

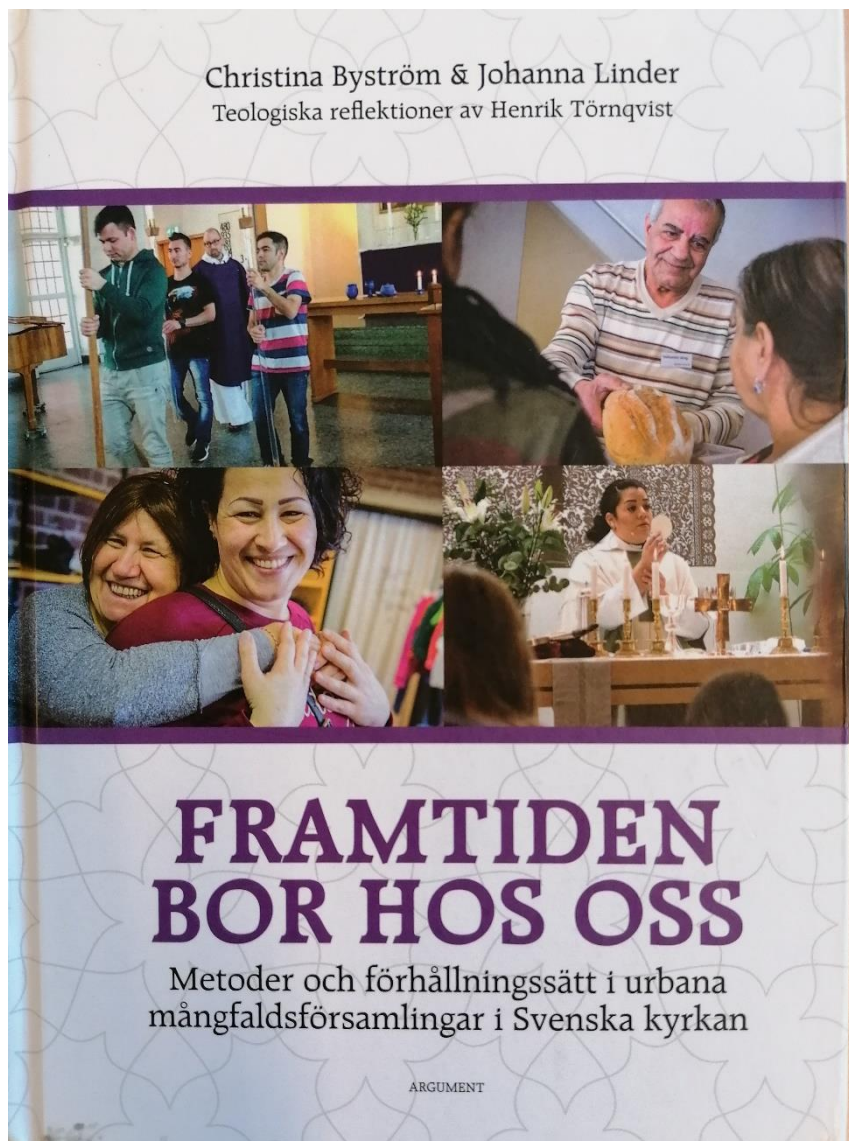
Christina Byström/ Johanna Linder/ Henrik Törnqvist [Theol. Reflexion]:

Die Zukunft wohnt unter uns. Methoden und Verhaltensweisen in urbanen „Vielfalt“gemeinden in der Schwedischen Kirche,

Varberg 2018

(Schwedisch: Framtiden bor hos oss. Metoder och förhållningssätt i urbana mångfaldsförsamlingar i Svenska Kyrkan, ausgezeichnet mit dem Preis „Erneuerer in der Schwedischen Kirche 2018“)

Übers. v. Jobst Reller



Inhalt

Einleitung	3
1. Zusammenarbeit – gemeinsam im örtlichen Gemeinwesen	6
2. Offen hier und jetzt – Kontextuelles Verhalten	16
3. Dort zu sein, wo es Reibung gibt oder die nicht-perfektionistische Verhaltensweise	28
4. Das gemeinsame Verständnis – die Organisation der Gemeinde	38
5. Glauben und Tradition – Abendmahlsgottesdienste für die ganze Welt	44
6. Wertekollision, bzw. wie man ein inklusives „Wir“ findet	49
7. Visionäre Kommunikation in Vielfalt – Gegenseitigkeit, Zuhören und gerechte Repräsentanz	59
8. Wenn der Glaube sich verändert – Konversion und Mission	65
9. Interreligiöser Dialog – Glaube als Kraft und Widerstandskraft	71
10. Das Wagnis, auf dem Wasser zu gehen und den Glauben an das scheinbar Unmögliche festhalten	76
Schluss	83
Über die Schreibarbeit und die Verfasser	84

Einleitung

Das folgende Buch ist im Netzwerk „Die Zukunft wohnt unter uns“ (schwed. FBHO „Framtiden bor hoss oss“) entstanden – einem Zusammenschluss von Gemeinden in der Schwedischen Kirche in religiös und ethnisch vielfältigen Großstadtvierteln.

Das Netzwerk „Die Zukunft wohnt unter uns“ wurde im Jahr 2000 gegründet. Die Initiative wurde von Mitarbeitern und Hauptpfarrern in einigen Gemeinden der Schwedischen Kirche in religiös und ethnisch vielfältigen Stadtteilen in Stockholm, Göteborg und Malmö ergriffen. Auch die Bistümer Göteborg und Stockholm waren von Anfang an dabei.

Die Ursache für den Willen, das Netzwerk zu starten, war, dass wir einen erhöhten Bedarf sahen, Erfahrungen miteinander zu teilen, was es heißt, Kirche in Vielfalt und Mobilität zu sein. Immer weniger Gemeindeglieder in diesen Stadtteilen waren Kirchenmitglieder, aber hier wohnten viele mit anderen christlichen Traditionen als der der Schwedischen Kirche und außerdem viele muslimische Gläubige. Die oft sozial und kulturell angestrenzte Umgebung brachte mit sich, dass auch „herkömmliche Schweden“ in geringerem Maß Mitglieder in der schwedischen Kirche waren, verglichen mit den Verhältnissen in Gemeinden mit größeren Ressourcen.

Die Begegnung mit der neuen, vielfältigen Wirklichkeit

Anfangs wurde das Ziel des Netzwerkes in eher negativ klingenden Worten formuliert: es ging um Abhilfe bei sinkenden Mitgliederzahlen. Ein erster, ziemlich missmutiger Name war „Netzwerk für Gemeinden mit niedriger Kirchenzugehörigkeit“. Das wurde bald durch die positivere Bezeichnung „Netzwerk für Gemeinden mit geringerem Potential“ ersetzt. Abgesehen von sinkenden Mitgliedszahlen gab es in diesen Gemeinden ja auch Menschen und Möglichkeiten.

Veränderung ist jetzt in vielerlei Hinsicht bemerkbar

Die Erfahrungen, die FBHO-Gemeinden seit dem Beginn im Jahr 2000 gemacht haben, sind dieselben, die heute oft in anderer Hinsicht in der Schwedischen Kirche gemacht werden. Viel mehr Gemeinden als die typischen „Vielfalt“großstadtgemeinden¹ erleben jetzt in immer höherem Maß Veränderungen. Mehr und mehr Landgemeinden haben beispielsweise eine Situation mit vielen neu angekommenen Flüchtlingen, die in die Kirchen kommen. Auch wirtschaftlich stärkere Gemeinden z. B. die Innenstadtgemeinden in den größten Städten, haben mit einer veränderten Wirklichkeit zu tun, nicht zuletzt deshalb, weil Menschen mit anderem religiösen Hintergrund als dem der Schwedischen Kirche sich als Teil des öffentlichen Raumes zeigen.² Die Gemeinde gilt nicht mehr im selben Maß als geographische Einheit wie früher, die Menschen sind mobiler.

¹ Die Gemeinden des Netzwerks gibt es heute oft in sog. „Marginalbereichen“, nicht selten in den Plattenbaustadtteilen, dem sog. schwedischen „Millionenbauprogramm“ der 1950er und 1960er Jahre. Typische FBHO-Gemeinden gibt es in Angered in Göteborg, in Botkyrka in Stockholm, in Södertälje und in Rosengård in Malmö. Heute haben Stockholm, Göteborg, Malmö, Södertälje, Norrköping, Linköping, Trollhättan und Borås Gemeinden, die Mitglieder in FBHO sind.

² Ein Beispiel für ein solches Milieu ist die Katharina Gemeinde im Stadtteil Södermalm in Stockholm, wo man während der Flüchtlingsströme 2015 eine Zusammenarbeit mit der Moschee begann. Die Zusammenarbeit ist jetzt zu einem Konzept unter dem Namen „Gottes Nachbarn“ geworden.

Die FBHO-Gemeinden zeigen den Weg in die Zukunft

Die ganze Schwedische Kirche sieht sich sinkenden Mitgliedszahlen ausgesetzt, die Taufstatistik wird schlechter und die Generation, die in die Kirche „hineingeboren“ wurde, ist jetzt älter. Seitdem Kirche und Staat getrennt wurden, sind die Austritte kontinuierlich hoch. Aber typisch für FBHO-Gemeinden ist, dass die Mitgliederzahl noch schneller gesunken ist als in Gemeinden mit einer anderen sozialen und wirtschaftlichen Struktur.

Verhaltensweisen und Methoden in FBHO-Gemeinden

Eines der ausgesprochenen Ziele im Netzwerk FBHO ist, praktische Beispiele dafür zu zeigen, wie wir der Veränderung begegnet sind, die zu uns gekommen ist – um Werkzeuge zur Verfügung zu stellen. In diesem Buch wollen wir diese Verhaltensweisen und Methoden beschreiben, so dass Du als Leser sie für Deinen, Dich schätzungsweise herausfordernden „Vielfaltsalltag“ nutzen kannst.

Die Kapitel sind nach zehn unterschiedlichen Verhaltensweisen eingeteilt, die in FBHO-Gemeinden besonders den Ton angeben. In jedem Kapitel wirst Du auch Methoden finden, die mit Hilfe von Beispielen aus FBHO-Gemeinden beschrieben werden. Wenn Du in Vielfaltsmilieus zuhause bist, wird der Wiedererkennungsfaktor vermutlich hoch sein.

Die Begriffe „Verhaltensweisen“ und „Methoden“ sind nicht unkompliziert. Es gibt ein Paradox, wenn wir hier in diesem Buch über Methoden sprechen. Eine Methode beinhaltet, dass wir eine Art Rezept geben, wie etwas getan werden soll. Zugleich ist eine der schwierigen Lehren in der Vielfaltswirklichkeit, dass es schwer ist, Lösungen im Voraus zu liefern. Darum versuchen wir stattdessen verschiedene Verhaltensweisen von Beispielen aus der Realität her zu fassen. Aber wir müssen in Erinnerung behalten, dass die Erfahrungen sich nicht immer duplizieren lassen. Deshalb werden die Methoden eher zu Wegweisern. Wir müssen also mit dem Paradox leben, dass die Methode, die wir anzuwenden versuchen wollen, sich nicht richtig als Methode einfangen lässt, weil sie den Charakter des Hier und Jetzt nicht ablegen kann.

Wer hat Nutzen von diesem Buch?

Unsere Hoffnung ist, dass das Buch eine Inspiration für Gemeinden und Pfarrämter in der Schwedischen Kirche ist, die nach neuen Wegen in die Zukunft in vielkulturellen und vielreligiösen Milieus suchen. Genauso hoffen wir, dass es eine Hilfe sein kann in den Herausforderungen, die der Kirche durch die Schrumpfung auf 50 % Kirchenmitgliedschaft, bzw. z. T. weit darunter, gestellt sind.

Das Buch richtet sich an alle Teamleiter und Mitarbeiter in den Großstadtgemeinden, die von Vielreligiosität und Vielfalt geprägt sind – ebenso auch an Dich, der ideell engagiert oder in ein Amt in diesen Gemeinden der schwedischen Kirche gewählt ist. Zugleich sind es nicht wie gesagt nur die Großstadtgebiete, die Veränderungen durchlaufen. Die Gemeinden im ländlichen Milieu oder in dünn besiedelten Gebieten werden heute in fast genauso großem Ausmaß von Vielfalt geprägt, auch wenn der örtliche Zusammenhang ein anderer ist. Wir hoffen darum, dass auch Du, der Du ein angestellter,

ideeller oder ehrenamtlicher Mitarbeiter in einer solchen Gemeinde bist, Nutzen von diesem Buch hier haben wirst.³

Auch Forscher, Politiker, Journalisten, Sozialarbeiter, Lehrer, ideelle Mitarbeiter und Mitglieder anderer religiöser Gemeinschaften u. a., die mehr über Vielfaltsmilieus lernen wollen, können hier – so glauben wir – Interessantes finden.

Außerdem hoffen wir, dass das Buch sowohl als Anleitung und als Identitätsverstärker in FBHO-Gemeinden dienen kann. Die Arbeit, die in den Gemeinden getan wird und getan wurde, ist etwas, worauf man stolz sein kann. Die Reise, die wir zusammen gemacht haben, ist es wohl wert zusammengefasst zu werden – ein sichtbarer Ausweis dafür, dass wir „jetzt wissen, was wir gerade ins Werk setzen“.

Die Reise hin zu größerer Vielfalt

Schweden, genauso wie das übrige Europa, tendiert hin zu einer größeren politischen Polarisierung zwischen auf der einen Seite traditionalistischen, autoritären und nationalistischen und auf der anderen Seite grünen, alternativen und liberalen Kräften.⁴ Die Gesellschaft wird auch von vermehrter Migration, Mobilität und Veränderung geprägt und leider auch von einer zunehmenden Fremdenfeindlichkeit. Die Notwendigkeit, Wege zu friedlicher Koexistenz zu finden ist darum heute größer als seit langer Zeit. Wir glauben, dass die Schwedische Kirche in ihren lokal verankerten Milieus sehr gut geeignet ist, um diese Herausforderung anzunehmen – in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren.

FBHO-Gemeinden sind seit langem gezwungen gewesen, mit Polarisierungen und Konflikten in unmittelbarer Nähe umzugehen. Rassismus, Islamophobie, Gegensätze zwischen verschiedenen religiösen Akteuren und zwischen Menschen in prekären Lagen und eher wohl etablierten Gruppen tauchten früh im Vielfaltalltag auf. Hier reichte es nicht, angesichts der Probleme die Augen zu schließen oder naiv die Vielfaltsgesellschaft zum Idyll zu verklären. Stattdessen war es nötig, Wege nach vorn aufzutun: die Menschen in diesen Stadtteilen waren ganz einfach zum Versuch der Koexistenz gezwungen.

Die Reise hin zu Vielfalt und Mobilität hat mit anderen Worten große Fußspuren in FBHO-Kirchen hinterlassen. Darüber freuen wir uns! Das hat uns auch den phantastischen Vorteil verschafft mit diesem Buch hier die Möglichkeit zu bekommen, das mitzuteilen, was wir im Netzwerk über beinahe zwanzig Jahre gelernt haben.

³ Die Arbeit damit, ein entsprechendes Netzwerk für Gemeinden in dünn besiedeltem Gebiet oder auf dem Lande zu bilden, ist in vollem Gang. Im Auftrag der nationalen Leitungsebene der Schwedischen Kirche hält das Bistum Uppsala hier die Kontakte zu Mitarbeitern und Vertretern aus einer Anzahl Gemeinden im ganzen Land.

⁴ Die sog. „GAL-TAN“ Skala ist eine neuere Einteilung für politisches Denken und politische Werturteile. GAL steht für „grün“, „alternativ“ und „liberal“ und TAN steht für „traditionell“, „autoritär“ und „nationalistisch“. Die „GAL-TAN“ Skala erscheint heutzutage oft relevanter als eine „rechts-links“ Skala. In unserer spätmodernen Gesellschaft stehen z. B. Umweltfragen, Traditionalismus, Globalisierung, Migration oder Nationalismus hoch oben auf der Tagesordnung, und viele Gegensätze können von daher betrachtet werden, wie die Parteien sich zu solchen Fragen verhalten.

1. Zusammenarbeit – gemeinsam im örtlichen Gemeinwesen

Zusammenarbeit ist eine Verhaltensweise, die davon handelt, wie die Kirche ein Akteur mitten im Dorf werden kann, der zusammen mit anderen Akteuren und Organisationen sicherer Räume in der Gesellschaft schafft. FBHO-Gemeinden haben niedrige Mitgliederzahlen, aber viele Besucher in der Kirche – was an den Ressourcen zehren kann und was darum Zusammenarbeit in der Lokalgesellschaft ganz einfach nötig macht.

Allein heißt nicht stark

Kennzeichnend für FBHO-Gemeinden sind niedrige Zahlen für Kirchenzugehörigkeit – an manchen Orten sind die Mitgliederzahlen so niedrig, dass sie um zehn Prozent liegen. In Gebieten, wo solche Gemeinden da sind, sind die Bedürfnisse oft groß und Ressourcen klein. Hier entsteht nicht selten ein starkes Dorfgefühl, weil verschiedene Akteure der Lokalgesellschaft erleben, wie sie voneinander abhängig sind. Quer zu Klassen-, Geschlechts-, Ethnizität- und Religionsgrenzen kann ein geographisches „wir“ entstehen. „Wir alle, die hier in diesem Vorort wohnen“. Dieses „Wir“ kann im besten Fall eine Kraft gegen ethnische, religiöse, kulturelle oder soziale Gegensätze werden. Die Gemeinde kann helfen, dieses geographische „Wir“ Gefühl zu stärken – insbesondere durch das Zusammenwirken mit übrigen Akteuren, die es um die Kirche herum gibt.

Es ist Abend in der Flüchtlingsaufnahme, einer Zusammenarbeit zwischen mehreren Akteuren und Organisationen in der Lokalgesellschaft. Eine der Organisationen ist die Schwedische Kirche mit ihrer Ortsgemeinde. Die Flüchtlinge, die in die Aufnahme kommen, brauchen Hilfe mit allem Möglichen, alles angefangen damit, dass sie hungrig sind und etwas zu essen bekommen, bis dahin, dass sie juristische Beratung brauchen. Krankenschwestern, Juristen, Psychologen, Organisationsverantwortliche, Warteschlangenhelfer, Brotverteiler und Zahnärzte – Menschen aus unterschiedlichen Zusammenhängen, mit verschiedenen Aufgaben und verschiedenen Erfahrungen – sind an diesem Abend zusammengekommen, um an diesem Abend Menschen auf der Flucht zu helfen zu versuchen.

Zwischen hundert und zweihundert Menschen versammeln sich im Lokal. Es ist eng, laut und warm. Essen und Kleidung sind erhältlich. Einige Ehrenamtliche kümmern sich um das Café, Personal aus der Kirche bietet Aktivitäten für Kinder an. Mehrere Supermärkte in der Stadt haben Brot und Kuchen gespendet. Im großen Saal kann man sitzen und miteinander sprechen. Es gibt immer etwas zu essen während der Öffnungszeit der Aufnahme. Es gibt immer jemand, den man fragen oder mit dem man einfach so sprechen kann.

Der Bedarf an Unterstützung ist oft groß bei Menschen, die in FBHO-Gemeinden wohnen und sich aufhalten, während zugleich die Ressourcen schwächer sind als in vielen anderen Gemeinden in der Schwedischen Kirche, weil sich die Finanzen verschlechtern, wenn die Mitgliedszahlen heruntergehen. Das führt dazu, dass Zusammenarbeit und Zusammenwirken noch wichtiger werden. Man schafft es alleine einfach nicht.

Sichere, gemeinsame Räume

Öffentliche Plätze, die niemand gehören, und die darum allen gehören, können sich manchmal unsicher anfühlen. Besonders in den großen Städten gibt es ein Risiko, dass alles Lustige und Interessante im Zentrum der Stadt passiert. Die Stadtränder werden dann zu vergessenen Räumen, zu denen man nur fährt, um zuhause zu sein und sich im Haus aufzuhalten. Die Stadtteile können sich unsicher und öde anfühlen; wenn keine anderen Menschen draußen sind, gibt es das Risiko, dass kriminelle Gangs leichter die Straßen in Besitz nehmen. Durch Zusammenwirken in der Lokalgesellschaft sind die FBHO-Gemeinden mit dabei, sichere Räume in den Stadtteilen zu schaffen.

Die konkrete Arbeit in der Gemeinde wird davon gekennzeichnet, dass wir eine Zusammenarbeit haben mit einer Volkshochschule in der Gegend, die eine Imam Ausbildung und eine Moschee hat, erzählt ein Hauptpfarrer in einer FBHO-Gemeinde. Wir treffen uns unter der Parole „gute Nachbarn“ und schaffen Netzwerke mit der Kommune, dem Blau-Licht-Personal, anderen Organisationen, Kirchen und Religionen. Wir treffen uns drei Mal pro Jahr. Dazwischen sponsern wir das Fest des Fastenbrechens „Iftar“, nehmen an Festivitäten im Ramadan teil und essen zusammen mit Besuchern in der Moschee. Wir haben gemeinsame Aktivitäten für Jugendliche während des Sommers auf dem Marktplatz zwischen der Kirche und der Moschee. Auf diese Weise hoffen wir, den Stress für die, die nicht Urlaub irgendwo anders machen, zu verringern. Wir weisen auf die Ähnlichkeiten der Religionen hin und haben Workshops.

Eine andere organisierte Zusammenarbeit gilt dem Stadtteil. Wir bekommen jede Woche Berichte von u. a. der Polizei über die örtliche Lage, was so vor sich geht. Wenn etwas passiert, bekommen alle Partner diese Informationen und können hinausgehen und sich in der Gegend bewegen, wo es unruhig ist oder eine Schießerei stattgefunden hat. Wir wirken mit den beiden Stadtteilen zusammen in der Gemeinde auf gleiche Weise.

Vertreter des ideellen Sektors und Vertreter der offiziellen Gesellschaft schaffen zusammen mit Ehrenamtlichen, Angestellten und Besuchern in der Schwedischen Kirche „soziale Körper“, die die Räume füllen, die niemand gehören und die darum allen gehören. Wenn viele Akteure z. B. bei einem gemeinsamen Event mitmachen, sind es viel mehr, die die Verantwortung teilen; das vergrößert schon an und für sich die Sicherheit in den Stadtteilen. Das Milieu wird sicherer und fröhlicher, wenn es Aktivitäten für Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Ältere gibt, an denen man am eigenen Wohnort teilnehmen kann.

Ein Gemeindemitarbeiter erzählt, dass die Kirchen oft eine Möglichkeit sehen, ihre Lokale für die Aktivitäten der Lokalgesellschaft anzubieten.

Manchmal ist es schwer, Lokale in der Nähe zu finden, die für die unterschiedlichen Bedürfnisse funktional sind, die es rund um uns herum gibt. Wir bieten oft die Lokale der Kirche an – gerade, weil sie zentral liegen, die Bushaltestelle nicht weit ist und wir das gratis tun.

Mit langer Tradition als Trägerin der Gesellschaft

Die Schwedische Kirche hat eine einzigartige Stellung mit ihrem Hintergrund als Staatskirche, ihren großen ökonomischen Ressourcen und relativ hohen Mitgliedschaftszahlen. Darum gibt es eine lange

Tradition darin, Trägerin der Gesellschaft zu sein und soziale Verantwortung zu übernehmen. Bis ins 19. Jh. stand die Staatskirche für Bereiche wie Pflege, Schule und Fürsorge. Das ist im Guten wie im Bösen ein Erbe, aber es verpflichtet dazu, in besonderer Weise Verantwortung als Brückenbauerin zu übernehmen zwischen unterschiedlichen Gruppen von Menschen. Im besten Fall kann die Kirche sowohl den säkularisierten Schweden als auch den Neuankömmling mit starker religiöser Identität verstehen.

In der Schwedischen Kirche gibt es auch gute Kontakte mit kommunalen Politikern und Bediensteten – so wie es auch Einblicke in die prekäre Situation auf sich gestellter Menschen wie beispielsweise „Papierlosen“ gibt. Diese Kontakte und Einsichten führen dazu, dass die Kirche eine vorteilhafte Position hat, um das Zusammenwirken vor Ort zu stärken. Es ist jedoch sehr wichtig, die Gleichheitsperspektive zu wahren und nicht in die Rolle alten Behördenverhaltens zu verfallen, das seit der Trennung von Kirche und Staat der Vergangenheit angehören sollte.

Zusammenwirken macht uns krisenfest

Mitunter entsteht Zusammenwirken als Folge von Krisen. Ein Beispiel ist die Flüchtlingskrise 2015, als viele Akteure einander vor Ort kennen lernten. Durch die Zusammenarbeit in einer Situation mit großen Herausforderungen wurde man voneinander abhängig. Ein schon begonnenes Netzwerken kann darum in einer Krise stärker werden und dann weitergehen, wenn die Krise sich beruhigt hat. Im selben Herbst wie die Flüchtlingskrise, genauer gesagt im Oktober 2015, attackierte der 22-jährige Anton Lundin Pettersson das Personal und die Schüler einer Schule in Trollhättan. Durch die rassistisch motivierte Tat starben drei Personen und auch der Mörder. Ein Diakon erzählt:

Schon vor der Schulattacke in Trollhättan gab es einen gewissen Kontakt zwischen der Kirche und den Moscheen in der Umgebung. Als Berichte über die unfassbare Tat eintrafen, war einer der Gemeindepastoren (der auch Polizeipastor ist) gerade in der Polizeistation und konnte umgehend mit zur Schule fahren, dort da sein für ängstliche Eltern, die sich außerhalb des Schulgebäudes versammelt hatten, und schnell weitere Mitarbeiter dazuholen und daraufhin wirken, dass die Kirche offengehalten wurde.

Nach der Schulattacke wurden die losen Netzwerkbande zu anderen Kirchen und Moscheen in der Umgebung enger – nicht zuletzt zu der betroffenen Schule – und noch wichtiger war: Ich glaube, dass das Zusammenwirken eine Voraussetzung dafür ist, dass die Lokalgesellschaft ihre einenden Kräfte mobilisieren kann, wenn etwas Krisenhaftes passiert.

Auf die Bedürfnisse der Schulen hören

Eine goldene Regel im Zusammenwirken ist darauf zu hören zu versuchen, was andere Akteure für Bedürfnisse haben und die eigene Agenda zurückzustellen. Hier müssen wir über den Missionsauftrag reflektieren und vielleicht unsere Ansicht davon erweitern, was es bedeutet, eine missionierende Kirche zu sein.

Wir können nicht davon ausgehen, dass die umgebende Gesellschaft automatisch verstehen wird, dass sie die Kirche oder den christlichen Glauben brauchen. Gleichzeitig öffnet sich ein anderer Weg für Mission, wenn wir den Glauben Praxis werden lassen, z. B. wenn wir im Zusammenwirken mit anderen Akteuren versuchen, sichere Räume zu schaffen.

Viele Gemeinden sind auf Probleme gestoßen, wenn sie versucht haben mit den Schulen zusammen zu wirken. An vielen Orten wird die Kirche nicht eingelassen, weil die Schulleitung das im Hinblick auf das Schulgesetz für problematisch hält, das von einer konfessionslosen Schule ausgeht. Eine Weise, das zu umgehen, ist dass die Kirche die Schule stattdessen einlädt. Ein Mitarbeiter in einer FBHO-Gemeinde erzählt:

Im Anfang der 2000er Jahre ergriffen wir aus der Schwedischen Kirche die Initiative zu Begegnungen mit den Rektoren für die Schulen, die in unserer Gemeinde liegen. Es wurde sehr wertgeschätzt, wenn die Gemeinde zum Lunch einlud, so dass wir über gemeinsame Fragen sprechen konnten. Die Rektoren hatten sich vorher nicht auf die Weise getroffen, und es gab ein großes Bedürfnis nach Gespräch zwischen ihnen. Aber nach und nach kamen neue Rektoren und die Präsenz auf den Treffen nahm ab. Schließlich wurden die Begegnungen in den Lokalen der Kirche durch Treffpunkte in den Schulen ersetzt. Es ist schade, dass wir nicht mehr länger dabei sind, weil das Zusammenwirken über die Grenzen hinaus neue Perspektiven öffnet sowohl für die Kirche wie für die Schule. Eine Reflexion ist, dass das Zusammenwirken der Schwedischen Kirche mit den Schulen von den einzelnen Rektoren abhängt und ihrer Interpretation des Lehrplans und des Schulgesetzes.

Es gibt auch viele Beispiele für Schulen, die der Kirche gestattet haben, in die Schule zu kommen. Ein Beispiel ist das Projekt „Grübelklub“, wo kirchliches Personal in der Schule zugegen ist und mit den Kindern über existentielle Fragen spricht. Das „Grübelklub“ Projekt verbreitet sich immer mehr, und viele Schulen finden, dass es gut ist, Hilfe vom kirchlichen Personal zu bekommen, um mit den Schülern über existentiell wichtige Dinge zu sprechen. Eine Ursache dafür, dass der „Grübelklub“ funktioniert, ist vielleicht, dass das Personal, das damit gearbeitet hat, darauf gehört hat, was die Schule und die Schüler brauchen, anstatt den Versuch zu machen, die eigene Agenda einzubringen.

Eine gute Methode für das Zusammenwirken mit den Schulen ist also wahrzunehmen, was die Schule von uns in der Kirche braucht und dann genau mit dem zu helfen zu versuchen. Das ist eine andere Art sich relevant zu machen. Wir schaffen zuerst eine Beziehung. Erst nachdem die Beziehung etabliert ist, können wir eventuell anfangen über Konfirmation, Taufe, Gottesdienste oder was auch immer zu erzählen. Das „Hin- und Zuhören“ im Blick auf Bedürfnisse von anderen ist immer wichtig bei jeder Form von Zusammenwirken.

Wo lustige Sachen passieren

Die Kirche kann mit ihren Ressourcen Events und Projekte in Stadtteilen initiieren, die von Vielfalt geprägt sind. Festivals, Markttage und ähnliches führen dazu, dass die Stadtteile an den Rändern der Städte für Bewohner attraktiver werden; es geschehen fröhliche Sachen, etwas, was in sich Gemeinschaft und Sicherheit fördert. So erzählt ein Mitarbeiter in einer FBHO-Gemeinde:

Das ist bei uns die Globale Woche im Stadtteil, eine Initiative, die anfangs von der Ortsgemeinde ausging. Die Globale Woche lädt u. a. zu Themenabenden in die Bibliothek ein, ins Stadtgemeinschaftshaus und in die Kirche. Hier gehört das event „Regionales Essen“ dazu, wo alle, die wollen, kommen dürfen und ihr Essen zubereiten und wo man dann zum Probieren des Essens einlädt.

Eine gewisses Magenkrabbeln bis zum letzten Augenblick gehört dazu! Werden alle Akteure auftauchen zu unserem gemeinsamen Messe tag? Werden einige da sein, die Essen zubereiten wollen?

Das Ergebnis wird jedes Mal ein bisschen anders, aber die Kommune war am Ende von der Idee so begeistert, dass die Globale Woche übernehmen und für die ganze Stadt organisieren wollten.

Im Beispiel mit der Globalen Woche war die Kirche also dabei und setzte sich dafür ein, dass der Stadtteil, der oft als Rand betrachtet wurde, zur Mitte und Nabe in einem wichtigen gemeinsamen Event in der Stadt werden durfte. Es begann als ein genuines Projekt des Zusammenwirkens auf Graswurzelebene, wo viele lokale Akteure dabei waren: die Kirche, die Bibliothek und andere Unternehmen und Organisationen.⁵

Lokale Netzwerke für das Zusammenwirken

Die Verhaltensweise „Zusammenwirken“ ist phantastisch, nicht zuletzt deshalb, weil sie wenigstens einem üblicherweise in der Gesellschaft vorkommenden Problem entgegenwirkt: dass Menschen, Beschlüsse oder Projekte zwischen den Stühlen landen. Besonders Menschen in prekären Situationen brauchen Hilfe und Unterstützung auf unterschiedlichen Ebenen. Ein sicheres Wohnumfeld ist dasselbe wie eine Gesellschaft, die Verantwortung übernimmt, und das kann beinhalten, dass unterschiedliche Organisationen und Akteure versuchen, einander zu ergänzen, so dass nicht alle dieselben Ressourcen einsetzen.

Ich schleiche mich so still wie möglich in das voll besetzte Lokal, erzählt ein Pfarrer. Die Teilnehmer, alle Asylbewerber, die eifrig den schwedischen Verhaltenskodex lernen wollen, haben ihr Notizbuch vorgenommen. Der Vortragende, der ursprünglich aus Chile stammt, stellt das Thema des Tages vor wie folgt: Wie zeigen Schweden ihre Gefühle? Er erklärt, dass man am Gesichtsausdruck der Schweden nicht sehen kann, wie sie fühlen – das ist unmöglich. Demgegenüber versteht man sie, wenn man ihnen in die Augen guckt. Er blickt ernst über den Unterrichtsraum hinweg, die Teilnehmer machen Notizen. Ich schleiche weiter, in den nächsten Raum, wo ich eine Sitzung haben soll – breche in lautes Gelächter aus über die drastische Beschreibung, aber auch fasziniert von der Frage, was das Interesse, das daran deutlich wird, die Schweden zu verstehen, mir sagen will. Ein Gedanke, der bleibt, ist der, dass ich hoffe, dass die Teilnehmer im Raum nebenan weiterhin ihre Gefühle zeigen werden. Die Schweden – also auch ich – haben etwas zu lernen.

Diese Situation hier ist aus dem „Portal“ entnommen, einem Netzwerk, wo unterschiedliche Akteure in einem der Plattenbauviertel der Stadt, dem sog. schwedischen „Millionenbauprogramm“, sich zusammengetan haben. Das Ziel des Netzwerkes ist es, die Anzahl der Menschen mit Erwerbsarbeit in der Gegend zu erhöhen. Ungefähr 50 % von denen, die in der Gegend wohnen, haben keine Arbeit, und viele, die in den Arbeitsmarkt hineinkommen, ziehen in andere Wohngebiete. Die, die zurückbleiben, riskieren in einer Art „Pariastatus“ zu landen, der sich von Generation zu Generation vererbt. Wenn es normal ist, dass Erwachsene nicht zur Arbeit gehen, besteht das Risiko, dass das zur Norm für die Jugend wird.

Im Portal arbeiten wir vom Bedürfnis jedes einzelnen Individuums aus. Es kann sich z. B. darum handeln, die richtige Ausbildung zu finden, beim Kontakt mit möglichen zukünftigen Arbeitgebern zu helfen oder wie in der erwähnten Situation, den schwedischen Verhaltenskodex kennen zu lernen. Die Organisationen, die beim Portal mitarbeiten, sind voneinander unterschieden: Das kommunale Immobilienunternehmen ist dabei, weil sie ein sicheres Wohnumfeld haben wollen. Die Schwedische

⁵ Du kannst mehr über die gemeinsame Zielsetzung der Kirchen lesen auf www.globalaveckan.se. In Deutschland ist die „Interkulturelle Woche“ zu vergleichen.

Kirche ist auf der Grundlage von Jesu Auftrag dabei, zu einer besseren Welt beizutragen. Eine Institution für Erwachsenenbildung macht mit, weil es Volksperspektiven in der Arbeit gibt. Obwohl wir z. T. sehr unterschiedliche Gründe für unser Zusammenwirken haben, können wir unsere Kräfte für eine konkrete Arbeit sammeln, die Resultate bringt und das Leben einzelner Menschen verbessert. Außerhalb unserer gewohnten Muster zusammen zu arbeiten, setzt uns gewissermaßen eine „neue Brille“ auf. Wir sehen Lösungen und ergänzen einander.

Viele Gemeinden sind dabei und unterstützen Projekte, die von anderen Akteuren in der Gegend betrieben werden.

Unsere Gemeinde ist lange dabei gewesen und hat eine Unterkunft für Obdachlose unterstützt, die einen Schlafplatz und Frühstück anbietet. Man muss nicht immer alles in eigener Regie betreiben. D. h. wir helfen dabei, die Unterkunft mit Diakonen zu bemannen, erzählt ein Mitarbeiter in einer FBHO-Gemeinde.

Vielleicht kann man das als eine Methode betrachten, dass die Gemeinde lokale Netzwerke initiiert und betreibt, sowohl reine Projekt- oder Eventgruppen und eher lockere Netzwerke, wo Organisationen und Unternehmen in der Umgebung einander treffen und Informationen austauschen können.

Bevor das lokale Netzwerk in Gang kam, konnte es passieren, dass unterschiedliche Akteure dieselbe Sache machten und dass Projekte wie z. B. Sprachcafés oder Hausaufgabenhilfe scheiterten. Wir haben uns nicht ordentlich miteinander abgesprochen. Wenn wir uns jetzt im Netzwerk sehen, können wir Leute zu einem Projekt einer anderen Organisation schicken, wenn wir kein ähnliches Projekt haben. „Wir wollen ja hier nicht konkurrieren, sondern für unser aller Bestes zusammenarbeiten!“, sagt ein Mitglied in einem lokalen Netzwerk, das von der Ortsgemeinde im Stadtteil initiiert wurde.

Wir müssen in Zusammenarbeitsnetzwerken darauf achten, dass wir von der Kirche nicht zu viel übernehmen. Wir müssen uns bewusst sein, dass es Akteure gibt, die religiösen Gemeinschaften skeptisch gegenüberstehen und darum vielleicht glauben, dass wir missionieren wollen. Ein konkreter Rat ist darum der, dass wir klar sagen, warum wir zusammenwirken wollen, dass wir mithelfen wollen, die nächste Umgebung zu einem sicheren und angenehmen Ort für die Menschen zu machen, die sich dort aufhalten – dasselbe Ziel, das vermutlich andere in der Zusammenarbeitsgruppe haben.

Gott ruft uns in die Welt hinaus

Die Frage nach der christlichen Identität der Kirche taucht mitunter auf, wenn wir mit anderen Akteuren zusammenwirken. Ein Gemeindepastor erzählt:

In unserem Stadtteil feiern wir zusammen den Skäggetorpstag und Nouruz⁶ und veranstalten eine gemeinsame Mittsommerfeier im Sommer. Das Zusammenwirken ist schwierig. Es gibt viele Missverständnisse, Enttäuschungen und verloren gehende Wünsche. Aber wenn es gut wird, dann wird es wirklich supergut! Es geht um Glaubwürdigkeit, dabei zu sein und zum Besten des Stadtteils und der Menschen zusammenzuwirken. Gott ruft uns hinaus in die Welt, wo das Evangelium mehr als Worte wird. Aber mitunter schafft das auch Unruhe, was es heißt, Kirche zu sein, wenn wir z. B. Zeit und Geld in einer Arbeit einsetzen, in der wir keine Andacht halten, aus der Bibel lesen oder von Jesus erzählen dürfen. Wie sollen wir uns dazu verhalten?

⁶ Das kurdische Neujahrsfest

Es gibt natürlich keine einfachen Antworten auf diese Frage im Beispiel. Was heißt es, da Kirche zu sein, „wo wir keine Andacht halten, aus der Bibel lesen oder von Jesus erzählen“ dürfen? Aber unser Gespräch darüber ist wichtig. Vielleicht müssen wir die Mission auf eine andere Weise verstehen. Natürlich kann man von Jesus in Worten erzählen, aber das kann man auch durch Handlung tun. Der Gemeindepastor drückt es so aus: „Gott ruft uns in die Welt hinaus, wo das Evangelium mehr wird als Worte.““

Religiöse Berührungängste

Das Zusammenwirken mit anderen stellt vor große Herausforderungen. Eine von ihnen ist die üblicherweise vorkommende religiöse Berührungangst. Viele Menschen in Schweden heute denken, dass Religionsfreiheit die Freiheit von Religion bedeutet – nicht eine Vielfalt von unterschiedlichen religiösen Äußerungen – und haben darum Schwierigkeiten, überhaupt mit religiösen Organisationen zusammen zu arbeiten.

Hier ist es wichtig, die Schlüsselpersonen in den verschiedenen Organisationen zu finden, die eine andere Ansicht haben und mit ihnen Kontakt zu knüpfen. In „Vielfaltsgebieten“ gibt es vielleicht in höherem Maß als in kulturell homogenen Gebieten eine Offenheit und eine größere Gewöhnung an Religion – auch wenn es sich um Angestellte in Behörden, Organisationen und Unternehmen in der gesellschaftlichen Umgebung handelt. Man hat oft eine pragmatische Sicht auf das, was zu tun ist und darum Möglichkeiten zum Zusammenwirken mit Kirchen und religiösen Gemeinschaften. Das ist ein schönes Aufblitzen der zukünftig (vielleicht noch mehr) multireligiösen Gesellschaft. Religiöse Berührungängste gibt es natürlich auch in der Organisation der Schwedischen Kirche selbst – nicht gegenüber traditioneller religiöser Praxis, aber gegenüber neuen Ausdrucksformen. Es kann große Unterschiede in Anschauungen über den Glauben und darüber geben, wie das Leben gelebt werden muss. Die Unterschiede können in ästhetischen Fragen zum Ausdruck kommen, was schön und was hässlich ist. Die lutherische Ästhetik ist oft „abgepellt“ und schlicht, ein Ideal, das mit den religiösen Ausdrucksformen anderer Kulturen kollidieren kann.⁷

Sich um das Konkrete versammeln

Um sich einander zu nähern, ohne in Konflikte und Angst zu geraten, kann es eine Hilfe sein, etwas Konkretes zu finden, um das herum das Zusammenwirken anfangen kann und sich auf diese Weise als Menschen kennen zu lernen. Wenn wir für ein gemeinsames Ziel arbeiten, rückt im besten Fall das Ziel ins Zentrum anstelle der Gegensätze. Ein Gemeindemitarbeiter erzählt:

Der orthodoxe Priester hatte früher eine starke Skepsis gegenüber dem örtlichen Imam zum Ausdruck gebracht. Aber bei einem interreligiösen Treffen in der Krankenhauskirche aber er am Ende des Treffens dem Imam einige Ratschläge, wie im Krankenhaus bei der Waschung der Toten verfahren

⁷ Kistina Helgesson Kjellin hat in dem Buch *Ein guter Ort zum Leben – eine anthropologische Studie zu Vielfaltsarbeit und Identitätsschöpfung in der Schwedischen Kirche* die anthropologischen Feldstudien beschrieben, die sie innerhalb des Netzwerks gemacht hat – besonders im Hinblick auf die Gemeinde Skärholmen. Die Kirche in Skärholmen bekam einen Seitenaltar (auch Marienaltar genannt) als Geschenk, der zu vielen Gesprächen und Diskussionen Anlass gab – u. a.: Passte der hier hinein? Für wen passte der hinein? Für Frauen mit röm. kath. Hintergrund in der Gemeinde war der Altar wichtig, für andere fühlte er sich fremd an. Der Gesprächsprozess über den Seitenaltar zog sich in die Länge, aber dieser sollte ein selbstverständlicher Teil des Kirchenraumes werden. Nach Helgesson Kjellin gehen der praktische und der reflektierende Teil bei Prozessen der Vielfaltsarbeit oft in einander über. Alltägliche und konkrete Situationen fordern mitunter Identität und Selbstbild heraus, und ermöglichen auch neue Sichtweisen, sich als Kirche zu verstehen.

wird. Das ist ein Ritus, den beide Traditionen gemeinsam haben. Augenblicklich führte das zu einer Öffnung im Kontakt zwischen dem orthodoxen Priester und dem Imam.

In „Vielfaltsgebieten“ begegnen uns Konflikte zwischen Sunni- und Shia Muslimen und zwischen Muslimen und Christen aus dem Nahen Osten. Auch hier ist es eine Hilfe, sich zu konkreten Fragen auszutauschen, die für beide Teile wichtig sind, anstatt immer bei den theologischen Fragen einzusetzen. Ein anderer Mitarbeiter berichtet:

In unserem Sprachcafé versuchen wir üblicherweise das allzu häufige Gespräch über Religion zu vermeiden. Es wird leicht, die Gemeinschaft zu entdecken, wenn man so zu sagen am anderen Ende anfängt – vielleicht darüber zu sprechen, wie es ist, Kinder in der Schule zu haben oder wie es einem damit geht, die neue Sprache zu lernen. Es gibt genügend gemeinsame Themen, über die man sprechen kann, man muss nicht immer die Unterschiede betonen.

Binde die Arbeit möglichst nicht an Personen

Eine andere Herausforderung für das Zusammenwirken über längere Zeit ist, dass das Netzwerken oft von persönlichen Kontakten und Beziehungen abhängt. Ein oder mehrere Mitarbeiter bauen ein persönliches Kontaktnetz auf, das dann damit steht und fällt, wenn diese Person ihren Dienst beendet. Es ist darum sehr wichtig, dass die Arbeit des Zusammenwirkens nicht eine „Ein Personen Aufgabe“ wird, sondern dass von Seiten der Gemeinde viele Träger der Ideen sind. Kontinuierliche Dokumentation und Reflexion sind auch für die Kontinuität wichtig.

Wenn viele das Zusammenwirken als Arbeitsform oder Methode mittragen, nimmt das Engagement zu, und die Angestellten, gewählten Vertreter und der Gemeindegemeinschaft können stolz über die wichtige Arbeit empfinden, ohne dass nicht alle notwendigerweise praktisch genau an diesen Aufgaben arbeiten. Diese Verankerung kann durch eine klare Zielrichtung der Arbeit und Kontinuität geschehen, wo man wieder und wieder über das spricht, was in allen möglichen Zusammenhängen passiert. Wir werden darauf im Kapitel 4 *Das gemeinsame Verständnis* zurückkommen. Es ist auch notwendig sich auf einzelne Dinge zu konzentrieren und andere zu lassen. Das Setzen von Prioritäten ist schwierig, aber wichtig, und das Schwierigste ist vielleicht, Aufgaben in der Kirche still zu legen, wenn sie ihre Bedeutung verloren haben.

„BIV“/ „BIS“ – das Zusammenwirken für Inklusivität

„BIV“ („Barn i väntan“ = dt. „Kind erwartet“) und „BIS“ („Barn i start“ = dt. „Kind am Start“) sind Kurse zur psychosozialen Unterstützung für Kinder und Jugendliche während des Asylverfahrens – auch für ihre Eltern und kleineren Geschwister. Viele allein reisende Kinder kommen auch in die BIV und BIS Kurse.

Eine kleine Gruppe von Kindern und Jugendlichen kommt in den Raum und lässt sich am Tisch nieder. Farbkreiden, Papier und anderes Bastelmaterial sind „aufgetischt“. Sie nehmen am Kurs „Kind erwartet“ und „Kind am Start“ teil, eine Arbeit für Kinder, die auf ihre Aufenthaltserlaubnis warten oder sie jüngst bekommen haben.

„Das hier ist ein geschützter Raum für Flüchtlingskinder“, erzählt ein Gemeindemitarbeiter.

„Hier dürfen die Kinder sich an das erinnern, was sie erlebt haben – vor und während der Flucht. Sie dürfen auch darüber nachdenken, wie das Leben jetzt ist und worauf sie angesichts der Zukunft

hoffen“, erzählt ein Pädagoge aus der Kirche, der einer der Gruppenleiter ist. Die Arbeit von BIV und BIS ist eine Zusammenarbeit mit der Kommune, die finanziell fördert – manchmal auch mit Lehrkräften in der Muttersprache und Übersetzern. Die Kirche betreibt die Arbeit mit Hilfe von Pfarrern, Diakonen und Pädagogen als Gruppenleitern.

Die Arbeit mit BIV/ BIS hat beispielsweise unterschiedliche Gefühle im Team geweckt. Manche finden, dass das eine wichtige diakonische Jugendarbeit ist, die für Flüchtlingskinder einen großen Unterschied macht im Integrationsprozess und dass die darum ein besonderer Auftrag für die Kirche ist. Andere fragen sich, ob es angemessen ist, diese Arbeit zu machen – mit dem Argument, dass diese Arbeit mit der eigenen Taufbegleitung oder mit den kirchlichen Mini-, Junior- und Jugendgruppen in Konflikt kommt. Weil die BIV/BIS Arbeit religiös und politisch ungebunden erfolgt, fragen sich einige der Angestellten, ob sie wirklich vom Auftrag der Kirche abgedeckt ist.

Zusammenfassung

- FBHO-Gemeinden arbeiten in Gebieten, wo es wenige Mitglieder in der Schwedischen Kirche und darum ein höheres Maß an „Ausgesetztheit“ gibt. An solchen Orten ist Zusammenwirken gefordert, weil die Bedürfnisse groß und die Ressourcen oft klein sind bei den unterschiedlichen lokalen Akteuren. Das führt zu wechselseitiger Abhängigkeit. Durch das Zusammenwirken werden sichere Räume in Stadtteilen geschaffen, wo sie am meisten gebraucht werden.
- Das Zusammenwirken wird von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen getragen, unterschiedlichen Berufen und unterschiedlichen ideologischen und theologischen Agenden. Der gemeinsame Raum baut darauf, dass wir dort alles *gleichberechtigt* tun – auf dem Gefühl, dass alles etwas beitragen können.
- Die Schwedische Kirche hat eine lange Tradition als Trägerin der Gesellschaft. Das macht jede Form von Zusammenwirken natürlich. Die Kirche kann als Brückenbauer zwischen den unterschiedlichen Akteuren agieren. Wichtig ist jedoch, nicht in alte Muster des Behördenverhaltens zurückzufallen. Die Perspektive der Gleichberechtigung muss die ganze Zeit über präsent sein, und wir müssen uns vorsehen, dass wir nicht Dinge übernehmen, wenn andere Akteure weniger Ressourcen haben als wir.
- Indem die Schwedische Kirche an der gemeinsamen Verantwortung für den Stadtteil teilnimmt, wird sie ein Akteur, mit dem man in den Gegenden rechnen muss, die von Vielfalt geprägt sind. Das führt dazu, dass die Kirche als relevant und wichtig erlebt wird.
- Wenn wir zusammenarbeiten, sind wir gut auf Krisen vorbereitet. Krisen führen andererseits oft zu einer verbesserten Zusammenarbeit, weil der Bedarf an Zusammenarbeit so stärker wird. Allein kommt man nicht durch, wenn Wind aufzieht!
- Die Kirche kann dabei sein und Events, Festivals und Netzwerk fördern und veranstalten. Das ist eine phantastische Art, um die lokale Gesellschaft zu stärken. Zusammenarbeit nimmt auch durch gemeinsame Ziele und Projekte Fahrt auf.
- Wir müssen auf die Bedürfnisse von anderen horchen. Wir wirken nicht darum zusammen, dass mehr Leute zur Kirche kommen, sondern wir tun das, um die Welt (und unsere lokale Gesellschaft) zu einem besseren Platz zu machen. Wir müssen auch demütig damit umgehen, dass wir in einer Gesellschaft arbeiten, die zum großen Teil zu Religion negativ eingestellt ist – auch wenn die Religion eine stärkere Stellung in FBHO-Gemeinden und ihrer Umgebung hat als in anderen Gebieten in Schweden.

Die Stadt erwacht – eine theologische Reflexion

Es gibt einen gemeinsamen Zug in mehreren Berichten, wie Jesus Menschen begegnet. Zu Jesu Zeit traf man sich oft außerhalb: auf dem Markt, am Ufer, am Straßenrand. Dort diskutierten die Menschen, halfen einander und teilten ihre Leben. Jesus wagte es auch, die Perspektive zu weiten und über das Konventionelle und Gewohnte hinauszugucken. Er wagte es Menschen zu treffen, die außerhalb der gesellschaftlichen Gemeinschaft standen: Samaritaner, Aussätzige, Zolleinnehmer. Eine Kirche, die nur im Sicherem, wohl Bekannten und Vorhersagbaren bleibt, verpasst Begegnungen, die neue Gedanken und Perspektiven schaffen. Es gibt nur eine Zeit und einen Ort, wo wir Kirche sein können. Das ist hier und jetzt. Es gibt nur eine Möglichkeit: Geh raus! Sei ein Teil von dem, was geschieht. Geh ins Gespräch. Stimme zu oder widersprich. Nimm Einfluss und lass dich beeinflussen. Wirke zusammen mit anderen dafür, dass die Welt, die Gott uns geschenkt hat, ein besserer Platz für jeden Menschen wird. „Gott ruft uns in die Welt, wo das Evangelium mehr wird als Worte.“

2. Offen hier und jetzt – Kontextuelles Verhalten

Die Verhaltensweise „Offen hier und jetzt“ zeigt, wie man Öffnungsprozesse in der Kirche in Gang setzen kann. Wir legen hier eine kontextuelle Verhaltensweise zu Grunde in allem, was passiert und versuchen flexibel dem zu begegnen, was dann geschieht, wenn wir unsere Türen öffnen, sowohl bildlich wie auch buchstäblich.

Die Tür wird geöffnet

In vielen FBHO-Gemeinden hat man Nutzen davon, sich eine Verhaltensweise des Probierens anzuwenden auf das, was in der Kirche und im gesellschaftlichen Umfeld passiert. Die Gemeinde öffnet die Tür – buchstäblich und bildlich – um zu sehen, was da passiert. Wenn wir die Verhaltensweise des „Offen hier und jetzt“ als eine bewusste Verhaltensweise ansehen, beinhaltet das, dass wir uns dafür entscheiden, die Wirklichkeit den Weg weisen zu lassen.

Das Gegenstück zu kontextuellem Verhalten könnte sein, im Voraus Pläne und Strategien zu entwickeln, die dann abgearbeitet werden – mitunter zu jedem Preis. Aber diese Art sich zu organisieren, wird in einer Zeit mehr und mehr veralten, in der Veränderungen schnell geschehen, wo gegenseitige Teilnahme erforderlich ist. In der spätmodernen Gesellschaft sind Flexibilität und Kontextualität notwendige Prinzipien.⁸

Mit anderen Worten: Wer die Verhaltensweise „Offen hier und jetzt“ annimmt, muss als Konsequenz Lösungen für Probleme im Nachhinein finden, gewissermaßen im Fluss des Geschehens.

„Die Kirche ist offen – willkommen, komm herein!“ steht auf einem Schild außerhalb der Kirchentür. Jugendliche treiben nach vorn und setzen sich um den Kakao- und Kaffeeautomaten. Es ist ein bisschen chaotisch, jemand kleckert Kakao auf den Boden. Einer rempelt, ein anderer versucht seine Kumpel mit unterschiedlichem Ergebnis ein wenig aufzubringen. Am Fenster sitzt eine kleine Gruppe rumänischer Sinti und Roma und wärmt sich mit einer Tasse Kaffee. Sie sind zur Kirche gekommen aus ihrem Lager hinten im Wald. Drei ältere, hellhäutige Herren bringen ihre Enttäuschung darüber zum Ausdruck, dass die Kirche nicht mehr so ist, wie sie mal war, dass sie nicht mehr genauso „schwedisch“ ist. Ein dunkelhäutiges Mädchen im Teenageralter sieht sie mit bösem Blick an. Sie und ihre Kumpel erheben sich und gehen weg. Nach einer Weile kommt ein Priester und fragt die drei Männer, ob sie nicht mit in den Kirchenraum kommen und die Messe mitfeiern wollen. Das wollen sie nicht. Sie wollen lieber sitzen bleiben und über das verlorene Schwedisch sein plaudern und über ihre Kirche, die sich nicht mehr wie die eigene anfühlt, wenn da so viele Fremde kommen.

Im Rahmen einer Organisationsveränderung wurde entschieden, dass die Kirche alle Tage zwischen 9 und 16 h offen sein solle sowie einen Abend in der Woche. Früher hatte man begrenzte Öffnungszeiten. Mit den erweiterten Öffnungszeiten kam auch eine Reihe von Problemen, wie z. B. dass die personelle Ausstattung als nicht ausreichend erlebt wurde für die Menge an Menschen, die nun in der Kirche „abhängen“. Diese Kirche hier lag mitten auf dem Markt des Vorortes, und die Bedürfnisse in der Gegend waren groß. Hier gab es Obdachlose, Alkoholiker, Drogenabhängige, Bettler und Jugendliche, die nicht richtig wussten, wohin sie ihren Weg nehmen sollten. Manche suchten Schutz gegen die Winterkälte. Andere wollten die Toilette benutzen, und manchmal geschah

⁸ Jesper Falkheimer/ Katarina Gentzel Sandberg: NU – Strategisk improvisation för effektiv kommunikation, 2017 (Roos & Tegner; dt: JETZT – Strategische Improvisation für effektive Kommunikation)

es, dass man dort Drogen nahm und alles dreckig machte. Es gab auch Gerüchte, dass es auf der Toilette zu Prostitution kam. Manchmal kamen Jugendliche, die sich schlecht benahmen. Bei einer Gelegenheit war ein Mann da, der gegenüber einigen Mädchen sexuell übergriffig wurde.

Diskussionen und Konflikte tauchten im örtlichen Team auf, wie man diese neuen Probleme lösen sollte. Manchmal kam die Frage auf, ob die Kirche nicht einfach die Öffnungszeiten wieder begrenzen sollte. Über gewisse Zeiträume sahen die Hausmeister sich gezwungen, die Toiletten zu schließen. Man verstärkte das Personal, das Ziel war, dass immer ein Diakon, ein Pfarrer oder ein Pädagoge anwesend sein sollte. Jemand brachte auch ein deutliches Schild mit Verhaltensregeln an. Manche Lösungen funktionierten gut, andere überhaupt nicht.

Die Konsequenz der Verhaltensweise „Offen hier und jetzt“ ist, dass wir uns entscheiden, uns um Sachen zu kümmern, ohne uns im Vorhinein abzusichern oder jeglichen Anfängen zu wehren. Natürlich wollen wir die Probleme vermeiden, die wir vermeiden können, indem wir uns so gut es geht vorbereiten, aber wir müssen zugleich ein Bewusstsein unter uns haben, dass eine wirkliche Lösung des Problems am zweckmäßigsten im Kontext, im Zusammenhang, gefunden wird.

Darum führt die Verhaltensweise „Hier und jetzt“ mit Notwendigkeit zu etwas lockereren Formen, manchmal chaotischen Milieus und im besten Fall zu einer vermehrten Toleranz für Fehler. Für den, der an gelenkte und kontrollierte Prozesse gewöhnt ist, kann sich eine solche Arbeitsweise ungemütlich und chaotisch anfühlen. Aber man kann nicht genug betonen, dass Lernen meistens dann passiert, wenn es erlaubt ist, Fehler zu machen – nicht wenn alles perfekt läuft.

Menschen für Öffnungsprozesse zurüsten

Die Diskussion über die offene Kirche ist viel mehr Gemeinden lebendig als in denen des FBHO-Netzwerks. Aber die Verhaltensweise „Offen hier und jetzt“ tendiert dazu, extra wichtig in Vielfaltsmilieus zu werden, wo es zu Zusammenstößen zwischen den – im Bild gesprochen – „Haustieren“ und dem als fremd Empfundene(n) kommt. In solchen Milieus wird es notwendig, der Frage Energie zuzuwenden, *wie offen* die Kirche denn sein soll. Die Frage wird auf den Kopf gestellt. Sich für das zu öffnen, was sich fremd anfühlt, kann unbequem sein – was oft konkret sichtbar ist in unseren Kirchen. Lebhaftige Diskussionen im Personal darüber, in welchem Maß wirkliche Türen offen oder geschlossen sein sollen, können ausbrechen. Solche Diskussionen sind ein Teil eines wichtigen Prozesses, in dem die Gruppe zusammen entscheidet, wo die Grenzen gesetzt werden sollen – natürlich mit dem christlichen Wertekodex als Fundament.

Wenn der Gruppenprozess anfängt in einem offenen Gesprächsklima zu funktionieren, können die Mitglieder einander helfen, das Wagnis offener Türen anzupacken und fortzusetzen – sowohl bildlich als auch buchstäblich. Die Toleranz für Fehler nimmt zu, wenn man die Geduld trainiert, Lösungen für Probleme nicht immer schon im Vorhinein parat zu haben. Jedoch kann eine deutliche Leitungsfunktion gut sein, wenn die Diskussionen zu sehr in Angst und Sorge feststecken. Wie wir in Kapitel 4 „Das gemeinsame Verständnis“ sehen werden, ist es wichtig, dass die Gemeinde Energie darauf verwendet hat, einen klaren, gemeinsamen Auftrag zu formulieren, der bei allen Mitarbeitern verankert ist. Ein Hauptpfarrer in einer FBHO-Gemeinde erzählt:

Personalgruppen – Ehrenamtliche wie auch gewählte Repräsentanten – können im Voraus dafür zugerüstet werden, Öffnungsprozesse durchzustehen, indem man davon spricht, wie es sich anfühlen kann, wenn es anstrengend und unbequem wird. Es ist wichtig, nicht zu moralisieren oder zu urteilen,

wenn Angst oder Sorge auftauchen. Wir müssen auch Fragen, die das Arbeitsmilieu und die Sicherheit berühren, ernst nehmen. Die Angst muss akzeptiert werden, aber das bedeutet nicht, dass wir uns zurückziehen und die Türen wieder schließen. Es kann auch gut sein, sich in kleineren Schritten zu verändern, wenn viel Widerstand entsteht, Geduld zu haben, weil Öffnungsprozesse Zeit brauchen.

Wie offen soll die Kirche sein?

Wenn wir die Tür öffnen, geschieht es sehr oft, dass unsere selbstverständlichen Auffassungen herausgefordert werden wie auch in dem folgenden Beispiel. Eine Gemeindepfarrer berichtet:

Unmittelbar vor dem Hauptgottesdienst am Sonntag traf ich in der Garderobe ein Paar aus Indien. Der Mann hatte über fünf Jahre hier in unserem Stadtteil studiert und sich jetzt verheiratet und war mit seiner Frau hier hergezogen, die neulich nach Schweden gekommen war, um hier zu arbeiten.

Sie fragten mich, ob es möglich für sie wäre, zur Kirche zu kommen und bei der Messe am Sonntag dabei zu sein. Sie baten auch um eine persönliche Fürbitte im Zusammenhang des Gottesdienstes und einen Segen – etwas, was sie aus ihrer Gemeinde in Indien kannten. Weil wir daran gewöhnt waren, dass Menschen mit verschiedenen Traditionen und Sprachen sich in unserem Hauptgottesdienst sammeln, war es selbstverständlich, dass ich mit Ja antwortete. Ich gab ihnen ein englischsprachiges Gottesdienstblatt zur Orientierung, weil dies ihr erster Gottesdienst bei uns war. Nach dem Hauptgottesdienst baten wir zusammen am Fürbittleuchter, und ich segnete das Gebetsöl, was sie aus Indien mitgebracht hatten. Ein starkes Erlebnis von menschlicher Gemeinschaft und Heiligkeit kam während des Gebets und Stille auf, die wir teilten.

Beim Kirchenkaffee sprachen wir über Indien und Schweden, bei dem Gespräch schloss sich eine ehrenamtliche Kirchenöffnerin an, die gute Kontakte nach Indien hat und die sich in der internationalen Arbeit der Gemeinde engagiert. Nach einer Weile Gespräch sagt sie plötzlich: „Ja, Ihr als Hindus macht das vielleicht nicht so oder?“

Die Einsicht schlug bei mir wie ein Blitz ein. Das Paar hatte natürlich einen anderen Glauben als den christlichen. Oder richtiger gesagt, es war ja keine Selbstverständlichkeit, dass sie Bekenner des christlichen Glaubens waren. In jedem Fall nicht so, wie wir üblicherweise christlichen Glauben definieren.

Dass das Paar darum gebeten hatte, zu unserem Gottesdienst zu kommen, erschien mir plötzlich völlig logisch. Denn es ist nicht selbstverständlich, dass wir Menschen einer anderen Religion willkommen heißen, mit uns Gottesdienst zu feiern. Oder dass wir als Christen damit rechnen können, in einem anderen religiösen Kontext willkommen zu sein, ohne vorsichtig vorgefragt zu haben.

Die Situation legt den Finger auf etwas unerhört Wichtiges und wird zum Schlüssel für das Selbstverständnis in einer FBHO-Gemeinde. Unsere Aufgabe ist, jeden Menschen aufzunehmen, der in unserer Gemeinschaft mit dabei sein will. Wir sind immer zuerst Menschen, dann Christen (Nikolai Fredrik Severin Grundtvig). Die Entscheidung des indischen Paares, zur Kirche zu kommen und Gemeinschaft in Gebet und Alltag zu suchen – trotz Unterschieden – machte mir deutlich, dass ich innerhalb der „Schublade“ gedacht hatte, obwohl ich meinte, mich offen zu verhalten. Ich hielt für selbstverständlich, dass sie Christen waren. Jetzt, wo ich weiß, dass sie nicht Christen sind, sind sie genauso willkommen. Und sie sind ein Geschenk für unsere Gemeinde. Mensch zuerst.

Die Diskussion, wie offen die Kirche sein soll, ist – wie bereits erwähnt – in FBHO-Gemeinden durchaus üblich. Aber man kann sich im Gespräch darüber leicht verlieren. Was ist das „Wir“, wenn der andere bereits dazugekommen ist? Wer entscheidet, wie das Wertefundament aussieht? Wie sieht die christliche Identität aus in einer Zeit, wenn verschiedene Wertefundamente und unterschiedliche religiöse Praktiken einander begegnen? Diese Fragen lassen sich nicht leicht beantworten. In Kapitel 6 „Wertekollisionen“ kommen wir auf diese Diskussion zurück und erforschen näher, was passiert, wenn unterschiedliche Wertefundamente miteinander zusammenstoßen.

Im Beispiel mit dem indischen Paar, das den christlichen Gottesdienst mitfeierte, wird vieles auf den Kopf gestellt. Soll es denn gar keine Grenzen geben zwischen den Religionen? Unterschiedlichen Glaubensrichtungen? Es ist wichtig, dass Diskussionen über Grenzen auch ihren Platz bekommen. Aber die große Gefahr besteht darin, dass eine Gruppe sich in unreflektierter Weise zur Deuterin der Norm macht. Darum liegt es gerade in der kontextuellen Verhaltensweise selbst, dass wirkliche Grenzen gezogen werden können: in der Begegnung selbst. Die Logik ist: „Hier verläuft meine Grenze, wo verläuft deine? Gibt es einen Raum mitten zwischen unseren Grenzen, wo wir zusammenarbeiten können?“

Ist die christliche Identität bedroht?

In den letzten Jahren sind in der gesellschaftlichen Debatte – besonders in den sozialen Medien – dann und wann lebhaft Diskussionen über die Identität der Kirche aufgeflammt. Die Kritik pflügt sich darauf zu richten, dass die Schwedische Kirche nicht für die christliche Identität einsteht, dass sie sich nicht ausreichend um die verfolgten Christen im Nahen Osten kümmert oder dass der Glaube der Kirche verwässert ist. Ein Beispiel dafür ist die Debatte über die Facebookgruppe „Mein Kreuz“ oder die Diskussion, die entstand, als die Seemannskirche in Stockholm die Frage aufwarf, wie man die Situation hantieren sollte, wenn Seeleute mit einem anderen Glauben im Kirchenraum beten wollten. Diese Diskussionen nahmen eine ungeahnte Fahrt in den sozialen Medien auf, und die Meinungsstürme haben dazu geführt, dass viele, die sehr wenig Kontakt mit der Kirche haben, glauben, dass es üblich ist, dass man in der Schwedischen Kirche Kreuze aus den Kirchen schmeißt oder dass man Christussymbole verdeckt.⁹

⁹ „Mein Kreuz“ war eine facebook Gruppe, die von den Pfarrern Annika Borg, Johanna Andersson und Helena Hedlund Ende Juli 2016 initiiert wurde. In der Gruppe wurde man dazu aufgefordert, sich selbst mit einem Kreuz zu schmücken als Zeichen dafür, dass man verfolgte Christen besonders im Nahen Osten unterstützen will. Die Reaktion war enorm, aber die Gruppe wurde auch dafür kritisiert, gegen den Islam zu polemisieren. Der Pfarrer und Journalist Helle Klein, und der Kommunikationschef der Schwedischen Kirche Gunnar Sjöberg, widersetzten sich einer Anwendung des christlichen Kreuzes als politischem Werkzeug. Die Debatte über die Seemannskirche begann, nachdem die Bischöfin von Stockholm Eva Brunne auf einer internen Sitzung die Möglichkeit diskutierte, dass Menschen, die per Schiff aus einem anderen Land kamen, die Seemannskirche als eventuellen Gebetsraum nutzen können sollten, und dass man das Lokal für andere Glaubensrichtungen vorbereiten könnte. Dieses Vorkommnis löste eine starke Reaktion gegen Eva Brunne in den sozialen Medien aus. Auch 2017 wurden noch einfältige Vorstellungen auf sozialen Medien verbreitet, dass Kreuze aus Kirchen rund herum in Schweden herausgetragen würden, Christussymbole verdeckt würden und die Pfarrer in der Schwedischen Kirche keine Christen mehr seien. U. a. wurde die Frage, dass Kreuze aus den Kirchenräumen herausgetragen würden als ein Argument in der Debatte vor der Kirchenwahl 2017 von Kirchenpolitikern der Schwedendemokraten benutzt wurden (der äußerst rechten und nationalistischen Partei in Schweden). Ein weiteres Gesprächsthema in der Debatte war seitens der schwedendemokratischen Kirchenpolitiker, dass die Schwedische Kirche Imame anstelle. Die, die über solche Dinge schreiben, pflegen nicht die Idee zu mögen, dass die Schwedische Kirche jemand aus einer anderen Glaubensgemeinschaft anstellt. Im Hintergrund steht, dass die Sofia Kirche, die einen Imam anstellen wollte für ein neun Monate dauerndes interreligiöses Projekt im

Vielleicht hat dieser Typ von Debatten über die christliche Identität zu einer mitunter übertriebenen Ängstlichkeit und einer Leistungsangst im Blick auf die Glaubenspraxis in der Schwedischen Kirche geführt: Sind wir ausreichend Christen? Sieht man das? Merkt man das? Aber die Kritik kann auch einen positiven Effekt gehabt und uns dazu gebracht haben, über das was unaufgebbar ist in der evangelisch-lutherischen Kirche. Was ist einzigartig bei uns? Was haben wir, was niemand anders hat, und wie sieht unser Wertefundament aus? Auch wenn es sehr wichtig sein kann, die eigene Identität zu stärken, müssen wir uns fragen, ob es wahr ist, dass die Identität als christliche Kirche bedroht ist. Interessant ist auch, dass gerade in Vielfaltskirchen – ganz entgegengesetzt zu dem, was fremdenfeindliche Kräfte behaupten – oft eine noch deutlichere evangelisch-lutherische Identität zu entstehen scheint. Das zeigt, dass eine starke Identität nicht im Gegensatz zu den anderen religiösen und kulturellen Identitäten anderer Menschen stehen muss. Dies Thema werden wir in Kapitel 5 „Glauben und Tradition“ weiterverfolgen.

Kulturen sind keine fertigen Dinge

Wie wir in den folgenden Kapiteln sehen werden, gibt es viele unterschiedliche Arten, wie man versuchen kann, sich dem Dilemma des „Wir“ anzunähern. Aber auch wenn wir zu einer klaren Antwort kommen sollten, müssen wir darauf achten, dass wir uns die ganze Zeit über in Veränderungsprozessen befinden. Eine Kultur ist kein fertiger Gegenstand, der selbstverständlich so oder so aussieht. Sie verändert sich ständig und wird am Ende die Summe aus all den Menschen sein, die zur Kultur dazugehören und darum mit daran bauen. Darum müssen wir aus der kontextuellen Verhaltensweise „Gussformen“ finden, die uns nach der Wirklichkeit in einem wellenartigen, immer veränderlichen Prozess formen.

So berichtet eine Gemeindepastorin über ihren Alltag in einer FBHO-Gemeinde als Pastorin und Geschäftsführerin:

Abouna, unser Vater – so nennen sie mich. Obwohl ich eine Frau bin, funktioniert das dennoch gut. Denn in ihren und in meinen Augen geht es um meine Funktion, und nicht eigentlich um meine Person. Man küsst meine Hand, will, dass ich am ersten Tisch sitze, zuerst und am meisten esse. Und das fühlt sich manchmal so an, als wenn ich mich gegen die Rolle wehre. Und manchmal gibt es da doch etwas mehr, weil ich eben eine Frau bin. Es ist ja mein Amtszimmer, wo sie sitzen, weinen und um Fürbitte bitten. Es bin eben ich als Frau und Pastorin, vor der sie endlich erzählen dürfen, wie es eigentlich ist. Und ich kann sie in den Arm nehmen, ohne dass das falsch wird. Ich bin die Pastorin der Frauen geworden.

Amt und Geschlecht sind lange eine explosive Frage in unserer Kirche gewesen, aber in der Begegnung mit Christen anderer Traditionen kommt es zu neuen Einsichten; dort warten neue theologische Herausforderungen und Möglichkeiten. Ich bin Chefin, Geschäftsführerin und die Verantwortliche für Leben und Gottesdienst der Gemeinde. Und ich trage Stühle, halte Kindergottesdienst, mache Kaffee und wasche ab, umarme manchmal die, die niemand anders zum Umarmen haben. Das ist gut und schlecht zugleich: Die zu sein, die sich um den Service und die „Graswurzelarbeit“ kümmert, wenn ich zugleich die Theologin bin, die Liturgin und die, die entscheidet.

Ich bewege mich frei zwischen der Welt der Frauen und der Männer. Niemand spricht deshalb schlecht von mir, aber manchmal ist es passiert, dass jemand zum männlichen Pfarrer gegangen ist und gefragt hat, ob sich das wirklich so verhält, was ich auf eine spezielle Frage geantwortet habe. So als wenn das Wort eines männlichen Pastors doch etwas mehr wiegt. So als wenn ich schwer zu fassen bin, weil ich sowohl das eine als auch das andere tue: Mensch, Frau, Pastorin zur selben Zeit. Das ist sicher etwas ungewohnt für gewisse Männer aus anderen christlichen Traditionen als der der Schwedischen Kirche.

Bei einer Feier nach einem Trauergottesdienst in der syrischen Tradition wurde ich von einem Diakon eingeladen, am Ehrentisch zu sitzen, wo die anderen Priester und ein Bischof (alle waren Männer) saßen. Zur Feier war ich in Gesellschaft einer syrischen Frau, die als „Kirchengastgeberin“ (schwed. „Kyrkvärd“, ein besonderes Ehrenamt) in meiner FBHO-Gemeinde tätig war. Darum entschied ich mich, an ihrem, also am Tisch der Frauen zu sitzen. Hier kam es zu tollen Gesprächen, Fragen über das eine und das andere, die Kirche und die Bibel und Strukturen und Geschlechterrollen.

Am Gespräch beteiligte sich auch ein junger Mann, der Sohn von einer der anwesenden Frauen. Wir sprachen lange über Schweden und die Frage der Kultur, über die Kirche und die Macht. Gerade als der junge Mann aufstehen wollte, sagte er so ungefähr folgendermaßen: „So können wir nie mit unseren Priestern reden. Sie fragen nach der Familie, aber wollen eigentlich gar nichts wirklich hören. Man kann nicht sagen, wie es einem geht oder von Problemen erzählen, die man hat. Alles muss gut sein, sonst tut man nicht das, was man tun soll. Man soll sich nicht schwach zeigen.“

In unserem Typ von Leitung kann sich eine andere Art von Autorität zeigen, z. B. in der Leitungsart einer Frau. Eine Autorität, die auf gegenseitigem Vertrauen aufbaut. Die auch dem Schwachen und Kaputten seinen Platz gibt. Selbstverständliches Zuhören eines Pfarrers und ein Wiedererkennen auf beiden Seiten. Wir lernen immer voneinander. Diese Einsichten können Bausteine werden in einer neuen Sichtweise auf Aufgabe und Amt in unserer Schwedischen Kirche und in unseren FBHO-Gemeinden. Die Behördenkirche ist tot im Schweden der Schwedischen Kirche, aber die Kultur der Behördenhaltung und der Aufsichtsverantwortung lebt stark in den Einwandererkirchen im Lande. Das verschafft und die Möglichkeit nachzudenken, freier zu sein und zu agieren. Manchmal zum Schlechten, aber meistens zum Guten.

Die Gemeindepastorin im Beispiel beschreibt eine neue Art Leitungsstil, der mitten in der Wirklichkeit entsteht, wenn die Türen geöffnet werden. Ein Leitungsstil, wo die Antworten unter „Wehen“ geboren werden, wo das Gegenseitige zu Recht da sein darf und nicht Wunsch bleiben muss. Ein Ort, wo man die Gefühlssinne ganz vorn dabei haben darf, um den Alltag zu bestehen. Sie erzählt von einer neuen Auffassung von Aufgabe und Amt. Vielleicht einem Milieu, das weniger vorhersagbar ist als die eher traditionelle Kirche – ganz abgesehen davon, ob es sich um die Kirche in Schweden oder an einem anderen Ort handelt.

Mitten in dem nicht Vorhersagbaren gibt es ein Potential. Es ist möglich, Brücken zwischen der alten Behördenkirche und der neuen, mehr zuhörenden Kirche zu bauen. Fragen wie die folgenden werden offen im „Hier und Jetzt“ Erlebnis formuliert: Wer bist du, der du hier hergekommen bist? Was willst du? Woran glaubst du? Wie kann ich dich erreichen? Was kannst du mir beibringen? Wenn wir mehr auf Beziehung setzen und uns für das öffnen, was faktisch rund um uns herum geschieht, dann sind wir auch bereit, unsere eigene Wahrheit hintanzustellen, um die des Anderen zu begreifen. Dann können wir uns entwickeln.

Das Bild als Methode gegen die Angst

Wie wir bereits erwähnt haben, pflegt viel Unruhe in Öffnungsprozessen aufzukommen. Es ist anstrengend und herausfordernd, wenn Rollen geändert werden, wenn neue Werturteile und Gewohnheiten dazukommen.

Personalversammlung in der Kirche: Die Hauptpfarrerin zeigt den Mitarbeitern ein Bild der Jünger im Boot und Jesus, der auf dem Wasser geht. Als die Jünger Jesus auf dem stürmischen Wasser sehen, bekommen sie zuerst Angst und glauben, dass er ein Gespenst. Aber dann spricht er mit ihnen und dann werden sie ruhiger. Petrus ruft, dass er zu Jesus kommen will, worauf Jesus „ja“ sagt. Aber als Petrus entdeckt, dass er wirklich auf dem stürmischen Meer geht, bekommt er Angst und sinkt. Jesus rettet ihn, aber fragt, warum er zweifelte.

Dann setzt die Hauptpfarrerin fort und fordert die Mitarbeiter dazu heraus, darüber nachzudenken, wer sie im Boot wären.

„Bist du einer von denen, die sich in das Unbekannte hinauswerfen? Oder lässt du es ein bisschen vorsichtiger angehen und zögerst erst mal eine Weile?“, fragt sie.

Die Hauptpfarrerin in dieser FBHO-Gemeinde benutzte ein Bild, um ein Gespräch dazu in Gang zu setzen, wie man loslässt und auf das offene Wasser hinausgeht, ohne die volle Kontrolle zu behalten. Gerade in dieser Gemeinde hatte man lange die Gewohnheit, im hohen Maß Befürchtungen und Ängstlichkeit im Voraus zu äußern. Indem Bilder benutzt werden und ein Gespräch über die Bilder zugelassen wird, kann die Gemeinde einen Schritt nach vorne tun und ein wenig von der Ängstlichkeit und dem Kontrollbedürfnis hinter sich lassen – nicht, indem man „den Deckel draufmacht“, sondern im Gegenteil das Gefühl hervorhebt, dass es zwar erschreckend und schwierig ist, aber man trotzdem das Wagnis des Handelns eingehen kann.

Ein spontan geschaffenes Sprachcafé

Die Vorortgebiete der Großstädte mit ihren typischen 60er-, 70er- und 80er Jahre Kirchen sind in vielerlei Hinsicht wie kleine Dörfer. Die Menschen kennen einander: die Clique, die immer im Café unten abhängt, die Polizei, die im Zentrum umherstreift, die alten Männer auf der Bank und die Kassiererin im Supermarkt. Und wenn der Pastor eine Runde zum Lunch macht, grüßt und nickt er sowohl nach rechts als auch nach links.

Die Kirche ist oft gut darin, voraussetzungslose Begegnungsorte über das ganze Land hinweg zu schaffen – nicht nur in FBHO-Gemeinden. Das folgende Beispiel führt die Gedanken hin auf eine Kirche, die nicht mehr so behördenartig, sondern vielmehr wärmer und persönlicher ist, wie ein Zuhause:

Im Sommer 2025 klopfen drei Männer an die Kirchentür. Sie wollten schwedisch lernen. Wir antworteten, dass sie Mittwoch abends kommen könnten nach der Messe, wenn wir ja sowieso in der Kirche sind.

Die, die das erzählt, ist eine Gemeindemitarbeiterin in einer 60er Jahre Kirche in einem Vorort von einer unserer größeren Städte. Viele von denen, die diese Kirche besuchen, haben in der Gegend gewohnt, seit der Zeit, als neu gebaut wurde; sie haben Menschen kommen und gehen sehen und sie

haben gesehen, wie sich der Stadtteil verändert. Probleme von früher sind verschwunden, aber neue stattdessen hinzugekommen.

Dann und wann haben die Mitarbeiter der Kirche versucht, die Kirche für neu Zugezogene mit anderer Muttersprache zu öffnen, aber das ist nicht sehr einfach gewesen in einer Kirche, die von älteren Frauen dominiert ist, die Schwedisch sprechen und nur Schwedisch. Aber dann kamen die drei Männer, bald von einigen Frauen begleitet, die auch Schwedisch lernen wollten. Weil es nach der Wochenmesse war, blieben einige Kirchenbesucher da und sprachen mit denen, die kamen. Das war das Embryo, das zum Sprachcafé werden sollte – spontan erschaffen, nachdem ein Bedürfnis geäußert wurde.

Die Stimmung im neuen Sprachcafé war angenehm, so dass man, als die Kirche nach einem halben Jahr für einen Umbau geschlossen werden sollte, zu einer der „alten schwedischen“ Damen nach Hause umzog, die in der Umgebung wohnte. So ging das Sprachcafé fünf Monate weiter: acht Personen, die Schwedisch lernen wollten, und fünf aus der Gemeinde, die es konnten.

Als die Kirche wieder öffnete, konnten wir anfangen zu werben, und die Leute kamen. Bald waren wir 30–40 Personen jeden Mittwochabend, erinnert sich die Gemeindemitarbeiterin.

Ein Sprachcafé kann viele Ziele haben, aber ein wichtiger Teil ist, ein positiver Begegnungsort in einem ansonsten problematischen Dasein zu sein, wo das Medienbild von der Gegend oft düster ist. Gewiss gibt es Probleme in diesen Gebieten: hohe Arbeitslosigkeit, Kriminalität und ausgesprochene Fremdenfeindlichkeit.

Aber wenn wir die Kirchentür öffnen, wenn jemand anklopft, eröffnen sich neue Möglichkeiten. Die, die innen vor der Tür stehen, begegnen denen, die kommen, und die Angst kann eine Weile verschwinden. Und die „alten Schweden“, die hier seit den 1960er Jahren gewohnt haben, können im besten Fall verbreiten, dass „die neu Angekommenen richtig angenehme Zeitgenossen sind, und wir es lustig haben an den Mittwoch Abenden!“, hofft die Gemeindemitarbeiterin.

Eine kontextuelle Kirche zu sein, heißt mit der Wirklichkeit mitzuspielen, in der wir uns befinden. Das tun wir, indem wir das beachten, was Menschen mitbringen. Die Gemeindemitarbeiterin z. B. berichtet, dass bald eine Frau aus dem Irak, die Psychologin ist, vor den Mitarbeitern über das Thema „Anpassung an ein neues Land aus psychologischer Sicht“ vortragen wird. Sie setzt fort:

„Gleichzeitig wie die Mitarbeiter die Bedürfnisse der „neuen Schweden“ sehen, bekommen sie auch Einblick in das Dasein der „alten Schweden“, die hier schon lange gewohnt haben. Das ist auch eine Gruppe, die es ökonomisch und sozial schwer gehabt hat. Es hat hier ausgesprochene Fremdenfeindlichkeit gegeben, und es ist schwer gewesen, darüber zu sprechen. Aber wir, die wir in der Kirche angestellt sind, glauben dennoch, dass das Sprachcafé zu einer besseren Stimmung beigetragen hat.“

Die Kirche hatte es beispielsweise zunächst schwer, sich auf die neue Wirklichkeit einzulassen, als viele Menschen mit ausländischem Hintergrund in ihren Vorort kamen. Vielleicht kann das auch einer der Nachteile einer starken Dorfgemeinschaft sein: „Das haben wir hier immer so gemacht!“ Aber die Kirche kann und muss ihre Türen öffnen – gerade um den Weg zu zeigen, wenn die Dorfgemeinschaft sich verändert. Mit einem verstehenden Blick kann eine Kirche dann – genau wie in dem Beispiel – Menschen helfen, Fremdenangst zu überwinden.

Die offene Kirche „bemannen“

Mit einer einfältigen und hartnäckigen Perspektive, dass die Kirche offen sein muss, zum „Abhängen“, kann man einen Begegnungsort schaffen, der Menschen aufnimmt gerade dann, wenn sie ein Bedürfnis haben zu kommen – eine Kirche, die hoffentlich besser und besser darin wird, auf das einzugehen, was gerade hier und jetzt geschieht. Das kann z. B. beinhalten, dass man die Ressourcen zur Verfügung stellt, die nötig sind, um saubere und offene Toiletten anbieten zu können. Ein Mitarbeiter in einer FBHO-Gemeinde drückt das humorvoll so aus: „Es muss eine diakonische Toilette geben in der Kirche!“

„Wir achten darauf, dass es Personal gibt, so dass wir die Kirche offenhalten können, damit man kommen und einfach so da sein kann, sich vielleicht hinsetzt oder die Zeitung liest, erzählt ein Hauptpfarrer in einer FBHO-Gemeinde. Wir haben einige Sinti und Roma aus Rumänien, die den Tag in der Kirche beginnen, bevor sie hinausgehen und betteln. Sie trinken etwas Warmes und benutzen die Toilette.“

„Damit die Kirche offen sein kann in einer solchen Gegend wie hier, muss es klare Sicherheitsroutinen geben mit verschlossenen Türen vor den Personalräumen, so dass eine klare Grenze da ist, wo die Sicherheit höher sein muss. Wir müssen die Arbeitsruhe und die Sicherheit für die Angestellten schützen.“

Die „offene Kirche“ muss als eine unter anderen Aufgaben innerhalb der Organisation betrachtet werden. Sonst besteht das Risiko, dass man nicht genügend Personal für die offene Kirche vorsieht.

Warnung vor dem Kirchenaktivismus

„Die Kirche ist wie ein Zuhause: man ist immer willkommen. Es muss gar nicht so viel passieren, vielleicht reicht es, dass jemand da ist, dass du eine Tasse Kaffee bekommen kannst und einen Tisch hast, an dem du sitzen kannst“, sagt ein Mitarbeiter der Gemeinde.

In einer FBHO-Gemeinde wiederholte der Hauptpfarrer vor den Mitarbeitern folgendes Mantra: „Wir leben Kirche!“ Damit meinte er, dass man sich darin üben sollte, in der Kirche einfach nur da zu sein, es ruhig angehen zu lassen und dem zu begegnen, der hier und jetzt kommt. Das kann man als Gegenbild zu der üblichen Aktivismuskirche malen, wo das Personal im schlechtesten Fall so gestresst ist, dass es zu einer schnippischen und boshaften Stimmung kommt gegenüber dem, der zur Kirche kommt. Wenn es so weit kommt, dann ist es Zeit, über den Einsatz der Ressourcen nachzudenken und sie ggf. neu zu verteilen. Niemand soll zur Kirche kommen und irritiert empfangen werden. Die meisten sind sich einig, dass die Kirche ein friedvoller und freundlicher Ort, ein Zufluchtsort für den sein muss, der sich gestresst und bedrückt fühlt. Eine Methode, um die Prioritäten richtig zu setzen, ist darum die, die Idee eines friedvollen und freundlichen Ortes zur Nabe zu machen, um die sich alle andere Gemeindearbeit dreht. Das kann selbstverständlich erscheinen, aber ist natürlich nicht immer leicht.

Die offene Kirche erfordert viel mehr Ressourcen in einer Vielfaltsgemeinde als in vielen anderen Gemeinden. Es geht nicht an, nur zu öffnen, ohne zugleich Ressourcen einzusetzen, die sich um das Geschehen kümmern. Denn eine Sache ist sicher: in den meisten FBHO-Gemeinden passiert die ganze Zeit über sehr viel. Darum braucht es ein Bewusstsein dafür, dass es etwas kostet – Personal und andere Ressourcen – auf Öffnung zu setzen und das durchzuhalten.

Freiraum im Kalender für das, was sich so ergibt

Eine andere Voraussetzung dafür, dass die Kirche eine offene Gemeinschaft werden kann, ist, dass es ein ausgesprochenes Klima der Zusammenarbeit gibt, wo die Angestellten unabhängig von ihrer Berufskategorie Hilfe erhalten. Ein Diakon in einer FBHO-Gemeinde erzählt von der Zusammenarbeit zwischen den Kollegen – auch dass man immer bereit ist für das Unerwartete.

„Wir Diakone sind ganz und gar abhängig davon, dass nicht nur wir zwei allein diakonisch arbeiten. Wenn die Lage angespannt ist, bekommen wir schnell Hilfe von den übrigen Kollegen. Ich erinnere mich, als einmal eine Flüchtlingsfamilie mit allen ihren Koffern hier herkam. Da musste ich nicht alles allein erledigen, ein Kollege aus dem restlichen Team stand mir schnell zur Seite. Zusammen konnten wir Sachen für die Familie in bestmöglicher Weise erledigen, ohne uns allzu gestresst zu fühlen.“

Sie berichtet weiter: „Unser Team sieht aus wie viele Teams in den Gemeinden der Schwedischen Kirche. Pfarrer, Diakone, Pädagogen, Musiker, Hausdame und Verwaltungskraft. Dank unserer unterschiedlichen Ausbildungen und Erfahrungen in unterschiedlichen Berufen können wir gemeinsam viele Dinge lösen. Es handelt sich nicht nur darum, Arbeitszweige zu betreiben, das reicht viel weiter. In unserer Gemeinde gibt es eine deutliche diakonische Prägung. Am Morgen werden die Kirchentüren geöffnet, d. h. die Möglichkeit, zu einer lebendigen Gemeinschaft dazuzukommen. Dann müssen wir als Angestellte bereitstehen, wir wissen ja selten, wer kommt. Sachen passieren im Leben der Menschen; wenn wir die Türen öffnen, merkt man das in der Kirche. Wenn jemand kommt, der noch nie da war, erzählen wir von unserem Kaffeebuffet, dass man gratis Kaffee bekommt.

In dieser Gemeinde kommt es selten vor, dass die Mitarbeiter Besucher aus Angst oder, weil man mit „seinen eigentlichen Aufgaben“ beschäftigt ist, an andere Kollegen verweisen.“

„Aber damit wir arbeiten können, ist es nötig, dass unsere Kalender nicht nur ausgebucht sind,“ erzählt der Diakon weiter, „Es muss Freiraum da sein für das, was auftaucht, denn das Unerwartete taucht fast immer dann auf, wenn man mit etwas Anderem beschäftigt ist. Dann muss man Prioritäten setzen. Ich finde, dass das bei uns ziemlich gut funktioniert, weil wir alle transparent mit unseren Aufgaben umgehen – das meiste kann von den meisten übernommen werden. Wir versuchen, exklusive Pfründen bei Aufgaben oder Gemeindegliedern zu vermeiden. Flexibilität und der Geist der Zusammenarbeit machen uns stark, helfen uns, das zu schaffen, und manchmal lassen die uns kleine Wunderwerke vollbringen. Das ist eine von den Dingen, die dafür sorgen, dass die Türen offenstehen können, die allermeisten Tage das ganze Jahr über. Alles lässt sich nicht messen, aber die Zahl schmutziger Kaffeetassen und abgebrannter Kerzen ist ein gutes Maß dafür, wie offen die Kirche ist.

Zusammenfassung

- Die Verhaltensweise „Offen hier und jetzt“ handelt davon, sich im Kontext zu verhalten. Problemlösungen müssen in einer Vielfaltsgemeinde oft erst im Nachhinein gefunden werden. Es ist nicht immer möglich, Plänen und Strategien zu verfolgen, wenn neue, überraschende Situationen auftauchen, denen wir in kurzer Zeit gerecht werden müssen. Das ist eine gemeinsame Erfahrung nicht nur in FBHO-Gemeinden, sondern auch in vielen Organisationen in unserer spätmodernen Gesellschaft. Die Gegenwart wird von einem hohen Maß an Flexibilität und schlechterer Vorhersagbarkeit geprägt.
- Flexibilität und Offenheit sind mitunter schwer zu erreichen. Aber die einzige Art das zu lernen ist die, immer wieder das Wagnis des Probierens einzugehen: Wer kommt, wenn ich

diese Tür hier öffne? Kann ich das handhaben? Habe ich die Werkzeuge, die nötig sind? Wenn man solche Fragen spontan formuliert, sind die oft schon ein Teil der Lösung, weil Flexibilität u. a. davon handelt, sich eine Offenheit gegenüber neuen Fragen zu erhalten.

- Diskussionen darüber, wie offen die Kirche sein soll, müssen Raum bekommen. Grenzen sind unabdingbar für das Zusammenleben. Demgegenüber müssen wir wachsam sein, wenn eine Gruppe die Führung übernimmt und die Agenda allzu sehr auf Kosten einer anderen Gruppe bestimmt. Ein Beispiel dafür können Ältere und Jüngere in der Kirche sein oder „neue“ und „alte“ Schweden. Hier können wir uns fragen: Was ist das „Wir“, was darüber entscheidet, wie es sein soll?
- Lebhaftige Debatten darüber, dass die christliche Identität bedroht ist, kommen heutzutage an vielen Orten in der Gesellschaft vor, besonders in den sozialen Medien. Wir müssen zuerst darüber nachdenken, ob es wahr ist, dass die christliche Identität bedroht ist. Es ist auch interessant zu sehen, dass die evangelisch-lutherische Identität in Vielfaltsmilieus eher gestärkt als geschwächt wird, wo es FBHO-Gemeinden gibt.
- Eine Kultur ist kein fertiges Ding., sie verändert sich und wird ständig herausgefordert. Darum müssen wir unsere „Gussformen“ aus der kontextuellen Verhaltensweise nehmen. Wenn wir mehr auf Beziehungen setzen und offen für das sind, was um uns herum geschieht, sind wir auch bereit, unsere eigene Wahrheit hintanzustellen, um die andere hineinzunehmen. Dann können wir uns entwickeln.
- Die offene Kirche kann Menschen aufnehmen gerade dann, wenn sie das Bedürfnis haben zu kommen. Vielleicht wollen sie nicht getauft werden oder in den Gottesdienst gehen, sondern nur eine Weile dasitzen, eine Tasse Kaffee trinken oder die Toilette benutzen. Aber eine offene Kirche braucht den Einsatz von Personal und Ressourcen. Es besteht immer das Risiko, sich in eine Aktivismuskirche zu fliehen, die so viel am Laufen hat, dass es keine Möglichkeit mehr gibt, einfach nur da zu sein in Ruhe und Stille. Wenn alle Ressourcen für feste und geplante Aufgaben benutzt werden, gibt es keinen Freiraum dafür, die offene Kirche mit Personal auszustatten. Die Aktivismuskirche kann auch dem Rad in die Speichen greifen, wenn in der Umgebung Dinge passieren, denen wir schnell gerecht werden müssen, wie z. B. der Flüchtlingssituation im Herbst 2015.
- Prozesse, wo wir daran arbeiten, uns für das zu öffnen, was als fremd erlebt wird, sind in der Regel wechselseitig. Wenn der, der als Fremdling betrachtet wird oder als der andere merkt, dass die Tür geöffnet wird, antwortet er damit, sich auch zu öffnen. Das führt zu guten Dynamiken und wirklichen Begegnungen.

Die Stadt erwacht (theologische Reflexion)

Im ersten Buch Mose Kap. 6-9 findet sich die Erzählung von Noah. Er bekam die Aufgabe, eine Arche zu bauen um sich selbst, seine Familie und je ein Paar von allen Tieren vor der kommenden Katastrophe zu retten. Er tat das ohne Widerworte und überlebte zusammen mit seinen Angehörigen. Auf eine Weise nimmt die Geschichte ein glückliches Ende, auf eine andere nicht. Alle gingen unter außer Noah und seine Familie mit den Tieren in der Arche. Kann man seine eigene Haut retten auf Kosten von anderen? Kann man es richtig guthaben, wenn andere das nicht auch haben. Am Ende der Geschichte heißt es, dass Gott versprach, dass so etwas nie wieder passieren würde. In der Fortsetzung der Geschichten in der Bibel öffnet sich die Perspektive mehr und mehr. Als Jesus kam, sprach er über die ganze Welt und alle Völker. Ist das nicht auch unsere Berufung, uns von dem

Eingeschlossenheit und der Enge abzuwenden und uns stattdessen zu öffnen, weit zu machen und inklusiv zu werden?

3. Dort zu sein, wo es Reibung gibt oder die nicht-perfektionistische Verhaltensweise

Dort zu sein, wo es Reibung gibt, handelt davon, das Wagnis von Uneinigkeit auf Dauer auf sich zu nehmen, ohne notwendigerweise eine harmonische Lösung zu finden, wo alle übereinstimmen. Die *nicht-perfektionistische Verhaltensweise* ist eine Medizin für die Angst vor Konflikten, die oft die schwedische Gesellschaft prägt – eine Ängstlichkeit, die zu der hemmenden Idee führen kann, dass „alle gleich denken müssen“. In Vielfaltsmilieus müssen wir uns mit wirklicher Geduld ausrüsten gegenüber Ungleichheiten und Unterschieden.

Gib unbequemen Gesprächen Raum

Der Perfektionismus ist vielleicht eine der größten Bedrohungen für ein funktionierendes, Freude machendes und lehrreiches Klima. In perfektionistischen Kulturen werden die Mitarbeiter gehemmt, Furcht und Angst verbreitet sich und es gibt eine Beständige Gefahr, dass die Mitarbeiter miteinander konkurrieren anstatt zusammen zu arbeiten. Darum müssen wir unbequemen Gesprächen, Begegnungen und Prozessen Raum geben, ohne den Versuch zu machen, ihnen zu entkommen oder „einen Deckel darauf zu machen“. Um mit Konflikten und Uneinigkeit klarzukommen, braucht man jedoch große Dosen Empathie und ein stärkendes und unterstützendes Klima.

Die Leitungsgruppe der Gemeinde ist versammelt. Die Hauptpfarrer erzählt, dass er das Lager im Wald besucht hat, wo arme EU-Migranten in Hütten leben. Er bringt seine Frustration zum Ausdruck und meint, dass niemand wirklich darüber sprechen zu wollen scheint.

„Können wir als Gemeinde etwas für sie tun?“, fragt er.

Zuerst wird es still, alle im Zimmer sitzen gespannt da. Dann bricht ein Disput aus. Man kann unausgesprochene Erwartungen hinter der Stille im Raum und dem Disput spüren. Unabhängig vom Ergebnis dieser Sitzung der Leitungsgruppe, ist ein Prozess gestartet. Es wird geredet.

„Wird der Hauptpfarrer da wirklich hineingehen und operativ arbeiten? Es ist illegal, Baracken im Wald zu bauen, sollen wir das unterstützen, indem wir dorthin gehen mit Butterbrot? Aber wir sind doch keine Politiker, wir sind Kirche! Wir müssen doch nicht erst ein Puzzle fertig legen, das uns zeigt, wer zuerst Barmherzigkeit üben soll? Wer bin ich? Wer ist der Fremdling? Was haben wir miteinander zu tun? Wo geht die Grenze für das, was ich kann und zu tun vermag? Warum bin ich reich, während andere arm sind?“

Die Diskussionen halten in vielen Räumen der Kirche an. Es gibt Reibung, es tut weh, und es gibt keine einfachen Antworten. Aber der Prozess ist in Gang, das Schweigen ist gebrochen. Der Hauptpfarrer achtet darauf, dass es positiv ist, dass die Frage nun auf dem Tisch liegt und dass es in Ordnung ist, dass man sich nicht einig ist.

Im Beispiel mit der Leitungsgruppe, die uneinig wird, ist die Pointe die, dass man eigentlich nicht zu einer Lösung kommt und faktisch auch nicht zu einer Entscheidung. Wenigstens nicht dort und auch nicht dann. Einer der Bereichsleiter in der Gemeinde pflegte als wiederholte Strategie auszugeben:

„Lasst uns über der Sache schlafen!“ Er wusste, dass vieles sich löst, wenn man Reibung und Schmerz eine Zeit lang zulässt, die Entscheidungen werden überlegter und sind dann besser verankert.

Eine Herausforderung ist, eine Antwort darauf zu finden, welche Fragen schnell gelöst werden müssen und welche ein wenig weiter „köcheln“ müssen. Manche Sachen können vielleicht nie gelöst werden. Ist es immer richtig zu warten, bis alle einig sind oder bis es eine Entscheidung darüber gibt, wie man in einer gewissen Frage weiter vorgehen soll? Kann man eine Arbeit anfangen, ohne dass es eine Lösung im Konsens gibt? Ja, vielleicht? In jedem Fall dann, wenn es eine hohe Fehlertoleranz gibt:

„Ich erinnere mich, dass die Hauptpfarrerin einige Butterbrote und Kaffee fertig machte und einige Mitarbeiter bat, sie zu dem Lager der Sinti und Roma im Wald zu begleiten, erzählt eine Gemeindemitarbeiterin. Sie wurde ungeduldig, glaube ich. Ich fand, das war cool von ihr, was sie machte.“

Die Hauptpfarrerin im Beispiel setzte sich darüber hinweg, ob man sich geeinigt hatte, dass die Kirche sich engagieren sollte oder nicht. Vielleicht dachte sie, dass die Not kein Gesetz kennt. War das falsch, so zu handeln? Und wenn es falsch war, war es vielleicht gut, dass es falsch war. Kann eine sichere Grundlage z. B. ein gut verankertes Gemeindekonzept oder eine Arbeitsidee dazu führen, dass die Mitarbeiter ein wenig mehr Freiheit haben, um ihren Auftrag mitten in der Wirklichkeit auszulegen, die ihnen begegnet? Wir werden diese komplizierten Fragen in Kapitel 4 „Das gemeinsame Verständnis“ wieder aufnehmen.

Wie bekommen wir die Idee von einem gemeinsamen Verständnis mit der Situation zusammen, dass die Hauptpfarrerin handelte, ohne dass es einen Beschluss gab, dass man das tun sollte? In diesem Zusammenhang begnügen wir uns damit, diese Frage noch ein wenig „köcheln“ zu lassen.

Die Reibungspunkte sind gute Aufenthaltsorte

„Wer soll von wem lernen?“, das ist eine Frage, die eine Menge Reibung verursachen kann. Dass wir voneinander lernen ist ein schöner Gedanke, aber wenn wir vor die Realität gestellt werden, dass wir uns ändern und etwas Neues lernen müssen, dann ist das nicht immer genauso angenehm. Aber wenn wir die Worte Gegenseitigkeit und Teilen wirklich ernst meinen, dann müssen vielleicht „alte Schweden“ lernen, mit Zeiten und Planungen nicht so pedantisch zu sein. Während „neue Schweden“ vielleicht in der anderen Richtung herausgefordert werden müssen.

„Anfangs war es hier in Schweden ziemlich schwierig für mich. Ich war von meinem Heimatland her gewöhnt, dass man zum Gottesdienst kam, wann man wollte. Aber ich merkte ja bald, dass ein Teil mich schief anguckte, wenn ich nicht rechtzeitig zum Glockenläuten kam“, erzählt ein Diakon in einer FBHO-Gemeinde.

Wie sich das auch immer mit der Frage verhält, wer vom wem etwas lernen soll, können wir uns doch insoweit beruhigen, dass wir nicht immer eine perfekte Lösung für das finden müssen, wo es Reibung gibt. Wir können bei dem Nicht-Perfekten bleiben und es erforschen und uns dem aussetzen, was sich unbequem anfühlt und anders. Denn der Reibepunkt ist tatsächlich ein guter Aufenthaltsort. An ihm kommen Ungleichheiten zusammen, Teilnahme und Demokratie. Wir lernen neue Sachen, wenn wir aufeinander zu horchen versuchen – besonders, wenn es schwer ist und wenn wir einander nicht zustimmen.

Unterstützende Milieus vertragen Uneinigkeit besser

Mit Hilfe der Verhaltensweise „Sei dort, wo es Reibung gibt“, kann eine Sitte durch Konflikte und Uneinigkeit entstehen. Wenn andere Kulturen als die traditionell schwedische hereinkommen und ihren Abdruck im Gemeindeleben hinterlassen, dann entstehen Verschiebungen und Veränderungen. Manche von diesen werden einhellig begrüßt, andere als vielleicht eher unbequem empfunden. Wir werden auch gezwungen, Ungleichheiten zu akzeptieren, die uns nicht begeistern. Aber wenn das Milieu genügen Unterstützung gibt und Fehler akzeptiert, dann kann sich die Toleranz gegenüber Konflikten, Schrägem und Uneinigkeit vergrößern. Menschen, die sich in derartigen Vielfaltsmilieus befinden, merken langsam aber sicher, dass der Reibepunkt ein guter Aufenthaltsort ist.

Wenn wir so weit gekommen sind, dann kann man Entscheidungen fällen, auch wenn nicht alle ganz einig sind, und wir können weiter arbeiten mit einer visionären, aber hoffentlich wenig perfektionistischen Arbeitsweise. Die Gewinne eines solchen Freimuts sind große: Die frohe und dienende Gemeinschaft der Gemeinde darf stark werden.

Planen oder ausprobieren?

In vielen FBHO-Gemeinden merkt man eine ständig vor sich gehende Reibung zwischen den Extremen „Wir planen alles bis ins kleinste Detail“ und „wir fangen an und sehen mal, wie es geht.“ Sicher muss man Vorhaben vorbereiten, um unnötiges Chaos zu vermeiden und die Zielgruppe zu erreichen. Aber vielleicht müssen wir die Wirklichkeit den Weg zeigen lassen – in etwas höherem Maß als gewöhnlich. Ein Hauptpfarrer sagt:

„Wir probieren oft Ideen aus, ohne alles im Detail geplant zu haben, um zu sehen, ob das funktioniert. Dann reflektieren wir und passen die Arbeit dem an, wie sie angenommen wird.“

Mitunter kann es natürlich teuer werden, etwas nur zu testen, ohne das Vorhaben abzusichern. Arbeiten, die nicht ausreichend geplant werden, wie man die Zielgruppe erreichen kann, sind dafür ein Beispiel. Es geht darum, eine Balance zu finden, und vielleicht darum, ein wenig neue Methoden zu finden, um seine Zielgruppen zu erreichen. Das werden wir im Kapitel 7 weiter entfalten: *Visionäre Kommunikation in Vielfalt*. Hier kommt ein Beispiel für eine Arbeit, wo man auf Seiten der Gemeinde nicht richtig wusste, wie man kommunizieren sollte:

„Nach mehreren gut funktionierenden BIV/BIS Gruppen fragten die Mütter der Kinder nach einer eigenen ‚Mamma/ BIV/ BIS‘ Gruppe in ‚light Version‘, erzählt eine Gemeindemitarbeiterin, „sicherlich fing die eine Gruppe nach der anderen mit immer besserem Kuchen zum Kaffee an, den die Teilnehmer mitbrachten. Ich schlug dann vor, dass wir auf dem jährlichen Kulturfest in einer unserer größeren Wohnsiedlungen ein Café mit internationalem Kuchenbuffet anbieten könnten. Alle fingen Feuer bei der Idee – außer bei einem einzigen Detail: die Zutaten von der Gemeinde bezahlt zu bekommen. Nein, die Frauen wollten das schenken! Der Verdienst aus dem Café sollte ohne Abzüge der Internationalen Arbeit der Schwedischen Kirche zukommen. Das Café sollte Café Fairouz heißen.“¹⁰

Wir buchten zwei Samstage von 13 bis 16 h, einen im Juni und einen, wenn die Schulen anfangen im August – eine Supercafézeit für schwedische Café Gäste. Ein Vorbereitungstreffen wurde festgelegt,

¹⁰ Fairouz ist eine beliebte Sängerin, jetzt betagt. Sie lebt im Libanon.

eine Woche vorher. Niemand kam! Wir riefen alle mit Hilfe eines Übersetzers an, und alle versprachen rechtzeitig zu kommen. Rechtzeitig heißt im Nahen Osten etwas Anderes. Im Café tauchten ungefähr fünfzig Gäste auf, Fairouz' Musik wurde allen im Lokal vorgespielt. Das Café wurde ein toller Erfolg!

„Lauter!“, sagten alle aus Syrien, dem Irak und dem Iran.

„Leiser!“, sagten alle aus Schweden.

Alle waren sich einig: ‚Das machen wir wieder, ich rufe Anfang August an!‘ Der Sommer verging, mit Hilfe eines Übersetzers ging die Einladung zum Vorbereitungstreffen und Café hinaus. Ja, sagten alle außer den sieben oder acht seit dem ersten Mal Angesprochenen und einigen Neuen. Aber niemand kam zum Vorbereitungstreffen! Erneute Anrufe mit Hilfe eines Übersetzers. Am großen Cafétag war keine der Frauen ein wenig „vorher“ da. Glücklicherweise hatte eine Mamma, die die Landesaufnahmebehörde einer anderen Kommune zugewiesen hatte, backen wollen, und mit einer ein wenig umständlichen Logistik wurden sie und ihre Kuchen abgeholt. Ein Teenager aus der BIV/ BIS Gruppe trug auch Kuchen bei, ansonsten kam nichts. Eine der städtischen Baklava Bäckereien musste aufgesucht, eine große Schüssel Baklava gekauft werden. Das war alles, was es gab, als die Cafégäste auftauchten, ca. siebzig Leute. Wie bei einem Speisungswunder reichte das für alle.“

„Danach haben wir gelernt, ein „Ja“ nicht einfach für ein „Ja“ zu nehmen, sondern genau zu fragen, so dass wir besser verstehen, was die eigentliche Antwort ist. Alle Angesprochenen wussten, dass das Café stattfinden würde, aber Verwandtenbesuche, Reisen usw. kamen dazwischen. Niemand kam auf die Idee, vorher Bescheid zu sagen. Außerdem verstanden wir, dass man als Gast bei einem von der Kirche arrangierten Event nicht selbstverständlich war zu bezahlen, die Kirche lädt ja immer ein ... Das galt für alle Gäste, die internationalen, aber auch für die schwedischen. Hat die Kirche dieses Denken geschaffen, damit wir immer die Guten sind? Sollen wir versuchen, das wieder zu machen? Ja, ich weiß das wirklich nicht.“

Mentale Abnutzung

Frustrationen und Unsicherheit sind unausweichlich, wenn eine Gemeinde sich dafür entscheidet, Reibung zuzulassen. Aber eine Art, die Frustration zu mildern, ist die daran zu arbeiten, dass die Reibung eine durchdachte Methode ist. Es geht darum, die Mitarbeiter besser zuzurüsten, Lösungen auch im Nachhinein zu finden. Sich dessen bewusst zu werden, dass die Lösung bei uns allen zu finden ist – im Zusammenspiel mit der Umgebung und der Wirklichkeit –, erhöht das Verantwortungsgefühl und die Partizipation der Mitarbeitenden. Im besten Fall wächst daraus ein Stolz und ein größeres Selbstbewusstsein, wenn wir sehen, dass wir schwierige, konfliktträchtige und widersprüchliche Situationen bewältigen können. Vielleicht nicht mit perfekten Ergebnissen, aber das ist auch gar nicht erstrebenswert. Überhaupt neue Situationen hantieren zu können, ist gut genug. Und das muss die Leitung der Gemeinde bewusst hervorheben und positiv bewerten.

Ein Hauptpfarrer drückt das so aus, dass eine mentale Abnutzung gibt, auf die die Mitarbeiter Acht haben, bzw. die sie reflektieren müssen.

„Bewusst jeden Tag zur Arbeit kommen zu wollen und nicht richtig zu wissen, was einen erwartet, und daran zu arbeiten, die Offenheit groß zu halten und die „Startbahn“ kurz, verlangt viel von einem Mitarbeiter. In meinem Arbeitsteam spreche ich davon, dass man sich dafür entscheidet, „den Volleyball zu schlagen“. Es geht darum, das Spiel und die eigenen Stärken und Begrenzungen so

ausreichend gut zu kennen, dass wir es wagen da zu stehen und darauf zu warten, dass der Ball auch dort herunterkommt, wo wir ihn bisher nicht haben landen sehen. Im zunehmenden Tempo des Tages, mit ständigen schnellen Veränderungen rund um uns herum, ist das eine Fähigkeit, die nötig ist, nicht nur im FBHO-Netzwerk.

In unsere Kirchen kommen Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, sie sprechen so viele unterschiedliche Sprachen, und viele wissen sehr wenig, wie die schwedische Gesellschaft funktioniert. Das stellt hohe Anforderungen an die Mitarbeiter, Tag aus Tag ein, jede Woche, das ganze Jahr über. Man bekommt etwas zurück, es ist spannend und variationsreich, Menschen zu begegnen – auf eine Art, „die wir eigentlich nicht beherrschen, bevor wir sehen, dass wir es tatsächlich können“.

Als Leiter würde ich das die mentale Abnutzung nennen. Denn es zehrt, der zu sein, der in die Erzählung des Lebens eines anderen Menschen hineinsteigt. Mitunter gibt es unangemessene Erwartungen im Blick auf das, was ich tun kann; oft werde ich gezwungen einzusehen, dass das, was am meisten gebraucht wird, gerade nicht das ist, womit ich helfen kann.

Die mentale Abnutzung ist mitunter das, dass ich als Mitarbeiter mit einer Enttäuschung konfrontiert werden muss, die wiederum meine eigene Enttäuschung weckt. Die Sorge und die Gefühle, um mein eigenes Leben in den Griff zu bekommen, werden in der Begegnung mit einem anderen in Mitnutzung genommen.

Um nicht hart zu werden und kalt gegenüber der Aufgabe muss jeder Mitarbeiter darauf aufmerksam gemacht werden, dass die mentale Abnutzung ein vollkommen natürlicher Prozess ist. Es ist ein Teil der Arbeit, Menschen zu begegnen. Der Prozess muss, um mich nicht ausbrennen zu lassen, mit Strategien eingeeht werden für Anleitung, Ventile und Ermunterung. Reflexion und Gespräch sind der Schlüssel.

Außer den laufenden Gesprächen (Gespräch über den Lohn, bzw. das Entwicklungsgespräch im Herbst), führe ich zu jedem Halbjahresende Gespräche mit jedem Mitarbeiter durch. Wie war das Halbjahr? Was hat es geweckt? Braucht man Anleitung in besonderen Fragen und Situationen? Was heißt das, in unserer Gemeinde zu arbeiten? Was ist schwierig? Was ist lustig? Wir haben auch in jedem Halbjahr zweimal Termine, wo wir zusammen im Team einen halben Tag lang an Fragen unserer Werte arbeiten. Was ist Diakonie? Wie geht es uns in unserer Gemeinde? Wie können wir eine gute Kommunikation schaffen? Was verstehen wir unter „gemeinsam“?

Mein Bestreben als Leiter ist, dass die mentale Abnutzung nicht als die negative Rückseite der Arbeit betrachtet wird, sondern als ein Prozess, den man bearbeiten kann. Die Bearbeitung zu professionalisieren, vermindert das Risiko, dass ich als einzelner Mitarbeiter in dem Gefühl lande, unzureichend oder erfolglos zu sein. Der Fokus richtet sich stattdessen darauf, wie wir zusammen uns die Bereitschaft verschaffen, über lange Zeit auszuhalten.“

Konflikttoleranz

In Gemeinden, die von Vielfalt und Vielreligiosität geprägt sind, sehen wir, dass neue Verhaltensweisen entstehen, um mit Gegensätzen umzugehen. Die Angst vor Konflikten ist in der Regel weniger merkbar als an vielen anderen Orten in der schwedischen Gesellschaft. Außerdem wird es unmöglich, ein naives Bild der Arbeit in Vielfaltsmilieus aufrecht zu erhalten, als ob es immer

„herrlich, wunderbar und bereichernd“ wäre. Ein Hauptpfarrer in einer FBHO-Gemeinde hat das folgendermaßen ausgedrückt:

„Vielfaltsarbeit ist auch eine schmutzige Arbeit, nicht immer nur spannende und lehrreiche Begegnungen und Entwicklung, wie manche sich das vielleicht vorstellen. Man krempelt die Ärmel hoch und arbeitet! Eine ganze Menge Geduld und Durchhaltekraft ist nötig.“

Im folgenden Beispiel werden wir direkt in eine solche schwere Situation hineingeworfen. Die Pfarrer, die die Fußwaschung am Gründonnerstag einführen wollten, hatten nicht damit gerechnet, dass sie damit Teil einer patriarchalen, altertümlichen Praxis werden würden, als sie die Fußwaschschüsseln vor dem Gottesdienst am Gründonnerstag hinstellten:

In dieser kleinen FBHO-Gemeinde feiern normalerweise 70-120 Personen zusammen den Abendmahlsgottesdienst. Aber am Palmsonntag, dem Gründonnerstag und dem Karfreitag wird es licht auf den Kirchenbänken. Große Teile der Gottesdienst feiernden Gemeinde vermissen ihre traditionelle Osterfeier und entscheiden sich dafür, in andere Kirchen zu gehen, wo es Fußwaschung und Prozessionen mit Bläsermusik gibt.

Das Personal hat auf Grund der abnehmenden Anzahl von Kirchenbesuchern in der Osterzeit eine Diskussion begonnen, ob man Rituale wie die Fußwaschung am Gründonnerstag aufnehmen soll.

„In unserer Gemeinde hatte man die Fußwaschung lange Zeit, aber das ist keine lebendige Tradition. Wir entschieden uns in jedem Fall dafür, es einmal zu probieren“, erzählt einer der Pfarrer.

Zuerst fragten die Pfarrer, eine Frau und ein Mann, ihre Freunde aus Syrien und dem Irak, wie man vorgehen sollte. Schüsseln, Handtücher und zwölf Stühle wurden aufgestellt, einige Helfer würden Wasser eingießen und die Schüsseln leeren. Geplant war, dass die Pfarrer die Füße waschen sollten. Alle, die wollten, sollten nach vorne gehen, und ihre Füße gewaschen bekommen. Aber als die Fußwaschung begann, wurde es nicht so, wie man es sich gedacht hatte. Die, die nach vorne kamen, hatten nämlich eine sehr entschiedene Meinung dazu, wessen Füße gewaschen werden sollten. Frauen durften nicht nach vorne kommen, in jeder Familie durfte nur ein Mann oder Junge nach vorne kommen als Vertreter für seine Familie.

„Das geschah besonders für uns Pfarrer und die übrigen Mitarbeiter an diesem Tag völlig unerwartet. Es fühlte sich sehr unangenehm an, Teil eines patriarchalen Verhaltensmusters zu werden. Hier kam ein grundlegender Unterschied in Theologie und kulturellen Sitten an die Oberfläche“, erzählt der Pfarrer weiter.

Die Pfarrerin und ihr Kollege führten den Gottesdienst dennoch durch. Sie fühlten beide, dass es jedenfalls ein Plus war, dass sie als Pfarrerin die Fußwaschung hatte durchführen dürfen.

Das Ereignis führte zu aufgeregten Diskussionen unter den Mitarbeitern in der Gemeinde darüber, ob und inwieweit die Gemeinde am Gründonnerstag Füße waschen sollte oder nicht. Verschiedene Lösungen wurden diskutiert: Sollte man die Frauen zuerst auffordern, nach vorne zu kommen und auf diese Weise vielleicht eine Möglichkeit bekommen, die patriarchalen Verhältnisse herauszufordern? Oder sollte man die Idee mit der Fußwaschung ganz einfach fallen lassen? Wäre die Situation weniger angespannt und weniger traditionsbeschwert, wenn man nur die Hände wüsche? Was war die Absicht damit, eine Fußwaschung durchzuführen? Für wen machte man das eigentlich?

„Das Ereignis spiegelt ein Bedürfnis an Gespräch über Theologie, das Menschenbild und die Frage, wie wir zusammen Kirche sind“, meint der Hauptpfarrer der Gemeinde.

Wenn eine Gemeinde sich durch diese konfliktbeladenen Situationen hindurchkämpft, geschieht oft eine gradweise Reifung. Aber damit das geschehen kann, ist es notwendig, dass man ein Milieu schafft, wo die Mitarbeiter es wagen, neue Sachen zu erproben. In einem positiven, unterstützenden Milieu können die Mitarbeiter einander helfen, die Lehren zu sehen anstelle der Misserfolge. Hier kann man nicht genug unterstreichen, wie wichtig es ist, die Verhaltensweise *„Da sein, wo Reibung ist“* auf die Ebene einer bewussten, professionellen Methode zu heben, um die Wirklichkeit anzugehen. Das passierte, als wir sahen, wie der Hauptpfarrer in einer Gemeinde die Frage der mentalen Abnutzung handhabte, indem er strukturierte und regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeitern über genau dies durchführte, als selbstverständlicher Teil des Arbeitsprozesses.

Wir sahen das auch in der Gemeinde, in der die Leitungsgruppe uneinig darüber war, ob man das illegale Lager, was im Wald gebaut worden war, besuchen sollte. Hier betonte die Hauptpfarrerin die Bedeutung dessen, dass ein Konflikt da sein durfte, dass man darüber sprechen müsste, damit die Frage nicht totgeschwiegen würde.

Mit Fremdenfeindlichkeit umgehen

Es ist eine große Herausforderung, Fremdenangst und Rassismus entgegenzutreten. Das hier ist ein Beispiel, was illustriert, wie stark der Rassismus sein kann, wenn es um Vielfalt geht. Ein Mitarbeiter in einer FBHO-Gemeinde erzählt:

„Die Gemeinde wollte einen gesellschaftlichen Beitrag leisten, indem sie Frauen einen Ort bieten wollte, die tagsüber nicht von zuhause wegkommen. Wir fingen ein Café mit Kuchenbacken und Kaffeekochen an. Das gab Leben und Bewegung im Gemeindesaal und in der Küche der Gemeinde.

An den Dienstagen treffen sich die Verantwortlichen für den Kirchenkaffee, und eines Tages fand der Diakon, dass die zwei Gruppen sich begegnen sollten. Sie hatten da denselben Verantwortungsbereich. Die Damen, die für den Kirchenkaffee verantwortlich waren, weigerten sich. Sie hätten nichts mit „solchen Leuten“ zu tun. Eine gab direkt zu, dass sie Rassistin sei.“

Wie gehen wir mit solch einer Situation um? Was sagen wir? Was tun wir? Es ist ziemlich klar, dass darüber gesprochen werden muss, aber das ist wahrlich nicht leicht. Das Erste, was wir erreichen müssen, ist, dass Menschen in der Kirche nicht gekränkt werden (und an anderen Orten auch nicht). Es geht um das Setzen von Grenzen: „So reden wir hier nicht miteinander.“ Der nächste Schritt ist, dass die Ansichten in einem geschützten Raum vielleicht auf den Tisch kommen und in Frage gestellt werden müssen. Ein gangbarer Weg kann der sein, darauf zu gucken, dass der Rassismus nicht nur von Meinungen handelt, sondern vielleicht auch von Gefühlen, die in der Angst wurzeln, Privilegien zu verlieren oder das Alleinvertretungsrecht für bestimmte Ressourcen oder Bereiche. Dann können wir im besten Fall um ein ewiges Argumentieren herumkommen und den Menschen hinter den Ansichten erkennen.

Wir begannen eine Gesprächsgruppe für eine Clique von weißen Männern mittleren Alters, die zusammensaßen und fremdenfeindliche Ansichten ventilierten“, erzählt ein Gemeindemitarbeiter in einer FBHO-Gemeinde, „da konnten sie in einem abgesonderten Raum sitzen, weil sie manchmal verletzend Dinge sagten. Es gab einen ehrenamtlichen Mitarbeiter, die Gesprächsgruppe in Gang

hielt; er war daran gewöhnt, solche Gespräche zu führen. Ich glaube, das funktionierte ziemlich gut, aber einige Mitarbeiter regten sich auf, dass wir Ressourcen für Rassisten einsetzten.“

Pastorales Fingergefühl

Abendmahl, Taufe und Konfirmation sind Fragen, um die es manchmal Reibung gibt. In der Kirchenordnung steht, dass man getauft sein soll, um am Abendmahl teilzunehmen. In der Praxis fragten die meisten Pfarrer jetzt nicht, ob man getauft ist, wenn man nach vorne kommt, um am Abendmahl teilzunehmen.

„Bei der letzten Konfirmation gab es zwei Jugendliche, die wegen ihrer Eltern nicht konfirmiert werden durften“, erzählt eine Gemeindepädagogin in einer FBHO-Gemeinde, „die Eltern von einem der Jungen waren Atheisten und wollten darum, dass erst 18 Jahre alt würde, so dass er als Volljähriger selbst entscheiden konnte, ob er getauft und konfirmiert werden wollte. Es gab auch ein Mädchen, das bereits getauft war nach der orthodoxen christlichen Ordnung (in der orthodoxen Ordnung gibt es keine Konfirmation). Als der Vater begriff, dass die Tochter Mitglied einer lutherischen Kirche würde, wenn sie sich konfirmieren ließe, sagte er nein, weil er wollte, dass sie in ihrer eigenen Gemeinschaft bliebe.“

„Ich und der Pfarrer versuchten, den Abendmahlsgottesdienst zur Konfirmation so geschmeidig wie möglich zu gestalten. Beide Jugendliche wollten gerne nach vorne kommen, um konfirmiert zu werden. Sie fühlten sich ausgegrenzt und anders, als sie von ihren Eltern ein Nein bekamen.

Die Pädagogin und der Pfarrer achteten darauf, dass der Abendmahlsgottesdienst zur Konfirmation so gestaltet wurde, dass man es nicht so merken würde, dass die beiden Jugendlichen nicht konfirmiert wurden. Das Mädchen und der Junge durften an den meisten Teilen des Abendmahlsgottesdienstes teilnehmen, den die Jugendlichen zum großen Teil selbst gestalteten.“

„Das wurde trotzdem ziemlich gut!“, sagt die Pädagogin, „für mich war es auch selbstverständlich, dass auch der Junge, der nicht getauft war, das Abendmahl mit uns teilen durfte. Ich bin auch dankbar, dass der Konfirmationspfarrer nicht Prinzipien ritt, als es darum ging, sondern die Gemeinschaft an die erste Stelle setzte. Es hätte sich sehr dumm angefühlt, wenn wir dem Jungen verboten hätten, das Abendmahl mit uns anderen zu teilen, weil er nicht getauft war.“

Wie wir sehen, bewiesen der Pfarrer und die Pädagogin gemeinsam pastorales Fingerspitzengefühl. Sie konnten die Ausgangslage nicht beeinflussen, dass die Jugendlichen von Seiten ihrer Eltern nicht konfirmiert werden durften. Aber es glückte ihnen, in der Situation, die entstand, zusammen Lösungen zu finden, so dass die Gemeinschaft bestehen konnte.

Die Pädagogin gibt auch ihrer Frustration darüber Ausdruck, dass die Konfirmation auch für Menschen, die in anderen christlichen Konfirmationen getauft sind, automatisch zur Mitgliedschaft in der schwedischen Kirche führt:

„Dieser Umstand macht es uns, die wir in Vielfaltszusammenhängen arbeiten, schwer. Das Mädchen, das wegen ihres Vaters nicht konfirmiert werden durfte, hätte es sicher tun dürfen, wenn das nicht bedeutet hätte, die religiöse Gemeinschaft zu wechseln.“

Sicherlich kann man nicht unreflektiert sagen, dass alle Grenzverschiebungen per definitionem gut sind, das hängt natürlich vom Zusammenhang ab. Mitunter kann das Bremsen und Schützen von

Grenzen wichtig sein. Aber eine Gemeinde in Vielfalt braucht Menschen, die die Bedeutung davon verstehen, pastoral zu sein, die es mitunter wagen, den Rahmen zu verlassen, weil die Beziehung zuerst kommt. Was dann passiert, ist folgendes, dass eine neue Theologie in der Praxis geschaffen wird, im flexiblen Respons, der oft notwendig wird, wenn neue, komplizierte Situationen auftauchen.

Ein Gemeindepfarrer sagte es folgendermaßen: „Ich kann einem Menschen Brot und Wein nicht verweigern, wenn er dort mit ausgestreckten Händen steht, nur weil ich zufällig weiß, dass er nicht getauft ist. Das geht doch nicht!“ Ein anderer Pfarrer berichtet: „In unseren Verhältnissen sehen wir oft, dass der Weg in die Kirche über das Abendmahl geht. Dann viel später, wird oft ein Wunsch geweckt, getauft werden zu dürfen. Das ist etwas, worauf wir reagieren müssen.“

Bei Diskussionen in FBHO-Gemeinden ist es auch üblich, darüber zu diskutieren, ob man mehr Gottesdienste mit Abendmahl haben soll oder weniger. Was ist eher inklusiv? Hier meinen einige, dass der Abendmahlsritus eine wortlose Gemeinschaft ist, wo alle dabei sein können, ohne die Sprache zu können, während andere finden, dass der Gottesdienst ohne Abendmahl inklusiver ist für Menschen mit anderem kulturellem oder religiösem Hintergrund.

Zusammenfassung

- Dort zu sein, wo es Reibung gibt, ist eine Verhaltensweise, die uns dafür trainiert, in Gegensätzen zu leben, ohne unmittelbar den Versuch zu machen, einen Konsens zu finden. In den Personalgruppen kann es sich darum handeln, dass man wagt, verschiedene Meinungen zu haben und trotzdem weiterzuarbeiten, obwohl man nicht ganz einig darin ist, wie Dinge angefangen werden sollen.
- Durch die Begegnung mit dem, den wir als einen Fremdling auffassen, können wir lernen, dass wir weiter Freunde sein können, ohne dass wir in Glaubensfragen, Ansichten und Werturteilen übereinstimmen müssen. Wir lernen voneinander – gegenseitig. Auch „alte Schweden“ müssen sich in die Vielfalt einfügen.
- Grenzverschiebungen sind nötig, um sich zu entwickeln. In komplizierten Situationen voller Reibungen werden wir zur flexiblen Antwort gezwungen, das hilft uns zu erkennen, was geändert werden muss, damit die Kirche ein einladender Ort für die Menschen ist, die aus der Gemeinschaft der Kirche ausgeschlossen fühlen.
- Genau, wie wir das im letzten Kapitel „*Offen hier und jetzt*“ beschrieben haben, ist die Toleranz für Fehler etwas Wichtiges, woran die Organisation arbeiten muss.
- „Reibung“ kann als eine bewusste, durchdachte Methode verankert werden, die Leitung kann Raum für Reflexion schaffen, was das bedeutet, in „reibungsvollen“ Milieus zu arbeiten.
- In von Vielfalt geprägten Gemeinden machen viele die Entdeckung, dass Ungleichheiten nicht immer einfach und lustig sind. Das macht uns weniger naiv, das wiederum führt uns im Gegenzug zu auf Sicht nachhaltigen Begegnungen. Wenn Gemeinden betonen, dass es einfach und phantastisch sei, verschiedene Menschen zu treffen, können im schlimmsten Fall Enttäuschung und Bitterkeit gegenüber dem entstehen, der oder das als fremd erlebt wird. Darum ist das Bewusstsein, dass es mit Vielfalt schwer sein kann, ein wichtiger Schlüssel dafür, weiterzukommen und sozialen Zusammenhalt und Inklusivität zu erreichen.
- Wenn wir es wagen, es da, wo es „reibt“, auszuhalten, dann wird sich so allmählich eine Toleranz für Konflikte entwickeln, eine Kultur des Freimuts, wo die Bereitschaft, Neues zu probieren, gestärkt wird.

- Fremdenfeindlichkeit und Rassismus kann schwer zu begegnen sein. Eine Verhaltensweise ist die, das Gefühl hinter den Ansichten wahrzunehmen zu versuchen. Selbstverständlich haben wir gleichzeitig eine Verantwortung, dass solche Ansichten und solches Benehmen niemand kränken.
- Fragen, die die Taufe, die Konfirmation und das Abendmahl betreffen, können recht viele Reibungspunkte bieten. In vielen FBHO-Gemeinden sind die Ausgangspunkte andere als in traditionell schwedisch kirchlichen Milieus. Viele kommen über das Abendmahl in die Gemeinschaft der Kirche hinein und entscheiden sich, sich später taufen zu lassen. Das ist etwas, wozu sich Theologen verhalten müssen.

Die Stadt erwacht – theologische Reflexion

Jesus lebte nicht immer so, wie die Menschen es von ihm erwarteten. An mehreren Stellen im Matthäusevangelium sagt er, dass er zu niemand anders als zu „den verlorenen Schafen aus dem Hause Israel“ gesandt wurde. Zugleich bricht er aus Erwartungen, Ansichten und Traditionen aus, die meinen, ein Besitzrecht über ihn zu haben. Er bricht aus und geht weiter dahin, wo das Leben gelebt wird – hinter den Oberflächen und Fassaden. Viele Male weckt er darum Reaktionen. Er ist dort, wo er nicht sein sollte, er geht mit denen um, mit denen er nicht umgehen sollte. Dennoch geschehen eben gerade da die wirklichen Begegnungen, die lebensentscheidend sind. Jesus tut das, was radikal anders ist; das kann uns die Kraft geben, das Wagnis einzugehen, dort zu sein, wo es Reibung gibt. Dort zu sein, wo es Reibung gibt, handelt oft davon, genau dort zu sein, mitten im Leben, im Offenen, Echten und Unvorhersagbaren. Genau da passiert es.

4. Das gemeinsame Verständnis – die Organisation der Gemeinde

Beim *gemeinsamen Verständnis* geht es darum, Einigkeit über den Auftrag, den wir als Kirche haben, zu schaffen. Dem Arbeitsteam Präsenz in der täglichen Arbeit zu verschaffen durch Reflexionsübungen, Lokalanalysen und Entwicklungsarbeit. Mit Hilfe von Dokumenten wie z. B. kurzen und klaren Gemeindeinstruktionen, messbaren Zielen und deutlich formulierten und gut verankerten Arbeitsideen kann das Arbeitsteam zusammen mit ideellen und gewählten Mitarbeitern ein gemeinsames Bild des Auftrags bekommen.

„Haben wir recht getan, als wir zu dem Paar mit ihrem Baby, was hier übernachten wollte, nein sagten? Wie passt das zu dem, was wir darüber gesagt haben, was es heißt, Kirche zu sein? Was bedeutet das im Blick auf das, was wir in der Gemeindeinstruktion zu Menschen würde und Vertrauen geschrieben haben?“

Bei einem Wohlfühl-Mitarbeitertreffen sind keine Antworten selbstverständlich.

„Menschenwürde? Wie gestaltet man das konkret gerade in dem, was jetzt passierte? Wie sind wir darin Kirche?“

Sofia regt sich auf, Olof auch. Beide sind sich in diesem Augenblick nicht einig darin, wie die Gemeinde mit der Familie, die Schutz in der Kirche gesucht hat, hätte verfahren sollen. Das Gespräch geht hin und her, aber der Inhalt in der Arbeitsidee der Gemeinde ist bei allen, die rund um den Tisch sitzen, gut verankert. Die Grenzen, wie wir als Kirche handeln, sind beweglich, aber wir haben ein gemeinsames Grundverständnis.

Unsere Arbeitsidee ist gemeinsam von den Mitarbeitern durch Reflexionsübungen, Lokalanalysen und Entwicklungsarbeit erarbeitet worden. In dieser Gemeinde hier haben die Mitarbeiter ein gemeinsames Verständnis, wie das Leben im Stadtteil aussieht. Sie wissen auch, welche Absichten und welche Ziele die alltägliche Arbeit hat.

Vielfalt braucht ein gemeinsames Fundament

Begegnungen und Gruppenprozesse in Gemeinden, die von Vielfalt geprägt sind, können stürmisch und konfliktbeladen sein. Ehrenamtliche und angestellte Mitarbeiter kommen in vielen FBHO-Gemeinden aus unterschiedlichen Zusammenhängen. Viele der Arbeitsteams sind interkulturell mit Wurzeln in verschiedenen Teilen der Welt. Hier kann es unterschiedliche Bezugsrahmen und Sichtweisen geben; etwas, was ein Bedürfnis für Einstimmigkeit darin schafft, wohin und warum wir gemeinsam auf dem Weg sind. Vielleicht ist darum gerade in Vielfaltsmilieus ein gemeinsames Verständnis von dem nötig, wie wir Kirche sind und das Evangelium verleblichen. Was bedeutet es, Kirche zu sein, gerade bei uns? Wie finden Glaube und Überzeugung gerade hier ihren Ausdruck? Wie praktizieren wir das Evangelium in unserer Gesellschaft vor Ort?

Sofia und Olof können trotz Meinungsverschiedenheiten in dem eben genannten Beispiel zusammenarbeiten – sie können sogar verschiedene Lösungen finden für Herausforderungen, die entstehen. Es gibt ständig Reibungspunkte unter den Mitarbeitern in der alltäglichen Arbeit, aber verschiedene Lösungen werden erprobt; wenn man von dem gemeinsamen Nachdenken und dem

speziellen Zusammenhang in der Kirche ausgeht, dann kann das Arbeitsteam Wege nach vorn finden. Die Methode vom „gemeinsamen Verständnis“ handelt davon, Übereinstimmung oder eine verbindende Anschauung für das zu finden, was Sprengkraft birgt und nicht immer von Einigkeit geprägt ist.

Eine Theologie, die von allen getragen wird

Unabhängig vom Beruf, ob wir angestellt sind oder ob wir ideell oder politisch engagiert sind, ist ein gemeinsames Wertefundament immer gut. Die Arbeitsidee der Gemeinde wird in allen Gruppen und Zusammenhängen verankert. Es ist wichtig, dass sie nicht nur von angestellten Mitarbeitern getragen wird, sondern auch von ehrenamtlichen und gewählten Mitarbeitern – genauso wie von denen, die oft in der Kirche sind. Durch Prozesse, Gespräche und gemeinsame Reflexionen kann die Gemeinde sowohl ein gemeinsames Verständnis für den einzigartigen Zusammenhang der Kirche als auch für dafür bekommen, wie wir unseren Auftrag verleiblichen. Dann können wir von einem gemeinsamen Fundament ausgehen, sowohl wissensmäßig als auch theologisch. Das Ziel ist, dass alle Mitarbeiter, ehrenamtlich oder gewählt, wissen warum wir alle unabhängig von Hintergrund oder Religion willkommen heißen, warum die Kirche fast immer offen ist oder, um es anders zu sagen, warum wir ständig Kaffee kochen.

Die Arbeitsideen und die theologische Umsetzung der Ziele müssen für alle passen. Die Theologie und der diakonische Auftrag werden nicht nur von den Pfarrern und Diakonen, sondern von allen verwirklicht und getragen, unabhängig von Auftrag oder Beruf.

Eine deutliche Organisation schafft Rahmen für die Arbeit der Gemeinde. Aber die Rahmen müssen immer von den Trägern selbst gestaltet werden. Das Erlebnis, etwas bewirken und beitragen zu können, ist ein wichtiger Grund. Es kann schwer sein, zum Handeln zu motivieren, wenn die Strukturen allzu linear sind. Die Lust zur Zusammenarbeit muss geweckt werden, es braucht gemeinsame Prozesse in den Gruppen, gepaart mit wirklicher Akzeptanz für Reibepunkte und Fehler – etwas, was wir gründlich in Kapitel 3 *Da sein, wo es Reibung gibt* behandelt haben.

Raum, Bewegung und Nachdenken funktionieren. Das ist vielleicht gemeinsam für die Prozesse in allen Formen von Gruppen. Aber wir wollen behaupten, dass es in Vielfaltsmilieus dennoch besonders wichtig ist. In pluralistischen Zusammenhängen braucht man Begegnungen auf Augenhöhe. Wir haben nicht dasselbe Verständnis, nicht dieselben Bezugsrahmen. Sprachlich haben wir außerdem oft unterschiedliche Voraussetzungen; der, der an einem bestimmten Ort die dominierende und normierende Sprache beherrscht, hat z. B. immer die Überhand.

Wenn alle „den Zug erreichen“ wollen, braucht man den Willen, die Zeit und Klarheit. Informationen und Erklärungen müssen rechtzeitig geliefert und regelmäßig wiederholt werden. Man braucht Geduld, um über dieselben Dinge immer wieder neu zu plaudern; aber man muss auch erinnern, dass wir alle die Botschaft unterschiedlich schnell aufnehmen. Die unterschiedlichen Teilmomente des Prozesses, Vorbereitungen, Durchführung und Abschluss, müssen klar sein. Manchmal müssen wir auch Übersetzung einplanen, wenn alle mitkommen sollen: „Jetzt machen wir das“, „Hier stehen wir jetzt“.

Instruktion in Kürze

Eine klare und einfache Gemeindeinstruktion kann eine Nabe in den Prozessen werden. Ein Tip ist, den Auftrag der Kirche in kurz gefasste Sätze oder Worte herunterzubrechen und darüber zu sprechen, was das im Hinblick auf genau dieses unser Engagement, unsere Projekte und Aktivitäten bedeutet. Was ist Diakonie gerade hier bei uns in Skäggetorp? Wie treiben wir Mission in Skärholmen? U. s. w.

Ein tragender Gedanke in dem mehrjährigen Programm des Netzwerks *Den Glauben teilen, das Leben teilen*¹¹ war der, eine evangelisch-lutherische Kirche in einem neuen Kontext zu sein. Im Rahmen der Satzung stellte das Netzwerk eine Handreichung für einen Gesprächsprozess¹² mit Fragestellungen zusammen, die die Herausforderungen und Möglichkeiten in einer von Mobilität und Vielfalt geprägten Zeit behandelten. „Konflikt und Beziehung“, „Barmherzige Räume“, „Mission und Verantwortung“, „Wurzeln und Zukunft“ waren einige der Gesprächsthemen. Diese Themen sind fast unabhängig vom Kontext ein guter Ausgangspunkt in einem gemeinsamen nachdenken darüber, was es heißt, evangelisch-lutherische Kirche in unserer Zeit zu sein.

Analyse des lokalen Umfelds

Wir benötigen auch Kenntnisse über unsere lokalen Umfeldler. Wie geht es den Menschen hier? Wo sind sie? Wo wohnen sie? Mit der Absicht, ein gemeinsames Verständnis zu etablieren, müssen wir Lebenserfahrungen in unserer Nähe reflektieren und teilen. Hier ist es nötig, dass wir Statistik und Berichte wahrnehmen und die Initiative ergreifen im blick auf Beziehungen zu Menschen, die im lokalen Umfeld arbeiten, wohnen und sich aufhalten. Bei Mitarbeiterversammlung und auf Planungstagen können wir unsere Lebenserfahrungen im Stadtteil miteinander teilen. Es ist optimal, wenn solches Nachdenken in so hohem Maß wie möglich zusammen mit gewählten und ehrenamtlichen Mitarbeitern stattfindet. Es geht wie gesagt darum, ein Gefühl bei allen Mitarbeitern zu schaffen, dass sie „mit dem Zug mitkommen“.

Veränderungsprozesse müssen und können oft unter Schmerzen vor sich gehen, um Anteilnahme zu schaffen. Der Auftrag als Kirche wird in der Gemeinde breit verankert, wenn das Erleben der Mitarbeiter das ist, was sie beigetragen haben. Eine Leitungsgruppe in großer Breite sowohl im Blick auf Perspektiven, Kenntnis und Kompetenz, in der man ein „hohes Dach über unterschiedlichen Meinungen“ für einen Gewinn hält, ist auch ein Garant für das Schaffen eines gemeinsamen Verständnisses. Es geht nicht zuerst darum, gleich zu denken, sondern eher darum, darüber einig zu werden, was gerade jetzt angesagt ist. Das erreichen wir am besten, wenn wir von dem gemeinsamen Bild des Auftrags ausgehen und dies mit den Bedürfnissen kombinieren, die wir sehen.

Von Schuld frei werden

Als Arbeitsteam stimmen wir oft darin überein, wie Projekte durchgeführt werden sollen, obwohl es unterschiedliche Wirklichkeiten in der Gemeinde gibt. Die Voraussetzungen und Mandate sehen für uns, die wir angestellt sind, oft anders aus als für die, die in der Umgebung wohnen. Bei vielen, denen

¹¹ Das Projekt *Den Glauben teilen, das Leben teilen* der Schwedischen Kirche beleuchtete die Themen Mission und Unterricht aus unterschiedlichen Perspektiven. FBHOs Satzung fokussierte das Nachdenken über den Auftrag der Kirche in einer neuen Zeit. Eines der Ziel war, die Teilnehmer zu inspirieren und zu ermutigen, eine moderne lutherische Kirche zu sein.

¹² Beschrieben in der Veröffentlichung *Wir werden gegen Goliath kämpfen. Den Glauben teilen, das Leben teilen: Die Zukunft wohnt unter uns. Evangelisch-lutherische Theologie in neuem Kontext*. Man findet den Text unter „Framtiden bor hos oss“ auf www.isuu.com.

wir in FBHO-Gemeinden begegnen, gibt es z. B. die Erwartung, dass die Mitarbeiter den Alltag und das Leben in der Umgebung mit denen teilen, die dort leben. Die Erwartung muss nicht einmal ausgesprochen werden, um einen Arbeitstag zu prägen. Nicht zuletzt intern kann es zu Brüchen kommen. Ein Hauptpfarrer beschreibt die interne Spannung folgendermaßen:

„Unsere Intentionen in Plänen und Auftragsformulierungen sind ja gut, aber es können Konflikte entstehen, die, wie ich meine, oft von der Konfrontation mit unserer eigenen Naivität handeln. Wir haben alle dieselben Werturteile, aber trotzdem gibt es einen Abstand zwischen uns und z. B. den Menschen, die im Umfeld wohnen. Ich kann sehen, dass das mitunter ein Schamgefühl beim Personal weckt. Wo verläuft die Grenze, um zu teilen, mitzugehen, in Augenhöhe gegenüberzustehen?“

„Viele von uns wohnen nicht im Umfeld und können daher manchmal auf eine Weise Schuld empfinden. Das Gefühl versuche ich anzusprechen ... Wir werden nicht alle Reibungspunkte in den Leben der Menschen hier beseitigen; es ist wichtig, die Unmöglichkeit dieser Aufgabe zu unterstreichen. Es kann leicht eine Spannung im Arbeitsteam entstehen, wer am meisten tut, wer der beste und gütigste ist. Ich muss Verantwortung dafür übernehmen, diese Konkurrenz zu minimieren. Ich muss auf das Gute hinweisen, was wir zusammen tun, aber niemand persönlich besitzt: ‚die gute Arbeit‘.“

Eine Konsequenz des gemeinsamen Verständnisses – und damit auch der gemeinsamen Praxis – ist, wie gesagt, dass die Projekte und das Engagement von der ganzen Arbeitsgemeinschaft und nicht nur von einzelnen Mitarbeitern getragen wird. Das Persönliche muss ein wenig zurücktreten vor dem Gemeinsamen. In einem ganzen Arbeitsteam kann das manchmal eine Herausforderung sein. Die Notwendigkeit der Bestätigung ist menschlich, und wir wollen alle in einer Hinsicht bestätigt werden in unserer guten Arbeit, die wir hoffentlich tun. In einer Arbeitsgemeinschaft kann es wichtig sein, gemeinsam unseren Einsatz sichtbar zu machen. Wie hängen wir zusammen? Wie sehen unsere Grenzen aus? Wie sind wir einander nahe als kirchliche Mitarbeiter, nicht als Privatpersonen? Wie bekommen wir einen Blick für den Beitrag aller zur Arbeit, nicht für die, die am meisten ins Auge fallen?

Den Begriff der Ehrenamtlichkeit drehen

Es gibt mehrere Gemeinden im Netzwerk, die einige weitere Schritte gemacht haben, wenn es um den Blick auf die gemeinsame Arbeit der Gemeinde geht. Es geht darum, Begriffe wie „ehrenamtlich“ und „angestellt“ zu drehen, darum Partizipation und Berechtigung deutlich zu machen. Ein Hauptpfarrer erzählt:

„In unserem Kontext haben wir den Begriff „ehrenamtlich“ stillgelegt. Das kommt daher, dass das ganze Denken von Ehrenamtlichen dazu führt, dass man eine Gruppe schafft, die für wichtiger als andere gehalten wird. Das endet damit, dass man zu bestimmten Menschen sagt. ‚Hier habt ihr ein Geschenk dafür, dass ihr eine praktische Aufgabe ausgeführt habt.‘ Oder jetzt werden wir ein Fest für die Ehrenamtlichen veranstalten. Zum Problem wird das, wenn wir sie von all den anderen trennen, die auch Kirche mit uns zusammen leben. Die, die jeden Mittwoch kommen, die beten und auf Syrisch singen, werden nicht eingeladen oder bekommen kein Geschenk. Die alte Frau, die jeden Mittwoch kommt, die ihr eigenes, abgegriffenes Gesangsbuch dabei hat und jeden Choral mit ihrer gebrochenen Stimme mitsingt, wird auch nicht mitgerechnet.“

Zugleich fragen wir uns, wie wir mehr Ehrenamtliche bekommen. Früher schrieben wir eine Art Anweisung für die freiwillig Ehrenamtlichen, die fast eine Art Polizeidokument wurde. Was sollen wir tun, wenn der Ehrenamtliche sich nicht benimmt? Und eine ganze weitere Masse an Systemfragen, die nicht sonderlich zu der Arbeit passten. Der Gedanke an Ehrenamtliche entwickelte sich so in Richtung einer B-Mannschaft, als ob wir uns ein Arbeitsteam aus Angestellten vorstellten, für das die B-Mannschaft arbeiten sollte. Jedenfalls, wenn ich ein bisschen übertreibe.“

Wir sind alle engagiert

Die hier genannte Gemeinde hat stattdessen mit offene Gemeindetreffs begonnen, zu denen ein Fest gehört. Ein solches Fest kann bis zu 200 Personen umfassen. Zu diesen Festen werden alle eingeladen, die kommen wollen. Man zeigt z. B. Bilder davon, was in der Gemeinde getan wird: Es wird Abendmahlsgottesdienst gefeiert, gutes Essen angeboten, und man kann plaudern. Die Gemeinde hat z. B. alle, die das wollen, sagen lassen, was sie darüber denken, gemeinsam Kirche zu leben. Ein Gedanke oder ein Eindruck wird geteilt.

Die Gemeinde beschreibt z. B., dass sie die Sprache verändert hat, indem man nicht mehr von „ideellen“, „ehrenamtlichen“, sondern von „engagierten“ Mitarbeitern spricht. Es gibt immer noch „Engagierte“, die Kaffee kochen, als Wirte auf dem Kirchenmarktplatz fungieren und Liederbücher austeilen. Aber es gibt auch Engagierte, die nicht zur Schwedischen Kirche gehören, die Gottesdienst feiern, die für die Gemeinde beten dann und wann – auch Menschen mit anderem Glauben.

„Der Punkt ist der, dass wir Menschen nicht auf das eine oder andere beschränken, sondern dass der, der sich selbst als „Engagierter“ betrachtet, das ganz einfach ist. Und manchmal kann jemand in der Gemeinde einen anderen daran erinnern, dass er oder sie zu den „Engagierten“ gehört und es lustig wäre, wenn du zum nächsten Fest kommen würdest!“, sagt der Hauptpfarrer.

Die Engagierten, die das wollen, können Zettel mit Erreichbarkeiten abgeben und bekommen dann den aktuellen Gemeindebrief, Programme, Einladung zu Gemeindefreizeiten und mehr. Auf diese Weise zu arbeiten, hat der Gemeinde geholfen, die Kirche für alle zu öffnen – auch für die, die gemeint haben, dass sie nichts beizutragen haben.

„Wir haben keine Ehrenamtlichen mehr bei uns. Wir haben und sind alle Engagierte, leben gemeinsam Kirche.“

Zusammenfassung

- Angepasst an die Bedürfnisse zu arbeiten, macht uns relevant und glaubwürdig. Wir werden klar, bekommen Kraft und eine Richtung in unseren Projekten und Einsätzen. Dadurch werden wir auch effektiv im Einsatz der Ressourcen.
- Die Möglichkeit zu persönlichen Vorlieben, personenzentrierten Aktivitäten nimmt ab. Ich fange keine Aktivität an, weil die gerade mal mich interessiert, sondern weil sie auf ein Bedürfnis trifft, was wir gemeinsam festgestellt haben und als Konkretisierung des Wertefundaments und Glaubens der Gemeinde sehen.
- Unabhängig von dem Projekt oder der Aktivität ist der Glaube und die Theologie der Gemeinde deutlich. Es spielt keine Rolle, wem der, der zur Kirche kommt, begegnet. Die Aufnahme oder der Einsatz ist derselbe, auch wenn er von verschiedenen Persönlichkeiten geprägt ist.

- Wir schaffen eine gemeinsame Anschauung und ein gemeinsames Engagement durch Pläne und Projekte, indem wir plaudern, probieren, fragen und gemeinsam nachdenken. Wir machen zugleich auch Rahmen und Auftrag deutlich.
- Wir dürfen verschieden sein. In einem wohl begründeten gemeinsamen Verständnis gibt es Raum für Unterschiede. Haben wir dasselbe „Mark“ im Rückgrat, dasselbe Verständnis unserer gemeinsamen Projektidee, brauchen wir nicht gegeneinander zu kämpfen oder uns aus diesem Grund zurückzunehmen, sondern können gewiss sein, dass wir in dieselbe Richtung streben und unsere Unterschiede sogar unserem Einsatz Farbe verleihen lassen.

Die Stadt erwacht (Theologische Reflexion)

Viele zu sein, die in dieselbe Richtung gehen, bedeutet eine Herausforderung. Es geht darum, eine gemeinsame Vision zu teilen, zusammen zu halten, ohne Fragen und Kritik zum Verstummen zu bringen und auszuhalten, wenn das Ziel hoffnungslos weit entfernt erscheint. Die Möglichkeit dazu besteht darin, man selbst sein zu dürfen und zugleich Teil eines größeren Zusammenhangs zu sein. Im 2. Buch Mose fängt die Erzählung vom Exodus an, der großen Wanderung aus der Sklaverei in die Freiheit. Das Projekt war gigantisch. Es gab viele unterschiedliche Auffassungen, viele Fragen und viel Kritik. Zugleich waren die Leute gemeinsam auf dem Weg, auf einer gemeinsamen Reise mit einem gemeinsamen Ziel. Und sie kamen an. Unterschiede sind ein großer Gewinn, wenn Menschen gleichzeitig das Gemeinsame teilen und sich dafür entscheiden, in dieselbe Richtung zu gehen.

5. Glauben und Tradition – Abendmahlsgottesdienste für die ganze Welt

Glaube und Tradition beschreibt, wie die Gottesdienste verändert werden können, um einer pluralistischen Gesellschaft besser zu entsprechen. Hier ist das Fundament das „sich wieder Erkennen“. Man schafft einfache und klare Rituale und gibt den wortlosen Praktiken mehr Raum. In „Abendmahlsgottesdiensten für die ganze Welt“ ist das Abendmahl zentral, die Liturgie einfach, und die Gottesdienstteilnehmer beten oft die Gebete gemeinsam in verschiedenen Sprachen gleichzeitig. Verschiedene Einflüsse von nah und fern kommen zusammen.

Ein Pfarrer berichtet:

„Beim Singen ‚öffnen‘ wir uns nach. Zuerst auf Arabisch und dann auf Schwedisch. Dann umgekehrt: zuerst schwedisch, dann auf farsi. Manchmal, aber nicht immer. Am Anfang ein „Herzlich willkommen!“, und dann fängt der Gottesdienst an. Kinder und Erwachsene beten nacheinander, leiten ein oder lesen. Bei jedem Abendmahlsgottesdienst für die ganze Welt erzählt jemand von den Teilnehmern: ‚Wie bin ich hierhergekommen?‘

„Ich verließ Bagdad, das war schwer.“ Es wird still, als Samir zu erzählen anfängt, er ist ernst, und wir werden betroffen. Wir alle, die hier heute hergekommen sind, haben verschiedene Reisen gemacht. Aber wir teilen und erkennen uns wieder, vielleicht vor allem in dem Gefühl, auf dem Weg zu sein – etwas, was alle Menschen gemeinsam haben – wenn auch in unterschiedlicher Weise. Wir sind zusammen auf dem Weg durch das Leben.

Eine Frau kommt in die Kirche, zündet eine Kerze auf dem Lichterbaum an, bekreuzigt sich und geht wieder hinaus. Der Pfarrer, der predigt, folgt ihr mit dem Blick und macht dann weiter mit seiner Predigt.

Nach dem Brechen des Brotes und dem Friedensgruß mischen wir „heilig“. Das Dankgebet ist wieder ein Lied zum ‚Nachöffnen‘: ‚Komm her und triff die ganze Welt‘ (arab. ‚ta alo men kol el-allam‘).“

Ein Hauptpfarrer erzählt:

„Wir feiern Abendmahlsgottesdienst nach dem Agendenentwurf von 2016. Liturgisch ist das ein ganz normaler Abendmahlsgottesdienst, aber er wird anders erlebt, weil Menschen Gebräuche aus unterschiedlichen Traditionen mit in den Gottesdienst hineinnehmen.

Die Menschen beten frei am Lichterbaum, vor dem Altar, auf dem Boden usw. Weihwasser steht an den Eingängen der Kirche zur Verfügung, und es gibt gespendete Madonnen und andere Elemente. Während des ganzen Gottesdienstes kommen Menschen dazu, so dass alle den Gottesdienst Mitfeiernden erst zum Abendmahl an Ort und Stelle sind. Man kommt und geht frei während des Gottesdienstes. 50-75 % der Gottesdienst feiernden Gemeinde sind Neuschweden. In beiden Kirchen der Gemeinde, wo Hauptgottesdienste gefeiert werden, ist immer Kirchenkaffee.

In der letzten Zeit hat sich eine aus Afghanistan und dem Iran stammende Gruppe von Jugendlichen besonders in einer Kirche engagiert, indem sie aktiv an der Besprechung des Gottesdienstes

teilnehmen und fragen, womit sie helfen können. Sie suchen aktiv nach Aufgaben im und nach dem Gottesdienst, teilen Kerzen oder das Abendmahl mit aus usw. Es gibt immer viele Leute in den Gottesdiensten. Ungefähr 75 Personen in der einen von unseren Kirchen und 125 bis 150 Personen in der anderen.“

In FBHO-Gemeinden werden die Messen in hohem Maß von verschiedenen kirchlichen Traditionen und Erwartungen geprägt. Die Methode Glaube und Tradition handelt davon, Wiedererkennungsmomente zu finden, wenn man die Gottesdienste plant. Hier wird eine Ordnung angestrebt, die sich auf das bezieht, was unsere Sinne verstehen: Gesang, Musik, Ritual und Bewegung. Nur manchmal darf das Wort im Zentrum stehen. In pluralistischen Milieus ist die Sprache, oder besser sind die Sprachen oft Barrieren, die die Menschen trennen. Aber im wortlosen Ritus kann man sich begegnen, z. B. am Abendmahlstisch.

Eine Erfahrung ist, dass es der übliche Abendmahlsgottesdienst ist, der ausreicht. Wenn sich Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlicher Sprache begegnen in einem gemeinsamen Gottesdienst, schafft die Wiederholung ein Wiedererkennungsmoment und ermöglicht Inklusivität. Die allgemeinen kirchlichen Worte tragen dazu bei. Trotz verschiedener Sprachen, Musik und liturgischen Tradition gibt es etwas Grundlegendes, das viele Menschen wieder erkennen. Unsere Erfahrung ist auch, dass es innerhalb dieses Rahmens zutiefst bereichernd ist, wenn Menschen Musik, Texte, Gebete, Lebensberichte und liturgische Formen aus verschiedenen Teilen der Welt beitragen. Das bedeutet nicht, dass das eine gegen das andere ausgetauscht wird. Stattdessen entsteht ein größeres Wir. Auf diese Art Gottesdienst zu feiern, beinhaltet natürlich, dass Vorbereitungen und Üben mehr Zeit brauchen. Zugleich wird der Gottesdienst zum sichtbaren Ausdruck dessen, was in einem der liturgischen Texte der Kirche steht: „... ein einziger Leib und eine einzige Menschheit“.

Die alten Worte sind wieder zurück

In vielen FBHO-Gemeinden hat man die alten lateinischen Worte in den Abendmahlsgottesdienst zurückgeholt. „Sanctus“, „Agnus Dei“ oder „Kyrie“ sind in pluralistischen Umfeldern Elemente mit hohem Wiedererkennungswert. Das kann komisch erscheinen, weil wir in der Schwedischen Kirche eine Reise mit diesen Begriffen hinter uns haben, wo diese Worte mit einem altmodischen Kirchenverständnis verbunden und beseitigt wurden.

Typisch für FBHO-Gemeinden ist auch, dass der Gottesdienst mit Abendmahl der üblichste zu sein scheint, während ein Gottesdienst ohne Abendmahl weniger üblich ist. Die Gemeinschaft des Abendmahls ist wortlos und kann Menschen mit unterschiedlichen Sprachen, unterschiedlicher Geschichte, unterschiedlichen Erfahrungen und unterschiedlicher Herkunft vereinigen.

Am Kreuzweg zwischen Alt und Neu, Schwedischem und Außereuropäischem ...

Das kirchliche Fürbittengebet wird oft von Teilnehmern des Gottesdienstes und Diakonen in verschiedenen Sprachen gebetet. Kinder und jugendliche nehmen teil und haben unterschiedliche Aufgaben im Abendmahlsgottesdienst. Lieder und Choräle werden in verschiedenen Sprachen gesungen, und verschiedene musikalische Traditionen begegnen sich, etwa mit Ursprung in Afrika oder im Orient. Elemente, die mit katholischer oder orthodoxer Tradition verbunden werden, wie z. B. Weihrauch, sind üblich, und die Liturgie ist wichtig. Die Gottesdienste mit und ohne Abendmahl

werden immer gleich angekündigt – eben nur als Gottesdienst mit oder ohne Abendmahl -; thematische Gottesdienste sind selten. Das Ritual und die Liturgie sind konstant, deutlich und einfach.

In *Glauben und Tradition* wird die Feinhörigkeit für das Hier und das Jetzt manifest, genau für die Menschen, die zum Gottesdienst kommen. Beim Feiern des Gottesdienstes wird die Gemeinschaft betont; die Gottesdienstfeiernden geben ihm ihre Form und machen ihn lebendig. Die *Abendmahlsgottesdienste für die Welt* sind darum eine Art Kreuzweg, zwischen alt und neu, Schwedischem und Außereuropäischem, vielleicht sogar zwischen hoch- und niedrigkirchlich.

Die Methode ist in Vielfaltsmilieus entstanden aus dem Bedürfnis, eine Gottesdienstordnung zu finden, die möglichst vielen aus unterschiedlichen religiösen Traditionen und Sprachen passt. Das hat dazu geführt, dass man unnötige oder schwierige Momente abgeschält hat. Nur das, was vereint, bleibt über, z. B. das Abendmahl. Durch das Wiedererkennen, wiederkehrende Handlungen und Momente, wird der Gottesdienst zugänglich und kann wiedererkannt werden, obwohl nicht alle Teilnehmer die Sprache können.

Wir leben zusammen Kirche, und wir müssen Gott und einander begegnen in den Gottesdiensten der Gemeinde. Es ist grundlegend für uns, die in den Blick zu nehmen, mit denen wir unseren Glauben und unser Leben gerade jetzt teilen. Zufälligerweise scheinen viele mit Arabisch als Muttersprache unter uns zu sein. Darum haben wir ein Gottesdienstblatt auf Arabisch. Ein Gemeindepfarrer erzählt:

„Vor mehreren Jahren kamen einige Leute und wollten die ‚Erhebung des Heiligen Kreuzes‘ feiern. Das ist eine Tradition, die man im Oktober feiert und die für viele Kirchen im Nahen Osten wichtig ist. Das Fest wird zum Gedenken an St. Helena, Konstantin des Großen Mutter, gefeiert, die nach der Tradition auf einer Pilgerfahrt auf Golgatha das Kreuz ausgrub, an dem Jesus gekreuzigt wurde. Die heilige Grabeskirche wurde an dem Ort der Wiederauffindung erbaut, auf Wunsch von Helena und Konstantin. Der besondere Tag am 14. September wird von der Einweihung der heiligen Grabeskirche abgeleitet, eine Zeremonie, die zwei Tage dauerte. Weil das nachgefragt wurde, haben wir angefangen, dieses Fest zu feiern. Um zu kommunizieren, warum wir dabei sind und dieses Fest feiern, bzw. dass dies mit einer lutherischen Prägung vereinbar ist, schrieb ich folgenden Text:

„Das Kreuz erinnert mich an Jesus. Dass Jesus jeden Menschen liebt und dass nichts uns von seiner Liebe trennen kann, nicht einmal ich selbst. Das Kreuz gibt mir Gewissheit und hilft mir, Mensch zu sein, zugleich fordert es mich heraus. Das Kreuz erinnert mich daran, dass alles, was ich brauche, bereits besorgt ist. Ich muss nicht herumjagen und Sinn schaffen. Ich muss mich versuchen, mich selbst zu beweisen. Jesus ist am Kreuz gestorben und dann auferstanden, um der Welt Leben zu geben, ein Leben, was niemals stirbt.“

Eine andere Tradition, die auch nachgefragt wurde, war, Marias Himmelfahrt zu feiern. Da feiern wir einen Abendmahlsgottesdienst draußen mit Fest danach. Nach frühen katholischen und orthodoxen Traditionen ist die Jungfrau Maria mit Leib und Seele in den Himmel aufgenommen worden; das wird sowohl in der Ost- wie in der Westkirche am 15. August gefeiert, auch wenn es erst 1950 ein röm.-kath. Dogma wurde, als Papst Pius XII sich dazu ‚ex cathedra‘ und in der apostolischen Constitution ‚Munificentissimus Deus‘ äußerte. In der orthodoxen Kirche nennt man das Fest Mariä Entschlafen. In der evangelisch-lutherischen Tradition wird das nicht so vielen Zusammenhängen gefeiert. Aber es gibt doch eine Unterstützung für die Lehre u. a. in der Apologie des Augsburger Bekenntnisses, wo zugegeben wird, dass Maria für die Kirche betet.“

In der Perspektive des Empfängers zu denken, ist hier zentral. Nicht selten ist das, was um der Familien der Einwanderer und Flüchtlinge willen verändert wurde, auch anderen Gottesdienstteilnehmern zu Teil geworden.

„Es gibt auch eine Frömmigkeit mit vielen Formen, die die Einwanderergruppe in die Gemeinde gebracht haben. Einmal saß eine ältere schwedische Frau und weinte. Da kam eine irakische Frau und legte ihren Schal über ihre Hände und umarmte sie vorsichtig. Solche Handlungen berühren uns alle.“

„Es ist ziemlich schnell gegangen für die Einwandererfamilien, dass sie zusammen mit uns ein ‚Wir‘ wurden. Wenn eine neue Person auftaucht, dann bekommt sie zu hören, dass sie in ‚unserer‘ Kirche willkommen ist und das passiert in ziemlich gebrochenem Schwedisch.“

Wenn die Unterschiede auf Kollisionskurs gehen

Natürlich gibt es Herausforderungen. Ein Gemeindepfarrer zählt einige auf:

„Eine Herausforderung für uns ist, wenn wir viel auf Arabisch machen. Es gibt immer ‚alte Schweden‘, die immer unserer ‚Rechtmäßigkeitspolizei‘ bilden. Wenn ihr Arabisch im Gottesdienst haben wollt, müsst ihr auch wenigstens Finnisch, Englisch, Italienisch dabei haben... Man muss ihnen so entgegentreten, dass die Wirklichkeit jetzt gerade so aussieht, und wir darum einen Gottesdienst feiern, der eben gerade so aussieht. Und ab und zu erwähnen wir, dass wir eine lutherische reformatorische Kirche sind und sich das im Gottesdienst abspiegeln muss.“

Erstaunlich viele glauben, dass alle Menschen, die aus Syrien und dem Irak kommen, Muslime sind. Und dass wir durch unseren Gottesdienst Stellung gegen Christen und für Muslime beziehen. Die eine oder andere rassistische Ansicht kann auch vorkommen bei irgendeiner Gelegenheit, und mitunter ist irgendein schwedisch Geborener an der Tür umgedreht, weil so viele Neuschweden im Gottesdienstraum waren. Aber das passiert äußerst selten.“

Sich an Vielfalt anzupassen, kann auch bedeuten, Grenzen zu ziehen. Wir müssen zwischendrin einen Abendmahlsgottesdienst in der schwedischen kirchlichen Tradition feiern, auch die Predigt muss dann schwedisch funktionieren für schwedische, geübtere Gottesdienstbesucher. Eine Zusammenfassung müsste dahingehen, dass die Vielfaltperspektive vor der Rechtmäßigkeitsperspektive zu gehen hat. Es geht nicht, allen alles jedes Mal recht zu machen, aber dann und wann. Das gleicht sich in der Länge aus und die Gemeinde bekommt einen lustigeren und lebendigeren Gottesdienst. Wiedererkennen und Nähe zu schaffen trotz großer Buntheit im Hintergrund und im Ursprung ist zentral für einen Abendmahlsgottesdienst für die Vielfalt. Wiederum ist das nichts, was besonders ist für den Pluralismus allein, aber in unseren Zusammenhängen ist ein besonderes Nachdenken von Nöten.

Zusammenfassung

- Klare Rituale und Ordnungen in Abendmahlsgottesdiensten erhöhen die Zugänglichkeit der Gottesdienste. Generell betrachtet ist das Angebot an Gottesdiensten mit und ohne Abendmahl in FBHO-Gemeinden nicht besonders vielfältig.
- Wenn der Abendmahlsgottesdienst von der bunten Schar geprägt sein soll, die teilnimmt, dann ist Nachdenken und Hinhören gefragt.
- Meine Gegenwart prägt die Gemeinschaft zur gleichen Zeit, wie ich von ihr geprägt werde. Glauben und Tradition – Abendmahlsgottesdienste für die Welt sind vielleicht die Methode,

die am stärksten Gegensätze zwischen Menschen überbrücken können. Wer ich auch immer bin, woher auch immer ich komme, ich werde Spuren hinterlassen – gerade hier.

- Im Abendmahlsgottesdienst dürfen wir mitten im Ritus und im Feiern dabei sein. Rund um den Abendmahlstisch wird eine wortlose Gemeinschaft, ein Gefühl von Gewissheit und Zugehörigkeit für alle, die den Gottesdienst mitfeiern, geschaffen, die sich vielleicht nicht alle in ihrem neuen Heimatland Schweden zuhause fühlen. Das kann zu Inklusivität und sozialem Zusammenhalt führen.
- Die Offenheit ist der Weg hinein. Indem wir teilweise uns für neue Formen von Liturgie und Gottesdiensten öffnen, ermöglichen wir Menschen außerhalb des schwedisch-kirchlichen Zusammenhangs die Teilnahme. Wir ändern nicht die Fundamente unserer Abendmahlsgottesdienste, Andachten und Gottesdienste, aber wir versuchen eine Art zu finden, um sie zu erweitern, so dass sie anderen Menschen die Teilnahme ermöglichen. Auch ein Abendmahlsgottesdienst nach Agende kann mit kleinen einfachen Mitteln offener werden.

Die Stadt erwacht – theologische Reflexion

Gen Ende der Bibel findet sich im Buch der Offenbarung, Kapitel 7, die Vision eines Gottesdienstes für alle, „alle Völker und Stämme und Länder und Sprachen“. Wenn wir zum Gottesdienst einladen, kann unsere Sprache, können unsere Traditionen und Ausdrucksformen viele Male ein Gewinn sein. Bei anderen Gelegenheiten kann es zu eng werden. Das, was für manche wohlbekannt ist, kann für andere leicht zum Ausschlusskriterium werden. Gewiss können wir unsere Kirchen für Gottesdienste in anderen Sprachen öffnen. Aber wir können auch unsere Gottesdienste öffnen, so dass wir mehrere Sprachen, mehr Ausdrucksformen, mehr Lieder, mehr Musiktraditionen und mehr Generationen einschließen, als wir gewohnt sind. Inklusivität und größere Breite schaffen eine offener und tiefere Gemeinschaft. Zusammen sehen wir, dass wir ein Teil von etwas Größerem sind.

6. Wertekollision, bzw. wie man ein inklusives „Wir“ findet

In diesem Kapitel gehen wir darauf ein, wie wir Wertekollisionen handhaben können, die oft in Vielfalt zusammenhängen entstehen. In vielen FBHO-Gemeinden gibt es Gegensätze im Blick auf beispielsweise Homosexualität oder Pfarrerinnen. Auch Rassismus und Fremdenfeindlichkeit fordern das Wertefundament heraus, aber auch neue Kleidungs- oder Benimmsitten in der Kirche. Wie finden wir die Identität, wenn das Wertefundament herausgefordert wird? Wessen Wertefundament zählt? Wer gehört zum „Wir“? Wer ist „der Andere“?

Wer gehört zum „Wir“, das etwas lehren darf?

Vielfaltsmilieus können manchmal wie geschlossene Räume sein. Üblicherweise erwarten die Menschen, die zur Majoritätskultur gehören, dass der, der nach Schweden gekommen ist aus einem anderen Land Verständnis haben muss für andere in derselben Lage. Aber das ist nicht immer der Fall, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit werden mitunter klar ausgesprochen und gelebt gegenüber Menschen mit ausländischem Hintergrund. Weil die Mehrheitskultur von einer Machtposition aus handelt, nämlich der Norm zuzugehören, fühlt sich der, der sich dort befindet, mitunter weniger bedroht von dem, was anders ist. Der, der so zu sagen die Norm lebt, sitzt sicher auf seinem Stuhl und weiß, dass viel passieren muss, damit sein Stuhl verrückt wird. Da kann es leicht sein, tolerant und annehmend zu agieren.

Folgendermaßen erzählt ein Vorschullehrer in einer Vielfaltsgemeinde:

„Ich erinnere den Tag, als ich verstand, wie stark der Rassismus unter Gruppen von Migranten sein kann. Ich war schrecklich naiv und glaubte geradezu, dass das nur „alte Schweden“ wären, die fremdenfeindlich gegen Neuankömmlinge gestimmt seien... Aber es waren einige chinesische Jungen in der offenen Vorschule der Kirche, die nicht neben einem afrikanischen Mädchen sitzen wollten. Einer von den Jungen sagte, dass das Mädchen schmutzig sei und schlecht rieche.“

„Was hat du gemacht? Was hast du gesagt?“

„Ich versuchte, deutlich zu machen, dass wir so in der offenen Vorschule nicht übereinander reden. Die Kinder lernten wenigstens, dass es nicht ok war, sich so zu benehmen. Sie lernten die Regeln kennen. Ob ihnen das an anderen Orten half, weiß ich nicht, aber sie hatten was zum Nachdenken. Hoffe ich.“

Eine Veränderung im Kleinen vielleicht, ein Samenkorn dafür, anders zu denken? Trotzdem kommt genau hier das Dilemma zu Tage. Für wen ist das „Wir“, das etwas lehren darf? Wessen Wertefundament gilt? Wir wollen gerne denken, dass Integration ein wechselseitiger Prozess ist, wo wir gleich viel voneinander lernen, wo wir uns öffnen und Lebenswelten miteinander teilen. Aber wenn das so wäre, würde das bedeuten können, dass der Vorschullehrer im Beispiel den chinesischen Jungen respektieren müsste, der nicht neben dem afrikanischen Mädchen sitzen wollte. Und wie würde das aussehen?

Wie wir sehen, gibt es eine Grenze, wo die Akzeptanz für Unterschiede mit dem Wertefundament kollidiert. Wie tolerant soll ich gegenüber dem sein, der nicht tolerant ist? Das ist ein Dilemma, zu

dem wir eine Verhaltensweise finden müssen. Manchmal wird die Antwort die, dass wir ganz einfach nicht zulassen, dass jemand einen anderen Menschen verletzt. Aber auch das ist nicht immer einfach als Regel. Was sagt man z. B. zu einer Person, die behauptet, die Existenz von Menschen mit einem ausländischen Hintergrund sei eine persönliche Kränkung? Wer entscheidet, was eine Kränkung ist? Wer ist das „Wir“, was Grenzen setzt und das Recht hat zu erziehen?

Mittelklassemilieus begegnen der Vielfaltswirklichkeit

Es ist manchmal schwer, über Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu sprechen oder über die von Homosexuellen, oder die Rechte von Bisexuellen und Transpersonen in Milieus, die weit entfernt sind von den Majoritätsnormen der schwedischen Gesellschaft. In vielen Vielfaltsmilieus heißt Feminismus etwas Anderes als in der schwedischen Majoritätsgesellschaft.

Folgendes berichtet eine Hauptfarrerin:

„Es ist spät am Abend, und die Jugendgruppe ist schon lange zu Ende. Ich gehe um die Kirche herum, um zu gucken, ob alle Türen geschlossen sind. Am Ausgang sitzt Maria. Sie ist 17 Jahre alt und soll bald Abitur machen. Sie will Rechtsanwältin werden und für Menschenrechte kämpfen. Verwundert frage ich:

„Bist du noch da?“

„Ja, mein Bruder muss mich abholen, ich darf nicht allein nach Hause gehen.“

Es klopft an der Tür, Andrej kommt herein, ihr Bruder. Er ist gerade 13 Jahre alt geworden, er geht immer noch in die 6. Klasse.“

Hat die Hauptfarrerin etwas gesagt? Oder hätte sie bei anderer Gelegenheit mehr Jugendliche zusammenholen sollen, um über Geschlechternormen zu sprechen, ohne auf eine spezifische Person mit dem Finger zu zeigen? Es kann weit reichen, nur die Möglichkeit zu einer größeren Freiheit für Frauen zu beleuchten, nur zu zeigen, dass es verschiedene Arten und Weisen gibt, über Gleichberechtigung zu denken. Aber es ist auch wichtig, „langsam zu eilen“ und sich über Veränderungen im Kleinen zu freuen.

Wir müssen wieder und wieder definieren, was wir mit Begriffen wie Feminismus, hbtq, Rassismus oder Sexismus meinen. Außerdem ist es nötig, dass wir uns zwischen den verschiedenen Milieus flexibel bewegen können. Viele Mitarbeiter in FBHO-Gemeinden wohnen dort und sind in geschützteren und homogenen Mittelklassevierteln verwurzelt. Sich jeden Tag zwischen dem Zuhause und der Vielfaltsgemeinde hin und her zu bewegen, kann zu einem nagenden schlechten Gewissen führen, weil man selbst es so gut hat, verglichen mit denen, denen man auf der Arbeit begegnet.

Außerdem hat der Mitarbeiter in der Kirche in der Regel eine feste Stelle, während viele der Kirchenbesucher arbeitslos sind, krankgeschrieben oder keine Papiere haben. Dieser Zustand kann die wechselseitigen Begegnungen erschweren, und das ist etwas, worüber wir sprechen und was wir vermehrt bewusst machen müssen.

Die Hauptfarrerin im letzten Beispiel erzählt weiter:

„In der Gesellschaft tobt die Debatte über #metoo und viele sagen: ‚Endlich kommen wir zu der erhofften Revolution! Jetzt können wir endlich offen über die Unterdrückungserfahrungen von Frauen

sprechen.’ Aber in dem Vorort, wo ich arbeite, ist es still. Als ob das nie eine Frage gewesen wäre. In der Bibelgruppe frage ich nach:

„Habt ihr von #metoo gehört? Was denkt ihr darüber?“

Die Frauen rund um den Tisch, mit den Bibeln in der Hand, nicken und lächeln freundlich. Eine von ihnen sagt:

„Es ist, wie es ist. Du weißt, Männer sind nun mal so, wie sie sind.““

In FBHO-Gemeinden muss man sich vielleicht damit abfinden, ein wenig mit „#metoo“ zu warten und sich damit begnügen, eine „Knüttelgruppe“ zu haben, wo sich Frauen treffen und miteinander über ihren Alltag sprechen können, über ihre Kinder und über anderes, was es in ihrer Umgebung gibt. Viele von den Frauen in diesen Stadtteilen haben keine Arbeit, mehrere können weder lesen noch schreiben; es ist durchaus üblich, dass sie sich in einer kräftig gendersortierten Gesellschaft bewegen.

Gestaltungsmöglichkeiten aus der Theologie

Wenn Wertekonflikte entstehen, passiert es oft, dass wir anfangen, von den schwedischen Wertefundamenten zu sprechen oder über das Wertefundament der Schwedischen Kirche. Aber das zu tun, kann problematisch sein, weil Werturteile wie etwa die Gleichheit von Millionen Menschen auf der ganzen Welt geteilt werden. Es sind tatsächlich eben nicht die Schweden, die die Idee der Menschenrechte erfunden haben!¹³

Ein geeigneterer Weg ist darum der, sich Gestaltungsideen aus der Theologie zu holen. Das könnte für eine Selbstverständlichkeit in der Schwedischen Kirche gehalten werden, aber trotzdem kann es ziemlich oft passieren, dass wir unseren theologischen Grund gerade dann verlieren, wenn wir in Wertkonflikten landen. Das ist schade, weil wir ihn gerade dann am allermeisten brauchen. Die Bedeutung eines Hinweises auf die Gemeinschaft im Abendmahl kann nicht genug unterstrichen werden: „So sind wir viele und doch ein einziger Leib, denn alle bekommen wir Anteil an einem und demselben Brot.“

Zugleich müssen wir uns auch daran erinnern, dass die Bibel bekanntermaßen auf viele Arten gelesen werden kann. Wer will, kann auch Unterstützung für beispielsweise Homophobie und Fremdenfeindlichkeit finden. Es ist nicht leicht, den Kurs zu halten, wenn unterschiedliche Wertefundamente aufeinanderstoßen, aber es ist wichtig, z. B. durch Gespräche die Richtung klar vor Augen zu behalten, so dass man sich nicht in einem Werterelativismus verliert.

Bibelzitate wie „Nun ist da nicht mehr Jude oder Grieche ..., Mann oder Frau“ (Gal 3,28) auf den Tisch zu legen, ist eine durchaus starkes Argument in Wertekonflikten. Da landen wir auf der gemeinsamen ethischen Plattform der weltweiten Kirche und nicht nur auf dem schwedischen oder schwedisch-kirchlichen Wertefundament, und diese Plattform wird von vielen Menschen geteilt. Das ist die besondere und einzigartige Möglichkeit der Kirche, den Wertegrund dafür aufzufinden und

¹³ „Alle Menschen sind frei und gleich geboren im Bezug auf ihre Würde und ihre Rechte. Sie sind mit Vernunft und Gewissen ausgestattet und müssen miteinander in einem Geist von Gemeinschaft umgehen [...] Ein jeder ist berechtigt entsprechend den Rechten und Freiheiten, die in dieser Erklärung ausgesprochen werden, ohne irgendeinen Unterschied, wie z. B. auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der politischen oder anderen Meinung, seiner sozialen oder nationalen Abstammung, seiner Geburt oder seiner Stellung wegen“ (aus Art. 1 und 2 der Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen 1948).

einzubringen, keine Unterschiede unter Menschen zu machen (Röm 2,11: „Gott macht keinen Unterschied unter Menschen“). Eine andere Geschichte ist die von Jesus und der samaritanischen Frau am Brunnen (Joh 4, 1-42). Mit dieser Theologie und diesen Geschichten als „Dreh- und Angelpunkt“ können wir es wagen, entgegen allem Werterelativismus steil den Anspruch auf einen Werteabsolutismus zu erheben, in dem die absolute und undenkbbare Idee die ist, dass alle Menschen für Gott gleich wertvoll sind.

Grenzen zum Schutz der Menschenwürde

Wenn man sich in Wertkonflikten verliert, kann man auch darauf Bezug nehmen, dass wir in Schweden ein Gesetz zu befolgen haben. Dann ist der Ausgangspunkt selbstverständlich, dass niemand „wegen seines Geschlechts, seiner über das Geschlecht hinausgehenden Identität oder ihrer Gestaltung, seiner ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder anderen Glaubensüberzeugung, funktionalen Einschränkung, sexuellen Orientierung oder seinem Alter“ (Gesetz gegen Diskriminierung § 4 Kap. 1) diskriminiert werden darf.

Einer Gemeinde wurde die Frage gestellt, ob man den Kirchenraum an eine andere christliche Gemeinschaft in der Nähe vermieten könne. Weil die Hauptpfarrerin zufällig wusste, dass der Pastor der anderen Kirche früher gegen Homosexualität gepredigt hatte, entschied sie sich, den Stier bei den Hörnern zu packen und klarzustellen, dass er dergleichen bei ihnen nicht verkündigen dürfe. Der Pastor stimmte der Bedingung zu.

Handelte die Hauptpfarrerin richtig, als sie diese Forderung stellte? Hätte sie anders verfahren können? War es diskriminierend, dass sie ihm gegenüber so direkt auftrat, als sie diese Bedingung stellte? Das hier sind Fragen, die man in Milieus lebendig halten muss, in denen das Risiko besteht, dass das eigene Wertefundament mit dem von jemand anders kollidiert. Aber die Offenheit muss natürlich eine Grenze haben, sonst riskiert die Kirche, das „Fahrwasser“ zu verlieren und die Fähigkeit, für die unantastbare Würde des Menschen einzustehen.

Die brennende Frage ist die, die wir bereits früher erwähnt haben: Kann dem die Tür offenstehen, der sie für jemand anders verschließen will? Das gilt besonders für Menschen, die die „Luft rassistischer Ansichten, der Homophobie oder dergleichen“ verbreiten, wenn sie zur Kirche kommen und damit riskieren, Menschen in ihrer Nähe zu verletzen oder auszuschließen.

Die Trolle platzen, wenn sie ans Licht kommen

Es kann als Selbstverständlichkeit erscheinen, dass Gespräche nicht zum Schweigen gebracht werden dürfen. Aber Haltungen wie Fremdenfeindlichkeit, Islamophobie, Antisemitismus oder Sexismus können so unangenehm werden, dass man am liebsten nicht mehr darüber reden will. Ein Tipp ist darum, extra darauf zu achten, dass diese Themen besprochen werden können, natürlich nur so, dass sie für niemand verletzend werden. Außerdem muss man darauf achten, dass diese Themen nicht zu viel Platz einnehmen gegenüber anderen, konstruktiveren Gesprächen.

Es ist außerdem wichtig, den Versuch zu machen, hinter den Meinungen den Menschen zu entdecken, wie wir schon dargelegt haben. Das Sprichwort besagt, dass „der Troll platzt, wenn er ans Licht kommt“. Das ist eine Lehre, die man im Vielfaltsalltag parat haben muss.

Im Folgenden erzählt ein Hauptpfarrer, wie sie in seiner Gemeinde mit Fremdenfeindlichkeit umgehen.

„Bei uns werden Gespräche unmittelbar und direkt geführt, wenn sich Personen rassistisch, islamophob oder homophob aussprechen. Wir versuchen, kontinuierlich und offen über Toleranz zu sprechen, davon, dass das Menschenbild der Kirche keinen Unterschied zwischen Menschen macht. Wir laden auch neu eingetretene Mitglieder zu einem Gespräch darüber ein, welche Kirche wir sind und zusammen sein wollen. Das sehen wir als eine Gelegenheit, einen offenen Dialog über Themen zu führen, die sich sonst unreflektiert in das Gemeindeleben einschleichen können.“

Der Hauptpfarrer im Beispiel ist sich des Risikos bewusst, wenn Gespräche über kontroverse Themen erstickt werden. Er ist sich auch ganz und gar im Klaren über das Wertefundament. Sicherlich gibt es hier einen erzieherischen Zug; das Zitat bezeugt, dass fertige Werturteile gelehrt werden sollen, u. a. gegenüber neu eingetretenen Mitgliedern. In vielerlei Hinsicht ist das hier eine angemessene Verfahrensweise: Unterricht ist eine der vier grundlegenden Aufgaben: Gottesdienst, Unterricht, Diakonie und Mission. Nach der Kirchenordnung obliegt es den Gemeinden der Schwedischen Kirche, sich diesen Aufgaben zu stellen. Die Kirche hat eine Verantwortung, über das christliche Wertefundament zu unterrichten, dass keine Unterscheidung zwischen Menschen macht.

In Schweden sind Frauen auch Pfarrerinnen

Manchmal ist es tatsächlich überhaupt nicht sonderlich kompliziert, wie man vielleicht annehmen könnte, wenn sich Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlicher Religion begegnen. Viele Gemeindemitarbeiter bezeugen, dass Zusammenarbeit viel leichter als erwartet war. Die Menschen in der ganzen Welt sind einander gleich, und viele in der Vielfaltsarbeit machen die Erfahrung, dass die Quellen für Gemeinschaft mehr sind als das, was trennt.

An diesem Freitag ist der Öffentlichkeitsbeauftragte der Gemeinde zu Besuch im Frauencafé, um ein Interview mit einer jungen Frau zu führen. Die Frau, die interviewt wird, hat ihren Ursprung im Nahen Osten. Sie wohnt seit ungefähr 6 Jahren in Schweden.

„Ich finde das gut in der Kirche, dass weibliche Pfarrer gibt. Ich bin Muslim und in meiner Religion ist das nicht so. Ich bin zu einem Gespräch mit einer Pfarrerin gegangen, sie verstand mich, weil sie auch eine Frau ist. Sie weiß, wie das ist!“

Der Öffentlichkeitsbeauftragte fragt nach der Familie der jungen Frau, ob sie nicht finden, dass es komisch ist, dass ihre Tochter zur Kirche geht und mit einer christlichen Pfarrerin spricht. Die Frau antwortet, dass sie nicht glaubt, dass ihre Eltern irgendwelche Einwände dagegen haben würden.

Zusammenarbeit kann Gegensätze überbrücken

Vielleicht müssen Menschen in Anspruch genommen werden, damit wirkliche Begegnungen passieren können.

Einige Frauen mit ausländischem Hintergrund wollten gerne eine Näh- und Handarbeitsgruppe in der Kirche anfangen. Aber die Gemeinde tat sich schwer damit, „alte Schweden“ dazu zu bringen, zu kommen und mit den Frauen Handarbeiten zu machen. Gerade das hielt man für wichtig im Blick auf Integration. Das Personal kam dann auf die Idee, die Frauen zu einer anderen Kirche zu fahren, wo es eine Gruppe „alter Schwedinnen“ gab, die zusammen nähten und strickten. Der Gedanke war, dass die

Frauen in den verschiedenen Gruppen voneinander lernen und die Möglichkeit bekommen sollten, etwas anderes als das Gewohnte wahrzunehmen.

Die „alten Schwedinnen“ hatten sich seit vielen Jahren getroffen. Sie pflegten vor allem Kinderbekleidung zu nähen und zu stricken, die sie dann an ein Kinderheim in Rumänien schickten. Aber die Frauen mit ausländischem Hintergrund legten mehr Wert darauf, Kleider für ihre eigenen Kinder herzustellen. Mehrere von ihnen waren Asylbewerber oder papierlos und lebten prekär.

Es erwies sich als schwer, die beiden Frauengruppen dazu zu bringen, miteinander in Beziehung zu treten. Beim Kaffeetrinken setzten sie sich am liebsten an verschiedene Tische – genauso, wenn sie nähen und handarbeiten wollten.

Nach einer Zeit gab das Personal das Integrationsprojekt mit den verschiedenen Handarbeitsgruppen auf. Man schaffte einige Nähmaschinen für die eigene Kirche an, so dass die internationale Frauengruppe mit ihnen nähen konnte und nicht in die andere Kirche fahren musste. Aber die Arbeit blieb „getrennt“, weil nur sehr wenige „alte Schwedinnen“ teilnahmen.

Einige Jahre später durfte Sarah, eine Frau aus Syrien, ein Praktikum in der anderen Kirche machen, die von „alten Schweden“ dominiert wurde. Sie arbeitete im Café mit und fühlte sich sehr wohl. In kurzer Zeit verbesserte sich ihr Schwedisch gewaltig, sie wurde an ihrem Praktikumsplatz sehr geschätzt. In allen praktischen Aufgaben war sie sehr tüchtig, sie sah, was im Café zu tun war. Es wurde auch ein Geben und Nehmen; Sarahs Beitrag war die praktische Arbeit, Anna als „alte Schwedin“ und Chefin des Cafés tat ihren Teil, indem sie Schwedisch sprach und erklärte.

Es ist interessant, die beiden Beispiele zu vergleichen, einmal die beiden Nähvereine, die zusammengebracht wurden, und die Frau aus Syrien, die in einem Café ein Praktikum machen konnte. Der erste Integrationsversuch war vielleicht ausreichend an der Basis verankert. Die zwei Handarbeitsgruppen hatten unterschiedliche Bedürfnisse und Verfahrensweisen, Dinge herzustellen. Sie konnten sich deshalb nicht auf gute Weise begegnen. Es scheint so zu sein, als ob es keinen wirklichen *Bedarf* dafür gab, Erfahrungen zu teilen.

Der andere Versuch entsprach eher einem tatsächlichen Bedürfnis (praktischer Hilfe im Café). Sarah spürte, dass sie eine Rolle ausfüllen durfte; ihre Arbeitskollegin Anna erfuhr es als sinnvoll, mit Sarah schwedisch zu reden, so dass ihre Zusammenarbeit besser funktionierte. Schnell wurde bei Anna ein Interesse daran geweckt, mehr über Sarahs Kultur und Hintergrund zu lernen. Die Zusammenarbeit schuf eine spontane und wechselseitige Neugier.

Wir müssen spüren, dass wir eine Rolle auszufüllen, einen Auftrag auszuführen haben. Dann ist eine Arbeit nicht nur etwas für mich, sondern ich selbst werde zur Voraussetzung dafür, dass die Arbeit auch funktioniert. Das kann dazu führen, dass ich mehr Verantwortung sowohl für mein eigenes Lehren als auch dafür übernehme, anderen über meine Verhältnisse und meinen Hintergrund zu berichten. Vielleicht gibt es auch einfach bessere Voraussetzungen für Begegnungen von Angesicht zu Angesicht als für solche in allzu großen Gruppen.

Die Art, wie ein Integrationsprojekt verankert und geplant wird, kann sicher auch den erfolgreichen Ausgang beeinflussen. Manchmal sehen wir erst hinterher, dass uns nicht bewusst war, wie groß die Gegensätze tatsächlich waren. Ein Hauptpfarrer in einer FBHO-Gemeinde berichtet:

„Wir wollten auf einem Gemeindeabend über Integration sprechen; einer von den Mitarbeitern hatte eine ausgezeichnete Expertin gefunden, die einen Vortrag halten sollte. Die Expertin war selbst in einem anderen Land aufgewachsen, sie hatte sich in der Gesellschaft hochgearbeitet und teilte nun ihre Erfahrungen, indem sie im ganzen Land herumfuhr und Vorträge hielt. Sie trat im Fernsehen auf und hatte Bücher geschrieben. Amüsant war sie auch. Wir luden sie ein. Viele kamen, so dass wir in den Kirchraum ausweichen mussten. Während des Vortrags verließen mehrere Leute die Kirche; im Nachhinein wurde ich stark angefragt: ‚Wie konntest du einen Muslim einladen, im Kirchenraum zu sprechen?‘

Die Expertin hatte überhaupt nicht über Religion gesprochen, aber von ihrem Vortrag her wurde ihre Religion deutlich“.

Habt keine Angst!

Ein Risiko bei Wertkonflikten ist, dass wir unsicher werden und darum Initiativen und Prozesse stoppen. Aber das heißt in der Regel, den falschen Weg zu beschreiten. Wenn die Ambitionen der Gemeinde, sich für mehr Vielfalt und sozialen Zusammenhalt einzusetzen, deshalb zu kurz kommen, weil es nicht wie gedacht funktionierte, dann muss man alle Verantwortlichen für die bestimmte Aufgabe zusammenholen und auswerten. Was hat funktioniert? Welche Ressourcen sind nötig, damit es in Zukunft funktioniert? Muss das Konzept geändert werden? Sollen wir gerade dieses Projekt stilllegen, um stattdessen etwas anderes zu machen, was den sozialen Zusammenhalt und die Inklusivität in unseren Stadtteilen besser fördert? Das Personal in dem o. g. Beispiel, das das Projekt mit der Näh- und Handarbeitsgruppe aufgab, hätte diese vielleicht weiter betreiben können, wenn man den Einstieg verändert hätte. Hätte man einen Auftrag für die nähernden Frauen formulieren können, so dass sie spüren konnten, dass sie an etwas Größerem mitarbeiten?

Wichtig ist, dass wir nicht aufgeben aus Angst vor Konflikten. Die Gemeindeleitung muss immer wieder daran arbeiten, die Konflikte auf eine Ebene zu heben, auf der eine Entwicklung sichtbar wird, von der wir alle etwas lernen können. Die *nicht-perfektionistische Verhaltensweise*, die in Kapitel 3 behandelt wurde, „da zu sein, wo es Reibung gibt“, kann als eine Methode verstanden werden, die den Mitarbeitern hilft und sie unterstützt, wenn sie von Wertekonflikten irritiert werden.

Die Gemeinde veranstaltet eine Kinderfreizeit im Sommer, zu der Kinder aus verschiedenen Projekten und den unterschiedlichen Kirchen der Gemeinde eingeladen werden. Bei einem Gespräch beim Essen sprechen die Kinder darüber, welches Land das beste Herkunftsland ist. Die Zugehörigkeit zu einem Land ist wichtig. Das Gespräch endet schließlich bei der Frage, welcher Glaube der beste ist. Orthodox zu sein, ist am besten, danach ist es ok, wenn man Katholik oder Protestant ist, sagt eines der Mädchen. Sie fragt einen der Jungen, wohin er gehört? Er antwortet: „Zu keiner von den Genannten, ich bin Muslim“.

Sie ist überrascht, guckt auf den Gemeindepädagogen und sagt: „Ich glaubte, dass unsere Freizeit für Christen ist, was macht der hier?“ Die Antwort des Gemeindepädagogen ist: „Alle, die wollen, sind willkommen, um an unserer Freizeit teilzunehmen. Jeder und jede hat ein Recht auf seinen oder ihren Glauben. Es ist wichtig, dass wir einander zuhören und einander akzeptieren.“ Das Gespräch geht weiter, das Mädchen (8 Jahre alt) gibt nicht nach. Sie hat Schwierigkeiten damit zu akzeptieren, dass er dabei ist. Wir sind mehrere Leiter, die das Gespräch mit anhören. Das berührt uns. Wie können wir als Angestellte und Ehrenamtliche dieser Situation am besten begegnen?

Es ist nicht leicht, sich zu exklusivem Gerede und Verhalten wie in dem Beispiel zu verhalten. Aber es liegt eine Stärke darin, den Ausgangspunkt darin zu nehmen, dass alle Menschen eine Fähigkeit zu gegenseitiger Zusammenarbeit haben. Das schließt ein, Beziehungen auf Vertrauen aufzubauen, als wenn das eine Selbstverständlichkeit wäre, auch wenn es anfangs keine ist.

Auf diese Weise mit Vertrauen zu arbeiten, schließt ein, davon auszugehen, dass Menschen, denen wir begegnen, das gute wollen, zu gegenseitiger Zusammenarbeit bereit sind, dass sie grundlegende menschliche Werte teilen und dass sie bereit sind, miteinander tolerant umzugehen. Ein Hauptpfarrer beschreibt diese Verhaltensweise als eine Methode:

„Ich nenne dies hier methodologische Naivität. Naivität deshalb, weil mir bewusst ist, dass nicht alle meine Ansicht zu Toleranz oder grundlegenden Werten teilen wie z. B. bei den Frauenrechten, wie Kinder erzogen werden sollen oder dass wir unterschiedlichen sexuellen Orientierungen gegenüber offen auftreten sollen. Methodologisch deshalb, weil es eine bewusste Entscheidung ist, von Anfang an die Beziehung auf Vertrauen aufzubauen, als wenn das auch so wäre.

Wir fangen also mit einem sehr praktischen, konkreten und wechselseitigen Beziehungsbau an, wo das Lächeln, das Lachen, das Weinen, der Ernst, das Kaffeetrinken und eine willkommen heißende offene Haltung eventuelle Kultur-, Sprach- und religiöse Unterschiede überbrücken darf. Das ist eine bewusste Wahl, sich für diese Strategie der Begegnung mit Menschen zu entscheiden. Ich bin davon überzeugt, dass das auf die Länge gesehen bessere Ergebnisse bringt, als wenn wir am anderen Ende mit Misstrauen oder Angst beginnen. Ich denke, dass das eine gute Verhaltensweise für die Gemeinde ist, ganz unabhängig davon, wem wir begegnen. Das ist auch darin verankert, wie Jesus in den Evangelien Menschen begegnet.

Ein einfaches Beispiel kann sein, wenn ich einem syrischen Priester begegne und er mich vor den Muslimen warnt, dass ich dann klar darin bin, dass sich auch zur muslimischen Gemeinde gehen und ihnen eine Zusammenarbeit anbieten werde. Ich sage, dass ich erwarte, dass wir alle in unserem Stadtteil auf einer praktischen und diakonischen Ebene zusammenwirken können, und dass ich glaube, dass alle hier wohnen wollen, weil hier Friede herrscht. Natürlich weiß ich, dass es Terroristen und Kriminelle auch in Schweden gibt, aber die treffen wir wohl kaum in unseren Gemeinden. Ich pflege zu sagen: ‚Wir haben mehr als 200 Jahre Frieden gehabt und wir sind ziemlich tüchtig darin, also lass es uns auf die schwedische Art machen.‘ Natürlich gibt es vieles Relevantes, was gegen eine solche naive (!) Behauptung eingewandt werden kann, aber dennoch hat sie etwas.

Im Beziehungsbau der Gemeinde, mit Menschen mit anderem Hintergrund als dem, der aus der schwedischen Einheitsgesellschaft entstanden ist, können wir keine klaren, konkreten und messbaren Ziele haben, wohin das alles letztlich führen soll. Das wissen wir nicht, weil uns viele Faktoren unbekannt sind. Aber wir können eine klare Verhaltensweise und klare Standpunkte an den Tag legen, wer wir sein und was wir beitragen wollen. Das ist unsere Verhaltensweise, unsere klaren Standpunkte fungieren als Zielsetzung und steuern dadurch unsere Handlungen und Entschlüsse.

‚Wenn wir ‚dazu beitragen sollen, dass das Reich Gottes ausgebreitet wird‘, dann wirkt sich das darauf aus, wie eine „christliche Gemeinschaft geschaffen und vertieft wird“ (die Kirchenordnung der Schwedischen Kirche, Teil II, Einleitung). Wir müssen also in unserem Glauben und unserer Tradition verankert sein, kontextuell und offen sein dafür, dass der heilige Geist uns auf Arten und Weisen hinweisen kann, Gemeinde zu sein und als Gemeinde zusammen zu wirken, die wir bisher nicht gesehen oder erlebt haben.

Die Schwedische Kirche ist ein freier Akteur in der Gesellschaft, die größte und älteste Organisation in Schweden, der größte Akteur in der Zivilgesellschaft, sowohl in der kommunalen und in der staatlichen wie in der ideellen Sphäre gut verankert.

Wir sind eine Glaubensgemeinschaft mit deutlich erkennbaren religiösen Ausdrucksformen und einer deutlichen religiösen Sprache. Wir haben sehr große Ressourcen und sind eine freie und selbstständige Organisation, die in einem breiten Kürbereich ihren Beitrag bestimmen kann. Das führt dazu, dass wir eine ganz einzigartige Stellung in Schweden haben, wenn es um Integration, die Begegnung mit anderen Glaubensgemeinschaften und die Möglichkeit einzelner Menschen geht, ein gutes Leben in einer neuen Lebenssituation zu finden. Aber damit ist auch eine große Verantwortung verbunden, wie wir unser Erbe verwalten und unsere Möglichkeiten und wie wir tatsächlich unseren Beitrag auf eine uneigennützte Weise entscheiden – im Blick auf die Ausbreitung des Reiches Gottes. Wir sind frei, diese Verantwortung als Kirche und Gemeinde zu übernehmen.“

Dieses Beispiel atmet Trost und Vertrauen dazu, dass wir das tun können, dass wir dazu ausgerüstet sind, die Ärmel hochzukrempeln und kleine Wunder in Vielfaltsmilieus zu vollbringen. Wir sehen deutlich, wie die Methode methodologischer Naivität sich frei zwischen den Ebenen bewegt, den Ebenen einer klaren christlichen Identität und einer großen Offenheit für das, was als anders und kompliziert erlebt wird. Vielleicht ist das Schlüsselwort gerade Vertrauen, das wir, wie der Hauptpfarrer sagt, dafür „offen sein müssen, dass der Heilige Geist uns Arten und Weisen zeigen kann da zu sein“.

Zusammenfassung

- In diesem Kapitel haben wir versucht, die Wertekonflikte zu beschreiben, die oft in Vielfaltsmilieus entstehen, und darüber nachzudenken, wie wir sie handhaben können.
- Die Frage, welche das „Wir“ ausmachen, ist immer aktuell, wenn eingefleischte Regeln und Vorstellungen herausgefordert werden. Wessen Wertefundament soll gelten, wenn unterschiedliche Sichtweisen z. B. im Blick auf Homosexualität, Pastorinnen, Feminismus oder auf die Herkunft bezogene Unterschiede zu Tage kommen?
- Es ist die spezifische und einzigartige Chance der Kirche, das Wertefundament in der Theologie zu finden, eben keine Unterschiede zwischen Menschen zu machen. Die Erklärung der Vereinten Nationen zu den Menschenrechten ist auch ein Teil unseres gemeinsamen Wertefundaments.
- Rassismus und Fremdenfeindlichkeit werden mitunter deutlich zum Ausdruck gebracht und gelebt von Menschen mit ausländischem Hintergrund, genauso wie von „alten Schweden“. Es kann leichter sein, tolerant zu sein und Akzeptanz zu zeigen, wenn wir selbst der Norm angehören. Wir haben dann eine Machtposition, die dazu führt, dass wir uns von dem, was anders ist, nicht genauso bedroht fühlen. Für mehr Inklusion zu arbeiten, ohne sich deshalb in Werterelativismus zu verlieren, ist darum ein leichter begehbarer Weg als der, mit Scham und Schuldzuweisungen zu arbeiten. Das braucht allerdings eine große Deutlichkeit, wenn es darum geht, dass wir unsere Mitmenschen nicht verletzen dürfen.
- In vielen Vielfaltsmilieus müssen wir uns zu einem anderen Niveau bei der Entwicklung des Feminismus verhalten; es unterscheidet sich deutlich von dem der schwedischen Majoritätsgesellschaft. Mit ausreichend hohen Ambitionen – dass es z. B. schon gut ist, wenn es eine Handarbeits- und Nähgruppe für Frauen mit ausländischem Hintergrund gibt – sind die Aussichten besser, dass Arbeit für Gleichberechtigung gelingt.

- Vielfalt ist nicht immer kompliziert! Manche Gegensätze sind viel leichter zu lösen, als wir vielleicht erwartet haben. Manchmal gibt es gerade da gar keine Gegensätze, wo wir welche erwartet haben.
- Wenn es Probleme gibt, mach weiter! Oft stellen wir Aktivitäten ein, weil wir in Wertkonflikten gelandet sind. Hol alle Verantwortlichen zusammen und evaluiere, so dass das Konzept angepasst werden kann. Manche Aktivitäten muss man stilllegen, wenn sie wirklich nicht funktionieren, aber die Weisheit ist die, sich nicht erschrecken zu lassen, wenn verschiedene Wertefundamente miteinander kollidieren.
- Eine kraftvolle Methode ist die methodologische Naivität. Wir agieren, als wenn es selbstverständlich wäre, dass alle tolerant sind und dass niemand Unterschiede im Blick auf Menschen macht – auch dann, wenn das vielleicht nicht selbstverständlich ist.

Die Stadt erwacht – theologische Reflexion

Gerade dann, wenn Vielfalt große Möglichkeiten bietet, weil sich Menschen mit Erfahrungen aus verschiedenen Teilen der Welt treffen, fordert sie uns auch immer stark heraus. Normen und Werte, die für bestimmte Menschen selbstverständlich sind, können andere provozieren und schwer zu verstehen sein. Es ist leicht gegenüber Verallgemeinerungen und vorgefassten Meinungen nachzugeben. Es ist ebenfalls immer leicht, über andere als mit ihnen zu sprechen. In der goldenen Regel Mt. 7,12 weist Jesus auf eine Verhaltensweise hin, die aufschließt, Verständnis schafft und Brücken baut: „Alles, was Ihr wollt, dass Euch die Menschen tun sollen, das sollt Ihr auch für sie tun.“ Das bedeutet, dass Wertekonflikte nicht verschwiegen werden dürfen. Im Gegenteil! Das weist stattdessen auf eine Möglichkeit, offen und deutlich Worte für das zu finden, was Reibung verursacht, und das in einem wechselseitigen Willen zu tun, eine haltbare Lösung für die Gemeinschaft und die Gesellschaft zu finden, die wir zusammen bauen.

7. Visionäre Kommunikation in Vielfalt – Gegenseitigkeit, Zuhören und gerechte Repräsentanz

Visionäre Kommunikation in Vielfalt beschreibt, wie die Kommunikationsarbeit der Kirche mehr Gegenseitigkeit zwischen dem schaffen kann, der eine Botschaft sendet und dem, der sie empfängt. Gerechte Repräsentanz, nämlich dass Vielfalt sich auch in Bildern und Texten ausdrückt, ist auch eine wichtige Frage. Mit Hilfe einer visionären Kommunikation in Vielfalt finden wir aus der Kirche heraus, werden inklusiver und hinterfragen vorgefasste Meinungen, was die Kirche ist und wer da hineinpasst.

In der Kommunikation muss sichtbar werden, dass alle willkommen sind.

Visionäre Kommunikation in Vielfalt ist ein Kommunikationsbegriff, der einen Willen zur Voraussicht, Gegenseitigkeit und Veränderung umfasst. Indem eine zuhörende und kommunizierende Gemeinde werden, versuchen wir mit der Botschaft hervorzutreten, dass alle willkommen sind, unabhängig von der Religion, dem Geschlecht, der Sexualität, dem Kleidungsstil, der sozialen Gruppe, dem körperlichen Leistungsvermögen oder anderen kategorisierenden Begriffen. Das ist natürlich ein Bestreben in allen Gemeinden, nicht nur im Zusammenhang der FBHO-Gemeinden. Aber in Vielfaltsmilieus werden die Fragen nach dem „wir und die anderen“ zugespitzt: Wer entscheidet, wie man in der Kirche aussehen darf? Wer passt hinein, wer passt nicht hinein?

Sonntagsgottesdienst in einer der Kirchen der Gemeinde. Einer der Pädagogen sitzt zusammen mit einigen Jugendlichen, die gewöhnlich in den Gottesdienst kommen. Hinter ihnen sitzt eine ältere Dame. Sie berührt den Pädagogen leicht an der Schulter, er dreht sich um, und sie nickt vielsagend mit Blick auf seinen Kopf und dann auf einen der Jugendlichen. Der Pädagoge hat eine Zipfelmütze auf und der Junge neben ihm ein Käppi. Die Dame macht eine Geste, die zeigt, dass sie findet, dass sie ihre Mützen abnehmen sollen.

Am Montag, dem Tag danach, essen einigen von den Gemeindemitarbeitern zusammen Lunch. Der Pädagoge erzählt von dem Vorfall in der Kirche. Am Tisch bricht eine Diskussion aus, wie man im Bezug auf den Vorfall denken soll. Soll man die Kopfbedeckung abnehmen, um Respekt zu erweisen, oder zeigt gerade der einen Mangel an Respekt, der darum bittet, die Mütze abzulegen?

„Das ist ein Beispiel für effektive Kommunikation, die Mütze aufzubehalten“, findet einer der Mitarbeiter, „dann müssten wir anfangen, darüber zu sprechen, was die Kirche ist, wer wir sind und warum wir uns hier aufhalten, wer entscheidet, welche Regeln gelten usw. So können wir mit neuen Botschaften hervortreten, was die Kirche ist, besonders bei denen, die jung sind, oder bei denen, die keine geübten Kirchgänger sind. Es geht darum, die Toleranz gegenüber dem, was anders ist, zu vermehren. Wenn wir nicht akzeptieren, dass jemand eine Mütze aufhat, wie sollen wir dann lernen zu akzeptieren, dass Menschen unterschiedlich sind, dass es eine wirkliche Vielfalt in der Kirche gibt und geben muss.“

Ein Problem in der Schwedischen Kirche ist, dass wir zu gleich sind. In allzu vielen Kirchenbänken in unserem Land sitzt eine im Blick auf Alter, Herkunft und Gesellschaftsschicht homogene Schar. Aber wo sind die anderen? Wo sind die Jugendlichen? Wo gibt es die Gescheiterten, die mit ausländischem Hintergrund? Die Norm von der Kernfamilie, Mutter-Vater-Kind, ist in vielerlei Hinsicht immer noch

stark in der Kirche, obwohl heutzutage gewaltig viele Menschen in Singlehaushalten leben. Es gibt auch genügend Familien, die sich von der Norm unterscheiden, Patchworkfamilien, Familien mit homosexuellen Eltern usw.

Eine andere Frage handelt von der Anstellungspolitik in der Schwedischen Kirche. Die Majorität der Mitarbeiter in den Gemeinden und Pastoraten in der Schwedischen Kirche sind weiß, mittelalterlich, bzw. haben Mittelklassehintergrund. Bilder und Botschaften in der Kommunikation der Kirche zu verändern, kann ein erster Schritt sein hin zu einer inklusiveren Kirche, wo viele sich willkommen fühlen.

Verwirkliche die Vision

Im Beispiel vom Pädagogen, der die Mütze in der Kirche aufhatte, wird deutlich, dass die Vision in der Arbeit der Gemeinde nicht ausreichend verankert ist. Hat man vielleicht versäumt, ausreichend viel über die Konsequenzen von Vielfalt zu sprechen? Wenn das der Fall sein sollte, dann werden Worte und Ausdrücke wie ‚Vielfalt‘, ‚alle sind willkommen‘ oder ‚wir machen keine Unterschiede zwischen Menschen‘ platt und inhaltslos. Vielleicht müssen wir Visionen formulieren. Vielleicht müssen wir Visionen formulieren, die auch die Konsequenzen konkret beschreiben. Ein üblicher Fehler nicht nur in der Schwedischen Kirche, sondern auch in vielen Unternehmen und Organisationen ist, dass man seine Vision formuliert, ohne Arbeit darauf zu verwenden, wie diese die Arbeit durchsäuern kann. Viele formulierte Visionen oder Projektideen werden darum klischeeartig und so beliebig, dass sie alles und nichts umfassen. Es erfordert eine große und zielbewusste Arbeit, die Visionen zu verankern, zu konkretisieren und zu verleblichen, sie Wirklichkeit werden zu lassen.

Gerechte Repräsentanz

Ein Beispiel dafür, dass die Vision „Bei uns sind alle willkommen“ platt ausfällt, ist dies, dass man, wenn man Webseiten von Gemeinden der Schwedischen Kirche anschaut, fast nur hellhäutige Personen im Bild sieht. Manchmal hört man das Argument, dass das so ist, weil die, die an der Arbeit der Gemeinde teilnehmen, meistens „alte Schweden“ sind, und wenn man dann lokal verankerte Bilder nutzen will, ist das Ergebnis eben eine massive Normativität des Weißseins.

Wir müssen uns vorstellen, wie wir wollen, dass es ist, auch wenn das jetzt nicht so ist. Vielleicht kann man sich Bilder leihen von anderen, mehr durch Vielfalt geprägten Gemeinden. Vielleicht kann man einen Illustrator beauftragen, eine gerechtere Repräsentanz zu schaffen. Manchmal ist es sogar angemessen, auf ein Bild zu verzichten, wenn das Bild allzu weiß normierend ist. Eine visionäre Kommunikation in Vielfalt begnügt sich nicht damit, die Wirklichkeit zu spiegeln, sondern versucht stattdessen, sie zu verändern.

Ohne Vision im Blick auf Kommunikation riskiert eine Gemeinde auch, in einem einfachen Spiegelbild der Wirklichkeit fest zu hängen. Eine visionäre Kommunikation hilft bei der Veränderungsarbeit, zeigt den Weg nach vorn und passt optimal in eine Wechselwirkung mit der übrigen Arbeit der Gemeinde, ihren kirchlichen Handlungen und Gottesdiensten.

Konkret kommt das in einer Reihe von Dingen zum Ausdruck. Wir versuchen, mehr empfängerorientiert zu denken in der Kommunikation und achten darauf, hinauszukommen und Menschen in unmittelbaren Begegnungen zu treffen. Religion gegenüber positiv eingestellte Kanäle in

den sozialen Medien können an Bedeutung in der Öffentlichkeitsarbeit noch mehr gewinnen, die gerechte Repräsentanz in Bild und Text ist eine Selbstverständlichkeit.

Vielfalt braucht neues Denken

Viele der Besucher der FBHO-Gemeinden haben keine deutliche Vorstellung davon, was die Schwedische Kirche ist. Darum sind viele von ihnen keine Mitglieder, und in den FBHO-Gemeinden gibt es in der Regel ein hohes Maß an „Nicht Dazugehören“. Es ist darum eine Herausforderung für die Ortsgemeinde, Zusammenhänge für die Menschen zu unterstützen, zu ermächtigen und zu schaffen, die zur Kirche kommen und sich innerhalb der Gemeinde aufhalten.

In diesen Milieus ist der Bedarf, die strategische Kommunikation zu entwickeln und sich von traditionelleren Arten der Öffentlichkeitsarbeit freizumachen, besonders deutlich geworden. In der Vielfaltswirklichkeit entsteht beinahe automatisch eine nach vorne blickende Perspektive. Folgendes erzählt ein Öffentlichkeitsbeauftragter in einer FBHO-Gemeinde:

„Wir reden oft von dem Bedarf zu vereinfachen. Eine Menge Text aus den Anzeigen wegstreichen, kurze Texte auf der Webseite, so dass auch die, die Schwedisch nicht als Muttersprache haben, die Information aufnehmen können. Aber wir müssen auch an der direkten Begegnung arbeiten, draußen auf dem Markt stehen, eine Suppe servieren und mit Menschen reden, oder auf sozialen Medien Gespräche führen. Wir Öffentlichkeitsarbeiter können die Mitarbeiter aufpeppen und dabei helfen, noch mehr Kommunikationsflächen für die anderen im Team zu finden. Wir können auch ein Netzwerk in der lokalen Gesellschaft aufbauen. Arbeit und Kommunikation fließen heutzutage zusammen, man kann das nicht mehr trennen, wie man das früher gemacht hat. Unsere neue Zeit braucht eine flexiblere und neu denkende Art der Kommunikation in Vielfalt. Wir müssen auf das antworten, was rund um uns herum passiert.“

Hinaus mit dem Alten, herein mit dem Neuen!

Das Wagnis einzugehen, das Alte abzuschälen, ist oft am schwersten. Die übliche Lösung ist, dass wir das Neue nur hinzufügen und das Alte weiter dalassen, leider oft ohne mehr Ressourcen einzusetzen. Aber auch, wenn wir mehr Ressourcen einsetzen würden, ist es nicht sicher, dass es am besten ist, nur Neues hinzuzufügen und das Saubermachen und Aufräumen im Alten zu lassen. Wir brauchen Raum, Luft und Überblick. Auch die Verantwortung für den Haushalt kommt mit der Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit hinzu. Was machen wir mit den Geldern der Mitglieder? Die Notwendigkeit, die Öffentlichkeitsarbeit in der Schwedischen Kirche zu modernisieren, ist groß, und heutzutage gibt es viel mehr Relevantes zu tun, als nur Drucksachen zu produzieren. Der Öffentlichkeitsbeauftragte im Beispiel sagt weiter:

„Jedes Mal, wenn ich versucht habe davon zu sprechen, dass wir an die Jugendlichen herankommen müssen, gab es immer irgendjemand, der sagte: ‚Ja, aber wir dürfen unsere Älteren nicht vergessen!‘ Trotzdem benutzten wir unsere Ressourcen für die Öffentlichkeitsarbeit fast nur für die Kommunikation auf Kanälen, die Jugendliche nicht benutzen: Gemeindebrief, Annoncen, Programmzettel. Wie sollen wir uns richtige Kommunikationsentscheidung für Jugendliche leisten, wenn alle Ressourcen für Kanäle, die Jugendliche nicht erreichen, drauf gehen?“

Weg von der Einbahnstraßenkommunikation

Innerhalb der Schwedischen Kirche merkt man manchmal eine Einstellung, die besagt, dass die Kirche ihre Wahrheit lehren soll. Bis zu einem gewissen Grad kann das natürlich Teil des Missionsauftrags sein, aber im schlimmsten Fall führt das zu einem bevormundenden und nicht zuhörenden Stil, der neue Gruppen aus der Kirche vertreibt. Wenn wir nur unser Eigenes beibringen wollen, können wir die Welt, die uns faktisch umgibt, nicht aufnehmen. In Vielfaltsmilieus wird eine solche selbstgenügsame Einbahnstraßenkommunikation schwieriger. Die Ungleichheiten und Kollisionen führen dazu, dass wir uns selbst in den Blick bekommen in der Begegnung mit den Anderen.

In der Frage, wer ich in der Begegnung mit dem Anderen bin, wer die Regeln dafür aufstellt, wie wir miteinander reden, kann sich die Kommunikation weiter entwickeln im Blick auf Wechselseitigkeit. Wir machen einen Schritt weg vom Denken in „Wir und die Anderen“ Denken und wagen Vision von einer neuen Zukunft, einer Zukunft, die z. T. durch eine nach vorne blickende und strategische Kommunikation geschaffen wird.

Wie wir bereits in früheren Kapiteln erwähnt haben, besonders in Kapitel 6 „Wertekollisionen“, hat die Schwedische Kirche ein Wertefundament, über das wir keine Kompromisse machen. In diesem Kapitel sind wir auf die Risiken eingegangen mit einem Werterelativismus. Aber vielleicht müssen wir nur deutlicher das Wertefundament formulieren, und die Konsequenzen unseres Glaubens sehen. Wenn wir das tun, dann wird deutlicher, was an der christlichen Identität unaufgebbar ist, und was es nicht ist. Kann z. B. die Frage, ob man in der Kirche eine Mütze aufhaben darf, wirklich eine zentrale christliche Frage sein? Vermutlich nicht. Eine grundlegende christliche Idee ist demgegenüber die Gegenseitigkeit, dass Jesus zu uns von unten kommt. Wir waschen einander die Füße, aber wir denken auch an die Frage, warum und wie wir es machen, wenn wir einander die Füße waschen.¹⁴

Einfache Kommunikation ist gut für alle

Schwedisch ist normalerweise der kleinste gemeinsame „Sprachnenner“ in Vielfaltsgemeinden. Wenn aber viele Gemeindeglieder Schwierigkeiten mit der Sprache haben, tut Vereinfachung not. Ein Hauptpfarrer erzählt:

„In unserer Gemeinde ist folgende policy beschlossen worden, dass die hauptsächliche Kommunikation auf Schwedischen vor sich gehen soll, zum einen, weil dies die gemeinsame Sprache ist, zum anderen deshalb, um Menschen zu ermuntern, die Sprache anzunehmen und zu benutzen, die einem nützt, wenn man hier wohnt. Die Schulen machen es genauso. Außerdem gibt es so viele Sprachen in der Gemeinde, dass irgendeine Gruppe immer, wenn wir mehr Sprachen benutzen würden, sich ausgeschlossen fühlen würde, weil ihre Sprache nicht vertreten war. Wir können in einer Annonce ‚Frohe Weihnachten‘ oder ‚Der Herr ist auferstanden‘ in vielen verschiedenen Sprachen schreiben, aber nicht den Informationstext selbst. Darum arbeiten wir mit leichtem Schwedisch und Piktogrammen, um das Verständnis zu erleichtern.“

Tatsächlich sind derartige Vereinfachungen oft auch für andere Gruppen gut. Wenn wir deutlich und echter werden in der Kommunikation, dann hat das wahrscheinlich nur Vorteile – in hohem Maß auch

¹⁴ „Wenn nun ich, der ich Herr und Meister bin, euch die Füße wasche, seid ihr auch schuldig, einander die Füße zu waschen. Ich habe euch ein Beispiel gegeben, dass ihr so handeln sollt, wie ich euch getan habe“ (Joh 13,14f).

für die Gruppe von Mitgliedern in der Schwedischen Kirche, die nicht kirchennah sind und die man die „gelbe“ Gruppe zu nennen pflegt.¹⁵

Es ist auch wichtig, dass die Leitung Verständnis für die Entwicklung der Öffentlichkeitsarbeit in der Spätmoderne zeigt. Bei Hauptpfarrern, Gemeindepfarrern und Bezirksleitern sind Kenntnisse in der Öffentlichkeitsarbeit von Nöten; wenn eines solche Kenntnis fehlt, ist es wichtig, diese fortzubilden. Die Öffentlichkeitsbeauftragten und die Leitung müssen hier auch eng zusammenarbeiten, weil die Fragen der Organisation eng mit der Öffentlichkeitsarbeit verbunden sind.

Zusammenfassung

- Visionäre Kommunikation in Vielfalt setzt eine nach außen gerichtete Kommunikation voraus, die flexibel auf das antwortet, was in der umgebenden Lokalgemeinschaft passiert.
- In Vielfaltsgemeinden werden die Fragen nach dem „Wir und den Anderen“ zugespitzt; es ist schlichtweg notwendig, über den Kommunikationsauftrag in einer neuen Zeit nachzudenken, die von Vielfalt und Fluktuation geprägt ist.
- Ein Problem in der ganzen Schwedischen Kirche ist, dass wir zu ähnlich sind, sowohl die Kirchenbesucher und die Angestellten als auch die Ehrenamtlichen und die in Wahlämtern. Wir müssen daher deutlicher agieren im Hinblick darauf, dass wir wirkliche Vielfalt wollen, besonders wenn wir in Bildern kommunizieren. Viele Webseiten in der Schwedischen Kirche sind ungerechterweise nicht repräsentativ, was u. a. zu einer Norm des „Weißseins“ führt; es entstehen aber auch andere normierende Identitäten, wenn die Öffentlichkeitsarbeit nicht Normen kritisch hinterfragt. Auch die Anstellungspolitik muss auf den Prüfstand, so dass Menschen mit der Erfahrung rassistischer Ausgrenzung in höherem Maß angestellt werden.
- Wenn wir Arten und Weisen finden wollen, von der Gnade und der Liebe Gottes Zeugnis abzulegen, müssen wir den Menschen dort begegnen, wo sie sind. Wir müssen lernen zuzuhören und bereit sein, miteinander Erfahrungen auszutauschen in echter Gegenseitigkeit. Das lässt sich mit visionärer Vielfaltskommunikation erreichen.
- FBHO-Gemeinden machen viele Erfahrungen mit Begegnung, die beiden Seiten mitunter viel abverlangen. Gerade in solchen Begegnungen geschieht Entwicklung. Diese Perspektive muss sich die ganze Schwedische Kirche zu eigen machen – nicht zuletzt dann, wenn es darum geht, neue Ausdrucksformen zu finden, um mit der Botschaft Gruppen zu erreichen, denen die traditionelleren Werte der Kirche nicht angenehm sind.
- Wir müssen das finden, was im christlichen Wertefundament unaufgebbar ist, so dass wir das, was weniger wichtig ist, „abschälen“ können. In der Vision geht es darum, wie wir eine Art des Gesprächs miteinander etablieren können, die mit der Einbahnstraßenkommunikation ein Ende macht.
- Schwedisch ist oft der kleine gemeinsame „Sprachnenner“ in der Vielfaltsarbeit. Darum kann es am besten sein, wenn die Kommunikation auf Schwedisch stattfindet, wenn auch mit stark vereinfachter Botschaft und Sprache. Alles muss leicht zu lesen sein und klar.

¹⁵ Die Zielgruppenkategorie der „gelben Gruppe“ ist von der Kommunikationsabteilung der Schwedischen Kirche für die Kirche insgesamt eingeführt worden. Ausgehend von einer Untersuchung im Blick auf die Intensität der Beziehung der Mitglieder zur Kirche, hat man die Mitglieder in drei „Tortenstücke“ eingeteilt: eine „grüne“ kirchennahe Gruppe, eine „gelbe“ Gruppe mit einer schwachen oder fast nicht vorhandenen Beziehung zur Kirche und eine „rote“ Gruppe mit negativer Einstellung zur Kirche. Die gelbe Gruppe wird als interessante Zielgruppe angesehen für die Öffentlichkeitsarbeit der Schwedischen Kirche angesehen, weil diese Gruppe ihre Beziehung zur Kirche gegenüber heute verstärken kann.

- Organisation und Leitung müssen eine visionäre Kommunikation in Vielfalt fördern. Die Leitung braucht Wissen über Kommunikation in der Spätmoderne.

Die Stadt erwacht – theologische Reflexion

Im ersten Buch Mose, Kap. 11, findet sich die Geschichte vom Turmbau zu Babel, in der Apostelgeschichte, Kap. 2, die über das erste Pfingstfest. Mit dem Turmbau zu Babel ist verbunden, dass Menschen, die sich früher verstanden, dass nicht mehr länger taten. Beim ersten Pfingstfest war es genau andersherum. Das, was früher fremd war und unbekannt, kam nahe, ließ sich kennenlernen und verstehen. Als der Geist sich über die Apostel herabsenkte, konnten sie verschiedene Sprachen sprechen, und die Leute konnten rundherum konnten das verstehen, was gesagt wurde. Das erste Pfingstfest nennt man auch den Geburtstag der Kirche. Das Erste, was geschah, war, dass Menschen anfangen, miteinander zu kommunizieren und einander zu verstehen. Was ist die neue Sprache und Ausdrucksform unserer Zeit? Wie sieht unsere Kommunikation aus, um verändern, erneuern, Verständnis, Hoffnung und Zukunft schaffen zu können?

8. Wenn der Glaube sich verändert – Konversion und Mission

Das Kapitel „Wenn der Glaube sich verändert“ beschreibt Strategien zu Konversion und Mission. Unser modernes Schweden ist ein von Migration geprägtes Land – so wie große Teile der Welt heute. Da ist es natürlich, dass sich die religiöse Zugehörigkeit von Menschen verändert. Darum müssen die Gemeinden in der Schwedischen Kirche Werkzeuge haben, um die Fragen von Konversion, Konvertiten und Taufunterricht für Erwachsene hantieren zu können. Das Missionsverständnis in den FBHO-Gemeinden der Schwedischen Kirche baut jedoch auf der Idee auf, niemandem zum Wechsel seines Glaubens zu überreden, sondern stattdessen davon auszugehen, dass jede Religion wertvoll ist.

Ein Diakon erzählt:

„Es war an einem dunklen Winterabend. Weihnachten näherte sich. Wanderer und Mitwanderer auf dem „Weg zum Glauben für Erwachsene“ in diesem Jahr, einem Glaubenskurs, hatten es geschafft, sich nach den ersten ergreifenden Abenden im September viele Male zu treffen. Keine Gruppe von Konvertiten gleicht der anderen. In dieser kamen die Teilnehmer aus Afghanistan, dem Iran und Jemen. Allen Sprachbarrieren zum Trotz waren Zutrauen und Freundschaft in der Gruppe gewachsen. Darum trafen wir uns mit großer Freude. Im Dezember hatten wir endlich eine Kommunikationsstrategie gefunden, die hervorragend funktionierte. Die Bibel hatten alle in ihrer eigenen Sprache, sie garantierte, dass wir alle ungefähr über dasselbe Thema sprachen. Die Entwicklung war fortgeschritten und es dauerte nicht mehr länger als zwanzig Minuten, bis alle dieselbe Bibelstelle gefunden hatten. Danjal konnte eine ganze Menge Schwedisch und fungierte als Übersetzer. Das war nicht optimal, weder für ihn noch für uns, aber gerade in diesem Jahr hatten wir keine bessere Lösung. Der von uns, der das Gespräch leitete, sprach in kurzen, einfachen Sätzen. Wir lasen zuerst den Evangelientext, benutzten Körpersprache in übertrieben, leicht nervösen Gesten und malten Strichmännchen an die weiße Tafel. Viel Gelächter war dabei und befreite.

An diesem Dezemberabend hatten wir uns durch das Weihnachtsevangelium gekämpft. Immer wieder hatten wir über diesen spannenden, schwierigen Stolperstein der Inkarnation gesprochen: Gott einer von uns, Jesus.

Wir hatten eine kleine Pause gemacht, bevor in unseren jeweiligen Bibeln in verschiedene Richtungen weitergeblättert und dann das zweite Kapitel im Matthäusevangelium gefunden hatten. Nachdem wir die Geschichte von der Flucht nach Ägypten, in verschiedenen Sprachen laut vorgelesen, gehört hatten, sagte ich, dass das bedeutet, dass Gott ein Flüchtling gewesen sei und weiß, was das bedeutet. Es wurde vollkommen still. Zum Schluss bat ich Danjal, ob er nicht übersetzen könnte. Er guckte mir in die Augen und sagte, dass er erst versuchen müsste, dass aufzunehmen, bevor er Worte dafür finden könnte. Dass der Gott, dem er jetzt nahe war, um ihn seinen Gott zu nennen, sein und der anderen Geschick als Flüchtling geteilt hatte, überstieg seinen Verstand. Er musste das wie Marie aufnehmen im Herzen und dann darüber grübeln. Für uns andere, die wir die Geschichte seit unserer Kindheit gehört hatten, wurde sie plötzlich genauso radikal und revolutionär, wie es ja eigentlich tatsächlich ist. In dem Augenblick veränderte sich der Glaube in verschiedener Weise für uns alle.“

An mehreren Stellen in der Bibel wird die Kirche als Leib Christi beschrieben, als ein sozialer Körper, der unterwegs ist. Nicht zuletzt unsere Zeit wird von Migrationsbewegungen geprägt. In unseren Stadtteilen sind Menschen oft auf dem Weg in unterschiedlichen Hinsichten. Vermutlich stehen wir nur am Anfang all der Wanderungsbewegungen, die im Prinzip auf der ganzen Erdkugel vor sich gehen. Menschen migrieren aus unterschiedlichen Gründen: sie wollen umziehen, sie müssen umziehen, sie wollen weiter und sie wollen bleiben. Auf unterschiedliche Weisen versuchen wir die Menschen, die uns begegnen und die sich in solchen Prozessen befinden, zu unterstützen. Das gilt auch für Menschen, die auf der Suche sind oder anfangen, für sich einen neuen Glaubenskontext zu finden, und die manchmal in eine andere religiöse Zugehörigkeit wechseln wollen.

Statistisch konnte man von 2006-2011 eine Zunahme aktiver Eintritte in die Schwedische Kirche, wenn auch maßvoll, feststellen. Das ging vor allem in unseren FBHO-Gemeinden vor sich.

Wenn es um Gottesdienstbesuch geht, liegen viele der Gemeinden des Netzwerks im Vergleich vorn. Die Kirchlichkeit ist groß. In den letzten Jahren haben wir im Netzwerk feststellen können, dass nicht nur die Gottesdienstbesucher mehr geworden sind, sondern dass auch eine zunehmende Anzahl von Eintritten Erwachsener passiert sind: Menschen anderen Glaubens, die konvertieren, oder Menschen aus anderen christlichen Gemeinschaften, die in die Schwedische Kirche¹⁶ eintreten. Dass es dazu gekommen ist, hat damit zu tun, *wie wir Kirche sind*.

Nicht überreden

Der Missionsauftrag ist für uns in der Schwedischen Kirche zentral, zugleich versuchen wir nicht, irgendjemand zu überzeugen oder gar zur Konversion zu überreden. Wir versuchen, jedem Menschen auf der Grundlage seiner eigenen Wahrheit und Auffassung von Gott zu begegnen. Ein Gemeindepfarrer drückt dies so aus:

„Es gibt immer etwas Gemeinsames, was alle konstruierten Grenzen überquert. Wir sind klar darin, dass wir als Kirche nie einen anderen Menschen umdrehen wollen. Wenn wir einem Muslimen begegnen, dann werden wir versuchen, ihm zu helfen, der Muslim zu sein, der er sein will. Das deutlich auszusprechen, ist ganz und gar notwendig, wenn wir mit anderen zusammen handeln wollen. Die aktuellste Frage für uns als Kirche zur Zeit ist die nach unserem Missionsverständnis. Wie denken wir heute über Mission?“

Ja, was ist Mission eigentlich, wie missionieren wir? In FBHO-Gemeinden begegnen uns oft Menschen anderen Glaubens. Ein Teil von ihnen wird auch auf dem Weg begleitet, den Glauben zu wechseln, zu konvertieren.

Das Katechumenat und seine verschiedenen Ebenen

In einem Gespräch über Taufe und Konvertiten unter den Hauptpfarrern des Netzwerks kam vor einigen Jahren ein ziemlich unterschiedliches Bild des Katechumenats¹⁷ zu Tage. Einige fanden, dass der Prozess schnell gehen könnte:

¹⁶ Der Schlüssel zur Schwedischen Kirche – eine Schrift über die Organisation, ihre Arbeit und wirtschaftliche Lage, 2014, bes. Kap. 7: „Gemeinden in einer vielfältig getrennten Stadt“.

¹⁷ Der Begriff „Katechumenat“ kommt von dem griechischen „katechein“ und bedeutet, einen Weg zu führen, an die Hand zu nehmen und zu unterrichten. Ein Katechumene ist eine Person, die Unterricht im Christentum erhält mit der Absicht, sich taufen zu lassen, oder die eigene Taufe zu bestätigen. Der Begriff „Katechumenat“

„Ist es unsere Aufgabe, nein zu sagen oder jemanden zu bitten zu warten, wenn er jetzt getauft werden will?“

Andere Hauptpfarrer wollten der Beziehung zum Bewerber mehr Zeit geben. In einer Hinsicht handeln die Gemeinden nicht eklatant anders, als wenn ein gebürtiger Schwede seinem Wunsch, als Erwachsener getauft zu werden, Ausdruck gibt. Wir sprechen über den Inhalt der Taufe, wir zeigen Wege in die Christenheit und die Gemeinschaft, wir lesen die Bibel. Es ist unsere Aufgabe, im Katechumenat mitzugehen. Zugleich ist uns bewusst, dass es einen Unterschied macht, in eine schwedische kirchliche Gemeinschaft einzutreten oder in eine Kirche z. B. im Nahen Osten oder in einem nordafrikanischen Land. In Schweden wird Glauben oft als etwas Intellektuelles verstanden. Wir entscheiden uns, wann wir zur Kirche gehen oder an welchen Aktivitäten der Kirche wir teilnehmen wollen. In FBHO-Gemeinden begegnen uns Menschen, die die Gemeinschaft in der Kirche als eine Beziehung mit mehr Nähe verstehen. Man kommt, ganz unabhängig von der Aktivität: die Kirche ist eine Familie.

Eine große Verantwortung

Es ist eine Herausforderung, sich dieser Erwartung zu stellen, aber auch eine Hoffnung auf Gemeinschaft. Eine der Diakoninnen des Netzwerkes, die auch Koordinatorin für die ehrenamtliche Mitarbeiterschaft ist, hat lange mit Konvertitengruppen gearbeitet. Sie hat auch den Arbeitszweig „Weg zum Glauben für Erwachsene“ entwickelt. Das Beispiel am Anfang dieses Kapitels kommt aus dieser Arbeit. Folgen wir der Diakonin, dann müssen wir als Kirche eine große Verantwortung für unsere Katechumene, unsere Konvertiten, übernehmen.

„Den christlichen Glauben und ein christliches Bekenntnis in sich aufzunehmen, kann mitten in aller Freude auch schmerzliche Konsequenzen haben. Für viele ist das kein leichtfertiger Schritt. Dem Prozess Zeit zu lassen, heißt Fürsorge zu beweisen – nicht zuletzt im Blick auf die, die wünschen, sofort getauft zu werden“, sagt sie.

Im Gespräch mit dem, der mehr über den christlichen Glauben wissen will, ist es wichtig, gutes Material zu haben, das man zu Grunde legen kann. Diese Diakonin hatte lange nach einem einfachen Material mit Übersetzung auf Arabisch und Farsi gesucht. Zum Schluss fand sie dies in der Dänischen Volkskirche. Das Material besteht aus neun kleinen Heften und heißt „Glaube in Begegnung – der Christusweg“ (dän. „Tor i mødet – Kristusvejen“). Sie bekam die Erlaubnis, es frei ins Schwedische zu übersetzen.¹⁸

Die Wanderung auf dem „Weg zum Glauben für Erwachsene“ dauert ungefähr ein Studienjahr. Zu Ostern wird die Taufe im Ostergottesdienst gefeiert. Die Gruppe, in der die Teilnehmer eine neue Gemeinschaft gefunden haben, wird nach einem Jahr aufgelöst.

mit großem „K“ ist ein Modell für die Erwachsenenbildung in der Schwedischen Kirche: Dieser wird auch „Weg zum Glauben für Erwachsene“ (schwed. „Vuxenväg till tro“) genannt.

¹⁸ Die Vf. des dänischen Originals sind Mogens S. Mogensen und Kåre Schelde Christensen (red.). Die schwedische Fassung „Kristusvägen“ ist eine freie Übersetzung der Hefte ins Schwedische von Diakonin Gunnel Classon in Göteborg Angered mit Genehmigung von „Folkekirke og Religionsmøde“ (religionsmode.dk). Die Texte sind einem schwedischen kirchlichen Kontext angepasst und auf der Website von FBHO herunterzuladen. In Arabisch und Farsi sind sie unter <https://religionsmoede.dk/fordybelse/praksis/dabsoplaering-2/kristusvejen/kristus-vejen-farsi>, Deutsche Übersetzung zu beziehen über jobst.reller@evka.de.

„Es ist nicht immer leicht für die Taufbewerber, in unseren Zusammenhängen eine natürliche Gemeinschaft zu finden. Junge Menschen, die auf dem Weg des Glaubens neu sind, brauchen eine nahe, praktische und liebevolle Gemeinschaft im Alltag. Einige von den Neugetauften in unserer Gemeinde haben gemeint, dass es für sie schwer war, eine Gemeinschaft zu finden, und haben eine geistliche Heimat stattdessen in verschiedenen freikirchlichen Gemeinden gefunden. Das sollte uns sehr zu denken geben“, sagt die Diakonin.

In der Begegnung mit Menschen, die konvertieren wollen, sind oft mehrere unterschiedliche Ansätze nötig. Viele von denen, denen wir begegnen, kommen aus Diktaturen oder Ländern, wo eine besondere Religion geboten ist. Der schwedische kirchliche Kontext mit großer Offenheit für unterschiedliche Wege zum Glauben und unterschiedlichen Arten, gläubig zu sein, kann darum als sehr fremd erlebt werden.

Oft gibt es auch sehr wenig Bezüge dazu, wie eine Demokratie funktioniert. Im Konversionsprozess liegt es darum nahe, über den christlichen Glauben in vielen Perspektiven zu sprechen. Wir müssen beschreiben, wie die demokratische Volkskirche aussieht. Was meint man z. B. mit dem Begriff „Aufenthalt“? Wie funktioniert die schwedische Gesellschaft, und welche Beziehung hat der schwedische Staat zur Kirche?

In den FBHO-Gemeinden leitet immer ein Pfarrer zusammen mit einem Diakon die Arbeit mit Erwachsenen, die konvertieren wollen. Zwei Leiter zu haben mit unterschiedlichen Kompetenzen, funktioniert der Erfahrung nach gut. Das hat mehr Perspektiven im Unterricht mit sich gebracht und die persönliche Begegnung in anderer Weise ermöglicht.

„über theologische Fragen hin aus gibt es auch viele Fragen, die Beschlüsse der Behörde für Migration betreffen, Kontakte mit dem Fachbereich für Soziales und anderen Behörden, Probleme mit der Wohnung usw.“, erzählt die Diakonin.

Die Methode „Vier Räume“

Das Team hat nach der Methode „Vier Räume“ gearbeitet. Die ganze Unterrichtszeit, Texte zu lesen und darüber zu sprechen, passte nicht für alle Teilnehmer. In einem ersten Schritt entschlossen sich die Leiter daher, die Bibelstudien mit kreativen Methoden zu mischen, wo die Gruppenteilnehmer Theater spielten, malten oder eine thematische Wanderung kreierten - all das um Zugang zu unterschiedlichen Ausdrucksweisen zu schaffen. Jede Einheit wird in „vier Räume“ aufgeteilt: „Kaffee trinken“ (Gemeinschaft), Unterricht, Kreativität und Gottesdienst. Die Mitarbeitenden erleben, dass die Arbeitslast weniger geworden ist und Klarheit größer.

„Wir merken auch, dass es für sämtliche Gruppenteilnehmer leicht ist, dem Unterricht zu folgen. Alles passt nicht für alle, aber es gibt etwas für alle.“

Wie so oft, bleibt jedoch die sprachliche Herausforderung bestehen. Auch wenn es fast immer jemand gibt, der ausreichend viel Schwedisch kann, um für die anderen zu übersetzen, ist es immer noch schwierig, die Sprache im Unterricht ausreichend einfach zu halten und nicht zugleich den Inhalt zu verlieren. Also noch eine Herausforderung:

„Wie du tüchtig auch in der schwedischen Sprache sein magst, so ist doch das Kirchenschwedisch nicht das erste, was du lernst, wenn du eine neue Sprache lernst“, erzählt ein Diakon. „Wir haben immer die Strategie verfolgt, die Bibeltexte in unseren jeweiligen Sprachen zu lesen. Wenn wir darüber sprechen,

versuchen wir, uns bei der Übersetzung zu helfen. Als Leiter mischen wir oft Schwedisch und Englisch, jemand aus der Gruppe übersetzt ins Persische, was die meisten in der Gruppe verstehen.“

Ein Problem im eben genannten Beispiel ist dies, dass oft einer aus der Gruppe schwerer an der Last der Übersetzung trägt als die anderen. Einige von denen, die faktisch Schwedisch können, spricht dennoch Persisch und lässt jemand anderen übersetzen.

„Auch wenn das Hauptziel der Gruppenarbeit nicht das Sprachtraining ist, so sind doch Schwedischkenntnisse ein wichtiges Fundament, um an der Gesellschaft teilhaben zu können. Ich denke, dass wir hier etwas beizutragen haben. Wir als Leiter müssen unsere Fähigkeit entwickeln zu erkennen, wenn jemand viel übersetzt, aktiv die Verantwortung für die Übersetzung zu verteilen, jeden und jede einzelne zu ermutigen, selbst zu sprechen zu versuchen, wenn das denn möglich ist.“

Der Wunsch getauft zu werden, hängt mitunter mit der Hoffnung zusammen, Asyl in Schweden zu bekommen. Da gilt es Balance zu halten zwischen dem Wunsch, alle willkommen zu heißen, die getauft werden wollen, und dennoch keine Hoffnungen zu wecken, die später nicht erfüllt werden können.

„Es sind mehr Menschen in die Kirche gekommen, die darum gebeten haben, getauft werden zu dürfen. Zuallererst handelt es sich um Menschen aus dem Iran und Afghanistan. Die Meisten sind Asylbewerber gewesen, und dann gibt es natürlich Sorgen bei uns im Blick auf ihre Situation. Wir müssen sehr klar mit der Information umgehen, dass eine Konversion nicht automatisch zu einer Aufenthaltserlaubnis führt, und dass die empfangene Taufe mit Gefahren verbunden sein kann, wenn man gezwungen wird, zurückzukehren.“

Das Mitarbeiterteam in einer Kirche hat eine Policy entwickelt im Blick auf Konversion und Taufe, man spricht oft darüber, welches Verfahren die beste Vorgehensweise ist.

„Wir führen keinen Unterricht durch, damit Menschen besser Asyl beantragen können, aber es ist doch eine Konsequenz; oft bekomme ich die Frage, ob ich ein Zeugnis schreiben kann, dass die betreffende Person vorzeigen kann. Meiner Meinung nach haben wir auch hier eine Verantwortung, der wir gut gerecht werden müssen. Das bedeutet, dass wir das schreiben, was wir wissen. Nicht mehr und nicht weniger. Wenn ich viel zu sagen habe, dann schreibe ich das auf; wenn ich eine Person nicht so gut kenne, bin ich auch in der Beziehung ehrlich. Das ist eine Frage der Glaubwürdigkeit. Nicht zuletzt im Blick darauf, dass wir viele Zeugnisse schreiben“, erzählt ein Mitarbeiter.

Die Taufe hat für uns Christen eine zentrale Bedeutung. Wir kommunizieren die Taufe, indem auf unterschiedliche Weise die Konsequenzen unseres Glaubens gestalten. Die Konsequenzen für jemand, der als Erwachsener konvertiert und sich taufen lässt, können umfassend sein, wenn man von einem anderen Glauben oder aus einem anderen Kontext herkommt. Es ist wichtig gewesen, sich für den Prozess Zeit zu nehmen, so dass mehrere Dimensionen der Konversion deutlich werden können. Wie wird das Leben für diese Person aussehen, die in die Gemeinschaft der Schwedischen Kirche hineingetauft wird? Auch das Nachdenken darüber muss beim kirchlichen Mitarbeiter, den Begleitern und dem Katechumenen selbst vorhanden sein.

Wir glauben auch, dass wir generell in der Schwedischen Kirche mehr Erzählungen über die Taufe und über geistliche Suchwege brauchen. In Schweden ist in dieser Hinsicht viel mehr möglich als in vielen anderen Kulturen, aber wir brauchen Erzählungen darüber.

Zusammenfassung

- Unterschiedliche Projekte in der Arbeit mit Konvertiten tragen zur Integration sowohl in die Kirche als auch in das neue Heimatland bei.
- Kenntnisse nicht nur über den christlichen Glauben, sondern auch über die schwedische Gesellschaft, über die vielen Formen von Gemeinschaft in der Kirche nehmen zu.
- Eine Gruppe von Konvertiten in der Kirche dabei zu haben, kann dazu führen, dass auch bereits christliche Gemeindeglieder sich mehr für ihren eigenen Glauben interessieren.
- Unter Gemeindegliedern kann Stolz darüber erwachen, dass ihre Kirche Platz für Menschen hat, die konvertieren wollen. Das wird eine positive Auswirkung sowohl für das gottesdienstliche wie auch das gemeindliche Alltagsleben haben.

Die Stadt erwacht – theologische Reflexion

In Gemeinden, die von Vielfalt geprägt sind, bekommt die Frage der Mission eine besondere Bedeutung. Wenn wir unter Mission verstehen, dass Menschen aus verschiedenen Teilen der Welt wie wir selbst werden, unsere Lieder singe, mit unseren Worten beten, Glauben auf die Weisen formulieren sollen, wie wir das tun, dann wird der Glaube zu einer geschlossenen Grenze, wo einige drinnen sind und andere draußen. Wenn die Kirche auf der anderen Seite identitätslos wird – ohne eigene Worte und Ausdrücke für den Glauben, der uns gemeinsam trägt, wird sie stattdessen grenzenlos. Da gibt es nichts, wogegen man sich stellen kann oder wozu man sich verhalten kann. Wenn die Kirche demgegenüber mit offenen Grenzen lebt, gibt es Räume für Tiefe und Identität, Gespräch und Nachdenken ohne Konfrontation mit oder Abstand zu Menschen, die einen anderen Glauben haben. Im Johannesevangelium Kap. 10 spricht Jesus über sich selbst als Gatter, durch das Schafe ein- und ausgehen können. Das sind Worte, wo die tiefe Identität und die offene Grenze beieinander gehalten werden. Wenn der Glaube angefochten und vielleicht verändert wird, muss das in einem offenen und respektvollen Kontext geschehen dürfen mit einer klaren Identität – ohne geschlossene Grenze.

9. Interreligiöser Dialog – Glaube als Kraft und Widerstandskraft

Glaube als Brückenbauer ist eine Verhaltensweise, die das Potential des Glaubens sowohl für die Integrationsarbeit als auch für den sozialen Zusammenhalt aufzeigt. An Orten, wo sich viele Religionen begegnen, ist die Schwedische Kirche oft besonders gut darin gewesen, Begegnungen über Religionsgrenzen hinweg zu ermöglichen. Viele Menschen mit ausländischem Hintergrund haben eine Alltagsreligiosität, während die schwedische Mehrheitsgesellschaft oft religiös gläubigen Menschen gegenüber skeptisch ist. Das kann zu einer Kollision führen, und dann kann die Kirche für „neue Schweden“ als ein „zahmerer“ Platz erlebt werden.

„Ich danke Allah, dass meine Mamma arbeiten durfte. Ich danke Jesus, dass wir zum Baden fahren durften. Ich danke Gott für ...“. Naja hält ein. Sie denkt nach, dann sagt sie: „Ich danke für Gott.“

Die Mädchen in der Mädchengruppe, die sich an den Dienstagabenden treffen, dürfen alle einige Worte sagen. Sie sagen jede ihr eigenes Gebet. Das Gebet geht rund herum; alle, die beten wollen, beten. Vielleicht machen sie das auf die gleiche Weise, wie sie es tun, wenn sie abends vor dem Einschlafen beten.

Die Mädchen in diesem Beispiel haben verschiedene Religionen. Genauso sieht es eben in vielen unserer Arbeitsfelder aus – ganz unabhängig von Ziel und Zielgruppe. Für diese Mädchen gehört der Glaube zum Alltag, Religiosität ist nichts, was ihnen Sorgen macht, kompliziert ist oder als Einschränkung empfunden wird. Im Gegenteil. Es ist auch nicht schwer, dass wir an verschiedene Götter glauben. Kinder und Jugendliche, denen wir begegnen, holen sich aus ihrem Glauben Kraft und erkennen sie bei ihren Freunden wieder, auch wenn der Glaube der Freunde vielleicht andere Vorzeichen hat. Es erregt eher Aufsehen, wenn man überhaupt keinen Glauben hat.

In den Zusammenhang, die wir mitunter etwas feierlich interreligiösen Dialog nennen oder Religionsdialog, seinen Ausgangspunkt bei den Mädchen in der Dienstagsgruppe zu nehmen. Ein Pfarrer berichtet:

„Abdullah, zwölf Jahre, kam im Jahr der Flüchtlingskrise 2015 mit seiner Familie aus dem Iran nach Schweden, Mamma, Papa und drei kleinere Geschwister. Abdullah saß im Rollstuhl und brauchte ärztliche Behandlung. Sein großes Lächeln und seine Geduld gewannen ihm viele Herzen.

Das ganze Jahr über war die Familie viel in der Kirche. Dort fanden sie Kumpel, Entlastung, Platz zum Spielen, Unterstützung. Als ihr Antrag auf Asyl 2016 abgelehnt wurde, verließen sie schnell das Land. Ängstlich und verzweifelt fuhren sie zu einem Vetter in Italien. Abdullah wurde krank und musste operiert werden. Fehler in der Kommunikation und in Arztjournalen führten dazu, dass Abdullah mit 13 Jahren starb.

Als uns die Nachricht erreichte, brachen große Verzweiflung, Trauer und Ohnmacht aus. Es war an einem Freitag; wir wollten uns bald in der Kirche sammeln zu unserem Friedensgebet. Mit großer Selbstverständlichkeit wurde das zu einer Versammlung für uns alle, ganz unabhängig vom Glauben. Das Weinen und die Sehnsucht nach Frieden vereinigten uns. Wir saßen rund herum um unsere

Lichterkrone, sangen, lasen aus der Bibel, entzündeten Kerzen für die Familie und füreinander und teilten unsere Gebete miteinander in verschiedenen Sprachen. Seite an Seite. Gläubige Menschen.“

Glaube ist Alltag in von Vielfalt geprägten Umgebungen. Dass Menschen unterschiedlicher religiöser Überzeugung zusammenarbeiten, ist nicht merkwürdiger oder komplizierter als dass wir ökumenisch oder mit nichtgläubigen Partnern zusammenarbeiten. In unseren Breiten hat die Kirche eine wichtige Rolle für viele mit ausländischem Hintergrund zu spielen, die gläubig sind. In der Kirche kann man einen geistlichen Raum finden, z. B. für einen Muslimen, ein Raum, der dem, der neu in Schweden ist, zuhause vielleicht fehlt. Der Kontext fühlt sich attraktiv und wie zuhause an. Mehrere der FBHO-Gemeinden haben beispielsweise über Jahre hinweg Kindergruppen gehabt, in denen beinahe die Hälfte der Kinder Muslime waren. Und für viele der Kinder in diesen Stadtteilen ist es ganz natürlich, dass man unterschiedliche Religionen hat:

„Darf ich ein Engeltattoo bekommen? Ich bin Muslim“, fragt ein kleiner Junge, der das Zelt der Schwedischen Kirche besucht. Dort bietet man an einem der Markttage des Stadtteils Rubbeltätowierungen an.

Der kirchliche Mitarbeiter antwortet, dass es in vielen Religionen Engel gibt, auch im Islam, aber dass der Junge doch wohl besser zuerst seine Mutter fragt. Der Junge läuft ein Stück Weg zu seiner Mutter und kommt bald freudestrahlend zum Tätowiertisch zurück. Er hat auch einen Kumpel mitgebracht.

„Mama hat gesagt, ich darf!“, ruft er, „mein Kumpel will auch ein Tattoo. Kann er den Engel mit dem Kreuz nehmen, weil er Christ ist? Ich will den Engel haben, der auf einer Wolke schläft.“

Die Jungen bekommen ihre Tätowierungen und ziehen ab, während sie gespannt ihre Engel auf dem Arm vergleichen.

Ein bisschen Wissen über Religion in der schwedischen Mehrheitsgesellschaft

Die Bereitschaft in sozialen Projekten mit der Schwedischen Kirche zusammenzuarbeiten, ist im Allgemeinen groß bei den anderen Akteuren in unseren Stadtteilen. Wir arbeiten sowohl mit Vertretern der offiziellen Gesellschaft als auch mit anderen ideellen Organisationen zusammen; die Bereitschaft zur Zusammenarbeit hat wie gesagt zugenommen. Es gibt mitunter einen Konflikt im Blick auf das Verständnis von Spiritualität und Religion, bzw. einer eher säkularen Sichtweise bei vielen Angestellten von Kommune und Schule. Es kann sich um einen Mangel an Ausbildung und Wissen oder auch ganz einfach um das Verständnis von Religiosität und Glauben als etwas Privates und Individuelles handeln. Wie ist das mit dem Leben in einem säkularen Volk wie bei den Schweden, wenn man aus einer Tradition kommt, wo die Religion ein natürlicher Teil des Alltags ist? Hier haben die Gemeinden der Schwedischen Kirche eine wichtige Rolle in der Hinsicht zu spielen, dass sie Räume zum Teilen, für Spiritualität und Glauben schaffen. Unsere Erfahrung ist die, dass Glauben, ganz unabhängig davon, welche Vorzeichen er hat, oft eine Quelle von Kraft und Widerstandskraft ist.

Der interreligiöse Dialog oder die Religionsbegegnung werden dadurch konstruktiv, dass man einlädt, einander kennen zu lernen und etwas über den Glauben des Anderen und seinen Alltag zu lernen. Aber man gestattet den Beziehungen auch, in konkreten Aktivitäten und Engagements kanalisiert zu werden.

„Vor einigen Wochen besuchten ich und mein Pfarrerskollege die somalische sunnimuslimische Kellermoschee“, erzählt ein Diakon. „In Trollhättan wird die religiöse Karte in raschem Takt neugezeichnet. Die Moschee, die wir besuchten, ist im Keller eines Altenheims untergebracht. Das Lokal wurde früher von einer der syrisch-orthodoxen Gemeinden benutzt, die in den letzten Jahren sehr gewachsen und jetzt in die frühere Baptistenkirche umgezogen ist. Im Keller desselben Altenheims gibt es auch arabischsprachige sunnimuslimische Moschee. Die Schwedische Kirche und die Pfingstkirche haben abwechselnd in eben diesem Altenheim Andachten.

Wir guckten bei den Muslimen vorbei, um eine Zeit abzusprechen für einen Gruppenbesuch am Sonabend im Rahmen eines Ausbildungstages zu interreligiösem Dialog. Nachdem wir mit einigen von den Vertretern gesprochen und ihren neuen Imam begrüßt hatten, mit dem wir mithilfe eines Übersetzers einige Worte wechseln konnten, verließen wir das Lokal. Auf dem Weg nach draußen stießen wir mit einem somalischen Teenager zusammen.

Ich fragte ihn, ob es ihre Moschee war, die hier früher in der Mall untergebracht gewesen war. „Ja“, sagte er, „das war so, aber jetzt seien sie froh darüber, stattdessen dieses Lokal bekommen zu haben.“ Wir erzählten, dass wir auch in der Mall gewesen waren und freitags einen Kaffeewagen betrieben hatten, bevor das ganze Einkaufszentrum zu Büros umgebaut worden war. Seine spontane Frage war, ob wir irgendeinen anderen Ersatzort gefunden hätten.

Ich fühlte mich ein wenig unangenehm berührt von der Frage – plötzlich waren unsere unterschiedlichen wirtschaftlichen Voraussetzungen so offenbar – aber ich antwortete, dass es sich so verhalte, dass wir in der großen Kirche untergebracht seien. Wir wären nur freitags dort gewesen mit dem Kaffeewagen, um Menschen zu treffen. Das Gesicht des Jungen hellte sich auf, er sagte: „Ja, dann ist das dorthin in die Lextorpskirche, wohin mein Lehrer mich gerne zum Sprachtraining am Dienstag schicken möchte. Stellt Euch vor, wenn ich das machen würde! Um wieviel Uhr findet das an Dienstagen statt?“ Die kurze Begegnung prägte sich beim Diakon ein.

„Nicht, dass ich mich unangenehm berührt gefühlt hätte, als unsere unterschiedlichen ökonomischen Voraussetzungen so deutlich wurden, denn das ist ja einfach so. Aber ich dachte an das strahlende Lächeln, was der Junge uns zeigte, als ihm klar wurde, dass wir aus der Lextorpskirche kamen (wo das Sprachcafé liegt, von dem seine Lehrer gesprochen hatten) und dass es plötzlich eine reale Möglichkeit für ihn bestanden hatte, dorthin zu gehen, jetzt nachdem er uns in seiner Kellermoschee mit seinem Imam hatte sprechen sehen. Ich hoffe, dass er nach der Weihnachtspause auftaucht!“

Die Schwedische Kirche hat viele Ressourcen im Vergleich mit anderen religiösen Akteuren und Repräsentanten. Viele von den kirchlichen Mitarbeitern sind auch fest in der schwedischen Mehrheitsgesellschaft verankert. Wenn wir uns alle dafür für verantwortlich halten, sozialen Zusammenhalt zu schaffen, müssen wir in der Schwedischen Kirche unsere Erfahrung teilen, dass Kenntnisse von, Respekt für und Neugier auf andere religiöse Traditionen eine minimale Voraussetzung dafür sind, dass Menschen aus anderen Ländern etwas von Respekt und Inklusion in Schweden spüren.

Interreligiöse Begegnungsorte im Alltag

Ein wichtiger Teil der Aufgabe ist auch, interreligiöse Begegnungsorte im Alltag zu schaffen – z. B. immer wieder auf die Möglichkeiten zum Zusammensein und zur Zusammenarbeit hinzuweisen. Es geht darum, sich den Hinweis auf den eigenen Auftrag als Kirche zuzutragen, wenn vielleicht die Kritik

gegen „die anderen“, gegen die Muslime oder die Afrikaner oder die Iraker usw. laut wird. Unabhängig von Hintergrund oder der Religion respektieren wir, die wir uns in der Schwedischen Kirche engagieren, alle Menschen.

Dialog und Begegnung auf der Ebene der gesellschaftlichen Führungseliten sind natürlich wichtig, aber einen interreligiösen Dialog an der Basis zu führen, ist mindestens genauso wichtig. Zeit dafür einzusetzen, da zu sein und Beziehungen im lokalen Kontext zu bauen, kann mehr sein als ein Tropfen auf dem heißen Stein. Auf lange Sicht können Türen für die geöffnet werden, die vielleicht nicht immer zu Worte kommen – weder in ihren häuslichen Kontexten noch in anderen Kontexten. Ein Diakon erzählt:

„Über eine längere Zeit hatten wir darüber nachgedacht, nach Möglichkeit Frauen aus anderen unterschiedlichen Religionen, Kirchen und Gemeinschaften zu gemeinsamem Gespräch zu begegnen. Während eines Seminartags mit Menschen aus der Zivilgesellschaft mit unterschiedlichen Hintergründen und aus unterschiedlichen Religionen sprach mein Kollege zufällig mit einer somalischen Frau, die an einer Begegnung über Grenzen hinweg interessiert war. Ich hatte als Diakon zur gleichen Zeit im Lauf der Woche mit ihren unterschiedlichen Aktivitäten eine Reihe von muslimischen Frauen getroffen. Diese Frauen lebten entweder als Asylbewerber oder auch papierlos.

Jetzt luden wir einfach die, die wir getroffen hatten, wieder ein. Von denen wir glaubten, dass sie an einem neuen Treffen interessiert sein könnten. Wir wollten mit einer kleinen Gruppe beginnen, aber es kamen viel mehr, als wir zu hoffen gewagt hatten. Am überraschendsten war, dass viele aus der somalischen Gruppe gekommen waren, die wir selten in der Kirche gesehen hatten. Die muslimische Gruppe, der wir üblicherweise begegnen, hat eine andere ethnische Zugehörigkeit. Das war ungeheuer erfreulich, und wir brachten das auch den Frauen gegenüber zum Ausdruck. Eine antwortete darauf folgendermaßen: ‚Uns ist sehr wohl bewusst, wie sehr ihr auch uns Muslime unterstützt, und das sollt ihr wissen, dass wir euch dafür hochachten.‘

Was wir in unserer Einladung geschrieben haben, war, dass wir Gespräche wünschten zum Thema ‚Frauen und Glauben‘. Was bedeutet der Glaube für uns Frauen im Alltag? Die Treffen, die wir bis dahin gehabt hatten, handelten davon, und wir werden diese Gespräche in aller Offenheit fortsetzen. Unser innerster Wunsch ist, ein Treffpunkt für unterschiedliche Richtungen im Islam wie im Christentum zu sein. Vielleicht ist bis dahin, noch ein Stück Weg zu gehen...“

Pastorinnen versetzen Grenzen

Begegnungen mit anderen religiösen Traditionen können Grenzen überschreiten. Für Frauen kann es sicher eine umwälzende Erkenntnis sein, andere Frauen als religiöse Leiter sehen zu können, wobei es sich dabei um eine hochstehende und respekteinflößende Position in vielen Kulturen handelt. Auf diese Weise kann allein der Fakt, dass Frauen in Schweden Pfarrerrinnen sind, ein Augenöffner sein, ein großer Schritt zu mehr Gleichstellung in unseren lokalen Gesellschaften, die mitunter von altmodischen Geschlechterrollen geprägt sind.

Eine Hauptpfarrerin erzählt:

„An einem sonnigen Sonntag im Mai, beim Kirchenkaffee, sieht mir eine Frau mittleren Alters in die Augen und sagt: ‚Ich gehöre nicht zu dieser Kirche hier, aber ich habe mich danach geseht, eine Frau predigen zu hören.“

„Die Adventsfeier ist vorbei, und ich stehe an der Kirchentür und sage ‚Tschüss‘. Ein Mädchen kommt vorbei und sagt:

„Bist du wirklich Pfarrerin?“

„Ja, ich bin Pfarrerin und zwar seit 16 Jahren.“

„Ich dachte, dass Mädchen keine Pfarrer sein dürfen.“

„In der lutherischen Kirche, zu der ich gehöre, dürfen Frauen das.“

„Ach so, ich habe noch nie eine Pfarrerin gesehen.““

Die schwedische Kirche hat schon lange Erfahrungen mit interreligiöser Begegnung und Dialog. Unser Glaube an Gott als Schöpfer des Menschen bedeutet, dass wir mit allen Menschen zusammengehören.

Zusammenfassung

- Glaube ist ein Rahmenwerk rund um unser Dasein herum, er gibt Menschen Kraft und Zugehörigkeit. Er gibt Hoffnung und Trost.
- Es gibt immer Möglichkeiten. Wenn die Konsequenz des Glaubens positiv ist, wenn er unabhängig vom Vorzeichen oder Richtung für Teilhabe und Inklusivität offen ist, wird ein Raum geschaffen und ein Zusammenhang, in dem das Heterogene, die Gesellschaft mit vielen ihrer Fassetten Platz findet.
- Die Arbeit am interreligiösen Dialog entdramatisiert. Dass Menschen mit unterschiedlichen religiösen Überzeugungen zusammenarbeiten, ist nicht merkwürdiger oder komplizierter, als dass wir in der Schwedischen Kirche ökumenisch oder mit nicht-glaubenden Partnern zusammenarbeiten.
- Interreligiöser Dialog, der Grenzen überschreitet, öffnet auf vielen Ebenen Türen zu Individuen.

Die Stadt erwacht – Theologische Reflexion

Im Johannesevangelium Kapitel 4 findet sich die Erzählung von der Begegnung Jesu mit der samaritanischen Frau. Die Begegnung sprengte viele damalige Konventionen und Erwartungen. Das Gespräch an der Brunnenkante wurde von Offenheit und Respekt geprägt. Es kommen nicht zu Überredungsversuchen. Stattdessen ist ein Wille wirksam, den anderen zu verstehen. Es ist Platz dafür da zu teilen und zu geben. In vielen unserer Gemeinden wohnen Menschen, die die Erfahrung teilen, dass ihr Glaube ihrem Leben Kraft, Inspiration und Orientierung gibt. Sich in offenen und respektvollen Gesprächen darüber zu begegnen, baut Missverständnissen und Vorurteilen vor. Es schafft auch neue Möglichkeiten, mit dem Glauben als Triebkraft zusammen an einer Gesellschaft zu arbeiten, in der wir alle Platz haben.

10. Das Wagnis, auf dem Wasser zu gehen und den Glauben an das scheinbar Unmögliche festhalten

Das Wagnis auf dem Wasser zu gehen ist eine Verhaltensweise, die davon handelt, sich für einen Glauben an das scheinbar Unmögliche zu entscheiden. Der Glaube daran, dass alle Menschen gerettet werden können, bedeutet, dass wir nicht in Fragen festhängen müssen, wer oder welche Gruppen Prioritäten erhalten sollen. In einer Zeit, in der die Polarisierung zwischen unterschiedlichen Gruppen zunimmt, wollen wir zeigen, wie gerade die Ungleichheiten unser größter Gewinn werden können.

Schnelle Entscheidungen, chaotische Prozesse

In Krisen hat die Schwedische Kirche viele Male große Handlungskraft und Mut unter Beweis gestellt und übliche Verhaltensweisen herausgefordert. In Vielfaltsmilieus haben wir bereits die Fähigkeit konstatiert, in dem, was hier und jetzt geschieht, präsent zu sein, verbunden mit der Toleranz für Ungerades und Reibung; das rüstet uns besonders für Krisen zu. Dass die Schwedische Kirche Sicherheit und Unterstützung in nationalen Krisen anbieten kann, ist etwas, was die Umgebung von uns erwartet. Das gilt für Mitglieder wie auch für Nichtmitglieder. Wenn wir dem nicht entsprechen können, wird das auf Sicht das Vertrauen für die Schwedische Kirche aushöhlen.

Es war im Herbst 2015. Die Gemeinde bekam zusammen mit anderen gesellschaftlichen Akteuren die ganze Zeit über neue Berichte zur immer alarmierenderen Flüchtlingssituation. Im Hauptbahnhof von Stockholm lief Zug um Zug mit Massen von Menschen auf der Flucht ein, die wussten, wo sie schlafen sollten oder ob sie weiterfahren sollten.

„Wir müssen etwas tun! Wir können nicht nur hier sitzen und darauf warten, dass irgendjemand anders dies Problem löst! Wir sind doch Kirche – wir haben eine Verantwortung für unsere Mitmenschen“, sagt ein Mitarbeiter in einem Gespräch drinnen beim Hauptpfarrer. Der Hauptpfarrer nickt und stimmt zu, aber fühlt noch Zweifel, wie er die Angelegenheit angehen kann. Am nächsten Tag werden alle Mitarbeiter zu einer Sitzung einberufen. Der Hauptpfarrer fasst die Informationen zur akuten Lage zusammen und erzählt, dass das Bistum nachfragt, wie viele Schlafplätze es in Kirchen anbieten kann. „Wir brauchen schon heute Abend Schlafplätze“, sagt der Hauptpfarrer.

Man einigt sich darauf, zuallererst Familien aufzunehmen; die Gemeinde hat eine besondere Kompetenz darin, Kinder und Jugendliche aufzunehmen, meint man. Innerhalb weniger Stunden hat die Arbeitsgruppe zwei Schlafsäle mit Matratzen, Decken und Lebensmitteln für Abendessen und Frühstück vorbereitet. Man organisiert die Abholung am Hauptbahnhof und gegen Abend gibt es drei Flüchtlingsfamilien an Ort und Stelle in der Kirche.

Ein Papa sitzt am Tisch und isst sein Abendessen, während er erzählt, wie er seine ganze Familie verloren hat außer seiner fünfjährigen Tochter, die er bei sich hat. Er fängt an zu weinen, als er erzählt. Die Tochter wird unruhig, aber schnell kümmert sich eine Pfarrerin um sie, der in der zufälligen Flüchtlingsunterkunft Dienst tut. Sie holt Stifte und Papier und setzt sich mit dem Mädchen hin.

Wenn unerwartete Dinge in der Umwelt geschehen, sind schnelle Entscheidungen von Nöten, und das werden oft chaotische Prozesse. Von den Mitarbeitern, die sich mitten im Sturm befinden, kommen Einwände und Kritik; vieles geht schief und ist ein wenig verrückt. Das ist anstrengend für

das Arbeitsteam, aber zugleich werden Zusammenarbeitsgeist und Gemeinschaft gestärkt, wenn alle neue Sachen machen und auf andere Art arbeiten müssen, als sie vielleicht gewohnt sind. Man wird aus der Sicherheitszone herausgezwungen. Arbeitsteams und Individuen, die solche Herausforderungen bestehen, brauchen daher viel Bestätigung. Genau so, wie wir in Kapitel 3 davon gesprochen haben, wie man sich zur mentalen Abnutzung verhalten muss, so muss man Mal um Mal die Kompetenz der Mitarbeiter im Navigieren im Chaos zu steigern versuchen. Das geht z. B. darum, all das hervorzuheben, was geglückt und gut verlaufen ist, weniger darum, sich bei eventuellen Fehlern aufzuhalten, die auf dem Weg zum Ziel unterlaufen sind. Mut und Überzeugung sind nötig, dass man auf dem rechten Weg unterwegs ist, damit eine Gruppe es schafft, weiter das Ziel im Auge zu behalten. In diesem Typ improvisierter Aktionen werden Gemeindemitarbeiter, ideelle und ehrenamtliche Mitarbeiter und Kirchenbesucher in etwas verwickelt, dass sie als größer als sie selbst erleben.

Eine wichtige Identität: den Gang auf dem Wasser wagen

Das durchführen zu können, was unmöglich wirkt, ist eine wichtige Identität in vielen FBHO-Gemeinden geworden. Zu unserem christlichen Auftrag gehört selbstverständlich die Berufung, Unterstützung, Schutz und Hilfe anzubieten, wenn Mitmenschen in krisenhaften Situationen landen. Darum bieten Gemeinden, die eine Bereitschaft und eine Fähigkeit entwickelt haben, sich plötzlichen und schwierigen Situationen anzupassen, große Vorteile. Flexibilität und Anpassungswille sind Kompetenzen, die man einüben kann, und eine Wirklichkeit mit Vielfalt bietet ein ausgezeichnetes Milieu, um in dieser Art von Herausforderungen besser zu werden. Es gab überall in unserem Land im Herbst 2015 Gemeinden, die sich einsetzten, um in der herrschenden Flüchtlingssituation zu helfen:

Eine Kirche in Malmö öffnete im Herbst 2015 ihre Türen für Flüchtlinge, weil die Einwanderungsbehörde nicht für alle Menschen, die kamen, Platz hatte.

„Jede Nacht waren zwei Angestellte an Ort und Stelle, und nach ein zwei Monaten hatten wir auch einen Sicherheitsdienst die ganze Zeit vor Ort, weil es ab und zu unruhig und turbulent wurde, und sich manche vom Personal unsicher fühlten. Anfangs hatten wir nur einen Überfallalarm, und der Sicherheitsdienst schaute einmal pro Stunde vorbei und checkte die Lage. Trotzdem mussten wir ab und zu die Polizei rufen.

Es waren meist Romas und einige Obdachlose, die weiterhin kamen, als die Flüchtlinge nicht mehr da waren. Wir hatten kein Essen, nur Wasser. Aber die, die kamen, hatten wenigstens einen Ort, wo sie sein konnten. Das Ganze war nicht unproblematisch, weil wir auf diese Weise der Stadt Malmö viel Verantwortung abnahmen, die sie eigentlich gehabt hätte. Ich denke z. B. an die Frage der Obdachlosen, aber wir fühlten, dass wir nicht schließen konnten, wenn so viele kamen und es draußen so kalt war. Ein anderes Problem bestand darin, dass dies Personalressourcen bei anderen Projekten mit sich brachte; viele Kirchen waren beteiligt und steuerten Personal bei. Es gab auch eine Frage im Hintergrund, ob es ‚feiner‘ war, nachts mit Menschen in prekären Situationen zu arbeiten oder tagsüber in einer ganz gewöhnlichen Kirche.

Eines Nachts wurde einer von den Obdachlosen krank, ich guckte dann und wann die ganze Nacht über nach ihm. Am Morgen ging es ihm so schlecht, dass ich einen Krankenwagen rufen musste. Die fragten nach, worum es ginge, ich sagte, dass er insgesamt sehr mitgenommen wirkte, aber eine eigentlich akute Krankheit nicht erkennbar war. Wir könnten ihn natürlich so nicht in die Kälte hinausschicken. Als der Krankenwagen kam, stellten die Sanitäter fest, dass er nur ein wenig Fieber

hatte, aber für einige Stunden mit ins Krankenhaus kommen könnte, weil er nirgendwo sonst hinkonnte. Als ich sie mit dem alten Mann mit seiner Plastiktüte mit allem Besitz weggehen sah, spürte ich ein wenig Hoffnung mitten in allem Elend. Welches Glück, dass es Menschen gab, die die auf den einzelnen Mitmenschen achten und sich trauen, gegen die Routinen zu handeln!

Wir haben die Kirche seitdem nicht mehr in dieser Form geöffnet und werden das mit allergrößter Wahrscheinlichkeit auch nicht mehr so machen. Wir versuchen stattdessen mit anderen Akteuren zusammenzuarbeiten, die Räume haben; wir von der Schwedischen Kirche tragen mit Personal bei. Jetzt gehen wir rechtzeitig in die Planung. Außerdem ist es die Sache jeder Kirche selbst, einen Menschen im Haus schlafen zu lassen, wenn es richtig kalt ist. Wir haben entschieden, dass kein Mensch auf unseren Kirchentreppen liegen und erfrieren soll.“

Geht zusammen übers Wasser – Kooperation mit anderen

Im Beispiel entwickelte sich die Realität nicht so, wie man am Anfang angenommen hatte; es zeigte sich, dass es in der Stadt auch andere Bedürfnisse gab als die, die aufgrund der Flüchtlingsströme entstanden waren. Viele arme EU- Migranten kamen und bekamen einen Schlafplatz, und auch andere prekär lebende Gruppen.

Ein Problem, das in diesem Beispiel erwähnt wird, ist, was geschieht, wenn wir als Kirche eintreten und das tun, was eigentlich die Stadt tun müsste. Was ist die Verantwortung der Kirche, was die der Zivilgesellschaft? Zum großen Teil geht es darum, nach und nach die eigenen Ressourcen mit denen anderer Akteure zusammen zu bringen. Einfach zu sagen, dass wir als Kirche überhaupt keine Verantwortung haben, wäre ein schwieriger Weg. Als Christen haben wir Verantwortung für unsere Mitmenschen. Aber die Erfahrung, die dieser Gemeindepfarrer gemacht hat, war dieselbe wie die vieler anderer Gemeinden. Es kann besser sein zusammen zu arbeiten und sich anderen Projekten in der Umgebung anzuschließen als etwas Eigenes anzufangen. Wenn wir selbst ein Projekt starten, können wir Hilfe von außen bekommen, von anderen Akteuren in der Umgebung. Kooperation bleibt der Schlüssel, wie wir im Kapitel 1. *Kooperation* erörtert haben.

Mut macht glaubwürdig

Mut wird gebraucht, wenn wir mit Vielfalt in schwierigen Situationen arbeiten wollen. Aber Mut – und auch Freimut – entwickeln sich auch, wenn wir anfangen, mitten in der vielgestaltigen Gesellschaft zu arbeiten. Wenn wir genauer hinhören im Blick auf die verschiedenen Menschen rund um die Kirche herum, dann passieren neue Dinge, und die Gemeindemitarbeiter trauen sich, die eingeübten Rahmenbedingungen und Denkweisen zu verlassen. Ein Hauptpfarrer erzählt:

„Wagnisse einzugehen, dann darüber zu reflektieren und den Kurs zu ändern, das ist typisch für eine FBHO-Gemeinde und müsste eigentlich genauso selbstverständlich in jeder anderen Gemeinde sein. Aber leider prägt die Angst davor, Fehler zu machen, große Teile der Schwedischen Kirche. Ich habe Erfahrungen damit, als erster ‚Drive-in-Heiraten‘ beim größten Autotreff Europas angeboten zu haben; das führte zu ungefähr 300 Hochzeiten und fünfzig Taufen in zehn Jahren. Es gibt viele Schwellen, die in einem Schweden, das wir für homogen halten, zu übersteigen sind. Aber wenn wir in einer kulturellen Vielfalt leben, dann werden wir gezwungen, diese Grenzen radikaler zu überschreiten, wenn wir überleben oder glaubwürdig sein wollen.“

Den Umgang mit Veränderungen in Vielfaltsmilieus einüben

In der Vielfaltswirklichkeit gewöhnen sich die Akteure an schnelle Veränderungen, ja, an Veränderungen überhaupt. Hier gibt es auch Erfahrungen damit, ein höheres Maß chaotischer Situationen auszuhalten, in denen sich vielleicht nicht alle über die Lösung genau einig sind. Wenn ein gemeinsames Verständnis da ist, kann die Gruppe die Stürme durchhalten; das setzt aber voraus, dass der Auftrag, den die Kirche hat, deutlich verankert ist (s. Kap. 4 „*Das gemeinsame Verständnis*“). Weil die Angst vor Veränderungen in Vielfaltsmilieus oft abnimmt, können Menschen, die sich dort aufhalten und arbeiten, Hindernisse und Aufregungen überwinden, die dann entstehen, wenn man plötzlich vor neue Herausforderungen gestellt wird. Dann „können wir über Wasser gehen“, wenn wir das Wagnis, an Unmögliches zu glauben, eingehen. Ein Mitarbeiter in einer FBHO-Gemeinde erzählt:

„Im Herbst 2015 berührten die Bilder von dem toten Jungen am Strand im Mittelmeer Menschen in der ganzen Welt. Der Krieg in Syrien forderte viele Todesopfer, die Anzahl von Asylbewerbern von dort nahm lawinenartig in ganz Europa zu. In der Stadt, in der ich wohne, gab es plötzlich ein großes, menschliches Engagement, um Menschen auf der Flucht zu helfen. Man nahm Kontakt mit der Gemeinde auf und fragte, ob es etwas zu tun gebe. Im Zusammenhang damit startete man eine Kampagne in den sozialen Medien unter dem Namen ‚Wir tun, was wir können‘. Man sammelte Kleider, die man mit Bussen in die Flüchtlingslager am Mittelmeer schickte. Wir entschieden uns damals schnell, uns in die Kampagne einzuklinken, und schrieben auf Facebook, dass man gerne Kleider im Gemeindehaus abgeben könne. Eigentlich sammeln wir am liebsten Sach- und Geldspenden für die internationale Arbeit der Schwedischen Kirche; wir hatten auch verstanden, dass die effektivste Art, Menschen in anderen Ländern zu helfen oft nicht die ist, gebrauchte Kleider zu schicken. Die ‚Wir tun, was wir können‘-Bewegung war ein lockeres, ideelles Netzwerk, es gab eigentlich keine Garantien dafür, dass sie Kleider annehmen würden, die uns gespendet worden waren. Wir hatten nur ein Versprechen in dieser Richtung per Mail bekommen. Trotzdem entschieden wir uns dafür. Der Anlass war der, dass wir ein großes Bedürfnis bei den Menschen sahen, etwas Konkretes in einer sehr schweren Situation in der Welt zu tun. Wir nahmen an, dass das ein Beitrag zur Meinungsbildung im Blick auf die Situation der Flüchtlinge sein könnte.

Unsere Räume füllten sich schnell bis über die Grenzen mit Kleidern, die Lokalnachrichten berichteten über das, was wir taten, und unsere Informationen über Facebook wurden Selbstläufer. Nach 24 Stunden mussten wir die Annahme stoppen, und eine Gruppe von freiwilligen half damit, die Kleider zu sortieren und zu verpacken, die die ganze untere Etage des Gemeindehauses füllten. Das dauerte mehrere Tage. Das nächste Problem war, alles in LKWs unterzubringen, die die Kleider transportieren sollten. Auf der Facebookseite des Netzwerkes lasen wir, dass sie auch mit viel zu vielen Kleidern eingedeckt waren. Wir fingen an, über alternative Lösungen nachzudenken, letztendlich erfuhren wir, dass es funktionieren würde.

Der Herbst 2015 war für Europa und Schweden speziell. Die Menschen zeigten, dass sie gerne helfen wollten. Wenn wir schneller gewesen wären und uns getraut hätten, nicht in ‚Schubladen‘ zu denken, um diese Kräfte noch mehr zu organisieren, dann wäre die Aufnahme der Flüchtlinge, die dann kam, möglicherweise in unserer Gesellschaft geschmeidiger verlaufen. Wir haben nur einen Teil der Energie kanalisiert, die da war, und taten, was wir konnten in der Zeit, die wir hatten. Stell dir vor, wenn ganz Schweden es ‚gewagt hätte, über Wasser zu gehen...‘ Im Nachhinein schwindelt es mir bei dem Gedanken.

Diakonische Gemeinden

Oft hört man Mitarbeiter in FBHO-Gemeinden sagen, dass wir diakonische Gemeinden sind. Das Beispiel über die spontane Flüchtlingsunterkunft am Anfang des Kapitels illustriert das gut. Die Gemeinde erlebte sich als eine Gemeinschaft, die in der herrschenden Flüchtlingssituation diakonische Verantwortung übernehmen musste; und es waren nicht nur die Diakone, die diese Verantwortung verspürten, sondern das ganze Arbeitsteam. Dieses Arbeitsteam war auch trainiert im Blick auf die Lösung schwerer und neuer Situationen, als Gruppe bekamen sie den nötigen Prozess hin. Eine Diakonin erzählt, wie sie eine düstere Situation sieht, die über eine lange Zeit sehr nahegekommen war. Dennoch konnte der diakonische Auftrag, Begleiter auf der Wanderung durch die Wüste zu sein, so etwas wie Hoffnung wecken:

„Ich bekomme einen Anruf von der Pflegestation in Fittja¹⁹. Eine Pflegerin von der Kinderpflegestation machte sich Sorgen um einen kleinen Einjährigen, der nicht zunahm. Die Familie bestand aus Mama Mouna mit vier Kindern und einem weiteren im Bauch. Sie waren aus dem Sudan geflohen. Sie lebten papierlos im Versteck und warteten darauf, einen Asylantrag stellen zu können. Ein Dublinfall.²⁰ Ich machte mit der Krankenpflegerin von der Kinderstation einen Hausbesuch. Der Kleine, der während der Flucht im Bauch war, ist jetzt ein Jahr alt geworden, aber die Mamma hat kein Essen für ihre Kinder und der Kleine wächst nicht. Sie wohnten in einem kalten und schmutzigen Zimmer mit einem Sofa und einem Bett und mussten zwei Wochen später umziehen. Die Mamma zeigte uns eine Tüte Brot, die sie auf dem Balkon aufhob. Das Brot war hart wie Zwieback.

„Die Familie kommt aus einer wohlhabenden muslimischen Familie im Sudan, sie hatte es gut. Als das älteste Mädchen, jetzt 14 Jahre alt, verheiratet werden sollte, hatte die Mamma genug. Sie nahm alle Kinder mit und floh nach Schweden. Die Mamma wurde beschnitten, als sie Kind war; ihre Zwillingsschwester schaffte es nicht und starb. Mouna hat starke Beschwerden wegen der Beschneidung. Sie will ihren eigenen Töchtern dieses Schicksal ersparen.“, erzählte die Kinderkrankenschwester.

Ich habe die Familie über zwei Jahre lang begleitet. Jetzt haben sie eine Aufenthaltsgenehmigung bekommen. Leider ist dieser Fall alles andere als einzigartig. Der Familie geht es sehr schlecht. Das große Mädchen hat mehrere Selbstmordversuche hinter sich, der älteste Sohn ist in kriminelle Netzwerke hineingeraten. Die Mamma ist außer sich. Der Sozialdienst ist eingeschaltet. Man steht machtlos daneben. Eine kaputte Familie, eine Mamma, die weiterkämpft, obwohl sie seit langem nicht mehr kann.

Das ist keine Sonnenscheingeschichte. Bisher hat sie kein glückliches Ende gefunden. Ich denke, dass man eine Generation opfert, wenn man flüchtet. Die, die zuerst kommen, müssen die härtesten Stöße abfangen, die Eltern und die großen Kinder. Vielleicht gibt es Hoffnung für die Kleinen und für die nächste Generation, wenn sie ein wenig Glück haben.

Oft ist es unsere Aufgabe als Diakoninnen, Begleiter auf der Wanderung durch die Wüste zu sein und manchmal auch mit hinunter in das Tal der Todesschatten zu gehen. Mitzufühlen, dabei zu sein, zuzuhören, da zu sein. Das Einzige, woran ich mich festhalten kann, ist, dass Jesus Christus hier mit

¹⁹ Ein Stadtteil in Stockholm

²⁰ Nach der sog. Dublin Verordnung kann man das Land für die Prüfung seines Asylantrags nicht wählen. Jemand, der nach Europa flieht, soll im ersten sicheren Land, in das er kommt, Schutz suchen.

uns geht. Jesus ist selbst auf allen Wegen gegangen und kennt alle Pfade auf dieser Höllenwanderung. Er ist dort vor uns gewesen, und das Wichtigste wird dann, dass wir nicht allein sind, nicht verlassen sind. Die Hoffnung ist da, dass der Weg uns eines Tages an einen helleren, wärmeren und liebevolleren Ort bringt.“

Die Gegenwart ist von einer zunehmenden Fremdenfeindlichkeit geprägt, z. T. als Folge davon, dass die Gesellschaft in kurzer Zeit große Veränderungen durchgemacht hat. Das Internet, soziale Medien, die Migration über die ganze Welt hin und die im Allgemeinen größere Mobilität können zu einer rückwärtsgewandten Sehnsucht nach einer stabileren und kalkulierbareren Gesellschaft führen. Im schlimmsten Fall äußert sich diese rückwärtsgewandte Sehnsucht als Fremdenfeindlichkeit. Hier kann die Schwedische Kirche eine Alternative sein und eine andere Art Stabilität und Kontinuität anbieten. Vielleicht ist es da nötig, dass wir noch mehr die Identität einer für alle offenen Kirche stärken, zugleich mit der Identität einer Kirche, die deutlich im evangelisch-lutherischen Glauben und seiner Tradition geründet ist.

Unsere spätmoderne Zeit erfordert Flexibilität, Toleranz für Reibung und das Vermögen, auf das einzugehen, was hier und jetzt geschieht. Alle diese Fähigkeiten werden in Vielfaltsmilieus geübt, wie wir in diesem Buch gesehen haben. Wenn wir zu allen solchen Fähigkeiten auch den Mut addieren, über Wasser zu gehen, hilft uns das, Mauern zwischen Menschen einzureißen. Dann kann Frieden geschaffen werden genau da, wo wir wohnen, und auch über die Welt hin verbreitet werden – wie Ringe, die auf der Wasseroberfläche immer größer werden.

Zusammenfassung

- Das Wagnis, über Wasser zu gehen, ist eine Verhaltensweise, bei der wir uns entscheiden, an das augenscheinlich Unmögliche zu glauben.
- Die Schwedische Kirche muss gut vorbereitet sein bei plötzlichen Katastrophen und Krisen. Vielfaltsgemeinden sind gut gerüstet für Krisen, weil man sich daran gewöhnt hat, hier und jetzt gemeinsam mit einer Toleranz für Schiefes und Reibung zu agieren.
- Es ist ein wichtiges Identitätselement in Vielfaltsgemeinden, dass wir uns zutrauen, das unmöglich Scheinende durchführen zu können.
- Wir müssen zusammen mit anderen gesellschaftlichen Akteuren über das Wasser gehen können. Wir sind ein Teil von etwas Größerem.
- Das Wagnis, an das Unmögliche zu glauben, die Reflexion und die Justierung des Kurses sind typische Fähigkeiten, die durch Vielfalt und Flexibilität gestärkt werden. Wenn es ein gemeinsames Verständnis des Auftrags mit Fundament gibt, dann können das Arbeitsteam und andere Gruppen die hohen Anforderungen an Flexibilität erfüllen, die in komplizierten Situationen und Krisen gestellt werden.
- FBHO-Gemeinden beschreiben sich oft als diakonische Gemeinden. Das bedeutet, dass alle Gemeinden diakonisch arbeiten, nicht nur die Diakone, und dass die Gemeinde ihren diakonischen Auftrag für zentral hält.
- Es ist ein großer Gewinn, wenn die Kirche eine Alternative zur übrigen Gesellschaft sein kann, wenn es darum geht, ein unregelmäßiger Raum zu sein. Mit der Theologie im Rücken müssen wir nicht politisch sein und ein Puzzle zu legen versuchen, wem nach unserer Meinung notwendigerweise Gnade erwiesen und wer geopfert werden muss. Stattdessen können wir frei an die Vision einer gleichen, gerechten Welt glauben, wo wir uns weigern, die Würde des

Menschen für verzichtbar zu erklären. Die christliche Vision ist, dass alle gerettet werden können.

- In Zeiten vermehrter Fremdenfeindlichkeit kann der Glaube an das scheinbar Unmögliche Mauern zwischen Menschen abreißen. Wir trauen uns zu glauben, dass Frieden in dem kleinen Kontext geschaffen wird und dass er sich dann wie Ringe auf dem Wasser ausbreiten kann über die ganze Welt.

Die Stadt erwacht (theologische Reflexion)

Im Markusevangelium Kapitel 6 findet sich die Geschichte, dass Jesus auf dem Wasser ging. Die Lage hatte sich schnell verändert, von Ruhe hin zum Chaos. Mitten in der Verlassenheit, die die jünger spürten, kam Jesus auf dem Wasser gegangen und sagte: „Ganz ruhig, ich bin es. Habt keine Angst.“ Die Gegenwart kann sich schnell verändern und als chaotisch erlebt werden. Es ist oft leicht, sich der Resignation hinzugeben. Verallgemeinerungen und vorgefasste Meinungen über verschiedene Gruppen können sich schnell verbreiten. Gerade dann müssen wir über das Wasser gehen – heute. Mitten in all dem, was geschieht, müssen wir da sein und uns trauen zu glauben, dass das scheinbar Unmögliche möglich ist: eine Welt, wo wir das betonen, was alle Menschen vereint, eine Welt, wo wir Vertrauen und gute Kontexte bauen, eine Welt ohne neue Mauern, eine Welt im Frieden.

Schluss

Dieses Buch hat zehn Verhaltensweisen beschrieben, die in Großstadtgemeinden in der Schwedischen Kirche mit geringer Mitgliederzahl, Multireligiosität und vielen Kirchenbesuchern mit ausländischem Hintergrund entstanden sind. Diese Gemeinden machen zusammen das Netzwerk „Die Zukunft wohnt unter uns“ (schwed. FBHO) aus.

Vielleicht bist du, der du dies gelesen hast, selbst Mitarbeiter, ideell oder ehrenamtlich in einer FBHO-Gemeinde, und wolltest das Buch lesen, um mehr darüber zu erfahren, was gerade einen solchen Gemeindetyp kennzeichnet, in dem du mitarbeitest. In diesem Fall hoffen wir, dass dich das Buch noch stolzer und froher über die wichtige Arbeit gemacht hat, bei der du mit dabei bist und die du tust! Und dass du deine Arbeit mit noch mehr Enthusiasmus und mit einem Gefühl fortsetzt, dass du „weiß, womit du dich befasst.“

Vielleicht gehörst du aber auch zu einer Gemeinde, die nicht Mitglied des Netzwerkes ist, aber sich in einem Vielfaltmilieu vorfindet. Dann hast du dich sicher in großen Teilen des Buches wiedererkannt. Wünschst du, dass ihr eure Vielfaltsarbeit noch mehr stärkt? Würdest du mehrere von den Methoden im Buch in deiner Gemeinde gerne verankern? Tu es! Wir können garantieren, dass das euch vorwärts helfen wird in der Vielfaltsarbeit.

Wir hoffen, dass auch du, der du in einem ganz anderen Milieu bist als in dem der Schwedischen Kirche tätig bist, doch mit Ertrag darüber lesen konntest, wie wir es machen und in FBHO-Gemeinden gemacht haben.

Die Kriterien für die Mitgliedschaft im FBHO-Netzwerk sind:

- Erfahrung in der Arbeit in einem Vielfaltsmilieu
- Niedrige Mitgliedschaft in einem Teil des Pfarrverbands oder der Gemeinde
- Wille und Lust, aktiv an diesen Fragen zu arbeiten.

Findest du, dass deine Gemeinde in diese Kriterien passt? Zögere nicht, mit uns im Netzwerk Kontakt aufzunehmen. Wenn du andere Fragen an uns in der Leitungsgruppe hast, nimm gerne Kontakt mit uns auf: www.svenskakyrkan.se/framtidenborhososs.

Über die Schreibarbeit und die Verfasser

Wir, die wir das Buch geschrieben haben, sind in der einen oder anderen Weise alle Mitarbeiter in FBHO-Gemeinden.

Christina Byström und Johanna Linder, die sämtliche Kapitel geschrieben haben, sind Koordinatoren des Netzwerkes. Henrik Törnquist hat die theologischen Reflexionen geschrieben. Er ist Sprecher der Leitungsgruppe des Netzwerkes. Die übrigen Mitglieder der Leitungsgruppe Ewa-Sofia Gudmundsson, Helena Hedlund, Katarina Wändahl und Sara Jacobsson Grip (bis 2017) haben regelmäßig zum Schreibprozess beigetragen.

Die Arbeit an den Kapiteln in diesem Punkt fußt auf der ständigen und mehrjährigen Reflexion innerhalb des FBHO-Netzwerkes. Seit dem Jahr 2000 hat die Sitzung der Hauptpfarrer jedes Halbjahr, bzw. der Mitarbeiterkonferenz in jedem zweiten Jahr und der Ehrenamtlichen Fragen zum Auftrag der Schwedischen Kirche in einer neueren Zeit und in einem neuen Kontext bearbeitet. Was sehen wir gerade und womit können wir beitragen? Was ist der spezifische Beitrag der Schwedischen Kirche in der Mobilität und Vielfalt?

Im Jahr 2015 begann FBHO mit einem großen Projekt „Glauben teilen, Leben teilen“. Im Rahmen dessen wurden Konferenzen und daraus folgende Bistumsseminare durchgeführt. Wir erarbeiteten auch eine Handreichung zu Fragen wie „Konflikt und Beziehung“ und „Mission und Verantwortung“ für Arbeitsteams und andere Gruppen. Das Ergebnis wurde auf der Konferenz und bei Seminaren des Religionssoziologen Jonas Bromander redigiert und vorgestellt. Er forderte uns auf, unsere Verhaltensweisen und Methoden möglichst konkret zu formulieren.

Wir haben bei unserer Arbeit auch von den Forschern Kristina Helgesson und Andreas Holmberg profitiert, die das Netzwerk in den vergangenen Jahren aus verschiedenen Blickwinkeln begleitet haben. Kristina Helgessons Kjellins Buch „En bra plats att vara på – en antropologisk studie av mångfaldsarbete och identitetsskapande inom Svenska kyrkan“ (dt: „Ein guter Ort zum Leben - eine anthropologische Studie zu Vielfaltsarbeit und Identitätsbildung in der Schwedischen Kirche) erschien 2016 (im Artos Verlag). Im Jahr 2018 wird der Theologe Andreas Holmberg seine Forschung zu FBHO abschließen. Er schreibt u. a. über Gastfreundschaft und über die Theologie, die seiner Ansicht nach in den Gemeinden in der alltäglichen Arbeit entsteht.²¹

Im Herbst 2016 versammelten sich Hauptpfarrer, Gemeindepfarrer, Koordinatoren und Mitarbeiter innerhalb von FBHO zu drei Reflexionstagen, um über die Abschnitte des Buches zu sprechen und diese zu konkretisieren. Die Leitung des Gesprächsprozesses lag bei Andreas Holmberg. Das Gespräch ist danach weitergegangen, nicht zuletzt während der Sitzungen der Hauptpfarrer und Gemeindepfarrer im Frühjahr und Herbst 2017.

Die Beispiele aus der alltäglichen Gemeindegarbeit sind von Mitarbeitern von FBHO ausgeschrieben oder mündlich erzählt worden. Die Berichtstatter haben alle unterschiedliche Aufgaben und Funktionen, z. B. als Pfarrer, Pädagogen, Diakone, Pastoren und Kommunikatoren.

Es handelt sich um Roger Fremred, Karin Larsdotter, Monika Larsson, Agneta van der Poel, Barbro Gustavsson, Gunnel Claesson, Kjerstin Petrelius Allard, Thomas Wärfman, Katarina Wändahl (auch

²¹ Kyrka i nytt landskap: En studie av levd ecklesiologi i Svenska kyrkan, Skellefteå 2019 (Artos Academic; dt: Kirche in einer neuen Landschaft. Eine Studie zu gelebter Ekklesiologie in der Schwedischen Kirche).

Mitarbeiterin in Kapitel 1 und 10), Helena Hedlund, Ewa-Sofia Gudmundsson, Luise Marmkvist, Carolina Nilsson, Mariam Ghaly, Eva Lundell, Jerker Alsterlund, Inger Awenlöf, Christian Ohlsson, Hanna Johansson, Lotta Bergsmark, Johan Ax, Beatrice Lönnquist, Jonas Gräslund, Sara Jacobsson Grip, Johanna Linder und Christina Byström.