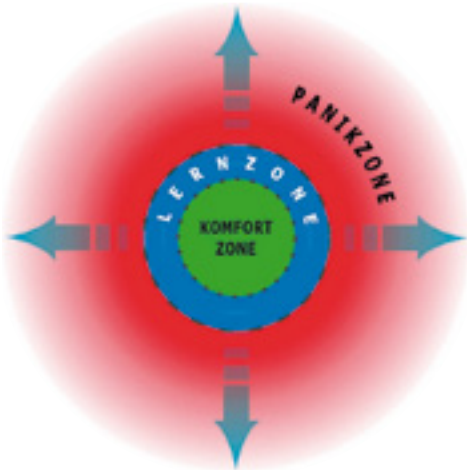


VON NEUEN UND ALTEN GEMEINDEN

Als Gemeinde in Bewegung bleiben

Über „neue“ und „alte“ Gemeinden ist in der GEMEINDE schon oft berichtet worden. Wann aber ist eine Gemeinde nicht mehr neu? Dass diese Frage nicht mit dem Gründungsdatum einer Gemeinde beantwortet werden kann, zeigen Gemeinden, die auch nach hundert Jahren ihre geistliche und gesellschaftliche Relevanz bezeugen.

Anhand des aus der Erlebnispädagogik kommenden Komfortzonenmodells möchte ich die oben gestellte Frage beantworten.



Die *Komfortzone* ist der Bereich im Leben, in dem wir uns zu Hause fühlen. Begriffe wie Sicherheit, Entspannung, Energiespeicher kennzeichnen diesen Erfahrungsraum. Wir fühlen uns wohl. Im gemeindlichen Kontext läuft alles im grünen Bereich. Die Herausforderungen liegen im Bereich unserer Stärken und bestätigen uns. Die Aufgabe der Komfortzone ist es, Sicherheit zu vermitteln.

Die *Lernzone* ist der Lebensbereich, in dem wir unsicher sind, wo wir keine ausreichende Erfahrung besitzen, die unser Handeln bestätigt. Begriffe wie Anspannung, Erwartung, Ener-

gieverlust kennzeichnen diesen Erfahrungsraum. Im gemeindlichen Kontext stehen wir vor verheißenem, aber unbekanntem Land. Wir haben zwar keine Angst, wissen aber nicht, ob wir das Richtige tun. Die Aufgabe in der Lernzone besteht darin, neue Erfahrungen zu machen und daraus zu lernen, um damit die eigene Komfortzone zu erweitern.

Die *Panikzone* ist die Angstzone. Alles erscheint „eine Nummer zu groß“. Begriffe wie Gefahr, Überforderung und Scheitern dominieren in diesem Bereich. Frustration kennzeichnet diesen Erfahrungsraum. Im gemeindlichen Kontext stehen wir mitten in einer schweren Gemeindekrise, unser Krisenmanagement versagt. Die Panikzone hat keine direkte Lernaufgabe. Indirekt aber zeigt sie uns, dass wir Hilfe von außen brauchen, von jemandem, dessen Komfortzone wesentlich größer ist als die unsrige, von Fachleuten für Gemeindeentwicklung.

Fazit: „Wer die Komfortzone erweitert, verschiebt Grenzen. Und was gestern noch in der Angstzone war, kann morgen schon in der Lernzone sein!“

WAS GESCHIEHT BEI EINER GEMEINDENEUGRÜNDUNG?

Im Idealfall einer Gemeindegründung bringt Gott Pioniere zusammen, die menschlich und geistlich reif sind, um eine neue Gemeinde zu gründen. Ein solcher Idealfall war die Gemeindegründung in Kelsterbach 1993. Die 20 Christen, die vor Ort begonnen hatten, die Arbeit aufzubauen, waren die „Wunschausstattung“ jedes

Gemeindegründers hinsichtlich ihrer Begabung und Hingabe. Sie hatten die brennende Vision, eine relevante Gemeinde für eine entkirchlichte Generation zu bauen. Vor allem aber war die biografisch/theologische Komfortzone des Gründungsteams groß. Die Folge war ein 12-jähriges kontinuierliches inneres und zahlenmäßiges Wachstum.

Sir Alfred Ramsey, der die englische Nationalmannschaft zur bisher einzigen Weltmeisterschaft geführt hat, verdanken wir den Ausspruch: „Never change a winning team“. Die Kernkompetenz eines Leitungsteams als „winning team“ besteht darin, die eigene Komfortzone kontinuierlich zu verlassen, um sie durch neue Erfahrungen zu erweitern. Die Konstante ist also die Veränderung, die Erweiterung des Spielfeldes, auf dem man sicher ist. Die Wechselwirkung zwischen Komfortzone und Lernzone ist die Dynamik, die auf der einen Seite Sicherheit und auf der anderen Seite verwegenen Glauben hervorbringt. Rudolf Bohren deutet diese geistliche Dynamik als „Theonomie Reziprozität“, als die wechselseitige Zusammenarbeit des Heiligen Geistes mit dem Menschen.

In dem Moment, in dem der Pastor/das Leitungsteam/die Gemeinde aufhören, die Komfortzone zu verlassen (meistens nennt man das Konsolidierung), verwandelt sich die Dynamik in Statik, der Organismus wird zur Organisation. Die Gemeinde etabliert sich, läuft rund, kann sich selbstständig versorgen, spricht einen oder mehrere Pastoren zur Erhaltung eines funktionieren-

den Systems bezahlen und erstarrt. Der lernende Organismus wird zum Nicht-mehr-lernenden Zyklus von Gemeindeveranstaltungen. Ab diesem Moment ist die Gemeinde nicht mehr neu!

Niemand wollte, dass dies geschieht, aber trotzdem geschieht es andauernd. Die Gründe, die zur Stagnation des inneren Menschen führen, sind sehr verschieden. Sie können im Charakter, in der Spiritualität, in der Intellektualität oder in der Theologie liegen. Gemeinsam ist ihnen aber: In einem oder mehreren dieser Bereiche gibt es keine Entwicklung, die Komfortzone wird nicht mehr verlassen.

WANN IST EIN GEMEINDEGRÜNDER NICHT MEHR LERNEND?

Hier gilt das gleiche wie zur Gemeinde gesagt. Unter der Voraussetzung, dass der Gründungspastor, das Gründungsteam sich kontinuierlich weiterentwickelt, gibt es keine prinzipielle Verfallszeit. Die Pastoren, die ihre Persönlichkeit inklusive Spiritualität und Leitungsbegabung kontinuierlich weiterentwickelt haben, sind auch nach 15 oder auch 25 Jahren kein Auslaufmodell. Der früher kolportierte Satz, dass ein Pastor nach sieben Jahren gehen soll, sagt mehr über eine mögliche innere Stagnation aus, als über ein gesundes geistliches Prinzip.

BUCHTIPP



Johannes Reimer,
Die Welt umarmen.
Theologie des
gesellschaftsrelevanten
Gemeindefeldes.
400 S., Pb, ISBN:
978-3-86827-085-3,
17,95 Euro,
www.oncken.de

Allerdings gibt es einige Kriterien, die bei der Entscheidung zu bleiben oder zu gehen hilfreich sein können. Wann sollte ein Gemeindegründer weiterziehen?

- Wenn Gott den Gemeindegründer zu neuen Herausforderungen führt
- Wenn die persönlichen Grenzen des Gemeindegründers die Gemeinde am weiteren Wachstum hindern
- Wenn er auf Grund seines Gabenpotenzials nichts Entscheidendes mehr zur Entwicklung der Gemeinde beitragen kann
- Wenn der Gründer aufgrund seiner persönlichen Entwicklung nicht mehr in die Gemeindegemeinschaft hineinpasst oder sein Dienst nicht mehr angenommen wird.

WIE KÖNNEN GEMEINDELEITUNG UND GEMEINDE LERNENDE BLEIBEN?

Wir haben fast alle Briefe des Apostels Paulus nur aus einem Grund: Er bekam Nachrichten aus der Lebenswelt der Gemeinde. Er hörte von ihren Herausforderungen. Er reagierte, indem er diese Herausforderungen im Licht des Evangeliums bewertete und dann Antworten formulierte, die für diese Situation evangeliumsgemäß waren. Mit Hilfe eines einfachen Dreischritts kann jede Gemeinde konkrete Schritte formulieren, um die eigene Komfortzone kontinuierlich zu erweitern.

1. Lebensweltanalyse: Die Gemeindeleitung setzt sich regelmäßig zusammen, um zu fragen, wie die Realität ihres eigenen Lebens, der Gemeinde und ihres Umfeldes aussieht.



Gedächtniskirche in Berlin: Altes und Neues in spannungsvoller Einheit





Lebensweltanalyse – die Gemeinde fragt nach den Bedürfnissen und Nöten ihres Stadtteils, ihres Dorfes

- *a. Die Realität des eigenen Lebens.* Hier erzählen sich Pastor und GL, was sie selbst geistlich leben und erleben. Jeder gibt dem anderen Feedback – auch, in welchem Bereich er beim anderen Lernbedarf sieht. Am Ende dieser Einheit steht eine Standortbestimmung, die persönliche Lernzone wird definiert. Für den Pastor kann es bedeuten, dass er in eine Weiterbildung im Bereich Seelsorge investiert. Für einen anderen kann es bedeuten, sein Amt ruhen zu lassen, weil er zu lange zu viel getan hat und seinen geistlichen Selbstwert nicht aus Christus, sondern aus der Gemeindegemeinschaft zieht. Für eine andere bedeutet es, an ihrer Sozialkompetenz zu arbeiten, um konfliktfreier arbeiten zu können. Am Ende der Einheit kennt jeder seine Lernzone und entscheidet sich seine bisherige Komfortzone zu verlassen.



Pastor Klaus Schönberg, Gemeindeberater (Paradies-Projekt), Dozent für Evangelistik an der Biblisch-Theologischen Akademie Wiedenest

b. Die Realität der Gemeinde. Hier reflektiert die Leitung das Potenzial der Gemeinde. Welche Gaben und Ressourcen sind vorhanden? Welche bleiben ungenutzt? Sie erkennt, in welchen Bereichen die Gemeinde nicht mehr wächst, sich nicht mehr entwickelt und versucht herauszufinden, warum dies so ist.

c. Die Realität des gesellschaftlichen Umfeldes. Hier fragt die Gemeinde nach den Bedürfnissen und Nöten ihres Stadtteiles, ihres

Dorfes. Um dies herauszufinden stellt sie aktivierende Fragen, lädt z. B. den Sozialdezernenten der Stadt ein, um informiert zu werden. Sie notierte die geistlichen Eindrücke von Gebetsspaziergängen durch die Stadt, genauso wie die öffentlich zugängigen Daten der Sozialbehörden.

2. Die Theologische Reflektion:

Die Analyse wird nun im Licht des Evangeliums reflektiert. Wir fragen: Wie hat die neutestamentliche Gemeinde das Evangelium in der antiken Kultur formuliert und gelebt? Diese Fragestellung wird nun auf das dritte Millennium angewandt, damit relevante Antworten gegeben werden können, denn „Zeitlose Theologie ist keine Theologie für die Zeit“. Das Evangelium ist nur dann eine gute Nachricht, wenn der Hörer es als Gute Nachricht erfassen kann. Also müssen wir die Verkündigung je nach Kontext und Milieu relevant formulieren. So wie Petrus in Apg. 10 lernen musste, seine jüdische/theologische Komfortzone zu verlassen, um zu den unreinen Heiden zu gehen, müssen wir lernen, unsere persönlichen, gemeindlichen und theologischen Komfortzonen regelmäßig zu verlassen, damit das Evangelium Raum gewinnt.

3. Arbeitsschwerpunkte setzen:

Nach dem wir im ersten Schritt die Wirklichkeit erarbeitet haben

und diese im zweiten Schritt theologisch gedeutet haben, werden nun im dritten Schritt die Arbeitsschwerpunkte realisiert. Wenn das Leitungsteam seine Komfortzone verlässt und persönliche Lernzonen betritt, entsteht oft die geistliche Dynamik, die die Gemeinde inspiriert ähnliches zu tun.

Beispiel 1: Die Gemeindeleitung hat herausgefunden, dass 40 Prozent der Mitglieder weder ihre Gaben kennen noch Aufgaben übernommen haben. Sie setzt sich das Ziel, diesen Anteil auf 20 Prozent zu verkleinern und setzt das Ziel in einen konsequenten Jahresplan um.

Beispiel 2: Eine Gemeinde findet heraus, dass in ihrem Stadtteil einige hundert Bewohner keine Waschmaschinen haben und es auch keinen Waschsalon gibt. Sie entschließt sich, einen Waschsalon mit Kaffeebar und Leseecke zu eröffnen, um den Bewohnern mehr Lebensqualität zu eröffnen. Mit dieser Entscheidung verlassen die Gemeindeglieder ihre Komfortzone und begegnen Menschen, die sie sonst nie getroffen hätten. Durch den Schritt in die Lernzone verändern sich, wie in Apg. 10, vor allem die Mitarbeiter selbst, bevor das Evangelium die Menschen verändert, denen sie dienen.

Klaus Schönberg