

Offener Dialog durch Perspektivvernetzung

Wir brauchen viele „runde Tische“ in unserer Kirche!

Der „runde Tisch“ war zunächst in Polen, dann in der DDR im Jahr 1989 ein Symbol für einen offenen Dialog unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppierungen, bei dem die herkömmlichen Hierarchien keine Rolle spielen sollten. Unsere Kirche hat einen derartigen Dialog bitter nötig. Vor kurzem sagte mir ein kreiskirchlicher Mitarbeiter, der auf Grund seines Arbeitsfeldes guten Einblick in andere Kirchenkreise der Ev. Kirche im Rheinland hat: „Noch nie war der Frust so groß.“ Dieser Frust, den der Mitarbeiter über seine Arbeitsbedingungen und über den Weg der Kirche insgesamt artikulierte, steht beispielhaft für den Frust vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Sektors oder ehemaliger Staatsbetriebe. In aller Regel erreicht er nicht die Chefetagen. In Zeiten, in denen strukturelle Misslichkeiten individualisiert werden nach dem Motto „er ist eben nicht flexibel genug“, „sie ist nicht belastbar“, hält man sich lieber bedeckt. Und in offiziellen Runden und Gremien gibt es genügend alertes Personal, das nicht anecken will oder nach oben strebt und daher Problemanzeigen mit einer verbalen Wolke von Euphemismen und jenem seltsamen, betriebswirtschaftlich anmutenden Neusprech einhüllt, ohne den eine Kommunikation in bestimmten Zirkeln kaum noch möglich scheint.

Vor einigen Jahren schrieb die Französin Corinne Maier ein wunderbares Buch mit dem Titel: „Die Entdeckung der Faulheit“ (ISBN 3-442-30113-0). Es beschreibt die Mechanismen in bestimmten Konzernen, ist höchst amüsant zu lesen und eine Lektüre mit echtem Fortbildungscharakter für alle, die Leitungsfunktionen - auch im kirchlichen Bereich - einnehmen. Es wird hier erwähnt, weil sich kirchliche Realität den hier beschriebenen Mechanismen durchaus annähert.

Runde Tische sind notwendig zumal in einer Kirche wie der Ev. Kirche im Rheinland, die eigentlich presbyterial-synodal verfasst ist, also basisdemokratisch funktionieren sollte. Es braucht Foren, wo Menschen in Augenhöhe miteinander kommunizieren und von Verantwortungsträgern ermutigt werden offen auf Missstände hinzuweisen und Problemanzeigen zu machen.

Denn sollte jener Mitarbeiter recht haben mit seiner Wahrnehmung, dass der „Frust“ sich nicht nur auf ein paar Einzelpersonen verteilt, dann hat unsere Kirche ein echtes Problem. Denn sie entwickelt Anziehungskraft durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die jenseits aller materiellen Gesichtspunkte ihre Motivation aus dem Glauben und ihrer Leidenschaft für die Menschen beziehen. Sollten diese in größerem Ausmaß frustriert und in ihrer Motivation geschwächt sein, z.B. durch das sich auch im kirchlichen Kernbereich abzeichnende betriebswirtschaftliche Regiment, so ist ein Dialog auf Augenhöhe bitter nötig, damit Leitungsfehler korrigiert werden können.

Es gibt mehrere strukturelle Probleme, die eine Gesamtwahrnehmung von Stimmungslagen und Befindlichkeiten für Verantwortungsträger in leitender Funktion erschweren, wenn nicht sogar unmöglich machen:

1. **Eine unabhängige evangelische Publizistik gibt es kaum noch.** - Kleine Restbestände wie die hervorragende Zeitschrift „Transparent“ begleiten kritisch Synoden und Entscheidungen der Kirchenleitung. (Leute, abonniert diese Zeitschrift, es lohnt sich! Auch sie ist neuerdings in ihrem Bestand gefährdet.) In „Zeitzeichen“ kann man hin und wieder kritische Artikel zum EKD-Prozess finden. Aber die Masse die Mitarbeitenden und vor allem der Gemeindeglieder ist angewiesen auf die Tagespresse, die höchst selektiv und manchmal gar nicht berichtet. Sie ist daher

nicht eingebunden in den rasanten Strukturprozess und hat keine wirkliche Möglichkeit, sich einzubringen. Entscheidungen werden daher als „von oben getroffen“ empfunden, auch wenn sie Ergebnis synodaler Prozesse sind.

2. **Ein wachsender Termindruck lässt zu wenig Raum für grundsätzliche Reflektion.** - Als der Finanzalarmismus zu Beginn des Jahrzehnts sich mehr und mehr breit machte, entschloss man sich auch in der Ev. Kirche im Rheinland dem von der EKD-Ebene initiierten Strukturprozess anzuschließen. Seitdem gibt es eine Vielzahl an Baustellen, die, da man möglichst viele beteiligen möchte, zu einem bisher nicht da gewesenen Termindruck gerade bei den engagierteren Mitarbeitenden führte. Rahmenkonzepte für die Neuverteilung von Pfarrstellen sollen erarbeitet, das „neue kirchliche Finanzwesen“ eingeführt, die „Qualität“ der kirchlichen Arbeit auf breiter Front gehoben, Regionalisierung und andere Kooperationsmodelle sollen vorangetrieben werden, um nur die wichtigsten Punkte zu nennen. Man packt viel zu viel auf einmal an. Da bestimmte Fristen zu knapp bemessen sind (z.B. der Auftrag an die Kirchenkreise, ein Rahmenkonzept für den Pfarrdienst zu erstellen), entstehen zwei fatale Effekte: Es wird nur noch oft genug über das Wie der Umsetzung gesprochen, eine grundsätzliche Reflektion entfällt weitgehend. **Außerdem fehlt die in Gremien und Sitzungsräumen verbrachte Zeit für die konkrete Arbeit mit den Menschen vor Ort.** Das Ergebnis ist - Frust; trotz allem Bemühen der Leitungsebenen um Transparenz und Partizipation fühlen sich Presbyterien und erst recht ehrenamtlich mitarbeitende Gemeindeglieder von Entwicklungen überrollt. Die eigentliche Arbeit leidet unter dem überfrachteten Strukturprozess.
3. **Menschen, die in unserer Kirche exponierte Leitungsaufgaben übernommen haben (Mitglieder der Kirchenleitung, Superintendentinnen und Superintendents, Leiter und Leiterinnen größerer Einrichtungen) stehen in besonderer Weise unter Druck.** Dies haben sie mit anderen Führungskräften in unserer Gesellschaft gemeinsam. Der Top-Manager ist ebenso wie der Spitzenpolitiker dem strengen Regiment des 14-16 Stunden-Tages ausgeliefert, sein Terminkalender hat trotz allem bewussten „Time-Management“ kaum Lücken für persönliche Regeneration oder gar grundsätzliche Reflektion. Nun sind Pauschalisierungen immer problematisch, zumal dann, wenn sie auf subjektiven Wahrnehmungen beruhen. Gewiss gibt es in Einzelfällen herausragende Persönlichkeiten, die dies alles ohne Schaden für die physische und psychische Gesundheit hinbekommen, die sich mit ihren vielfältigen Aufgaben wohl fühlen und die eine überragende Wahrnehmungs- und Kommunikationsfähigkeit beibehalten. Der Regelfall ist dies evident nicht. Zu offenkundig ist die Tatsache, dass unsere Eliten eher wachsende Schwierigkeiten haben, mit der Normalbevölkerung zu kommunizieren - Stichwort „Politikverdrossenheit“, von dem Ansehen unserer Wirtschaftseliten ganz zu schweigen. Wer tagaus, tagein seine Zeit bei Meetings, Sitzungen, in Versammlungs- und in Büroräumen verbringt, ständig mit seinesgleichen um Positionen ringt, sich einbringt oft bis weit über die Grenzen der eigenen Belastbarkeit hinaus, wer sich zudem oft genug von einer ideologiegeleiteten Beraterindustrie coachen lässt, die in der Masse Menschen keineswegs ein kommunikatives Subjekt sieht, sondern ein Marketingobjekt, der verliert trotz aller guten Vorsätze irgendwann den Zugang zum Alltag normaler Menschen. Unser kirchliches Führungspersonal ist nicht frei von diesem gesellschaftlichen Phänomen. Daher stellt sich immer wieder jener kommunikative Bruch ein, der darin besteht, dass durchaus sachlich fundierte Anfragen als störend

für den Gesamtprozess abgewehrt und Problemanzeigen als unbedeutende Einzelfälle wahrgenommen werden. Irgendwann geht das Gespür für die tatsächliche Stimmung in den Gemeinden und Einrichtungen unserer Kirche verloren.

Umso wohltuender ist es, wenn ein Mitglied der Kirchenleitung z.B. echtes Interesse am Gegenüber zeigt, intensiv zuhört und das Gehörte gedanklich verarbeitet. Auch dies gibt es - Gott zum Lobe.

Wir brauchen viele „runde Tische“ in unserer Kirche. Denn vieles spricht dafür, dass der angestoßene Strukturprozess mehr Schaden als Nutzen bringt. Ein Dialog ist nötig, bei dem Hierarchien keine Rolle spielen dürfen, der ergebnisoffen ist und der nicht nur die Leitungskompetenz und den Überblick der KL, der Kreissynodalvorstände und der Synoden im Blick hat, sondern der auf die Fähigkeit der Menschen vor Ort setzt, eigene Problemlösungen zu entwickeln.

In der Konsequenz dieses Vorschlags liegt es, dass es ein Moratorium geben sollte für alle Strukturmaßnahmen, die nicht aus unmittelbarem finanziellem Druck heraus umgesetzt werden müssen. Es geht um die zukünftige Gestalt unserer Kirche, es geht vor allem auch darum, dass möglichst viele diese als die ihre annehmen und sich darin wiederfinden können.

Hans-Jürgen Volk