

Evangelischer
Gemeinschaftsverband
Hessen-Nassau e.V.

Norbert Held

„... so sende ich euch“:

Das Wesen der Gemeinde ist Mission

Bericht des Inspektors

vorgelegt zur
Delegiertenversammlung
am 18. Sept. 2010
in Miehlen

GEMEINSAM FREIHEIT LEBEN

Inhalt

Einleitung

1. Gemeinde und Mission **4**

- a. Was ist zuerst: Gemeinde oder Mission?
- b. Missio Dei – Joh. 20,21
- c. Grundwerte einer missionarischen Gemeinde
- d. „Neue“ Ausdrucksformen
- e. Ein Missionarisches Leitbild

2. Wie finden Erwachsene zum Glauben **11**

10 Thesen

3. Die Mitarbeiter/innen - ein Schlüssel **16**

- a. Vor allem: Dank
- b. Die Anforderungen steigen
- c. Der Begleitungs- und Verwaltungsaufwand nimmt zu
- d. Ehrenamtliche gewinnen, fördern und begleiten

Anhang

- Veränderungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Statistik zu Mitgliedern, Besuchern und Spenden



Einleitung

Liebe Delegierte unseres Verbandes,
liebe Schwestern und Brüder,

in Absprache mit dem Vorstand des EGHN lege ich Ihnen heute erstmals einen inhaltlichen Bericht zur Arbeit in unserem Gemeinschaftsverband vor. Wir haben vereinbart, jeweils in der Herbst-DV einen deutlichen inhaltlichen Schwerpunkt zu setzen; dazu soll der jährliche Bericht des Inspektors beitragen. Das Thema und die Richtung dieses Berichtes sind mit dem Vorstand abgesprochen, den Bericht selbst in seinen Aussagen verantworte ich als Inspektor aber zunächst einmal selbst.

Bei der Themenfindung hat uns zum einen die im Frühjahr erfolgte Entscheidung geleitet, im Jahr 2011 einen Studientag zum Thema „Gemeindeverständnis im EGHN“ durchzuführen und in der Folge die ekklesiologischen Fragen unserer Arbeit in den verschiedenen Gemeinden und Vorständen intensiv zu bearbeiten. Die Bearbeitung dieser Frage soll auch der heutige Bericht anregen. Zugleich wollen wir mit diesem Bericht einen Anstoß geben, in den Gemeinden des Verbandes intensiver und konkreter über unseren missionarischen Auftrag nachzudenken.

Ist der EGHN ein sterbender Verband – wie mir gelegentlich nach meinem Dienstantritt gesagt wurde?

Erst kürzlich brachte das Nachrichtenmagazin *idea-Spektrum*¹ einen Bericht über die verschiedenen Gemeinschaftsverbände in Hessen unter der Überschrift: „Gemeinschaften verlieren Mitglieder“. Die Zahlen der Mitgliederentwicklung seit dem Jahr 2000 haben uns nicht überrascht, schließlich haben wir sie ja selbst geliefert². Glaubt man unserer eigenen Statistik, dann haben wir im EGHN sowohl bei den Mitgliedern³ (- 11 %) als auch bei den Gottesdienstbesuchern (26 %) überdurchschnittlich zum hessenweiten Vergleich verloren. Auch die Zahl der Orte, in denen es Gruppen und Kreise des EGHN gibt, ist zurückgegangen auf jetzt ca. 140. Die Entwicklung hat sich also in den letzten Jahren so fortgesetzt, wie von Kuno Kallnbach in seinem Bericht für die Delegiertenversammlung beobachtet:⁴ Bibelstundenkreise wurden geschlossen oder Kreise zusammengelegt. Selbst das zahlenmäßige Wachstum an einigen „Zentralorten“ hat diese grundsätzliche Entwicklung nicht aufhalten oder kompensieren können.

Als häufigste Ursachen für diese Entwicklung werden meist der verstärkte Wegzug und die Überalterung der Bevölkerung genannt. Allerdings: die Dörfer selbst gibt es nach wie vor noch, auch wenn manche Regionen tatsächlich mit einem bedrohlichen Bevölkerungsrückgang zu kämpfen haben. Aber ist das der zentrale Grund für die Entwicklung in unseren Gemeinden?

Nie gehört habe ich bisher, dass ungeistliches Leben, Untreue der Gemeinde, falsches Bibelverständnis o.ä. die Ursachen für das Sterben gewesen seien. D.h. das, was uns in unserer Bewegung ganz wichtig ist, wurde offensichtlich nicht vernachlässigt. Und trotz-

¹ *Idea-Spektrum* Nr. 30/31 vom 5. Aug. 2010; Seite 25

² Bei aller Vorsicht mit den uns in der Geschäftsstelle zur Verfügung stehenden Daten aus den Jahresberichten

³ Siehe Material im Anhang

⁴ K. KALLNBACH, *Wachsen und Weichen*, Mai 2007



dem mussten Gruppen und Kreise geschlossen werden. Ist Treue zum Glauben allein also noch kein hinreichendes Kriterium für eine gemeindliche Zukunft?

Die Ursachen für die Entwicklung der letzten Jahre scheinen vielfältig zu sein. Darum wollen wir uns nicht schwerpunktmäßig mit Ursachenforschung befassen, sondern uns unseres Auftrages vergewissern.

1. Gemeinde und Mission

a. Was ist zuerst: Gemeinde oder Mission?

Die Apostelgeschichte ist das eigentliche Lehrbuch der Mission und damit auch des Gemeindegewachstums. In ihr entdecken wir auf vielfältige Weise, wie die Apostel und die ersten Christen den Missionsbefehl von Jesus umgesetzt haben. Und auch die Apostelgeschichte selbst stellt als Leitmotiv ein Wort von Jesus voran: *„Ihr werdet die Kraft des Heiligen Geistes empfangen, welcher auf euch kommen wird und werdet meine Zeugen sein, zu Jerusalem und in ganz Judäa und Samarien und bis an das Ende der Erde.“* (Apg. 1,8)

Die Hauptaussagen dieser Verheißung sind schnell gefunden:

- Der Heilige Geist ist die göttliche handelnde Kraft;
- Die Apostel sind die bevollmächtigten Zeugen Gottes;
- Jesus Christus ist der Inhalt des Zeugnisses
- Die ganze Welt ist der Ort für das Zeugnis und Handeln Gottes

Auffällig ist, dass in dieser Verheißung die Gemeinde Jesu nicht genannt wird und auch offensichtlich nicht vorkommt.⁵ Gleiches lässt sich auch in den Missionsbefehlen der verschiedenen Evangelien entdecken (Mt. 28, Mk. 16, Lk. 24, Joh. 20). Andererseits aber spielt in der Umsetzung und Verwirklichung des Missionsauftrages das Werden der Gemeinde eine große und unübersehbare Rolle. G. Peters schließt daraus: „Die Apostel gingen scheinbar nicht hinaus, um Gemeinden zu „gründen“. Sie waren ja nicht ausgesandt, sich auf dieses Ziel zu stürzen. Ihr Ziel war es, das Evangelium zu verkünden.“⁶ Aber durch das Wirken des Heiligen Geistes entstanden überall dort, wo die Apostel nach Apg. 1,8 handelten, Gemeinden. Wir können aus guten Gründen sagen, dass die Mission der Gemeinde vorausgeht und ihr Ursprung ist. Diese Einsicht ist schon relativ alt, droht aber immer wieder im praktischen Gemeindealltag an den Rand zu geraten. Der frühere Magdeburger Bischof Dr. Werner Krusche (1917-2009) hat es so ausgedrückt: „Mission ist nicht eine Funktion der Kirche sondern Kirche ist eine Funktion der Mission Gottes. Gott ist als ein missionarischer Gott nicht einfach der Initiator der Mission der Kirche, sondern er will die Mission der Kirche an seiner Mission beteiligen. Die Kirche hat sich in ihrer Sendung an seinem Gesandten – an Jesus Christus, dem Missionar – zu orientieren.“⁷ Die Kirche (Gemeinde) ist eine Frucht der Mission Gottes und sie existiert, um an dieser Mission teilzunehmen.

⁵ George W. PETERS, Gemeindegewachstum. Ein theologischer Grundriss, S.22 (Bad Liebenzell, 1982 ¹)

⁶ aaO., S. 22

⁷ Werner KRUSCHE: Die Kirche für andere: der Ertrag der ökumenischen Diskussion über die Frage nach Strukturen missionarischer Gemeinden. In: Werner KRUSCHE: Schritte und Markierungen: Aufsätze und Vorträge zum Weg der Kirche, Berlin 1972, S. 133-175. 136.



Kann es sein, dass die intensive Beschäftigung mit uns selbst in unseren Gemeinden und im Verband, mit Gemeindeformen und „Gnadauer Modellen“, uns in den letzten Jahren ein wenig den Blick für unseren Auftrag getrübt hat? Wie viel Energie verwenden wir auf die 99 Schafe, die schon im Stall sind und darauf, ihre Bedürfnisse und Interessen zu befriedigen; und welche Rolle spielt das eine verlorene Schaf in unseren Programmen und Protokollen?

Zum Weiterdenken noch ein aufrüttelndes Zitat, (dass ich zwar in seiner Schärfe und Absolutheit nicht ganz teile, aber doch glaube, dass es auf eine problematische Entwicklung aufmerksam macht):

„In der Vergangenheit war ein leidenschaftliches Interesse an der Ekklesiologie ohne Ausnahme immer ein Zeichen eines geistigen Niedergangs. Die Ekklesiologie war nur in der zweiten Generation ein Thema, dem das Hauptinteresse galt; in der ersten Generation, in Zeiten der Erweckung, Reformation oder des missionarischen Vorwärtsschreitens wurde unser Interesse durch die Christologie in Beschlag genommen, ... und von der Gemeinde sprach man nur beiläufig und manchmal ziemlich naiver Art...“⁸

b. Missio Dei – Joh. 20,21

Ein ganz wichtiges Schlüsselwort für den Auftrag und das Wesen der Christen (und damit auch der Gemeinde) in dieser Welt gibt uns Jesus im Johannesevangelium: „*Wie mich der Vater gesandt hat, so sende ich euch*“ (Joh. 20,21)

Dieses Selbstzeugnis von Jesus führt uns zu einigen wesentlichen Beobachtungen zu unserem Thema:

- Alle Sendung hat in Gott selbst ihren Ursprung. Gott ist Missionar. Wir würden Gott nicht kennen, wenn er sich nicht selbst offenbart hätte; wenn der Vater nicht durch die Kraft des Heiligen Geistes den Sohn gesandt hätte⁹. Die Menschwerdung Gottes in Jesus Christus ist einzigartig. Sie ist Voraussetzung für unsere Rettung. Dafür zahlen der Vater und der Sohn einen hohen Preis.
- Die Sendung von Jesus ist das Urbild für die apostolische Existenz der Jünger in dieser Welt. Alle die in seiner Nachfolge leben, haben Anteil an seiner Sendung.
- Am irdischen Leben von Jesus lernen wir, wie und wohin wir gesandt sind. In seiner Menschwerdung verbirgt er seine Gottessohnschaft bis zur Unkenntlichkeit und Verwechselbarkeit und geht ganz in die irdische Wirklichkeit hinein. Das der ewige Sohn Gottes ganz Mensch wird, ist in der Christenheit sowohl Gegenstand der Anbetung als auch der Anstiftung für die Hingabe in der Nachfolge (Phil. 2,5-11).
- Das Leben von Jesus zeigt, wie er seine Sendung versteht. Daraus ergibt sich für uns die Bedeutung von Mission. „*Und Jesus antwortete und sprach zu ihnen:*

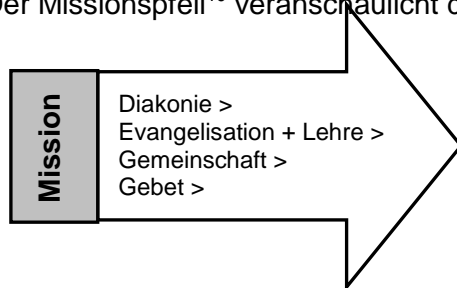
⁸ J. C. HOEKENDIJK, The Church in Missionary Thinking; International Review of Mission, 41 (1952), S. 325; zitiert bei G.W.Peters, ebend. S. 51

⁹ Michael HERBST (Hrsg.), Mission bringt Gemeinde in Form; Aussaat-Verlag, Neukirchen, 2007², S. 161



Geht und verkündet Johannes, was ihr gesehen und gehört habt: Blinde sehen, Lahme gehen, Aussätzige werden rein, Taube hören, Tote stehen auf, Armen wird das Evangelium gepredigt.“ (Lk. 7,22) In ähnlicher Weise wird das Verständnis von der Mission Jesu und seiner Jünger deutlich im Bericht vom Weltgericht: „Denn ich bin hungrig gewesen und ihr habt mir zu essen gegeben. Ich bin durstig gewesen und ihr habt mir zu trinken gegeben. Ich bin ein Fremder gewesen und ihr habt mich aufgenommen. Ich bin nackt gewesen und ihr habt mich gekleidet. Ich bin krank gewesen und ihr habt mich besucht. Ich bin im Gefängnis gewesen und ihr seid zu mir gekommen“. (Mt.25, 35f)

Der Missionspfeil¹⁰ veranschaulicht die Vielgestaltigkeit von Mission.



- Paulus gibt in seinem Selbstzeugnis¹¹ ein Beispiel davon, wie er sein Missionar-sein in der Nachfolge von Jesus versteht. „Paulus gibt seine Freiheit auf, so wie Christus seine Herrlichkeit aufgegeben hat, um die Menschen zu gewinnen. Die praktische Konsequenz ist das Eintauchen in eine andere Kultur.“¹²

Als in nicht-jüdischen Kulturen neue Gemeinden gegründet wurden, übersetzten sie das Evangelium sehr schnell aus der ursprünglichen Sprache und Kultur Jesu in andere Sprachen und Kulturen.¹³

Aus diesen Beobachtungen heraus wurde 1974 in der 6. These der Lausanner Verpflichtung formuliert: „Wir bekräftigen, dass Jesus Christus seine erlöste Gemeinde in die Welt sendet, wie der Vater ihn gesandt hat. Das erfordert, dass wir ebenso tief und aufopfernd die Welt durchdringen. Wir müssen aus unseren kirchlichen Ghettos ausbrechen und in eine nichtchristliche Gesellschaft eindringen“¹⁴

c. Grundwerte einer missionarischen Gemeinde

Was macht nun eine Gemeinde aus, die sich wesentlich an diesen Verheißungen (Apg. 1,8) und Aufträgen (Joh. 20,21) orientiert? Im Rahmen der Gemeindepflan-

¹⁰ Nach einer Anregung von Ulrich Parzany

¹¹ 1. Kor. 9,19 ff: Denn obwohl ich frei bin von jedermann, habe ich doch mich selbst jedermann zum Knecht gemacht, damit ich möglichst viele gewinne. Den Juden bin ich wie ein Jude geworden, damit ich die Juden gewinne. Denen, die unter dem Gesetz sind, bin ich wie einer unter dem Gesetz geworden - obwohl ich selbst nicht unter dem Gesetz bin -, damit ich die, die unter dem Gesetz sind, gewinne. Denen, die ohne Gesetz sind, bin ich wie einer ohne Gesetz geworden - obwohl ich doch nicht ohne Gesetz bin vor Gott, sondern bin in dem Gesetz Christi -, damit ich die, die ohne Gesetz sind, gewinne. Den Schwachen bin ich ein Schwacher geworden, damit ich die Schwachen gewinne. Ich bin allen alles geworden, damit ich auf alle Weise einige rette. Alles aber tue ich um des Evangeliums willen, um an ihm teilzuhaben.

¹² M. HERBST, Mission, aaO, S. 168

¹³ M. HERBST, Mission, aao., S. 165

¹⁴ <http://www.lausanne.org>



zungsbewegung in der Anglikanischen Bewegung wurden fünf Grundwerte einer missionarischen¹⁵ Gemeinde herausgearbeitet.

Im Folgenden zitiere ich Auszüge daraus:¹⁶

○ Eine missionarische Gemeinde konzentriert sich auf den Dreieinigen Gott.

Herzstück einer missionarischen Gemeinde ist der gemeinsame Lobpreis Gottes. Ihre größte Inspiration und ihr erstes Ziel ist es, Gott, den Vater, den Sohn und den heiligen Geist zu lieben und immer besser kennenzulernen. (...) Alles, was sie lebt und tut, wird vom Gebet getragen.

○ Eine missionarische Gemeinde lebt der Inkarnation Christi gemäß.

Eine missionarische Gemeinde gestaltet sich in Beziehung zu der Kultur, in die sie eingebettet oder zu der sie berufen ist. (...) Wenn eine Gemeinde bereits seit langem etabliert ist, sollte sie ihre Beziehung zu der sie umgebenden Gemeinschaft, der sie dienen will, immer wieder neu prüfen und all das ablegen, was vom Evangelium her gesehen überflüssig ist.

○ Eine missionarische Gemeinde verändert

Eine missionarische Gemeinde existiert, damit sich die Gemeinschaft der sie dient, durch die Kraft des Evangeliums und des Heiligen Geistes verändern kann. Sie existiert nicht um ihrer selbst willen. (...) Ihr Ziel ist das Reich Gottes, und sie versteht sich als Dienerin und Zeichen dieses Reiches...

○ Eine missionarische Gemeinde ruft Menschen in die Nachfolge Christi

Eine missionarische Gemeinde ruft aktiv Menschen zum Glauben an Jesus Christus. Gleichzeitig versucht sie, einen beständigen christlichen Lebensstil zu entwickeln, der sich nicht von der Kultur abhebt, in der sie arbeitet, sondern ihr angemessen ist. Sie engagiert sich innerhalb der Kultur, bildet aber gleichzeitig ein herausforderndes kulturelles Gegengewicht, weil ihr gemeinsames Leben auf den (...) Maßstäben des Evangeliums basiert ...

○ Eine missionarische Gemeinde ist beziehungsorientiert

Eine missionarische Gemeinde will eine Gemeinschaft des Glaubens bilden. Ihre Kennzeichen sind Offenheit und Gastfreundschaft. Ethos und Stil sind veränderbar, wenn neue Mitglieder dazu stoßen. Die Gläubigen werden dazu ermutigt, in ihrem Wachstum in Christus wechselseitige Beziehungen zu anderen Christen aufzubauen. Sie ist sich als Gemeinschaft bewusst, dass sie ohne die wechselseitige Beziehung zu anderen christlichen Gemeinden und Gemeinschaften unvollständig ist und bleibt. ...

Zum weiterdenken:

- Welche dieser Beschreibungen ist in Ihrer Gemeinde am ehesten deutlich erkennbar?
- Welche dieser Beschreibungen ist die größte Herausforderung für Ihre Gemeinde?

d. „Neue“ Ausdrucksformen

Wenn wir genau hinschauen, merken wir, dass die Gesellschaft längst nicht mehr so ist, wie wir uns das wünschen. In den letzten Jahrzehnten stellen wir einschnei-

¹⁵ Inzwischen wird in verschiedenen Veröffentlichungen stattdessen häufig von „missionaler Gemeinde“ gesprochen. Dieser Ausdruck bezeichnet den Unterschied zwischen sendender Gemeinde (missionarisch) und gesandter Gemeinde (missional - von Gott gesandte Gemeinde).

¹⁶ M. HERBST, Mission aaO., S. 156 f



dende Veränderungen in der Lebenssituation der Menschen fest. Wir beobachten z.B., dass die meisten Menschen nicht mehr da arbeiten, wo sie leben und dass ihre wesentlichen Kontakte nicht mehr die zu den Nachbarn sind. Ferner stellen wir rasante Veränderungen in den Arbeitszeiten fest. Immer mehr Menschen arbeiten in den traditionellen Frei-Zeiten (abends, am Wochenende). Selbst der Sonntag steht für viele nicht mehr als der unbestritten freie Tag zur Verfügung. Ein anderes Kennzeichen ist der unbedingte Angebots- und Marktcharakter der modernen Gesellschaft. Alles wird zum Gegenstand der Wahl. Niemand muss etwas, jeder kann alles (wenn er es sich leisten kann). Das gleiche gilt natürlich auch für die Religion: auch hier kann man auswählen; und die Leute gehen dahin, wo ihnen das (und zu der Zeit) angeboten wird, was sie suchen. Das ist ganz schön – aber auch anstrengend.

Die hoch individualisierte und in unterschiedlichen Milieus ausdifferenzierte Gesellschaft erfordert auch eine entsprechende missionarische Beweglichkeit. Dazu braucht es offene und überzeugte Christen ebenso wie vielfältige Angebote und Ausdrucksformen des Glaubens.

„In der Postmoderne geht es nicht zuerst um bestimmte Arbeitsformen und Veranstaltungen. Wenn Menschen gewonnen werden sollen, geht es zuerst um überzeugte und überzeugende Christenmenschen, und es geht darum, auf alle nur erdenkliche Art und Weise Prozesse zu ermöglichen, in den Menschen Erfahrungen mit dem Evangelium machen können.“¹⁷

Der Vielfalt der Kulturen und Lebensentwürfe in unserer modernen Gesellschaft müssen wir mehr entgegenbringen als eine Gestaltungsform von Glaube und Kirche. Dabei ist das entscheidende Kriterium nicht, ob etwas „neu“ ist. Jede Ausdrucksform –ob alt oder neu- kann entweder motivierend oder hindernd dafür sein, dass Menschen sich auf eine Begegnung mit dem Glauben einlassen. Es muss also nicht „neu“ sein, sondern dem Evangelium gemäß und der Zielgruppe angemessen. Von der Vorstellung allerdings, dass Inhalt und Form des Evangeliums identisch wären oder dass es zeitlose Formen gäbe, müssen wir uns lösen. Wir brauchen einen gestalterischen Pluralismus, um das zeitlose Angebot des Evangeliums den unterschiedlichen Menschen heute nahe zu bringen.¹⁸

Die Studie aus der anglikanischen Kirche zur Gemeindepflanzung¹⁹ nennt eine ganze Reihe von Ansatzpunkten und Beispielen für neue Formen der Gemeinde. Aus meiner Einschätzung lohnt für unseren Kontext vor allem eine Auseinandersetzung mit folgenden Feldern.

- Die Unerreichten

Vielleicht unsere größte Herausforderung, unsere eigenen Grenzen und Milieus zu überschreiten, Kontakte zu knüpfen und Freundschaften zu schließen mit denen, die von Glaube und Kirche längst nichts mehr erwarten. Natürlich sind wir für Evangelisation und neue Aufbrüche – solange es keine Veränderung für unser Programm und den eigenen Lebensstil bedeutet. Wir nennen

¹⁷ Michael HERBST, Mission im Plural (Theol.Beiträge Heft 37/4, 2006)

¹⁸ Volker ROSCHKE, Gemeindepflanzen – Modell für eine Gemeinschaftsbewegung von morgen. In: akzente für Theologie und Dienst, Zeitschrift der RGAV-Dienstgemeinschaft, Nr. 3/2008, S.96

¹⁹ Michael HERBST (Hrsg.), Mission bringt Gemeinde in Form; Aussaat-Verlag, Neukirchen, 2007², S. 97-158



uns zwar „Erneuerungsbewegung“, sind aber weithin doch eher traditionell eingestellt und dem Vertrauten als dem Verrückten zugetan. Etwas mehr Risikofreude und Unternehmergeist würde uns sehr gut tun.

- Die Gemeinwesenorientierung
Manche Gemeinden und viele Arbeitszweige innerhalb Gnadaus haben ihren Ursprung in diakonischen Initiativen für die Stadt oder eine bestimmte Personengruppe bzw. Problemstellung. Hier waren die Gründung einer Gemeinde und die Einladung in den Gottesdienst nicht vordergründig. Auch wer heute in den Städten in einem Solchen Kontext arbeiten will, merkt, dass Einladungen zum Gottesdienst wenig hilfreich und die Schwellen enorm hoch sind. Der Weg in diesem Feld ist vor allem „Gemeinschaft“: etwas miteinander tun, sich gemeinsam einsetzen, essen und trinken, Teilhabe am gemeinschaftlichen Leben der Christen.
- Die Jugend
„Die anglikanische Kirche hat über Generationen hinweg auf die Strategie der „Rückkehr“ gebaut. Sie hat darauf gehofft, dass junge Leute vielleicht zurück zur Kirche finden, wenn sie älter und reifer geworden sind“²⁰ Wie viel Hoffnung wurde auch bei uns in Kindergottesdienst und Sonntagsschule, in Jungschararbeit oder Konfirmandenunterricht investiert. Junge Menschen wachsen in einer anderen Welt auf, als in der vergangene Generationen groß geworden sind. Es ist nicht nur (oder zuerst) ein Generationenkonflikt, sondern das Aufeinandertreffen völlig unterschiedlicher Kulturen. Wir können nicht davon ausgehen, dass Jugendliche, wenn sie aus der Jugendphase herausgewachsen sind, so werden wie wir. Darum ist es auch ziemlich unwahrscheinlich, dass der Stil der bestehenden Gemeinden so werden wird, dass junge Menschen sich darin wohlfühlen. Gemeinden von und für junge Menschen werden deshalb nicht nur eine Brücke zur Erwachsenengemeinde, zum „Eigentlichen“ sein.

In besonderer Weise gilt diese Herausforderung für Angebote an Schulen. Der Trend zur Ganztagschule scheint unumkehrbar. Wenn Schule also in Zukunft noch vielmehr das alltägliche Lebensfeld von Kindern und Jugendlichen ist, wird es auch unsere Verantwortung sein, dass Schule kein „evangeliumsfreier Raum“ ist. Erste Erfahrungen²¹ zeigen, dass Schule durchaus gerne und dankbar kooperiert und sich für unsere Mitarbeiter öffnet.

- Familienbezogene Angebote
Einige Orte in unserem Verband haben schon die eindrückliche Erfahrung gemacht, dass das Eingehen auf die Bedürfnisse von Familien nachhaltige Wirkung für die Gemeinde hat. Aber nicht nur um der eigenen Zukunft willen ist die Zuwendung zu den Familien geboten, sondern auch auf Grund der besonderen Belastung und Gefährdung, in der Familienleben gestaltet werden

²⁰ M. Herbst, Mission bringt Gemeinde in Form, S. 93

²¹ Z.B. in Kassel, Kaufungen, Miehlen



muss. Zunehmend müssen wir dann auch sensibel für die Sorgen und besonderen Herausforderungen der Alleinerziehenden werden.

Schließlich stellen wir immer häufiger fest, dass der Weg der Evangeliumsverkündigung sich umkehrt. Haben früher die Eltern die Kinder gelehrt, sind es nun Kinder, die christliche Lieder und biblische Geschichten in die Häuser tragen. „Mit den Kindern neu anfangen“ heißt dann aber auch, sich nicht auf die Gemeindeglieder beschränken, und die Angebote so zu gestalten, dass die Zugangsvoraussetzung nicht eigene Eltern sind, die zum Gottesdienst kommen.

Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt, wenn sie durch die Liebe Christi zu den Menschen genährt wird. Die konkrete Ausgestaltung der Angebote ergibt aus der Wahrnehmung dessen, was fehlt.

e. Ein Missionarisches Leitbild

Für die Weiterentwicklung des eigenen Gemeindeprofils in der Weise, das die Missionsfragen die Gemeindefragen bestimmen (und nicht umgekehrt) will ich an dieser Stelle noch ein paar Leitgedanken zusammenfassen.

- Die Nicht-Erreichten als Kriterium
Aus dem Gesandtsein wie Jesus folgt wie selbstverständlich, dass die Nicht-Erreichten zum Kriterium vieler Überlegungen im Alltag der Gemeinde werden und nicht nur bei der Planung einer Evangelisationswoche. Der Satz „wenn sie wollen, können sie ja kommen“ wird aus dem Vokabular der Gemeinde gestrichen. „Hingehen“ heißt für uns dann, dass die Gemeindeglieder bereit sind, die Schwellen zu überschreiten und das nicht von den Entfremdeten erwarten. „Hingehen“ bedeutet auch den Verzicht auf das Hausrecht.
- Unsere Aufgabe an diesem Ort
„Was ist Gottes Auftrag für uns heute an diesem Ort?“ Manchmal steht am Anfang eine Idee oder ein Beispiel aus einem anderen Ort, wodurch die Aufmerksamkeit in eine bestimmte Richtung gelenkt wird: „das brauchen wir auch“. Ein anderes Mal ist der Start eine ganz konkrete Notlage oder Aufgabe, die Einzelnen oder der Gemeinde vor die Füße gelegt wird, wie z.B. ein neues Seniorenheim, eine Werksschließung oder auch Krankheiten.
Es braucht ein „doppeltes Hinhören“²²: - zum Einen auf die Botschaft und Konkretion des Evangelium; zum anderen auf das Umfeld der Gemeinde. Für solche „Gemeindeerkundungen“ gibt es inzwischen hilfreiches Material.
- Der Einsatz der Ressourcen
Wie verhält sich unser Zeit-, Geld- und Mitarbeitereinsatz zu unserem Auftrag? Man hat festgestellt, dass in einer durchschnittlichen Kirchengemeinde 80 % der Ressourcen für die Befriedigung der Kerngemeinde eingesetzt wird. Nun unterscheiden wir in unserem Verband nicht zwischen Kerngemeinde und „Karteigemeinde“. Aber auch in unserem Kontext können wir der Frage nachgehen, wie das Verhältnis von Angeboten für die Gemeinde und für die Distanzierten ist. Ich befürchte, wir haben an manchen Orten noch einen weiten

²² Volker ROSCHKE, aaO. S. 109



Weg vor uns, bis wir 20 % unserer finanziellen und zeitlichen Mittel für unseren missionarischen Auftrag einsetzen.

○ Differenzierung statt Integration

Soziologische Fragestellungen und Erkenntnisse der Milieuforschung²³ spielen für die Weiterentwicklung unserer Gemeinden eine immer größere Rolle.

„Mission im Plural“ bedeutet auch den Verzicht darauf, alles in bisherige und bestehende Formen zu integrieren. Wir sind gefordert, unsere Angebote den Menschen anzupassen – und nicht umgekehrt. Damit kann auch die geliebte Vorstellung von generationenübergreifenden Veranstaltungen in Frage stehen. Differenzierung haben wir - auch im Pietismus – in der Vergangenheit insbesondere auf Grund von Lehrfragen erlebt. Die Folgen waren Konfessionalismus und nicht wenige Spaltungen. Aus missionarischer Perspektive sind solche Differenzierungen eher kontraproduktiv. Haben wir die geistliche Kraft zur missionarischen Freiheit, ohne vom Individualismus aufgesogen zu werden?

Zum weiterdenken:

- Wie missionarisch sind wir (wirklich)? Wie viel Erneuerungspotential haben wir tatsächlich?
- Welche Rolle spielen diese Überlegungen z.Zt. in unserem Programm oder in den Leitungsgremien der Gemeinden und Bezirke?
- Sind wir sowohl von den in unseren Kreisen vorzufindenden Milieus und Altersstrukturen bereit und in der Lage, uns auf veränderte Entwicklungen einzustellen?
- Wofür stehen wir als LKG an unseren Orten? Ist allen klar, was wir von Gott her sollen und wollen? Wie lässt sich unser Profil klar (und ohne Abgrenzung) beschreiben?
- Gemeinde oder Bezirk – wirklich eine Alternative? Was sind die eigentlichen „Erfolgsfaktoren“ – Struktur oder Hingabe? Was droht im Bezirk, was bei der Gemeindegewerdung „unter die Räder zu kommen“?

2. Wie finden Erwachsene zum Glauben

Erwachsene finden zum Glauben. Das wurde jetzt in einer Studie unter dem Titel „Wie finden Erwachsene zum Glauben“²⁴ von einem Team des Institutes zur Erforschung von Evangelisation und Gemeindeentwicklung der Universität Greifswald untersucht. Die Grundlage der Studie sind die subjektiven Selbstaussagen der Befragten und nicht die Einschätzung durch andere. Das bedeutet auch, dass der Glaube der Teilnehmer an der Studie nicht beurteilt wird. In einem Interview antwortete der Leiter der Studie, Prof. Dr. Michael Herbst auf die Frage, ob man eine spirituelle Frage überhaupt wissenschaftlich untersuchen kann, folgendes: „Man kann nicht beurteilen, was Gott in einem Herzen bewegt. Das ist unserem Zugriff und unserer Beobachtung verschlossen. Aber alles, was Gott in einem Herzen bewegt, hat eine äußere Seite, findet Ausdruck, wird sozial und nimmt Gestalt an. Diese Gestalt kann ich mir anschauen. Es bleibt das Problem, das ich nicht bestimmen kann, wie eindeutig das ist, was ich sehe.“²⁵

Für die Studie wurden 462 Menschen befragt, wie sie ihren Weg zu Gott erlebt haben. Noch nie wurde in Deutschland eine so große Gruppe von Konvertiten innerhalb einer Studie befragt. Die Befragten kamen insbesondere aus den evangelischen Landeskir-

²³ S.a. Bericht von Präses Dr. M. DIENER zur Gnadauer Mitgliederversammlung, Febr. 2010

²⁴ Johannes ZIMMERMANN / Anna-Konstanze SCHRÖDER (Hrsg.), Wie finden Erwachsene zum Glauben?; BEG-Praxis, Aussaat-Verlag, Neukirchen, 2010

²⁵ Interview im ERF am 29. Juni 2010



chen Sachsens, in Württemberg, im Rheinland, Mecklenburgs und Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz. Befragt wurden Menschen, die als Erwachsene eine Glaubensveränderung erlebt haben. Nicht befragt wurden Menschen, die eine gelungene christliche Sozialisation im Elternhaus oder in der Gemeinde hinter sich haben. Bekehrung, so schreibt Johannes Zimmermann²⁶ ist in den Landeskirchen und in der Theologie ein Tabuthema. Begriff und Sache sind belastet. Als Thema der praktischen Theologie kommt Konversionsforschung kaum vor, und in der Folge davon wird sie in der kirchlichen Praxis kaum wahrgenommen. Insofern betritt die Studie Neuland. Andererseits ist Umkehr, Bekehrung aber ein zentrales Thema des Neuen Testaments. Der Umkehrruf gehört zur Verkündigung Jesu²⁷. Jesus verkündigt den Anbruch der Gottesherrschaft. Die angemessene menschliche Reaktion darauf ist „Mentanoia“ – Umkehr, Bekehrung. Diese Umkehr kann als anfänglicher Akt der Hinwendung zu Gott verstanden werden, ebenso wie als stets neue Umkehr zu Gott. Für den anfänglichen Akt der Hinkehr zu Gott finden wir im NT unterschiedliche Begriffe und Bilder, wie etwa: „Zum Glauben kommen“, Herrschaftswechsel, Freikauf, Wechsel von der Finsternis zum Licht, Abkehr von den toten Götzen und Hinwendung zum lebendigen Gott.

Dass die Ergebnisse der Studie durchaus auch für unsere Arbeit im EGHN interessant sein können, hatte ich in der Ausgabe 5/2010 von WIR – gemeinsam unterwegs, bereits angedeutet.

An dieser Stelle möchte ich die wesentlichen Thesen des Forscherteams²⁸ aus Greifswald zitieren und kurz erläutern.

1. Konversion ist ein **Phänomen der Mitte** in mehrfacher Hinsicht:

- Konversionen ereignen sich in der Mitte der Volkskirche. Lediglich 16 % der Befragten kommen aus Gemeinschaftsverbänden, weitere 7 % aus andern evangelistischen Bewegungen wie z.B. CVJM oder Marburger Kreis. Der Anteil aus diesen missionarischen Gruppen ist höher als ihr prozentualer Anteil an den Kirchenmitgliedern insgesamt. Die missionarische Ausrichtung hat also deutlich positive Auswirkungen auf die Konversion, jedoch können die missionarischen Bewegungen keinen exklusiven Anspruch erheben.
- Konvertiten sind Menschen, die in der Mitte des Lebens stehen.

Auffällig ist, dass die Hälfte der Befragten zwischen 39 und 45 Jahren ist.

Eine weitere Spitze gibt es in Ostdeutschland bei den etwa 30 jährigen, sowie in Westdeutschland bei den 60-70 jährigen. Der Schwerpunkt bei der Altersgruppe Ende 30 – Mitte 40 ist deshalb bemerkenswert, weil diese Gruppe als besonders „schwer erreichbar“ erscheint und in den Gemeinden eher unterdurchschnittlich repräsentiert ist.

- Ein großer Teil der Befragten gehört von der Bildung her zur „bürgerlichen Mitte“. Die Ergebnisse widerlegen die landläufige Behauptung, dass sich für den Glauben nur schlichte Gemüter, die für einfache Wahrheiten zugänglich sind, sowie Menschen in krisenhaften Lebensverhältnissen öffnen. 50 % der Befragten haben Abitur, 35 % mittlere Reife, keinen Schulabschluss haben 1 %, 66 % sind erwerbstätig. Höhere Bildung bedeutet nicht automatisch größere Distanz zum Glauben.

²⁶ aaO. S. 23

²⁷ Mk. 1,14b-15

²⁸ PD Dr. Johannes Zimmermann, Dipl.-Psych. Anna Konstanze Schröder, Pfr. Dr. Matthias Clausen, Dr. Heinzpeter Hempelmann, Prof. Dr. Michael Herbst



2. Konversionen werden **sehr unterschiedlich erlebt** (Greifswalder Konversionstypologie)

- „Vergewisserung“: Kirchnahe erleben eine Vergewisserung im Glauben (35%)
- „Entdeckung“: „Treue Kirchenferne“ entdecken den Glauben aus der Distanz (41%) (49% in Württemberg – 26% in Sachsen)
- „Lebenswende“: Konfessionslose und Menschen ohne kirchliche Sozialisation finden Wege zum Glauben (24%). Auffällig die regionale Streuung: 12% im Rheinland und 15% in Württemberg, aber 45% in Sachsen und 36% im Nordosten)

Interessant ist, dass 60% der Befragten Auskunft darüber geben konnten, wie groß der zeitliche Abstand zwischen der ersten Begegnung mit dem Glauben und ihrer Glaubensveränderung war. Die Spannweite umfasst 0-50 Jahre. Das arithmetische Mittel liegt bei 12,5 Jahren, der Zentralwert (Median) bei 5,8 Jahren. 15% geben, kein Christ gewesen zu sein und eine plötzliche Wende zum Glauben erlebt zu haben, während 29% als Nichtchristen von einem längeren Prozess auf dem Weg zum Glauben berichten.

Konversion geschieht nicht nach Schema F. Sie ereignet sich nicht nach festgelegten Mustern und auch nicht nur in besonders missionarischen Bewegungen. Veränderungen bei Menschen brauchen Zeit und sind durchaus von vielen Auf- und Abs durchzogen. Ein langer Atem und missionarische Geduld ist genauso erforderlich wie die Ermöglichung von Entscheidungssituationen. Aber halten wir es aus, dass Menschen in unseren Gemeinden auch über Jahre hinweg Suchende bleiben? Der „status quo“ ist nicht das Ende der geistlichen Reise – deshalb sollten wir uns vor voreiligen Festlegungen und Resignation hüten.

3. **„Mission is possible“**: Konversion ist auch dann möglich, wenn die religiöse Sozialisation ausfiel, abbrach oder scheiterte.

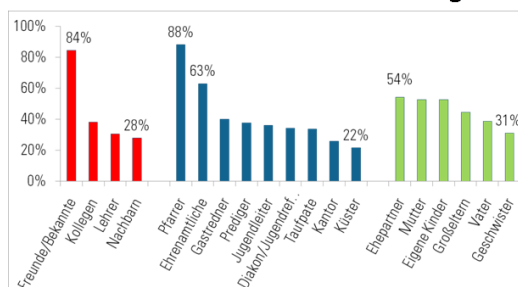
Die Untersuchung zeigt, dass die Prägung durch das Elternhaus eher schwach war. Über 60% der Befragten geben an, dass ihr Vater nie mit ihnen gebetet, einen Gottesdienst besucht oder über den christlichen Glauben gesprochen hat.

Im Blick auf die Mütter sieht das Ergebnis erwartungsgemäß positiver aus (41-50%). Was für die Weitergabe des Glaubens in der Familie eher ernüchternd ist, ist im Blick auf die Studie chancenreich: Glaubenswege können auch im Erwachsenenalter neu beginnen oder wieder aufgegriffen werden. Eine einseitige Fixierung auf die missionarischen Chancen der Jugendarbeit wird damit nicht unterstützt.

4. **Konversion und Krise**: Haben konversive Wege etwas mit Lebenskrisen zu tun? Unsere Zahlen haben uns gezeigt: ja und nein. Fast alle Teilnehmenden haben von einem einschneidenden Erlebnis berichtet. Aber nur für 40% war die Unterstützung bei einer Krisenerfahrung auch wichtig für den Glaubensweg.

5. Konversion von Erwachsenen lebt vom Kontakt zu sehr unterschiedlichen **Personen**. Personen spielen in allen Phasen des Konversionsprozesses eine wichtige Rolle. Die wichtigsten Bezugspersonen sind: Freunde und Bekannte (84%), Pfarrer/Pfarrerinnen

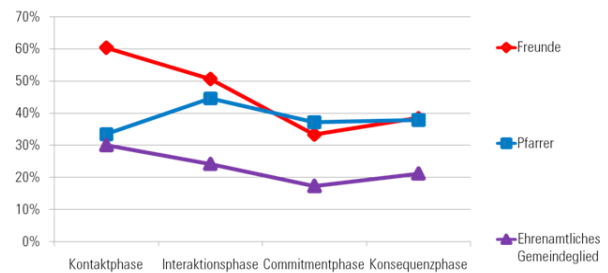
Bedeutende Personen auf dem Glaubensweg



(88%), ehrenamtliche Gemeindeglieder (63%) und nahe Angehörige (Ehepartner, Mutter, eigene Kinder zu je 53%).

Ihre Bedeutung verändert sich in den einzelnen Etappen des Konversionsprozesses: für den Kontakt sind die Freunde eher wichtig, später wird der Pfarrer für gleich viele Konvertiten wichtig. Hier kann analog zu einem Staffellauf interpretiert werden, dass verschiedene Menschen in verschiedenen Etappen des Glaubensweges wichtig sind. Oft sind es auch mehrere Personen gleichzeitig.

Ausgewählte Personen im Konversionsprozess

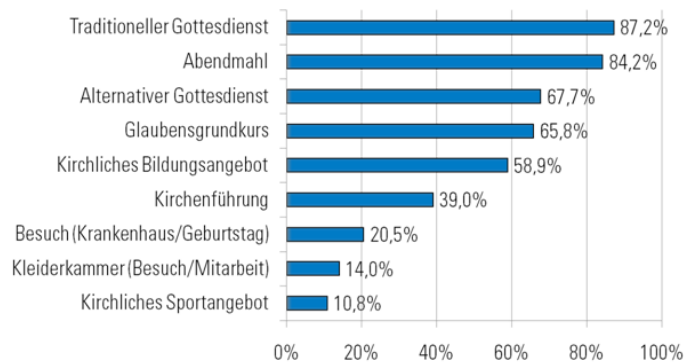


6. Für Konversionen von Erwachsenen ist eine breite Palette von kirchlichen **Angeboten und Veranstaltungen** hilfreich. Dabei sind Veranstaltungen insbesondere dann hilfreich, wenn wir Menschen erreichen – weniger, um sie zu erreichen.

Im Durchschnitt haben die Befragten neun verschiedene Veranstaltungen angegeben, die für den Kontakt und auch zum vertieften Bezug zum Glauben wichtig waren.

Insgesamt wurden 65 verschiedene Veranstaltungen benannt, die auf dem Weg zum Glauben von besonderer Bedeutung waren. Für die Phase des Festmachens reduziert sich die Bedeutung dann allerdings auf etwa 6 Veranstaltungen.

Bedeutsame Veranstaltungen auf dem Glaubensweg (Auswahl)



Zwei Ergebnisse sind besonders hervorzuheben:

Auf der einen Seite die hohen Werte für bestimmte Veranstaltungen, zum anderen die hohe Zahl von Veranstaltungen die von den Befragten genannt wurden. Es kommt zum Einen offensichtlich auf die Vielfalt an. Zum anderen bestimmen Veranstaltungen eine besonders hohe Reichweite – teils auch deshalb, weil sie flächendeckend angeboten werden.

7. **Glaubenskurse** spielen eine besondere Rolle für alle drei Typen der Konversionstypologie. Für zwei Drittel aller Befragten waren sie wichtig auf dem Glaubensweg. Das Besondere an Glaubenskursen ist, dass sie für Menschen aller drei Konversionstypen in gleicher Weise hilfreich sind. Sie erreichen wie kaum eine andere Veranstaltung auch Menschen aus einem nichtkirchlichen Umfeld.

8. Konversion ist für viele Konvertiten mit einer starken **Gebetserfahrung** verbunden. Für 93% war das Gebet im Stillen wichtig und für 63% ein Fürbittangebot in der Kirche.

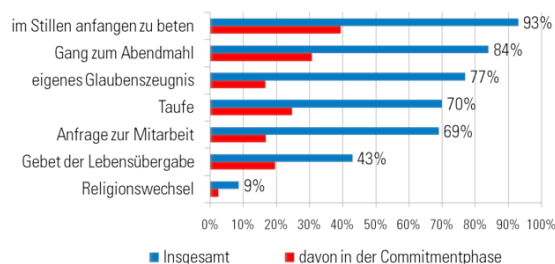


„Beten ist Glauben für Einsteiger. Beten ist meist immer noch das Erste, was Menschen im Leben vom Glauben begegnet, und das Letzte wovon sie lassen.“²⁹

Offenbar, so die Studie, suchen Menschen Gebetserfahrungen und sind bereit, sich darauf einzulassen. Das kann aufgegriffen werden, um möglichst vielen Menschen möglichst viele Angebote zum Gebet zu machen.

9. Das „Festmachen“ des Glaubens bei der Konversion („Commitment“) ist häufig mit **rituell formatierten kirchlichen Handlungsformen** verbunden. Die Befragten gaben im Durchschnitt sechs verschiedene Veranstaltungen an, mit denen sie ihre Glaubensveränderung festgemacht haben. Dabei können zwei Grundformen unterschieden werden: jemand macht die Glaubensentscheidung mit sich selbst ab – oder jemand nutzt ein gemeinschaftliches Angebot zur Vergewisserung. Menschen brauchen solche Einstiege in die Welt des Glaubens, ob zum ersten oder zum wiederholten Mal.

Rituell formatierte kirchliche Handlungsformen im Konversionsprozess insgesamt und nur in der Commitmentphase



10. Konversion führt zu **intensivierten Glaubensüberzeugungen, Glaubenserfahrungen und Kirchenbindungen**.

Der Glaube dieser Menschen ist zuerst ein Vertrauen auf Gott. Glaube rückt weiter in die Mitte und wird zur Perspektive aus der heraus der Mensch sein Leben und die Welt betrachtet. Freude wird als Wirkung der Veränderung erlebt und Gottes Hilfe wird erwartet.

Abschließend ein Zitat aus den von Prof. Michael Herbst formulierten Konsequenzen: „Der Preis für die evangelische Vergesslichkeit hinsichtlich der Antwort des Menschen, also der menschlichen Seite des Beziehungsgeschehens zwischen Gott und uns, ist hoch. Evangelische Frömmigkeit ist zuweilen merkwürdig unausdrücklich. Der Verzicht auf Angebote, das im Herzen geweckte Vertrauen auch zu äußern, behindert die Vergewisserung des Glaubens im Einzelnen und seine Fähigkeit zu bezeugen, was ihm widerfuhr.(...) Unsere Studie mündet in ein Plädoyer, die evangelische Schweigsamkeit zu beenden, wenn es um die persönliche Glaubensantwort geht.“³⁰

Im Zusammenhang unseres Themas heißt das auch, dass die neu gewonnene (oder zu gewinnende) Sicht von der ganzheitlichen Sendung der Gemeinde in die Welt uns nicht sprachlos machen oder dazu verleiten darf, den Glauben immer schon vorauszusetzen. Mission zielt auf Konversion.

Zum weiterdenken:

- Welche Erfahrungen mit Bekehrung (Konversion) haben wir in den letzten 5 Jahren in unserer Gemeinde gemacht?
- Können wir den Ergebnissen der Studie zustimmen?
- Was ist für uns überraschend?
- Welche Konsequenzen wollen wir für unsere Arbeit aus diesen Untersuchungen ziehen?

²⁹ Patrick SCHWARZ, Auch ein Wunder. In: DIE ZEIT Nr. 53 vom 22.12.2009; zit. Bei Zimmermann / Schröder, Wie finden Erwachsene zum Glauben, S. 140

³⁰ Zimmermann / Schröder, aaO. S. 177.179



3. Die Mitarbeiter/innen - ein Schlüssel

a. Vor allem: Dank

Vor allem anderen, was man über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sagen kann und muss, steht der Dank. Und zwar Gott gegenüber für jede und jeden Einzelnen. Denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein Geschenk, leibhaftige Charismen (Gnadengaben) unseres Gottes. Es gibt sie, weil Gott sie will; weil er sie berufen und begabt hat. Es gibt sie, weil Gott sie braucht, weil er durch sie sein Werk in dieser Welt getan haben will. Sie heißen deshalb „Mitarbeiter“, weil Gott mit und durch sie handelt – und nicht, weil sie mit anderen Menschen etwas gemeinsam tun. „Mitarbeiter“ ist ein Ehrentitel den Gott verleiht – und nicht eine Belastung, die von Gemeindeleitungen auferlegt wird.

Dieser Fokus hilft uns dankbar und angemessen von Mitarbeitern zu sprechen und mit ihnen umzugehen. Da ist dann weder Vergötzung nach Verachtung geboten.

Wir haben im EGHN viel Grund zur Dankbarkeit für eine sehr große und engagierte Mitarbeiterschaft. Über 1300 Menschen werden in unserer Statistik als Mitarbeiter geführt. Zwei Orte melden sogar mehr Mitarbeiter als Mitglieder bzw. Gottesdienstbesucher. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich in vielfältigen Diensten und gestalten eine Fülle von Veranstaltungen in den Orten und Bezirken. Auch was Einzelne leisten gebührt hoher Respekt – und manchmal auch etwas Sorge im Blick auf die Belastbarkeit und das rechte Maß.

Ich möchte an dieser Stelle allen Ehrenamtlichen einen herzlichen Dank für ihren Dienst in den Gemeinden und Gemeinschaften aussprechen.

Das gleiche gilt in ähnlicher Weise auch für unsere hauptamtliche Mitarbeiterschaft. Wir sind sehr dankbar für die Vielzahl begabter und engagierter Menschen, die in unserem Verband ihren Dienst tun. Diese Mitarbeitergemeinschaft ist gerade auch in ihrer Unterschiedlichkeit ein großes Geschenk.

Für die Zusammenarbeit im vergangenen Jahr und für viele offene und konstruktive Gespräche danke ich von Herzen.

b. Die Anforderungen steigen

o Kompetenzerwartungen an Hauptamtliche

Vor Jahren war in den Vorständen oder in einer Gemeinde allen klar, was ein Prediger ist und was er tut und was er können muss. Er predigt, hält Bibelstunden und macht Hausbesuche. Inzwischen brauchen wir (aus guten Gründen) vor jeder neuen Stellenausschreibung ein gründliches Profil unserer Erwartungen. Denn: sowohl die Aufgaben sind vielfältiger geworden – ebenso sind die Erwartungen der Gemeinden an ihre Hauptamtlichen gestiegen.

Welche Kompetenzen erwarten wir von unseren hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

▪ Biblisch-theologische Kompetenz

Dazu gehört z.B.: Kenntnis der Bibel, Freude am bibl. (Ur)Text und Bibelauslegung (Exegese), Klare biblisch-reformatorisch-pietistische Grundlinien, Kontinuierliche theologische Arbeit, Vermittlung von Glaubenslehre



- Spirituelle Kompetenz:
Der persönlich gelebte Glaube, eigenes geistliche Leben, Anleitung zum „Glauben leben“, ...
- Soziale Kompetenz
Menschenkenntnis, Kommunikationsfähigkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit und Kollegialität, ...
- Pädagogische Kompetenz
Führen und Leiten, Mitarbeiter gewinnen und anleiten, Prozesse wahrnehmen und steuern, ...
- Verkündigungs- und Seelsorgekompetenz
Biblich verantwortet und lebensnah Evangelium verkündigen;
- Alltagskompetenz
Das eigene Leben regeln, Umgang mit Terminen, Verhältnis von Arbeit und Ruhe,

Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die zu bewältigenden Aufgaben und die Erwartungen sind noch vielfältiger.

Wer kann das alles? Sind unsere Erwartungen realistisch, menschlich und geistlich gerechtfertigt?

Ja, wir brauchen gut ausgebildete, bewährte und geistlich gefestigte Persönlichkeiten. Menschen, die für unsere Vorstände ein akzeptiertes und hilfreiches Gegenüber sind. Und die auch in der Gemeinde anerkannt werden, weil sie weiterführen können, einen tieferen Einblick und weiteren Horizont haben.

Bei unseren Stellen- und Anforderungsprofilen werden wir aber nicht umhin kommen, konkreter zu beschreiben, was uns denn vor allem wichtig und unverzichtbar ist. Und unseren hauptamtlichen Mitarbeitern zugestehen, dass sie nicht alles können und tun müssen – wir aber ihre Weiterentwicklung wünschen (fordern und fördern).

o Die Lücke zwischen Ausbildung und Dienst

Besonders auffällig ist die Spannung zwischen den Erwartungen und dem was eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter mitbringt bei den Berufsanfängern. Wir bekommen zwar fertig und gut ausgebildete Mitarbeiter – aber eben keine fertigen Prediger oder Jugendreferentinnen.

War das früher anders? Ich glaube kaum. Die Erwartungen und Aufgaben waren zwar weniger und nicht so vielfältig. Bei den meisten der älteren Mitarbeiter war m.E. aber auch die Ausbildung einliniger. Die Kompetenzen, die sie heute haben, haben sie nicht auf Grund der Ausbildung in einem der theologischen Seminare, sondern auf Grund der Erfahrungen, der eigenständigen Weiterarbeit und der absolvierten Fort- und Weiterbildungen. Allein mit dem Ausbildungswissen von 1970 hat man heute in einem Gemeinschaftsverband keine berufliche Perspektive.

Auch wenn die Ausbildungen unserer jungen Mitarbeiter jetzt deutlich vielfältiger sind (z.B. im pädagogischen und seelsorgerlichen Bereich), wird eine Kluft bleiben zwischen dem was gekonnt und dem was gebraucht wird.

Damit die hohe Motivation der jungen Mitarbeiter nicht in Frust auf beiden Seiten umschlägt und sie auch wirklich einen guten Dienst tun können, brauchen sie in



besonderer Weise Anleitung und Begleitung. Und sie selbst brauchen die feste Überzeugung, dass das Lernen mit dem Ausbildungsabschluss nicht zu Ende ist. Wir haben jetzt damit begonnen, den Berufsanfängern eine begleitete zweijährige Einstiegsphase zu gewähren. In dieser Zeit wird (neben dem was die Ausbildungsstätte im Anerkennungsjahr leistet) ein Mentor gestellt, es gibt Einführungstage in Neukirchen, Gespräche mit dem Inspektor, eine Abschlussarbeit. Ob es gemeinsam in Gnadau darüber hinausgehende Förderung („Vikariat“) geben kann, wird zwischen Verbänden und Ausbildungsstätten diskutiert werden.

Mit diesen Hinweisen möchte ich Sie gerne dafür gewinnen, der Förderung unserer Hauptamtlichen mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Das bedeutet auch, dass wir die zugesagten Fortbildungstage und die persönliche Studienzeit **g e r n e** gewähren. Und für unsere Hauptamtlichen heißt das, dass die persönliche Fortbildung eine Dienstpflicht (und nicht nur eine Option) ist.

c. Der Begleitungs- und Verwaltungsaufwand nimmt zu

Die Personalentwicklung braucht mehr Aufmerksamkeit. Viel zu häufig wurde ich danach gefragt und musste begründen, wofür Predigerregionaltreffen, ARKO, Einkehrtage, Arbeitskreise nötig sind. „Wir bezahlen den Prediger und dann soll er auch hier arbeiten“ – solche und ähnliche Gedanken gibt es unter uns. Diese Behauptung ist genauso sinnvoll, wie die Forderung, dass man eine Säge nicht zu schärfen und ein Messer nicht zu schleifen brauche, da es nur von der Arbeit abhält. Und auch das Tanken eines Autos hindert das zügige Fortkommen. Im Vergleich mit anderen Verbänden sind unsere Angebote für die hauptamtlichen Mitarbeiter eher von geringem Umfang. Aufgrund der Sparmaßnahmen ist in den vergangenen Jahren in diesem Bereich reduziert worden.

Dass die Begleitung unserer hauptamtlichen Mitarbeiter nötig und förderlich ist, davon bin ich tief überzeugt. Meine Besuche bei allen haben diese Überzeugung auch nicht in Frage gestellt. Die nun eingeführten systematischen jährlichen Mitarbeitergespräche des Inspektors mit den Hauptamtlichen werden sicherlich dazu beitragen, die Mitarbeiter in ihrer Persönlichkeit und in ihrer Kompetenz zu fördern.

Zugleich ist mir der hohe Aufwand bewusst. Da wir an verschiedenen Stellen über die Tendenz zu immer mehr Teilzeitanstellungen gesprochen haben, ist mir diese Problematik natürlich auch in diesem Zusammenhang vor Augen.

Darum mal ein paar Zahlen³¹:

Einschließlich VSL³² und Soz. Pflegedienst³³ haben wir 54 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter³⁴ im EGHN angestellt, davon haben 23 (!) eine 100% Anstellung.

Aufgeteilt auf die einzelnen Bereiche ergibt sich folgendes Bild:

- Prediger: insges. 23 Personen – davon 12x 100%
- Jugendreferenten: insges. 16 Personen – davon 6 x 100%
- VSL und Soz. Pflegedienst: insges. 10 Personen – davon 3 x 100%

³¹ mit Stand vom 1. Sept. 2010

³² Verein für Seelsorge und Lebensberatung e.V., Wiesbaden

³³ Sozialer Pflegedienst der Landeskirchlichen Gemeinschaft (gGmbH), Bad Brückenuau

³⁴ Das sind 28 Männer und 26 Frauen



- Geschäftsstelle: insges. 5 Personen – davon 2 x 100%
- In der Summe bedeutet das, dass nur 23 Personen in Vollzeit angestellt sind. Die übrigen 31 Personen ergeben zusammen 15,3 Stellen.

Sowohl bei der Verwaltung der Anstellungsverhältnisse, als auch für die Mitarbeiterbegleitung und Personalentwicklung geht es nicht um 38,3 Stellen, sondern um 54 Personen. Eine 50%-Stelle ist eben nicht nur halb so aufwändig oder braucht nur die halbe Aufmerksamkeit.

Dieser schleichenden (und nicht immer hilfreichen) Entwicklung der letzten Jahre sind manche Regelungen und Strukturen in unserem Verband nicht gefolgt. So wird z.B. die Verbandsabgabe unterschiedlich für Prediger und Jugendreferenten angewendet und für prozentuale Anstellungen auch nur entsprechend berechnet. Das ist aber im Blick auf die Betreuung nicht sachgemäß. Wir regen deshalb für die Überarbeitung der Verbandsabgabe im kommenden Jahr an, hier zu Vereinfachungen und mehr Klarheit zu kommen.

Die Veränderungen und Fluktuation in der Mitarbeiterschaft waren schon in den letzten Jahren ziemlich hoch. Auch jetzt zeichnet sich aktuell und für das kommende Jahr ab, dass es zu etlichen Veränderungen und hoffentlich auch wieder zu guten Neubesetzungen kommen wird. Allerdings: bis eine Stelle besetzt ist, sind viele Telefonate, Gespräche und Besuche nötig. Selten gelingt es auf Anhieb, den richtigen Menschen für den entsprechenden Ort zu finden. Hier sind wir neben Gebet auch auf offene Augen und Hinweise angewiesen, um die richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berufen zu können.

Die für die Begleitung unserer hauptamtlichen Mitarbeiter aufgewendete Zeit ist im Blick auf unsere Gemeinden eine gute, lohnende Investition.

d. Ehrenamtliche gewinnen, fördern und begleiten

Was für die Förderung und Begleitung hauptamtlicher Mitarbeiter gilt, gilt in ähnlicher Weise auch für die Ehrenamtlichen. Ohne berufene und befähigte, motivierte und engagierte Ehrenamtliche können wir unsere besten und missionarischsten Ziele in den Gemeinden nicht erreichen.

Die hohe Zahl von Menschen, die sich ehrenamtlich in den Gemeinden des Verbandes einsetzen, ist sehr erfreulich. Dennoch beobachten wir in diesem Bereich auch Entwicklungen, die unsere besondere Aufmerksamkeit benötigen.

Ich nenne einmal folgende Stichworte:

- Das Alter: viele Mitarbeiter sind inzwischen im vorgerückten Alter. Jüngere kommen nicht selbstverständlich nach.
- Die Mitarbeiter im Verkündigungsdienst haben abgenommen. Diese gilt sowohl für Predigtendienste an Sonntagen (für die eine besonders hohe Hürde besteht), aber auch für die Leitung von Bibelstunden und Bibelgesprächskreisen.
- Viele Mitarbeiter sind beruflich hoch beansprucht und auch familiär gefordert.



- Jüngere Mitarbeiter ziehen nach dem Schulabschluss zur Ausbildung oder Studium weg und stehen deshalb oft nur für wenige Jahre für die Mitarbeit zur Verfügung
- Die verstärkte Berufstätigkeit der Frauen hat Einfluss auf ihre Belastbarkeit und die möglichen Angebote in den Gemeinden.

Manche diese Entwicklungen können wir kaum beeinflussen, wir müssen vielmehr unsere Arbeitsweise darauf einstellen.

In anderen Feldern gibt es sicherlich Möglichkeiten, die Mitarbeit in unseren Gemeinden zu fördern, Menschen für Aufgaben zu gewinnen und ihren Dienst auch so zu gestalten, dass er Freude macht und nicht zu einer Über- oder Unterforderung führt. Diesem Ziel soll Mitarbeiterbegleitung und –förderung dienen. Im Blick auf unsere Berufung und Tradition als Gemeinschaftsbewegung besteht die Notwendigkeit, dass wir unter uns das allgemeine Priestertum aller Gläubigen nicht nur behaupten, sondern auch pflegen und fördern.

Der Vorstand des EGHN hat beschlossen, die Begleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden als eine besonders wichtige Aufgabe in den nächsten Jahren anzugehen. Dabei sind uns vor allem zwei Gruppen besonders wichtig: jetzige sowie zukünftige Leitungsverantwortliche und die Verkündigungsmitarbeiter. Eine Arbeitsgruppe hat inzwischen dazu erste Überlegungen angestellt.

Diese Frage einer guten Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiter hat eine große Wirkung darauf, wie wir als Gemeinschaftsbewegung unseren Auftrag in dieser Zeit treu erfüllen können. So ist die Qualität der Gemeindeleitung ein Faktor, der wie kaum ein anderer Einfluss auf Erfolg und Misserfolg der missionarischen Arbeit hat. Wie wird geistliche Leitung wahrgenommen? Was wird in unseren Sitzungen verhandelt? Wissen alle Mitglieder, wofür wir stehen?

Gerne wollen wir darum besonders die Leitungsverantwortlichen in ihrem wichtigen Dienst unterstützen.

Wir haben einen großen Gott und einen großen, schönen Auftrag in dieser Welt. Lassen Sie uns im EGHN gemeinsam dafür beten und arbeiten, dass unsere Sendung durch Jesus („Wie mich der Vater gesandt hat, so sende ich euch“) bewusst und seine Verheißung vor Augen bleibt. Dann gibt es nichts zu klagen, aber viel zu loben, manches zu bedenken, einiges zu riskieren und mit Freude und Zuversicht anzupacken.

Norbert Held
Sept. 2010



ANHANG:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im EGHN

Veränderungen 1. Sept. 2009 – 31. Aug. 2010

Ihren Dienst beendet haben

Christa Wachsmuth in Weimar (Minijob)

Hartmut Seidel in Bebra (Prediger)

Andreas Schuß in Oberissigheim (Jugendreferent)

Eliane Haas in Kassel (Jugendreferentin, zum 30.9.10)

Ihren Dienst begonnen haben

Lars-Uwe Jung, Prediger in Hanau am 01.10.2009

Christa Wachsmuth in Hessisch-Lichtenau (Minijob)

Erika Wiebe, Jugendreferentin in Katzenelnbogen am 15.08.2010

Thien-Ha Le, Jugendreferentin in Wiesbaden am 01.09.2010

Ruth Klement, Jugendreferentin in Oberissigheim am 01.09.2010

Annemarie Goldbrich, Jugendreferentin in Kassel am 01.09.2010

Freie Stellen im EGHN

Bebra: 80% Prediger / 50% Jugend

Großalmerode-Lossetal: 100% Prediger (wird zum 1.7.11 besetzt)

Hanau: 50 % Jugend, ab sofort

Neukirchen: 60 % Jugend, ab 1.2.2011

Langenselbold: 50 % Prediger, ab sofort

Wiesbaden: 100 % Prediger, ab 1. Juli 2011

Martinshagen: 100 % Prediger, ab 1. Sept. 2011

Anzahl der Hauptamtlichen Mitarbeiter per 1. September 2010:

54 Mitarbeiter/innen

28 Männer und

26 Frauen

davon

23 Predigerstellen 12 x mit 100 % Stelle

16 Jugendreferenten/innen 6 x mit 100 % Stelle

5 Mitarbeiter/innen Geschäftsstelle 2 x mit 100 % Stelle

10 Mitarbeiter/innen VSL und Sozialer Pflegedienst 3 x mit 100 % Stelle

23 Vollzeitstelle (100 %) und

31 Teilzeitstellen, die in der Summe 15,3 Vollzeitstellen ergeben.



Evangelischer Gemeinschaftsverband Hessen-Nassau e.V.

Statistik					
Jahr	2005	2006	2007	2008	2009
Mitglieder	1995	1966	1950	1930	1938
Gottesdienstbesucher	2218	2068	1857	1730	1871
Jahresspendenaufkommen ohne Friedenshof, Offenbach und VSL	1.307.346,78 €	1.219.925,47 €	1.197.039,19 €	1.225.512,80 €	1.246.958,79 €
		durchschnittlich	1.239.356,61 €		