

Jeder Wechsel ein neuer Anfang?

Einige erziehungswissenschaftliche und biografische Aspekte von Gemeindefwechseln

Reinhold Büßne

Einführung

Nie hätte ich mir träumen lassen, dass ich einmal als Spezialist für Gemeindefwechsel referieren würde. Da trauen mir Menschen zu, zu einem ihnen wichtigen Thema Interessantes beizutragen und darüber freue ich mich natürlich. Allerdings habe mich sozusagen, ohne es zu wissen, auch 40 Jahre auf diese Aufgabe vorbereitet.

Wer ich bin? Ich komme ursprünglich aus der „Exklusiven Versammlung“, wie sie vor allen Dingen wegen ihres besonderen „Brotbrechens“-Verständnisses von Außenstehenden genannt wird und weder in der Evangelischen Allianz noch in der ACK mit anderen Gemeinden kooperiert. Heute gehöre ich zur Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers und genieße dort das „Recht zur freien Wortverkündigung und der Leitung von Abendmahlsfeiern“, das ich etwa einmal im Monat wahrnehme. Von meiner Ausbildung her bin ich gelernter Erziehungswissenschaftler und habe mich auch mit Soziologie und Praktischer evangelischer Theologie beschäftigt. Gearbeitet habe ich in der Leitung von Jugendhilfe-Einrichtungen und 35 Jahre an evangelischen Fachschulen für Sozialpädagogik, also in der Ausbildung von Sozialpädagoginnen. Seit 10 Jahren habe ich ein kleines Fortbildungsinstitut parallel zur Arbeit an der Schule aufgebaut. Vor 4 Jahren habe ich meine Arbeit in der Schulleitung beendet und gehe nur noch meiner Fortbildungsarbeit nach, das heißt, dass ich insbesondere Kindertagesstätten bei ihrer Qualitätsentwicklung unterstütze und begleite. Meinen Wohnsitz habe ich seit vielen Jahren in Rotenburg an der Wümme („bedeutender“ als an der Tauber, zwischen Hamburg und Bremen gelegen) gemeinsam mit meiner Frau und einem Sohn. Rotenburg ist geprägt von zwei großen evangelisch-diakonischen Einrichtungen. Am Ort gibt es auch eine römisch-katholische Kirche und vier Freikirchen: eine der SELK, eine Evangelisch-Freikirchliche Gemeinde, ein Bethaus und seit 15 Jahren auch eine Freie evangelische Gemeinde, die bis vor 15 Jahren eine „Landeskirchliche Gemeinschaft“ war – Übergänge gibt es also auch von ganzen Gemeinden aus der Landeskirche zur Freikirche.

Weil wir hier unter uns sind, die die Heilige Schrift schätzen und lieben, möchte ich Ihnen auch noch sagen, welche meine Lieblingsverse aus dem Neuen Testament sind. Erst bei der Vorbereitung auf die Tagung ist mir klargeworden, dass sie viel mit unserem Tagungsthema zu tun haben. Der

erste Römer 12,2: „Verändert Euch durch Erneuerung Eures Sinnes, auf dass ihr prüfen möget, was Gottes Wille ist.“ Ständige Veränderung von innen nach außen aktiv und passiv zugleich wird dem „neuen Menschen in Christus“ hier zugemutet, ein grammatischer und semantischer Highlight-Vers für jeden Gräzisten. Ständige Veränderung des Sinnes hat ständiges Prüfen zur Voraussetzung! Mein zweiter Lieblingsvers steht in Johannes 21,4: „Im Morgengrauen stand Jesus am Ufer.“ Ich habe den Vers immer so verstanden, dass mein Herr, nachdem er durch seine Auferstehung die Grenzen von Raum und Zeit durchbrochen hat, an *Orten des Übergangs* seinen Freunden besonders nah ist. Deshalb habe ich mich in meinem ganzen Leben und Arbeiten immer für solche Orte (privat und beruflich) besonders interessiert. „Morgengrauen“ ist ja der zeitliche Übergang von Nacht zum Tag, „Ufer“ ist der räumliche Übergang von Wasser zum Land. Übergänge in meinem Leben waren Ortswechsel, Heirat, Kinder, Arbeitsplatzwechsel, Abschiede von lieben Menschen. Und damit komme ich zu meiner ersten These.

1. Ein Wechsel von einer Gemeinde/Kirche in eine andere ist häufig durch einen Ortswechsel motiviert.

Für mich hat es mehrere Ortswechsel gegeben. Jedes Mal stand ich bzw. meine Familie vor der Frage: In der Gemeinschaft welcher Geschwister können und wollen wir unserem Glauben Gestalt geben? Wir haben uns verändert, wir prüfen im Sinne von Römer 12,2 neu. Eine solche Prüfung hat jedes Mal stattgefunden:

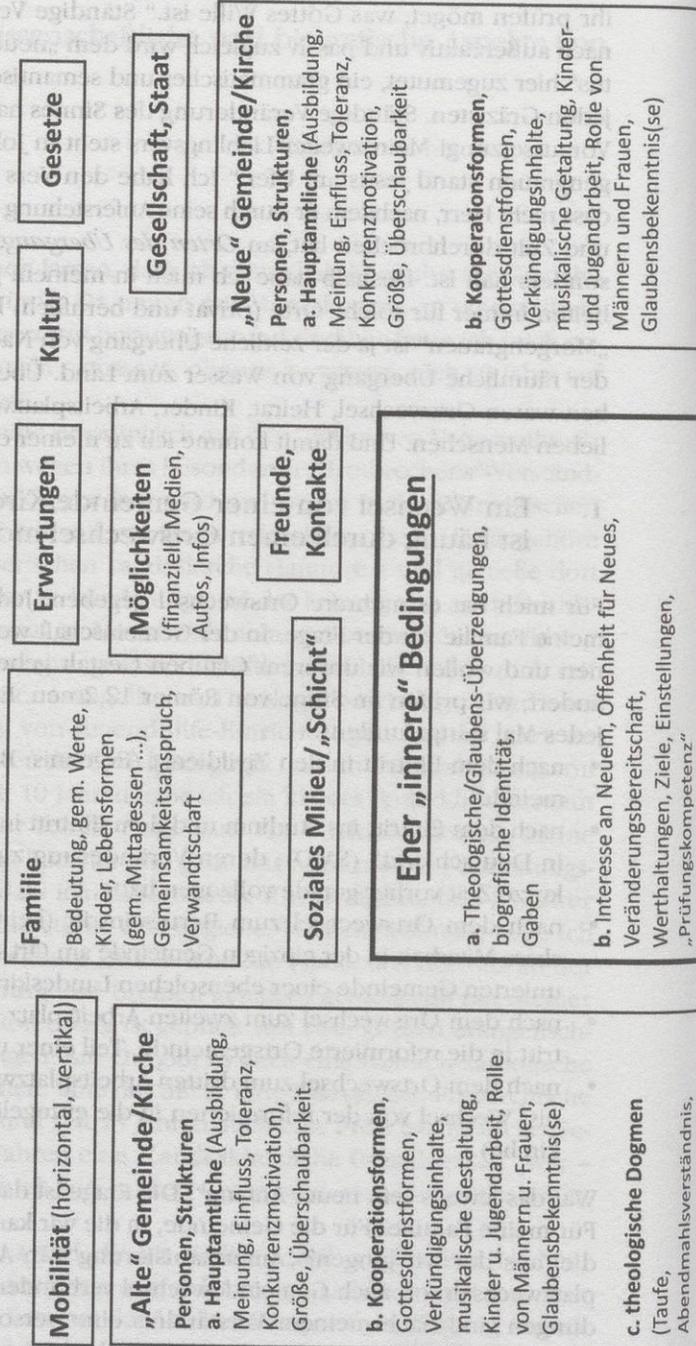
- nach dem Eintritt in den Zivildienst (Ergebnis: Bleiben in der alten Gemeinde),
- nach dem Eintritt ins Studium und dem Eintritt in die „Studentenmission in Deutschland“ (SMD), deren Veränderung zu einer Gemeinde sich kurze Zeit vorher gerade vollzogen hatte,
- nach dem Ortswechsel zum Berufseintritt (kein Prüfungsergebnis, lockere Mitarbeit in der einzigen Gemeinde am Ort – weit und breit –, einer unierten Gemeinde einer ebensolchen Landeskirche)
- nach dem Ortswechsel zum zweiten Arbeitsplatz (Prüfungsergebnis: Eintritt in die reformierte Ortsgemeinde, Teil einer unierten Landeskirche),
- nach dem Ortswechsel zum dritten Arbeitsplatzwechsel (Prüfungsergebnis: Wechsel von der reformierten in die evangelisch-lutherische Landeskirche).

War das jeweils „ein neuer Anfang“? Die Frage ist dann: Für wen? Für mich? Für meine Familie? Für die Gemeinde, in die wir kamen? Vielleicht auch für die, aus der wir gingen? „Amerikanisierung“? In Amerika ist mit Arbeitsplatzwechseln oft auch Gemeindefwechsel verbunden. Bindungsverlust? Bindungen sind nach meinem Verständnis eine personale Kategorie! Sie bestehen zwischen Personen und nicht zwischen Personen und Institutionen.

Bedingungsgefüge Gemeinde-/Kirchenwechsel

Dies ist der Versuch der Abbildung und Sortierung einiger Bedingungen, die bei einem Gemeinde-/Kirchenwechsel von Bedeutung sein können. Sie sind subjektiv unterschiedlich gefüllt und gewichtet, teilweise miteinander verbunden und aufeinander bezogen und können bei jeder Person und in jeder Situation anders wirksam werden (zu Punkt 3d des Referats). Ergänzungsbedürftig!

Eher „äußere“ Bedingungen



- c. theologische Dogmen (Taufe, Abendmahlsverständnis, Mitgliedsdefinition)
- d. Entfernung zur Wohnung
- e. Sozial-/Milieu-Struktur
- f. mediale Selbstdarstellung
- g. Kooperation mit anderen Gemeinden
- h. individuelle Gestaltungsmöglichkeiten
- i. Kommunikationsdichte (Beheimatung/Kontrolle), Autoritätsstruktur (Menschen, Sprache)
- j. Schwerpunkte
- k. einladende Atmosphäre, Offenheit für Neue(s)
- l. Image, Ruf
- m. Geschichte, Prägung

- c. Ansprüche, „Prägungen“, Bedürfnisse nach
 - Gemeinschaft
 - Nähe,
 - Einflussnahme,
 - Anerkennung
- d. Kenntnisse, Interessen, Hobbies, Eigenschaften, Fähigkeiten (Geduld, Frustrations-/ Ambiguitätstoleranz, Kritikfähigkeit, Empathie, Rollendistanz, Kontaktgestaltung, Kooperation, loslassen)
- e. Ängste, Hoffnungen, Träume, Alter, Geschlecht, Zeitbudget, Beruf, soziale Identität

Gemeinde-Aktivitäten

Arbeitgeber

Wohnort

- Mitgliedsdefinition, Zshg. Wissenschaft-Glaube
- d. Entfernung zur Wohnung
- e. Sozial-/Milieu-Struktur
- f. Macht- und Abhängigkeitsstrukturen (Vorstand, Arbeitgeber, „Päpste“, graue Eminenzen...)
- g. Kooperation mit anderen Gemeinden
- h. individuelle Gestaltungsmöglichkeiten
- i. Kommunikationsdichte (Beheimatung/Kontrolle), Status der Integration, Autoritätsstruktur (Menschen, Sprache)
- j. Schwerpunkte
- k. Fähigkeit, loszulassen

...

2. Ein Wechsel erfolgt häufig in kleinen Entwicklungsschritten, bis er „ganz“ vollzogen ist.

Einfach ausgedrückt: Das Prüfen dauert seine Zeit. Zu den Faktoren, die dabei eine Rolle spielen können, komme ich später noch. Mir und meiner Familie war es besonders wichtig, dass man uns diese Zeit gelassen hat und uns Möglichkeiten einer „Mitgliedschaft auf Probe“ eingeräumt hat. Dazu gehörte für meine Frau und mich die Mitarbeit in Gemeindegremien und für mich sogar die Gestaltung von Gottesdiensten, obwohl ich noch gar nicht Mitglied war. In dieser Zeit konnten beide Seiten (die Mitglieder der neuen Gemeinde einerseits und wir andererseits) schauen, ob wir zueinander passten.

3. Ein Gemeindegewechsel kann auch motiviert sein dadurch, dass sich eine Gemeinde verändert.

Auch Gemeinden verändern sich, freikirchliche nach meiner Wahrnehmung in einem größeren Tempo als landeskirchliche. Ich berichtete eben davon, dass sich die relativ große Landeskirchliche Gemeinschaft an meinem Wohnort vor 15 Jahren zur „Freien evangelischen Gemeinde“ verändert hat. Das führte natürlich dazu, dass eine ganze Reihe von Mitgliedern diese Veränderung nicht unterstützten und fernblieben – übrigens haben diese fast alle keinen neuen Gemeindeanschluss gefunden. Umgekehrt kamen aus dem Ort einige wenige neue Mitglieder in die veränderte Gemeinde, die sich am selben Ort zur selben Zeit mit den sich vertrauten Mitgliedern weiter trifft. Auch meine Familie hat einen solchen Gemeindegewechsel durch Gemeindeveränderung erlebt. Unser Wohnort wuchs, mit ihr die Kirchen und Gemeinden. In unserem Neubauviertel ergab sich die große Chance, aus dem bisherigen Hauskreis eine eigene landeskirchliche Gemeinde werden zu lassen mit Kirchenneubau und eigener Struktur. Diese Chance haben wir ergriffen und die Gemeinde in Absprache und Auseinandersetzung mit anderen Gemeindegliedern langsam gestaltet, auch nach unseren Vorstellungen. Ich hatte mir nicht träumen lassen, wie weit diese eigenen Gestaltungsmöglichkeiten in einer Volkskirche gehen. Unsere Kinder sind dort erwachsen getauft, die Liturgie ist selbst formuliert, auch die Abendmahlsliturgie. Wir nehmen engagiert und theologisch begründet politische Verantwortung wahr (Kirchenasyl). Die Kerngemeindeglieder (wir nennen sie die „heilige Familie“ mit etwa 50 Personen) kennen sich gut und treffen sich in sehr unterschiedlichen Strukturen; sie nehmen auch intensiv gemeindeübergreifende Verantwortungen innerhalb der hannoverschen Landeskirche wahr. Für den Umgang mit den 2.259 unsichtbaren Gemeindegliedern haben wir ein gemeinsames Konzept entwickelt. Dies alles erfordert viel engagierte Mitarbeit.

Wenn am Ort die Kirche bzw. Gemeinde gewechselt wird, hat das fast immer einen emotional bedeutsamen Anlass, d. h. es ist etwas „vorgefallen“!

4. Die „Begründungen“ für Gemeindefwechsel können auf sehr unterschiedlichen Ebenen zugeschrieben („askribiert“) werden.

Wenn Personen nach den Erklärungen für Gemeindefwechsel gefragt werden, liegen oft „banale“ Begründungen (Ortswechsel) obenauf. Andere Erklärungen erscheinen relativ einfach, häufig dem Interesse des Fragenden nachkommend reduziert auf einige wenige Argumente. Wahrscheinlich ist es sinnvoll, davon auszugehen, dass komplexere Zusammenhänge sowohl beim Individuum als auch bei den Gemeinden eine Rolle spielen. Diese sind aber in der Regel nicht bewusst präsent, werden vermutlich relativiert und ausgeblendet. Außenstehende definieren häufig „eigentliche“ und „wirkliche“ Gründe – wiederum häufig reduziert, vereinfacht und den Denkmodellen der Definierenden entsprechend. Wie können wir uns der Komplexität der Wechselbedingungen „objektiver/intersubjektiver/wissenschaftlicher“ nähern?

5. Einige Beispiele aus „meinen“ Wissenschaftsbereichen

Die erziehungswissenschaftliche Biografieforschung (Gudjohns) hat aufgezeigt,

- dass Individuen bei der Wahrnehmung und/oder Darstellung ihrer persönlichen Entwicklung gern eine gewisse Stringenz konstruieren,
- dass die Komplexität von Bedingungen, die möglicherweise bei der Veränderung eine Rolle spielen, auf einige wenige reduziert wird (die Reduktion hängt auch mit der beim Adressaten vermuteten Perspektive zusammen). Die soziologische Identitätsforschung (Krappmann) hat dargestellt, dass Individuen versuchen, ihre Identität in zwei Dimensionen auszubalancieren und zwar einmal in der biografischen Identität: Ich bin und bleibe, trotz aller Veränderungen doch identifizierbar derselbe, der ich immer schon war (Erikson) und zum anderen in der soziologischen/sozialen Identität: Ich bin in allen meinen unterschiedlich wahrgenommenen Rollen in verschiedensten Gruppen und Zusammenhängen erkennbar dieselbe Person. Beide Denkmodelle rücken das Individuum in den Mittelpunkt der Erklärungen.

Die erziehungswissenschaftliche Transitionsforschung (Wustmann) versteht Übergänge als Herausforderungen, die von Individuen in komplexen Interaktionsprozessen gemeinsam gestaltet werden, bei denen biografische Erfahrungen eine große Rolle spielen. Sie interessiert sich vor allem für die Frage, was dazu beiträgt, dass „Übergänge“ gelingen (z.B. Resilienz). Es sind persönliche Ressourcen dessen, der den Übergang gestaltet, die gemeinsam

mit anderen Beteiligten sorgfältige Vorbereitung des Übergangs und die reflektierte Begleitung des Übergangs.

Die sozialwissenschaftliche Sozialisationstheorie (MEINHOLD/HOLLSTEIN) versucht, zunächst phänomenologisch, Bedingungen und Faktoren zu erfassen, die bei Übergängen Bedeutung haben können, um diesen dann nachgehen zu können und Ähnlichkeiten, Strukturen, Entwicklungen, Gründen u. a. zu ermitteln. Dabei könnten verschiedene wissenschaftliche Methoden zur Anwendung kommen. Mir gefällt an diesem Denkmodell, dass es möglichst viele Einflüsse beschreiben will, die sich subjektiv und intersubjektiv erhellen lassen. Jede einzelne Bedingung kann bei jeder Person, in jeder Institution und in jeder Situation anders wirksam sein bzw. werden. Die Bedingungen sind untereinander verknüpft und hängen zusammen, auch das kann sich situativ ändern. Ihre Bedeutung kann intersubjektiv und subjektiv gewichtet werden. Dieses immer ergänzbare und nie fertige Denkmodell ermöglicht, vieles in den Blick zu bekommen und zu „untersuchen“; siehe den Anhang „Bedingungsgefüge Gemeindefwechsel“, der bei der Tagung ausführlich erläutert wurde.

6. Für mich persönlich ergeben sich folgende Schlussfolgerungen:

- a Weil sich „alles“ (Individuen, Kirchen, Gesellschaft, Familien...) *auch* ständig verändert, sind „Wechsel“, auch von Gemeinden, eine „normale“ Reaktion von Individuen und Familien auf/in/durch Veränderungen.
- b Bei jeder Veränderung gibt es Verschiedenes, das bleibt (in der Gemeinde und beim Individuum, also bei mir: Kirchenverständnis „Gemeinschaft der Heiligen“, „Suche nach Gläubigen“, Ortsgemeindeprinzip, Liebe zur Bibel, Christologie usw. und in den Gemeinden, die ich verließ – in unterschiedlicher Weise).
- c Beim Wechsel von einer Gemeinde in die andere haben viele Bedingungen unterschiedliche Bedeutung. Sie könnten empirisch erforscht werden. Das wäre aufwändig und teuer.
- d Ich erkenne keine Tabuisierung solcher Wechsel (vgl. das Tagungsthema). Alle Gemeinden und alle Individuen können davon betroffen sein. Wer sollte sie aus welchem Grund tabuisieren? Interesse an Erkenntnissen liegen m. E. eher auf den Ebenen: Wie vermeiden wir Verluste an Gemeindegliedern? Wie gewinnen wir neue Gemeindeglieder? Wie gestalten wir den Weggang und Zugang neuer Gemeindeglieder so, dass er beiden „Seiten“ nutzt?
- e Statt nach Wechselgründen zu fragen, scheinen mir für Gemeinden die folgenden Fragen die viel wichtigeren zu sein: Wie können wir unsere Mitglieder zum Bleiben motivieren? Wie können wir Verluste konstruktiv gemeinsam bearbeiten?

