

Vier Gruppenberichte in Kurzform – 3. Beratungstag

Notizen – Arbeitsgruppe Peter Wesenberg

„Wie können die unterschiedlichen Beratungserfahrungen für weitere Regionalisierungsvorhaben genutzt werden?“

1. Transparenz über Ziele und Wege ist herzustellen
 - Für welches Problem ist Regionalisierung eine Lösung?
 - Welche Vereinbarungen gibt es, wer ist beteiligt?
 - Dreiecksverträge (Kirchengemeinden, Kirchenkreis, BeraterInnen) geben Orientierung
 - Leitungspersonen (Bischöf/innen, PröpstInnen) sollten eigene Visionen und Haltungen zur Regionalisierung deutlich machen

2. Positive Beispiele sollten herausgehoben werden
 - Was macht diese Regionen wertvoll, was macht diese Gemeinden stark?
 - Was macht Lust auf die Arbeit in der Region?
 - Welche Aufgaben können besonders gut gemeinsam erfüllt werden?
 - Welche Anreize sind befördernd?
 - Wie konnte die Leitung gestützt werden?

3. Die Rollenveränderungen von Pastorinnen und Pastoren, von Haupt- und Ehrenamtlichen müssen bedacht werden
 - Regionalisierung kann Kränkungsprozesse von PastorInnen befördern („welche Relevanz habe ich in der Region?“)
 - Ehrenamtliche brauchen Unterstützung bei neuen Aufgaben

4. Abwertungsprozesse sollten angesprochen und bearbeitet werden
 - Die Kommunikation zwischen Kirchenkreisvorstand und Kirchengemeinden braucht positive Impulse

3. Beratungstag 11.06.2010 – Notizen – Arbeitsgruppe Anne Reichmann

„Wie reagieren Sie auf die gehörten Impulse? Was möchten Sie einbringen?“

- Die Regionalisierung gibt nicht nur Antwort auf Finanzfragen, sondern auch auf andere, etwa darauf, dass **der klassische Gemeindebegriff sich gerade ändert**.
- Die Parochie ist in Auflösung begriffen, aber Menschen kleben an dem alten Gemeindebild. Was brauchen Menschen in dieser Situation? Was brauchen Menschen von der Kirche, und was brauchen in der Kirche Tätige?
- Wie viel Stabilität ist nötig, um flexibel arbeiten zu können? Wie viel Flexibilität ist nötig, um professionell arbeiten zu können?
- Eine Region mit unterschiedlichen ist wunderbar – die Menschen können wählen! Man braucht verschiedene offene Gemeindeformen.
- Die Kirchengemeinde ist keine bedeutsame Gesellungsform mehr in unserer Gesellschaft. Aber Menschen suchen Gemeinschaft. Einflieger müssen die Chance haben, nicht mehr als Fremdkörper zu gelten.
Wie könnte die Gemeindeflandschaft der Zukunft aussehen, die dem gerecht werden kann ?
- **Eine reizvolle Perspektive: Wo gehe ich selber gerne hin?** (Die meisten in der Gruppe lieben vor allem schöne Gottesdienste!).
- Viele Veränderungsimpulse scheitern an PastorInnen (und an Kirchenvorständen). Viele Steuerungsgruppen sind aber ausschließlich mit PastorInnen und KirchenvorsteherInnen besetzt – das ist wie mit der Gans über den Weihnachtsbraten reden.
- **Die Kirche stellt widersprüchliche Anforderungen an die PastorInnenschaft:** In der Ordinationsverpflichtung heißt es immer noch, dass die Familie mit dienen soll; es gibt die Vorstellung einer Trauung von Pastor und Gemeinde; PastorInnen sollen in der Gemeinde wohnen und auf ein Privatleben ggfs. verzichten. Auf der anderen Seite wird Flexibilität und Veränderungsbereitschaft verlangt. Momentan sollen sie sich von kleinen Königen zu Teamplayern entwickeln.
- Wer so hoch identifiziert ist, kann sich nur schwer lösen oder verändern. PastorInnen unterscheiden in der Regel nicht zwischen Person und Rolle; es mangelt oft an Distanzierungsmöglichkeiten. Es wäre gut, wenn PastorInnen eine ihnen sehr bedeutsame Tätigkeit neben ihrer Arbeit als PastorInnen hätten. Sie brauchen „Erfahrung im wirklichen Leben.“ Sie brauchen geistige Nahrung, Rückzug und einen weiten Horizont. Dazu müssten sie aber die Zeit, in der sie der Gemeinde zur Verfügung stehen, begrenzen. **Das PastorInnenbild braucht ebenfalls einen Wandel.**
- Wo die Regionalisierung freiwillig vollzogen wird, entwickeln sich neue Vorstellungen von Gemeinde.

3. Beratungstag 11.06.2010 – Notizen – Arbeitsgruppe Susanne Habicht

„Was sind vor dem Hintergrund unterschiedlicher Beratungserfahrungen wichtige Erfolgsfaktoren für weitere Regionalisierungsvorhaben?“

- Regionalisierungsprozesse müssen zurzeit von einer gewissen Resignation und Ermüdung in den Kirchengremien angesichts von Strukturfragen ausgehen
- Emotionen und Beziehungen brauchen Platz in Regionalisierungsprozessen! Es darf nicht nur um rationale Themen gehen.
- Die Verständigung über Ziele bleibt eine Dauer-Aufgabe in Regionalisierungsprozessen und in regionalisierten Gemeinden.
- Die höhere Flexibilität und auch vorhandene Erfolge größerer Einheiten könnten bewusst in den Blick genommen werden.
- Unter Umständen könnten Glaubensinhalte ein wichtiges „Gemeinsames“ zwischen den beteiligten Gemeinden sein und so den Ausgang von Regionalisierungsprozessen positiv entscheiden (jedenfalls, wenn es nicht um fundamentalistische Positionen geht). Offen bleibt aber in dieser Runde, wie (unterschiedliche) Glaubensinhalte für Regionalisierungsprozesse fruchtbar gemacht werden können.
- In Regionalisierungsprozessen ist es hilfreich, eigene Glaubensgeschichten und die Geschichte jeder einzelnen Gemeinde(-kultur) erzählen zu lassen – nicht aber: ein „Reden über“ Kirchenbilder (das passt eher zu Strukturprozessen).
- Glaubensinhalte können verbinden – gleichzeitig ist aber in Regionalisierungsprozessen ein hoher Druck zur Differenzierung zu spüren („Bei uns war das bisher immer so“ ... „Unsere Besonderheit in X ist, dass wir ...“).
- Als Grundhaltung bei BeraterInnen ist Wertschätzung für unterschiedliche Gemeindeprofile-, Kulturen usw. erforderlich; bei den beteiligten Gemeinden ist gegenseitige Wertschätzung im Prozess zu fördern.
- BeraterInnen sind dann hilfreich, wenn sie – unter anderem – für eine gewisse Leichtigkeit, für Humor, für eine Außensicht und für Verlangsamung sorgen.
- Regionalisierungsprozesse könnten von einer Kooperation aus interner und externer Beratung (oder BeraterInnen aus unterschiedlichen „Schulen“ profitieren – die „Konfrontation mit dem Fremden“ müsste dann auch zwischen den BeraterInnen erfolgen und könnte den beteiligten Gemeinden als Spiegelung ihrer Erfahrungen zur Verfügung gestellt werden.
- Der Focus sollte in Regionalisierungsprozessen auf dem „Ökumene-Gedanken“ liegen – Ökumene als eine Vielfalt von Traditionen, Werten usw., die wertschätzend wahrgenommen werden und sich zu etwas Neuem, gemeinsam Gelebtem entwickeln können.

3. Beratungstag 11.06.2010 – Notizen – Arbeitsgruppe Redlef Neubert-Stegemann

Welche Gedanken lösen die gehörten Impulsreferate aus? Was sind Ihre eigenen Erfahrungen mit „Regionalisierung“?

- Es ist immer wieder die Erfahrung, dass die Leute sich persönlich mögen müssen, damit der Prozess gelingen kann. Sie müssen Lust darauf haben, miteinander zu arbeiten und Projekte zu entwickeln. Und sie müssen die Möglichkeiten haben, Differenzen zu besprechen.
- Gemeindeprofile in Nachbargemeinden bzw. in Mutter-Tochter-Gemeinden haben sich traditionell häufig durch Profilbildung gegeneinander entwickelt – vielleicht gerade weil man sich (regional) so nah war. (Die alten Gemeinden blicken auf die neuen herab; die neuen Gemeinden fühlen sich als die moderneren, weltlicheren; volkswirtschaftliche versus kerngemeindliche oder charismatische Orientierung usw.)
- Wenn echte Differenzen bestehen – wie soll es da möglich sein, dass „jede Gemeinde ihre Stärken einbringt“? Wenn auch die Personal- / Stellenbesetzungspolitik sich an den theologischen Differenzen orientiert hat – wieso sollten die Leute plötzlich zusammenarbeiten wollen?
- Die regionale Nachbarschaft der Gemeinden ist oftmals Spiegelbild der „natürlichen“ sozialen Lebensräume (Stadtteil z. B.), nicht jedoch unbedingt auch der Milieubezogenheit (und der theologischen Profilierung – s. o.). Manchmal folgt die Gemeindebildung der inneren Differenzierung im Stadtteil – daher ist Regionalisierung auch eine soziale / sozialpolitische Herausforderung, die als solche gesehen und gewollt werden muss.
- Es ist ein Irrglaube zu meinen, die jüngeren (Vorstadt- / Kappellen- / Tochter-) Gemeinden besäßen eine weniger ausgeprägte „Identität“ als die klassischen, alten, ursprünglichen Gemeinden, würden weniger daran festhalten wollen und vielleicht sogar gerne zurückkehren in den Schoß der Mutter-Gemeinde.
- Die (soziologische) Außenperspektive auf das, was in der Region vernünftig wäre, und die (gemeindliche) Innenperspektive, was man sich vorstellen kann, klaffen auseinander: das muss man als Berater/in immer kritisch reflektieren! Die Kirchen(kreis)-Leitung hat eher den äußeren Blick – als Berater/in steht man da dann eventuell zwischen zwei Loyalitäten. Folgt man der höheren Vernunft der Leitung oder folgt man den aktuellen Bedürfnislagen der Kirchenvorstände? Kann man beratend einen Lernprozess anstoßen, dass Kirchenvorstände sich aus ihren Identifikationen (und Selbstbildern) lösen und ein kirchliches *Aufgabenbewusstsein* entwickeln?
- Die jüngeren hauptamtlichen Mitarbeiter/innen und Pastor/innen sind nicht automatisch mit der Parochie identifiziert. Sie praktizieren sehr häufig regionale Zusammenarbeit und Zusammengehörigkeit auf *Projektebene*. Das wäre möglicherweise ein geeigneter Anknüpfungspunkt – trotz der Erfahrungen z. B. von Jugendmitarbeiter/innen, zwischen den Ansprüchen der Gemeinden / Kirchenvorstände zerrissen zu werden.
- Die *Team*-Bildung auf Mitarbeiter- bzw. Pastoren-Ebene ist ein riesiges Problem, das sowohl die Menschen / Individuen stark fordert als auch das Kommunikationssystem „Gemeinde“ bzw. „Region“. Da ist immer ein zusammenhängender PE- und OE-Prozess vonnöten.