

Eine diakonische Gemeinde macht ein Sabbatjahr Sich-erden-Müssen als Folge einer Überbietungskultur?

Florian Barth/ Annemarie Bauer

Organisations-Entwicklung durch Aufräumen und was beim Aufräumen so alles zu Tage tritt

Im Reformationsjahr mit zahllosen besonderen Veranstaltungen entschied sich die Evangelische Kapellengemeinde in Heidelberg einen anderen Weg zu gehen und entschied sich für ein „Sabbatjahr“: ein Jahr lang keine besonderen Veranstaltungen, Reduktion von Festen, „Highlight-Gottesdiensten“ und Erscheinung in der Öffentlichkeit, stattdessen konzentrierte sich die Kapellengemeinde auf ihr Kerngeschäft: Gottesdienste im Verlauf des Kirchenjahres, Religionsunterricht, KiTa-Pädagogik, Kasualien, Seelsorge. Bauhaus statt Barock, Schlichtheit statt Feuerwerk, Konzentration statt Verzettelung.

Diese Entscheidung brachte nachhaltige Konsequenzen sowohl für die Organisation der Gemeinde also auch für die in der Gemeinde lebenden und mitwirkenden Personen, die wir in diesem Artikel reflektieren wollen.

In einem ersten Abschnitt schildern wir, wie es zu der Entscheidung zum „Sabbatjahr“ kam und den Verlauf und die Konsequenzen des Sabbatjahres für die Kapellengemeinde. In einem zweiten Abschnitt reflektieren wir das Problem von Alleinstellungsmerkmalen in einer Überbietungskultur. In einem dritten Abschnitt werten wir einzelne Kommentare von Gemeindegliedern der Kapellengemeinde zum Sabbatjahr aus.

1. Entstehung und Verlauf des „Sabbatjahres“ der Heidelberger Kapellengemeinde
 - a) Hintergrund der Kapellengemeinde und Entscheidung zum Sabbatjahr

Die Kapellengemeinde ist eine Profilkirche, sie ist die „Diakonie-Kirche für Heidelberg“. Und sie ist in den letzten Jahren sogar gegen den allgemeinen Trend gewachsen: an Mitgliedern, an Gottesdienstbesuchern, an Veranstaltungen und an Umsatz. Trotz oder wegen der schönen Entwicklungen der letzten Jahre gab es eine latente Unzufriedenheit in der Gemeinde: ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Feste zu gewinnen wurde schwieriger, sie setzten selbstbewusst Grenzen, wie viel und wann sie sich engagieren können; Gemeindeglieder, die in ihrem Alltag beruflich und außerberuflich eingespannt sind,

äußerten den Wunsch, dass Kirche für den Sonntag und die Entspannung sorgen und nicht die schon bestehende Anspannung noch weiter verschärfen sollte.

Als Diakonie-Kirche ist die Kapelle eine Brücke zwischen Diakonie und Kirche und in beiden Organisationsformen zu Hause. Der Ältestenkreis, das Leitungsgremium der Kapelle, nahm wahr, dass sowohl in Diakonie als auch in Kirche immer mehr „gerannt“ wird: ob bei zahlreichen Veranstaltungen im Rahmen des Reformationsjahres oder auf der Station eines Krankenhauses: Rennen gehört in Diakonie und Kirche häufig zum Alltag. Der Ältestenkreis setzte dem theologisch entgegen, dass die Kirche das wandernde Gottesvolk sei, aber nicht das rennende Gottesvolk und das Kirche und Diakonie doch mehr als Rennen sein müsse.

Die Kapelle versteht sich auch als Werkstattkirche, die bereit ist, Neues auszuprobieren. Bei einer Rüste des Ältestenkreises und einer weiteren Sitzung wurde das Thema „Rennen in Diakonie und Kirche“ grundsätzlich diskutiert und am Ende stand der Beschluss, dass die Kapelle keine weiteren neue Projekte initiiert, sondern dass es für die Kapelle als Werkstattkirche von Diakonie und Kirche dran ist, in die entgegengesetzte Richtung zu gehen und eine Pause zu machen: einstimmig beschloss die Kapelle im Herbst 2016 ein „Sabbatjahr“, das am 1. Januar 2017 begann. Beschlossen wurde, dass die Kapelle sich in ihrem Sabbatjahr auf ihr Pflichtprogramm konzentriert: Gottesdienste (ohne „Highlight-Gottesdienste“), der tägliche Treff „manna“ für Menschen in Armut, Religionsunterricht, Kasualien, Seelsorge, KiTa-Pädagogik, ein Sommerfest. Es ging darum, die Kür in der Pflicht zu suchen und zu finden.

Drei Voraussetzungen für ein Sabbatjahr wurden im Ältestenkreis festgestellt:

- 1) Wir glauben an die heilsame Wirkkraft des Sabbats und das er ein Geschenk Gottes ist.
- 2) Wir glauben, dass Kirche mehr ist als ihre besonderen Veranstaltungen.
- 3) Wir glauben, dass es innere Überwindung braucht, um aufzuräumen und dass beim Aufräumen auch Dinge und Fragen zu Tage treten können, die man sich nicht wünscht und dass Aufräumen grundsätzlich hilft.

b) Kommunikation des Sabbatjahres

Der Gemeindepfarrer ging nach der Entscheidung in die Gemeindegruppen, informierte über das Vorhaben und lud die Gruppen dazu ein, sich selbstständig und freiwillig dem Sabbatjahr anzuschließen. Den Gruppen wurde aber überlassen, selbst zu bestimmen, ob sie mitmachen, beziehungsweise wie viel sie im Sabbatjahr loslassen wollen. In der Kommunikation wurde darauf geachtet, dass von „Sabbat“ und „Pausen“ gesprochen wurde und nicht von „beenden“ oder ähnlich radikale Begriffe benutzt wurden.

Im Winter wurde in zwei Predigten das bevorstehende Sabbatjahr theologisch reflektiert und Mitte Januar 2017 zu einer Gemeindeversammlung eingeladen. Da das Thema „Sabbatjahr“

inzwischen gut kommuniziert war, wurde der Beschluss des Sabbatjahres in der Gemeindeversammlung einhellig begrüßt. Im Gemeindebrief, der im Februar 2016 erschien, wurde das Sabbatjahr weiter kommuniziert. Weiter wurde das Sabbatjahr im wöchentlichen „Dienstgespräch“ immer wieder reflektiert, in dem sich die haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter der Kapellengemeinde treffen. Außerdem ging der Ältestenkreis im März auf eine zweitägige Rüste, um das Thema „Unterbrechung“ zu diskutieren. Im Herbst 2017 wurde das Sabbatjahr dann in einer weiteren Gemeindeversammlung ausgewertet.

Was bedeutete das Sabbatjahr?

- Keine „Highlight-Gottesdienste“, sondern Kirchenjahr;
- Keine Konzerte externer Musiker;
- Kein „manna-Fest“ am 1. Mai;
- Kein zweitägiger Gemeinde-Bazar im Herbst
- Kein Weihnachtsessen mit Festkonzert am 1. Weihnachtstag;
- Kein Osterfrühstück;
- Keine sozialpolitische Podiumsdiskussion;
- Keine Herbst-Ausstellung einschließlich Vernissage.
- Nur zwei statt sonst vier Gemeindebriefe. Diese widmeten sich dem Sabbatjahr: der erste thematisierte das Sabbatjahr für die Organisation, im zweiten schilderten Gemeindemitglieder und -Mitarbeiter ihre persönlichen Erfahrungen mit Unterbrechung, Sonntag und dem Sabbatjahr.
- Fast keine Presse, nur am Anfang des Jahres berichtet die lokale Presse über das Vorhaben des Sabbatjahres.
- Nichts Neues anfangen: keine neuen Ideen.

c) Konsequenzen des Sabbatjahres

Im Sabbatjahr gingen die Spenden zurück, das hängt eventuell mit dem Sabbatjahr zusammen, zum Beispiel fehlten Spendeneinnahmen aus Konzerten externer Musiker oder Einnahmen aus dem Herbstbazar.

Der Gottesdienstbesuch ging am Anfang des Sabbatjahres von durchschnittlich ca. 80 Besuchern auf durchschnittlich ca. 65 Besucher/Gottesdienst zurück, was bestimmt an der Reduzierung von „Highlight-Gottesdiensten“ und entsprechenden Zeitungsartikeln lag. Im Verlauf des Sabbatjahres stieg der Gottesdienst dann auf einen durchschnittlichen Besuch von 90 bis 100 Besuchern/Gottesdienst, was die Verantwortlichen der Kapellengemeinde auf die gestiegene Qualität des Gottesdienstes zurückführen.

Das wöchentliche Dienstgespräch der hauptamtlichen Mitarbeiter dauerte vor dem Sabbatjahr 60 bis 75 Minuten, seit dem Sabbatjahr nur noch 30 Minuten – bei gleicher Effektivität.

Die haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter stellten im Sabbatjahr fest, dass die Arbeit sich quantitativ nicht verändert, niemand reduzierte seine Arbeitszeit. Qualitativ veränderte sich die Arbeit aber wesentlich. Der Küster formulierte es dem Pfarrer gegenüber so: „Vor dem Sabbatjahr waren Sie und die Kirchenältesten in Gottesdiensten und Veranstaltungen zwar physisch da, aber ich hatte den Eindruck, dass Sie im Kopf schon bei der nächsten Veranstaltung waren. Wenn ich Sie jetzt im Sabbatjahr im Gottesdienst erlebe, habe ich den Eindruck, dass Sie und die Kirchenältesten auch mit Ihrem Kopf da sind.“

Weil weniger Veranstaltungen organisiert werden mussten, veränderte sich die Arbeit des Pfarrers: nicht mehr Organisation und Management standen im Vordergrund, sondern er traf sich regelmäßig mit der Kirchenmusikerin, um den Sonntagsgottesdienst gründlich vorzubereiten, er nahm sich Zeit, um seinen Religionsunterricht vorzubereiten. Und ohne die sonstige Hektik weitete sich der Blick für Dinge in der Organisation, die in Ordnung gebracht werden müssen. In der Kapellengemeinde begann im Sabbatjahr das große Aufräumen¹:

- Räume: Aufgeräumt wurden das Büro des Pfarrers, das Pfarramt, das Büro der manna-Leitung, die Tee-Küche, die Sakristei, Wandschränke, Keller, verschlossene Schränke und das Archiv. Im Pfarramt wurden die Leitz-Ordner um 75% reduziert. Das Aufräumen schuf neuen Raum und neue Ordnungssysteme. Das wirkte sich langfristig zeitsparend aus und sorgte für ein besseres Arbeitsklima.
- Zuständigkeiten: unklare Zuständigkeiten wurden geklärt.
- Ehrenamt: Mitarbeiterinnen fanden heraus, dass ihr Herz für andere Tätigkeiten schlägt. Eine Mitarbeiterin der Festorganisation begann zum Beispiel eine Ausbildung zur Notfallseelsorgerin und ist mit dem neuen Arbeitsfeld zufriedener als mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit vor dem Sabbatjahr.
- Outlook: In 90% der Fälle ist am Ende eines Arbeitstages des Pfarrers das Outlook-Programm leer. Eingehende Mails werden sofort bearbeitet, delegiert oder gelöscht. Dies spart viel Zeit, da Mails nicht mehrfach geöffnet werden, keine Entschuldigungen mehr geschrieben werden müssen, warum man sich erst jetzt darum kümmere. Fehler werden seltener in der Organisation der Kapellengemeinde, deshalb müssen bei Missverständnissen inzwischen eher die anderen nach Fehlerquellen suchen. Arbeit fühlt sich viel besser an, wenn Schränke, Schreibtisch und Outlook leer sind. Die Mitarbeiter fühlen sich auch selbst bei der Arbeit „aufgeräumt“.
- Finanzen: Beim Aufräumen der Finanzen wurde erhebliches Einsparpotential im vierstelligen Bereich gefunden

Nach Abschluss des Sabbatjahres im Frühjahr 2018 gab es einen großen inhaltlichen Streit im Ältestenkreis der Kapellengemeinde um neue Gottesdienstformen: Wurde die Gemeinde im

¹ Für weiterführende Literatur zum Aufräumen vgl. Marie Kondo, *Magic Cleaning. Wie richtiges Aufräumen Ihr Leben verändert*, Reinbeck bei Hamburg 2013 sowie Hideko Yamashita, *Dan-Sha-Ri. Das Leben entrümpeln, die Seele befreien: Mit der japanischen Erfolgsmethode Überflüssiges loswerden, Ordnung schaffen, frei sein*, München 2017.

Sabbatjahr so aufgeräumt, dass nun wieder Platz für inhaltliche und theologische Fragen um die Richtung der evangelischen Kirche ist?

2. Alleinstellungsmerkmal in einer Überbietungskultur?

Wir wollen nicht nur beschreiben, was geschah, sondern auch unsere Gedanken zu Verfügung stellen, in welchem Kontext wir es zu verstehen suchen. Wir wählen zunächst den Begriff und das Phänomen des „Alleinstellungsmerkmals“, um die Notwendigkeit eines Sabbatjahres zu unterstreichen und zu verdeutlichen, was im Kontext der anderen Gemeinden und damit in einer Stadtkirchengemeinde vor sich geht, wovon das meiste nicht offiziell sondern eher unterschwellig abläuft.

Dabei beziehen wir uns nicht explizit auf eine Kirchengemeinde, sondern wir sprechen generell von Dynamiken, die durch den Druck der Angebotsdiversifizierung und der Notwendigkeit, Menschen unterschiedlicher Herkünfte und Milieus anzusprechen, entstehen und entstehen können.

Kirchengemeinden einer Region können nicht allein das klassische Programm gemeindlicher Arbeit vorhalten, sondern sie müssen sich profilieren, Schwerpunkte setzen, Kultur entwickeln – was alles auch heißt: „besonders“ sein.

Die Notwendigkeit für die Beteiligung in einer Gemeinde zu werben, zwingt dazu, zu bemerken, mit was man – um was man – werben soll: Sollen es besondere „Highlight-Gottesdienste“ sein, soziale Projekte, besondere Gruppen, interreligiöser Dialog, Kulturprogramm, Präsenz des Pfarrers oder der Pfarrerin, Seelsorge, besondere Kasualien...?

Da in einer Gemeinde nicht mehr alles laufen kann – wenn es das jemals tat oder hätte tun können – wäre es klug, die Profile in einem bestimmten Umfeld abzustimmen, so dass Menschen unterschiedlicher Milieus und mit unterschiedlichen Bedarfen oder Bedürfnissen wählen können.

Wir greifen in einem Exkurs auf zwei Begriffe zurück, die in der Organisationsbeschreibung zu Verfügung stehen: „Alleinstellungsmerkmal“ und „Überbietungskultur“.

Der Begriff „Alleinstellungsmerkmal“ ist dem Marketing entlehnt; er bezeichnet in der Verkaufspsychologie *das* herausragende Leistungsmerkmal, durch das sich ein Angebot von anderen Angeboten abhebt und zwar deutlich!

Im Falle der Heidelberger Kapellengemeinde ist es das Profil „Diakoniekirche für Heidelberg“.

Der Begriff „Alleinstellungsmerkmal“ ist letztlich ein Begriff des Wettbewerbs: denn man will sich ja nicht nur abheben, sondern das besonders gut und profitabel. Wer nicht mehr daran glaubt, dass das eigene Angebot besonders gut ist und von daher auch besonders gefragt sein

müsste, der unterläuft die eigenen Ansprüche, „gut“ zu sein und „hervorragende“ Arbeit zu machen.

Das Alleinstellungsmerkmal sollte „verteidigungsfähig“ sein, d.h. begründbar, es soll zielgruppenorientiert und qualitativ „besonders“, also etwas Besonderes sein.

Aber es geht ja nicht nur um das „Merkmal“, sondern es geht implizit um *Konkurrenz*: man will etwas bieten, was andere nicht bieten, etwas Besonderes, etwas Gesuchtes; „man“ oder „frau“ will es bieten und sich damit auf dem Markt zeigen. Wenn alle Anbieter, hier also Gemeinden, ein Alleinstellungsmerkmal hätten, müssten diese, um nicht konkurrenzhaft oder gar rivalisierend zu sein, überschneidungsfrei sein und damit abgesprochen werden. Das wird schwierig in Kirchengemeinden, da alle z.B. Gottesdienste machen (müssen) – und dabei geht es dann sofort um die Bewertung: Wer macht die besseren Gottesdienste? Konkurrenzfreiheit ist also nicht herzustellen! Vielleicht sollte man sie auf die Tagesordnung setzen, damit sie nicht unterschwellig aktiv ist.

Damit kommen wir zu unserem zweiten Punkt mit grundsätzlichen Überlegungen zu Organisationen und deren gesellschaftlichem Hintergrund allgemein.

Wir folgen in den kommenden Überlegungen dem Soziologen Manfred Prisching (2006):

„Das normale Leben wird entwürdigt. [...] Durchschnittliche Intelligenz ist Versagen. Die durchschnittliche Karriere ist eine Pleite. Anerkennung – und zwar nicht im destruierten Modus der Würdigung, sondern im gepriesenen Modus der „Bewunderung“ – wird nur dem Außergewöhnlichen zuteil: demjenigen, der im Alter von fünfundzwanzig Jahren seine erste Million Dollar gemacht hat; dem besten Koch Mitteleuropas im prämierten Hotel; dem Model auf dem Titelblatt von Vogue; dem Designer, der gerade einen begehrten Preis gewonnen hat“²

Viele Organisationen, auch kirchliche und diakonische Organisationen, werden förmlich getrieben von „Übertreibungen“ und „Überbietungen“ und zwar tagtäglich. Jede Organisation muss besser, anders, originärer, exklusiver, ungewöhnlicher sein. Insbesondere der Experte/die Expertin muss immer besser sein. Dieser Druck kann zu einer Entwertung und Entwürdigung des normalen Arbeitslebens, organisational wie auch individuell, führen.

Wir gehen davon aus: Dieser Druck ist Alltag, ist in die Organisationskultur aufgenommen und Bestandteil von ihr. Er wird vom Individuum wie auch von der Organisation – wenigstens unbewusst – inkorporiert. Das bedeutet, dass dieser Druck Teil der Persönlichkeit der Menschen oder Teil der Kultur einer Organisation wird, aufgesogen in das Denken, Fühlen und Handeln.

Deshalb wenden wir uns in diesem Teil exemplarisch dem „Human Enhancement“, der Mediokrität und insbesondere dem Leistungsverständnis zu, wobei uns wichtig ist, dass die nachfolgenden Überlegungen nicht als grundsätzliche Kulturkritik verstanden werden sollen –

² Manfred Prisching, Die zweidimensionale Gesellschaft, Wiesbaden 2006, 52.

dazu ist unsere Welt viel zu komplex, sondern als Merkmal von Organisationen, mit allen Chancen und Gefahren, die davon ausgehen können.

Was ist „Human Enhancement“?

Human Enhancement beschreibt die Erweiterung der menschlichen Möglichkeiten und die Steigerungen menschlicher Leistungsfähigkeit, letztlich also – aus Sicht der Betroffenen und Anhänger – der Verbesserung und Optimierung des Menschen. Die selbstbestimmte Weiterentwicklung des Menschen mithilfe wissenschaftlicher und technischer Mittel wird propagiert, wobei der Zustand des Natürlichen überwunden werden soll. Auch und vor allem mit Wissen und Technologien.

Human Enhancement hat Anhänger und Gegner aus verschiedenen Lagern. Die Erweiterung und Verbesserung des Menschen kann von Medizin, Künstlicher Intelligenz, Robotik und Informatik betrieben werden.

Human Enhancement wird für die Wettbewerbsfähigkeit von Gesellschaften und Individuen von wachsender und entscheidender Bedeutung sein. Damit Menschen- und Tierwürde nicht verletzt und Manipulation und Instrumentalisierung von Körper bzw. Geist nicht zur unhinterfragten Norm werden, bedarf es moralischer und ethischer Diskussionen ebenso wie rechtlicher Anpassungen.

Prisching bezeichnet die stetige technologische Verbesserung des Menschen als Angriff auf die sogenannte Normalität. Die Normalität, also die menschliche Norm – dazu gehört auch das Verständnis von Leistung – scheint nicht mehr viel in unserer Gesellschaft zu gelten. Es zählt nur noch der vorderste Platz – nur dieser gilt als Erfolg, am besten kombiniert mit Geld und Spaß. Das Erfolgsversprechen ist zu einem Paradigma einer möglichen neuen Authentizität geworden. Das hat seinen Preis!

Und damit zurück zur Kapellengemeinde. Entstanden ist eine neue Form der „Werkgerechtigkeit“, auch in der Kirche: nur der vorderste Platz verspricht Heil, nur der besondere Erfolg zählt, die Normalität erscheint nicht als heilsversprechend. Welche Gemeinde bietet wie viele Sonderveranstaltungen im Reformationsjahr an und kann mit welchen Besucherzahlen in der Öffentlichkeit glänzen?

Martin Luther stellte der Werkgerechtigkeit im 16. Jahrhundert seine Rechtfertigungslehre entgegen: Heil entsteht nach Luther nicht durch menschliche Werke, sondern sie ist Gnade, Geschenk, unabhängig vom Ansehen der Person.

Welche Auswirkungen kann diese Überbietungskultur haben?

Prisching geht von Folgendem aus: „Die Normalitätsverachtung treibt dahin, vorne zu sein: eine Logik, die schon angesichts einer Vielzahl positioneller Güter zum Scheitern verurteilt ist.“³

Menschen, die diesem System nicht mehr standhalten können, sind uninteressant, eben normal. Das trifft auch für Kirchengemeinden zu, wenn sie sich auf den Weg der „Hitlistenpositionierung“ begeben und stadtinterne oder regionale „Rankings“ anstreben oder sie nicht anstreben aber dennoch umsetzen. Diese Rankings müssen nicht explizit geschehen – das würde zu „Kirche“ so gar nicht passen, – aber sie geschehen implizit! Schon längst!

Diese Rankings verfolgen nicht die Profile der einzelnen Gemeinden, sondern sie messen, gewichten und bewerten die Profile.

Um solche Bewertungen aber vornehmen zu können, benötigt man Kriterien: Wer entwickelt sie? Wer setzt sie? Wer stimmt über sie ab? Wer hat dazu welche Kompetenz? Wer dominiert wen, warum, mit welchen Kriterien?

Manfred Prisching betont die Notwendigkeit, neue Haltungen zu bedenken, die dann wiederum Auswirkungen nicht nur auf das Individuum haben werden, sondern auch auf die Positionierung von Organisationen. Vorstellungen von Steigerung, Exklusivität, Leistungsüberbietung, Schnelligkeit und immerwährender Originalität stehen im Vordergrund, während die zunehmende Markt- und Massensorientierung diese Ziele zugleich behindert: Wer sich am Markt orientiert, orientiert sich an dem Votum der Verbraucher, und unterwirft sich von daher einem Votum, das nicht an professionelle Standards gebunden ist, sie womöglich gar nicht kennt oder auch nicht zu respektieren bereit ist.

Professionelle Standards können nur Enttäuschungen produzieren: sie, die Enttäuschungen, werden geradezu gezüchtet.

„Die Erwartungen werden auf eine Weise hochgehoben, dass sie unerfüllt bleiben müssen, weil die Welt so nun einmal nicht beschaffen ist. Eine permanente Kluft zur Wirklichkeit tut sich auf.“⁴

Eine „besondere Organisation“ zu sein, bedeutet nicht nur gute Arbeit mit einem eigenständigen Profil zu machen, sondern bedeutet in diesem Konzept, exzellent – oder im Gegensatz dazu: medioker zu sein. Wer will schon medioker sein? In einer Gesellschaft, in der die Normalität und das Mittelmaß abgeschafft werden sollen oder zumindest abschätzig belächelt werden, wird der Drang nach Exklusivität groß – und damit geht mit einher ein unbarmherziger Konkurrenzkampf.

³ Prisching, Gesellschaft, 53.

⁴ A.a.O., 54.

Wenn der Markt bestimmt, was gut ist, dann ist Professionalität relativ schnell das Zeichen von Mediokrität! Denn Professionalität kann sich nicht danach ausrichten, welche Highlights geboten werden müssen, um z.B. den Besuch von Gottesdiensten zu erhöhen. Aus diesem Zusammenspiel von „Exklusivität“ und „Konsumentenwunsch“ kann ein Dilemma entstehen, das sich auf die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirkt: folgen Sie ihrer Professionsethik oder dem „Markt“? was wird gemessen, was wird als Erfolg gewertet?

Zur Übertreibung und Überbietung – dem stetig Besonderen auch der kirchlichen Organisationen – gehört ebenfalls der Druck, immer wieder hervorragende Leistung zu erbringen.

Leistung gilt als „Heilsversprechen“ für eine bessere und abgesicherte Zukunft. Leistung ist zu einem Leistungs-Dogma geworden.

Das Versprechen lautet: Wenn man Leistungen durch die Steigerung von Wachstum und Konsum und durch die Schaffung von immer besseren Dienstleistungen steigere, dann werde die Welt sich verbessern. Das gilt als Voraussetzung für das Funktionieren von Wirtschaft und Gesellschaft.

Dieses Phänomen, „Leistung in allen Feldern und für alle Lebenslagen“ zu überprüfen, ist auch in Kirchengemeinden anzutreffen. Wenn diese Übertreibung bzw. Überbietung zur Norm erklärt wird, wiederum nicht explizit, sondern eher implizit, dann hat das Auswirkungen auf das organisationale Handeln in der Führung und Leitung von Organisationen. Der Legitimitätsdruck steht im Vordergrund. Es geht um das „Überleben“ der Organisation, um ihre Absicherung – eine Diskussion, die die Kirchen als „Felder“ im Sinne Pierre Bourdieus⁵ also nicht nur als Gemeinden, sowieso umtreiben.

Noch einmal mehr: Zurück zur „Kapellengemeinde“

Interessant sind in dieser Hinsicht die Leitsätze der Kapellengemeinde zu ihrem Sabbatjahr:

- 1) „Wir glauben an die heilsame Wirkkraft des Sabbats und das er ein Geschenk Gottes ist.“
Der Sabbat wird in der Bibel als Ziel der Schöpfung in sieben Tagen in Gen 1 geschildert: nach sechs Tagen, in denen Gott die Welt erschuf, ruhte er aus. Nichts zu tun wird als eigener Wert erkannt. Diesen Wert greift das Grundgesetz auf, wenn es den Sonntag als Tag zur „seelischen Erhebung“ kennzeichnet. Das „nichts tun“ als eigener Wert – unabhängig von Übertreibung und Überbietung zur Norm und von Legitimitätsdruck.
- 2) „Wir glauben, dass Kirche mehr ist als ihre besonderen Veranstaltungen.“ Hier steht nicht mehr ein Leistungsdogma im Vordergrund, der Druck, immer wieder hervorragende

⁵ Vgl. Pierre Bourdieu, *Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital*, in: ders (Hg.), *Die verborgenen Mechanismen der Macht* (Schriften zu Politik & Kultur 1), Hamburg 2005, 49-79. Und: Ders., *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*, Frankfurt am Main 1994.

Leistungen zu erbringen, sondern Kirche und Gemeinde wird erkannt als organische Organisation mit Kultur, Werten und Komplexität. Leistung und Leistungskontrolle, auch die Überprüfung von Qualität haben ihre Berechtigung. Nur: wann und wie oft und wie differenziert dieser Weg einzuschlagen sei, welche Kriterien man ansetzt, z.B. qualitative oder rein quantitative, wer über diese Kriterien abstimmen darf etc. – bedarf einer Reflexion: Wenn die Überprüfungen zu einer Kultur des Misstrauens führen, sind sie fatal und werden vermutlich das Gegenteil von lebendiger Gemeindegemeinschaft erreichen. Wenn sie zu einer Kultur des Diskurses führen, der auf Nachdenken, Offenheit und Austausch beruht, dann beinhalten sie Chancen.

- 3) „Wir glauben, dass es innere Überwindung braucht, um aufzuräumen und dass beim Aufräumen auch Dinge und Fragen zu Tage treten können, die man sich nicht wünscht und dass Aufräumen grundsätzlich hilft“: „Ecclesia semper reformanda“ gab Martin Luther der Protestantischen Kirche als Vermächtnis auf den Weg mit. Vielleicht hat die Kapellengemeinde in ihrem Sabbatjahr beim Aufräumen ihrer Gemeinde grundsätzliche Fragen einer leistungsorientierten Gesellschaft aufgedeckt.

Die Evangelische Kirche befindet sich wohl zurzeit in einer Identitätskrise: Kirchenaustritte, Reduktion von Gebäuden, Fragen nach ihrem Sinn in einer säkularen Gesellschaft. Ist das Reformationsjahr 2017 mit seinen zahlreichen Veranstaltungen (und zum Teil bei weitem nicht erreichten Besucherzielen, wie zum Beispiel bei der Reformationsausstellung in Wittenberg) vielleicht das Abschlussfeuerwerk von zu verabschiedenden alten Bildern von Kirchengemeinde? Identitätskrisen bei Personen (z. B. Pubertät, Midlife-Crisis, ...) sind per se nicht schlecht – es kommt nur darauf an, wie man hindurchkommt, sie können auch eine Entwicklung bedeuten.

Wenn Kirche derzeit eine Identitätskrise hat, dann war das Sabbatjahr der Kapellengemeinde vielleicht auch ein Loslassjahr, ein Trauerprozess zur Verabschiedung eines alten Bildes von Kirchengemeinde im Sinne eines bunten Bauchladens, der allen alles bieten soll und kann. Der Streit im Ältestenkreis nach dem Sabbatjahr zeigt, dass der Wandel ein Prozess ist, ein schwieriger, zu dem nicht nur Mut zum Loslassen und Aufräumen gehören, sondern auch das Vertrauen in Organisation und Normalität.

3. Kommentare aus der Gemeinde zum Sabbatjahr:

- „ich habe von dem Sabbatjahr gar nichts gemerkt“. Für die Organisatoren bedeuteten solche Kommentare, dass viele Feste und viel Arbeit gar nicht gemerkt wurden: dass vielen Menschen nichts gefehlt hat, ist eine Bestätigung für das Sabbatjahr.
- „Das Sabbatjahr war für mich besonders mit genau hinschauen verbunden. Der kapelleneigene „Alltag“ ging nicht einfach so unreflektiert weiter wie bisher, sondern jeder

ist in seinem Aufgabenbereich mal einen Schritt zurückgetreten und hat (metaphorische) Kruschtelecken in den Blick genommen.

- „für mich ist das Sabbatjahr eine persönliche Erfahrung: ich bin präsenter! Die Teilnahme an den GD ist weniger geprägt von abschweifenden Gedanken, was noch organisiert werden müsste. Für mich ist das ein gutes Ergebnis, und absolut hilfreich in meinem Alltag.“
- „Im Sabbatjahr hat sich die Stimmung der Mitarbeiter verändert. Außerdem hat sich die Büroarbeit verändert: da weniger Veranstaltungen stattgefunden haben, war in dieser Hinsicht weniger Planung notwendig. Die Zeit konnte ich für mein direktes Umfeld am Arbeitsplatz nutzen, wie zum Beispiel Ausmisten des Büros, neue Sortierung, Kleinigkeiten wahrnehmen.“
- „In den letzten Jahren hatten wir in der Kapellengemeinde sehr viele Veranstaltungen. Ein Termin nach dem anderen musste organisiert werden. Ziel des Sabbatjahres war es Ruhe in die Gemeinde zu bringen. Runterkommen, Stille sein, Kräfte sammeln und uns auf das konzentrieren was wesentlich ist. Das kann für jeden anders aussehen. In der Nachfolge Jesu heißt das für mich, Gott an die erste Stelle zu setzen, zu fragen, wo ich stehe und wo er mich haben möchte. Es ist wichtig, dass wir als Älteste nicht aufhören zu fragen, was wichtig für unser Gemeindeleben ist.“
- „Ich war sehr für das Sabbatjahr: beruflich war ich so eingespannt, das mir gar nichts anderes übrig blieb als das Sabbatjahr. Aber das Sabbatjahr hat mir auch den Boden unter den Füßen weggezogen: ich habe meine Funktion in der Gemeinde verloren.“