

Peter Andersen

Gemeinde geht weiter

Peter Andersen, Pfarrer in der Evangelischen Emmaus-Kirchengemeinde Düsseldorf, reflektiert den Veränderungsprozess, dem Kirchengemeinden gegenwärtig unterworfen sind. Sein Blick gilt dem Pfarramt. Gewollt subjektiv beschreibt er seine Suche nach der eigenen Rolle in dem anstehenden Veränderungsprozess.

In unserem Düsseldorfer Kirchenkreis wird aktuell ein Buch diskutiert, das 2017 von Steffen Schramm und Lothar Hoffmann herausgebracht worden ist: „Gemeinde geht weiter. Theorie- und Praxisimpulse für kirchliche Führungskräfte“ (Stuttgart 2017). Ich muss zugeben, dass ich zuerst wenig erfreut war, als mir dieses Buch von der Superintendentur für unsere Frühjahrssynode quasi als Pflichtlektüre zugeschickt wurde. „Wieder so ein Buch, das erklärt, wie man/frau es richtig oder besser machen soll?“ – so dachte ich. Doch dieses Buch – und darin der erste Teil! – hat mich dann doch gepackt.

Ich selbst bin Jahrgang 1961 und seit nunmehr 30 Jahren Pfarrer einer Düsseldorfer Innenstadtgemeinde. Ich habe es in meinem ersten Dienstjahr noch erlebt, dass es einen Haushaltsüberschuss gegeben hat. Danach folgten Jahre, in denen in immer wieder neuen Anläufen überlegt wurde, was jetzt einzusparen und zu streichen sei – bis hin zur Fusion mit zwei Nachbargemeinden vor vier Jahren. In drei Jahrzehnten war durchgängig ein finanzielles und damit verbunden ein personelles Defizit auf der Tagesordnung und hat das Arbeiten bestimmt. Und all das mit dem immer wieder proklamierten Auftrag, alles so wie es ist, möglichst irgendwie weiter zu erhalten. Vor diesem Hintergrund ist die von Schramm und Hoffmann skizzierte Analyse im ersten Teil ihres Buches erhellend, denn sie hilft, die eigenen Erfahrungen in eine geschichtliche Entwicklung einzuordnen.

Die beiden Autoren beschreiben, wie sich seit dem 19. Jahrhundert das allgemein gängige Gemeindemodell „Parochialgemeinde“ entwickelt

hat: über die flächendeckende Versorgung bis zu einem ausdifferenzierten Konzept, möglichst für alle Gruppen auf der gemeindlichen wie funktionalen Ebene Angebote vorzuhalten. Sie beschreiben die Entwicklung hin zu der Struktur, die ich in meiner rheinischen Kirche und hier in Düsseldorf kennengelernt habe, in der in jeder Gemeinde und teilweise auch in den einzelnen Pfarrbezirken über die zurückliegenden Jahrzehnte Parallelstrukturen entstanden sind. Es wird nachgezeichnet, wie Gemeinden versucht haben, Bedürfnissen nachzukommen auch als die Rahmenbedingungen für so ein Modell schon lange nicht mehr existent waren, so dass sich dieses System schon seit vielen Jahren „wund“ läuft. In einer wohlthuenden Nüchternheit wird beschrieben, dass das nicht mehr funktioniert, nicht funktionieren kann – ohne jede Moralisierung und ohne jede Schuldzuweisung, ohne Verurteilung der Vergangenheit.

Bewahrt, spart und erneuert

Es muss sich etwas verändern und dieser Veränderungsprozess setzt auf unterschiedliche Art und Weise alle massiv unter Druck. Ich erlebe an vielen Stellen (nicht nur bei mir) das „pastorale schlechte Gewissen“, wenn Arbeitsbereiche verkleinert oder aufgegeben werden, aber genauso ist die Haltung, „solange ich im Amt bin, ändert sich nichts“ zu beobachten. Diejenigen, die schon länger im Amt sind, versuchen oft das Bestehende „auf Teufel komm raus“ aufrechtzuerhalten, auch wenn dieser Versuch letztlich ein aussichtsloses Unterfangen ist.

Auf unserer Frühjahrssynode, die als große Zoom-Konferenz abgehalten wurde, gab es im Rahmen der Diskussion um das Buch eine Phase, in der die „Alten“ (die große Mehrheit) und die Jungen (die deutliche Minderheit) in unterschiedlichen „Räumen“ unter sich waren. Dieser methodische Einschub führte allen vor Augen, wer – und darauf beschränke ich mich hier ganz bewusst – auf pastoraler Seite die Last der Zukunft mittragen wird. Das sind die Wenigen, die teilweise noch 20-30 Dienstjahre vor sich haben und die zukünftig mit den vorhandenen Strukturen umgehen müssen. Angesichts der bestehenden Kirchen- und Gemeindeflandschaft

In drei Jahrzehnten war durchgängig ein finanzielles und damit verbunden ein personelles Defizit auf der Tagesordnung.

Mit der Erfahrung, die Ezechiel beschreibt, dass die Alten Trauben gegessen und die Jungen davon stumpfe Zähne bekommen haben, steht unausgesprochen die Frage im Raum, wo die Verantwortung der „Alten“ ist.

stehen sie unter enormem Druck – und erzeugen dadurch auch selber Druck. Nicht nur die Frage, wie das Bestehende in nur wenigen Jahren, wenn die 60er Jahrgänge in Pension gehen, mit viel weniger Menschen „bewirtschaftet“ werden kann, macht Stress, sondern auch die Frage, wie man/frau darin überleben soll, ohne größeren Schaden zu nehmen.

Und damit besteht eine komplizierte Konstellation. Auch wenn es ein wenig holzschnittartig ist: da sind die Alten, die meinen, eher bewahren zu müssen, auch wenn sie es gar nicht können, und da sind die Jungen, die verändern müssen und auch wollen. Alle sind dabei mit einer eher statischen Gemeindeflandschaft konfrontiert, die sich bisher nur dann verändert, wenn es partout nicht mehr anders geht. Denn nach wie vor bewegt sich das Denken innerhalb der Gemeindegrenzen.

Somit ist sehr viel Dampf im Kessel. Allein schon deshalb, weil kein allgemeiner Konsens darüber besteht, dass jetzt „Gemeinde“ anders gedacht und strukturiert werden muss und dass sich vor allem Gemeindegrenzen überlebt haben. Die Gemeinden sind aus meiner Wahrnehmung gefangen in Mehrfachbotschaften: bewahrt, spart ein und erneuert.

Der Konflikt der Generationen

Aber es ist noch komplizierter. Die Notwendigkeit zur Veränderung stellt das Bestehende und somit auch die Menschen, die in diesem Bestehenden gearbeitet haben, in Frage. Ist denn in der Vergangenheit alles falsch gewesen? Mit der Erfahrung, die Ezechiel beschreibt, dass die Alten Trauben gegessen und die Jungen davon stumpfe Zähne bekommen haben, steht unausgesprochen die Frage im Raum, wo die Verantwortung der „Alten“ ist.

Verschärft wird das alles durch konkrete Veränderungsvorschläge der „Jungen“, die nicht nur neue Wege gehen, sondern alte Konzepte – bewusst oder unbewusst – als überholt und nicht mehr sinnvoll aussehen lassen.

Und so kommt es oftmals zu einem zwanghaften, besserwieserischen Festhalten der „Alten“ angesichts eines als übergriffig und abschätzig erlebten Auftretens der „Jungen“.

Dem „Clash der Generationen“ ist damit Tor und Tür geöffnet inklusive der Frustration auf beiden Seiten: bei denen, die sich in die Ecke gedrängt und nicht mehr wahrgenommen fühlen und bei denen, die sich ausgebrems und beschwert fühlen – als müssten sie gegen Windmühlenflügel täglich neu antreten.

Wo es doch eigentlich der gemeinsame Job wäre, generationenübergreifend (!) zu tun, was jetzt dran ist. Denn ein Miteinander böte durchaus Chancen, wenn Erfahrung nicht ausbremst und auch nicht zum Fallbeil für alles Neue wird. Wenn neue Ideen, Innovation und auch Abschiede keine Bedrohung darstellen müssen, sondern als Entlastung wahrgenommen werden können. Wenn sich da, wo diese generationenübergreifende Aufgabe angenommen wird, die Möglichkeit eröffnet, die jeweils eigene Rolle zu finden, ohne in Konkurrenz zu den anderen zu stehen.

Was wäre also, wenn ein Miteinander der Generationen so aussähe, dass die „Älteren“ zu den „Jüngeren“ sagen würden: „Es ist gut, dass Ihr da seid und dass Ihr gestalten wollt...wir möchten Euch Raum geben und Euch in der Zeit, in der wir noch aktiv dabei sind, begleiten und mit Euch sehen, was unserem gemeinsamen Auftrag hilfreich ist. Wir möchten Euch nicht im Weg stehen. Und zugleich möchten wir, dass Ihr anerkennt, was wir bisher getan und versucht haben...“. Und wenn die „Jüngeren“ zu den „Älteren“ sagen würden: „Es ist gut, dass Ihr da seid und dass Ihr so viel Gutes getan habt in der Vergangenheit. Wir möchten von Euch hören und wir sind dankbar für Eure Erfahrungen. Wir brauchen aber auch Raum – um Neues auszuprobieren. Wir möchten das Bestehende achten, auch wenn klar ist, dass manches enden wird und durch Neues abgelöst werden wird...“.

Ein Traum? Vielleicht. Aber von entscheidender Bedeutung! Ich formuliere diesen Traum angesichts einer kaum existenten Kultur der gegenseitigen Wertschätzung. Es ist schon schwer genug, dass es keinen allgemeinen Konsens gibt, Kirche und Gemeinde in ihren Strukturen vollkommen neu und anders zu denken. Aber umso mehr brauchen wir untereinander eine Kultur der Wertschätzung. Denn Wertschätzung kann die Spannung – vor allem die innere Spannung – lösen. Eigentlich wissen wir das doch alle, dass dann vieles ganz anders gehört und aufgenommen werden kann und eben nicht direkt als Angriff auf die eigene Existenz verstanden wird.

Die eigene Rolle finden

Ohne diese Wertschätzung speziell unter uns Pfarrer*innen verspielen wir eine große Chance, gemeinsam voranzukommen mit einem jeweils klaren Rollenverständnis. Natürlich sind wir Pfarrer*innen nicht die einzigen Akteur*innen

und doch sitzen wir, ob wir es gut finden oder nicht, in Schlüsselpositionen. Wir müssen gemeinsam vorankommen mit klaren Rollen.

Für mich persönlich ist aktuell gerade dieses Rollenverständnis enorm wichtig, weil ich versuchen möchte, meine verbleibenden aktiven Dienstjahre gesund und ohne Verbitterung hinzubekommen: Als Ältester in einem sechsköpfigen Pfarrteam (von Anfang 30 bis 60), das durch die Fusion von drei Gemeinden zusammengekommen ist, will und kann ich nicht der Platzhirsch sein. Das ist eine Herausforderung gerade auch angesichts des Umstandes, dass die Kirche, an der ich seit 1991 arbeite, jetzt das einzige Zentrum der großen Gemeinde ist. Abstinenzregeln – den anderen Raum geben, auch mir Liebgewordenes und Vertrautes zu verändern: Das ist angesagt. Zudem bin ich nicht derjenige, der Konzepte für die Zukunft vorzugeben oder zu entwickeln hat. Es ist nicht mehr meine Rolle, aber ich merke auch, dass ich dafür nach all den zurückliegenden Veränderungsprozessen auch gar nicht mehr die Energie hätte. Eine Zeit lang dachte ich, dass ich mich mit so einer Haltung vor meiner Verantwortung wegducken würde. Für mich ist es aber kein Wegducken, sondern ein Ernstnehmen dessen, dass diejenigen, die noch lange arbeiten werden, jetzt alle Möglichkeiten zur Gestaltung haben müssen – und nicht erst dann, wenn die „Alten“ in Pension sind. Entspre-

chend kam es auf der schon erwähnten Frühjahrsynode in der geteilten Gesprächseinheit, in der wir „Alten“ unter uns waren zu einem erhellenden Dialog: Als ein kurz vor der Pension stehender Kollege die Ansicht vertrat, dass es ja die Aufgabe der Älteren – auch der im Ruhestand! – sei, den Jungen aufgrund ihres Erfahrungsschatzes zu zeigen, wo es lang gehe, erwiderte ein anderer, dass genau das die falsche Haltung sei. Es ginge vielmehr darum, den Jüngeren den „Rücken freizuhalten“. Den „Rücken freihalten“ – und gleichzeitig loslassen.

Aber all das kann nur in einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung gelingen. Wobei Wertschätzung dann nicht nur proklamiert werden darf, sondern auch spürbar sein muss. Vielleicht ist das der schwierigste Lernschritt auf einem gemeinsamen Weg, denn all das ist ja keine reine Kopfsache. Frust, Verletzungen, das Gefühl, nicht gesehen oder ernst genommen zu werden, wiegen schwer. Und trotzdem lohnt die Anstrengung, geht es doch darum, dass „Gemeinde weitergeht“. Und natürlich wird sie das tun. Es hängt – Gott sei Dank – nicht alles von uns Pfarrer*innen ab. Es ist nur die Frage, wie leicht oder wie schwer wir es uns gegenseitig dabei machen.

Peter Andersen

Pfarrer in der Evangelischen Emmaus-Kirchengemeinde in Düsseldorf

Ich möchte versuchen, meine verbleibenden aktiven Dienstjahre gesund und ohne Verbitterung hinzubekommen.



Peter Andersen