

Als lernende Kirche unterwegs – Erfahrungen aus den Prozessen der ELKB

Sehr geehrter Bischof Dröge, sehr geehrtes Präsidium, hohe Synode,

ich danke sehr für die Einladung zu Ihrer Synodaltagung; dass ich von Ihnen nach den Erfahrungen mit den Veränderungsprozessen in meiner Landeskirche gefragt werde, dass Bischof Dröge schon mit der gleichen Fragestellung auf unserer Synode referiert hat, ist für mich schon die erste Antwort auf die mir gestellte Frage: „Was trägt zum Gelingen von Kirchenentwicklung bei?“ Antwort: der Austausch, der Blick über den Tellerrand, das interessierte Hören auf die Wege, Lösungen und Erfahrungen anderer. So geht lernende Kirche.

So ist das, was ich Ihnen heute sagen kann, kein Kommentar zu Ihrem Reformprozess in der EKBO – das steht mir nicht zu – auch keine Erfolgsstory aus dem Süden der Republik, sondern ein Werkstattbericht. Mitten aus der Arbeit. Aus der Perspektive der Gemeindeakademie, der Einrichtung der ELKB, in der seit der Kirchenreformbewegung der 70er-Jahredas Thema „Weiterentwicklung von Kirche“ Ort und Ressource bekommen hat.

Aus meiner persönlichen Erfahrung mit im Wesentlichen vier großen Prozessen:

- Berufsbild Pfarrer/Pfarrerin - <http://www.berufsbild-pfr.de/>
- Miteinander der Berufsgruppen - <http://www.berufsgruppen-miteinander.de>
- Profil und Konzentration - <https://puk.bayern-evangelisch.de>
- Landesstellenplanung

Ihnen die Themen und Ergebnisse im einzelnen hier vorzustellen fehlt die Zeit, Sie finden gute Dokumentationen im Internet. Ich möchte Sie vielmehr heute teilhaben lassen an für uns wichtigen Lernschritten.

1. Von der Handreichung zur Verständigung

Was erwarten wir von den großen landeskirchlichen Prozessen? Und wann ist so ein Prozess ein Erfolg?

Angestoßen sind viele Reformprozesse durch Ressourcen-Knappheit – die Frage ist: wie können wir mit immer weniger Mitteln, Geld und Personen, die kirchliche Arbeit

aufrechterhalten. Die Aufgabe ist ein nachhaltiger, schonender Umgang mit unseren Mitteln, die Zukunftsfähigkeit unserer Strukturen.

In der Arbeit an diesen Themen wird immer deutlicher, dass die Frage, die Infragestellung tiefer geht. Kirche, so wie wir sie gewohnt sind, verliert an Resonanz und Relevanz, für einzelne wie für die Gesellschaft insgesamt. Und das führt zu anderen Fragestellungen: wie verstehen wir unsere Aufgabe als Kirche hier und heute? Welche Formen braucht die Kommunikation des Evangeliums heute und welche Orte? Was ist unser ureigenster Beitrag im Konzert der vielen Stimmen? Wie verstehen wir die Rolle der Pfarrer und Pfarrerinnen, der anderen Berufsgruppen, der Ehrenamtlichen? etc

Die Erwartung an landeskirchliche Prozesse ist dann auch, dass es Orientierungen gibt in diesen Fragen, eine gemeinsame Richtschnur, Klarheit in der Unübersichtlichkeit. „Wir müssen erstmal unser Kirchenbild geklärt haben“ höre ich oft; „Wir müssen mal die Grundaufgaben für unsere Pfarrer festlegen“. Wenn wir uns da geklärt haben, wenn wir da auskunftsfähig sind nach innen und außen, dann sind wir einen Schritt weiter.

Das ist sicher richtig – nur die Frage ist: was kann uns orientieren und auskunftsfähig machen? Viele der älteren Reformprozesse hatten als Ergebnis ein Positionspapier, eine Handreichung, eine kluge Veröffentlichung. Die Wirkung war häufig: heftige binnenkirchliche Diskussionen, Rezeptions-, Aneignungs- und Abstoßungsprozesse. In meiner Kirche ist es zumindest so, dass das, was aus München kommt mit viel Mißtrauen beobachtet wird und erst einmal die Fehler gesucht werden. Was kann in einer landeskirchlichen Position schon Gutes stehen?

Die Erfahrung ist: wir brauchen weniger Handreichung – wir brauchen mehr und andere Verständigungsprozesse. Die Qualität der Ergebnisse liegt nicht so sehr in der Abschluss-Broschüre, sie liegt in den Diskussionsforen, im Austausch von Fragen und Antworten und Ideen. Die Qualität der Ergebnisse liegt in der Energie, die die Frage vor Ort freisetzt, in der Kreativität, die da entsteht.

Wenn es die Erwartung an landeskirchliche Prozesse ist, dass sie Innovationen hervorbringen, neue, frische Ideen, Energie, die ausstrahlt und uns zu einer lebendigen, attraktiven Kirche macht, dann brauchen wir andere Arbeitsformate als eine Programm-Kommission.

2. Von der Strukturfrage zur Aufgabenorientierung

Einen wichtigen Perspektivwechsel haben wir im PuK-Prozess erlebt. Viel zu schnell und viel zu eng, so die Beobachtung, sind die Strukturfragen von Kirche im Focus: Gemeindegrößen, Pfarreverbände, Zuordnung von Stellen, ...

PuK stellt die Frage nach den Menschen und ihren Lebenslagen an die erste Stelle, dem folgt eng die Frage nach dem spezifischen Auftrag von Kirche im konkreten Raum. „Was willst du, dass ich dir tun soll“, die Frage Jesu an den blinden Bartimäus ist die Leitfrage. Das Nachdenken über den biblischen Auftrag wird immer wieder neu ins Verhältnis gesetzt zur Lebenssituation und den Lebensthemen der Menschen. Erst im Anschluss daran werden die organisatorischen Fragen behandelt. Die Organisation, die Struktur hat der Erfüllung der Aufgaben und den Menschen zu dienen.

3. Vom Anspruch geistlicher Vollversorgung zur Haltung des Säens und Wachsenlassens

Ein zweiter Perspektivwechsel ist im PuK-Prozess wichtig geworden: Das ganze System unserer Kirche ächzt unter dem impliziten Anspruch, allen und allem gerecht zu werden. Gemeindeentwicklung läuft oft unter der Maßgabe: welche Zielgruppe fehlt und für wen müssen wir noch ein Angebot stricken? Das zieht den Blick aufs Defizit und führt zu einer immer weiteren Addition von Aufgaben und Ansprüchen. Das ist eine komplette Überforderung, die aber im Moment den Arbeitsalltag vieler Mitarbeitender massiv prägt. Wenn wir von Menschen in Kirche als „Zielgruppe“ oder gar „Kunden“ denken, dann impliziert dies schon eine Passivität auf der einen und eine Überforderung auf der anderen Seite.

Säen und Wachsen lassen – Diese Wahrnehmung hilft, Dinge zu lassen, die nicht mehr lebendig sind und nur mit großer Anstrengung am Leben erhalten werden können. „Lassen können“ ist eine Folge der neuen Wahrnehmung von Wirklichkeit. Biblische Bilder helfen uns bei dieser Konzentration. Eine hilfreiche Spur sind die Worte zu Säen und Wachsen in den Evangelien. Menschen in Kirche und Gemeinde sind der „gute Same“ (Mat 13,38), der zur Frucht werden kann. Dieser Blick orientiert sich an den Stärken der Menschen, am Gelingen, profiliert und verstärkt, was gut läuft. Und er vertraut darauf, dass Gott es ist, der seine Kirche erhält und entwickelt; er beobachtet, wie Gott das tut.

4. Vom Ziel zum Prozess

Diese beiden Grundperspektiven verändern ernst genommen auch die Art von landeskirchlichen Reformprozessen.

Gelernt haben wir in der Vergangenheit vom Projektmanagement; geholfen hat uns diese Methodik, zielorientiert Projekte aufzustellen, durchzuführen, zu Ende zu bringen und zu evaluieren. Projektmanagement steht und fällt mit klar formulierten Projektzielen – am besten nach den SMART-Kriterien: spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert. Und an der Erreichung solcher Ziele, lässt sich der Erfolg des Projektes ablesen.

Zu Orientierung und Vergewisserung, wie wir sie von den landeskirchlichen Prozessen erwarten, kommen wir mit smart formulierten Zielen allerdings nicht. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass nicht so sehr die Ziele als vielmehr der Weg dahin Wirkungen hat und Veränderungen generiert. Themen, Inhalte, Fragestellungen und Schwerpunkte haben sich im Lauf der Prozesse verändert. Im Berufsbild-Prozess war ein wichtiges Mittel der Transparenz z.B. eine mitlaufende Projekt-homepage, die sich mit den laufenden Diskussionen permanent verändert hat, spannender und lebendiger als jeder Projektbericht. Ein Maßnahmen-Paket ist am Ende ein wichtiges Ergebnis – aber wirkungsvoller ist, was sich auf dem Weg der Erarbeitung und Verständigung ereignet hat, was Menschen hier erlebt haben. Die Qualitäten des Prozesses sind der Schlüssel zum Gelingen.

5. Von der Gremienlogik zur Beteiligung

Wir sind es gewohnt, Beteiligung an Entscheidungen über die gewählten Gremien zu organisieren – eine Stärke der evangelischen Kirche und unaufgebbar. Da gehören Entscheidungen hin. – Aber nicht zwingend die Erarbeitung von Ideen und Lösungen.

Im Berufsbildprozess haben alle Pfarrkapitel, ca. 1500 Pfarrer und Pfarrerinnen in Studientagen an der Frage gearbeitet: „Wie können wir gut, gerne und wohlbehalten als Pfarrer, Pfarrerin der Evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern (ELKB) arbeiten und damit unseren Teil dazu beizutragen, dass unsere Kirche ihren Auftrag erfüllen kann: das Evangelium in allen Kommunikationsformen zu Gehör zu bringen und glaubwürdig zu bezeugen? Und was brauchen wir dazu von wem?“ Hier fand Verständigung und Orientierung statt.

Im PuK-Prozess haben etliche Dekanatsbezirke, Synoden und Pfarrkonferenzen an der Frage gearbeitet: „Was wird die Menschen hier im Raum in Zukunft beschäftigen? Wie verstehen wir angesichts dieser Themen und Herausforderungen unsere Aufgabe als Kirche hier ganz konkret? Was wollen wir tun, was wollen wir lassen.“ Häufig waren zu solchen Studientagen auch „außerkirchliche“ Menschen mit ihren Perspektiven eingeladen: Kommunalpolitiker, Sozialarbeiterinnen, Lehrer, Journalistinnen, Künstler, ...

Es geht bei diesen Arbeitsformaten nicht in erster Linie um die große Zahl der Beteiligten, das auch. Aber mehr noch geht es um die Haltung der Projektleitung, letztlich der Kirchenleitung dahinter:

die Mitarbeitenden vor Ort, die Haupt- und Ehrenamtlichen sind die Experten für ihre Situation und als solche sind sie die besten Berater für die Weiterentwicklung der Kirche, die besten Organisationsentwickler. Es geht um die Alltagsexpertise der Menschen vor Ort (sie erkennen das PuK-Dreieck!) Es geht um die erstgemeinte Botschaft: wir wollen Hören! Und das, was ihr sagt, wird einfließen in alle weiteren Überlegungen.

Und es geht um das Erleben im gemeinsamen Arbeiten, oft auch im Ringen und in der Auseinandersetzung: hier geschieht Kirchenentwicklung.

6. Vom Plädieren zum Erkunden

Um diese Expertise zu heben braucht es, das ist unsere Erfahrung, eine veränderte Arbeitskultur. Das ist eine echtes Übungsfeld in Kirche. Denn gewohnt sind wir in vielen Diskussionen: du sagst A – ich sage dir, warum ich dagegen bin. Gewohnt sind wir die Positionierung und das Ringen um die stärkere Position, ich plädiere für ...; bis hin dazu, dass es mir als Schwäche, ja als Gesichtsverlust ausgelegt wird, wenn ich meine Meinung ändere. Was wir brauchen, so unsere Erfahrung ist nicht Plädieren, sondern Erkunden. Da steht man sich nicht gegenüber – ich pro, du contra – da steht man nebeneinander und schaut auf das Dritte, das gemeinsame Thema. Du bringst deine Perspektive mit und es ist gut, dass du anderes siehst, denn es macht meinen Horizont weiter. Welche Perspektiven brauchen wir noch? Und im besten Fall ist ein gutes Ergebnis die Dritte, von keinem von uns vorher so gedachte Idee.

7. Vom der Anspruchshaltung zur Selbstwirksamkeit

Das wichtige ist das, was auf dem Weg passiert – so habe ich es vorhin formuliert. Schon in den workshops vor Ort ist viel Wertvolles passiert: nicht allein gute Beiträge zu den zentralen Schlussergebnissen, sondern so manches ist in Bewegung gekommen und Früchte getragen, ganz konkret vor Ort.

Wir haben in keinem unserer Prozesse mit einem Fragebogen gearbeitet. Denn was passiert? Die einzelne lädt all ihre Veränderungswünsche bei der Projektleitung ab, lehnt sich zurück und wartet, dass ihre Vorstellungen erfüllt werden. Und er, und sie hat dann natürlich alles Recht zu meckern, wenn es anders kommt. Die da oben haben wieder mal nicht verstanden.

Im Berufsbildprozess war die Frage in den workshops eine dreigliedrige:

- die Perspektive des einzelnen - was kannst du dazu tun, ganz persönlich
- die Perspektive des Teams, des Kapitels - was könnt ihr in eurem Bereich miteinander dazutun
- und welche Rahmenbedingungen braucht ihr dafür von der Landeskirche

Schon die Frage macht klar: auch ihr habt Teil an der Veränderung und ihr habt Möglichkeiten, die Bedingungen bei euch zu gestalten. Und es gab ganz konkrete Vorhaben, für die es keine landeskirchlichen Entscheidungen brauchte – z.B. regionale Gottesdienstkonzepte, ein Projekt zur Assistenz im Pfarramt, Verfahren für die Vertretungsregelungen, die Gründung kollegialer Beratungsgruppen, ...

8. Von der zentralen Regelung zur Lösung vor Ort

Von den Menschen und den Aufgaben her zu denken, bedeutet konsequent, dass kirchliche Arbeit in München anders aussieht als im bayerischen Wald, in den evangelischen Dörfern in West-Mittelfranken anders als in Aschaffenburg, wo man Frankfurt besser kennt als die Dörfer der Umgebung. Der Landesstellenplan-Prozess nimmt das auf, gibt Stellenkontingente in die Dekanatsbezirke und legt keine inhaltlichen Arbeitsfelder mehr fest – 2010 waren Stellen u.a. noch nach Predigtstätten, der Zahl von KiTas, kirchlichen Einrichtungen und für einzelne Arbeitsbereiche, z.B. die Jugendarbeit verteilt worden. Die Botschaft heißt: Ihr wisst vor Ort am besten, welche Schwerpunktsetzungen und Formate den Auftrag an den Menschen erfüllen können. Von der Vollversorgung zum Wachsen lassen

Das wird zu Unterschieden und Ungleichzeitigkeiten in der Landeskirche führen, sicher auch zu Spannungen. Der Zusammenhalt der Landeskirche als Ganzer wird sich nicht mehr über die Gleichheit aller Geschwister organisieren. Gleichzeitig bleibt es Aufgabe, strukturell Schwache nicht abzuhängen und Solidargemeinschaft zu bleiben.

Zusammenhalten kann, das kristallisiert sich langsam heraus, das Bild der Lerngemeinschaft. Voneinander und miteinander lernen setzt voraus, sich gut zu kennen, voneinander zu wissen, miteinander die Ideen und Lösungen auszutauschen ohne sie 1:1 im eigenen Raum übernehmen zu müssen. Es ist erstaunlich, wie wenig wir voneinander wissen. Hinfahren, sich erzählen lassen, Besuche in ähnlichen oder bewusst ganz anderen Situationen, in Pfarrkapiteln, Dekanekonventen und Synoden den Austausch organisieren – das kann die Zusammengehörigkeit auch der so unterschiedlichen Geschwister stärken und bringt Weite und neue Ideen. Und eine feed-back-Kultur, die sich freut an dem, was anderen gelingt; die kritische Anmerkungen als bereichernde Hinweise bucht.

9. Vom Warten auf das Endergebnis zum „early win“

Konkretes Arbeiten an den Themen vor Ort bringt viele Themen und Fragestellungen aufs Tablett. Wichtig war in den Prozessen eine kleine Projektgruppe, die laufend die Ergebnisse sichtet, zusammenführt und verdichtet. Im Berufsbildprozess wie auch in PuK haben sich schnell zentrale Themenbereiche und Maßnahmenvorschläge heraus kristallisiert – an solchen Stellen ist nicht auf einen Schlussbericht und eine endgültige Liste von Maßnahmen gewartet worden: wo Dinge evident wurden, wurden auch schon mitten im noch laufenden Prozess Nägel mit Köpfen gemacht – die Entwicklung der Dienstordnung für Pfarrer und Pfarrerinnen war so ein Punkt, die Verordnung ein konkretes Ergebnis mitten im laufenden Prozess. Eine Reihe von konkreten Unterstützungen im Vakanzfall, eine dringende Bitte aus den Pfarrer-Studentagen. Die Veränderung der Regeln für Supervision und Coaching. Oder in PuK: die Unterstützung digitaler Projekte und anderes. Es bewegt sich etwas, lernende Kirche konkret unterwegs.

10. Vom Ausrollen der Lösung zum Experiment und zum Probehandeln

Im Prozess der Landesstellenplanung haben 7 Dekanatsbezirk sich auf den Weg einer Erprobung begeben – angenommen, die Formel und die Regeln zur Stellenverteilung würden so kommen, wie sie jetzt gedacht sind, zu welchen Lösungen würdet ihr kommen?

Dieser Dienst war im folgenden Projektverlauf hoch wertvoll. Zum einen haben Rückmeldungen manches aus der Planung bestätigt, da konnte man dann begründet einen Hacken dahinter machen. An einigen Stellen haben die Rückmeldungen die Planungen noch einmal verändert, zu besseren und vor allem besser akzeptierten Lösungen geführt. Und: jetzt, wo viele sich auf den Weg machen, werden die Erfahrungen der Erprober angefragt: wie habt ihr es gemacht? Was waren bei euch die spielentscheidenden Punkte. Die Botschaft dieser sieben ist: wir haben Wege gefunden, ihr schafft das auch. Und ihnen, den Dekanskollegen, wird geglaubt.

Mut zum Experiment, auch das ist eine neue Kultur in Kirche. Sich zu trauen, etwas auszuprobieren, von dem man nicht 100%ig sagen kann, ob es gelingen wird. Etwas zu probieren, was man nicht in jeder Einzelheit gedacht hat, sich überraschen zu lassen von dem, was geschieht – Wachsen lassen. Planen nicht für die nächsten 100 Jahre, sondern für jetzt, und damit zu rechnen, dass sich die Bedingungen wieder verändern werden. Manche Lösung ist heute gut und wird morgen zum Problem. Und etwas auch wieder zu lassen, wenn es sich nicht bewährt hat – und das nicht als Scheitern zu buchen, sondern als wertvolle Erfahrung und als Schritt in die richtige Richtung.

In vielem sichern wir uns ab durch Regeln, Verordnungen und Gesetze – das macht Experimentieren auch mühsam. Für die Leitung heißt das, auch mal ins Risiko zu gehen, außerhalb des Regelsystems Neues zu ermöglichen, Erfahrungen zu sammeln. Und erst dann, wenn es sich als die richtige Richtung erweist, in ein Regelungs-Verfahren einzutreten.

11. Von Aufsicht und Genehmigung zur Ermöglichung

Wenn es stimmt, dass das Gelingen der großen landeskirchlichen Reformprozesse von der Qualität der Prozesse bestimmt werden – von der fragenden Haltung, vom Erkunden, vom Zutrauen in die Ideen der Mitarbeitenden und die Lösungen vor Ort, von gemeinsamen Lernwegen – dann bleibt das nicht ohne Auswirkungen auf die Kirchenleitenden. Den Leitenden wird ein solcher Prozess nur dann geglaubt, wenn er auch im Verhalten der Kirchenleitung so erlebt wird.

Verändern sich Prozessinhalte tatsächlich aufgrund von Arbeit und Rückmeldung vor Ort? Wird hier erkundet oder plädiert? Haben veränderte Haltungen Auswirkungen auf die Arbeitsweise im Landeskirchenrat, in der Synode? Welche Rituale werden hier gepflegt?

Eine Erfahrung war z.B.: die besten Projektgruppen waren die, die nicht nach Proporz besetzt worden waren, sondern nach der Frage: wer kann etwas beitragen? Proporz und Quotenbesetzungen folgen der inneren Agenda: ich muss dabei sein um die Interessen meiner Abteilung, meines Arbeitsfeldes, meiner Interessengruppe zu vertreten. Ich werde daran gemessen, ob ich unsere Interessen gut durchgebracht habe. Der innere Auftrag der Proporz-Mitglieder ist: vertrete eine Position.

Die Zusammensetzung nach „wer kann etwas beitragen“ zementiert nicht Positionen sondern sucht nach Perspektiven – Erkunden statt Plädieren. Das braucht aber das Vertrauen, dass eine Lösung auch gut ist, wenn ich nicht dabei war – und gut geplante Informations- und Rückmeldeschleifen.

Die Probe auf's Exempel wird bei uns da kommen, wo Themen im Landeskirchenamt nur noch abteilungsübergreifend bearbeitet werden können. Ich bin gespannt, wie stark der Reflex „ich bin zuständig“ ist und was es braucht um in die Denke „wer kann was dazutun“ zu kommen.

12. Die Ressource

Vorletzter Punkt von mir – eine solche Art von qualitätvollen Prozessen braucht Ressource; das kann nicht einfach von Leitenden „mitgeleistet“ werden. Es geht ja darum, Beteiligung zu organisieren, zu Sammeln und zu Verdichten, Zwischen-Erkenntnisse wieder zur Verfügung zu stellen und die Komplexität solcher Prozesse gut im Blick zu behalten. Das ist eine Querschnittsaufgabe, die mit dem Abschluss einer Fragestellung sicher nicht beendet sein wird.

In der ELKB hat die Frage nach dem Berufsbild Pfarrer/PfarrerIn die Aufgabe formuliert, die Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsgruppen – ein neuer Prozess der neue, wichtige Fragen aufgeworfen hat. Nach dem Prozess ist vor dem Prozess.

Der Prozess der Landesstellenplanung fragt danach, wie die inhaltlichen Linien des PuK-Prozesses in die Ressourcenplanung vor Ort einfließen können. Es wird darauf ankommen, das nicht auseinanderfallen zu lassen.

Hier Verbindungen zu schaffen und die Auswirkungen der einen Fragestellung auf andere Bereiche und Fragen im Blick zu behalten, dafür braucht es eine eigene Ressource, ein Projektbüro oder ähnliches. Und es braucht die Erlaubnis der Abteilungen, nach der Logik „wer kann etwas dazutun“ abteilungsübergreifend arbeiten zu dürfen.

Da stehen wir – mitten drin, eine lernende Organisation auf dem Weg.

Ich denke, wie unsere Kirche und ihre Veränderungsschritte wahrgenommen werden, dafür ist entscheidend, wie wir davon reden, welchen Deutungsrahmen, welche Frames wir dem geben. Sprechen wir von einem „Niedergang einer alten Institution“ oder von der „Quelle lebendigen Wassers“? Sprechen wir vom „Kampf ums Überleben“ oder vom „Geist der Leben schenkt“?

Jesu Rede und sein Verhalten hat oftmals deshalb irritiert und dann Perspektiven geöffnet und weitergeführt, weil er immer wieder neue, ungewohnte Frames, Deutungsrahmen in eine scheinbar klare Faktenlage setzte. Ich mache ein Beispiel:

Lk 9 Und die Apostel kamen zurück und erzählten Jesus, wie große Dinge sie getan hatten. Und er nahm sie zu sich und zog sich allein mit ihnen zurück. Als die Menge das merkte, zog sie ihm nach. Und er ließ sie zu sich und sprach zu ihnen vom Reich Gottes und machte gesund, die der Heilung bedurften. Aber der Tag fing an sich zu neigen. Da traten die Zwölf zu ihm und sprachen: Lass das Volk gehen, dass sie hingehen in die Dörfer und Höfe ringsum und Herberge und Essen finden, denn wir sind hier an einsamer Stätte.

Das ist der Frame der Jünger: „Mangel“, Hunger. Viele Menschen, die versorgt werden müssen; jetzt geht es darum, eine geeignete Logistik aufzubauen, hier im Nirgendwo. Die Dörfer und Höfe ringsum, das sind die bekannten Anlaufstellen, da kann man Nahrung und Unterkunft bekommen.

Da sprach Jesus: Gebt ihr ihnen zu essen. Jesus setzt einen anderen Frame: „Fülle“ - es ist alles da, was gebraucht wird. Gebt ihr ihnen -

Sie aber sprachen: Wir haben nicht mehr als fünf Brote und zwei Fische, es sei denn, dass wir hingehen sollen und für das ganze Volk Essen kaufen.

Die Jünger hängen in ihrem Frame „Mangel“! Versorgung sicherstellen! Und die Lösung die ihnen einfällt: wenn die Menschen sich nicht selber versorgen, dann müssen wir einkaufen gehen.

Jesus deutet die Situation ganz anders: es ist alles da, genug von dem, was Menschen jetzt brauchen: Gottes Wort und seine Gegenwart, Heilung und Segen, Gemeinschaft untereinander, Nahrung für Leib und Seele. *Da nahm er die fünf Brote und zwei Fische, brach die Brote und gab sie den Jüngern, dass sie dem Volk austeilten. Und sie aßen und wurden alle satt; und es wurde aufgesammelt, was ihnen an Brocken übrigblieb, zwölf Körbe voll.*