöglichen. Heute ist eine wesentlich Etappe.

Mut macht mir sehr wehlich die Erfahrung der Frauenbewegung: Wenn sie auf die Männer gewartet hätten...

Sich einbringen, aufbrechen, umkehren (=Buße tun) ist mit Arbeit und Unruhe verbunden. Es gibt keine Garantie auf einen sicheren Arbeitsplatz. Wir wissen, wer lebenslang arbeiten will, muss drei mal neu lernen und sich jeweils anders / neu positionieren (gleichlautend Institut der deutschen Wirtschaft und DGB Arbeitsmarktforschung). Wie ich oben schon sagte, das Neue ist unsicher, löst Ängste aus.

Unsere Berufsgruppe, die Arbeit in der Kirche, hat die Aufgabe vor sich, die die ev. FH Bochum mit der Modularisierung, Vernetzung und Verflechtung, Anerkennung incl. der Creation neuer und Veränderung vorhandener Studiengänge begonnen hat. Das mit Blick auf Studierende, die als Kunden neu gesehen werden wollen, mit Blick auf die prognostizierten Bedarfe ebenfalls vor neuen Bedingungen stehender potentieller Arbeitgeber und in Konkurrenz zu anderen Anbietern von Aus-, Fort- und Weiterbildung innerhalb und außerhalb der Kirchen (Ich hoffe, ich habe keine Aspekte vergessen).

An dem Punkt jetzt eine bio-logische und psycho-logische Anmerkung, die mir weiterhilft, wenn der Aufgabenberg unübersichtlich zu werden droht: Neues, neues Leben - auch in Organisationen- hat etwas mit wechselseitiger Befruchtung zu tun. Dazu braucht es, um bei unserem Thema zu bleiben, im übertragenen Sinne fruchtbare Partner – eben verschiedene Professionalitäten.

Ich mache jetzt einmal organisationstheoretisch weiter und verliere das EKD-Papier nicht aus den Augen: Eine Kirche der Pfarrerschaft wäre zum Aussterben verurteilt. (Zum Status und Funktion des PfarrerInnenstandes nach dem EKD-Papier gleich mehr.)

Ich mute Ihnen und euch einen weiteren Blickwinkel mit einer Zeitreise zu: Ich habe das Privileg, in der direkten Nachbarschaft der ev. Kirchen der Niederlande und Belgien zu leben, die (verkürzt gesagt) seit ca. 60 Jahren wesentliche Inhalte, Verfahren und Organisationsformen des vorliegenden Impulspapiers leben, natürlich in den je spezifischen Frömmigkeitsformen.

Es gibt (außer einem den PfarrerInnen sehr viel Zeit kostenden Konfirmandenunterricht) praktisch keine kirchliche Jugendarbeit, keine kirchlichen KiTa's, keine kirchliche Erwachsenenbildung, keine kirchliche Sozialarbeit, es sei denn, sie ist von einzelnen Großstiftern finanziert. Seniorenarbeit findet nur in seit Jahrzehnten bestehenden, sich selbst tragenden Heimen statt. Der traditionelle Gottesdienst am Sonntag ist Mittelpunkt der Gemeinde.

Seit ca. 20 Jahren bzw. vor 20 Jahren implodierten die großen, traditionsreichen Kirchen - in etwa vergleichbar unseren Landeskirchen. Es gibt aus Finanznot heute 30% der Pfarrstellen von vor 20 Jahren, wobei das Gehalt etwa BAT IV entspricht.

So weit einige Aspekte der Umwelt, des Kontextes des Papiers.

2. Damit wäre ich nun endgültig inhaltlich beim Zukunftsentwurf, wie ihn das **EKD-Papier „Kirche der Freiheit“** präsentiert. Unschwer werdet ihr / werden Sie Bezüge zum 1. Teil feststellen.

Grundsätzlich ist das Papier in seiner Anamnese und Diagnose des Zustandes der Kirche zu begrüßen und zu unterstützen. Es war überfällig. Es kann nicht so weiter gehen mit der Kirche, nicht nur aus demographischen und finanziellen Aspekten.

Mir gefallen konkrete Zielvorgaben, betriebswirtschaftliches Denken, die Bedeutung von Personalführung und Fortbildung als Instrument der Personalentwicklung.

Ich finde auch gut, dass in den Landeskirchen gemeinsam versucht werden soll, die Leitbilder von Kirche zusammen zu schauen und gemeinsam den Herausforderungen der Zeit zu begegnen.

Ich finde gut, dass es Impulspapier heißt und Anstoß erregt.

Einige dieser Impulse nehme ich auf.

Dabei sage ich jetzt nicht ABER, sondern UND:

- *zur Überschätzung des Pfarramtes und der Ignoranz für den Beitrag der anderen kirchlichen Berufsgruppen*
- *der daraus folgerichtig sich ergebenden Überbewertung des traditionellen Gottesdienstes und der Unterbewertung anderer kirchlichen Arbeitsbereiche*
- *wie z.B. dem Verständnis des evangelischen Bildungsauftrages und der Einschätzung der Diakonie*
- *und - nicht zuletzt- zum Kirchenbild, das natürlich hinter den Impulsen steht.*

Da Sie, da ihr ja alle Zugang zu diesem Papier hattet oder noch beschaffen könnt, will ich die Zahlen zur demographischen und finanziellen Entwicklung und deren Relevanz nur an exemplarischen Stellen in Erinnerung bringen.

Vielmehr will ich auf meinen gemeindepädagogischen Holzwegen Schneisen in das Papier, genauer: in dessen Denkweise legen. Ich bin gespannt, ob und wo wir gemeinsam gehen.

Dabei lege ich Wert darauf, dass ich nicht polemisiere, sondern analysiere und diagnostiziere, so wie ich das als Supervisor tue. Ich mache aufmerksam und gebe zu bedenken. Wertvolle Hinweise verdanke ich meinen Kolleginnen und Kollegen im Beirat der rheinischen Beauftragten, Frau Renate Biebrach und befreundeten Pfarrerinnen und Pfarrern.

Wenn ich „gemeindepädagogisches“ Denken sage oder Gemeindepädagogik als meine leitende Haltung reklamiere, dann stelle ich fest, ich vermisse ein Leitbild / eine grundlegende Vision von der Bewegung von Christinen und Christen, die sich in der Organisationsform EKD mit ihren Landeskirchen zusammen gefunden hat.

Teilweise kommt mir als Gemeindepädagoge mein Verständnis von Kernaussagen des Evangeliums abhandeln. Es scheint so, dass ein nicht zufällig ausgewählter Management-Ansatz einer bestimmten Kirchenorganisationssicht aufgepfropft wurde.

Z.B. lese ich im NT, dass die vorhandene Welt der Mächtigen und Reichen und die entsprechenden Herrschaftsbeziehungen in Frage gestellt werden: „wer der Welt Freund sein will, der wird Gottes Feind sein“ (Jakobus 4,4). In den „Perspektiven“ lese ich: „Die Verbindung zu den gesellschaftlichen Eliten soll gestärkt werden“: Damit wird die aktuelle gesellschaftliche Realität hingenommen. Ich bin sicher kein Sozialromantiker, dafür bin ich zu sehr Budgetverwalter aller gemeindepädagogischen Arbeitsbereiche in meinem Kirchenkreis, aber: es entsteht und bleibt durch das gesamte Papier ein Geschmäcke.

Als Hauptberuflicher in der Jugendarbeit höre ich sehr genau hin, wenn Bischof Huber in der FAZ vom 6.07.06 sagt: „Das gemeinsam verantwortete Gerechtigkeitshandeln (wird) in diesem Text nicht eigens thematisiert“. Ich denke an Jugendarbeitslosigkeit, fehlende Ausbildungsplätze, mangelnde Bildungschancen, Kürzungen öffentlicher Zuschüsse, Milliardengewinne deutscher Konzerne und ihrer Eliten.

Ich sage: „Eine Kirche Jesu Christi, die in ihrem Leitbild den Begriff Gerechtigkeit ausklammert, wird ihrem Auftrag nicht gerecht“. Kein Wunder, dass die weltweite Ökumene so gar nicht vorkommt. Auch kein Wunder, dass in hierarchischen Strukturen gedacht wird. In solchen Strukturen ist Gerechtigkeit nur schmückendes Beiwerk. Das sage ich als Organisationsberater. – und gebe damit einen Hinweis auf die Bedeutung von berufspolitischem Engagement und kollegialer Vernetzung.

Supervisorisch gesehen könnte das Ausblenden der Gerechtigkeit als Teil eines Leitbildes einer Kirche, die Zukunft hat, mit ein Grund sein, weshalb es keine Gerechtigkeit bzw. Entsprechung der für die Verbreitung des Evangeliums in Zukunft immer wichtiger werdenden multiprofessionellen Teams gibt. Es gibt keine Zufälle.

Die hauptberuflich Mitarbeitenden sind nach dem Papier Pfarrerinnen und Pfarrer, andere Berufsgruppen kommen am Rande oder nicht vor.

Ich stelle fest: mein Verständnis vom Priestertum aller Glaubenden kollidiert mit dem im Papier. Ja, es verwässert dieses Verständnis.

In der Bibel lese ich: „Alle Getauften sind wahrhaft geistlichen Standes, und ist unter Ihnen kein Unterschied des Amtes halben allein“ (1.Kor. 12,12).

Die Gabengemeinschaft ist in der Denkweise des Papiers folgerichtig außer Kraft gesetzt. Nach Auffassung des Papiers gehört die PfarrerInnenenschaft gar nicht zum Priestertum aller Glaubenden. Als akademisch gebildete Theologen und Entscheidungsträger stehen sie als Elite irgendwo darüber... Von daher ist es kein Wunder, dass Pfarrerinnen und Pfarrer Dreh- und Angelpunkt sind – aber auch noch vor einem grundlegenden Mentalitätswandel stehen. Sie sollen als hochprofessionelle PfarrerInnen eine große Gruppe Ehrenamtlicher aus einer weiten Geographie um sich scharen. Hierarchisch abgestuft geschieht der Dienst: Von Theologinnen und Theologen im Hauptamt abwärts zu Theologinnen und Theologen im Ehrenamt. Weiter über die Prädikantinnen und Lektoren bis ganz hinunter zu den engagierten „Laien“, die „kleine“ Gottesdienste und Andachten in nicht so wichtigen (weil keine große Außenwirkung) kleinen Orten durchführen. Sie „dürfen“ Jugendarbeit und

Kindergottesdienste machen. Wie diese hochprofessionellen Pfarrerinnen und Pfarrer allerdings die Ehrenamtlichen gewinnen, zu ihnen in Beziehung treten usw., wird nicht gesagt. Kein Wunder, denn auch hier greift wieder das Managementverständnis: Es wird angeordnet, delegiert - und dann geschieht es.

Man braucht kein Supervisor zu sein um festzustellen, wie abwertend und unevangelisch dies in Ohren für die zum Teil hochkompetenten Ehrenamtlichen verschiedenen Alters und verschiedenster - auch akademischer Berufe - klingen mag.

Ich werde später auch noch einmal anmerken: Die Ergebnisse der Ev. Jugendarbeitsstudie „Präsenz und Reichweite ev. Jugendarbeit“ wurde in ihrer Aussage z.B. über Motive der Ehrenamtlichkeit nicht zur Kenntnis genommen.

Ich hoffe nicht, dass sie zur Kenntnis genommen und ignoriert wurde.

Es fällt mir schwer, an dieser Stelle beim Thema Pfarrerschaft zu bleiben, bin ich doch mit einer großen Zahl z.T. eng befreundet. Das Papier verteilt Ohrfeigen an sie schreibt ihnen in ihr Lastenheft noch zu Lernendes, das unsere Berufsgruppe schon heute einbringt.

Die Verfasser weisen auf, dass seit den 80-iger Jahren sich die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer auf 20.400 verdoppelt hat, die Zahl der Kirchaustritte gestiegen ist. Sie weisen darauf hin, dass bei knapp 2,5 Milliarden € Kirchensteuer-Einnahmen 1,5 Milliarden für den Pfarrdienst ausgegeben werden (Der Rest für die 233.000 anderen Mitarbeitenden in der Kirche und Sachkosten. Die 400.000 Mitarbeitenden der Diakonie werden anders finanziert.) In den Ostkirchen werden bereits zwei Drittel der Einnahmen für den Pfarrdienst ausgegeben.

Für unsere Berufsgruppe gilt festzuhalten:

in einem Multiprofessionellen Team könnte effizienter, effektiver und auch preisgünstiger gearbeitet werden – wenn man eben wollte.

Gleichwertige Zusammenarbeit kann dienst- und arbeitsrechtlich vorgegebene Leitungsstrukturen ausbalancieren und interpretieren. Das Evangelium wird in Wort und Tat weitergegeben.

Der offensichtlichen Hierarchisierung, d.h. der grundsätzlichen Vor-Ordnung der verbalen Verkündigung vor der praktischen Zuwendung zu den Menschen kann ich nicht folgen. Jedem und jeder hier fallen Situationen ein, in denen ein solches Verhalten das Ende jeglicher Beziehung zu den Menschen wäre. Ich bringe es auch nicht in Übereinstimmung mit der Zusammenfassung von Jesu Leben: „Und Jesus zog umher, sah und erbarmte sich...“

Natürlich wirkt auch auf mich der drohende Unterton gegenüber kritischen Kräften, die sich daran messen lassen müssen, ob sie sich ausdrücklich mit der Institution Kirche und deren Auftrag identifizieren. Diese Stimmung wird auch nicht dadurch gemildert, dass wir in unserer Berufsgruppe als zu viele in den Blick kommen. Das stimmt natürlich im Hinblick auf die Finanzen. – Dabei ist eine Finanzierung aus anderen als aus Kirchensteuermitteln für diese Arbeit noch nicht einmal gedacht. Eher geht die Angst um, der Staat könnte sich, je nach Vertragslage, aus der Refinanzierung von Pfarrstellen zurück ziehen.

Verstehbar ist diese Mentalität des Papiers durch folgende Perspektive:

- Die VerfasserInnen kommen aus östlichen (wenig gemeindepädagogisch Mitarbeitende), lutherischen und bischöflich verfassten (klare hierarchische Strukturen) Landeskirchen. Eine konservative Managementlehre wurde (passend zur Hierarchie) übernommen. Moderne Modelle, wie z.B. Einbeziehung der Kompetenzen aller Beteiligten eines Systems, wurden nicht entwickelt.
- Das Papier geht (aus der Situation der Ostkirchen verständlich) der Fiktion nach, dass mit der Verstärkung der „Kernkompetenz“ Gottesdienst, eine planbare Erhöhung der Zahl von GottesdienstbesucherInnen, Taufen, Hochzeiten usw. „machbar“ wäre. Lediglich ein Mentalitätswechsel der Pfarrerschaft zu hoher Professionalität und Qualitätsbewusstsein wäre Voraussetzung
- Das Papier ignoriert die Ergebnisse z.B. der vierten Mitgliedschaftsstudie der EKD, in der in Clustern geordnet die verschiedenen Milieus und Lebensstile u.a. der „treuen

Kirchenfernen“ erkannt wurden und gerade andere Formen als der traditionelle Gottesdienst als Gewinnung und Bindung der Mitglieder genannt werden. Ebenso werden Erkenntnisse der aktuellen Sinus-Studie oder der Ev. Jugendarbeits-Studie „Präsenz und Reichweite ev. Jugendarbeit“ nicht einbezogen.

Es bleibt festzuhalten: Das erkenntnisleitende Interesse der Verfasser hatte einen anderen Focus, als mein gemeindepädagogisches Interesse ist.

- „Kirche bei Gelegenheit“ (M. Nüchtern), für mich ein sehr positiv besetzter Schlüsselbegriff für eine Kirche heute und in der Zukunft, kommt in diesem Papier, ebenso wie die Diakonie, mehr als Selbstdarstellungsszenario, Marketingmaßnahme oder als Maßnahme vor, das Ansehen der Kirche zu heben. Dass es um die realen („kirchenfernen“) Menschen geht, dass die Gesellschaft menschenfreundlicher werden soll, in dem konkret Leiden behoben oder gelindert wird, ist ausgeblendet.
- Die Mitarbeitenden unterhalb des Pfarrerstandes werden der Logik des Papiers entsprechend u.a als theologisch und katechetisch defizitäre Individuen angesehen. (dazu machte ich bereits eine Anmerkung). Deshalb, s. achttes „Leuchfeuer“, benötigen sie eine entsprechende Nachrüstung. - Dabei würden Luft zum Atmen, anerkennende Worte für den zunehmend schwerer werdenden Dienst sehr preiswert die Motivation erhöhen.

Eine Konsequenz, die ich als letzte, wichtige für den Dienst unserer Berufsgruppe markieren will, ist der Stellenwert der Bildungsarbeit in der Kirche der Zukunft.

Es verwundert nicht, dass ev. Bildungsarbeit in ihren Arbeitsfeldern reduziert (das Wort „konzentriert“ ist Schönfärberei) werden soll auf die Vermittlung religiöser Inhalte, möglichst in Institutionen vom Kindergarten bis zur Universität. Also da, wo formelle Bildungsprozesse stattfinden. M.a.W., der in Zukunft leitende Bildungsbegriff pflegt als Bildungsauftrag eine naive Katechik und Sonntagsschulfrömmigkeit. Damit bleibt er theologisch und intellektuell weit hinter der EKD-Studie „Maße des Menschlichen“ zurück.

Die prägende Bedeutung der informellen Bildung, des Lernens und der Entwicklung sozialer Kompetenzen in der Gruppe, wird schlicht nicht gesehen. Kein Wunder, dass z.B. evangelische Jugendarbeit gar nicht in den Blick kommt. Werte wie Gerechtigkeit und Vertrauen, Wertschätzung und Toleranz werden dort gelebt. Dies ist der Grund für gelingendes Leben mit christlicher Haltung. Ihr merkt / Sie merken, es gibt manche wechselseitige Redundanzen. Von daher ist es auch nicht erstaunlich, dass, wie erwähnt, die Studie über ev. Jugendarbeit ausgeblendet wurde.

Resümee: (ich zitiere jetzt das Ergebnis einer Beiratsklausur von uns rheinischen Gemeindepädagoginnen und -pädagogen)

„KIRCHE DER FREIHEIT ?

Das Impulspapier hat den Mut, relativ kurz, griffig und angriffig zu sein. Es probiert die Logik der Organisationsentwicklung an der Kirche, an dem verhältnismäßig losen Zusammenschluss der verschiedenen historisch gewachsenen Landeskirchen zur EKD, aus. Theologisch prägend ist dabei ein lutherisches Verständnis von Pfarramt, gesellschaftspolitisch eine eher konservative Position, mit Freude an gehobenen Bildungsgütern. Vielleicht kann man von einem neuen Kulturprotestantismus sprechen. Hinzu kommt als moderner Zug das betriebswirtschaftliche Denken. – Was kommt dabei heraus?

Das Papier betrachtet die Evangelische Kirche in Deutschland wie einen Konzern zur Versorgung der Mittelschicht mit religiösen Ritualen, religiöser Bildung, protestantischer Ethik und Kultur. Diese Produkte müssen in Zukunft kostengünstiger hergestellt werden. Der Konzern baut Personal ab. Der Konzern mustert weniger lukrative Angebote aus.

Er verbessert seine Organisationsstruktur. Er investiert in das Kerngeschäft, hebt im Kerngeschäft die Qualität, sorgt für gleichmäßigen Standart und geschlossenen Auftritt nach außen. – Damit kann sich der Konzern sicher noch eine gute Weile am Markt halten. Wo ist dann die Freiheit in der Kirchen der Freiheit?“

3. Konsequenzen für den Stellenwert künftiger professioneller gemeindepädagogischer Arbeit in der „Kirche der Freiheit“ oder: die neue Rolle bzw. welche Rolle

Liebe Kolleginnen und Kollegen, jetzt wo es um die persönliche Arbeit geht, wenn sie denn gelingen soll, ist für mich besonders wichtig:

Bei sich bleiben, gesund bleiben, das je eigene Ding, die eigene Leidenschaft in die Arbeit einbringen. Diese „Kür“ sollte sich durch alle „Pflichtbereiche“ durchziehen.

- a) **Gewinnung und Förderung von Ehrenamtlichen** von Konfirmanden- bis Seniorenalter, weder als 1,-€-Jobber und Arbeitsplatzverdränger, noch als nützliche Handlanger oder (Gemeinde-) Helfer. Sondern als wichtige Mitarbeitende im Priestertum aller Glaubenden, wobei das Ehrenamt selbst das Lernfeld einer immer erwachsener werdenden Persönlichkeit ist. (*>Frage an die Qualifikation von Hauptamtlichen*)
- b) **Vernetzung und Öffnung** in mehrfachem Sinne:
 - I. mit weiteren kirchlichen, diakonischen Arbeitsfeldern; mehr strukturell, z.B. Zusammenarbeit Erwachsenenbildung, Kindertagesstätten, Seniorenarbeit, Beratungsstelle usw. in Familienzentren, Kirchenmusik
 - II. über die traditionelle Begrenzung von Arbeitsfeldern hinaus, z.B. vom Jugendreferat eines Kirchenkreises zum Referat für Gemeindepädagogik mit verschiedenen „Federführungen“, z.B. Jugendarbeit, Frauenarbeit, Kirchentag, Öffentlichkeitsarbeit usw.
 - III. mehr persönlich: Moderation von „familienfreundlicher Gemeinde“, Mehrgenerationen-Häuser, Familienzentren im Gemeindehaus
 - IV. da gemeindepädagogische Arbeit auch formelle und non-formelle Bildungsarbeit ist: Kooperation mit OGS, Volkshochschulen, Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA)
 - V. „Besetzung“ innovativer Arbeitsfelder „Kirche bei Gelegenheit“ für spezielle Zielgruppen oder „Animations-Events“ zum Aufmerksam werden auf Kirche, die für die Zukunft wichtig ist.
(*>Frage an die Qualifikation von Hauptamtlichen*)
- c) **Finanzielle Ressourcen** unter dem Aspekt: erst das Leitbild, dann die Struktur, dann kommt das Geld, z.B vom KDA. (Erst der Verbund der Jugendarbeiten zweier Kirchenkreise überwindet die Bagatell-Förderungsgrenze von GRUNDTVIG von 50.000,-€)
(*>Frage an die Qualifikation von Hauptamtlichen*)

- d) **Personelle Ressourcen / Aus- und Fortbildung:** Änderung des Stellenwertes, der Inhalte, der Formen, des zeitlich-finanziellen Aufwandes von Qualifizierung (Ermittlung der inhaltlichen und personellen Bedarfe (=Kartographie), Einbeziehung von Strukturveränderungen, individuelle Karriereplanung, Durchlässigkeit von Tätigkeitsfeldern, Mehrfachqualifikation, Verbindung von Forschung und Praxis)

- f) **Strukturen schaffen, vorhandene Nutzen / berufspolitisches Engagement:**
„Verband der gemeindepädagogisch Mitarbeitenden in der EKvW“,
Kontakte zu anderen Landeskirchen, gewerkschaftliche Solidarität

Gemeindepädagogisches Forum 5.02.07, Haus Villigst, Erhard Wilms