

INKLUSIONSKOMPETENZEN IM PFARRAMT

Grundlagen, Kritik und Herausforderungen für das Studium der Evangelischen Theologie

Thomas Schlag

I. GRUNDLEGENDES

Über die Notwendigkeit, Inklusion zum Thema des Studiums der evangelischen Theologie zu machen, lässt sich sinnvollerweise nur nachdenken und Auskunft geben, wenn geklärt ist, in welchem Sinn diese Thematik für die Ausübung des Pfarrberufs und Gestaltung des Pfarramts relevant ist. Um dies im Folgenden näher zu sondieren, soll allerdings von Beginn an nicht nur von einem vergleichsweise eng fokussierten Begriff der Inklusion in seiner behindertenrechtlichen Dimension ausgegangen werden, sondern der viel weitere Horizont pfarramtlicher Praxis bzw. die damit gegebene Vielfalt individueller Lebensbedingungen und Lebensorientierungen im Kontext der jeweiligen Kirchengemeinde in den Blick kommen. Auch wenn dieser Inklusionsbegriff natürlich seinen sonderpädagogischen Hintergrund hat und sich auf die Frage des Umgangs mit Minderheiten bezieht, lässt er sich meines Erachtens nach gut auf die aktuellen pastoraltheologischen Herausforderungen beziehen. Dahinter steht zugleich die Absicht, »Inklusion als ein integrales Querschnittsthema in der Praktischen Theologie und der kirchlichen Praxis«¹ weiter zu etablieren. Minderheitssituationen können ekklesiologisch gesehen durch sehr unterschiedliche Aspekte entstehen: sei es durch die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Sprach- oder Sozialmilieu, sei es durch unterschiedliche Vertrautheiten mit gemeindlichem Leben oder auch eine sehr verschiedene Teilnahmepraxiserfahrung am gottesdienstlichen Geschehen.

Inklusionsaufgaben im Pfarramt stellen demzufolge eine kybernetische und pastoraltheologische Herausforderung dar, die sich auf den produktiven

¹ Wolfhard Schweiker (2011): *Inklusion. Aktuelle Herausforderung für Theologie und Kirche*, in: DtPfrBl 6, 299.

Umgang mit der Vielfalt der Menschen im kirchengemeindlichen Zusammenhang sowie die partizipatorische Leitung und Entwicklung der Gemeinde bezieht. Überlegungen zur Inklusionskompetenz bzw. zu deren Vermittlung im Zusammenhang des (nota bene viel zu wenig praxisbezogenen) Theologiestudiums sind grundsätzlich sowohl mit der biographisch und berufstheoretisch reflektierten Berufsrolle, dem jeweiligen Amts- sowie dem professionellen Selbstverständnis der individuellen Pfarrperson verbunden.²

Dabei sollte, um auch dies hier gleich zu betonen, von problematischen Inklusionsvorstellungen mit dem Ziel einer vermeintlich konfliktfreien oder sozusagen in sich homogenen Gemeinde ebenso Abstand genommen werden wie von der Zumutung, als einzelne Pfarrperson womöglich gar für die sichtbare Einheit von Gemeinde sorgen zu wollen. Gegenüber solchen umfassenden Integrationsabsichten, die man wohl eher als Allmachtsphantasien bezeichnen muss und die eher zu Verschleierungen faktischer Differenzen führen, muss eine verantwortliche und partizipative Gemeindeleitung und -entwicklung immer die faktischen Pluralitäten und Verschiedenheiten nicht nur mit im Blick haben, sondern geradezu von diesen als konstitutiven und kreativen Faktoren jeglicher Gemeindeentwicklung ausgehen.

Gefragt ist – für das Pfarramt wie für die ihm vorausgehende möglichst professionelle Ausbildung – in Hinblick auf Inklusion eine produktive und pluralitätsoffene Differenzierungskompetenz, die ihrerseits theologisch durchdacht und gemeinsam mit der Gemeinde prozesshaft und in aller Offenheit immer wieder neu entfaltet werden muss. Differenzierungen und notwendige Unterscheidungen sollten nicht als potenzielle Spaltpilze angesehen werden, sondern als notwendige Aspekte der Pflege bewusst vielfältigen und sich wechselseitig bereichernden Gemeindelebens. Erst wenn eine solche gemeindekonstituierende Unterschiedlichkeit nicht nur als Faktum, sondern als Ausgangspunkt kreativen gemeindlichen Lebens angesehen wird, kann sich eine Perspektive auf das größere Ganze von Kirche entfalten – dies gilt sowohl für die Gemeinde wie auch für das Verhältnis der die Kirche repräsentierenden Pfarrperson und der Gemeinde. Dadurch kann das gemeinsame Bewusstsein gefördert werden, auf je individuelle Art Gemeinde mit zu konstituieren. Damit ein solches Profil allerdings nicht als persönliches Gusto wirkt, bedarf es einer aufmerksamen theologischen Durchdringung der Frage, worin der öffentliche Auftrag von Gemeinde besteht. Konflikt, Streit und

² Vgl. dazu Thomas Schlag (2014): Art. *Universitäre Bildung: Forschung, Lehre und Praxis*, in: Ralph Kunz / ders. (Hgg.): *Handbuch für Kirchen- und Gemeindeentwicklung*, Neukirchen-Vluyn, 522–530.

Unterscheidungen müssen um des größeren Ganzen willen möglich sein, weil Vielfalt notwendigerweise gegeben ist und gepflegt werden muss!

2. EIN LÄCHELN DER BESONDEREN ART

Meine inhaltlichen Überlegungen fahren mit einem Lächeln fort - allerdings einem Lächeln der besonderen Art. Ich hoffe, dass Sie als Lesende/r dieses Textes gleich nachvollziehen können, was ich meine, wenn ich auf eine nicht untypische pfarramtliche Situation und einen ganz bestimmten pastoralen Habitus zu sprechen komme:

Der Kontext ist das jährliche sommerliche Gemeindefest der Kirchengemeinde: Jung und Alt, wie es in der Einladung hieß und wie man es sich gewünscht hatte, sind nun versammelt, ein buntes Treiben, wie es dann später in den Berichten beschrieben werden wird, findet statt. Das vertraute Ensemble von Bierbänken, kleinen Blumensträußchen, Grillwürsten und selbstgebackenen Kuchen ist ausgebreitet, allerlei Spielangebote vom Indika bis zum Torwandschießen und natürlich die unvermeidliche Tombola finden statt. Der Bläserchor läuft zu großer Form auf, die Ehrenamtlichen legen sich ins Zeug, die Gesichter der Kinder werden bunt angemalt. Kerngemeinde und normalerweise eher Distanzierte nehmen sich zumindest am Rande wahr. Und überhaupt herrscht freudige Stimmung. Heute sollen alle zusammen feiern. Die entsprechenden Lieder geben den Ton vor: »Unser Leben sei ein Fest«, »Geh aus mein Herz und suche Freud« und so weiter und so weiter. Vor allem jetzt, wo »wie man sagt, der Herrgott so schönes Wetter beschert hat«. Ob Sie eine solche Beschreibung nun aus ihrer eigenen Gemeindefahrung - sei es als Hauptamtliche/r, als Ehrenamtliche/r oder als Gast - irgendwie kennen oder gar positiv konnotieren, mag ich Ihnen gerne selbst überlassen.

Mir geht es auch nicht um den Anlass des Gemeindefestes als solchen, sondern um das spezifische Erscheinungsbild der Pfarrperson inmitten dieses bunten Treibens. Denn sie oder er ist ja nun mitten unter der Gemeinde - je nach individueller Verfasstheit entweder als zentrale Lichtgestalt, als tatkräftige Tagesehrenamtliche, als - was für eine Überraschung - lustiger Gedichtverfasser oder als still beobachtende Teilhaberin. Wie auch immer: Hier lohnt es sich nun, im wahrsten Sinn des Wortes genauer hinzusehen. Denn zu entdecken ist in der pastoralen Präsenz ein ganz spezifisches pastorales Lächeln - und davon soll nun näher die Rede sein.

Dieses Lächeln ist – so meine Beobachtung – nicht selten weniger Gesichtsausdruck entspannter Freude, der auf einen persönlichen Genuss des Festes, womöglich sogar Ausgelassenheit schließen ließe. Es ist aber auch nicht einfach aufgesetzt oder künstlich, nein, irgendwie ist das schon ein freudiger Anlass. Nein, dieses Lächeln hat einen anderen, besonderen Charakter. Es ist möglicherweise sogar aus sehr unterschiedlichen Befindlichkeiten zusammengesetzt: Natürlich gütig und sich mitfreuend kommt es daher, nicht selten auch mit einem Schuss an überbordender Kindlichkeit. Im Einzelfall aber auch ein wenig gestresst, ohne dass man den Stress ansehen kann. In den Augen spiegelt sich nicht selten die angstvolle Frage wider, ob auch wirklich »alles recht« ist. Dann ist eine Nuance von Unsicherheit und Instabilität nicht zu verkennen. Auch wenn es dem Augenschein nach so wirkt, ist nicht sicher ablesbar, ob die Pfarrperson wirklich gerne und freiwillig bei diesem Fest dabei ist. Gemeindefeste sind intensive Arbeit. Es gilt, das Gesicht zu wahren, ja noch mehr: im eigenen Gesichtsausdruck deutlich werden zu lassen, dass das nun wirklich ein gemeindefestverbindendes Fest darstellt. Fatal wäre es deshalb, würde die Pfarrperson nun grimmig daherkommen, in ihrer Festansprache noch einmal die bestehenden Konflikte des Jahres Revue passieren lassen, vor misslungenen Kuchen warnen und somit auf der ganzen Linie schlechte Laune verbreiten. Es muss unter Umständen sogar gute Miene zum bösen Spiel gemacht werden. Dieses pastorale Lächeln kann einem übrigens auch zu anderen Gelegenheiten begegnen. Es verbietet sich jedenfalls offenkundig, hier einmal auf alle pastorale Konvention zu verzichten und seinen eigenen Ärger, Frust oder gar Zorn nach außen zu tragen. Wenn dies der Fall ist, hat die Pfarrperson in der Regel die eigene Reputation oft schnell verspielt. Die Pfarrperson stellt mit diesem Lächeln gleichsam die zusammenschließende Funktion des ganzen Amtes heraus.

Denn dieses Lächeln hat es in sich: In ihm spiegelt sich möglicherweise das ganze Wohl und Wehe des Berufs – die ganze Anforderungsbreite ekklesiologischer Inklusion. In jedem Fall soll es widerspiegeln, was sich die Gemeinde vom Fest erhofft: eine Art Integration in ein größeres Ganzes. Jetzt sollen die verschiedenen Personengruppen unter ein gemeinsames Festdach geführt werden – übrigens ist es wohl kein Zufall, dass dann häufig auch gruppenspezifische Übungen in Gottesdienste eingebaut werden: Das Knüpfen eines gemeinsamen Netzes, das Verbinden durch ein einziges langes Seil oder Ähnliches. Und die Pfarrperson stellt für diese im Einzelfall etwas mühevollen Aktivität gleichsam den pastoralen Organisator, Inspirator, Motivator und Integrator dar.

Diese schwerwiegende Homogenisierungsfunktion wird nun nicht nur in den einschlägigen Stellenanzeigen deutlich, sondern bestimmt auch die aktuellen Beschreibungen pastoraler Kompetenz mit – ebenfalls ein Aspekt, der schon für das Studium selbst in erheblicher Weise zu denken geben sollte.

3. BESCHREIBUNGEN PASTORALER KOMPETENZ

Einschlägigen Stellenbeschreibungen zufolge hat das Pfarramt alle möglichen – und eben auch unmöglichen – Aufgaben abzudecken und dabei eine Vielzahl von Bedürfnissen zu erfüllen. Ein wesentliches, immer wieder in der einschlägigen Literatur und in kirchenleitenden Positionspapieren genanntes Element ist hier dasjenige der Integration unterschiedlicher Meinungen und Strömungen, Altersgruppen und Milieus. Das Pfarramt soll auch kirchenrechtlich gesehen nicht spalten oder bestehende Friktionen befördern, sondern im Gegenteil zu einer Art gemeindlicher integrativer Zentralinstanz der Allversöhnung werden. Wenn schon die Zeiten schwer sind, so die unausgesprochene Hoffnung, soll es doch wenigstens in der Kirche friedlich zugehen und schon gar nicht zu exklusionsartigen Spaltungstendenzen kommen. Exemplarisch heißt es im Leitbild der bayerischen Landeskirche:

»Zu den wesentlichen zukünftigen Aufgaben des Pfarrberufs gehört der Dienst an der Einheit. Er konkretisiert sich im Blick auf die verschiedenen Gruppierungen und Frömmigkeitstypen in den Kirchengemeinden wie in der Förderung des ökumenischen Gesprächs zwischen den verschiedenen christlichen Konfessionen.«³

Und es werden auch von kirchenleitender Seite deutliche Warnsignale ausgesandt, sollte die Integration von Amtsauftrag und etwa dem persönlichem Lebensentwurf nicht gelingen. So heißt es in einer entsprechenden Studie der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck:

»Gewiss darf der kritische Blick auf die eigene Institution als ein im Protestantismus tief verwurzelter Impuls verstanden werden. Aber es ist doch problematisch – sowohl in der Außen- wie in der Innenwirkung –, wenn Pfarrerrinnen

³ *Pfarrberuf 2020. Von der Zukunft eines Schlüsselberufes der Kirche*, online abrufbar unter: <http://www.pfarrverein-bayern.de/pfarrberuf2020.pdf>, 2009, 5f. (zuletzt abgerufen am 02.02.2015).

und Pfarrer sich in ihrem Berufsverständnis nicht mehr primär über ihren kirchlichen Auftrag definieren, sondern mindestens ebenso stark über eigene Lebensentwürfe, die dann mit den Ansprüchen von Kirchenleitung wie auch Gemeinden und anderen Arbeitsfeldern in Konkurrenz geraten.«⁴

In aktuellen Pastoraltheologien ist von der »Kunst der Vermittlung«⁵ als grundlegender theologischer Kompetenz die Rede. Diese besteht – so I. Karle im Anschluss an Schleiermacher – darin, dass Pfarrerinnen und Pfarrer Unterschiede und die Vielfalt gemeindlichen Lebens so bestimmen und aufeinander beziehen sollen, dass sie »in konstruktiver Weise aufeinander wirken und sich gegenseitig zur Bereicherung dienen«⁶. In seinem »Pfarrbild 2030« formuliert M. Klessmann:

»Die Milieuforschung zeigt, dass sich zunehmend unterschiedliche Milieuzugehörigkeit mit entsprechend differenten Mitgliedschaftsformen ausgebildet haben; auf deren unterschiedliche Erwartungen an Kirche einzugehen, verlangt zunehmend hohe Flexibilität und Sprachfähigkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern.«⁷

Theologische Kompetenz beinhaltet in der Regel einen Aspekt der Integration – und damit ist nicht nur eine »integrale Amtshandlungspraxis«⁸ gemeint. Aber ist damit schon die Tiefe der Herausforderung für die Ausübung des Berufs und für das darauf vorbereitende Studium wirklich angesprochen?

Dass der Kompetenzbegriff im Sinn einer didaktischen Grundorientierung für die pfarramtliche Praxis nicht unproblematisch ist, soll hier ausdrücklich festgehalten werden. Verschiedentlich ist darauf hingewiesen worden, dass er in Gefahr steht, zu einem »mot éponge« zu werden, zu einem Schwamm-begriff, in den beliebig alles hinein gelesen wird, was man denn gern so hätte⁹ – bis hin zur *spirituellen Kompetenz!* Es droht der Verlust des

⁴ *Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft. Eine Studie der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck*, Kassel 2004, 46.

⁵ Isolde Karle (2001): *Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft*, Gütersloh.

⁶ A.a.O., 197.

⁷ Michael Klessmann (2012): *Das Pfarramt. Einführung in Grundfragen der Pastoraltheologie*, Neukirchen-Vluyn, 337 f.

⁸ Joachim Matthes (1975), 101, zit. nach: Michael Klessmann (2006): *Pastoralpsychologie. Ein Lehrbuch*, Neukirchen-Vluyn, 345.

⁹ Martina Plieth (2001): *Kompetenz und Performanz als Kategorien pastoraltheologischer Denks und Handelns*, in: PTh 90, 349–367, 351.

Integrals.¹⁰ Außerdem habe der Kompetenzbegriff »in der Theologie die Türen dafür geöffnet, dass das *Leitbild des »unternehmerischen Selbst«* auch in der Bildung eine solche Plausibilität gewonnen hat, dass es kaum noch kritisch befragt wird.« Er mache »die Einzelnen zu einer Ich-AG in Sachen Bildung«¹¹.

Es scheint zudem, als ob dieses Integrationsgeschäft – und hier sei der weite Begriff von Inklusion, der weiter unten noch differenzierter aufgenommen wird, immer schon mitgedacht – alles andere als leicht ist:

Es ist aufschlussreich, dass – wie die Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers von 2004 deutlich macht –, einerseits kommunikative und kooperative Kompetenz für wesentlich gehalten werden, auf der anderen Seite allerdings eine »diffuse Vielfalt der pastoralen Tätigkeiten« wie auch »die Erwartungen meiner Gemeinde/meines Arbeitsumfeldes« durchaus Stressfaktoren darstellen.¹² M. Klessmann fasst die Problemlage so zusammen: »Wer in einer zunehmend fragmentierten Gesellschaft Vorbild und symbolischer Garant integrierter, gelingenden Lebens sein soll, muß sich entweder ziemlich großartig vorkommen oder – und das scheint wesentlich öfter der Fall zu sein – sich permanent überfordert fühlen.«¹³

Neben dem Familiaritätsprinzip gilt das Harmonieprinzip als eines der besonderen Konfliktfelder im Pfarramt, was in folgendem interessanten Sinn begründet wird: »Die Institution Kirche entwickelt aufgrund ihrer spezifischen Prägung besondere Konfliktodynamiken, die wiederum auf die Personen, die in der Institution arbeiten, zurückwirken und deren Lebens- und Arbeitsstil mit beeinflussen.«¹⁴

Prekär wird es etwa, wenn hinter bestimmten Gemeindebildern die Vorstellung einer Art wünschenswerter Homogenität steht und Heterogenität vor

¹⁰ Birgit Weyel (2007): Art. *Pfarrberuf. Amt/Amtsverständnis/Profession/pastoraltheologisches Leitbild*, in: Wilhelm Gräßl / Dies. (Hgg.): *Handbuch Praktische Theologie*, Gütersloh, 639–649, hier: 647.

¹¹ Jochen Cornelius-Bundschuh / Peter Scherle (2008): *Die zweite Theologische Ausbildung im Horizont der Bildung für den Pfarrdienst*, in: PTh 97, 420–436, hier: 432 f.

¹² Manuel Kronast (2010): *Antworten – Fragen – Perspektiven. Ein Arbeits-Buch zur Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers*, in: Stefan Bölts / Wolfgang Nethöfel (Hgg.): *Pfarrberuf heute. Befragungen und Studien zum Pfarrberuf*, Berlin, 67, 110.

¹³ Michael Klessmann (2001): *Pfarrbilder im Wandel. Ein Beruf im Umbruch*, Neukirchen-Vluyn, 15 f., 22–25.

¹⁴ Ders. (2012): *Das Pfarramt. Einführung in Grundfragen der Pastoraltheologie*, Neukirchen-Vluyn, 136.

allem dazu da ist, um sie symbolhaft durch eine verbindende lächelnde Person und die Vorstellung eines konsistenten Gemeindeganzen zu überwinden.

4. EINE THESE ZUR THEOLOGIZITÄT DER KOMPETENZDISKUSSION

Von daher ist die Frage, ob denn eine solche Integrationsfunktion tatsächlich der angemessene systemische Blick auf die Gemeinde und somit der richtige Umgang mit heterogener Gemeindep pluralität ist. Ist es hier nicht so wie beim alten Integrationsgedanken: Dass nämlich gleichsam mehr oder weniger angestrengt versucht wird, Einheit so herzustellen, dass selbst Sonderlinge und Minderheiten ohnehin in jedem Fall erhebliche Beachtung finden und auch ihren eigenen Platz im größeren Ganzen bekommen sollen? Zugleich aber wirkt gerade durch einen solchen Sonderblick das Bild des größeren Ganzen eher künstlich zusammengeführt. Wie sehr – um ein Beispiel anzustellen – bemüht man sich gegenwärtig um die stärkere Wahrnehmung und Angebotsprofilierung für vernachlässigte Milieus. Und dafür gibt es natürlich wichtige Gründe. Aber vielleicht ist das Nachdenken hier gegenwärtig so stark, weil man die Selbstverständlichkeit, als Gemeinde allen zu begegnen, längst eingebüßt hat. Gleiches ließe sich nun auch pastoraltheologisch fragen: Warum wird aktuell landauf und landab versucht, Pfarrpersonen zur größeren Milieusensibilität anzuhalten? Hätten sie aus theologischen Gründen nicht schon längst selbst darauf kommen müssen, dass und warum der Gemeinde Menschen aus milieuspezifischen Gründen verloren gehen?

Prägnant bringt es eine visitationserfahrene Mitarbeiterin einer Kirchenleitung auf den Punkt:

»Die volkskirchliche Herausforderung an den Pfarrdienst besteht darin, dass Pfarrerrinnen an alle Gemeindeglieder gewiesen sind, unabhängig von deren Frömmigkeitsstil, Beteiligungsverhalten, Mentalität oder Milieuzugehörigkeit. Viele Gemeindeglieder aus der sogenannten Kerngemeinde meinen aber, höhere Ansprüche an den Pfarrer und seine Arbeit haben zu dürfen als die, die seltener zu sehen sind. Diesen Wünschen geben die Pfarrer oft nach, wofür sie dann im Gegenzug auch mit Lob und Zuneigung belohnt werden. Sie lassen sich persönlich auf die Kerngemeinde ein, duzen sich mit vielen, halten dies für das entscheidende kommunikative Verhalten und entscheiden im Kirchengemeinderat auf der Basis gegenseitiger Freundschaft (»Bei uns läuft alles so persönlich ab.« Ein Extremfall: Die Pfarrerrin wird während der Visitation nur

als »unsere Sabine« bezeichnet.). Beziehungspflege ist natürlich unerlässlich und wichtig. Die Visitorinnen kritisieren hier mitunter jedoch eine vereinskirchliche Milieuerengung mit nach außen exklusivem Charakter.«¹⁵

Und insofern wirken bestimmte Integrationsversuche eher kurzfristig. Denn hier zeigt sich gleichsam ein Verständnis des Amtes und der ganzen Gemeinde – so als ob man durch spezifische Angebote alles unter ein gemeinsames Dach pressen könnte. Kann das konkrete gemeindliche System aufgrund seiner personellen, finanziellen oder seiner organisatorischen Form überhaupt diese Form von Integration finden? Wird eine solche Form des lächelnd ausgleichenden Handelns dem eigentlichen pastoraltheologischen Auftrag gerecht?

Angemessen erscheint es, wenn der Auftrag des Pfarrberufs von den bestehenden Spannungsfeldern her beschrieben wird und diese direkt in das Leitbild eingehen, wie dies etwa für die Bestimmungen des Zürcher Pfarrvereins gilt:

»Als Theologen und Theologinnen sind wir ausgebildet, Bibel, Theologie und Tradition zu verstehen und weiterzugeben. Als PfarrerInnen ist es unsere Aufgabe, mit diesen Bereichen kreativ umzugehen und sie in der Sprache unserer Zeit auszudrücken. In einer Welt, in der verschiedene Welt- und Menschenbilder nebeneinander bestehen und gelebt werden, wissen wir Pfarrerinnen und Pfarrer uns dem christlichen Glauben verpflichtet. Diese Verpflichtung kann zum Eindruck der Unzeitgemäßheit führen. In einem zunehmend multikulturellen Umfeld stellt sich für uns Christen die Frage nach dem Umgang mit anderen Religionen. Die Integration von Menschen in unsere Gesellschaft sowie die Auseinandersetzung mit deren Religion und mit den religiösen »Mischformen« der heutigen Zeit sind Themen, denen sich Pfarrschaft und Landeskirche stellen müssen.«¹⁶

Diese Stellungnahme erscheint insofern interessant, als hier die faktischen Diversifizierungen eben gerade nicht gleich aufgelöst werden sollen, sondern erst einmal als Spannung zu beschreiben sind. Ulrike Wagner-Rau spricht von solchen Spannungen als einem unumgänglichen Teil der pastoralen Tätigkeit

¹⁵ E. Volkmann (2010): *Kompetenz im Pfarrberuf. Beobachtungen aus württembergischen Visitationen*, in: DTPfBl 4, 188-192, 188 f.

¹⁶ Pfarrverein des Kantons Zürich (Hg.) (2006): *Berufsbild Pfarrer/PfarrerIn des Pfarrvereins des Kanton Zürich*, Zürich, 4.

und konkretisiert dies dann auch am Begriffspaar »faktische Diffusion – erwünschte Konzentration.«¹⁷ Als Orientierung in diesen Gemengelagen – und insofern war das Bisherige vor allem im Sinn der thematischen Hinführung gemeint – scheint nun pastoraltheologisch der Begriff der Inklusion einen wichtigen Schritt weiterzuführen.

5. DIE HILFREICHE UNTERSCHIEDUNG VON INTEGRATION UND INKLUSION UND IHRE PASTORALTHEOLOGISCHEN IMPLIKATIONEN

Erinnert sei hier nochmals an das Verständnis von Inklusion als

»konsequente Weiterführung von Integration. Während es der Begriff »Integration« nahelegt, darunter das Hereinnehmen eines Kindes in ein bestehendes System zu verstehen, ohne das System substantiell zu verändern, geht Inklusion davon aus, dass das Recht aller Kinder auf gemeinsame Bildung und Erziehung nur durch einen umfassenden Reformprozess zu realisieren ist. Schulen wie Kindertagesstätten müssen so ausgestattet werden, dass sie kein Kind aussondern. Alle – Kinder, Jugendliche, Pädagoginnen und Pädagogen, Eltern, Verwaltung, Politik – tragen dazu bei, dass Inklusion gelingt.«¹⁸

Peter Mittler bezeichnet Integration als den Versuch, »allgemeine Schulen zu besonderen zu machen, indem man die beste Schulpraxis, LehrerInnen und Materialien (aus Sonderschulen; A. H.) in allgemeine Situationen transplantiert«¹⁹. Inklusion dagegen versteht er als »radikale Schulreform mit Bezug auf das Curriculum, Leistungsbeurteilung, Pädagogik und Gruppierung von SchülerInnen« in einer Schule, die »Unterschiedlichkeit *willkommen heißt und zelebriert*, unabhängig von Geschlechterrollen, Nationalität, Rasse, Herkunftssprache, sozialem Hintergrund, Leistungsmöglichkeiten oder Behinderung«²⁰. Von dieser Unterscheidung zwischen gleichsam

¹⁷ Vgl. Ulrike Wagner-Rau (2009): *Auf der Schwelle. Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels*, Stuttgart, 22, 29 ff.

¹⁸ Tony Booth / Mel Ainscow / Denise Kingston (2006): *Index für Inklusion (Tageseinrichtungen für Kinder). Lernen, Partizipation und Spiel in der inklusiven Kindertageseinrichtung entwickeln*. Deutschsprachige Ausgabe, Frankfurt/M., Vorwort, 5.

¹⁹ Peter Mittler (2000): *Towards Inclusive Education*, London, 10.

²⁰ Ebd.

indirekten integrativen Besonderungsmaßnahmen einerseits und radikalen Willkommens-Selbstverständlichkeiten andererseits können nun auch das Pfarramt und der entsprechende Kompetenzerwerb inspiriert sein.

6. PASTORALTHEOLOGISCHE FOLGERUNGEN

Grundsätzlich ist zu differenzieren: Der pastoraltheologische Diskurs umfasst erstens Fragen des Amtsverständnisses, zweitens der Aufgaben und Funktionen des Pfarrberufs im Sinn der Gemeindeleitung sowie drittens der Person des Pfarrers und der Pfarrerin selbst.²¹ Inklusionskompetenzen bedürfen einer übergeordneten theologischen Kompetenz, um sich von dort aus über die spezifisch pastoraltheologische Notwendigkeit und Formen von Inklusion im Pfarramt bewusst zu werden.

Dies verbindet sich mit der von Anthony Giddens formulierten Überzeugung, dass im Zug der Entnormierung und Entinstitutionalisierung die Dimension der persönlichen Beziehung neues Gewicht erhält: Verhaltensweisen wie personale Authentizität, Glaubwürdigkeit und Verbindlichkeit haben die Bedeutung von »Zugangspunkten« zur Glaubwürdigkeit von Systemen: »Zugangspunkte sind Stellen, an denen eine Verbindung zustande kommt zwischen Einzelpersonen oder Kollektiven ohne Fachkenntnisse und den Vertretern abstrakter Systeme. Dies sind die Orte, an denen abstrakte Systeme verwundbar sind, aber zugleich Kreuzungspunkte, an denen Vertrauen gewahrt und aufgebaut werden kann.«²²

Demzufolge kann unterschieden werden zwischen: 1. der Inklusiven Kirche als Programm (Pfarramt), was eine bestimmte theologische und ekklesiologische Orientierung beinhaltet, 2. der Inklusion als Prozess (Pfarrberuf), mit verschiedenen kybernetischen und partizipationsbezogenen Konsequenzen und 3. der Inklusivität als Prinzip (Pfarrperson), wobei hier das Selbstverständnis als Theologin/Theologe gefragt ist. Um sich diese Differenzierungen klar zu machen und von dort aus dann auch Chancen und Herausforderungen des Pfarrberufs so umfassend und tiefgehend wie möglich vor

²¹ Vgl. Jan Hermelink (2008): *Pastorales Wirken im Spannungsfeld von Organisation, Person und ›geistlicher‹ Darstellung. Aktuelle Tendenzen der Fremd- und Selbstwahrnehmung*, in: PTh 97, 384–403; Evelina Volkmann: *Kompetenz im Pfarrberuf*, a. a. O.

²² Anthony Giddens (1995): *Konsequenzen der Moderne*, Frankfurt/M., 113, zit. durch Michael Klessmann (*2009): *Pastoralpsychologie. Ein Lehrbuch*, Neukirchen-Vluyn, 82.

Augen zu führen, ist eine hermeneutische Grundkompetenz notwendig. Auf diese dreifache Differenzierung übertragen bedeutet dies:

1. Inklusionskompetenzen bedürfen einer institutionen- und gesellschaftsanalytischen Kompetenz, um von dort aus die spezifisch ekklesiologischen Notwendigkeiten von Inklusion im Pfarramt angemessen in den Blick zu nehmen.
2. Inklusionskompetenzen bedürfen einer kybernetischen Kompetenz²³, um von dort spezifische Möglichkeiten von Inklusion im Pfarramt zu entfalten.
3. Inklusionskompetenzen bedürfen einer pastoraltheologischen Kompetenz, um sich die spezifischen Möglichkeiten und Gefährdungen des ausgeübten Berufs im Zusammenhang der eigenen Persönlichkeit klarzumachen.

Man kann dies nochmals in folgender Weise ausdifferenzieren²⁴:

Integration	Inklusion	Ausdifferenzierungen von Inklusion	Ekklesiologisch-kybernetische Perspektiven	Pastoraltheologische Perspektiven
Eingliederung von Kindern mit bestimmten Bedarfen in die Allgemeine Schule	Leben und Lernen für alle Kinder in der Allgemeinen Schule	<i>Inklusion als Prozess</i>	Bereitstellung eines gemeinsamen Angebots	Aufmerksame Wahrnehmungs- und Artikulationsfunktion
Differenziertes System je nach Schädigung	Umfassendes System für alle	<i>Inklusion als Prozess</i>	Verständnis und Etablierung eines gemeinsamen Systems	Initiierung von Systemüberprüfung und -entwicklung

²³ Unter Kybernetik wird hier die Reflexion desjenigen kirchlichen Handelns verstanden, in dem nicht direkt die am Evangelium orientierte Kommunikation vollzogen wird, sondern durch das die Rahmenbedingungen solcher Kommunikation geschaffen und in ein systemisches Verhältnis gesetzt werden, vgl. Reiner Preul (1997): *Kirchentheorie. Wesen, Gestalt und Funktionen der evangelischen Kirche*, Berlin/ New York, 6.

²⁴ Im Anschluss an Andreas Hinz (2002): *Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung?*, in: *Zeitschrift für Heilpädagogik* 53, 354–361.

Integration	Inklusion	Ausdifferenzierungen von Inklusion	Ekklesiologisch-kybernetische Perspektiven	Pastoral-theologische Perspektiven
Zwei-Gruppen-Theorie (behindert/nichtbehindert; mit/ohne sonderpäd. Förderbedarf)	Theorie einer heterogenen Gruppe (viele Minderheiten und Mehrheiten)	<i>Inklusive Kirche als orientierende Programmidee</i>	Bild von Kirche als corpus permixtum	Theologisch-hermeneutische Deutung des Verständnisses von Kirche
Aufnahme von behinderten Kindern	Veränderung des Selbstverständnisses der Schule	<i>Inklusive Kirche als orientierende Programmidee</i>	Gemeinde von allen und für alle: »Leib Christi als Orientierungsmetapher«	Theologisch-hermeneutische Deutung der Gemeinde als Gemeinde der Verschiedenen
Individuum-zentrierter Ansatz	Systemischer Ansatz	<i>Inklusive Kirche als orientierende Programmidee</i>	Inklusivität als Systemprinzip	Verständnis für die Gemeinde als Gesamtsystem entwickeln
Fixierung auf die institutionelle Ebene	Beachtung der emotionalen, sozialen und unterrichtlichen Ebenen	<i>Inklusion als Prozess</i>	Entscheidende Inklusionsdynamik findet auf der emotionalen und sozialen, nicht auf der institutionellen Ebene statt	Entwicklung und Verstärkung von beziehungsorientierter Gemeindearbeit
Ressourcen für Kinder mit Etikettierung	Ressourcen für Systeme (Schule)	<i>Inklusion als Prozess</i>	Ressourcen müssen in das Gesamtsystem fließen	Klärung der Ressourcenpriorisierung
Spezielle Förderung für behinderte Kinder mit individuellen Curricula für einzelne	Gemeinsames und individuelles Lernen für alle mit einem individualisierten Curriculum für alle	<i>Inklusion als Prozess</i>	Gemeinsames und individuelles Lernen für alle	Entwicklung von Hilfeleistungen und Bildungsangeboten

Integration	Inklusion	Ausdifferenzierungen von Inklusion	Ekklesiologisch-kybernetische Perspektiven	Pastoral-theologische Perspektiven
Förderpläne für behinderte Kinder	Gemeinsame Reflexion und Planung aller Beteiligten	<i>Inklusion als Prozess</i>	Empowerment: Gemeinsame Reflexion und Planung aller Beteiligten	Theologische und organisatorische Unterstützung von Reformkräften und Reformvorhaben
Kontrolle durch ExpertInnen	Kollegiales Problemlösen im Team	<i>Inklusivität als Orientierungs-idee für das pastorale Selbstverständnis</i>	Kollegiales Problemlösen im Team	Teamarbeit vor dem Hintergrund unterschiedlicher Kompetenzen und Zuständigkeiten

Von daher stellt sich aber die Frage, ob dieser Aufgabenkatalog nicht viel zu groß ist, als dass er sinnvollerweise und auch nur annähernd erfüllt werden könnte, und als was sich die Pfarrperson überhaupt verstehen soll. Denn eines ist doch zu fragen: Steckt nicht hinter den bisher aufgezeigten Leitbildern und Vorstellungen immer noch eine Art Vorbildfunktion, die so aber eher illusorisch ist?

Insofern geht es vielmehr darum, einen eigenen inklusionsorientierten Umgang mit religiösen, theologischen und gesellschaftlichen Fragen exemplarisch aufzuzeigen und damit gleichsam ganz praktisch zu orientieren – und genau in dieser Herausforderung liegt eine wesentliche Dimension des Studiums selbst. Inklusion heißt dann aber theologisch, auch über Integrationsversuche hinaus gleichsam Pluralität zu ermöglichen und zugleich einen konstruktiven Umgang mit dieser Pluralität aufzuzeigen. Denn kompetente Pfarrerrinnen wissen um die Verantwortung, dass das Amt

»eine Gemeinschaft möglich macht, die nicht an menschliche und von der Gemeinschaft geforderte Bedingungen geknüpft ist. Diese Gemeinschaft ist nicht abhängig von Sympathie oder Freundschaft. Sie ist für jedermann nach dessen eigener Entscheidung offen und zugänglich.«²⁵

Noch schärfer formuliert: Möglicherweise könnten sogar desintegrierende Tendenzen aufgezeigt und auch befördert werden, um so gerade den Wert von Inklusion zu verdeutlichen – im Sinn eines Signals, das Unterschiedlichkeiten

²⁵ Dietrich Rössler (1994): *Grundriss der Praktischen Theologie*, Berlin / New York., 2. erw. Auflage, 333.

und Friktionen Realität sind, aber zugleich von einer größeren Einheitsvorstellungen her auch in einem größeren Ganzen miteinander verbunden sind.

7. PASTORALTHEOLOGISCHE KONKRETIONEN

7.1. HOMILETISCHE KONKRETION: HOMILETIK DER AUFMERKSAMKEIT

An dieser Stelle soll wenigstens kurz auf eine mögliche homiletische Perspektive und Konkretion der Inklusionsthematik eingegangen werden. Tatsächlich kann sich meines Erachtens nach die Inklusionskompetenz auch im Predigtvollzug erweisen. Dies sei anhand des Begriffs der Aufmerksamkeit kurz angedeutet. Dieser soll nicht primär in seinem rhetorischen Sinn als Stilmittel der Aufmerksamkeitserzeugung in der Hörerschaft verstanden werden, sondern als ein theologisch zu fassender und zu profilierender Begriff. Eine aufmerksamkeitsorientierte Predigtrede bezieht ihre Substanz einerseits von der theologischen Denkfigur des aufmerksamen Beziehungsgeschehens zwischen Gott und den Menschen, andererseits von der Bereitschaft des Predigenden, die Hörerschaft und deren Lebenswirklichkeit so aufmerksam wie möglich wahrzunehmen. Aufmerksamkeitsorientierte Predigt ist somit zum einen in theologischem Sinn inhaltlich stark bestimmt, zum anderen verweist sie als homiletisch-pastoraltheologische Grundperspektive auf eine dezidierte Haltung der predigenden Person im Verhältnis zur Gemeinde und Hörerschaft.²⁶

Diese Perspektive kann durchaus als Konkretion der Inklusionsthematik angesehen werden, insofern Aufmerksamkeit gerade auf die Wahrnehmung und Beteiligung der Hörerschaft unter grundlegender Anerkennung der bestehenden Vielfalt erfolgt und zugleich diese Vielfalt in einem gemeinsamen, deutungsoffenen Kommunikationsgeschehen zur Sprache bringt. Die Kunst des Predigens besteht folglich darin, durch theologische Deutung Raum für die faktische Heterogenität von individuellen Lebenssituationen zu eröffnen, diese Deutung aber zugleich in einen prinzipiellen Beziehungszusammenhang *coram mundo, coram Deo* und *inter homines* zu stellen.

Für eine solche aufmerksamkeitsorientierte Gottesdienstrede ließen sich wiederum als Orientierung die Aspekte der inklusiven Kirche als Programm, der Inklusion als Prozess und der Inklusivität als personales Prinzip zur Geltung bringen.

²⁶ Vgl. dazu Thomas Schlag (2014): *Aufmerksam predigen. Eine homiletische Grundperspektive*, Zürich.

7.2. KYBERNETISCHE KONKRETION: LEITFRAGEN FÜR EINE KIRCHLICHE INKLUSIONSENTWICKLUNG ALS OFFENEM BILDUNGSPROZESS²⁷

In jüngster Zeit sind eine ganze Reihe programmatischer Erklärungen und Arbeitshilfen von Seiten der Landeskirchen vorgelegt worden. Dies zeigt, dass sich die Hoffnung auf eine neue Querschnittsperspektive tatsächlich materialisiert.

Eingegangen sei hier kurz auf die Orientierungshilfe der Evangelischen Kirche im Rheinland, weil hier anhand von spezifischen Leitfragen in besonders anschaulicher und konkreter Weise mögliche Neuausrichtungen kirchlicher und gemeindlicher Arbeit initiiert werden:²⁸

Grundsätzlich gilt es, von sich selbst auszugehen und sich zu fragen: *Regt Sie das Gemeindeleben dazu an, ein positives Selbstwertgefühl zu entwickeln? Was trägt dazu bei? Was gibt Ihnen das Gefühl, dazu zu gehören?*

Dann soll von den reichen Fähigkeiten aller ausgegangen werden: *Gibt es Orte in der Gemeinde, an denen die gleichberechtigte Beteiligung von vielen verschiedenen Menschen besonders gut gelingt? Werden alle Menschen in der Gemeinde ermutigt, Verantwortung zu übernehmen?*

Gefragt wird dazu auch nach einer guten Vernetzung vor Ort: *»Wie trägt die Kirchengemeinde zum Aufbau von guten nachbarschaftlichen Beziehungen der Menschen vor Ort bei?*

Zudem geht es darum, mit Mitarbeitenden fair umzugehen: *Was trägt in besonderer Weise dazu bei, dass haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende gerne in der Gemeinde arbeiten? Gibt es Bemühungen, um Überforderung, Burn-out und Erschöpfung vorzubeugen und entgegenzuwirken?*

Gemeindeleitung als Blick auf das Ganze und unter der Prämisse »niemand darf verloren gehen« ist damit nicht nur Ausdruck für eine diakonische Gemeindeleitung, sondern letztlich bedarf es ganz neuer Steuerungs- und Leitungsprozesse. Die Pfarrperson muss diese allerdings mit ihrer theologischen Kompetenz immer wieder orientieren und auch theologische Orientierung im Sinn der wechselseitigen Anerkennung und der gemeinsamen Zusammenarbeit liefern. Es braucht aber zugleich auch eine Kompetenz, mit

²⁷ Sabine Ahrens / Katrin Wüst (2013): *Inklusion in Kirche entwickeln - Ein offener Bildungsprozess*, in: Annebelle Pithan / Agnes Wuckelt / Christoph Beuers (Hgg.), *»... dass alle eins seien« - Im Spannungsfeld von Exklusion und Inklusion*, Münster, 75-78.

²⁸ Evangelische Kirche im Rheinland (2013): *Da kann ja jede(r) kommen - Inklusion und kirchliche Praxis. Eine Orientierungshilfe der Evangelischen Kirche im Rheinland*, herausgegeben von der Abteilung Bildung im Landeskirchenamt und dem Pädagogisch-Theologischen Institut der EKIR, Düsseldorf/Bonn, Leitfragen 19-29.

den Grenzen von Inklusion umzugehen; denn es wäre völlig unrealistisch, würde man sich hier ein harmonistisches System denken. Über Differenzen und erst recht über massive Unterschiede kann man jedenfalls schlechterdings nicht lächelnd hinwegsehen.

Inklusion zeigt sich dann aber von Beginn des Studiums an – und hoffentlich nicht nur innerhalb der Praktischen Theologie! – konkret sowohl in einer *vielfaltsorientierten* Suche nach gemeinsamer Sprache wie auch in einer Suche nach gemeinsamen Aktivitäten.²⁹ Es bedarf folglich einer *Inclusion by speaking* und einer *Inclusion by doing*: Auf der organisatorischen Ebene von Gemeinde und Kirche bedeutet dies die Anerkennung von Vielfalt und zugleich ein systemisches Denken in die Richtung, was diese Vielfalt für das Amt und die Gemeinde bedeuten kann.

Gegenüber der Sehnsucht nach einem gemeinsamen, einlinigen Sprachgeschehen sollte die ernsthafte Suche nach einem gemeinsamen Sprachgeschehen überhaupt erst einmal begonnen werden. Evangelisch gesehen liegt das Gemeinsame eben gerade nicht in dem statuarisch Gesetzten, sondern in dem, was sich im jeweiligen Prozess als das der Botschaft und Situation Angemessene herausstellt. Das ist natürlich dann auch eine wichtige universitäre wie pfarramtliche Bildungsaufgabe vor Ort. Es bedarf aber hier auch gemeinsamer Symbolisierungsakte im Blick auf das, was untereinander bei allen Unterschieden verbindet.

Damit könnte diese Form von Gemeinschaft ihrerseits auch gesellschaftsrelevante Bedeutung gewinnen: Indem erprobt wird, was Inklusion in der Gemeinde bedeuten kann, kann hier ein Signal für die Gesellschaft gesetzt werden, wonach sich diese auszurichten hat.

In diesem Zusammenhang wird zu Recht von Gemeinde als systemischer Größe oder – so Ilona Nord – von Kirche als Netzwerkorganisation gesprochen³⁰, in der die Einzelnen tatsächlich zu ihrem individuellen Recht kommen, und zwar sowohl auf Seiten der Amtsträgerinnen und -träger wie auf der Seite der Mitglieder von Kirche. Entscheidend ist dabei, dass ein solches Netz eben nicht von Beginn an vorauszusetzen ist, sondern sich gerade in der Gemeinde im Vollzug bilden kann. Unter einer solchen Prämisse besteht dann auch guter Grund, von einer öffentlichen Kirche, von Kirche als

²⁹ Vgl. Christian Grethlein (2009): *Pfarrer – ein theologischer Beruf!*, Frankfurt/M., 111.

³⁰ Ilona Nord (2012): *Sinnstiftung zwischen Individuum und Organisation. Kirche als Netzwerkorganisation für eine nachhaltige Welt*, in: Kersti Weiß (Hg.): *Strategisches Management. Erfolgreiche Entwicklung von Personen und Organisationen*, Kassel, 272–288.

zivilgesellschaftlicher Akteurin und als Ermöglichungsinstanz individueller Bindungen zu sprechen.

8. SCHLUSS: ZUM ERWERB INDIVIDUELLER PASTORAL-THEOLOGISCHER VERANTWORTUNG

Mit der Frage nach den Inklusionskompetenzen kommt schließlich – was sich ja bereits angedeutet hat – das pastorale Selbstverständnis auf den Prüfstand. Die Spannung zwischen Person, Amtsverständnis und Berufsausübung ist gerade in dieser Hinsicht nicht zu unterschätzen. Denn zum einen besteht der Auftrag darin, zum Dienst an der Einheit beizutragen, zum anderen aber ist natürlich die Frage, woran sich diese Einheit auf Seiten der jeweiligen Amtsperson bemessen kann, wenn diese sich nicht zu überfordern versucht.

Die Klärung der Rolle ist gerade da notwendig, wo die eigenen persönlichen Präferenzen eben nicht mehr mit den Anforderungen der Gemeinde oder gar mit den Vorgaben einer Kirchenleitung automatisch übereinstimmen. Dies mag etwa in Fragen der Beurteilung von Lebensformen ebenso zum Thema werden wie etwa angesichts unterschiedlicher Frömmigkeitsstile. Wie ist mit den *dezidierten* Frömmigkeitsstilen in aller notwendigen Unterscheidungskompetenz umzugehen? Möglicherweise ist ja manches eingefrorene pastorale Lächeln gerade auf diese grundlegenden Differenzen zurückzuführen.

Auch hier gilt evangelischerseits, dass möglichen Vereinnahmungen durch Vorgaben äußerst kritisch zu begegnen ist: Die eigene Positionierung ist unbedingt notwendig, da sich Corporate Identity erst im Vollzug bildet. Die Vorbildfunktion erwächst insofern erst aufgrund der eigenen reflektierten Rolle und Person, aber nicht aufgrund des vorgegebenen Amtes – dies soll durchaus auch als eine spezifisch protestantische Version des pastoralen Amtsverständnisses verstanden werden. Dies kann schon im Studium nicht genug betont und eben auch reflektierend eingeübt werden.

Für den produktiven Umgang mit Inklusionsanforderungen braucht es natürlich auch noch in persönlicher Hinsicht sehr klare Kompetenzen für die Bereitschaft zu einem Denken im Horizont von Gemeinsamkeit in der Vielfalt. Auch diese bedürfen der kundigen theologisch-ekklesiologischen Perspektive. Denn hier steht die Kernfrage im Raum, wie man theologisch Mitgliedschaft versteht und ob man hier tatsächlich dazu bereit ist, die Taufe in ihrer theologischen Bedeutung auch für Inklusionsfragen ernst zu nehmen.

In diesem Fall bedeutet die Taufe eben, dass Inklusion gar nicht gemacht werden kann, sondern dass an die immer schon bestehende Gemeinschaft erinnert und angeknüpft werden kann.

Die Pfarrperson ist nicht das Zentrum von Gemeinde, aber natürlich ist deren theologische Kompetenz von zentraler Bedeutung. In ihrer Rolle geht es dann aber wesentlich um diese Kommunikation. Das ist insofern viel mehr als die Rolle des Mediators oder Moderators, aber auch sehr viel weniger als die Rolle des solipsistischen Hirten.

Aufmerksam einander wahrzunehmen und voneinander lernen zu wollen, kann folglich als pastoraltheologische, schon im Studium einzuübende Grundtugend bezeichnet werden. Pfarrpersonen sollten dabei allerdings nicht versuchen, es allen recht zu machen. Ein profiliertes Bild von Gemeinde kann sich gerade dadurch ergeben, dass man es nicht allen recht macht. Pfarrpersonen dürfen durchaus einmal mit ernster Miene durch die gemeindliche Wirklichkeit schreiten, wenn es sich dabei um konzentrierte Aufmerksamkeit und eine Sensibilität für bestehende Differenzen handelt.

Für eine solche pastoraltheologische Grundhaltung mag die biblische Metapher vom Leib Christi hilfreich sein – nicht als normierendes Leitbild, sondern im Sinn einer kritischen Orientierungsgröße – in der Hoffnung, dass Inklusion nicht das Ende der Entwicklung ist, sondern Vielfalt zum Normalfall wird³¹. Im besten Fall stellen sich im Lauf der Zeit gute Gründe für die Pfarrperson ein, beim nächsten Gemeindefest wirklich authentisch zu lächeln oder es eben bewusst zu lassen.

³¹ Vgl. Alois Bürli (1997): *Sonderpädagogik international. Vergleiche, Tendenzen, Perspektiven*, Luzern, 55 f., zit. nach Wolhard Schweiker (2011): *Inklusion. Aktuelle Herausforderung für Theologie und Kirche*, in: DtPfrBl 6, 297.