

MATERIALIEN ZUM GEMEINDEBAU

EIN SERVICE DER WERKSTATT FÜR GEMEINDEAUFBAU

Dominic Peschel

CHRISTLICHE WERTEVERMITTLUNG DURCH ORGANISATIONEN IM HEUTIGEN DEUTSCHEN KONTEXT

**BIBLISCH-THEOLOGISCHE UND PRAKTISCH-
THEOLOGISCHE PERSPEKTIVEN
FÜR DIE ENTWICKLUNG VON HILFREICHEN
MUSTERN FÜR EINE
ERFOLGREICHE VERMITTLUNG VON
CHRISTLICHEN WERTEN**

Lizenz dieses Dokuments:

Sie dürfen:

- den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung. Sie müssen den Namen des Autors/Rechtsinhabers nennen.



Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.



Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.

- Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Dies entspricht der Creative Commons Lizenz 2.0 Deutschland. Weitere Informationen zu dieser Lizenz finden Sie unter folgender URL:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/>

Informationen zum Rechtsinhaber dieses Dokuments:

Der Rechtsinhaber dieses Dokuments ist der Verfasser. Dieser trägt die Verantwortung für den Inhalt und stellt Ihnen diesen unter oben genannter Lizenz zur Verfügung.

Sie erreichen den Verfasser unter folgender E-Mail Adresse:

dominic.pesche11998@gmail.com

Der Vertrieb dieses Dokuments wird über die Werkstatt für Gemeindeaufbau abgewickelt, die sie unter folgender URL erreichen: <http://leiterschaft.de/spenden/>

**IMPARTING CHRISTIAN VALUES THROUGH ORGANIZATIONS IN THE
CONTEMPORARY GERMAN CONTEXT**

—

BIBLICAL-THEOLOGICAL AND PRACTICAL-THEOLOGICAL PERSPECTIVES
FOR THE DEVELOPMENT OF HELPFUL PATTERNS FOR THE SUCCESSFUL
IMPARTATION OF CHRISTIAN VALUES

**CHRISTLICHE WERTEVERMITTLUNG DURCH ORGANISATIONEN IM
HEUTIGEN DEUTSCHEN KONTEXT**

—

BIBLISCH-THEOLOGISCHE UND PRAKTISCH-THEOLOGISCHE PERSPEKTIVEN
FÜR DIE ENTWICKLUNG VON HILFREICHEN MUSTERN FÜR EINE
ERFOLGREICHE VERMITTLUNG VON CHRISTLICHEN WERTEN

by

Dominic Peschel

A thesis submitted in partial fulfillment of
the requirements for the degree of

BACHELOR OF THEOLOGY

**NEW COVENANT
INTERNATIONAL UNIVERSITY**

2025

Approved by

Gerhard Podrasa, Mag.Theol. (M.Th.)
Chairperson of Supervisory Committee

Program Authorized
to Offer Degree

Bachelor of Theology

"I hereby declare that this dissertation is my own research and written presentation; and it constitutes original work in accordance with the standards required by NCIU. I further state that I have not knowingly plagiarized any other person's work and have given due recognition and acknowledgement to all quoted or borrowed work."

Signed: D. Peschel Date: 19.06.2025 .

Summary

This bachelor thesis is dedicated to the question of how Christian values can be successfully communicated by organizations within the German context. The focus is on examining which patterns enable Christians to shape and lead organizations in such a way that they respond to educational, social or economic needs and thereby convey Christian values in a sustainable way. The thesis closes a research gap, as there has been little systematic investigation of how Christian values can be passed on through institutions, especially in post-Christian, pluralistic Germany.

First, the concept of values is analyzed from both a biblical-theological and a contemporary sociological perspective. In the Old and New Testament, values are closely linked to the relationship with God and the goal of holistic personality development. The Bible understands values as standards for living together, shaping the identity and ethics of individuals and communities. The teaching of values takes place there through example, relationship, education and living in community in connection with faith. The goal is to form a character that is based on divine life guidelines. In the social context of Germany, people position themselves in a differentiated way towards values: individualism and pluralization characterize coexistence, while the need for belonging and orientation – especially among younger generations – is growing. Although Christian values are perceived as creators of identity and meaning, they are in conflict with social trends and increasing secularization which considers in some cases a connection between values and faith as problematic.

After surveying the biblical-theological and the German sociological framework, the thesis pursues a qualitative methodology in the investigation of exemplary organizations. After formulating the research question, five Christian organizations were selected that convey Christian values in different ways: two daycare centers, a free Protestant school, a social welfare organization with a focus on children, young people and families, and a medium-sized company in the event and real estate sector. The selection was made according to criteria such as target group focus and institutional structure. The data collection was based on about 60 guideline-based interviews with managers, employees, parents and other participants. This was mostly done during on-site appointments, in which the author of this thesis was able to take an insight into the everyday activities of the organizations. The information was evaluated in the categories "Vision", "Communication of Values and Faith", "Strategy" and "Results" and compared across organizations.

The analysis of the individual organizations shows that they differ in terms of size, structure, finances and development of their vision, but all have clear management structures. The imparting of Christian values is an explicit goal (except for the commercial company) and is supported by a clearly formulated mission statement, inner holistic (faith) convictions of the employees (or a significant part of them), a high intrinsic motivation of those responsible and the employees for their tasks, reflection and personnel development. They want to be an enrichment for society. The Christian value system is

characterized by love, charity, respect, integrity and a sense of responsibility and forms a direct reference to a relationship with God as its foundation. Managers and employees are specifically selected according to character, professional competence and values. Authenticity, integrity and exemplary ability are important selection criteria. Values are conveyed through rituals, joint activities, verbal communication and, above all, through relationship in work and everyday life. The organizations maintain conscious relationships with other institutions and communities, which strengthens their credibility and effect. The success of conveying values – through a high level of identification of employees with the organization – is reflected in positive feedback and formative social effects.

A comparison of the organizations reveals fundamental patterns that are crucial for the successful transmission of Christian values. These include a clear and inspiring vision, addressing specific target groups – especially with young people through participatory and relationship-oriented approaches – building trust and authentic relationships, integrating faith into work and the daily routine and consciously shaping socialization processes. The studies show a clear convergence between biblical principles of value communication and the patterns practiced in the analyzed organizations. In particular, the importance of relationship, positive example, as well as (partially) faith competence / spiritual competence, authenticity and holistic promotion is emphasized both biblically and, in the organizations, examined .

The results of the thesis make it clear that the successful communication of Christian values by organizations depends to a large extent on the authenticity and integrity of managers and employees, a clear vision, the conscious shaping of relationships and a consistent integration of values – and their communication as Christian values – into a daily life routine. The developed patterns are both biblically based and adaptable and effective in the German context. In conclusion, it is stated that the communication and implementation of values is particularly successful in the long term when it is holistic, relationship-oriented and close to everyday life. The (communicated) connection between faith and values is a decisive success factor for the formation of identity and the social relevance of Christian organizations. The developed patterns can serve as guidelines for existing and new organizations that want to convey Christian values in the German context.

Inhaltsverzeichnis

0 EINLEITUNG	8
I VORÜBERLEGUNGEN UND BIBLISCHE UNTERSUCHUNGEN ZUM WERTEBEGRIFF	12
1.1 EINE DEFINITION DES WERTEBEGRIFFS IM HEUTIGEN DEUTSCHSPRACHIGEN KONTEXT	12
1.2 BIBLISCHER BEFUND	13
1.2.1 ALTES TESTAMENT	13
1.2.1.1 BEGRIFFSBESTIMMUNG	13
1.2.1.2 DIE VERBINDUNG VON WERTEN UND GOTTESBEZIEHUNG	15
1.2.1.3 DAS ZIEL DER WERTEVERMITTLUNG	18
1.2.1.4 GESTALTUNG VON WERTEVERMITTLUNG	19
1.2.2 NEUES TESTAMENT	21
1.2.2.1 BEGRIFFSBESTIMMUNG	21
1.2.2.2 DIE VERBINDUNG VON WERTEN UND GOTTESBEZIEHUNG	23
1.2.2.3 DAS ZIEL DER WERTEVERMITTLUNG	26
1.2.2.4 GESTALTUNG VON WERTEVERMITTLUNG	27
1.2.3 ZWISCHENFAZIT	29
1.3 BLICK AUF DIE GEGENWÄRTIGE GESELLSCHAFTLICHE SITUATION	30
1.3.1 GEGENWÄRTIGE SICHTWEISEN AUF WERTE	30
1.3.1.1 WERTE NACH ALLGEMEIN-GESELLSCHAFTLICHEM VERSTÄNDNIS	30
1.3.1.2 THEOLOGISCHE POSITIONEN IN DER WERTEDISKUSSION	31
1.3.2 ANALYSE DES SOZIALEN KONTEXTES	33
1.3.2.1 GESELLSCHAFTLICHE TRENDS UND DEREN FOLGEN	33
1.3.2.2 BEDÜRFNISSE DER JÜNGEREN GENERATIONEN	34
1.3.3 BEDEUTUNG VON CHRISTENTUM UND SPIRITUALITÄT	35
1.3.3.1 BEDARF INNERHALB DER GESELLSCHAFT	35
1.3.3.2 CHRISTLICHER GLAUBE ALS IDENTITÄTSGRUNDLAGE, SINN- UND ORIENTIERUNGSANGEBOT	37
1.4 VERGLEICH DES BIBLISCHEN UND GEGENWÄRTIGEN KONTEXTES	38
II ORGANISATIONSANALYSEN	40
2.1 VORÜBERLEGUNGEN	40
2.1.1 ZIELE UND KRITERIEN FÜR DIE AUSWAHL DER ORGANISATIONEN	40
2.1.2 METHODISCHES VORGEHEN FÜR VOR-ORT-TERMINE	40
2.2 AUSWERTUNG DER EINZELNEN ORGANISATIONSANALYSEN	41

2.2.1 KINDERTAGESSTÄTTE U UND KINDERTAGESSTÄTTE V	41
2.2.1.1 EINFÜHRUNG	41
2.2.1.2 ORGANISATIONSSTRUKTUR	42
2.2.1.2.1 ORGANISATIONSSTRUKTUR – KITA U	
2.2.1.2.2 ORGANISATIONSSTRUKTUR – KITA V	
2.2.1.3 STRATEGISCHER ANSATZ	42
2.2.1.3.1 STRATEGISCHER ANSATZ – KITA U	
2.2.1.3.2 STRATEGISCHER ANSATZ – KITA V	
2.2.1.4 VISION UND LEITBILD	44
2.2.1.5 INHALT UND FUNDAMENT DES WERTESYSTEMS	44
2.2.1.6 LEITUNGSSTRUKTUR UND MITARBEIT	46
2.2.1.7 STRATEGIEN ZUR REALISIERUNG DER VISION UND WERTE	47
2.2.1.8 AUßENWIRKUNG UND BEZIEHUNGEN ZU ANDEREN ORGANISATIONEN	49
2.2.1.9 AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGE DER ORGANISATIONEN	50
2.2.2 FREIE EVANGELISCHE SCHULE	52
2.2.2.1 EINFÜHRUNG	52
2.2.2.2 ORGANISATIONSSTRUKTUR	52
2.2.2.3 STRATEGISCHER ANSATZ	53
2.2.2.4 VISION UND LEITBILD	53
2.2.2.5 INHALT UND FUNDAMENT DES WERTESYSTEMS	54
2.2.2.6 LEITUNGSSTRUKTUR UND MITARBEIT	55
2.2.2.7 STRATEGIEN ZUR REALISIERUNG DER VISION UND WERTE	55
2.2.2.8 AUßENWIRKUNG UND BEZIEHUNGEN ZU ANDEREN ORGANISATIONEN	56
2.2.2.9 AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGE DER ORGANISATION	57
2.2.3 STOFFWECHSEL DRESDEN	58
2.2.3.1 EINFÜHRUNG	58
2.2.3.2 ORGANISATIONSSTRUKTUR	59
2.2.3.3 STRATEGISCHER ANSATZ	59
2.2.3.4 VISION UND LEITBILD	60
2.2.3.5 INHALT UND FUNDAMENT DES WERTESYSTEMS	61
2.2.3.6 LEITUNGSSTRUKTUR UND MITARBEIT	62
2.2.3.7 STRATEGIEN ZUR REALISIERUNG DER VISION UND WERTE	63
2.2.3.8 AUßENWIRKUNG UND BEZIEHUNGEN ZU ANDEREN ORGANISATIONEN	64
2.2.3.9 AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGE DER ORGANISATION	65
2.2.4 WESTHOUSE AUGSBURG	66

2.2.4.1 EINFÜHRUNG	66
2.2.4.2 ORGANISATIONSSTRUKTUR	66
2.2.4.2.1 ORGANISATIONSSTRUKTUR – WESTHOUSE	
2.2.4.2.2 ORGANISATIONSSTRUKTUR – WESTHOUSE COMMUNITY	
2.2.4.2.3 ORGANISATIONSSTRUKTUR – KIRCHE IM WESTHOUSE	
2.2.4.3 STRATEGISCHER ANSATZ	68
2.2.4.3.1 STRATEGISCHER ANSATZ – WESTHOUSE	
2.2.4.3.2 STRATEGISCHER ANSATZ – WESTHOUSE COMMUNITY	
2.2.4.3.3 STRATEGISCHER ANSATZ – KIRCHE IM WESTHOUSE	
2.2.4.4 VISION UND LEITBILD	69
2.2.4.4.1 VISION – WESTHOUSE	
2.2.4.4.2 VISION – WESTHOUSE COMMUNITY	
2.2.4.4.3 VISION – KIRCHE IM WESTHOUSE	
2.2.4.5 INHALT UND FUNDAMENT DES WERTESYSTEMS	71
2.2.4.5.1 INHALT UND FUNDAMENT DES WERTESYSTEMS – WESTHOUSE	
2.2.4.5.2 INHALT UND FUNDAMENT DES WERTESYSTEMS – WESTHOUSE COMMUNITY	
2.2.4.5.3 INHALT UND FUNDAMENT DES WERTESYSTEMS – KIRCHE IM WESTHOUSE	
2.2.4.6 LEITUNGSSTRUKTUR UND MITARBEIT	73
2.2.4.7 STRATEGIEN ZUR REALISIERUNG DER VISION UND WERTE	74
2.2.4.8 AUßENWIRKUNG UND BEZIEHUNGEN ZU ANDEREN ORGANISATIONEN	74
2.2.4.9 AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGE DER ORGANISATION	75
2.2.5 VERGLEICH DER ORGANISATIONEN	76
2.2.5.1 EINFÜHRUNG	76
2.2.5.2 ORGANISATIONSSTRUKTUR	76
2.2.5.3 STRATEGISCHER ANSATZ	76
2.2.5.4 VISION UND LEITBILD	77
2.2.5.5 INHALT UND FUNDAMENT DES WERTESYSTEMS	78
2.2.5.6 LEITUNGSSTRUKTUR UND MITARBEIT	79
2.2.5.7 STRATEGIEN ZUR REALISIERUNG DER VISION UND WERTE	80
2.2.5.8 AUßENWIRKUNG UND BEZIEHUNGEN ZU ANDEREN ORGANISATIONEN	81
2.2.5.9 AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGE DER ORGANISATION	82
III ZUSAMMENFÜHRUNG DER BISHERIGEN FORSCHUNGSERGEBNISSE	83
3.1 UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEM BIBLISCHEN UND KONTEMPORÄR-DEUTSCHEN KONTEXT	83
3.1.1 DIE PRÄSENZ UND DER CHARAKTER VON SPIRITUALITÄT	83
3.1.2 DER ZUSAMMENHANG VON GOTTESBEZIEHUNG UND WERTEN	84

3.1.3 WERTE ALS IDENTITÄTSMERKMAL	85
3.1.4 CHARAKTER UND ZIELE VON BILDUNG	86
3.2 GRUNDLEGENDE HANDLUNGSMUSTER ZUR VERMITTLUNG BZW. ETABLIERUNG EINES CHRISTLICHEN WERTESYSTEMS	87
3.2.1 VISIONSGESTALTUNG UND -KOMMUNIKATION	87
3.2.2 ZIELGRUPPENSETZUNG	88
3.2.3 ZENTRALE FAKTOREN FÜR CHRISTLICHE WERTEVERMITTLUNG	89
3.2.3.1 VERTRAUEN UND BEZIEHUNG	89
3.2.3.2 CHARAKTER, AUTHENTIZITÄT UND INTEGRITÄT	90
3.2.3.3 SOZIALISIERUNG ALS WEG DER WERTEVERMITTLUNG	92
3.2.3.4 VERBINDUNG VON GLAUBEN UND WERTEN	94
3.2.3.5 INTERAKTION MIT DEM UMFELD	95
3.2.4 POSITIVE AUßENWAHRNEHMUNG	96
3.2.5 KOOPERATION MIT CHRISTLICHEN GEMEINDEN	97
3.2.6 ORGANISATIONSSTRUKTUR UND ENTWICKLUNG	97
3.3 FAZIT	99
IV ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK	100
4.1 ABSCHLIEßENDE THESEN	100
4.2 SCHLUSSBEMERKUNG	106
V LITERATURVERZEICHNIS	107
5.1 LITERATUR	107
5.2 LEXIKONARTIKEL – PRINT	109
5.3 LEXIKONARTIKEL – ONLINE	109
5.4 PODCASTS	110
5.5 LINKS	111
5.6 BIBEL, BIBELPROGRAMM UND HILFSMITTEL	112
5.7 NUTZUNG VON ARTIFICIAL INTELLIGENCE	112
VI BIBELSTELLENVERZEICHNIS	113
VII STICHWORTVERZEICHNIS	116
VIII ANHANG	118
8.1 ORGANISATIONSANALYSEN – FRAGENKATALOGE	118
8.1.1 FRAGENKATALOG FÜR MITARBEITER	118

8.1.2 FRAGENKATALOG FÜR LEITER	120
8.1.3 FRAGENKATALOG FÜR AUßENSTEHENDE/BEOBSACHTER	123
8.2 ORGANISATIONSANALYSEN – WEITERFÜHRENDE INHALTE	124
8.2.1 KITA U	124
8.2.1.1 KITA U – LEITBILD	124
8.2.1.2 KITA U – GROBE KONZEPTION	125
8.2.1.3 KITA U – AUSFÜHRLICHE KONZEPTION (AUSZUGSWEISE)	126
8.2.1.4 KITA U – ORGANIGRAMM BEZIEHUNGSNETZWERK	129
8.2.2 KITA V	130
8.2.2.1 KITA V – LEITBILD	130
8.2.2.2 KITA V – AUSFÜHRLICHE KONZEPTION (AUSZUGSWEISE)	131
8.2.2.3 KITA V – ORGANIGRAM	132
8.2.3 FES	133
8.2.3.1 FES – KERNANLIEGEN	133
8.2.3.2 FES – LEITBILD UND KONZEPTION	134
8.2.3.3 FES – VISUALISIERTES LEITBILD	139
8.2.3.3.1 DARSTELLUNG 1	
8.2.3.3.2 DARSTELLUNG 2	
8.2.3.4 FES – VISUALISIERTER ZENTRALER BIBELVERS	140
8.2.3.5 FES – WERTE & PÄDAGOGISCHES KONZEPT (PUBLIZIERT)	141
8.2.3.6 FES – ORGANIGRAM	142
8.2.4 STOFFWECHSEL DRESDEN	143
8.2.4.1 STOFFWECHSEL – LEITBILD UND WERTESYSTEM	143
8.2.4.2 STOFFWECHSEL – ORGANIGRAMM BEZIEHUNGSNETZWERK	145
8.2.5 WESTHOUSE AUGSBURG	146
8.2.5.1 WESTHOUSE – KERNANLIEGEN	146
8.2.5.2 WESTHOUSE – ORGANIGRAMM UNTERNEHMENSSTRUKTUR	147
8.2.5.3 WESTHOUSE – ORGANIGRAMM BEZIEHUNGSNETZWERK	148

Tabellenübersicht

Tabelle 1: Vergleich der Anforderungen an Älteste und Diakone im NT mit den Anforderungen an Mitarbeiter in den untersuchten Organisationen 90

Danksagung

Zu Beginn möchte ich allen Schülern, Eltern, Gästen, Mitarbeitern und Leitern der untersuchten Organisationen danken, die diese Forschungsarbeit mit ihren Erfahrungen und persönlichen Gedanken bereichert haben. Das gilt in besonderer Weise für die Verantwortungsträger, die einer Zusammenarbeit offen gegenüberstanden und diese nach ihren Möglichkeiten mit Informationen, Fähigkeiten, Kontakten und internen Dokumenten unterstützten. Ich möchte dem P8-Team¹ danken, das die Forschungsarbeit finanziell gefördert hat. Besonderer Dank richtet sich außerdem an meinen Dozenten und Begleiter Gerhard Podrasa, der mich zu den Inhalten dieser Arbeit beraten und durch seine Kontakte und Fähigkeiten unterstützt hat, sowie meinen Studienbegleiter Michael Winkler, der dieses Projekt angestoßen und mich dazu inspiriert hat.

¹S. <https://p8-team.de> vom 09.06.2025.

0 Einleitung²

Zugehörigkeit ist ein Grundbedürfnis des Menschen – gerade in einer Gesellschaft, deren Zusammenleben von Individualismus und Pluralisierung tiefgreifend geprägt wird. Menschen entwickeln ihre Identität im Kontext sozialer Gruppen. Die dort vorherrschenden Werte bestimmen das Miteinander und beeinflussen das ethische Denken und die Identität der Gruppe sowie des Einzelnen. Eine Gemeinschaft und ihr Wertesystem geben so der Entwicklung von Personen, ihrem ethischen Verständnis sowie ihrem Weltbild richtungsweisend Orientierung. Das gilt auch im christlichen Kontext: Häufig werden Menschen zuerst Teil einer Gemeinschaft von Christen³, und erleben deren Kultur und Werte, bevor sie sich dort für die Gemeinschaft mit Christus öffnen.

Diese Arbeit beginnt mit einer Analyse des Wertebegriffs aus biblischer und gegenwärtiger Perspektive. Im Zentrum steht dabei die Untersuchung, wie Werte im Alten und Neuen Testament verstanden, vermittelt und gelebt werden und wie diese biblischen Wertvorstellungen mit aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Bedürfnissen in Beziehung stehen. Dabei werden christliche Werte nach biblischer Vorstellung im Rahmen ganzheitlicher Bildung bzw. Prägung vermittelt und als Maßstab für das Zusammenleben mit einer Gottesbeziehung direkt verknüpft.⁴

Es existiert ein breites Spektrum an Forschungen, die sich mit Bildung und Erziehung sowie soziologischen, biblisch-theologischen und werteethischen Inhalten auseinandersetzen. Ich habe jedoch kaum welche gefunden, die sich mit der Fragestellung befassen, wie Christen den Glauben in Zusammenhang mit christlichen Werten bzw. durch solche in die Gesellschaft auf positive Weise hineintragen können und wie das in einer institutionellen Dimension – außerhalb von Kirche – geschehen kann – sowohl kontextübergreifend als auch besonders mit Blick auf den deutschen, postchristlichen Raum, der sich in einigen Punkten stark von der biblischen Zeit unterscheidet. Es erschien mir deshalb notwendig, eine qualitative Studie zu dieser Thematik durchzuführen, um eigene Daten zur Evaluation zu erheben. M. E. handelt es sich hier um eine Forschungslücke, deren Untersuchung im Bereich der praktischen Theologie einen Beitrag

²Für stilistische Verbesserungen und Vorschläge für Zusammenfassungen wurde in geringem Umfang AI (www.perplexity.ai) bei der Erstellung der Einleitung verwendet, was nur marginal Einfluss auf das vorliegende Produkt hat.

³In dieser Arbeit sind, sofern es inhaltlich korrekt ist, bei Nennung verschiedener Personengruppen immer alle Geschlechter gleichberechtigt gemeint. Zugunsten der einfacheren Lesbarkeit wird darauf verzichtet, immer sowohl den maskulinen als auch den femininen Genus aufzuführen. In der Regel wird deshalb Ersterer verwendet.

⁴Eine Betrachtung kirchengeschichtlicher Entwicklungen von Bildung würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen und kann deshalb nicht erläutert werden.

leisten kann. Ziel dieser Studie ist Muster zu deduzieren, welche innerhalb des heutigen deutschen Raumes kontextualisiert und adaptiert auf spezifische Situationen angewandt werden können, um Organisationen darin zu unterstützen, erfolgreich christliche Werte zu vermitteln.

Forschungsfrage

Es liegt die Frage zugrunde: Welche Muster⁵ existieren, die Christen helfen können, innerhalb der gegenwärtigen deutschen Gesellschaft Organisationen erfolgreich zu implementieren und zu führen, um auf pädagogische, soziale oder wirtschaftliche Bedürfnisse einzugehen und dabei christliche Werte zu vermitteln?

Davon ausgehend stellt sich weiterhin die Frage: Sind – unter Berücksichtigung kultureller Kontextualisierung – diese Muster mit Mustern zur Wertevermittlung (insbesondere außerhalb des gottesdienstlichen Rahmens), die sich dazu aus dem Alten und Neuen Testament erheben lassen, konvergent oder divergent?

Gliederung und Methodik

Zu Beginn wird der Wertebegriff für diese Arbeit definiert. Dazu werden sowohl soziologische und ethische Literatur als auch Altes und Neues Testament befragt. Die Forschungsarbeit nähert sich damit der Fragestellung aus mehreren Richtungen an.

Altes und Neues Testament werden mit einer biblisch-historischen Grundhaltung untersucht. Was versteht die Bibel unter „Werten“? Wie stehen Gottesbeziehung und Wertesystem zueinander im Verhältnis? Welche pädagogischen Prinzipien lassen sich hier erkennen, um Werte, Ethik, Moral und/oder Glauben zu kommunizieren? Und welche Ziele hat ihre Vermittlung?

Das Werteverständnis und die pädagogischen Leitlinien der Bibel sollen auf den deutschen Kontext übertragen und mit Strategien zur Wertevermittlung, die christliche Organisationen in Deutschland heute bereits umsetzen, in Beziehung gebracht werden. Der biblisch-exegetische Abschnitt schließt deshalb mit einer ersten Analyse des deutschen Kontextes ab. Er erläutert mit Fokus auf die Relevanz von Werten gesellschaftliche Trends und Bedürfnisse und verbindet diese mit dem biblischen Kontext. Die Arbeit beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den jüngeren Generationen bis 19 Jahre – einerseits, weil im deutschen

⁵Mit „Mustern“ sind in dieser Forschungsarbeit allgemein gültige Prinzipien gemeint, die auf einer Meta-Ebene formuliert werden und unter Berücksichtigung des Kontextes auf konkrete Situationen adaptiert und angewandt werden können.

Kontext für sie existenzielle Fragen eine große Rolle spielen und andererseits, weil junge Menschen in besonderem Maße prägbar sind.⁶

Der praktische Teil der Arbeit analysiert fünf christliche Organisationen⁷ innerhalb Deutschlands. Von vornherein wurden nur institutionelle Einheiten in die Überlegungen einbezogen.⁸ Basierend auf dem bis dahin erhobenen Befund liegt hier das Hauptaugenmerk auf Organisationen, die ihre Tätigkeiten auf die jüngeren Generationen fokussieren. Die Wahl fiel auf zwei Kitas, einen größeren Schulkomplex, ein Sozialwerk, dessen Hauptzielgruppe Kinder und Jugendliche sowie deren Familien darstellt, und ein mittelständisches Unternehmen im Event- und Immobilienbereich.

Diese Arbeit verfolgt eine qualitative Forschungsmethodik⁹: Nachdem die Forschungsfrage formuliert war und Organisationen ihre Mithilfe zugesagt hatten, wurde ein Fragenkatalog generiert. Dieser konnte individuell für die Institutionen und Dialogpartner (Kinder, Eltern, Mitarbeiter, ...) adaptiert werden, um ihn zur (freiwilligen) Vorbereitung zur Verfügung zu stellen. Er diente als Leitfaden, wobei sich der Gesprächsverlauf der vor Ort durchgeführten Interviews (insgesamt ca. 60 mit einer Dauer von durchschnittlich 60 Minuten) zugleich individuell an der Aussagefähigkeit des Gegenübers orientierte. Die erhobenen Informationen in den Kategorien „Vision“, „Werte- und Glaubensvermittlung“, „Strategie“ und „Resultate“ wurden dann sukzessiv in einer Übersicht zusammengeführt. Die Verantwortungsträger ergänzten die Erkenntnisse durch weitere organisationsspezifische Materialien¹⁰ und standen für Rückfragen, die im Prozess des Erstellens der Arbeit auftraten, zur Verfügung.

Die gesammelten Informationen ermöglichen es, die untersuchten Institutionen umfassend in dieser Arbeit darzustellen, um sie im Anschluss zu vergleichen und dabei

⁶Eine detaillierte gesamtgesellschaftliche Betrachtung würde den Rahmen dieser Arbeit bei weitem sprengen. Wo es angemessen ist, wird auf andere Gesellschaftsgruppen eingegangen. Die Forschungsarbeit fokussiert sich also zunächst auf die genannte Generation und betrachtet dabei verschiedene Cluster im deutschen Kontext. Innerhalb dieses Rahmens sollen die ausgearbeiteten Muster universell bzw. situationsübergreifend angewandt werden können. Weiterführend zu dieser Arbeit könnte dann überprüft werden, ob die Gültigkeit der Muster über den genannten Rahmen hinausgeht.

⁷Wenn diese Arbeit von Organisationen, die christliche Werte vermitteln wollen, spricht, geht es in der Regel immer um Institutionen, die positiv in die Gesellschaft hineinwirken wollen, aber nicht Kirche sind.

⁸Singulär Selbstständige und Familienbetriebe, die über ihre Firmen christliche Werte vermitteln wollen, wurden bei den Recherchen außen vor gelassen, um den Umfang der Arbeit im Rahmen zu halten.

⁹S. auch 2.1.

¹⁰Einige dieser Materialien werden im Anhang aufgeführt. Da sich eine Organisation des Bildungsbereiches eine Anonymisierung wünschte und deshalb einige öffentlich zugängliche Quellen nicht angegeben werden können, werden auch Websites in Auszügen angehängt.

zugrundeliegende Muster sowie Erfolgsfaktoren¹¹ für Organisationen, die christliche Werte vermitteln wollen, zu deduzieren.¹²

Ein finaler Abschnitt verbindet die bisher gewonnenen Erkenntnisse. Er verknüpft die Muster aus der biblisch-exegetischen Untersuchung mit der Evaluation der Organisationsanalysen. Der gesellschaftliche Kontext spielt hier erneut eine entscheidende Rolle, weshalb seine Trends und die Haltung zum christlichen Glauben berücksichtigt werden müssen. Die deduzierten Muster können im deutschen Raum in bestehende Institutionen integriert werden und bieten gleichzeitig Impulse für Neugründungsprojekte. Abschließende Thesen fassen die Erkenntnisse noch einmal final zusammen.

¹¹Ihr umfangreicher empirischer Nachweis kann im Rahmen einer qualitativen Studie jedoch nicht erbracht werden. Forschungsergebnisse müssen zunächst auf Basis der Erkenntnisse erzeugt und Hypothesen aufgestellt werden, bevor sie im Rahmen quantitativer Nachforschungen bestätigt, falsifiziert bzw. zur Verbesserung der Anwendbarkeit durch Gültigkeitsbedingungen und andere relevante Aspekte ergänzt werden.

¹²Vgl. https://tu-dresden.de/gsw/phil/iso/ressourcen/dateien/stu/formulare/Leitfaden-fur-qualitative-Abschlussarbeiten_layoutMM5.pdf?lang=en vom 10.06.2025.

I Vorüberlegungen und biblische Untersuchungen zum Wertebegriff

1.1 Eine Definition des Wertebegriffs im heutigen deutschsprachigen Kontext

Das Wort „Wert“ inkludiert ein breites Spektrum an Bedeutungen.¹³ Um das einzugrenzen, wird zunächst definiert, welche Aspekte in dieser Studie bedacht werden. In der vorliegenden Forschungsarbeit sind Werte im engeren, ethisch-moralischen sowie kulturstiftenden¹⁴ Sinne zu verstehen. Hartmut Kreß erklärt:

„Ethische Werte lassen sich als Maßstäbe des Sollens und als Zielbestimmungen des sittlich Anzustrebenden definieren. Sie sind diejenigen Kriterien der Ethik, denen besonders hohe Allgemeinheit, Geltung und Verbindlichkeit zukommt.“¹⁵

Bittner versteht sie als „Selbstverständlichkeit, mit der (sich) einzelne Menschen in einer Gemeinschaft eingebettet wissen und urteilen können, was richtig, was angemessen und was falsch ist“. Kreß erklärt, „ethische Werte dienen der Förderung und Fortentwicklung von Humanität“ und erfüllen „motivierende, orientierende, entlastende und handlungssteuernde Zwecke“¹⁶. Sie prägen das Zusammenleben in einem sozialen Umfeld, wo sie allgemein vertreten werden.¹⁷ Werte stellen die „erstrebenswerten Grundsätze“ innerhalb einer Gesellschaft dar. Normen geben ihnen als konkrete Ausformungen Gestalt. Werte und Normen lassen sich wiederum als „Moral“ zusammenfassen, die die Ethik und das Zusammenleben bestimmen sollen.¹⁸

¹³So nennt Henckmann bspw. ökonomische, hedonistische, künstlerische, moralische Werte sowie den Eudaimonismus (Wolfhart Henckmann, „Wert: I. Philosophisch“, *TRE*, Bd. XXXV, 650; Vgl. Peter Rinderle, *Werte im Widerstreit* [Freiburg München: Alber, 2007], 13).

¹⁴„Kultur“ ist hier im soziologischen, das zwischenmenschliche Verhalten prägenden Sinne gemeint. Auch im Folgenden ist Kultur so zu verstehen und steht damit auch im engen Zusammenhang zu Werten und Moral.

Zudem wird ein philosophisches Verständnis, dass Werte sich als „diejenigen Gegebenheiten irgendwelcher Art bezeichnen (lassen), die ein Bedürfnis oder Interesse befriedigen (oder) ein Lustgefühl hervorrufen“ (Wolfhart Henckmann, a. a. O., 648; vgl. Michael Großheim, „Wert/Werte: I. Philosophisch“, *RGG*, Bd. VIII, 1467), in dieser Arbeit nicht verfolgt.

¹⁵Hartmut Kreß, „Wert: II. Theologisch“, *TRE*, Bd. XXXV, 654.

¹⁶Ebd., 654f. Was genau Humanität umfasst, worin sie ihre Grundlage hat und welche Haltung der christliche Glaube einnimmt, kann hier nicht diskutiert werden. Rinderle definiert Werte (u. a.) als „Handlungsgründe“; als „Wegweiser ...“, an denen wir unser Tun und Lassen orientieren können“ (Peter Rinderle, a. a. O., 16).

¹⁷W. J. Bittner, „Werte, Wertewandel“, *ELThG*, Bd. III, 2152.

¹⁸Daniela Dietrich, „Erzieherinnen + Erzieher 2: Sozialpädagogische Bildungsarbeit professionell gestalten“ (Berlin: Cornelsen, 2014), 433. Detlef Horster, *Postchristliche Moral: eine sozialphilosophische Begründung*, (Hamburg: Junius Verlag GmbH, 1999), 451. Man kann darüber diskutieren, ob Werten auf einer höheren Metaebene Prinzipien übergeordnet sind, die ihre konkrete, kontextualisierte Ausgestaltung bestimmen, oder ob Werte zeitlos und universell sind, also sie selbst bereits die Metaebene darstellen, aus denen Ausgestaltungen, die eine andere Bezeichnung erhalten, resultieren. Es geht hier zunächst um die reine Wort-Definition des Begriffs, damit er im Folgenden richtig eingeordnet wird, und (noch) nicht um moralische, theologische oder ethische Fragestellungen. Aus dem bisher Beschriebenen geht hervor, das Letzteres der Fall ist, Werte also selbst die Prinzipien bzw. „Maßstäbe des Sollens“ und „Zielbestimmungen“ darstellen, an denen sich Normen, Gebote und Regeln als Ausgestaltung orientieren, die durchaus kontextabhängig sein können.

1.2 Biblischer Befund¹⁹

1.2.1 Altes Testament

1.2.1.1 Begriffsbestimmung

Obwohl Werte elementarer Bestandteil des jüdischen und christlichen Glaubens²⁰ sind, gibt es im Hebräischen und Aramäischen des ATs kein Äquivalent zum Begriff. Deshalb wird zunächst untersucht, welche Worte dem nahe kommen bzw. inhaltlich das Gleiche oder Ähnliches ausdrücken. Zunächst nennt das AT die תּוֹרָה (*torah*). Dieser Begriff ist meist bekannt als das Gesetz, das von Gott offenbart und durch Mose vermittelt wurde. תּוֹרָה (*torah*) schließt im weiteren Sinne „Lehre, Unterweisung“ sowie „Belehrung“ und „(An-)Weisung“ ein. Das Gesetz wird demnach als ein „Corpus von Weisungen“ bzw. Richtlinien, nach denen man sein Leben ausrichten sollte, verstanden.²¹ Dies entspricht inhaltlich dem, was wir mit Werten, Prinzipien, aber auch Moral bezeichnen. Eine enge Verbindung besteht zu מִצְוָה (*mizwah*). Es meint „Befehl, Auftrag, Anweisung, Satzung, Gebot“ und bezeichnet in Bezug auf Gott sowohl seine einzelnen Anweisungen, sein Gebot im Allgemeinen wie auch das von ihm gegebene „Gesetz“ als Einheit.²² Ebenfalls gibt es Berührungspunkte zu Übersetzungen für „Ordnung“: חֻקָּה (*chukkah*) (meint oft etwas „Festgesetztes, Bestimmtes“, explizit auch „Sitten, Bräuche“ oder auch „Gesetz, Satzung, Vorschrift“ [sowohl in Verbindung mit Naturgesetzen, als auch mit Gottes Gesetz])²³, מִישְׁכָּרִים (*mejscharim*) („Gerechtigkeit, Ordnung“; an einigen Stellen als „das Richtige, was recht ist“)²⁴ und מִשְׁפָּט (*mischpat*) („Recht, Rechtsnorm, Rechtsbestimmung, Gesetz“ auch „das Richtige“).²⁵ Darüber hinaus wird חֹכְמָה (*chokmah*), oft allgemein mit Weisheit übersetzt, als „Urteilsvermögen“ und „Handlungskompetenz“, also als

¹⁹Im Folgenden werden das Alte Testament mit „AT“, das Neue Testament mit „NT“ sowie analog „alttestamentlich“ und „neutestamentlich“ mit „atl.“ bzw. „ntl.“ abgekürzt.

²⁰Wenn nicht anders angegeben, ist im Verlauf dieser Arbeit mit „Glauben“ und ähnlichen, der Wortfamilie angehörigen Begriffen immer der christliche (bzw. im Kontext des ATs der israelitische) Glaube gemeint.

²¹Wilhelm Gesenius und Rudolf Meyer, *Hebräisches und aramäisches Handwörterbuch über das Alte Testament*, 18. Aufl. (Berlin Heidelberg: Springer, 2013), 1431f. Analog kann auch לִקְחָה mit „Einsicht, Wissen, Lehre“ und „Bildung“ übersetzt werden. Es geht dabei besonders um den Inhalt der Bildung (ebd., 615f). Vgl. außerdem אִמְרָה, wobei diesen Begriff stärker Konnotationen zu „Weisheit“ charakterisieren (ebd., 77).

²²Ebd., 724.

²³Ebd., 389.

²⁴Ebd., 669f.

²⁵Ebd., 760f. Alle drei Begriffe heben tendenziell die konkrete Ausgestaltung des „Gesetzes Gottes“ bzw. der göttlichen Werte hervor.

(ethisch) weiser Umgang verstanden.²⁶ אֹרַח (*orach*) stellt ein Äquivalent zu חֲכָמָה (*chokmah*) i. S. v. Weisheit dar, bezeichnet aber zudem im übertragenen Sinne den „Weg“ bezüglich des Tuns und Handelns einer Person. Der Begriff meint das Verhalten und die Lebensführung, im atl. Kontext in Verbindung mit Gottes Willen, der sie durch seine Weisungen und Gebote vorschreibt.²⁷ Dahingehend relevant für das AT sind Verständnis, Erkenntnis bzw. Einsicht. תְּבוּנָה (*twunah*) meint eben diese Einsicht (auch: Klugheit), die u. a. mit „einsichtsvollem Denken und Handeln“ in Verbindung steht.²⁸ Zudem meint דָּעַת (*da'at*) „Wissen, Erkenntnis“ allgemein im Sinne eines Verständnisses für moralisches Handeln.²⁹

Eng damit verbunden ist „Erziehung“, im AT auch als „Züchtigung“ und „Zurechtweisung“ bezeichnet. Gaß erklärt:

„Weisung und Weisheit stehen schon in der Geschichte des Judentums, bereits in alttestamentlicher Zeit, in einem auch pädagogischen Zusammenhang und prägen umgekehrt das Verständnis von Erziehung und Unterweisung.“³⁰

מוֹסָר (*musar*) deckt ein breites Spektrum von „Züchtigung“ und „Strafe“ über „Zurechtweisung, Verwarnung, Rüge, Zucht“ bis hin zu „guter Erziehung“ und „Bildung“ (als Ergebnis der vorangegangenen Bedeutungen) ab.³¹ גִּדֵּל (*Piel*) (*gidel*) als „erziehen“ und „großziehen“ hebt die positive Bedeutung dessen hervor, da sie mit dem Begriff „groß werden lassen, wachsen lassen“ sowie „angesehen, groß, mächtig machen“ verknüpft sind.³² Der Definition von תּוֹרָה (*torah*) entsprechend wird Bildung in alldem ganzheitlich für verschiedene Lebensbereiche verstanden.

²⁶Ebd., 349f. Aufgabe der Weisen war es, die Gebote Gottes, die „das alltägliche Zusammenleben gestalten und umgestalten wollten“, entsprechend anwendbar auszulegen (*Lexikon zur Bibel: mehr als 6000 Stichworte zu Personen, Geschichte, Archäologie und Geographie der Bibel*, Fritz Rienecker und Gerhard Maier [Hrsg.], 8. Aufl. [Witten: SCM R. Brockhaus, 2010], 1709).

²⁷Wilhelm Gesenius und Rudolf Meyer, a. a. O., 97f. Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 1701f.

²⁸Wilhelm Gesenius und Rudolf Meyer, a. a. O., 1423. Im Entfernteren lässt sich der Einsicht womöglich noch בִּינָה zuordnen (ebd., 142).

²⁹Ebd., 256f. Der Begriff wird bspw. beim „Baum der Erkenntnis“ verwendet, der das Unterscheiden zwischen gut und böse ermöglicht (Gen 2,9.17).

³⁰Erasmus Gaß, *Religion und Bildung: Antipoden oder Weggefährten? Diskurse aus historischer, systematischer und praktischer Sicht*, Jochen Sautermeister und Elisabeth Zwick (Hrsg.) (Paderborn: Ferdinand Schöningh, 2019), 47. Er setzt bzgl. des Sprüchebuchs die Begriffe Weisheit, gelingende Lebenskunst, Lehrinhalte, Bildungsinhalte, göttliche Ordnung usw. miteinander in Verbindung (ebd., 33ff).

³¹Wilhelm Gesenius und Rudolf Meyer, a. a. O., 644. יָסַר (*jasar*) als Verb meint analog dazu „erziehen, zurechtweisen, zurechtbringen“ ausgehend von den Eltern oder Jahwe bzw. im Niphal das Zulassen dessen bei sich selbst (ebd., 473). Im gegenwärtigen deutschen Sprachgebrauch wird „Züchtigung“ womöglich negativ konnotiert, was dem Hebräischen nicht voll gerecht wird, wie bspw. die Bedeutung des „Zurechtbringens“ zeigt. Die neutralere Übersetzungsmöglichkeit „Erziehung“ ist im gegenwärtigen Kontext deshalb inhaltlich treffender.

³²Ebd., 201f.

Gebote (die „Weisung“) und Werte (i. S. v. Weisheit und einem guten Lebenswandel) hängen direkt miteinander zusammen. Ein Leben in Gottes Willen meint besonders die Ausprägung von ethischen und moralischen Werten und orientiert sich an Gottes Weisungen.

1.2.1.2 Die Verbindung von Werten und Gottesbeziehung

Ausgehend von diesen hebräischen Äquivalenten zum Wertebegriff kann nun das AT weiter untersucht werden. Ihre Grundlage haben die biblischen Weisungen in Gottes Existenz und Handeln: „Ich bin der HERR, dein Gott, der ich dich aus dem Land Ägypten, aus dem Sklavenhaus, herausgeführt habe“ (Ex 20,2; vgl. Dtn 5,6; Lev 20,7f)³³. Israel hat mit seinen „eigenen Augen ... das ganze große Werk des HERRN gesehen, das er getan hat. So (sollen sie) das ganze Gebot (halten), das (er ihnen damals befahl) ...“ (Dtn 11,7f; vgl. 6,20-24). Gottesbeziehung, Werte und wertekonformes ethisches Handeln bilden hier eine untrennbare Einheit. Zu seinem Handeln bewegten Gott als Motive seine Liebe und Treue (Dtn 7,8). Finsterbusch hebt hervor, wie essenziell wichtig es ist, die Grundlagen und die Hintergründe der Gebote zu erfassen:

„Insbesondere durch den ersten Teil der Lehre (gemeint ist der erste Teil von Dtn 6-11, d. Verf.), in dem eindringlich dargelegt wird, wie und aus welchen Gründen die Gebote unbedingt zu befolgen sind, wird ein wesentlicher Beitrag geleistet, Israel zum Tun der Gebote zu motivieren. Die alleinige *Weitergabe* der Gebote hätte eine solche Motivation nicht leisten können.“³⁴

Zentral dafür ist außerdem, dass Gott der Mittelpunkt des Lebens eines Gläubigen darstellt und dieser die Beziehung zu Jahwe pflegt:

„Höre Israel: Der HERR ist unser Gott, der HERR allein! Und du sollst den HERRN, deinen Gott, lieben mit deinem ganzen Herzen und mit deiner ganzen Seele und mit deiner ganzen Kraft. Und diese Worte, die ich dir heute gebiete, sollen in deinem Herzen sein.“ (Dtn 6,4f; vgl. 30,20)

Auf Grundlage der Beziehung und Liebe zu Gott (Dtn 7,9) wird wertehaltiges und damit ethisches Handeln festgemacht.³⁵ Seine Gebote stellen dabei Prinzipien, Werte und Weisungen

³³Bibeltext nach der *Elberfelder Studienbibel*. 10. Gesamtaufl. (Witten: SCM R. Brockhaus, 2017). Standardmäßig wird in dieser Arbeit für Bibelstellen diese Übersetzung verwendet.

³⁴Karin Finsterbusch, *Weisung für Israel: Studien zu religiösem Lehren und Lernen im Deuteronomium und in seinem Umfeld*, Forschungen zum Alten Testament, Bd. XLIV (Tübingen: Mohr Siebeck, 2005), 308. Im Folgenden abgekürzt mit „Karin Finsterbusch, *Weisungen*“. Zur Wichtigkeit des tieferen Verstehens, s. auch Friedrich Schweitzer, *Bildung*, Theologische Bibliothek, Bd. II (Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Theologie, 2014), 60ff.

³⁵Karin Finsterbusch, *Weisungen*, a. a. O., 306f. Friedrich Schweitzer, a. a. O., 49f. Dieser Arbeit liegt die Prämisse zugrunde, dass sich die Liebe zu (und analog von) Gott darin äußert, eine Beziehung zu ihm zu pflegen. Er ist derjenige, der (auch) Gemeinschaft mit dem Einzelnen sucht. Aus dieser engen Beziehung erwächst ein Lebensstil, der Gottes Willen entspricht und von daher materiell/inhaltlich gefüllt und genauer bestimmt wird.

dar, wie gutes, gottgefälliges und lebensförderndes Verhalten aussieht.³⁶ Die ganze Torah betont dabei kontinuierlich, dass die Satzungen (und damit die Werte) von Gott selbst ausgehen (Ex 24,3; 35,1; Dtn 5,1; 6,2; 30,10f u. ö.). Einige von ihnen gelten als zeitlos und unveränderlich (Dtn 4,2). Besonders deutlich wird es am Dekalog, der eine herausragende Stellung einnimmt und universelle Werte und Prinzipien übermittelt.³⁷ Gott selbst ist der Urheber der Torah, ihrer Gebote und damit auch ihrer Werte und ethischen Prinzipien.³⁸

Nach diesen zu leben ist Antwort auf Gottes vorausgehendes Wirken: „Wie auch in aller christlichen Ethik geht das Geschenk Gottes der Forderung, die Gabe der Aufgabe voraus, ...“³⁹. Entsprechend erklärt Beate Ego, dass ein Glaubender

„... die Bitte um göttliche Belehrung durch Loyalitätsbeteuerungen vorbereitet und so insgesamt zeigt, dass er dieses göttlichen Gnadenerweises würdig ist. (Er bringt) ... zum Ausdruck, dass er sein Innerstes auf Gott ausgerichtet hat.“⁴⁰ (vgl. Dtn 6,2.4-6; 11,1.22)

Von Jahwe geht das atl. Wertesystem aus. Entsprechend kann Salomo in Spr 1,7 die Ehrfurcht vor Gott als „Beginn der Weisheit“ erklären.⁴¹ Die biblische moralische Grundhaltung ist Gottesfurcht und erfordert auch das Sich-Öffnen für seine Lebensweisungen (vgl. Dtn 5,29).⁴² Nach der Weisheitsliteratur beinhalten diese Gottes Werte bzw. „lebenserhaltende Ordnung“. Das Halten der Gebote wird Israel als Gerechtigkeit⁴³ angerechnet (Dtn 6,25) und mit einem guten,

³⁶Roland E. Murphy, *Die Bildung des sittlichen Gewissens nach dem Alten Testament* (erschienen in: <https://concilium-de.org/ojs/index.php/conc/article/view/21174/21088> vom 11.06.2025), 635. Zwar können Gebote und Normen kontextabhängig sein, dennoch lassen sich aus ihnen Prinzipien bzw. Werte, die ihnen zugrundeliegen, induzieren.

³⁷Dorothea Erbele-Küster, „Ethik (AT),“ WiBiLex (<https://www.die-bibel.de/stichwort/17880/>, Zugriffsdatum 16.10.2024), Abschnitt 3.1. Die erste Tafel, die in erster Linie auf die Gottesbeziehung Bezug nimmt, greift primär die spirituelle Ebene auf, während die zweite Tafel soziale Werte kommuniziert, die besonders das Zwischenmenschliche im Blick haben. Hier wird auch deutlich, dass die Gottesbeziehung dem eigenen Wertesystem, der Ethik und dem Handeln vorausgeht.

³⁸Entsprechend bittet der Beter in Ps 119 Gott explizit um seine Belehrung (Beate Ego, *Religiöses Lernen in der biblischen, frühjüdischen und frühchristlichen Überlieferung*, Beate Ego und Helmut Merkel [Hrsg.], Bd. CLXXX [Tübingen: Mohr Siebeck, 2005], 7-15; im Folgenden abgekürzt mit „*Religiöses Lernen*“).

³⁹Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 523.

⁴⁰Beate Ego und Helmut Merkel, a. a. O., 13. Die Gebote sollten verinnerlicht werden (Dtn 6,6; vgl. Ludger Schwienhorst-Schönberger, *Religiöses Lernen*, a. a. O., 77f in Bezug auf das Buch der Sprüche).

⁴¹Vgl. Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 1709. Weisheit wurde unter 1.2.1.1 mit „Handlungskompetenz“ und „Urteilsvermögen“, also moralischen, ethischen Fähigkeiten und dadurch auch mit Werten in Verbindung gesetzt.

⁴²Erasmus Gaß, a. a. O., 27 und 31f.

⁴³Der Begriff der „Gerechtigkeit“ kann hier nicht ausführlich behandelt werden (vgl. dazu N. T. Wright, *Worum es Paulus wirklich ging*, Rainer Behrens [Übers.], 2. Aufl. [Giessen: Brunnen Verlag GmbH, 2017]).

reichen und langen Leben verbunden (Dtn 5,29.33; 6,2f.18; 7,9; 30,19).⁴⁴ Sie „bilden einen Kanon von moralischen und ethischen Werten, die es dem Menschen ermöglichen zu leben, zu richten und zu herrschen“⁴⁵. Gaß erklärt sogar:

„Der gute Gott, der Böses bekämpft und Gutes einfordert (Spr 22,22f), ist der Ermöglichungsgrund für weisheitliches Tun, das zutiefst vernünftig ist, da sonst die Welt ins Chaos verfällt.“⁴⁶

Demnach ist es erst in der Verbundenheit mit Gott möglich, seine Weisungen (und damit auch Werte) zu befolgen. Beides stellt ein Identitätsmerkmal des Gottesvolkes dar.⁴⁷

Das hat eine Abgrenzung von und Ausstrahlung auf umliegende Völker zur Folge.⁴⁸ Durch signifikante Werte, die auf einer Gottesbeziehung fußen, hob sich Israel von seinem Umfeld ab.⁴⁹ Für die Weisungen Gottes, die sie lebten, wurden sie bewundert und als weise und verständig geschätzt (vgl. 1Kön 10,1-13: Königin Saba; s. auch 2Chr 2,10f)⁵⁰. Die Propheten erklärten, alle Nationen soll(t)en (bzw. werden) Israel positiv wahrnehmen, Gottes Herrlichkeit erkennen und nach seinen Weisungen streben (Jes 2,2f; Sach 8,22f).

Um die Volksidentität zu bewahren, war „die Unterweisung in der Geschichte Israels von Gott bes. befohlen (5Mo 4,9f; 6,20-25)“.⁵¹ Die nächste Generation sollte mit und in den Weisungen und damit auch den Werten Gottes erzogen werden, damit sich auch die Kinder an Jahwe hielten (Dtn 7,4) und seine Herrlichkeit in der Welt widerspiegeln. Die Gebote und Werte betreffen also auch das Leben der nachfolgenden Generationen: Eltern sollten ihr auf Nachfrage die Hintergründe der Satzungen bzw. einzelnen Feste (vgl. „חֻקֵּי“, s. oben) erklären. Ihre Kinder werden dabei möglichst realitätsnah direkt in die Geschehnisse (Dtn 6,21; vgl. 4,9) und den Bund

⁴⁴Gaß sieht eine Entwicklung über die Bücher Hiob, Sprüche und Kohelet, bei der Gottesfurcht und die darauf aufbauende ethische Lebensführung immer weniger das Wohlergehen eines Menschen garantieren, sondern zunehmend die Beziehungsmöglichkeit zu Gott hervorheben (Erasmus Gaß, a. a. O., 37).

⁴⁵Ebd., 30.

⁴⁶Ebd., 26.

⁴⁷Ebd., 38. Analog gilt in Jesus Sirach die Weisheit für den Menschen zunächst als „unerreichbar, da sie als Schöpfungswerk Gottes ganz bei Gott ist ...“. Erst Gott ermöglicht dem Menschen Anteilnahme an ihr. Als Grundvoraussetzung dafür nennt Gaß Gottesfurcht. Sie und die Weisheit stehen demzufolge in engem Zusammenhang.

⁴⁸Vgl. Ex 19,5f; Lev 18,1-5; 20,22-24.26; Num 23,9b; Dtn 6,13f; 7,2f Jos 24,14.23.

⁴⁹In der Gegenwart ist es häufig der Fall, dass sich Werte von bspw. Christen und dem nicht-christlichen sozialen Umfeld überschneiden können. Unterschiede existieren dennoch, mindestens dadurch, dass Christen einen bestimmten Glauben und damit verbunden eine bestimmte Ordnung von Prioritäten (bzw. Werte, bspw. dass Gott an erster Stelle steht) vertreten.

⁵⁰Vgl. Gunnar Begerau, 7. „Könige“, *Einleitung in das Alte Testament: ein historisch-kanonischer Ansatz*, Walter Hilbrands und Hendrik Koorevaar (Hrsg.) (Giessen: Brunnen Verlag GmbH, 2023), 734.

⁵¹Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 1629.

mit Jahwe einbezogen (Dtn 5,2f⁵²). Dabei betont Gott, dass Menschen nichts an den Geboten, die er gegeben hat, verändern sollen. Seine Weisungen bzw. ein elementarer Teil derer sind zeitlos und unveränderlich (Dtn 4,2).⁵³

1.2.1.3 Das Ziel der Wertevermittlung

Wertevermittlung zielt auf Heiligung durch Gott als lebensbestimmende Instanz und darauf, dass Menschen seinem Willen entsprechend im Wesen nachgestaltet werden.⁵⁴ Das meint Bildung und Erziehung im (weiteren) hebräischen Sinne. Es ist Gott ein zentrales Anliegen, dass Menschen das von ihm gewollte Verhalten kultivieren.⁵⁵ Die Lebensführung richtet sich dann an einem höheren Ziel aus.⁵⁶

„Das Ziel der Zucht, die Einfügung in Gottes Willen und Ordnung, ist von Gott gesetzt, der es nicht Menschen allein überläßt⁵⁷, andere dahin zu führen (Spr 3,11f).“⁵⁸

Dabei verfolgt die Bibel einen ganzheitlichen Ansatz. Erziehung vereint nach Klinger die Begriffe „Weisheit, Einsicht, Recht und Gerechtigkeit, Wissen und Torah“⁵⁹. Das geht über theoretische Leitlinien und die Entwicklung intellektueller Fähigkeiten hinaus bis zur Befähigung, die göttlichen Weisungen (bzw. „Lebensführung“) umzusetzen.⁶⁰ Von essenzieller Bedeutung ist,

⁵²Hier werden sogar die Nachkommen der Generation, die den Bundesschluss mit Gott am Sinai miterlebten, explizit als diejenigen benannt, mit denen Gott seinen Bund geschlossen hatte.

⁵³An dieser Stelle geht es besonders darum, sich kein Bild von Gott zu machen und keine anderen Götzen anzubeten. Es lässt sich fragen, inwieweit sich die Aufforderung, nichts zu verändern, auch auf andere Gebote bezieht. Zudem gibt Gott keine direkten Anweisungen, in welcher Form Exegese seiner Gebote stattfinden darf. Beide Fragen sind berechtigt, können im Rahmen dieser Arbeit jedoch nicht genauer diskutiert werden. In jedem Fall sind Gottes Weisungen (zumindest teilweise bzw. in ihren Grundlinien) unveränderlich.

⁵⁴Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 434-436.

⁵⁵Karin Finsterbusch, *Weisungen*, a. a. O., 313. Murphy sieht als Ziele der Weisheitslehre konkret das Wecken von Verantwortungsbewusstsein, die Warnung vor Trägheit sowie die Aneignung von Selbstbeherrschung (Roland E. Murphy, a. a. O., 636).

⁵⁶Bernhard Klinger, *Erziehung und Zucht als Bildungsziele: Zur Relevanz der Begriffe מוסר und παιδεία im Sprichwörterbuch und im Hellenismus* (<https://www.protokollezurbibel.at/index.php/pzb/article/view/2718> vom 12.06.2025), 100. Vgl. Erasmus Gaß, a. a. O., 25.

⁵⁷Grammatikalische Fehler in Zitaten, die auf alte Rechtschreibung zurückzuführen sind, werden zugunsten der besseren Lesbarkeit nicht entsprechend markiert.

⁵⁸Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 1786. Klinger sieht „Zucht und Disziplin“ im Kontext des alten Orients mit Erziehung in direkter Verbindung (Bernhard Klinger, a. a. O., 102).

⁵⁹Bernhard Klinger, a. a. O., 105. Das sollte bedacht werden, um die Bedeutung der Torah richtig einordnen zu können. Als „Weisung Gottes“ dient sie als Mittel, um die Veränderung des eigenen Verhaltens zu lenken. Vgl. Erasmus Gaß, a. a. O., 30 und 35.

⁶⁰Ebd., 24.

Gottes Gebote zu praktizieren (Dtn 6,1.3.6.8.17f u. ö.)⁶¹. Durch die Bildung wird gleichzeitig die Beziehung zu Gott vermittelt.

Nun erzieht Gott nicht nur selbst sein Volk, sondern gibt dieses seine Lehren auch an die nachfolgende Generation weiter.⁶² Auch hier wird der identitätsstiftende Charakter der Torah deutlich. Ihre Gebote und die zugrundeliegenden Werte basieren auf der Liebe und Weisung Gottes und können in der atl. Religion kaum ohne Bezug auf Gott erklärt werden. Das spiegelt sich auch in der Bildung wider: Identität, Werte und der Bund/die Gottesbeziehung sind verknüpft und werden ganzheitlich der nächsten Generation vermittelt.⁶³

1.2.1.4 Gestaltung von Wertevermittlung

Seit Mose soll Israel als „religiöse Lehr- und Lerngemeinschaft“ leben.⁶⁴ Der Aufbau eines stärker institutionalisierten Bildungssystems begann in der Zeit der Könige und besonders nach dem Exil.⁶⁵ Primär geschah charakterliche und moralische Prägung innerhalb der Familie im Alltag und zielte vor allem auf Erziehung⁶⁶, einen guten Lebenswandel und damit verbundene Werte ab.⁶⁷ Die Eltern trugen die Verantwortung dafür, dass sie die Geschichte ihrer Nation, die Torah, einen guten, gottgefälligen Lebenswandel und auch Wertesysteme (Dtn 6,7-9; 11,18-20) an die nächste

⁶¹Der Teilsatz, die Gebote „als Zeichen auf deine (gemeint ist das Volk Israel bzw. die Personen, an die die Weisungen vom Berg Sinai gerichtet sind, d. Verf.) Hand (zu) binden“ hat zwei Verständnisebenen. Der Ausdruck ist sowohl wörtlich als auch metaphorisch zu verstehen. Demnach trugen Juden Erinnerungszeichen für die Weisungen Gottes am Arm, die wiederum ihr Handeln bestimmen sollten. Veijola erklärt, „dass der metaphorische Gebrauch die konkrete Existenz der Zeichen als seinen Hintergrund ... voraussetzt und spiritualisierend an sie anknüpft“ (Timo Veijola, *Das fünfte Buch Mose – Deuteronomium 1: Kapitel 1,1 - 16,17*, Das Alte Testament deutsch [Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2004], 180; vgl. Eckart Otto, *Deuteronomium 1-11, Zweiter Teilband: 4,44-11,32*, Herders Theologischer Kommentar zum Alten Testament, Bd. LVII [Freiburg: Herder, 2012], 808-811; Eduard Nielsen, *Deuteronomium*, [Tübingen: Mohr Siebeck, 2022], 87).

⁶²Karin Finsterbusch, *Religiöses Lernen*, a. a. O., 42. Vgl. Karin Finsterbusch, *Weisungen*, a. a. O., 308.

⁶³Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 1629.

⁶⁴Karin Finsterbusch, *Weisungen*, a. a. O., 307.

⁶⁵Erasmus Gaß, a. a. O., 28. Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 1629.

⁶⁶Ziel sollte immer sein, positiv zu prägen und Kinder auf den Weg zum Leben und zu Gott zu führen. An seinem Vorbild und wie er sein Volk zurechtwies und korrigierte, orientierte sich Erziehung: immer in Liebe, Geduld und Gnade (Fritz Rienecker und Gerhard Maier [Hrsg.], a. a. O., 434 und 1786; Erasmus Gaß, a. a. O., 33f; Matthias Wendel, „*Wer seine Rute zurückhält, hasst seinen Sohn*“ – Eine praktisch-theologische Untersuchung über Erziehung im Buch der Sprüche, Master-Thesis [2024], Akademie für Leiterschaft, Ditzingen, 53f).

⁶⁷Erasmus Gaß, a. a. O., 28. Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 435.

Generation weitergaben.⁶⁸ Es war ein kontinuierliches Unterfangen.⁶⁹ Dabei trug Mose dem Volk auf, die Satzungen und Rechtsvorschriften sowohl zu lehren als auch zu leben/vorzuleben (Dtn 6,1f.6-9.17f; 7,12; 11,1.22.32; 30,14; u. ö.).⁷⁰

Wertevermittlung geschah neben dem alltäglichen, familiären auch im öffentlichen Kontext. Dort wurde sie besonders durch Schlüsselpersonen gefördert (oder blockiert). Im AT hatten Könige eine Vorbildfunktion für das Volk inne. Seine Haltung zu Gott war signifikant prägend für die seines Volkes und beeinflusste Gottes Reaktion darauf.⁷¹ Bei negativer Entwicklung, die nach der Torah beurteilt wurde, berief Gott immer wieder Propheten, die Korrektur bringen und den König sowie das Volk wieder – meist erfolglos – auf den richtigen Weg lenken sollten.⁷²

Einfluss auf die Prägung des Volkes nahmen auch religiöse Institutionen. Die Stiftshütte/der Tempel bzw. seine Priester galten als Maßstab und Richtungsweiser. Ihnen kam die Aufgabe zu, das Volk in der Torah zu unterweisen (Lev 10,8-11; Dtn 33,8-10; 2Chr 15,3; Mal 2,7).⁷³ Als geistliche Autoritäten leiteten sie Liturgien und Rituale⁷⁴, die der Erinnerung wie auch

⁶⁸Beate Ego und Helmut Merkel, a. a. O., 2. Erasmus Gaß, a. a. O., 28. Die Bedeutung von Familie hebt auch Cope hervor. Er erklärt, „dass für Gott die Familie heilig und der allerwichtigste Baustein seiner ganzen Schöpfung ist“ (Landa Cope, *Die AT-Formel: biblische Denkanstöße für wertorientiertes Handeln in unserer Gesellschaft* [Herrnhut: Ed. JMEM, 2012], 141). Sie ist von elementarer Bedeutung. Viele großartige und fundamental wichtige Werte des Reiches Gottes sind nur in Beziehung realisierbar und lernen wir als Erstes in der Familie. Dort liegt im AT auch die Verantwortung für die Entwicklung der Kinder. Deshalb sollten sich Eltern viel Zeit für ihre Kinder nehmen, um deren Wertesystem prägen zu können (ebd., 139, 143, 145f, 150-154).

Finsterbusch vermutet, dass Bildung in dieser Form im Alter von ca. sieben Jahren begann und so eine nachhaltige pädagogische Wirkung entfaltete (Karin Finsterbusch, *Weisungen*, a. a. O., 309f). Die Hauptverantwortung hatten damals Familienväter (Fritz Rienecker und Gerhard Maier [Hrsg.], a. a. O., 1629). Bildung geschah dabei mehr auf dem mündlichen als auf schriftlichem Weg (Roland E. Murphy, a. a. O., 634).

⁶⁹Vgl. die Anweisung Gottes an Josua in Jos 1,8; vgl. Dtn 6,7.

⁷⁰Karin Finsterbusch, *Weisungen*, a. a. O., 306.

⁷¹Die Gesinnung des Königs hatte Auswirkungen auf sein ganzes Volk. Es folgte ihm – je nachdem, ob er „in den Augen des Herrn“ Böses tat (wie Joahas, vgl. 2Kön 13,2f) oder Gutes (wie Ahas [2Chr 14,1ff] und Hiskia [2Kön 18,1-7]) (vgl. Heinz-Werner Neudorfer, *Das zweite Buch der Könige*, Wuppertaler Studienbibel, 1. geb. Sonderaufl. Bd. AT IV, Hrsg. Fritz Rienecker, Werner de Boor, und Fritz Laubach [Wuppertal: Brockhaus, 2008], 24; Vgl. Gunnar Begerau, a. a. O., 734 und 736f; Jürgen Werlitz sieht ebenfalls einen Zusammenhang zwischen politischem Wirken und religiöser Beurteilung einzelner Könige (Jürgen Werlitz, „Königsbücher,“ WiBiLex [https://bibelwissenschaft.de/stichwort/23760/, Zugriffsdatum: 11.12.2024], Abschnitt 4.2).

Letztlich, auch nachdem Israel Gott verworfen hatte und einen König wollte, blieb Gott an höchster Stelle über dem Volk. Der König war sein Stellvertreter. Gott ist hier die berufende Instanz. Insofern lebte Israel nach wie vor in einer Theokratie (vgl. Gunnar Begerau, a. a. O., 734 und 736; Michael Pietsch, „König/Königtum (AT)“, WiBiLex [https://bibelwissenschaft.de/stichwort/23844/, Zugriffsdatum: 14.12.2024], Abschnitt 3.1 und 3.2).

⁷²Vgl. Aaron Schar, „Prophetie (AT),“ WiBiLex (http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/31372/, Zugriffsdatum: 04.12.2024, Abschnitt 7.2 - 7.3.1. Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 1786. Jürgen Werlitz, a. a. O., 4.2.

⁷³Vgl. Reinhold Boschki, „Religiöse Erziehung im Judentum,“ WiReLex (http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/100300/, Zugriffsdatum: 19.08.2024), Abschnitt 2.2.

⁷⁴Beate Ego und Helmut Merkel, a. a. O., 2f. Priestern hatten damals u. a. die Aufgabe der umfassenden Unterweisung. So wurde Mose von ägyptischen Priestern vermutlich in verschiedenen Wissenschaften unterrichtet (Fritz Rienecker und Gerhard Maier [Hrsg.], a. a. O., 1629f).

Ein „Ritual“ kann im heutigen deutschsprachigen Sprachgebrauch, auch innerhalb der Christenheit, als „negativ, platt, leer, inhaltslos, unzeitgemäß“ usw. konnotiert werden. An dieser Stelle ist der Begriff neutral-objektiv i. S. einer wiederholbaren, oft symbolischen Handlung mit tieferen Bedeutungsebenen zu verstehen.

als symbolische Verständnishilfen dienten und täglich oder wöchentlich wiederholt wurden.⁷⁵ Außerdem sollte Israel jährlich verschiedene Feste feiern, durch die historische, identitätsstiftende Ereignisse, deren Motive, Hintergründe und ihr Sinn sowie verschiedene Satzungen greifbar wurden. Besonders sollte Israel Gott und sein Handeln nicht vergessen, während es dem Volk gut geht (Dtn 6,12; vgl. 6,20-22).⁷⁶ Die vielschichtige und aufwendige Ausgestaltung dieser Feste, Traditionen und Rituale förderte das und konnte so auch nachfolgenden Generationen die verbundene Lehre ganzheitlich nahebringen.⁷⁷ Sie verbanden Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft des Volkes und auch die einzelnen Generationen miteinander. Sie unterstützten die Weisungen und prägten die Volksidentität (und tun das bis heute). Der Wiederholungscharakter und seine Liturgien stärkten eine rigorose religiöse Haltung.⁷⁸

1.2.2 Neues Testament

1.2.2.1 Begriffsbestimmung

Auch im NT gibt es keine genaue Entsprechung für den Begriff „Wert“. Ein Äquivalent zur atl. תּוֹרָה (*torah*) stellt νόμος (*nomos*) dar: An vielen Stellen meint es das mosaische Gesetz, darüber hinaus aber auch „Norm, Ordnung und Regel“ und kann so mit einem (göttlichen) Wertesystem in Verbindung gebracht werden.⁷⁹ Auch λόγος (*logos*) und ähnlich ἐντολή (*entoleh*)

⁷⁵Im AT hatte Essen häufig einen Symbol- und Erinnerungscharakter, auch zur Verinnerlichung verschiedener Werte (Dorothea Erbele-Küster, a. a. O., 2.4). Ähnlich gedachte man am Sabbat an Gottes Schöpfungshandeln sowie die Errettung aus der Sklaverei (Lev 23; Dtn 16,1-7) (vgl. Micha Brumlik, „Erinnerungslernen jüdisch“, WiReLex [http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/200762/, Zugriffsdatum: 19.08.2024], Abschnitt 4).

⁷⁶Karin Finsterbusch, *Weisungen*, a. a. O., 311.

⁷⁷Bspw. das Passahmahl, das Fest der ungesäuerten Brote oder das Laubhüttenfest. Letzteres soll u. a. an die Befreiung aus Ägypten durch Gott erinnern. Um das nachzuempfinden, leben die Feiernden eine Woche lang in Laubhütten, wie es die Vorfahren zum Auszug aus Ägypten taten (Lev 23,33ff; Corinna Körting, „Laubhüttenfest (AT)“, WiBiLex [http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/37040/, Zugriffsdatum: 16.10.2024], Abschnitt 3.2 u. a.). Besonders deutlich wird eine tiefgreifende und vielschichtige Symbolik der Feste auch bei der Bedeutung der einzelnen Elemente des Sederabends (vgl. bspw. https://de.chabad.org/holidays/passover/pesach_cdo/aid/482388/jewish/Die-Hintergründe-zum-Sederabend.htm vom 16.10.2024).

⁷⁸All die atl. Methoden, Tradition und Prinzipien zur Glaubens- und Wertevermittlung setzten sich im Judentum bis in ntl. Zeit fort und wurden teils ausgebaut und adaptiert. Gebetsbücher, das Gebet an sich, Feste und verschiedene andere Traditionen unterstützten die Unterweisung und das Lernen religiöser Inhalte (Annette M. Böckler, *Religiöses Lernen*, a. a. O., 157-160; Micha Brumlik, a. a. O., Abschnitt 4). In und nach der Exilszeit gründeten Juden vermehrt Synagogen als religiöse Zentren und Bildungseinrichtungen. Sie förderten die Bildung und Entwicklung des Volkes, bspw. durch die Gottesdienst-Lesungen (für jedes Alter), sowie durch Unterricht der jüngeren Generationen innerhalb der Woche (Vgl. Fritz Rienecker und Gerhard Maier [Hrsg.], a. a. O., 435 und 1544; Michael F. Mach, *Religiöses lernen*, a. a. O., 131f). Die Gruppe der Schriftgelehrten etablierte sich (vgl. Fritz Rienecker und Gerhard Maier [Hrsg.], a. a. O., 972) und besonders die Pharisäer legten Wert auf Heiligung im Alltag für Gott.

⁷⁹Walter Bauer, *Griechisch-deutsches Wörterbuch zu den Schriften des Neuen Testaments und der frühchristlichen Literatur*, 6. Aufl. (Berlin ; New York: W. de Gruyter, 1988), 1097f. Es kann auch die teure Sammlung heiliger Schriften eines Juden meinen, doch diese Übersetzung ist für diese Arbeit weniger von Bedeutung.

wird an einigen Stellen im Sinne der Gebote bzw. des Auftrags Gottes verstanden.⁸⁰ *δικαιοσύνη* (*dikaioσύneh*) muss ebenfalls genannt sein: sie deckt u. a. das Bedeutungsspektrum von „Gerechtigkeit“ als „Gottes Bundestreue“, als „durch Gott vom Menschen verlangte Eigenschaft“ (im religiös-sittlichen Sinne), als „Erfüllung der göttlichen Rechtsordnungen“ sowie als Leitmotiv der gesamten Lebensführung, inkl. der sittlichen Seite, ab.⁸¹ Mit Gal 5,22, wo Paulus einen un abgeschlossenen Wertekatalog aufzählt, wird zudem deutlich, dass *καρπός* (*karpos*) als „Frucht“ zu berücksichtigen ist, die neben dem physischen auch einen übertragenden Sinn trägt: „Ergebnis, Erzeugnis, Ertrag“.⁸²

ἀρετή (*areteh*) bezeichnet „das Wohlverhalten, die Tugend“ sowie die „(moralische, charakterliche) Exzellenz“ einer Person (nur in Phil 4,8 und 2Petr 1,5)⁸³ und *διδασκαλία* (*didache*) bzw. *διδασκαλία* (*didaskalia*) wird mit „Unterweisung, Unterricht, Lehre (als der Inhalt der Unterweisung)“ übersetzt.⁸⁴

Der Begriff der Wertevermittlung kann im NT in erster Linie in Bildung und Erziehung wiedergefunden werden. *παιδεύω* (*paideuoh*) und *παιδεία* (*paideia*) führen das Bedeutungsspektrum von *מוֹדָר* (*musar*) weiter. Neben „züchtigen, zurechtweisen“ oder „strafende Erziehung“ wird darunter besonders die „Anleitung, (allgemeine, aktive) Erziehung, Unterweisung, Bildung“ verstanden.⁸⁵ *νουθεσία* (*nouthesia*) (analog das Verb *νουθετέω* [*noutheteoh*]) wird mit „Zurechtweisung, Ermahnung, Warnung“ übersetzt.⁸⁶ Während *ἐκτρέφω*⁸⁷ (*ektrephoh*) als „aufziehen, großziehen, erziehen“ (nur in Eph 6,4) neutral verstanden werden kann, wird *παρακαλέω* (*parakaleo*) – „aufrufen, auffordern, ermahnen“ über „ermuntern, zusprechen,

⁸⁰Ebd., 543f und 970. Es schwingt die Nebenbedeutung der „Erwägung, i. S. eines vernünftigen Grundes/ des Beweggrundes“ mit. Sie kommt jedoch nur an vier Stellen im NT vor: zweimal, wo Jesus Ehebruch kritisiert, sowie in Apg 10,29 und 18,14.

⁸¹Walter Bauer, a. a. O., 395f.

⁸²Ebd., 821.

⁸³Logos 10, Version 34.1.9 (Oak Harbor, WA: Logos Research Systems), Rudolf Kassühlke, *Kleines Wörterbuch zum Neuen Testament: Griechisch – Deutsch*, 3. Aufl. (Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft, 1999). Walter Bauer, a. a. O., 212f. Andere Übersetzungen sind hier nicht relevant.

⁸⁴Ebd., 385-387. Dem Wortfeld ist darüber hinaus das Verb *διδάσκω* i. S. v. „lehren“ oder „belehren“ zugehörig.

⁸⁵Ebd., 1220-1222. *παιδευτής* („Erzieher, Lehrer“) und *παιδαγωγός* ([Knaben-] Erzieher, Hofmeister“) bezeichnet eine Person, die dieser Funktion explizit nachgeht. Guido Baltes beschreibt den antiken *παιδαγωγός* als einen „Begleiter und ... Schutz“ eines Kindes. Er war weniger ein Erzieher als der deutsche Begriff des Pädagogen nahe legen würde und viel mehr eine Art Leibwächter, der ggf. die Freiheit des Kindes zu seinem Schutz einschränken konnte (Baltes geht darauf im Kontext der Erläuterungen zu seinem Verständnis des Gesetzes nach Paulus ein). Guido Baltes, *Paulus – Jude mit Mission: alter Glaube in einer veränderten Kultur* (Marburg an der Lahn: Francke, 2016), 207.

⁸⁶Diese und verwandte Begriffe weisen mit *νοῦς* auf den Verstand sowie die Gesinnung „als Inbegriff des ganzen geistigen und sittlichen Zustandes“ des Menschen hin. Walter Bauer, a. a. O., 1101f.

⁸⁷Walter Bauer, a. a. O., 497. Darüberhinaus meint der Begriff „nähren“ (Eph 5,29).

trösten“ bis hin zu „gut zureden, freundlich zusprechen, gute Worte geben“ – durch ein breites Bedeutungsspektrum mit sowohl „negativen“ wie positiven Konnotationen charakterisiert.⁸⁸

Das NT folgt dem AT und geht mit der Erziehung ebenfalls über die bloße Wissensvermittlung hinaus. Im Vordergrund stehen auch hier die Entwicklung des Charakters und die Anleitung zu tugendhafter Lebensführung.⁸⁹

1.2.2.2 Die Verbindung von Werten und Gottesbeziehung

Das Denken des AT setzt sich im NT fort: Es ist wieder zuerst Gottes Gnade, die dem eigenen Glauben und Gottes Weisungen an die Menschen vorausgeht (Joh 3,16; 17,6-8; Röm 1,5; 5,10; Kol 2,6f). Die theologische und ethische Grundausrichtung ist Gottes Wille und nun auch das Vorbild, das Jesus gibt (1Kor 11,1; Eph 5,1f; Phil 2,5). Daran orientiert sich das Wertesystem und Handeln eines Glaubenden.⁹⁰ Grundlage ist auch hier die Beziehung zu Gott bzw. Jesus⁹¹, der die Versöhnung mit und Nähe zu Gott möglich gemacht hat (Eph 2,13-16; vgl. Joh 6,56).⁹²

Die Möglichkeit der Nähe und Beziehung zu Gott sowie die Möglichkeit, Teil des Gottesvolkes zu werden⁹³, weitet sich mit dem neuen Bund explizit auf Nichtjuden aus (Apg 9,15; Röm 1,17; 9,24f; vgl. Mt 28,19f). Zugleich sind sie dann aufgefordert, nach seinen Weisungen und Werten zu leben (Joh 15,9f; 1Joh 2,6).⁹⁴ Sittliche und religiöse Heiligkeit – ein guter Lebenswandel sowie ein göttliches Wertesystem –, die schon im AT angestrebt wurde, kann

⁸⁸Ebd., 1247f. Der Begriff deckt weitere Bedeutungen ab, die für diese Arbeit jedoch irrelevant sind.

⁸⁹Die Aufzählung der Begriffe ist unvollständig (bspw. fehlen bei der Erziehung *ἐπιτιμία*, *ἐλέγχω*), für die weiteren Untersuchungen jedoch ausreichend.

⁹⁰Tor Vegge, „Bildung / Erziehung“, WiBiLex (<http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/50002/>, Zugriffsdatum: 23.10.2024), Abschnitt 3. Im Folgenden abgekürzt mit „Tor Vegge, *Erziehung*“. Dorothee Dettinger, *Neues Leben in der alten Welt: der Beitrag frühchristlicher Schriften des späten ersten Jahrhunderts zum Diskurs über familiäre Strukturen in der griechisch-römischen Welt* (Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, 2017), 371f und 374f. Helmut Burkhardt, *Einführung in die Ethik: Grund und Norm sittlichen Handelns* (Giessen: Brunnen Verlag, 2016), 49. Wayne A. Grudem, *Biblische Dogmatik: eine Einführung in die systematische Theologie*, Volker Jordan (Übers.) (Hamburg: Arche-Medien, 2013), 818f und 827f. Grudem zählt mehrere Motive für die Heiligung des Christen auf (vgl. ebd., 840).

⁹¹Vgl. Helmut Burkhardt, a. a. O., 128f. Wayne A. Grudem, a. a. O. 576. Elisabeth Naurath, „Bildung, Werte-“, WiReLex (<http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/100191/>, Zugriffsdatum: 30.11.2024), Abschnitt 4.2.

⁹²In Joh 15,5 gebraucht Johannes das gleiche Worte für „Frucht“ wie Paulus in Gal 5,22: *καρπός*. Der Begriff kann als Metapher für eine (gute) Lebensführung, Ethik und Werte verstanden werden (s. oben; vgl. Mt 7,16-20).

⁹³Glaube an Jesus ist das, was Gott für diese Beziehung erwartet (Joh 3,16.36; Apg 10,43; Röm 1,16; Gal 3,26; Eph 2,8; u. ö.) und wird im NT häufig mit *πίστις* (bzw. *μισεύω*) umschrieben. Einerseits bezeichnet sie „Treue, Zuverlässigkeit“, die die Glaubwürdigkeit einer Person fördern, zugleich aber auch „Glauben, Vertrauen“, die man selbst ausübt, indem man an jemanden, z. B. Gott, glaubt. Man ist überzeugt von seiner Existenz und der Wahrheit seiner Worte und Offenbarungen. Ein Christ hat „Zuversicht, Zutrauen“ in Gott, in seine Macht und hilfsbereite Nähe und ist deshalb bereit, sich ihm anzuvertrauen (Walter Bauer, a. a. O., 1329-1336). *πίστις* versteht den Glauben auch als Frömmigkeit – was inhaltlich unter „Christsein“ verstanden werden kann – sowie die Glaubenslehre (vgl. zweite Bedeutung). *πιστικός* als zugehöriges Adjektiv beschreibt, dass jemand glaubwürdig, echt unverfälscht und demzufolge treu ist und Vertrauen verdient (Ebd., 1332).

⁹⁴Dorothee Dettinger, a. a. O., 367-369; vgl. ebd., 325f.

jedoch erst seit den Geschehnissen des NT von Christusglauben her in seiner Fülle realisiert werden.⁹⁵ Der Gemeinde kommt von daher ein Bildungsauftrag für ihre Mitglieder zu (1Thess 2,12; 5,11 – hier: „ermahnen“; den Auftrag dazu haben alle [Hebr 3,13]). Niemand soll in einem destruktiven Lebenswandel und Irrlehren zurückbleiben. Das umfasst charakterliche wie kognitive Aspekte. Das Alter ist nebensächlich (Tit 2,2). „Wiedergeburt“ und die Kindschaft Gottes inkludieren die Bereitschaft zur Erziehung durch Gott (Hebr 12,9-11) und zur Lebensänderung als Antwort auf Gottes vorausgehendes Handeln. Das schließt Kinder als Gemeindeglieder mit ein.⁹⁶ Glaube und Werte hängen eng zusammen (vgl. 2Petr 1,5f). Vegge vermutet sogar, dass, weil Bildungs- und Erziehungssprache die Beziehung zu Gott thematisieren, „die Gottesbeziehung selbst als ein Bildungsprozess aufgefasst wurde“.⁹⁷ Glaube als Lebensfundament wurde durch Bildung im ntl. Sinne geprägt (2Petr 1,5f).⁹⁸

Für Unterweisungen übernahmen Jesus und die Apostel die atl. Torah (Mt 5,17-19), die sie ggf. adaptierten. Jesu Bergpredigt verschärft einige wichtige Gebote (zum Ehebruch, Töten, Schwören, zur Vergeltung). Bspw. weitete er das Gebot zur Nächstenliebe im zwischenmenschlichen Bereich, welches er neben der Gottesliebe als zentral ansah (Mt 22,36-40; vgl. Dtn 6,5), auf Feindesliebe aus (Mt 5,43f; Lk 6,27f).⁹⁹ Paulus blieb darin konsistent, stützte sich aber zusätzlich auf Wertesysteme des nicht-christlichen Umfeldes, wo es Gottes Willen nicht widersprach (zur Realität solcher Werte: vgl. Röm 2,14f). Er nutzte sie als Berührungspunkte, um das bisherige Verhalten mit einem christlichen Lebensstil in Verbindung zu bringen, und gleichzeitig als gemeinsame Basis, von der aus er das Evangelium verkündigte und die Motive

⁹⁵Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 679. Gott begründet die Aufforderung, die Torah zu befolgen, indem er sagt: „So heiligt euch und seid heilig, denn ich bin heilig“ (Lev 11,44; 19,2). Das NT greift diesen Gedanken auf (1Petr 1,16). Paulus macht deutlich, dass das Gesetz zudem wegen der Sünde gegeben wurde (Röm 5,20; Gal 3,19). Mit dem neuen Bund sollte das Gesetz auch auf ganz neue Weise dem Menschen gegeben werden: Gott wollte es ihm in das Herz legen (Jer 31,31).

⁹⁶Dorothee Dettinger, a. a. O., 360f. Vgl. Micha Brumlik, a. a. O., Abschnitt 2.

⁹⁷Tor Vegge, *Erziehung*, a. a. O., 14.

⁹⁸Schweitzer sieht Bildung als einen Grundauftrag der Kirche (Friedrich Schweitzer, a. a. O., 215ff). Das galt schon in ntl. Zeit. Er schreibt: „Bildung ist Motiv und Folge des Glaubens“ (ebd., 216).

⁹⁹Diesem Vorbild folgen auch die Apostel. Paulus begründet die Haltung von Ehemann und -frau zueinander atl. (Eph 5,24.29-31; Gen 2,24; vgl. Gen 3,16). Dabei sind es neben Geboten auch Narrative, an denen sich Ethik orientieren kann (vgl. 1Petr 3,1.6f) (Dorothea Erbele-Küster, a. a. O., 2.4 - 3.2). Zudem greift Paulus das Gebot, die Eltern zu ehren, auf und richtet es explizit an die Kinder (Eph 6,1-4). Petrus macht ganz allgemein einen heiligen Lebenswandel gemäß Gottes Willen an atl. Geboten fest (1Petr 1,14-16), und Jakobus betont bspw. das Gebot der Nächstenliebe aus Lev 19,18 (Jak 2,8).

des Christusglaubens und Willens Gottes Heidenchristen nahelegte.¹⁰⁰ Der Apostel kommunizierte diese Glaubenslehre in Verbindung mit seinen bzw. Gottes ethischen Weisungen deutlich. Das war erforderlich, weil im griechisch-hellenistischen Umfeld der direkte Bezug zwischen Glauben und Werten sowie Ethik nicht mehr selbstverständlich war.¹⁰¹ Im NT gibt es, öfter als im AT, klare Wertekataloge, die einen Christen charakterisieren (Gal 5,22f; Eph 4,1-3; Phil 4,8; Kol 3,12f; 1Petr 3,8f; in 1Kor 13 ist Liebe zentral) – gegründet in Gottes Sein und Handeln (1Petr 1,13.15).¹⁰²

Das daraus resultierende Verhalten prägt die Außenwirkung der Gemeinde und macht deren Botschaft für das soziale Umfeld greifbar. Jesus, Petrus, Paulus und Jakobus lehrten, man solle dem Glauben entsprechend handeln. Dadurch werden Christen als Licht in ihrem sozialen Umfeld sichtbar (vgl. Mt 5,14; 7,24; Phil 2,15; 1Kor 9,27; 2Petr 1,5-12; vgl. Jak 1,25). Der Lebenswandel fördert die Glaubwürdigkeit der Verkündigungen der Christen (1Kor 9,27b) und spiegelt zugleich Gottes Herrlichkeit und Liebe wider (vgl. Joh 15,8).¹⁰³

Parallel zum Hineinwirken in die Gesellschaft¹⁰⁴ grenzten sich besonders Juden, aber auch Christen von dieser ab. Eine christliche Lebensweise konnte sogar zu Abweisung und Verfolgung führen (2Tim 3,12; 1Petr 2,19ff). Das Halten der Weisungen Gottes und seiner Reich-Gottes-Kultur bzw. seines Wertesystems sind Merkmale christlicher Identität. Dettinger schreibt:

„Die Zugehörigkeit zum Herrschaftsbereich Christi fungiert ... als theologische bzw. christologische Begründung für das geforderte Verhalten (bei Kindern, d. Verf.).“¹⁰⁵

¹⁰⁰Vgl. Eduard Schweizer, *Der Brief an die Kolosser*, 4. Aufl., EKK, Bd. XII (Zürich : Neukirchen-Vluyn: Benziger; Neukirchener, 1997), 159f. Eduard Lohse, *Die Briefe an die Kolosser und an Philemon*, 2. Aufl., Kritisch-exegetischer Kommentar über das Neue Testament, Bd. II (Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, 1977), 220-223. Petr Pokorný, *Der Brief des Paulus an die Epheser*, 2. Aufl., Theologischer Handkommentar zum Neuen Testament Erich Fascher (Hrsg.) (Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, 2013), 218. Gerhard Sellin, *Der Brief an die Epheser*, Kritisch-exegetischer Kommentar über das Neue Testament, Bd. VIII (Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2008), 428. Ähnliches tat Paulus bspw. bei seiner Rede im Areopag in Athen mit Bezugnahme auf Anbetung und den unbekannten Gott (Apg 17,22f). Vgl. auch Anton Grabner-Haider, *Ethos und Religion: Entstehung neuer Lebenswerte in der modernen Gesellschaft* (Mainz: Matthias-Grünwald-Verlag, 1983), 60.

¹⁰¹Bzgl. dieses Aspekts hatten sich im Prozess – im Vergleich zur Zeit der Priester und Propheten des AT – andere Gegebenheiten für Paulus entwickelt.

¹⁰²Das NT motiviert deutlicher als das AT zu einer Ewigkeitsperspektive. Eine eschatologische Sicht ordnet die Bedeutung verschiedener Werte sowie allgemein die Prioritäten im Leben ganz neu. Hierin zeigt sich ein veränderter Fokus des Christentums im Vergleich zum Judentum.

¹⁰³Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 1786f. Dorothee Dettinger, a. a. O., 323.

¹⁰⁴Vgl. ebd., 325.

¹⁰⁵Ebd., 361. Vgl. 1Joh 5,3.

Nach Vegge war die Bildung/Erziehung für die jüdische Gemeinschaft überlebensnotwendig.¹⁰⁶ In der Folge stellten „Übereinstimmung von Glaubensaussagen und Lebensstil ... ein Proprium des jüdischen Volkes“¹⁰⁷ dar, was die christliche Bewegung aufnahm und fortführte. Zwar glichen manche Einzelheiten des christlichen Lebenswandels denen des sozialen Umfeldes, doch gab es dort auch Unterschiede.¹⁰⁸ Um ihre Identität, Kultur und sich selbst zu erhalten, musste die christliche Gemeinde sie über Generationen weitergeben.¹⁰⁹

1.2.2.3 Das Ziel der Wertevermittlung

„Der AUFTRAG der Erziehung besteht darin, den jungen Menschen zu befähigen, die ihm von Gott gestellte Aufgabe seines Lebens nach seinen besonderen Gaben zu erfüllen: nicht sich selbst zu leben, sondern Gott in seinen Mitmenschen zu dienen (Joh 13,15; 2Kor 5,15).“¹¹⁰

„Bildung“ und damit verbunden Wertevermittlung im ntl. Kontext konzentriert sich auf die innere, moralische und spirituelle Haltung einer Person. Der Erwerb von Fähigkeiten und Wissen ist zwar bedeutsam, aber zentraler ist die Befähigung zum gottgefälligen Leben. „Bildung“ fand eher im wortwörtlichen Sinne statt: Als „Formung“ des Menschen, sodass er einem bestimmten „Bild“ – im Christentum nach dem Vorbild Jesu (Phil 2,4f; vgl. s. oben) – entsprechend gestaltet wird. Udo Schnelle erklärt:

„Persönlichkeitsentwicklung und -profil, ethische Orientierungsleistungen, Urteils- und Kritikvermögen (vgl. Röm 12,2; Phil 4,8) und vor allem Identitätsbildung (vgl. 2Kor 5,17), all das steht zweifellos auch im Mittelpunkt des frühchristlichen Glaubens- und Gemeindelebens und insofern sind die frühen Gemeinden auch Orte der Bildung (und damit auch der Wertevermittlung, d. Verf.).“¹¹¹

¹⁰⁶Vgl. Tor Vegge, *Paulus und das antike Schulwesen: Schule und Bildung des Paulus*, (Berlin: de Gruyter, 2006), 281 und 284. Im Folgenden abgekürzt mit „Tor Vegge, *Paulus Schulwesen*“. Die Bildungsbewegung der Pharisäer wurde u. a. gegründet, um eine Gegenbewegung zur nachexilischen Hellenisierung im Judentum im 2. Jhd. v. Chr. darzustellen und sich bewusst von dieser abzugrenzen. Zu diesem Zweck konkretisierten sie bspw. die Weisungen der Torah, um die Heiligung im Alltag zu gewährleisten (Klaus-Michael Bull, Art. *Religiöse Parteien im Judentum des 1. Jahrhunderts* [<https://www.die-bibel.de/ressourcen/bibelkunde/themenkapitel-nt/religioese-parteien> vom 19.08.2024]). Man könnte schlussfolgern: Die Werte des Dekalogs wurden in greifbare Normen heruntergebrochen. Ein guter Bildungsstand entwickelte sich später zu einem Identitätsmerkmal des Judentums (Tor Vegge, *Paulus Schulwesen*, a. a. O., 279). Heute gilt das Lernen innerhalb der Jeschiwa – neben dem Ziel, religiöse Grundlagen für das eigene Handeln besser zu verstehen – auch als Selbstzweck. Lernen an sich wird als ein Gebot verstanden (Michael F. Mach, *Religiöses Lernen*, a. a. O., 117; Annette M. Böckler, a. a. O., 162).

¹⁰⁷Dorothee Dettinger, a. a. O., 97.

¹⁰⁸Vgl. Ebd., 372f. Der christliche Glaube galt als Ausgangspunkt dafür. Darauf bauten verschiedene Werte auf, wie bspw. die höhere Wertschätzung von Kindern.

¹⁰⁹Ebd., 354; vgl. ebd., 363 und 372.

¹¹⁰Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 435. Vgl. Kol 4,5f.

¹¹¹Udo Schnelle, *Die ersten 100 Jahre des Christentums 30-130 n. Chr.: die Entstehungsgeschichte einer Weltreligion*, 3. Aufl. (Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2019), 501f. Vgl. Tor Vegge, *Paulus Schulwesen*, a. a. O., 337. Vgl. Tor Vegge, *Erziehung*, a. a. O., Abschnitt 3.1 - 3.3.

Ähnlich wie im AT war es im NT essenziell wichtig (für Juden wie Christen), sich bewusst von der hellenistischen Umwelt abzugrenzen, wo es ihrem Glauben widersprach (vgl. 1Joh 2,15; Röm 12,1f).¹¹² Bspw. hoben sie sich ab, indem sie im Gegensatz zum Polytheismus des hellenistischen Umfelds monotheistisch und bildlos glaubten.¹¹³ Eine andere Kultur erschwert es häufig, anderslautende Werte und Glaubenselemente zu verwirklichen und mit dem Alltagsleben zu synchronisieren. Doch gerade durch diese Unterschiede wollten die Christen ihre Identität bewahren. Dem diene, ähnlich wie im AT, die Erziehung. Charakterliche Prägung in Zusammenhang mit Glaubens- und Wertevermittlung hatte auch hier identitätsstiftende Bedeutung.¹¹⁴

Doch trotz der Abgrenzungen zum gesellschaftlichen Umfeld existierten zwischen hellenistischer und jüdisch-christlicher Bildung Parallelen (Differenzen blieben im Ausgangspunkt bestehen: für Juden und Christen die spezifische Gottesbeziehung). Für philosophische Schulen galt die Prägung der moralischen Haltung als ein, wenn nicht sogar als wichtigstes Ziel. Das Christen- und Judentum waren ihnen zudem insofern ähnlich, als dass sie Menschen-, Gottes- und Weltbild vermitteln wollten. Sie befähigten zu philosophischem und ethischem Denken sowie einer guten Lebensweise. Der Unterricht lehrte Tugenden wie Einsicht, Besonnenheit und Gerechtigkeit.¹¹⁵ Werte wie Unterordnung, Liebe, Sanftmut, Gehorsam, Gerechtigkeit, Treue und Verantwortlichkeit wurden gefördert (vgl. Tit 2,2.12; Gal 5,22f).¹¹⁶ Bildung hatte dabei genau diese zwei Seiten: Einerseits die Vermittlung, andererseits die Umsetzung der auf Werten basierenden moralischen Erziehung.

1.2.2.4 Gestaltung von Wertevermittlung

Als wichtige Instanzen der Wertevermittlung galten der Sabbat bzw. im Christentum des NT der Tag des Herrn sowie Verkündigung und Literatur.¹¹⁷ Daran sowie an der Gottesbeziehung selbst erkannte das Umfeld Christen. Im NT wird die christliche Lehre konkret in Briefen, durch die Apostel selbst und während der gottesdienstlichen Versammlung mit ihrer Verkündigung

¹¹²Udo Schnelle bemerkt, dass es oft nicht einfach war, etablierte verkommene Werte sowie die Kultur zu verändern (a. a. O., 497).

¹¹³Micha Brumlik, a. a. O., Einleitung. Diese Umstände sind einer postchristlichen Gesellschaft, wo grundsätzlich auch ein anderes Weltbild vorherrscht, in einigen Punkten ähnlich.

¹¹⁴Michael F. Mach, a. a. O., 120.

¹¹⁵Tor Vegge, *Paulus Schulwesen*, a. a. O., 103, 105, 230, 280 und 282.

¹¹⁶Vgl. Tor Vegge, *Erziehung*, a. a. O., Abschnitt 3.1.

¹¹⁷Vgl. Udo Schnelle, a. a. O., 505f. Paulus begann, wenn er in neue Orte kam, immer damit, das Evangelium zum Sabbat in der Synagoge als Ort und Zeit der Bildung zu lehren (Friedrich Wilhelm Horn [Hrsg.], *Paulus Handbuch*, [Tübingen: Mohr Siebeck, 2013], 270). Nach Streudel gehörten auch Schreibübungen dazu (Anette Streudel, *Religiöses Lernen*, a. a. O., 110-113).

weitergegeben. Außerdem war Erziehung innerhalb der Familie nach wie vor essenziell für Glaubens- und Wertevermittlung.¹¹⁸ Die erste Verantwortung, die Kinder in Glauben, religiösen Praktiken, dem Wissen dazu sowie der Ethik und den ihr zugrundeliegenden Werten zu sozialisieren, blieb im Juden- und Christentum innerhalb der Familie. Besonders „die frühe Unterweisung und Erziehung spielte sich ... im Haus ab“, wobei Mütter in erster Linie die Mädchen, Väter die Jungen unterwiesen.¹¹⁹ Auch Großeltern (Tit 2,3), Gemeindeleiter und allgemein Ältere prägten Lebenswandel, Charakter, Werte und Moral der Kinder. Sie waren ein Vorbild für die Jüngeren, die ihr Verhalten nachahmten und so auf praktische Art erzogen wurden. Verbale Lehre und Vorleben ergänzten sich (vgl. Tit 2,7f) und förderten eine ganzheitliche Sozialisierung der Kinder bzw. Menschen überhaupt.¹²⁰

Entsprechend verknüpfte Jesus seine Lehre häufig mit Gleichnissen (bspw. Lk 15). Das Erzählen von Geschichten und Metaphern nahm eine wichtige Rolle ein.¹²¹ Dietrich schreibt:

„Das Christentum ist eine Erzählgemeinschaft. Vom Judentum hat es den reichen Schatz an Erzählungen des Alten Testaments übernommen und im Neuen Testament wird Jesus selbst zum Geschichtenerzähler.“¹²²

Religiöse Traditionen und Werte wurden so über Generationen hinweg aufrechterhalten und ins tägliche Leben integriert. Die christliche Familie bzw. Hausgemeinschaft war das Fundament des

¹¹⁸Der Tempel spielte für die Christen kaum mehr eine Rolle. Ihre Ethik gründete teilweise auf atl. bzw. jüdischem Fundament und griff zugleich Elemente des hellenistischen Umfeldes auf, die womöglich sogar kontrovers zum jüdischen Gesetz standen (bspw. war der Sklavenstatus in Israel temporär, was Paulus nicht aufnimmt).

¹¹⁹Dorothee Dettinger, a. a. O., 354, 370 und 380. Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 974. Tor Vegge, *Erziehung*, a. a. O., Abschnitt 3.1.

Die Anweisung, dass explizit Väter ihre Kinder erziehen sollen (Eph 6,4; Dorothee Dettinger, a. a. O., 370), hat vermutlich einen kulturellen Ursprung. Frauen spielten damals eine untergeordnete Rolle in der Erziehung, wobei ihnen der Bildungsauftrag besonders für die Töchter zukam (ebd., 99). Für den gesellschaftlichen Kontext heute sind diese Verantwortlichkeiten zu kontextualisieren.

¹²⁰Ebd., 319-324. Friedrich Horn bemerkt verallgemeinernd zur Missionierung insgesamt: „Jüngere Studien postulieren, der Christusglaube habe sich stärker auf informellen Wegen über soziale Netzwerke ausgebreitet, d. h. über die alltägliche Kommunikation, das lebenspraktische Zeugnis Christusgläubiger in privaten wie auch beruflichen Kontakten und Loyalitätsbindungen unterschiedlichster Art. Im Näheren schließt man bei Paulus auf eine persönlich geprägte Missionierung im Umfeld des *oikos* (Röm 16,23; 1Kor 16,19), durch soziale Kontakte in den Synagogen (Apg 16,11-15; 18,8), bei der Arbeit (1Thess 2,9, Apg 18,3) Nicht öffentliche Missionsreden, sondern private und halböffentliche Begegnungen wären entscheidend gewesen“ (Friedrich Wilhelm Horn, a. a. O., 270f). Weiter erklärt der Theologe, dass „zwar nicht alle paulinischen Gemeinden aktiv Mission (betrieben)“, aber dennoch wichtig für Paulus' Missionsprojekt waren, „indem sie sich sozial integrierten, ethisch vorbildlich in der Öffentlichkeit auftraten und ... aufrichtig verbal kommunizierten“ (ebd., 272). Auch an anderen Stellen in der Bibel findet Authentizität Bedeutung (Jak 1,25; 1Kor 9,27) und ist auch für viele jüngere Menschen heute ein hoher Wert (Michael Becker, *Youth Inside Podcast: Mit Jugendlichen über Sünde sprechen* [https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000649412307 vom 28.10.2024], 21:00-23:00).

¹²¹Vgl. Reinhold Boschi, a. a. O., Abschnitt 2.2.

¹²²Daniela Dietrich, a. a. O., 450.

sozialen Lebens¹²³ und wurde durch Bildungsinstitutionen (die gottesdienstliche Versammlung, Seelsorge und Lehre) unterstützt.¹²⁴

1.2.3 Zwischenfazit

Im Hebräischen wie im Griechischen gibt es keinen Begriff, der kongruent mit dem Bedeutungsinhalt von „Werten“ ist. Stattdessen wird er von einem breiteren Wortfeld abgedeckt für das besonders תּוֹרָה (*torah*) bzw. νόμος (*nomos*) zentral ist. „Werte“ werden durch Normen und Gebote ausgestaltet und bezeichnen die Bestandteile eines Moralkonzeptes, das Orientierung für das eigene Handeln geben soll. Sie haben im biblischen Kontext den Anspruch, von Gott bzw. Jesus auszugehen und sind an die Gottesbeziehung gebunden. Durch Offenbarungen gibt er sie an sein Volk weiter. Im NT hat Jesus selbst ein Vorbild hinterlassen (1Petr 2,21), wie ethisches Verhalten auf Glaubensüberzeugungen und auf aus ihnen fließenden Werten gegründet werden soll. Der Aufforderung und dem Wunsch eines Gläubigen, die Torah – als Ethik, Werte und Gebote Gottes – umzusetzen, geht Gottes gnädiges und errettendes Handeln voraus.¹²⁵ Aufgrund der Annäherung Gottes an die Menschen ist die Beziehung zu ihm möglich. Diese schafft den Antrieb, nach seinem Willen zu leben.

Der Glauben an Gott bzw. Jesus stellt auch das Fundament für die Vermittlung der gottgegebenen Werte dar. Verschiedene Institutionen wie Rituale und Feste, Propheten und Könige, das Priestertum im Tempel bzw. die Schriftgelehrten und Synagogen¹²⁶ sowie Lehrer, Apostel und Älteste in christlichen Gemeinden, prägten die Kultur des Volkes Gottes entscheidend. Das NT stützt sich dabei auf die lebensfördernden Werte und Gebote des AT, führt sie weiter und adaptiert oder verschärft sie ggf.¹²⁷ Jesus und die Apostel heben die besondere Bedeutung des

¹²³Dorothee Dettinger, a. a. O., 97 und 363.

¹²⁴Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 435. Vgl. Micha Brumlik, a. a. O., Abschnitt 2. Als Bildungsinstitution kann im weiteren Sinne auch die Verkündigung durch Wanderprediger (bspw. die Apostel [vgl. 2Joh 10.12; vgl. auch die Missionsreisen des Paulus]) verstanden werden.

¹²⁵Burkhardt erklärt, dass der Indikativ die Voraussetzung für den Imperativ darstellt. Gott bzw. Jesus kommt auf den Menschen zu (Helmut Burkhardt, a. a. O., 120f; Vgl. Wayne A. Grudem, a. a. O., 576). Erst dann tritt ein Christ in Gottes Volk ein, stellt sich unter Gottes Herrschaft und will Gehorsam gegenüber seinen Geboten ausüben. Glaube meint dabei die Gottesbeziehung (Helmut Burkhardt, a. a. O., 128f; Wayne A. Grudem, a. a. O., 784).

¹²⁶Die Institutionalisierung der Bildung – speziell durch Synagogen – geschah erst später in der Geschichte Israels. In Bezug auf Kinder ersetzte sie die Erziehung der Eltern nicht, sondern ergänzte sie (vgl. Tor Vegge, *Paulus Schulwesen*, a. a. O., 339).

¹²⁷Im NT sind manche Werte mit denen des hellenistischen Umfelds kompatibel (s. oben). Paulus greift das auf und macht sie den Heiden(christen) und ihrer spezifischen Kultur zugänglich. Die atl. (bzw. ntl.) Ethik wird dabei nicht nur in konkreten Weisungen deutlich, sondern kann auch aus Narrativen geschlussfolgert werden (Dorothea Erbele-Küster, a. a. O., Abschnitt 3.2). Arnold Benz erklärt, dass Schöpfungsgeschichten (u. a.) ethische Werte vermitteln wollen (Arnold Benz, *Die Zukunft des Universums: Zufall, Chaos, Gott?* (Ostfildern: Patmos Verlag, 2013), 42f).

Liebesgebotes hervor (Mt 22,36-40; Joh 13,34f; Röm 13,8; 1Kor 13 u. ö.; vgl. Lev 19,18), wo aus der Liebe zu Gott die Liebe zum Nächsten, sich selbst und zur Schöpfung¹²⁸ resultieren.

Um die Volksidentität bzw. „Reich-Gottes-Kultur“ zu bewahren, musste besonders die nächste Generation geprägt werden. Bildung und Unterweisung in den Traditionen, der Ethik und dem Wissen des Volkes erfolgten primär in der Familie durch Erklären und Vorleben.¹²⁹ Israeliten, Juden und Christen wollten sich so bewusst von ihrem gesellschaftlichen Umfeld abgrenzen und zugleich nachhaltig Gottes Charakter und Herrlichkeit durch ihre Lebensweise in der Welt widerspiegeln.

1.3 Blick auf die gegenwärtige gesellschaftliche Situation

Im Folgenden wird untersucht, welche sozialen Gegebenheiten und Trends gegenwärtig in Deutschland dominant sind. Die Analyse hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Stattdessen versucht sich diese Arbeit auf die relevanten Informationen zu begrenzen, weshalb auch internationale Tendenzen kaum beleuchtet werden.

1.3.1 Gegenwärtige Sichtweisen auf Werte

1.3.1.1 Werte nach allgemein-gesellschaftlichem Verständnis

Werte besitzen nach vorherrschenden Überlegungen im deutschsprachigen Raum, die von einer postchristlichen säkularen Denkweise dominiert werden, keinen überzeitlichen Charakter¹³⁰, sondern sind geschichtlich und kulturell bedingt, von daher veränderbar und bedürfen der Auslegung.¹³¹ Oft entwickelt sich demnach das Wertesystem in einer Gesellschaft durch Erfahrungen und Tradition, die über Generationen weitergegeben werden. Darauf aufbauend

¹²⁸Die Wahrung der Schöpfung ist eine natürliche Konsequenz daraus, dass Gott nach christlichem Verständnis die Welt geschaffen und gewollt hat und sie als gut erachtet (Gen 1,31; Off 4,11).

¹²⁹Dorothee Dettinger, a. a. O., 97f.

¹³⁰Dem würden vermutlich viele Muslime, Christen und Juden (als monotheistisch Glaubende) widersprechen, da sie Grundwerte (wie den Schutz des Lebens, des Eigentums usw.) als von Gott geoffenbart sehen.

¹³¹Hartmut Kreß, a. a. O., 653f. Vgl. ebd., 656. Franz Böckle, „Werte und Normbegründung: III. Der Beitrag der Moralthologie zur Werte und Normbegründung“, *Christlicher Glaube in moderner Gesellschaft*, Bd. XII, 60. Friedrich Schweitzer, a. a. O., 159. Entgegen bspw. dem Katholizismus, der kaum die individuellen oder kontextuellen Hintergründe berücksichtigt (ähnlich bspw. die objektiv-materiale Wertethik [vgl. Reinhold Mokrosch, „Wert/Werte: V. Pädagogisch und praktisch-theologisch“, *RGG4*, Bd. VIII, 1474f]). Das wird sowohl innerkatholisch (vgl. Böckle, ebd., der selbst ein Vertreter der katholischen Position ist) als auch von evangelischer Seite her kritisiert. Letztere sieht in der Absolutsetzung überlieferter Prinzipien die Gefahr der Fremdbestimmung. Das ist m. E. insofern fragwürdig, als hier keine Schwierigkeit besteht, wenn ein vollkommener, guter Gott Ursprung dieser Werte ist. Zudem erkennt Kreß ein Problem, „vom Begriff ethischer Werte vollständig abzusehen“, darin, dass Orientierungshilfen, die ethische Werte der Lebensgestaltung bieten, verkannt, also gar nicht mehr als „stabil“ geachtet, werden.

etabliert sich ein Verständnis für „sittliches oder unsittliches“ Handeln.¹³² Heute vorherrschende Trends wie Individualismus, Autonomie und Pluralismus beschleunigen die Entwicklung verschiedener Moralkonzeptionen dabei zunehmend.¹³³

1.3.1.2 Theologische Positionen in der Wertediskussion

(Groß-)Kirchen nehmen diesen Trend teils auf und gehen auf ihn ein.

„Der Ruf nach Biographisierung und Authentizität, wie ihn viele Einzelne verspürten, wurde in den Kirchen durchaus gehört. (...) Seit den 1970er Jahren waren es dann verstärkt die Bedürfnisse und Wünsche derjenigen, die man für sich zu gewinnen suchte, an denen man sich ausrichtete. Damit übernahm man in vielerlei Hinsicht die Tendenzen gesellschaftlicher Pluralisierung, Fragmentierung und Relativierung. Diese Neuorientierung bedeutete ohne Zweifel eine radikale Abkehr von einer jahrhundertlang geübten Praxis. Auch in den Kirchen selbst wurde Religion offener, pluraler und hintergründiger.“¹³⁴

Die Sorge vor weiterem Rückgang der Mitgliedschaften und gesellschaftlichen Bedeutsamkeit oder auch das Ziel der Gesellschaftsrelevanz mögen Gründe für diese Adaption sein. Doch Großbölting warnt: „Der individuelle Anspruch auf religiöse Authentizität verschränkte sich mit der Verflüssigung religiöser Dogmen und Überzeugungen in den Kirchen selbst.“¹³⁵ Christsein „bedeutet (dann) eine theonome Befähigung zum guten Handeln ...“¹³⁶. Es besteht m. E. die Gefahr, das Christsein und das Gottesbild letztlich zu verzwecken, um ein bestimmtes Wertesystem zu begründen. Ein solches Verständnis von Gottes Willen und der Beziehung zu

¹³²Franz Böckle, „Werte und Normbegründung: I. Allgemeine Voraussetzungen“, *Christlicher Glaube in moderner Gesellschaft*, Bd. XII, 41f.

¹³³Detlef Horster, a. a. O., 343ff.

¹³⁴Thomas Grossbölting, *Der verlorene Himmel: Glaube in Deutschland seit 1945* (Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2013), 256.

¹³⁵Thomas Grossbölting, a. a. O., 264f.

¹³⁶Matthias Heesch, „Wert/Werte: II. Fundamentaltheologisch“, *RGG4*, Bd. VIII, 1469.

ihm tendiert dazu, humanistischen Ansätzen Raum zu geben und die eigentliche (provokative) Botschaft aus dem Blick zu verlieren.¹³⁷

Die in dieser Arbeit verfolgte biblisch-christliche Position dagegen geht explizit von Gottes Wirken, Offenbarung und der Beziehung zu ihm als Mittelpunkt, Ursprung und Ziel aus. Wichtig ist, die Dinge in das richtige Verhältnis zu setzen. Ethische Werte sind „in Gott als absolutem Wert fundiert und bilden, der *Maxime agere sequitur esse* („das Handeln folgt dem Sein“, d. Verf.) gemäß, Seinsvorgaben, die das menschliche Handeln binden sollen.“¹³⁸ Die Liebe zu Gott ist das Fundament für einen ganzheitlichen Lebenswandel geprägt von Liebe. In diesem Punkt ist die christliche unter anderen Moralkonzeptionen einmalig. Böckle präzisiert:

„Ausgangspunkt all ihrer (der Moralthologien, d. Verf.) Überlegungen ist die spezifische christliche Existenz; sie gründet im Glauben an Gottes Heilshandeln in Jesus Christus. Er ist der Grund und das Ziel des christlichen Lebens Diese Grundhaltungen bilden den Kern des christlichen Ethos.“¹³⁹

Ausgehend von theologischen Aussagen über Gott können Aussagen über den Menschen gemacht werden, die sich letztlich in „eindeutigen Wertprädikaten“ niederschlagen. Kontext und Kultur müssen dabei beachtet werden. Biblische Normen können oft nicht direkt auf die Gegenwart angewandt werden, sondern bedürfen der Auslegung. Doch biblische Grundprinzipien und Kernwerte existieren zeitlos und universell und geben einer christlichen

¹³⁷So vertritt eine katholische Position (vertreten bspw. durch Böckle und Merks; entgegen der zentralen katholischen Sichtweise, Werte seien als absolut von Gott fundiert) unter Berufung auf Thomas von Aquin und Kant, der Subjektivität und Freiheit solle mehr Raum gegeben werden: Letztlich seien die praktische Vernunft (nach Kant) und das Gewissen ausreichend, um ein an Gott orientiertes Wertesystem zu konstruieren (Hartmut Kreß, a. a. O., 652f). Hier werden Aspekte des humanistischen Denkens sichtbar (vgl. Peter Kunzmann, Franz-Peter Burkard, und Axel Weiß, *Dtv-Atlas Philosophie*, 19. Aufl. [München: dtv, 2023], 97) und besteht die Gefahr der Beliebigkeit. Das missachtet, dass Gott bewusst konkrete Gebote gab, weil die Menschen sich nicht über die Sünde hinwegsetzen können (ähnlich erklärt Burkhardt, dass die ethischen Aussagen der Bibel auf einen „bestimmten Willen, der aber nicht identisch ist mit dem eines Menschen“, sondern mit dem des biblischen Gottes, hinweisen [Helmut Burkhardt, a. a. O., Ethik, 49]). So ist nicht mehr die Beziehung zu Gott, sondern die Natur und damit verbunden das eigene Gewissen und Denken Grundlage gelebter Werte. Diese Position lässt den Schluss zu, dass die Gottesbeziehung kaum noch eine gegenüber der Gesellschaft kritisch-konstruktive Grundlage für christliche Werte darstellt. Die RGG4 führt die Gottesbeziehung als grundlegend für eine christliche Lebensweise an, doch kann man auch hier latente Beliebigkeit erkennen, da das Lexikon trotz dieser Prämisse ein objektives Werteverständnis von Wertschöpfung und -pädagogik (auch wenn sie „verantwortungsvoll geschehen“ soll) verdrängt (Matthias Heesch, a. a. O., 1469f. Matthias Heesch, „Wert/Werte: III. Ethisch“, RGG4, Bd. VIII, 1470-1472. Reinhold Moksosch, a. a. O., 1474-1476). Heesch versteht zwar die Gottesbeziehung als Fundament ethischen Handelns, auf die ein (christlich-ethisches) Wertesystem mit dem Ziel der Nächstenliebe aufbaut (Matthias Heesch, „Wert/Werte: II. Fundamentaltheologisch“, a. a. O., 1469; vgl. auch bei der Wertkatechetik [ebd., 1475]), doch tritt demgegenüber die „theonome Befähigung“ zum guten Handeln in den Vordergrund (womöglich dem Umstand geschuldet, dass es sich um einen Artikel explizit zu „Werten“ handelt). Dennoch scheinen die Autoren des Artikels in der RGG4 – die einen wissenschaftlichen und innerkirchlichen Mainstream-Konsens widerspiegeln – um eine Gottes Willen entsprechende Herangehensweise an die Frage nach christlichen Werten zu ringen. Die Diskussion der einzelnen Positionen im Detail auszuführen, würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Ich verweise hierbei auf den grundlegenden Dissens zwischen der historisch-kritischen Methode (inkl. Kritik, Analogie und Korrelation als ihre Prämissen) und der Offenheit für übernatürliche Offenbarung im Bereich theologischer Arbeiten als eine Ursache dieser verschiedenen Ausgangspunkte.

¹³⁸Hartmut Kreß, a. a. O., 653.

¹³⁹Franz Böckle, „Werte und Normbegründung: III.“, a. a. O., 59. Vgl. ebd., 65ff. J. W. Bittner, a. a. O., 2152.

Ethik nach Gottes Willen Orientierung.¹⁴⁰ Das resultierende Wertesystem kann der Einzelne auf seinen Alltag übertragen und umsetzen.¹⁴¹

1.3.2 Analyse des sozialen Kontextes

1.3.2.1 Gesellschaftliche Trends und deren Folgen

Die Lebenswelt – besonders der heutigen deutschen Jugendgeneration – ist geprägt von Individualismus, Autonomie und Pluralisierung¹⁴². Diese Trends wirken sich direkt auf die Entwicklung einer Moralkonzeption aus. In vergangenen Jahrhunderten und Jahrtausenden haben sich Wertesysteme ganzer Gesellschaften nach einer höheren Instanz (bspw. im Christentum Gott) gerichtet. Aufgrund autonomen Denkens wenden sich Menschen zunehmend von solchen Autoritäten ab. Diese Art der Unabhängigkeit ist ein Erbe des Humanismus und der kritischen Theorie. Selbstbestimmung ist ein hoher Wert. Ehemals feste, einheitliche, allgemeingültige, durch Tradition und Erfahrungen übermittelte Moralkonzeptionen brechen auf. Stattdessen hielt eine säkular-humanistische Denkweise Einzug in unsere Gesellschaft. Moralkonzeptionen wurden überdacht, verworfen und von Neuem rekonstruiert.¹⁴³ Traditionell-religiöse Werte gelten nicht als gegeben und unterliegen der Freiheit, sie zu verändern. Dieser kritische Individualismus hat positive wie negative Folgen. Neben mehr Selbstbestimmung bringt er auch den Verlust von Bindungen und Gewissheiten, die von außen gegeben werden und Orientierung und Sicherheit vermitteln, mit sich. All das steht in engem Zusammenhang mit der Pluralisierung der individuellen Lebenslagen und wird durch Globalisierung und Digitalisierung

¹⁴⁰Helmut Burkhardt, a. a. O., 49.

¹⁴¹Hartmut Kreß, a. a. O., 654. Franz Böckle, „Werte und Normbegründung: III.“, a. a. O., 68. Böckle erklärt, dass Ethik immer „prinzipiell konsensfähig ist in bezug auf eine universale Ordnung menschenwürdigen Zusammenlebens“ (ebd.). Dort gibt es Berührungspunkte für das Gespräch einer christlichen (auch wenn die Gottesbeziehung als Grundlage noch nicht enthalten ist) und einer säkularen, bspw. humanistischen Denkweise.

Es wurden bereits verschiedene biblische Wertekataloge genannt. An geeigneter Stelle wird eine christliche Ethik im Zusammenhang mit dem deutschen Kontext betrachtet. Allgemein sehe ich als grundlegende biblische Werte u. a. Nächstenliebe, Feindesliebe, Vergebungsbereitschaft, Gnade, Barmherzigkeit, Gastfreundlichkeit, Großzügigkeit, Wertschätzung, Ermutigung, Ermahnung (in Liebe) bzw. konstruktive Kritik, Lernbereitschaft, Engagement, Treue, Hoffnung und Ehrfurcht vor Gott (und im Weiteren Sinne: Respekt vor etwas Höherem). Die Definition und Begründung eines vollständigen christlichen Wertesystems und seine Kontextualisierung für Entwicklungen innerhalb der deutschen Gesellschaft ist jedoch leider nicht möglich. Systematische, detaillierte Untersuchungen dazu könnten Inhalt einer weiteren Forschungsarbeit darstellen.

¹⁴²Brit Albrecht u. a., „Erzieherinnen + Erzieher Band 1: Professionelles Handeln im sozialpädagogischen Berufsfeld“, Silvia Gartner u. a. (Hrsg.) (Berlin: Cornelsen, 2014), 364. Wichtig ist zu sagen, dass das m. E. nicht ausschließlich destruktive Entwicklungen sind. Den Menschen kommt die Aufgabe zu, Kompetenz zu entwickeln, um mit diesen Errungenschaften gut umzugehen. Aufgrund der Begrenztheit dieser Arbeit gehe ich jedoch vorwiegend auf für die Vermittlung des Glaubens und der christlichen Werten bedeutsame, oft hinderliche Aspekte dieser gesellschaftlichen Entwicklungen ein.

¹⁴³Friedrich Schweitzer, a. a. O., 167ff. Vgl. Peter Kunzmann, Franz-Peter Burkard, und Axel Weiß, a. a. O., 97. Der Relativismus, dass es keine absolute Wahrheit gibt, verstärkt diesen Umstand weiter (Matthias Rodhe und Thomas Engelke, *Youth Inside Podcast: Global Youth Culture 1/3* [<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000532410044> vom 21.10.2024], 20:00-22:00).

noch gefördert. Vielfältige Faktoren beeinflussen die Situation einer Person maßgeblich. Gruppenkonstellationen, Zugehörigkeit und soziale Einflüsse (Migrationsbewegungen u. ä.) werden immer komplexer.¹⁴⁴ Menschen erleben eine Entstrukturierung und Destabilisierung klarer Hierarchien und Lebensmodelle. Enge Familienbindungen lassen eher nach. Zwar besitzen einige Menschen in Deutschland grundsätzlich Zukunftsoptimismus, aber viele verspüren unterschwellig das Gefühl von Unsicherheit und Angst, Einsamkeit, einen Mangel an Beziehungen sowie psychischen Stress, was durch Krisen der heutigen Zeit (bspw. die Corona-Pandemie, Ängste zum Klimawandel, Kriege) weiter intensiviert wird.¹⁴⁵ Das betrifft besonders Jugendliche. Studien zeigen, dass sie durch sexuelle Orientierungslosigkeit, Unsicherheiten bei der Geschlechtsidentität, einen Mangel an Richtlinien (Werten und Normen), Depressionen, Anspannung und psychischen Druck bis hin zu Suizidgedanken zunehmend herausgefordert sind. Es stellt ein großes Problem dar, dass auf Jugendlichen der gesellschaftliche Druck lastet, sich zu positionieren und zuzuordnen, ihnen aber kaum Anleitungen und Vorbilder gegeben werden, sich unter so vielen Möglichkeiten zur Lebensgestaltung und den Konzeptionen von Wertesystemen zu orientieren und für sich gute Optionen zu identifizieren.¹⁴⁶

1.3.2.2 Bedürfnisse der jüngeren Generationen

Auf Basis dieser Gesellschaftstrends und ihrer Folgen sind viele Bedürfnisse besonders in der Jugendgeneration naheliegend.¹⁴⁷ Am weitesten verbreitet sind der Wunsch nach Halt,

¹⁴⁴Vgl. Brit Albrecht u. a., a. a. O., 366.

¹⁴⁵Dass Jugendliche und auch schon Kinder Angst, Sorgen über die Zukunft und Einsamkeit empfinden und sich nicht sicher fühlen, stellen verschiedene Studien heraus. (Marc Calmbach u. a., „Wie ticken Jugendliche? 2024: Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland“, *Sinus-Studie* (2024), Abschnitt 6.2; Fabian Güntert, *Youth Inside Podcast: Trendstudie: Jugend in Deutschland* (2022) [<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000638958753> vom 28.10.2024], 3:00-4:00, 5:00-10:00 und 17:00-19:00; Matti Groth und Thomas Engelke, *Youth Inside Podcast: Impulse für den Umgang mit Ängsten von Kindern und Jugendlichen* [<https://podcasts.apple.com/de/podcast/impulse-f%C3%BCr-den-umgang-mit-%C3%A4ngsten-von-kindern-und/id1570206298?i=1000595881977&l=en-GB&r=508> vom 26.10.2024], 8:00-9:00; Febe Olpen, *Youth Inside Podcast: Orange* [<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000562224151> vom 26.10.2024], 13:00-14:00. Die Studie „*The new Normal*“ hat die Auswirkungen der Pandemie innerhalb der Bevölkerung der USA untersucht. Auch wenn hier kontextuell Unterschiede bestehen, gibt es Analogien zu Deutschland [Kilian Müller, *Youth Inside Podcast: The new Normal* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000538976038> vom 23.10.2024), 8:00-10:00]. Grabner-Haider setzt bestimmte gesellschaftliche Entwicklungen direkt mit dem Rückgang des Gottesglaubens in Verbindung: „So zeigen sich heute als Spätfolgen dieses Prozesses der Verdrängung von Religion, ... (und) Transzendenz ... deutlich: zunehmende Sinnleere, autistische Lebenswerte, ... (und) getarnte Destruktivität“ (Anton Grabner-Haider, a. a. O., 191).

¹⁴⁶Vgl. Brit Albrecht u. a., a. a. O., 364 und 367. Die Pädagogik beschreibt, dass Kinder zuerst Vorbilder brauchen, bevor sie selbst fähig werden, eigene Moralkonzeptionen zu entwickeln (ebd., 250 und 368).

¹⁴⁷Hier wurde besonders die Jugendstudie des Sinus-Instituts zurate gezogen und durch weitere Quellen ergänzt bzw. bestätigt: Marc Calmbach u. a., a. a. O. Die Studie fokussiert sich auf die Lebenswelt von 14-17-Jährigen. Andere Quellen legen nahe, dass die Erkenntnisse teils ebenso auf Kinder und junge Erwachsene bezogen werden können.

Orientierung und sozialer Geborgenheit.¹⁴⁸ Jugendliche wünschen sich Bodenständigkeit und einen guten Lebensstandard. Die Prioritäten der Generation setzen sich besonders aus sozialen Aspekten – Familie, Freundschaften, Treue, Altruismus, Empathie, Toleranz – und individualistischem Bestreben wie Leistung, Unabhängigkeit und Selbstbestimmung zusammen. Auch das persönliche Wohlergehen, Gesundheit und finanzielle Sicherheit spielen eine größere Rolle.

Doch existieren innerhalb der Generation auch differente Grundausrichtungen für Werte- und Lebenskonzeption. Das Sinus-Institut unterteilt sie in drei Kategorien¹⁴⁹: Die erste Gruppe von Jugendlichen will Absicherung im Leben, die sie in Richtungsweisung durch Autoritäten, in stabilen (gesellschaftlichen) Ordnungen sowie durch sozialen Anschluss findet. Sie zielt auf Harmonie und vermeidet Konflikte und Risiken im Leben. Des Weiteren gibt es viele Jugendliche, die ihr Leben an Bestätigung und eigenen Vorteilen orientieren. Bildung, soziale Beziehungen, Karriere und Wohlstand sind von hoher Bedeutung. Bestätigung wird durch materiellen Besitz, durch Adaption innerhalb der Gesellschaft und Zugehörigkeit oder durch kulturell-intellektuelle Kompetenzen erlangt. Die Prioritäten der dritten Gruppe scheinen denen der ersten diametral entgegengesetzt. Hier suchen Jugendliche Herausforderungen, Alternativen bzw. allgemein „das Neue“. Sie sind risikobereit, wollen ihre Komfort-Zone verlassen und erfinden sich selbst neu. Dabei kann es sein, dass sie zugleich Bedürfnisse der ersten Gruppe besitzen, wobei die Spannung zwischen diesen kontroversen Grundorientierungen für sie kein Problem darstellt.

1.3.3 Bedeutung von Christentum und Spiritualität

1.3.3.1 Bedarf innerhalb der Gesellschaft

Bereits seit Jahrzehnten verzeichnet die Zugehörigkeit in den Großkirchen eine rückläufige Entwicklung.¹⁵⁰ Großbölting schreibt: „Speziell in Deutschland besuchten immer weniger Menschen religiöse Veranstaltungen oder wurden in ihren Familien entsprechend sozialisiert.“¹⁵¹

¹⁴⁸Die Studie „Global Youth Culture“ erklärt, dass Jugendliche Orientierung suchen. Als drei Probleme der heutigen Zeit formuliert sie: „zu viel, zu schnell, zu fokussiert auf sich selbst“ (Matthias Rodhe und Thomas Engelke, a. a. O., 18:00-20:00). Jana Highholder sieht als eine der größten Fragen unserer Zeit – besonders der jungen Generationen – die Suche nach Identität und „den Schrei danach, gekannt zu sein, geliebt zu sein, anzukommen (Jana Highholder u. a., *Glaube ist frag-würdig: Ich kenne den, der deine Seele rettet* [<https://podcasts.apple.com/de/podcast/glaube-ist-frag-w%C3%BCrdig/id1672844370?i=1000647833126> vom 20.12.2024], 14:00-17:00).

¹⁴⁹Marc Calmbach u. a., a. a. O., Abschnitt 3.2.

¹⁵⁰<https://fowid.de/meldung/religionszugehoerigkeiten-2023> vom 07.11.2024. Ende 2023 sind 24 % der Deutschen in der katholischen, 22 % in der evangelischen Kirche als Mitglieder registriert. 2019 waren es noch 27 % bzw. 25 %. Der Trend spiegelt sich auch in anderen Konfessionen wider, wobei hier die Zahlen unsicherer sind. Lediglich bei der Kategorie „andere Religionen“ scheinen sie gleich zu bleiben bzw. sogar langsam zu steigen.

¹⁵¹Thomas Grossbölting, a. a. O., 188. Vgl. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/religionsmonitor-kompakt-dezember-2022> vom 07.11.2024.

Seit der zweiten Hälfte des 20. Jhd. entchristlichte sich die Gesellschaft und distanzierte sich von der Kirche. Besonders Ostdeutschland wertet man als areligiös.¹⁵² Es muss beachtet werden, dass eine größere Personenzahl Religion und Spiritualität voneinander trennt.¹⁵³ Zwar verliert die Kirche für Viele an Bedeutung, doch Studien erklären, dass die Bedürfnisse nach Spiritualität und der Glaube an eine höhere Macht in der deutschen Bevölkerung durchaus präsent sind.¹⁵⁴ Religiöse Fragen sind relevant und haben einen Wert im Leben von Menschen. Gerade die Toleranz und Offenheit der jüngeren Generation kann diesen Trend in Zukunft weiter fördern. Themen, die die Spiritualität bzw. Religion betreffen – bspw. die Suche nach Sinn – sind immer wieder bedeutsam.¹⁵⁵ Doch die Fragen danach stellen viele Menschen nicht zuerst in der Kirche, sondern auf sozialen Medien. Die Studie „*Faith for Exiles*“ versteht das Reich Babylon zur Zeit des Exils der Israeliten, das als Knotenpunkt für heidnisch-spirituelle, multikulturelle, hypermoderne Ansichten galt, als Äquivalent für die sozialen Medien („digitales Babylon“) heute.¹⁵⁶

¹⁵²Daniela Dietrich, a. a. O., 433. Vgl. <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47190/kirchenbindung-und-religiositaet-in-ost-und-west/> vom 29.04.2025. Der Rückgang der Glaubensüberzeugungen kann auf die Tätigkeiten des Sozialismus der DDR zurückgeführt werden. Manche Stimmen verorten seinen Ursprung geschichtlich noch früher (<https://www.welt.de/kultur/article106207333/Der-Unglaube-im-Osten-ist-ein-Erbe-Preussens.html> vom 29.04.2025). Vgl. auch Detlef Pollack und Gert Pickel (Hrsg.), *Religiöser und kirchlicher Wandel in Ostdeutschland 1989-1999, Social Science*, Bd. III (Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2000), 211 und 221, wobei die Abbildungen auf Studien der 90er Jahre gründen und die Entwicklung inzwischen fortgeschritten ist.

¹⁵³So evaluiert eine Studie bspw., dass zwischen 15-24 % (landesabhängig) der Bevölkerung sich selbst als „spirituell, aber nicht religiös“ beschreiben (<https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/theologie/cirrus/forschung/streib/research-and-results/spirituality/> vom 07.11.2024). Die Studie „*Exploring the Sacred*“ fand heraus, dass 2023 zwei Drittel der 13-25-Jährigen in den USA an eine höhere Macht glauben und knapp 70 % sich selbst zumindest als etwas religiös einordnen (Deborah Rossow und Thomas Engelke, *Youth Inside Podcast: Exploring the sacred* [<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000655475311> vom 30.10.2024], 0:00-1:00. Es handelt sich hier um eine ganz andere Nation, dennoch wird deutlich, dass Spiritualität bei Jugendlichen durchaus eine Rolle spielt – wenn es auch in Deutschland quantitativ weniger sein mögen).

¹⁵⁴Vgl. Anton Grabner-Haider, a. a. O., 191f. Ähnliches erklärt der Religionsmonitor (2013) (<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/religionsmonitor-verstehen-was-verbindet-religiositaet-und-zusammenhalt-in-deutschland> vom 07.11.2024). Zu berücksichtigen ist, dass die Fragestellung große Auswirkung auf die Antworten der Befragten haben können. Die Frage, was genau unter „Spiritualität“ verstanden wurde, wurde hier nicht klar definiert. Denn immerhin erklärt die gleiche Studie, dass ca. 50 % der westdeutschen, lediglich aber 25 % der ostdeutschen Bevölkerung an einen Gott, eine Gottheit bzw. etwas Gottähnliches glaubt. „Spiritualität“ und die Offenheit bzw. Plausibilität der Existenz (eines) Gottes scheinen für Viele voneinander abzuweichen.

¹⁵⁵Thomas Grossbölting, a. a. O., 184-187, 191ff, 201-203 und 230ff. Detlef Horster, a. a. O., 421. Gerade in Krisenzeiten steigt die Nachfrage von Themen der Spiritualität und Religiosität im weiteren Sinne (<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/religionsmonitor-kompakt-dezember-2022> vom 07.11.2024). Zur Offenheit für Spiritualität von Jugendlichen, s. Markus Liebold und Thomas Engelke, *Youth Inside Podcast: Gen Z-A of Faith & Spirituality* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000616419900> vom 28.10.2024), 10:00-11:00 und 18:00-20:00; Matthias Rohde und Thomas Engelke, *Youth Inside Podcast: Global Youth Culture 2/3* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000532410960> vom 21.10.2024), 13:00-14:00. Für viele (glaubende) Jugendliche sind ihre Glaubensüberzeugungen ein wichtiger Bestandteil ihrer Identität und damit auch des Lebenssinns.

¹⁵⁶Janina Koch und Judith Hildebrandt, *Youth Inside Podcast: Faith for Exiles* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000532407723> vom 21.10.2024), 4:00-5:00. Zur Individualisierung von Spiritualität, s. auch Karl Gabriel, *Christentum zwischen Tradition und Postmoderne* (Freiburg im Breisgau: Herder, 2000), 141-146 und 150ff.

1.3.3.2 Christlicher Glaube als Identitätsgrundlage, Sinn- und Orientierungsangebot

Die Suche nach Lebenssinn und -orientierung beschäftigt viele Menschen. Der christliche Glaube bietet hier Antworten und eine Grundlage für Identität.¹⁵⁷ Er offeriert Zuflucht und Geborgenheit, während starke Veränderungen und Umwälzungen den Alltag durcheinander bringen. Die tendenzielle Organisationsfeindlichkeit und das Misstrauen gegenüber den (Groß-)Kirchen (aufgrund von Skandalen u. ä.) bei vielen Menschen steht in Spannung mit der Möglichkeit in diesen Organisationen Orientierung zu finden. Menschen suchen also grundsätzlich nach Zugehörigkeit.¹⁵⁸

In der Frage nach der Lebensgestaltung bietet der christliche Glaube Antworten. Etablierte Wertesysteme verlieren an Bindungskraft.¹⁵⁹ Die Verantwortung der Wahl liegt beim Einzelnen.¹⁶⁰ Für Viele, besonders die jüngere Generation, kann das heraus-, wenn nicht gar überfordernd, belastend und verunsichernd sein¹⁶¹. Im Lichte des (Werte-)Pluralismus kann die Kirche Menschen Orientierung geben, wenn sie einen klaren Standpunkt bezieht. Die Bindung an Werte kann Sinnhaftigkeit vermitteln und die psychische Entlastung des Einzelnen unterstützen, indem ein fundiertes Wertesystem ihm konsequente und gute Entscheidungen bei vielfältigen Wahlmöglichkeiten erleichtert.¹⁶²

Der Humanismus und die kritische Theorie bieten zwar große Freiheiten zur Selbstentfaltung und Unabhängigkeit von Autoritäten, doch die darauffolgende Beliebigkeit und Vielfalt der Möglichkeiten wirkt sich oft belastend auf Menschen aus, auch in Bezug auf Werte und Moral. Der christliche Glaube offeriert hier konkrete positive, menschenwürdige und

¹⁵⁷Vgl. Detlef Horster, a. a. O., 421f. Friedrich Schweitzer, a. a. O., 154-158.

¹⁵⁸Horster erklärt dazu: „Im griechischen Stadtstaat hing die Identität des einzelnen Individuums von seiner Zugehörigkeit zur Gemeinschaft ab. Die Individuen waren Bestandteil der Gemeinschaft und konnten durch ihre Zugehörigkeit zu ihr Persönlichkeit ausbilden. ... Das Gemeinwesen hatte ethische und moralische Gestaltungskraft“ (Detlef Horster, a. a. O., 345; s. auch ebd., 423). M. E. hat sich das aus soziologischer Sicht heute kaum geändert. Zugehörigkeit ist für Menschen als soziale Wesen nach wie vor enorm wichtig (Marc Calmbach u. a., a. a. O., Abschnitt 3.2.1 - 3.2.3; s. besonders bei Prekären [ebd., Abschnitt 4.3.1]). Wenzelmann schreibt: „Als eine Variante des Liebesbedürfnisses (ein Grundbedürfnis des Menschen, d. Verf.) können ferner die Bedürfnisse nach *Anerkennung, Angenommenen, Geselligkeit* und *Zugehörigkeit* betrachtet werden. (...) Das Zugehörigkeitsgefühl ist das Bewusstsein dessen, dass man erwünscht ist ...“ (Vgl. Gottfried Wenzelmann, *Innere Heilung: theologische Basis und seelsorgerische Praxis*, 7. Aufl. [Wuppertal: Brockhaus, 2012], 61 und 65).

¹⁵⁹Reinhold Mokrosch, a. a. O., 1475.

¹⁶⁰Franz Böckle, „Werte und Normbegründung: I. Allgemeine Voraussetzungen“, a. a. O., 41f.

¹⁶¹Hartmut Kreß, a. a. O., 656f.

¹⁶²J. W. Bittner, a. a. O., 2152f. Auch ohne gleichzeitige Glaubensvermittlung sollte das Christentum Einfluss auf den gesamtgesellschaftlichen Wertediskurs nehmen und eine klare von dem Befund der biblischen Offenbarung geprägte Position beziehen, da diese durchaus vertretbar und richtungsweisend für Nicht-Christen sein kann. Das wird „schon allein dadurch (sichtbar), daß normative Leitideen der Gegenwart kulturgeschichtliche Wurzeln im Christentum haben“ (Hartmut Kreß, a. a. O., 655) (wie bspw. Menschenwürde oder Gerechtigkeit). Das sieht nach repräsentativen Umfragen auch ein großer Teil der konfessionslosen Deutschen so (<https://www.pro-medienmagazin.de/christentum-bleibt-fuer-die-mehrheit-das-fundament-der-kultur/> vom 13.01.2025).

gesellschaftsfördernde ethische Leitlinien und Werte¹⁶³, deren Sinn, Bedeutung und Begründung auf Gott, der als vollumfänglich gut gilt (Lk 18,19), zurückgeführt werden. Daher sieht sich das Christentum mit seinen Werten als Orientierung (Dtn 6,24f; Ps 19,8f; Spr 3,1f.5f; Jes 48,17) für ethische Fragen. Es kann Menschen zur verantwortungsbewussten Prioritätensetzung befähigen und sie bei der Ausprägung persönlicher Werte unterstützen.¹⁶⁴

1.4 Vergleich des biblischen und gegenwärtigen Kontextes

Glaube und christliche Werte bzw. Moral hängen grundlegend zusammen, wie oben deutlich wurde. Die Grundprinzipien blieben über viele Jahrhunderte im AT und im NT weitgehend konstant und ebenso die Ziele, Leitlinien und Grundlagen der Werte und des Glaubens. Dagegen haben sich Voraussetzungen, Umstände, Bedürfnisse, Herausforderungen und Weltbilder, die für die Vermittlung entscheidend sind, heute im Vergleich zur biblischen Zeit gewandelt.

Während zur Zeit des AT lokale Gottheiten dominierten und im ersten Jahrhundert n. Chr. der Polytheismus florierte, verbreitet sich heute zunehmend der Säkularismus.¹⁶⁵ Anders als in biblischen Zeiten, wo Religion eine essenzielle Rolle in den Kulturen des vorderen Orients und des Mittelmeerraumes einnahm, ist für viele Deutsche in der Gegenwart eine solche Rolle von Religion im Leben und in der Gesellschaft kaum nachvollziehbar. Im Gegenteil: Gerade die von religiösen Grundhaltungen bestimmten islamischen Gesellschaften mit ihren Wertesystemen werden nicht selten als problematisch erachtet oder stellen gar ein (gesellschaftliches) Feindbild dar. Die Destabilisierung allgemeingültiger Wertesysteme ruft vor allem bei der jüngeren Generation Unsicherheit hervor. In der Vergangenheit war das Moralverständnis einer Gesellschaft oft unbestritten, bestimmt durch eine übergeordnete Instanz. Zur Zeit Moses war das Gott selbst (und ist es für Christen heute immer noch¹⁶⁶), der später dann Oberste – Stammesoberhäupter, Richter und Könige¹⁶⁷ – über das Volk setzte. Sie galten als Vorbilder,

¹⁶³Die Geschichte der Kirche enthält auch Zeiten des Macht- und geistlichen Missbrauchs. Das eingehender zu behandeln, würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

¹⁶⁴Bittner sieht das sogar als essenziell: Die Stabilität einer Gesellschaft fußt (u. a.) auf der Stabilität von Wertesystemen, welche wiederum zumeist religiös begründet sind. Einer säkularen Gesellschaft fehlt dieses grundlegende Fundament. J. W. Bittner, a. a. O., 2153.

¹⁶⁵Hier existieren auch Analogien zur ntl. Zeit. Im klassischen Griechenland, besonders vorangetrieben durch verschiedene Vordenker wie Platon oder die Sophisten allgemein, löste philosophisches Gedankengut den Götterglauben und damit verbundene Weltbilder und ethische Vorstellungen sukzessiv ab, sodass der Einfluss von Religion und Spiritualität auf das Weltbild und die Moralkonzepte der Menschen abnahm. So erklärte Kritas, dass „ein schlauer Kopf die Furcht vor den Göttern für die Menschen erfunden zu haben (schien)“ und Prodikos meinte, „Götter seien Ausdruck menschl. Gefühle“ (Peter Kunzmann, Franz-Peter Burkard, und Axel Weiß, a. a. O., 35; vgl. die Ideenlehre Platons [ebd., 39ff]).

¹⁶⁶Detlef Horster, a. a. O., 485. Vgl. ebd., 226, 438, 440-443 und 450f.

¹⁶⁷Fritz Rienecker und Gerhard Maier (Hrsg.), a. a. O., 916 und 1314. Auch Priester und Propheten (zu denen Mose selbst zählte) galten als Mittler zwischen Gott und Israel (ebd., 1256).

Richtungsweiser, Statthalter Gottes und Stellvertreter des Volkes vor Jahwe. Israel und das Judentum lebte letztlich immer in einer Theokratie mit Gott an höchster Stelle. Ein Christ sieht Gebote und Werte als von ihm gesetzt. Ihre Grundaussagen (bspw. der Dekalog) sind nicht verhandelbar, lediglich ihre Ausgestaltung. Dagegen begannen bereits die Denker der Antike, nach „natürlichen, rationalen Prinzipien“ zu suchen und so eine „autonome Ethik“ zu begründen.¹⁶⁸ Obwohl übergeordnete Instanzen essenziell wichtig für ein Wertesystem, Menschen- und Weltbild sowie Orientierung (vgl. den „Sinnbegriff“) im Leben sind¹⁶⁹, werden sie auch in unserer postchristlichen, (nach-)postmodernen Gesellschaft zugunsten von Autonomie und Selbstbestimmung zunehmend infrage gestellt.¹⁷⁰ Während für Gläubige im biblischen Kontext verbindliche, universelle Werte ohne Gott kaum denkbar waren und immer spirituell begründet wurden, ist das in der heutigen deutschen Gesellschaft eher umgekehrt.

Auch im Aspekt des Pluralismus und der Lebensgestaltung unterscheiden sich beide Gesellschaften. In biblischer Zeit war es für Gottes Volk fundamental, seine Identität zu erhalten. Dem zugehörig zu sein, gab Orientierung und Klarheit für den Lebenswandel. Eine feste Theologie, Ethik und Traditionen wurden über Sozialisierung und Erziehung weitergegeben.

Heute hingegen sind die jüngeren Generationen dazu angehalten, sich weniger an Vorbildern zu orientieren.¹⁷¹ Das soll ihre persönliche Selbstentfaltung fördern. Der Freiheitsaspekt wird wesentlich stärker betont, was natürlich eine Errungenschaft darstellt, jedoch diese Generationen vor erhebliche Herausforderungen der Identitäts- und Wertefindung stellt. Menschen in einer Entwicklungsphase sind dazu aufgerufen, ihre Biografie und ihr Wertesystem eigenständig zu konstruieren. Individualismus fördert vielfältige Möglichkeiten der Lebensgestaltung, aber erschwert auch die Identitätsfindung und Zugehörigkeit (als Grundbedürfnis eines Menschen) zu einer klaren Personengruppe. Die Bibel betont jedoch, wie bedeutsam es ist, dass Ältere den Jüngeren Gottesbeziehung, Ethik und Moral vorleben, sodass sie davon lernen können.

¹⁶⁸Peter Kunzmann, Franz-Peter Burkard, und Axel Weiß, a. a. O., 29.

¹⁶⁹Vgl. dazu Michael Utsch, Raphael M. Bonelli, und Samuel Pfeifer, *Psychotherapie und Spiritualität: Mit Existenziellen Konflikten und Transzendenzfragen Professionell Umgehen* (Berlin, Heidelberg: Springer, 2018), 19 und 22. Johannes Hartl, *Eden Culture: Ökologie des Herzens für ein neues Morgen* (Freiburg Basel Wien: Herder, 2021), 121-123, 134. Vgl. auch ebd., 161f, 166-168 und 172. Vgl. Detlef Pollack in <https://www.pro-medienmagazin.de/christentum-bleibt-fuer-die-mehrheit-das-fundament-der-kultur/> vom 13.01.2025.

¹⁷⁰Detlef Horster, a. a. O., 343ff. Darin wird das Gedankengut der antiken Philosophie, des Humanismus usw. erkennbar.

¹⁷¹Brit Albrecht u. a., a. a. O., 364.

II Organisationsanalysen

Es wird nun näher untersucht, wie Christen innerhalb des derzeitigen gesellschaftlichen Kontextes in Deutschland – außerhalb von gemeindlichen Strukturen – zu einem Leben mit Gott einladen. Hinsichtlich der Forschungsfrage und der bisher erarbeiteten Erkenntnisse stellt sich dabei die Frage: Wie gestalten Christen mit diesem Ziel gesellschaftsrelevante, christlich-wertehaltige Angebote aus. Dazu wurden bei verschiedenen deutschen Organisationen vor Ort Informationen erhoben, wie sie in die Gesellschaft hineinwirken, wo sie Berührungspunkte mit Nicht-Christen haben und wie sie effektiv christliche Werte in die Gesellschaft hineintragen.

2.1 Vorüberlegungen

2.1.1 Ziele und Kriterien für die Auswahl der Organisationen¹⁷²

Es wurden Organisationen ausgewählt, die in unterschiedliche Gesellschaftsbereiche hineinwirken. Kleinere Unternehmen (Familienbetriebe, singuläre Selbstständige usw.) wurden wegen des Aspektes der Vergleichbarkeit nicht beachtet. Da sich im ersten Abschnitt dieser Arbeit herausgestellt hat, dass die Prägung des Weltbildes und des Wertesystems deutlich mit Bildung und Erziehung in Verbindung steht, wurde besonderes Augenmerk auf Organisationen gelegt, die solche Ziele fokussieren. Anliegen dieser Studie ist keinesfalls empirische Vollständigkeit, sondern, dass aus unterschiedlichen Ansätzen Gemeinsamkeiten herausgefiltert werden mit dem Versuch, Grundmuster und -prinzipien zu erschließen, die auch in anderen Ausgangslagen anwendbar sind. Es handelt sich um eine qualitative Studie, die Thesen aufstellen will (s. 0 Einleitung). Diese könnten in weiteren Schritten quantitativ-empirisch überprüft werden.

2.1.2 Methodisches Vorgehen für Vor-Ort-Termine

Für diese Arbeit wurden Vor-Ort-Termine an der „westhouse GmbH Augsburg“¹⁷³, an einer freien evangelischen Schule¹⁷⁴, dem Sozialwerk „Stoffwechsel Dresden“¹⁷⁵, sowie zwei Kitas in Sachsen geplant.¹⁷⁶ Dafür wurden zuvor Fragenkataloge als Leitfäden erstellt und allen Gesprächspartnern zugesandt. Die Fragen wurden in vier Kategorien strukturiert (Vision, Werte &

¹⁷²S. dazu auch 0 Einleitung.

¹⁷³Im Weiteren abgekürzt mit „WHG“.

¹⁷⁴Es handelt sich um eine Bekenntnisschule. Im Weiteren abgekürzt mit „FES“.

¹⁷⁵Im Weiteren abgekürzt mit „SW“.

¹⁷⁶Die Verantwortlichen einer Kita möchten ihre Einrichtung anonym in dieser Arbeit aufgenommen wissen, weshalb auch alle anderen Organisationen aus dem Bildungs- und Erziehungsbereich anonymisiert wurden. Außerdem werden im Folgenden Personen wegen des Daten- und Persönlichkeitsschutzes grundsätzlich durch Abkürzungen gekennzeichnet.

Kultur, Umsetzungsstrategie und die Resultate bzw. Ergebnisse der Arbeit) und auf die Institutionen angepasst.¹⁷⁷ Der Fokus lag dabei – entsprechend der Zielstellung dieser Arbeit – in erster Linie auf der Vermittlung von christlichen Werten. Als primäre Informationsquelle während der einzelnen Projekt- bzw. Organisationsanalysen galten Konversationen mit Leitern, Angestellten, Teilnehmenden (wie Schüler, Besucher u. ä.) und sonstigen Beteiligten. Sie wurden durch Organisationsunterlagen und die eigene Wahrnehmung – welche jedoch aufgrund von Zeitmangel Begrenzungen aufweist – ergänzt. Die Gespräche waren einer qualitativen Umfrage entsprechend gestaltet. Offene Fragen dienten dazu, individuelle Antworten der Befragten notwendig zu machen. Die Gespräche orientierten sich an den Fragenkatalogen, konnten jedoch davon abweichen bzw. entsprechend der Aussagefähigkeit des Gegenübers auf bestimmte Inhalte genauer eingehen.

2.2 Auswertung der einzelnen Organisationsanalysen¹⁷⁸

2.2.1 Kindertagesstätte U und Kindertagesstätte V¹⁷⁹

2.2.1.1 Einführung

Kita U wurde durch eine Elterninitiative in einem städtischen Raum gegründet.¹⁸⁰ Ihre Leiterin bekleidet ihr Amt seit 2015 und besitzt einen akademischen Abschluss für „soziale Arbeit“. Die Mitarbeiter sind i. d. R. gelernte Erzieher. Eltern vertrauen der Kita ihre Kinder oft wegen der christlichen Prägung, den festen Bezugsgruppen¹⁸¹ und einer guten Reputation an. Die Mitarbeiter gehören überwiegend Freikirchen an, ebenso die christlichen Eltern. In Kita V verhält es sich insgesamt ähnlich, nur dass sie in ländlicherem Raum verortet ist. Die Leiterin hat ihre Position hier seit zehn Jahren inne und war zuvor bereits Erzieherin an der Kita.¹⁸² Viele Mitarbeiter und einige Eltern sind der ev. Landeskirche angehörig.

¹⁷⁷S. Anhang 8.1. Es wurde repräsentativ der Fragenkatalog für die Kitas im Anhang beigelegt.

¹⁷⁸Aufgrund der Schwerpunktsetzung dieser Studie wurde im Verlauf der Gespräche der Fokus auf Werte und den christlichen Glauben gelenkt. Trotz dessen sind andere Aspekte der Vision für die Organisationen genauso wichtig. Das wird an geeigneter Stelle angesprochen.

¹⁷⁹Im Folgenden wird der Begriff „Kita“ häufig austauschbar für das Mitarbeiterteam bzw. die Leitung verwendet. Die Bedeutung ergibt sich aus dem Kontext.

¹⁸⁰Der Bildungskomplex, in den sie eingebunden ist, wurde 1993, beginnend mit einer freien evangelischen Grundschule, gegründet.

¹⁸¹Gemeint ist, dass das einzelne Kind einer Gruppe von Gleichaltrigen angehört und fest in diese integriert ist – entgegen einem offenem Konzept, in dem Kinder keine feste Gruppenzugehörigkeit, Räumlichkeiten, Garderobenplätze etc. besitzen. Kita U entschied sich für dieses Konzept u. a. in Anlehnung an Jesu Vorbild, der eng mit seinen engsten zwölf Jüngern in Beziehung lebte.

¹⁸²Die Kita wurde 1995 gegründet.

2.2.1.2 Organisationsstruktur

2.2.1.2.1 Organisationsstruktur – Kita U¹⁸³

Kita U ist juristisch als „freier Träger“ konstituiert. Besonders bei ihrer Gründung, aber auch ihrem Erhalt, waren bzw. sind die personellen, finanziellen¹⁸⁴ und juristischen (teils regional individuell) Gegebenheiten entscheidend für einen erfolgreichen Verlauf.¹⁸⁵ Die Leiterin hob als wichtig hervor, alle Kita-Tätigkeiten durch Gebet im Hintergrund mitzutragen.

2.2.1.2.2 Organisationsstruktur – Kita V¹⁸⁶

Kita V operiert auf Basis eines „eingetragenen Vereins“ und ist Teil der Diakonie. Die Leiterin erklärte: Erfolgsentscheidend für den Beginn und Aufbau einer christlichen Kita ist eine feststehende Vision, ein Visionsträger, der sie entwickelt und umsetzen kann, eine Fachperson für das Controlling (Strukturierung und juristische Fragen) sowie ehrenamtliche Helfer, vor allem bei der Gründung und der Instandsetzung der Räumlichkeiten. Eine gute Reputation und Außenwirkung (s. unten) sowie die Beziehung zum sozialen Umfeld, zur Kommune und zu Kirchen¹⁸⁷ bieten Vorteile und unterstützen die Kita in ihren Tätigkeiten weiter.¹⁸⁸

2.2.1.3 Strategischer Ansatz

2.2.1.3.1 Strategischer Ansatz – Kita U

Kita U erreicht besonders das mittelständische Bürgertum, seltener das prekäre Milieu. Die Kinder befinden sich im Alter von eins bis sieben Jahren. Etwa 50 % der zugehörigen Familien sind konfessionslos und 50 % einer Frei- oder ev. Landeskirche angehörig¹⁸⁹. Aufgrund des Wunsches nach positiver Wertepprägung melden auch häufig Nicht-Christen ihre Kinder in der

¹⁸³Organigramm: s. Anhang 8.2.1.4.

¹⁸⁴Die Kitaleiterin wies darauf hin, dass, anders als in einer Schule, ihre Kita stärker durch Beiträge der Familien finanziert wird.

¹⁸⁵Nicht explizit formuliert, aber vermutlich ebenfalls wichtig, sind der gesellschaftliche Kontext, damit verbunden die „Nachfrage“ für das Angebot (hier in Form von pädagogischer Erziehung), seine Entwicklungstrends sowie das Vorkommen ähnlicher Organisationen im näheren Umfeld.

¹⁸⁶Organigramm: s. Anhang 8.2.2.3.

¹⁸⁷Selbstkritisch meinen beide Kitas, dass der christliche Glaube stärker im Alltag integriert und so weiter vertieft werden könnte. Ebenso sei die Zusammenarbeit mit Gemeinden ausbaufähig. Kita V merkte für ihren Kontext an, dass sie Spannungen mit einer konservativen freien Gemeinde, die im Gegenteil zur Kita Märchen u. ä. kritisch gegenüber steht, wahrnimmt.

¹⁸⁸Menschen, die zufrieden mit den Tätigkeiten der Kita sind, unterstützen diese gern. Bspw. hat Kita V während Corona ein Literatur-Projekt initiiert, für das Kinder einer Gruppe gemeinsam mit der Erzieherin Inhalte kreierten. Zur Veröffentlichung waren Gelder nötig, die die Eltern und andere Sponsoren und Spender bereitstellten. Der Zielbetrag wurde deutlich übertroffen und die Nachfrage war höher als erwartet.

¹⁸⁹Wie viele hier tatsächlich als praktizierende Christen gelten, konnte nicht genau gesagt werden. Die Kita-Leiterin vermutet, dass ein Teil der Konfessionsangehörigen keine bewusst christliche, praktische Lebensausrichtung verfolgt.

Kita an. Sie sind in gewissem Maße offen für den christlichen Glauben, der in Zusammenhang mit den Werten und Erziehungsmethoden auf ungezwungene und verständliche Weise kommuniziert wird. Durch die Kinder kommen auch deren Eltern und Freunde damit in Kontakt.

Die festen Bezugsgruppen sowie eine überschaubare Personenzahl wahren und begünstigen stabile Beziehungen.¹⁹⁰ Das begrenzt jedoch gleichzeitig das Wachstum der Kita. Durch ihre Anbindung an eine christliche Schule haben Kinder die Möglichkeit, im ihnen bekannten Umfeld zu bleiben und konsistent eine stetige, christliche Prägung vermittelt zu bekommen. Ca. 95 % aller angemeldeten Familien nutzen das.

2.2.1.3.2 Strategischer Ansatz – Kita V

Kita V erreicht Kinder zwischen einem bis zehn Jahren (durch ein Hort-Angebot) bzw. deren Familien, die vor allem aus den mittleren sozialen Clustern stammen. Etwa 40 % der Familien sind als Kirchenmitglieder registriert, jedoch schätzungsweise nur 20 % praktizierende Christen. Für kirchlich nicht Gebundene ist Kita V vor allem wegen positiver Wertepprägung und Erziehung attraktiv.¹⁹¹ Auch hier steht beides direkt und sichtbar mit christlichem Glauben als Fundament in Verbindung. Die Werte und Erziehung werden für Außenstehende transparent miteinander verknüpft und ergänzen sich. Das tragen die Kinder oft zu ihren Eltern, in ihre Familien und zu ihren Freunden weiter. Wie Kita U schätzt auch Kita V feste Bezugsgruppen, wahrt eine überschaubare Personenzahl und hat dahingehend eine Wachstumsgrenze.¹⁹²

¹⁹⁰Die Erzieher beider Kitas schätzen den gesetzlich geforderten Mitarbeiterschlüssel als zu niedrig ein. Eventueller Mitarbeitermangel kann Stress und Überarbeitung hervorrufen. Verglichen mit einer Schule bspw. hat eine Kita jedoch grundsätzlich viel Zeit für die Beziehung zu Kindern.

¹⁹¹Im November 2024 gehörten 56,25 % Familien, die ihre Kinder an Kita V schickten, keiner Religion an, 37,5 % der evangelisch-lutherischen Kirche und 6,25 % waren Teil der ukrainisch-orthodoxen Kirche oder freier christlicher Gemeinden.

¹⁹²Zumindest an einem Standort/in einem Gebäude. Die Leiterin schätzt es, dass jedes Kind alle anderen sowie die Erzieher kennen kann. Das etabliert das Gefühl einer vertrauten und sicheren Umgebung. Es wäre möglich, dass die Kitas in Form von Netzwerken wachsen, wenn sie bspw. *Multi-Side*-Konzepte realisieren.

2.2.1.4 Vision und Leitbild¹⁹³

Beiden Kitas ist es ein Kernanliegen, Kindern christliche Werte sowie den zugrundeliegenden Glauben erleb- und erfahrbar zu machen.¹⁹⁴ Die Visionen der Organisationen beinhalten verschiedene Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung der Kinder.¹⁹⁵ Zentraler Bestandteil für beide Kitas ist, ihnen Identität und ihren von Gott geschenkten, unveränderlichen Wert zu vermitteln. Beide Kitas haben für sich einen richtungsweisenden Bibelvers als Leitspruch gewählt – Ps 91,1f (Kita U) und Mk 10,14 (Kita V). Sie wollen Sozialkompetenz fördern, ein Wertesystem basierend auf christlich-biblischen Grundlagen prägen und Kindern in Zusammenhang damit Glaubensgrundlagen und ein biblisches Menschenbild vermitteln. Ihrem Erziehungsauftrag entsprechend unterstützen die Kitas die Kinder in deren Einzigartigkeit darin, ihren Charakter und ihre Fähigkeiten zu entdecken und auszubauen.¹⁹⁶ Eine Mitarbeiterin in Kita V erklärte, sie wollen einen Raum des Vertrauens schaffen, wo „die Kinder Kind sein“ und ihren Lebensweg in Geborgenheit gehen können. Während die Kinder im Vordergrund stehen, wollen beide Kitas im Sinne ihrer Vision auch auf das Umfeld der Heranwachsenden positiv Einfluss nehmen.

2.2.1.5 Inhalt und Fundament des Wertesystems

An höchster Stelle der Wertesysteme steht der von Gott gesetzte Wert jedes Menschen. Das soll in jedem Moment des Kita-Alltags ganzheitlich vermittelt werden. Die Kinder werden unabhängig von Standpunkt, Herkunft, Taten usw. als wertvoll angesehen. Sie dürfen „einfach Kind sein“, ohne sich diese Position verdienen zu müssen. Ihnen wird grundsätzlich Gutes unterstellt.¹⁹⁷ Daraus resultieren das weitere Moralverständnis und die gelebte Ethik der Kita. Den Grund legen

¹⁹³Aufgrund vieler Überschneidungen wurden in diesem und weiteren Abschnitten die Informationen zu beiden Kitas zusammengelegt. Unterschiede werden durch Nennung der Organisationsnamen ggf. separiert dargestellt.

¹⁹⁴Beide Kitas betonen, dass es dabei nicht darum gehe, Kinder und Familien zu einer Entscheidung, den christlichen Glauben für das eigene Leben zu übernehmen, zu drängen. Das Anliegen der Kitas ist in erster Linie, den christlichen Glauben, seine Inhalte und Werte verständlich und ungezwungen zu kommunizieren. Freiwilligkeit bei der Annahme dessen ist ihnen ein äußerst hohes Anliegen.

¹⁹⁵Die Vision von Kita U deckt sich mit der der Schule, an die sie angebunden ist. Diese prägt den Leitspruch „Miteinander Glauben. Lernen. Leben.“ und bezieht sich dabei auf den Unterricht („Lernen“) wie auch den Hort und verschiedene Ausflüge („Leben“). Daran schließt Kita U an, wobei sie ihren Leitspruch an die Zielgruppe adaptiert formuliert: „Miteinander Glauben. Spielen. Leben.“

¹⁹⁶Leitbilder wurden selten explizit angesprochen, scheinen aber omnipräsent. Kita U integriert dies immer in Teambesprechungen. Das Mitwirken einzelner Angestellter ist oft ähnlich motiviert: durch das Anliegen, Christliches zu und damit verbundene Hoffnung zu vermitteln sowie Persönlichkeitsentwicklung zu fördern. Mehrere Mitarbeiter sehen darin ihre Berufung und engagieren sich deshalb gern an ihrer Arbeitsstelle. Ein gutes, familiäres Klima innerhalb des Teams wirkt zusätzlich attraktiv.

¹⁹⁷Das meint, eine Grundhaltung zu haben, die Ehrlichkeit, Wohlwollen und ein Bewusstsein bzw. Verständnis für moralisches Verhalten beinhaltet. Die Kinder machen situativ auch (auf sozialer Ebene) Fehler – oft fahrlässig, aus Unwissenheit und selten mutwillig.

der christliche Glaube und die persönliche Gottesbeziehung der meisten Mitarbeiter.¹⁹⁸ Gebet ist ihnen deshalb ein hoher Wert. Die erlebbare Kultur an den Kitas macht dieses christliche Wertesystem, das sich an Gottes Weisungen orientiert, greifbar¹⁹⁹, indem die Mitarbeiter ihr Handeln daran ausrichten.²⁰⁰ Sie schätzen sich gegenseitig in ihrem individuellen Charakter und ihren Stärken und bringen sich gabenorientiert ein. Kinder sollen Nächstenliebe, Wertschätzung, Ermutigung, Respekt für- und Vertrauen untereinander erleben und werden von den Erziehern achtsam behandelt. Dabei ist diesen ein sicherer und schützender Rahmen wichtig. Auch die Eltern fühlen sich gehört, gesehen und mit ihren Anfragen, selbst wenn sie kritisch sind, wohlwollend behandelt.²⁰¹ Für beide Kitas ist es eine Priorität, diese Werte zum Umgang mit Mitmenschen in Jesu Sinne an die Kinder weiterzugeben. In Kita V betonte die Mehrheit der Gesprächspartner die hohe Bedeutung von „gewaltbewusster Kommunikation“. Ihnen ist wichtig, Konflikte nicht vermeiden zu müssen, sondern stattdessen gut mit ihnen umgehen zu können. In beiden Kitas herrschen nach Einschätzung der Mitarbeiter eine gesunde Fehlerkultur, Nächstenliebe, Ehrlichkeit, Vergebung und gegenseitiges Verständnis. Sozialkompetenz, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeiten, Gemeinschaft und Integration aller, auch körperlich oder geistig beeinträchtigter Kinder, sind zentrale Werte.

Kita U hat ein kompaktes Leitbild verschriftlicht und publiziert, welches zentrale Werte nennt und ein biblisches Welt- und Menschenbild aufgreift. Teile dessen sind im Internet einsehbar²⁰². Die detaillierte Konzeption²⁰³ führt verschiedene Aspekte weiter aus. Das ausformulierte Wertesystem (Leitbild, s. Anhang 8.2.1.1) ist allen Mitarbeitern präsent und wird in

¹⁹⁸Das Konzept der Kita U erklärt: „Das biblisch-christliche Wertebild ist Grundlage aller Bildung, Erziehung und Betreuung unserer Einrichtung. Die individuelle Entwicklung der Kinder wird in christliche Werte eingebettet und jedes Kind wird entsprechend seiner individuellen Fähigkeiten und seinem Entwicklungstempo gefördert. Dabei ist uns die Charakterbildung im Hinblick auf christliche Tugenden wie Freundlichkeit, Dankbarkeit, Vergebungsbereitschaft, Geduld und gegenseitige Annahme besonders wichtig.“ (Vgl. Anhang 8.2.1.2).

¹⁹⁹Bspw. dadurch, dass die Kinder deutlich spüren, wie sie basierend auf dem Wert, den Gott ihnen gegeben hat, von Mitarbeitern bedingungslos angenommen werden oder durch die hohe Bereitschaft zur Vergebung uvm. Das geschieht in verschiedenen Situationen (vgl. 2.2.1.7).

²⁰⁰Kita U war bei der Entwicklung des Leitbildes wichtig, dass sich alle Erzieher innerlich hinter dasselbe stellen können. In den Ausarbeitungsprozess war deshalb das ganze Team involviert. Regelmäßiges Auffrischen in den Teamtreffen hält es aktuell und präsent.

In Kita V hat die etablierte Kultur unter den Mitarbeitern einen stärker intuitiven als explizit-vermittelten Charakter. Die Leiterin hält Differenzen für möglich, die aber nur offenbar werden, wenn sie zur Sprache kommen. In den zentralen Werten herrscht ihrer Wahrnehmung nach Konsens.

²⁰¹Das wurde direkt von Eltern an der Kita U gespiegelt. Die Mitarbeiter bringen ihnen echtes Interesse und Verständnis entgegen und beziehen sie in die Kita-Geschehnisse ein.

²⁰²S. Anhang 8.2.1.2. Zugunsten der Anonymisierung wird hier auf einen Link verzichtet.

²⁰³S. Anhang 8.2.1.3. Das benannte Leitbild ist in dieser Konzeption mit enthalten. Darüberhinaus stellt es die Einrichtung ganzheitlich im Detail dar – u. a. mit Informationen zum Träger, zugehörigen rechtlichen Grundlagen, Beschreibungen der Rahmenbedingungen und umfangreichen Ausführungen zum pädagogischen Ansatz.

Einheit vertreten.²⁰⁴ Kita V hat bisher keinen separaten Wertekatalog ausformuliert, sondern die Werte, teils in Zusammenhang mit dem christlichen Glauben, in ihre Konzeption²⁰⁵ implementiert.

2.2.1.6 Leitungsstruktur und Mitarbeit²⁰⁶

In Kita U sind für Mitarbeitende eine persönliche Gottesbeziehung und der christliche Glaube Grundvoraussetzungen, um mitwirken zu können. Eine christliche Lebensgestaltung muss für jeden Bewerber ein Fundament darstellen.²⁰⁷ Häufig bringen Mitarbeiter Fähigkeiten mit, um den christlichen Glauben zu kommunizieren – z. B. durch Erfahrungen im kirchlichen Kindergottesdienst.²⁰⁸ Die Leiterin in Kita V begleitet neue Mitarbeiter in der ersten Zeit in ihren Tätigkeiten wie der Gestaltung von Andachten u. ä. Basierend auf der Integration in die Diakonie zahlt der Verein Mitgliedsbeiträge und erhält zugleich die Möglichkeit auf Fach- und Rechtsberatungen sowie Weiterbildungen.²⁰⁹ Dem Erhalt der Wertekultur unter den Mitarbeitern dienen interne Treffen.²¹⁰ Darüberhinaus haben die Kitas wenig Strukturen wie systematisches Mentoring oder

²⁰⁴Die Kernelemente vertreten alle Erzieher an Kita U gleichermaßen. Die Leiterin erklärte, dass Divergenzen einerseits in der Sprache/Formulierung bzw. Wortwahl entstehen (wenn eine Person andere Begrifflichkeiten – bspw. für einen bestimmten Wert – verwendet) und andererseits dort, wo Werte unterschiedlich ausgelegt und verstanden werden.

²⁰⁵S. Anhang 8.2.2.1 und 8.2.2.2. Gemeint ist, dass Werte in der umfangreichen Konzeption bisher nur intermittierend vorkommen. Diese Konzeption wird alle fünf Jahre vom Träger und Elternrat überarbeitet und auch durch die Mitarbeiter reflektiert. Es herrscht eine Vorstellung von den zentralen Elementen der Kita-Kultur, jedoch wurde sie bisher nicht umfassend und systematisch erfasst und visualisiert. Ein solches separates, explizit ausformuliertes Wertesystem sieht die Kita-Leiterin als wünschenswert an.

²⁰⁶Bevor die Kommunikation der genannten Werte genauer erklärt wird, soll bei jeder Organisation auf das Mitarbeiterteam als deren Vermittler für die Kinder (bzw. Schüler/Besucher in den anderen Organisationen, s. unten) eingegangen werden.

²⁰⁷Teils können die Organisationen das erst in Bewerbungsgesprächen abwägen. Kita V erfragt dabei, welche Rolle der Glauben für Bewerber spielt, was ihn charakterisiert, wie Bewerber in verschiedenen Situationen mit Kindern umgehen würden und in welcher Form sie sich in ihrer Kirche engagieren. Aufgrund von Mitarbeitermangel sind nicht alle Angestellten (jedoch über 90 %) praktizierende Christen. Grundbedingung für Nicht-Christen ist, dass sie den Glauben mittragen können, ihn kommunizieren und die Wertesysteme vertreten. Sollten sie Glaubensinhalte nicht teilen, müssen sie ihre andere Haltung als ihre persönliche darlegen. Die Kita hat hier keine Probleme, weil dieser Grundwert des Respektes von anderen weltanschaulichen und Glaubensüberzeugungen konsequent gelebt wird. Es könnte in weiterführender Forschung untersucht werden, inwieweit es Kindern bereits möglich ist, mit unterschiedlichen Denkweisen differenziert umzugehen und welche Auswirkungen (positive wie negative) diesbezüglich verschiedene Ansichten für die Prägung des Weltbildes eines Kindes haben.

²⁰⁸Auf Nachfrage werden Erzieher der Kitas darin unterstützt. Sie können auch durch das Mitverfolgen der Andachten, die andere halten, lernen.

²⁰⁹Die Leiterin kann bei Bedarf um Rat von Fachpersonen für verschiedene Problematiken bitten. Auf Leitungskonventen kommen christliche Inhalte zur Sprache, die sie an die Mitarbeiter weitertragen kann. Auch Supervisionen und Fortbildungsseminare für das gesamte Team sind möglich, werden aber momentan wenig genutzt.

²¹⁰Teamtreffen enthalten Gebet, Andachten und Reflexionsrunden. In Kita U bereiten die Mitarbeiter 14-tägig einen Impuls vor, der ein Element des Leitbildes thematisiert. Es wird so stetig aufgefrischt. In Kita V kommen Werte vor allem in Fallberatungen, also in Zusammenhang mit konkreten Situationen zur Sprache. Der Wertekanon wird hier stärker reaktiv-situativ vermittelt, weniger grundsätzlich. Mitarbeiter haben oft enge Beziehungen über das Arbeitsverhältnis hinaus und gehen bei Konflikten aufeinander zu. Diese Teamkultur wirkt attraktiv auf einzelne Erzieher und unterscheidet die Kita von anderen Einrichtungen.

Supervision, *in-house*-Seminare oder ähnliches implementiert, um Mitarbeiter in der Entwicklung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen.

Der Erhalt der christlichen Ausrichtung, des Wertesystems und der Kita allgemein ist besonders von der Leitungspersönlichkeit abhängig. Basierend auf ihren Berufserfahrungen erklärten die Leiterinnen, was sie für ihre Position als nötig erachten und wonach sie selbst streben. So bemühen sie sich um einen stabilen, demütigen Charakters. Sie müssen ehrlich bei Fehlern, strukturiert, flexibel, empathisch und verlässlich sein und wollen eine gesunde Fehlerkultur und Vertrauensbeziehungen zu ihrem Team pflegen. Sie wollen Mitarbeiter gaben- und charakterorientiert einsetzen und sehen eine gute Kommunikations-, Führungs- und Fachkompetenz als nötig. Die Leiterin der Kita V schätzt zudem Stress-Toleranz und die Bereitschaft für unbezahltes Engagement als wichtig ein. Beendet die Leiterin ihre Tätigkeiten, muss früh genug nach einem geeigneten Nachfolger gesucht werden.²¹¹ Sie will das geforderte biblische Wertesystem vorleben und eine entsprechende Kultur etablieren. Die Erzieher übernehmen diese²¹² und tragen sie an die Kinder und Eltern weiter. Von den Mitarbeitern werden – wie von der Leitung – pädagogische Fachkompetenz sowie ein authentischer, menschenoffener Charakter gefordert. Ein Grundmaß an Musikalität ist hilfreich. Kita V merkte an, dass der Fokus im Beruf nicht primär auf der Bezahlung, sondern der Förderung der Kinder liegen sollte.

2.2.1.7 Strategien zur Realisierung der Vision und Werte

Um die Vision und Werte zu realisieren, sind den Mitarbeitern mehrere Dinge wichtig: Die Grundlage bildet die Vertrauensbeziehung zu den Kindern²¹³ sowie die Authentizität und Integrität der Erzieher. Diese Vertrauensbeziehung nimmt hohen Stellenwert ein und macht positive Einflussnahme überhaupt erst möglich. Essenziell für Werte- und Kulturvermittlung ist weiterhin das praktische Vorleben. Mitarbeiter wollen eine Grundhaltung der Liebe und des Wohlwollens einnehmen. Sie wollen den Kindern dabei ihre ungeteilte Aufmerksamkeit schenken und entsprechend verfügbar sein. Diese fassen durch all das leichter Vertrauen, bekommen ein Verständnis für die Kita-Kultur und verinnerlichen sie. Neben Sozialkompetenz und Moral entwickeln sie weitere Persönlichkeitsaspekte (Charakter, Fähigkeiten usw.), indem sie im

²¹¹Der Verein von Kita V befindet sich bzgl. des Vereinsvorstandes in dieser Phase. Dieser Posten ist nicht leicht zu füllen, da er viel ehrenamtliches Engagement erfordert.

²¹²Das beginnt bspw. schon bei den Team- und Reflexionstreffen (s. oben).

²¹³Dieser Aspekt wurde in fast allen Gesprächen als fundamental hervorgehoben.

Alltagsgeschehen stetig ihre Gaben und Leidenschaften ausleben und gleichzeitig neue entdecken. Eine ermutigende Atmosphäre und Kultur der Freiheit fördern das.

Ergänzt wird die allgegenwärtige Prägung durch regelmäßige Programmpunkte wie Andachten (mehrmals wöchentlich), christliche Kinderlieder, Gebet (mehrmals täglich) und die Vermittlung von Bibelgeschichten.²¹⁴ Diese und sonstige Erzählungen – Persönliches oder Geschichten – sind ein wichtiger Zugang für Kinder, um Ethik nachvollziehen zu können. Beide Kitas berücksichtigen den Festjahreskreis und Traditionen der Kirche. Kita V besucht mit den Kindern gelegentlich Gottesdienste, organisiert jährlich eine zweitägige Schulanfänger-Rüstzeit und gestaltet Räume mit christlichen Elementen aus. All das sowie Antworten auf Alltagssituationen (Streit, Traurigkeit, Fragen usw.) ermöglichen den Erziehern, Glauben und Werte zu verknüpfen. Einige erklären selbstkritisch, dass sie das noch häufiger realisieren könnten.²¹⁵

Die Vertrauensbeziehung zu den Kindern wollen die Mitarbeiter in jedem möglichen Moment fördern: Sie interessieren sich für sie, hören ihnen zu und bauen und pflegen so langfristige Beziehungen. Die Kinder wirken dadurch wesentlich offener für eine positive, nachhaltige Prägung. Die festen Bezugsgruppen innerhalb der Kitas und die überschaubare Personenzahl, Stabilität im Alltag und in Beziehungen (zu Erziehern und anderen Kindern), der geschützte Rahmen für die eigene Entfaltung und das dadurch vermittelte Grundgefühl der Sicherheit unterstützen das. Jedes Kind wird individuell gesehen und integriert – auch Kinder mit Behinderung binden die Mitarbeiter in den Alltag ein, sodass sie an Programm und Gemeinschaft teilhaben können und gesunden Selbstwert entwickeln. Die Zusammenarbeit mit den Eltern begünstigt, dass die Kinder ganztägig über lange Zeiträume und somit nachhaltig und tiefgreifend in eine vom christlichen Wertesystem und Glauben bestimmte Richtung hin wachsen, was sie dann auch in ihre Familien- und Freundeskreise tragen (durch Bibelgeschichten, Gebet, Lieder sowie das Bewusstsein und Verhalten, das sich aus dem vermittelten Wertesystem speist).

Die Kitas sehen sich als erziehungsergänzend; die Hauptverantwortung dafür liegt bei den Eltern.²¹⁶ Beide Seiten sollten in Erziehung und Wertevermittlung gleiche Ziele verfolgen,

²¹⁴Regelmäßigkeit bzw. Rituale beschreibt Kita U in ihrer Konzeption als bedeutsam. Solche Strukturen bieten Halt und Sicherheit und fördern Zugehörigkeit und den Gemeinschaftssinn der Gruppe.

²¹⁵Das ist abhängig von den Möglichkeiten und den Kapazitäten der Erzieher. Andere wichtige und dringende Dinge können Hinderungsgründe darstellen. Zu beachten ist, dass hier versucht wurde, aus den Gesprächen den Durchschnitt zu bilden. Wie stark ein Mitarbeiter dieses Ziel verfolgt, ist individuell. Eine genauere Überprüfung erfordert eine quantitative Analyse.

²¹⁶Diese Denkweise wird als übereinstimmend mit den gesetzlichen Richtlinien gesehen (entsprechende Paragraphen decken sich demnach mit biblischen Weisungen). Kita U nimmt darauf explizit in ihrer Konzeption Bezug. Sie steht deshalb wochentags nur 7-17 Uhr zur Verfügung im Gegensatz zu 6-20 Uhr an anderen städtischen Kitas. Auch ist die untere Altersgrenze deshalb bewusst höher angesetzt – auf wenigstens ein Jahr. So wollen die Kitas gewährleisten, dass die Beziehung zwischen Kindern und Eltern ausreichend gelebt werden kann.

weshalb vor der Anmeldung eines Kindes an „Kennenlertagen“ und in Elterngesprächen die Eltern u. a. über die Kultur und christlichen Werte aufgeklärt werden. Vertrauen und Transparenz sind hohe Werte. Um das und die Beziehungen zu den Eltern zu pflegen, organisieren die Mitarbeiter Veranstaltungen zu diesem Zweck²¹⁷, suchen mit ihnen das Gespräch und beziehen sie in das Kita-Geschehen aktiv mit ein.²¹⁸

2.2.1.8 Außenwirkung und Beziehungen zu anderen Organisationen

Der christliche Glaube, die zugehörigen Feste und das biblische Menschenbild sind wichtige Bestandteile für Methodik und Konzept der beiden Kitas und unterscheiden sie von anderen und dem gesellschaftlichen Umfeld.²¹⁹ Kita V ist allgemein in der Stadt präsent. Sie schreibt:

„Die Kindertageseinrichtung ist ein Bestandteil der Stadt Wir stehen in Kontakt mit verschiedenen Institutionen und Unternehmen, kooperieren mit den Grundschulen und stehen in enger Verbindung mit den Kirchgemeinden.“²²⁰

Auf Stadtfesten wirkt sie ggf. im Kinderprogramm mit, lädt die Stadt zu Veranstaltungen bei sich ein, besucht mit den Kindern ein Pflegeheim (wo sie bspw. Lieder singen), steht mit der Grundschule im Austausch, um Kindern den Schuleinstieg zu erleichtern, und arbeitet mit der ev. Kirche zusammen (z. B. bereitet der Diakon für Gründonnerstag eine Andacht vor oder besuchen Kita-Gruppen Gottesdienste). Verschiedene, einmalige Projekte fördern die Außenwirkung weiter (s. 2.2.1.2 – Buchprojekt). Weniger stark pflegt Kita U die Beziehungen zu Stadt und Umgebung – u. a. deshalb, weil die christliche Grund- und weiterführende Schule direkt angebunden sind.²²¹

²¹⁷In Kita V gibt es halbjährlich Elternabende (mit ca. 25 Eltern als Besucher), mehrmals jährlich Arbeitseinsätze (mit ca. 45 Freiwilligen), die Zusammenkunft des Elternrats alle ein bis zwei Monate (zwölf Mitglieder) sowie Veranstaltungen zu Festtagen, zu denen fast alle Eltern kommen. Ähnlich können in Kita U Eltern bei der Organisation von Festen, im Elternbeirat, bei Arbeitseinsätzen sowie durch Ideen für die alltägliche Arbeit mitwirken.

²¹⁸Kita U als „freier Träger“ ist gesetzlich dazu verpflichtet, dass Eltern einen Eigenanteil in der Organisation erbringen, bspw. durch praktische Mithilfe. Das fördert die Nähe zwischen ihnen und den Erziehern. In Kita V können Eltern Aufgaben im Elternrat übernehmen. Dort gibt es jährlich mindestens ein Elterngespräch. Dabei schätzen die Mitarbeiter auch Kritik der Eltern.

²¹⁹Sichtbar wird es bspw. an der Priorisierung des individuellen, vertrauten Umgangs untereinander, der dadurch implizierten limitierten Kita-Größe, den festen Bezugsgruppen sowie der engen Zusammenarbeit und dem stetigen Austausch mit den Eltern.

Kita U vermeidet es zudem, von sich aus Märchengeschichten und -gestalten (Hexen, Drachen, Teufel, Geister usw.) in den Kita-Alltag zu integrieren.

²²⁰S. Anhang 8.2.2.1.

²²¹S. 2.2.1.3.1. Direkter Kontakt zwischen Kita U und Schule entsteht nur sporadisch, besonders durch Schülerpraktika und den Inklusionsbeauftragten für Integrationskinder und Hospitationstage. Vorschulkinder können außerdem den Hort der Schule besuchen und bei gemeinsamen Zuckertütenfesten die Schule kennenlernen. Die Leitsprüche von Kita und Schule sind aneinander angelehnt (s. 2.2.1.4). Kongruenz bei den Wertesystemen wird bisher weniger bewusst angestrebt. Hier können m. E. Kita und Schule Schritte aufeinander zu gehen und eine gemeinsame Identität stärker begründen. Die Leitbilder können dazu über visuelle, strukturelle und inhaltliche Merkmale in Verbindung gesetzt werden.

Hohen Stellenwert hat auf Basis der musikalischen Früherziehung die Kooperation mit einer christlichen Musikschule. Ähnlich bietet ein befreundeter Verein Fußball- und Bewegungstraining an. Die Kita nimmt Projekte der Stadtbibliothek in Anspruch und die Vorschüler besuchen ein „Bibelhaus“, um Bibelkenntnisse zu erwerben. Außerdem existiert eine Zusammenarbeit mit einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung, wobei die Kita einen Außenarbeitsplatz für Praktikanten dieser Werkstatt bereitstellt. Durch solche inter-institutionellen Kontakte können weitere Beziehungen in die Gesellschaft hinein entstehen, die so auf die Kita aufmerksam wird.

2.2.1.9 Auswirkungen und Erfolge der Organisationen

Primär als „Erfolg“ werten die befragten Mitarbeiter der Kitas, wenn die Kinder gern kommen, mitmachen, sich wohl- und angenommen fühlen. Kita U sieht ihr Ziel besonders dann erfüllt, wenn Kinder offen für den christlichen Glauben werden, mit Jesus aufwachsen und christliche Werte und Glaubensinhalte für ihr Leben übernehmen. Kita V schätzt es in erster Linie, wenn Kinder zu den Erziehern eine Vertrauensbeziehung aufbauen, Werte und Sozialfähigkeiten entwickeln und auf die Zukunft vorbereitet werden.²²² Als starkes, engagiertes Mitarbeiterteam im Sinne gemeinsamer Ziele zu agieren, sehen beide Kitas dabei als Voraussetzung. Die Erzieher nehmen häufig positive Entwicklungen bei den Kindern²²³ – sowohl darin, den Grundstein für den Glauben im Leben der Kinder (und Familien) zu legen und ihr Wachstum darin zu begleiten²²⁴, als auch in ihrer ganzheitlichen Entwicklung und Übernahme der gelebten Ethik. Zwar stellen die Kinder seltener bewusst kognitiv Verknüpfungen zwischen Glauben und Werten her, entwickeln aber ein Grundgefühl dafür. Immer wieder übernehmen einzelne in Freiheit und mit Eigeninitiative neben den Werten christliche Glaubenselemente. Kita V erklärte, dass manche später Christen sein wollen, selbst wenn ihre Eltern anders glauben. Auch nicht-christliche Familienangehörige nehmen eine „besondere“, schöne, liebevolle und ruhige Atmosphäre in der Kita wahr und fühlen sich oft getragen und verstanden (u. a. in schweren Situationen, bspw. bei der Konfrontation mit dem Tod Angehöriger). Sie akzeptieren das Christliche, zeigen dafür oft Offenheit, manchmal

²²²Das soll keinesfalls meinen, dass den beiden Kitas das jeweils andere Ziel unwichtig wäre. Vielmehr wird hier die unterschiedliche Prioritätensetzung verdeutlicht. Ich vermute, dass beides nah beieinander liegt – bei Vision und den persönlichen Motiven wurde der Aspekt der Glaubensvermittlung von der überwältigenden Mehrheit mit genannt.

²²³Kita V bekam von Grundschullehrern die Rückmeldung, Kinder, die die Kita besuchten, seien häufig überdurchschnittlich sozial, ausgeglichen, wissbegierig und würden bessere Abschlüsse erlangen. Auch das gesamtgesellschaftliche Bild beider Kitas fällt positiv aus. Der Grund liegt nach Aussage der Erzieher und mancher Eltern vor allem bei der guten Wertevermittlung. Erkennbar ist das an den Wartelisten der Anfragen von Familien, die ihre Kinder an die Kita schicken wollen, sowie den persönlichen Beziehungen, die Eltern zu Mitarbeitern bauen. Auch atheistische Eltern fühlen sich an den Kitas wohl. Kritische Stimmen bilden die Ausnahme.

²²⁴Selbstkritisch und realistisch bemerkte eine Mitarbeiterin der Kita U, dass es auch vorkommt, dass sich Kinder nichts aus der christlichen Glaubensvermittlung mitnehmen.

sogar Interesse (wobei sie seinen Charakter als Lebensleitlinie begreifen) und übernehmen evtl. den Glauben oder Elemente daraus.

Die Konzeptionen der christlichen Kitas stellen gute Ansätze für die Forschungsfrage dar: Sie können in die Gesellschaft hineinwirken und verbinden christliche Werte und christlichen Glauben auf nachvollziehbare Weise. Kinder werden hier bereits in den ersten Lebensjahren positiv gefördert und das täglich, langfristig und intensiv. Für deren weitere Entwicklung wollen die Kitas den Grundstein legen. Für Nicht-Christen stehen meist die positive Wertevermittlung und die gute Reputation der Kitas im Vordergrund. Der Zugang wird verglichen mit einer Kirche niedrigschwelliger eingeschätzt²²⁵, da sie die Struktur und Tätigkeiten einer Kita besser erfassen und einordnen können – auch dort, wo Inhalte mit dem christlichen Glauben verknüpft werden und selbst, wenn es nicht ihr Glaube ist.

Als Institutionen besitzen die christlichen Kitas (abhängig davon, ob Verein oder freier Träger) größere Freiheiten von manchen staatlichen Leitlinien.²²⁶ Besonders können sie ihren offiziell christlichen Erziehungsschwerpunkt auf geeignete Art ausgestalten und Familien mit dem Glauben in Kontakt bringen. Beziehungen zu anderen, christlichen Eltern fördern das.²²⁷ Herausforderungen bestehen dort, wo Kinder (auch wenn sie älter werden) sich trotz anderer Ansichten der Eltern dem Glauben zuwenden.

Kita U strebt einen ganzheitlichen Ansatz an: Sie ist in einem christlichen Schulkomplex eingebunden, wo die Kinder nach Austritt aus der Kita und bei Zusage der Eltern direkt in die christliche Schule eintreten können. Das ermöglicht einen konstanten, langfristigen Aufbau von Beziehungen unter Kindern, Jugendlichen und den angehörigen Familien. Die christliche Glaubens- und Wertevermittlung kann nachhaltig fortgesetzt werden, sodass sie mit ihr bis ins junge Erwachsenenalter durchgehend in Kontakt stehen.²²⁸

²²⁵Über die Kitas können Menschen dann auf unterschiedlichen Wegen zu Gottesdiensten eingeladen werden. Eine Kirche hat den Vorteil, dass sie auf Jüngerschaft und die Vermittlung des christlichen Glaubens fokussiert ist, während in der Kita der pädagogische Auftrag und ganz alltägliche Dinge viele, besonders zeitliche, Ressourcen in Anspruch nehmen.

²²⁶Ein markantes Merkmal ist, dass die Kitas explizit christliche Inhalte vermitteln. Kita U nimmt wahr, dass andere städtische Kitas im Umfeld aufgrund staatlicher Leitlinien ein offenes Konzept präferieren, wohingegen erstere ein Konzept mit festen Bezugsgruppen hoch schätzt. Gleichzeitig unterscheiden sich private und staatliche Kitas in ihrer Finanzierung, wobei private teils stärker als staatliche neben öffentlichen/kommunalen Finanzquellen auf andere zurückgreifen müssen.

²²⁷In der Konzeption haben beide Kitas Vor- und Nachteile bei der Finanzierung durch und Freiheit bzw. Verpflichtung gegenüber staatlichen Vorgaben (zur staatlich verordneten Pflicht bei Kita U, dass Eltern einen Eigenanteil erbringen müssen, s. oben). Sie werden vom Staat finanziell unterstützt, was ihre Möglichkeiten erweitert.

²²⁸Der Organisationskomplex möchte dadurch zeigen und unterstützen, dass die Bildungsphase „von der Krippe bis zum Abitur“ eines Menschen an einem Ort stattfinden kann. Den Gewinn dieses ganzheitlichen Konzeptes bestärkt Kita V dadurch, dass sie sich ebenfalls eine angebundene Grundschule wünscht.

2.2.2 Freie Evangelische Schule²²⁹

2.2.2.1 Einführung

Die Freie Evangelische Schule ist eine private schulische Einrichtung mit 1494 registrierten Schülern (Stand November 2024) sowie 172 Mitarbeitern (Pädagogen und sonstige) und gehört dem VEBS (Verbund evangelischer Bekenntnisschulen) an. Sie wurde 1991 gegründet und wächst seitdem stetig. Sie vereint mehrere Schulformen (Grund-, Haupt-, Real-, Werkrealschule und Gymnasium) in einem Gebäude.²³⁰ Als Bekenntnisschule macht sie es sich in Verbindung mit ihrem Erziehungsauftrag zur Aufgabe, christliche Glaubensinhalte sowie damit verbundene Werte in ihren Bildungsplan zu integrieren.

2.2.2.2 Organisationsstruktur²³¹

Die FES wird von einem e. V. getragen, dem auch der Geschäftsführer sowie ein Teil der Schulleiter und Mitarbeiter angehören. Er steuert Anstellungen und die Weiterentwicklung der Schule (z. B. räumlich). Bei der Leitung sind einige Dinge zu beachten: Die Gründungsphase einer Schule kann sich als schwierig erweisen²³² und ihr Wachstum muss auf organische Art geschehen (bspw. hinsichtlich der Struktur). Die Arbeit mit Schülern ist, abhängig von kulturellen Entwicklungen (die Lehrer nehmen aktuell bspw. eine verminderte Aufmerksamkeitsspanne wahr), immer neu herausfordernd. Mitarbeiter sehen eine Spannung bei der Vermittlung mancher Werte (z. B. bedingungslose Annahme) und dem Charakter von Schule als ein Arbeitsplatz, der Leistungen sowohl von Schülern als auch Lehrern fordert. Als erfolgsentscheidend sehen Leiter der FES deshalb eine gute Organisationsentwicklung, ausreichend Ressourcen (Räume, Lehrmittel, Finanzen²³³ und Personal), eine feststehende, richtungsweisende Vision und die richtige Besetzung von Schlüsselpositionen²³⁴.

²²⁹Befragt wurden acht Schüler der Klassen acht, neun und zwölf, elf Lehrer, sechs Schulleiter bzw. Personen, die Leitungspositionen inne hatten, sowie Vereinsmitglieder und der Geschäftsführer.

²³⁰Diese Vielfalt ist auch innerhalb des VEBS besonders. Politisch bedingt ist das Fortdauern der Werkrealschule in diesem Bundesland aktuell unsicher.

²³¹Organigramm: s. Anhang 8.2.3.6.

²³²Das ist u. a. abhängig vom Bundesland in Deutschland, da hier die Konditionen und Unterstützung von Seiten des Staates variieren. Der VEBS bietet Schulungen und Begleitung für den Schulaufbau an.

Der genaue Standort ist bedeutsam. JE, der Geschäftsführer, erklärte: Sollte er erneut eine Schule aufbauen wollen, würde er sie in einem weniger wohlhabenden Stadtteil gründen.

²³³Als private Schule kann die FES finanzielle staatliche Unterstützung erhalten (s. oben).

²³⁴Hier wurden das Fachpersonal für Finanzen, Coaching und ein Visionsträger hervorgehoben.

2.2.2.3 Strategischer Ansatz

Weil sie auf deren Bildungsbedarf antwortet, nimmt die FES wahr, dass Menschen in diesem Zuge oft wohlwollend gegenüber dem christlichen Glauben gestimmt sind, den die Schule kommunizieren will. Unter den Schülern und Eltern sind nur etwa 20-30 % praktizierende Christen. Der andere, größere Teil, selbst wenn er keine bewusste Hinwendung zur Nachfolge Jesu getroffen hat, ist in irgendeiner Weise offen dafür oder steht dem positiv gegenüber.²³⁵ Grundsätzlich ist jeder willkommen, tatsächlich jedoch stammen die Schüler vorwiegend aus finanziell besser situierten Familien der mittleren bis oberen sozialen Cluster. Die Schule, besonders die Leiter, machen sich stetig die Entwicklungen in Gesellschaft und Bildung bewusst, um ihr ganzheitliches Bildungskonzept und besonders die Werte- und Glaubensvermittlung angemessen zu adaptieren. In den Schulalltag integriert die FES auch die Eltern, die die Schule bei verschiedenen Dingen (z. B. Essensausgabe, Reinigung, Renovierungsarbeiten, Elternbeirat, Förderverein usw.) unterstützen. Dadurch und durch die eigenen Kinder kommen auch sie in Kontakt mit dem christlichen Glauben und den damit verbundenen Werten.

2.2.2.4 Vision und Leitbild

Als Schule will die FES zunächst die Kinder und Jugendlichen, die sie besuchen, positiv prägen. So erreicht sie indirekt auch deren weiteres Beziehungsumfeld. Ihre Vision ist einerseits, Bildung von guter Qualität zu ermöglichen, und andererseits, den christlichen Glauben und die mit ihm verbundenen Werte zu vermitteln.²³⁶ Beide Ziele möchte sie miteinander verknüpfen; sie werden mit den zwei Brennpunkten einer Ellipse verglichen. Die Mitarbeiter wollen den Schülern „Mut für Morgen“ (ein aktueller Leitspruch der FES) und damit verbunden Hoffnung, Zuversicht und eine gute Vorbereitung auf ihre Zukunft geben. Die Ganzheitlichkeit der Bildung beinhaltet neben der Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten auch die Förderung der Sozialkompetenz und Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen der Möglichkeiten.²³⁷

Diese Aspekte der Vision sind den Schulleitern, dem Vereinsvorstand und der Geschäftsführung omnipräsent. Auch viele Lehrer, besonders wenn sie bereits länger an der

²³⁵Die gute Reputation, die besser als die der meisten staatlichen Schulen ausfällt, begünstigt den Umstand, dass auch Nicht-Christen die FES favorisieren. Nach Angaben mancher Gesprächspartner existieren neben der größtenteils positiven Haltung der Gesellschaft zur Schule auch vereinzelt kritische Stimmen, meist aus weltanschaulichen oder persönlichen Gründen.

²³⁶Da diese Arbeit sich vor allem auf die Vermittlung des christlichen Glaubens fokussiert, werden Inhalte und Methodik der Bildung hier nur marginal thematisiert.

²³⁷Deutlich wird das auch auf der Website der Schule (s. Anhang 8.2.3.5).

Schule angestellt sind, tragen und verbreiten die verschiedenen Leitsprüche²³⁸ mit. Neuangestellten wird das Leitbild²³⁹ umfassend in einem Seminar vermittelt. Die Geschäftsführung und Schulleiter legen viel Wert darauf, dass es von allen Mitarbeitern vertreten wird. Auch einige Schüler kennen es in groben Zügen – besonders den aktuellen Leitspruch.²⁴⁰

2.2.2.5 Inhalt und Fundament des Wertesystems

Die elementare Bedeutung des christlichen Glaubens spiegelt sich auch in den vorherrschenden Werten wider. Auf ihrer Website führt die FES mehrere Werte auf, darunter die auf einem christlichen Menschenbild basierende Wertschätzung, die Entwicklung von Mündigkeit und Verantwortung sowie Mut, Ehrlichkeit und andere. Sie werden in Zusammenhang mit der ganzheitlichen Bildung gesehen und mit dem Glauben in Verbindung gebracht.²⁴¹ Diese Werte überschneiden sich in vielen Punkten mit den in den Gesprächen hervorgehobenen. Der Geschäftsführer und die Schulleiter verfolgen dabei eine einheitliche Richtung, was sich inspirierend auf das Kollegium auswirkt. Es lebt vertrauensvolle Beziehungen, zwischenmenschliche Wärme, Gemeinschaft, Einheit, Offenheit und Wertschätzung.²⁴² Die Achtung der Würde des Einzelnen hat einen sehr hohen Stellenwert. Die Schüler erleben trotz der Leistungsanforderungen in der Schule persönliche Annahme und fühlen sich von den Lehrern individuell gesehen. Grundlage dieser Atmosphäre bildet die individuelle Gottesbeziehung der Mitwirkenden – u. a. maßgeblich in der ausgeprägten Gebetskultur erkennbar –, die sich auf ihre Werte und ihr Handeln auswirkt. Gottvertrauen ist für die Verantwortlichen fundamental. Das wirkt sich auf das Menschenbild aus: Jeder wird als ein einzigartiges, wunderbares Geschöpf Gottes gesehen. Ein zentrales und prägendes Bild für den Geschäftsführer ist ein römischer Brunnen (s. unten), der symbolisiert, dass er als Mensch selbst von Gott „gefüllt“ werden muss, bevor er Gottes Liebe und Gnade weitergeben und seinen Willen in der Welt realisieren kann.

²³⁸Die Schule hat(te) bereits mehrere Leitsprüche. In der Anfangszeit prägte sie den Satz „Suchet der Stadt Bestes“, wohingegen in späteren Jahren und bis heute „Mut für Morgen“ in den Mittelpunkt rückte. Parallel dazu wird der Bibelvers aus 1Kor 3,11 – „Denn einen anderen Grund kann niemand legen außer dem, der gelegt ist, welcher ist Jesus Christus“ (s. Anhang 8.2.3.4) – besonders hervorgehoben.

²³⁹Es setzt sich zusammen aus dem zentralen Wert, Gott zu vertrauen, der in Verbindung steht mit „Bildung erwerben, Persönlichkeit entwickeln, Beratung, Verantwortung übernehmen“. Für Leitbild und Konzeption: s. Anhang 8.2.3.2 und 8.2.3.3.

²⁴⁰Die Vision bzw. einzelne Elemente daraus könnten – basierend auf meinem begrenzten Einblick – an verschiedenen Stellen noch stärker kommuniziert werden, bspw. in Andachten oder in Alltagssituationen.

²⁴¹S. Anhang 8.2.3.5. Die dort dargestellten Werte sind bisher lediglich implizit oder punktuell im Leitbild der Schule integriert. Die Grundordnung nennt das Wertesystem, jedoch nicht seinen Inhalt ausführlich. Dementsprechend könnte es kompakter und übersichtlicher visualisiert werden. Das Gespräch mit dem Geschäftsführer brachte hervor, dass ein ausformuliertes Wertesystem für die Schule eines der nächsten Ziele darstellt.

²⁴²Gelegentlich gibt es Spannungen unter Lehrern, bspw. wenn ihre Ansichten divergieren. Bei einer Schule dieser Größenordnung sollte damit grundsätzlich gerechnet werden.

2.2.2.6 Leitungsstruktur und Mitarbeit

Eine gute Auswahl geeigneter Mitarbeiter und besonders der Leitungspersonen ist ein entscheidender Faktor für die Entwicklung der Schule. Letztere haben für sich intern Leitsätze definiert, die die Ausrichtung und Entwicklung der Vision unterstützen und dem Zusammenhang von Bildung und Glaubensvermittlung große Bedeutung beimessen. Das Mittragen des christlichen Glaubens ist ebenso für Vereinsmitglieder²⁴³ und Mitarbeiter²⁴⁴ obligatorisch. Das christliche Lebensfundament einer Person wird bei ihrer Bewerbung erfragt. Meist bringt sie Glaubensgrundlagen mit und kann diese vertreten.

Neuangestellte erhalten im ersten Jahr einen Mentor, der den Einstieg in die Schule erleichtern soll und hilft, sich technisch, räumlich, strukturell und auch geistlich²⁴⁵ zurechtzufinden. Auf Nachfrage können Mitarbeiter auch danach individuell begleitet werden, doch das wird selten in Anspruch genommen. Der VEBS bietet zudem ca. monatlich stattfindende Fortbildungstage²⁴⁶ an. Sonstige regelmäßige Strukturen und Angebote zur Unterstützung und Reflexion der Sprachfähigkeit für Werte- und Glaubensvermittlung gibt es nicht. Das Mentoring und die Seminare schätzen die Gesprächspartner als ein solides Fundament ein, das die Lehrer für ihren Berufsalltag gut vorbereitet.

2.2.2.7 Strategien zur Realisierung der Vision und Werte

Um den Schülern Werte, Ethik und Charakter zu vermitteln, ist nach Erfahrung der Lehrer essenziell wichtig, diese authentisch und integer vorzuleben – durch den eigenen Lebenswandel, den Umgang mit Kollegen und indirekt durch die Reflexion persönlicher Geschichten. Ihr Vorbild übt erheblichen Einfluss aus. Die persönliche Beziehung steigert den Einfluss einer Vertrauensperson auf einen Schüler dabei signifikant.²⁴⁷ Die so kommunizierten Elemente sollen

²⁴³Ein Charakteristikum des Vereins ist, zwar Grundlagen vorauszusetzen, aber in den Details der individuellen Ausgestaltung des christlichen Lebens tolerant und integrativ zu denken, um offen für Mitarbeiter und Mitglieder unterschiedlicher Konfessionen zu sein.

²⁴⁴Bewerber können die zentralen Werte und Glaubensaspekte im Internet einsehen (vgl. Anhang 8.2.3.5).

²⁴⁵Recht zu Beginn besucht er eine Unterrichtsstunde des neuen Lehrers und kann bei der Gestaltung der Morgenandachten beraten. Die Begleitung gestaltet sich anfangs intensiver, oft mit wöchentlichen Treffen, und nimmt im Laufe des Jahres ab – je nach individuellem Bedarf.

²⁴⁶Die Themen hierbei sind breit gefächert. Sie können vorwiegend christliche („Gestaltung von Andachten“, „Geistliches Leben“, „Rettungsgeschichte verstehen“ usw.) oder auch pädagogische und organisatorische Inhalte thematisieren (Christliche Pädagogik, Tagungen für Schulleiter, Sekretariat) (vgl. <https://www.vebs.de/seminare/> vom 05.03.2025).

²⁴⁷Bedeutsam im Schulkonzept ist das Element des „Vertrauenslehrers“. Jeder Schüler führt mit einem Lehrer im Schuljahr Eins-zu-eins-Gespräche, die auch den emotionalen und persönlichen Zustand der Kinder und Jugendlichen thematisieren. Gleichzeitig wird eine professionelle Distanz zwischen Lehrer und Schüler gewahrt. Die Schule findet eine gute Mitte zwischen Nähe und Abstand, sodass eine Vertrauensbeziehung möglich ist, über die die Lehrer die Schüler positiv prägen, sich zugleich aber auf gesunde Weise abgrenzen können.

durch konkrete christliche Inhalte ergänzt werden – direkt im Unterricht, durch kleine Impulse zu Beginn jedes Schultages innerhalb der Klassen, mit Gebet im Alltag, bei den Montagsandachten oder größeren einmaligen Events²⁴⁸, in Eins-zu-eins-Gesprächen sowie in konkreten Konfliktsituationen. Zusätzlich stellt die Schule eine Jugendreferentin für Glaubenthemen und -aktivitäten (Planung der Wochenandachten, Mit-Organisatorin bei christlich-evangelistischen Veranstaltungen und dem Schulfest, Leitung des Bibelkreises, Verantwortliche für internationale Unternehmungen, Ansprechpartnerin für geistliche Fragen, Seelsorge u. a.) an. Die zentrale Bedeutung des christlichen Glaubens wird sowohl in dem Leben und Unterricht²⁴⁹ der Lehrer, dem Leitbild, der Wochenstruktur der Schule, einzelnen Programmpunkten²⁵⁰, Projekttagen, der Raumgestaltung und Architektur (der „Raum der Stille“ ist der höchste Raum der Schule) sowie im zwischenmenschlichen Geschehen deutlich.²⁵¹ Christliche und nicht-christliche Schüler begegnen sich jeden Tag. Bei mehrtägigen Ausflügen (wie einer „Klosterwoche“, Klassenfahrten, Exkursionen) und Reisen ins Ausland mit sozialen und glaubensbetonenden Aktivitätsangeboten kommen Schüler auf besonders intensive Weise mit christlichen Elementen in Kontakt und erleben nicht selten Veränderungen in ihrer persönlichen Gottesbeziehung²⁵². Die Schüler nehmen die vermittelten Werte, den Glauben und den deutlich christlichen Charakter wahr und – wo sie überzeugen – für sich an.

2.2.2.8 Außenwirkung und Beziehungen zu anderen Organisationen

Obwohl es eine private Schule mit höheren Kosten und speziellen Aufnahmebedingungen ist, sind ihre verfügbaren Plätze jedes Jahr sehr gefragt. Die im Schulkonzept explizit enthaltene Glaubensvermittlung und ein positives Wertesystem für den sozialen Umgang (Wertschätzung etc.) strahlen Attraktivität aus. Die vielschichtigen Möglichkeiten, mit Drogen- und Gewaltpro-

²⁴⁸Bspw. veranstaltete die Schule einen Lobpreisabend mit der Band *Good Weather Forecast* als Gast. Bei solchen Events sind Freunde und Bekannte der Schüler eingeladen. So werden auch Außenstehenden Werte und damit verbunden der christliche Glauben greifbar gemacht.

²⁴⁹Hier geschieht das durch Verknüpfung verschiedener Inhalte mit dem Glauben.

²⁵⁰Extern wirken Schüler bspw. im Programm des Ostergartens mit und laden nicht-christliche Freunde dazu ein. Dadurch kommen auch Eltern damit in Kontakt. Außerdem organisieren Schüler vierteljährlich einen Lobpreisabend („praise & pray“), zu dem sich Nicht-Christen einladen lassen. Die Grundschule beendet jede Woche mit einem klassenübergreifenden Wochenabschluss, in dem auch christliche Inhalte integriert sind.

²⁵¹Die FES hat schon viele Formate ausprobiert. Manche Bestehende sind ihrer Erfahrung nach ungeeignet, um den christlichen Glauben explizit zu vermitteln (wie AG-Nachmittage; die Kernzeitbetreuung der Grundschule außerhalb des Unterrichts). Andere (wie Hausaufgabenhilfe) fanden insgesamt wenig Anklang bei Schülern.

²⁵²Die Schule lädt jedes Jahr dazu ein. Auch Nicht-Christen zeigen sich hier interessiert, und fliegen mit ins Ausland (bspw. Asien). JE erklärte, dass es hier öfter Bekehrungen einzelner Schüler gibt.

blemen bei einzelnen Schülern umzugehen²⁵³, verstärken das Bewusstsein der Eltern, die eigenen Kinder einem sicheren Umfeld anzuvertrauen. Die befragten Mitarbeiter sind intrinsisch motiviert, in ihren Tätigkeiten bestmögliche Qualität zu bieten. Besondere Eigenschaften wie die gute Ausstattung der Schule, der Blick für den Einzelnen und die verschiedenen, angebotenen Schulformen werten die FES weiter auf. Die Stadt, Kirchen, andere Bildungseinrichtungen und Firmen – zu denen die FES stetig Kontakt intensivieren möchte²⁵⁴ – nehmen die Organisation nach Aussage von Mitwirkenden (Leiter und Vereinsmitglieder) u. a. wegen fähiger und qualifizierter Absolventen positiv wahr.²⁵⁵ Sie und die Eltern der Schüler tragen zur guten Reputation in der Gesellschaft bei. Diese und die erlangte Größe machen die FES für die Stadt nahezu unentbehrlich. Der Geschäftsführer erklärte sinngemäß, dass „man eine ausschlaggebende Größe erlangen“ und „nur ein wenig besser (als andere) in dem, was man tut, sein muss“, um signifikanten Einfluss auf die Gesellschaft ausüben zu können.

2.2.2.9 Auswirkungen und Erfolge der Organisation

Die Mehrheit der Gesprächspartner sieht die Schulvision erfolgreich realisiert, wenn verschiedene Aspekte – dass Schüler mit dem Glauben in Verbindung kommen, darin gefördert werden und in Persönlichkeit, Sozialkompetenz und ihren eigenen Fähigkeiten wachsen – erfüllt werden. Über viele Jahre hinweg (besonders bei einem Komplex aus mehreren Schulformen), in einer Zeit, in der Menschen stark entwicklungsfähig sind, bekommen sie so Werte, Bildung, Glauben sowie Hoffnung und Zuversicht für die Zukunft²⁵⁶ stetig, stringent und positiv vermittelt. Als junge Erwachsene können sie dann verantwortungsvoll und konstruktiv in die Gesellschaft hineinwirken. Die Schule will die Grundlage für viele Entwicklungsschritte legen, die erst nach der Schulzeit sichtbar werden, doch erste Veränderungen können bereits das Interesse der Schüler am christlichen Glauben und die Übernahme des positiven, christlichen Wertesystems bzw.

²⁵³Die FES hat diese Problemfelder meist besser im Griff als staatliche Schulen. Mitarbeiter können individuell adaptierte Prozesse mit einzelnen Schülern angehen und sie darin begleiten. Im Zweifelsfall können Jugendliche der Schule verwiesen werden (was jedoch in der Realität äußerst selten geschieht). Die Mitarbeiter sind darauf bedacht, Schülern in ihrer ganzheitlichen Entwicklung zu helfen. Zeitliche Ressourcen sind in höherem Maße verfügbar. Das gelebte Wertesystem der Schule prägt zusätzlich eine Kultur frei von Drogen, Mobbing und Gewalt. Problematiken dieser Art treten deshalb an der FES verhältnismäßig selten auf.

²⁵⁴Diese Beziehungen werden durch das Schulfest (bei Kirchen), Berufsmessen, Praktika (bei Firmen) und Besuche in anderen Einrichtungen (bei Schulen) gefördert. Der Geschäftsführung und den Schulleitern ist es ein wichtiges Anliegen, diese Kontakte auszubauen.

²⁵⁵Hier lässt sich eine Verbindung zum guten Bildungskonzept (inkl. der ganzheitlichen Bildung, Persönlichkeitsentwicklung, Wertevermittlung und der Vertrauensbeziehung zwischen Lehrer und Schülern) herstellen.

²⁵⁶Die Mitarbeiter und Schüler erklärten, dass sich die junge Generation nicht selten mit Zukunftsängsten beschäftigt.

Teilen dessen sichtbar machen. Den Ansatz, Glaube, Werte und Bildung in einer Bekenntnisschule zu verknüpfen²⁵⁷, schätzen die Mitarbeiter als sinnvoll, nachhaltig und effektiv²⁵⁸ ein. Die Möglichkeiten, die hier existieren, sind in Deutschland besonders, wo bedeutende finanzielle²⁵⁹ Unterstützung von staatlicher Seite in Anspruch genommen werden kann.

2.2.3 Stoffwechsel Dresden²⁶⁰

2.2.3.1 Einführung

Der Stoffwechsel Dresden e. V.²⁶¹ hat sich zum Ziel gesetzt, schwerpunktmäßig Menschen aus schwierigen Lebensumständen in ihrer Lebensgestaltung und Persönlichkeitsentwicklung zu helfen. Das geschieht transparent auf christlicher Basis, was auch den Besuchern bewusst ist. Im Jahr 1993 hat Sabine Ball im Alter von 67 Jahren die Arbeit in einem kleinen Café in Dresden-Neustadt begonnen.²⁶² Inzwischen ist die Organisation gewachsen, umfasst vier Standorte, 36 angestellte (darunter zwölf BFDler und zwanzig aktive hauptamtliche) sowie etwa 25 ehrenamtliche Mitarbeiter (Stand November 2024) und erreicht durchschnittlich 300 Personen.²⁶³

²⁵⁷Es sei betont, dass die Vermittlung von guter Bildung und des christlichen Glaubens an Kinder und Jugendliche zwei gleichwertige Ziele sind (vgl. 2.2.2.4). Die Schule kann nicht als Missionsfeld verstanden werden. Sie möchte lediglich Glaubensinhalte satzungsgemäß weitergeben.

²⁵⁸Das gilt auch in Hinblick auf die Kosten-Nutzen-Wahrnehmung. Lehrer und Schulleiter erkennen nachhaltige positive Veränderungen im Sozialverhalten, wachsenden Selbstwert und Leistungssteigerungen. Die Werkrealschule bspw. verzeichnet häufig, wie entmutigte Kinder Ermutigung, Zukunftsoptimismus und die Förderung ihrer Fähigkeiten erleben. Oft entwickeln Schüler Interesse für den christlichen Glauben bis dahin, dass sie sich bewusst für ihn entscheiden und ihr Leben daran orientieren. Bzgl. der zeitlichen und finanziellen Investitionen schätzt der Großteil der Leiter das Schulkonzept als sinnvoll ein.

²⁵⁹Bekenntnisschulen sind in Deutschland ein grundgesetzlich geschütztes Elternrecht (Art. 7, Abs. 4 und 5 GG). Der Staat steht in der Pflicht, sie zu finanzieren, was die Arbeit einer Bekenntnisschule auskömmlich ermöglicht. Der Unterricht muss dabei durchgängig von diesem Bekenntnis geprägt sein (vgl. <https://www.vebs.de/freie-bekenntnisschulen-ein-grundrecht-wenn-voraussetzungen-erfuellt-werden-und-bleiben/> vom 13.06.2025), damit die Schule ihr Grundrecht einfordern kann.

²⁶⁰An den unterschiedlichen Standorten wurden insgesamt sechs Verantwortungsträger bzw. Personen, die eine ähnliche Position innehaben, sowie acht Mitarbeiter (überwiegend Angestellte) befragt. Darüberhinaus konnte ein grundlegender Einblick in das Alltagsgeschehen gewonnen und mit Besuchern Gespräche geführt werden (es waren Alltagsgespräche, da von konkreten Interviews abgesehen wurde).

²⁶¹Die Zielgruppen werden auch als „Besucher“ oder „Teilnehmer“ bezeichnet. Eine einheitliche Bezeichnung ist schwer zu finden. Gemeint sind damit zuerst die Kinder, Teenager und Jugendlichen, im weiteren Sinne auch Eltern.

²⁶²Für weitere Einblicke in die Organisation und ihre Geschichte, s. https://www.youtube.com/watch?v=K9xGmomEx_E vom 04.09.2024.

²⁶³Die Zahlen der Besucher und ehrenamtlichen Mitarbeiter können variieren. Die 300 erreichten Personen sind Menschen, die innerhalb eines Monats SW meist wöchentlich besuchen.

2.2.3.2 Organisationsstruktur²⁶⁴

Alle Organisationstätigkeiten werden grundlegend im Gebet getragen. Für die Gründung von SW bedurfte es anfangs nur weniger Ressourcen. Sie stiegen mit seiner Größe besonders aufgrund der Personalkosten. Ehrenamtliche Mitarbeiter sind u. a. deshalb eine wichtige Komponente. Die Organisation hat bei ausreichend Ressourcen viel Wachstumspotenzial: Es können neue Standorte gegründet²⁶⁵, das Angebot variabler gestaltet und weitere Strategien, die tiefere Veränderungen bei Besuchern fördern, entwickelt werden.²⁶⁶ Die Finanzierung durch Spenden²⁶⁷, die durch Förderungen ergänzt werden können, ermöglicht Freiheiten – vor allem hinsichtlich staatlicher Auflagen –, Flexibilität und Spontanität. SW zielt darauf ab, Menschen zum Glauben hinzuführen, kann jedoch dessen weitere Entfaltung nicht begleiten. Die Zusammenarbeit mit Gemeinden (vor allem bei Fokussierung auf das prekäre Gesellschaftsmilieu) ergänzt die Arbeit von SW (vgl. 2.2.3.8).

2.2.3.3 Strategischer Ansatz

Die Organisation erreicht besonders gesellschaftliche Randgruppen – Konsummaterialisten, das prekäre, teils hedonistische Milieu sowie standortabhängig auch vermehrt Migranten. Sie verfolgt einen christlich-inkarnativen Ansatz, will in der Alltagswelt der Zielgruppe leben, dadurch niedrigschwelligen Zugang erhalten und authentisch Beziehungen aufbauen.²⁶⁸ Deshalb hat SW mehrere Standorte gegründet und vielfältige Umsetzungsstrategien entwickelt. Ihre Aktivitäten passen die Mitarbeiter flexibel auf die Zielgruppen an. Dazu zählen regelmäßige Kinder-, „Pre-Teens“- und Teenager-Treffen mit Programm wie Gemeinschafts- (bspw. mit Grillen und „Nine-Square“) und Sportaktionen („Nerf-Battles“ u. a.), Freizeit (mit Raum zum Zeichnen, Spielen, Austausch usw.), Andachten und kurze christliche Impulse (mit Bibelgeschichten und Kinderliedern), Arbeit mit Tieren (bspw. Pferden), ggf. Hausaufgabenhilfe, Spielplatzarbeit, außerdem Ferienprogramm (darunter mehrtägige Camps), Pfadfinder-Treffen, Hauskreise und Lobpreisabende für Glaubensinteressierte. Soziale Angebote werden so explizit mit christlich-

²⁶⁴Organigramm: s. Anhang 8.2.4.2.

²⁶⁵Die Größe eines Standortes ist limitiert. Den Leitern ist äußerst wichtig, dass persönliche Beziehungen zwischen Besuchern und Mitarbeitern möglich sind. Ab einer bestimmten Größe wäre das nicht mehr gewährleistet.

²⁶⁶Mit dem äußeren Wachstum sollte ein inneres einhergehen. SW hat bereits ein Leitbild und Wertesystem verschriftlicht, könnte es aber für Stabilität und Einheit im Mitarbeiterteam intensiver kommunizieren und präsent halten.

²⁶⁷Die Zielgruppe selbst steuert hierzu wenig bei. Aktuell wird die Sabine-Ball-Stiftung grundlegend neu strukturiert und soll ab September 2025 von SW direkt verwaltet werden.

²⁶⁸Eine Mitarbeiterin erklärte, die Arbeit mit dieser Zielgruppe erfordere, dass man ihre Kultur, die sich deutlich von der eigenen unterscheidet (selbst wenn sich beides im deutschen Kontext befindet), zunächst erleben und verstehen muss, bevor man Einfluss nehmen kann.

religiösen, in denen alle Dimensionen von christlicher Glaubens- und Wertevermittlung präsent sind, in Verbindung gebracht. Von zentraler Bedeutung für SW sind die Freizeiten in den Schulferien: „In der Treff-Arbeit bauen wir Beziehung, auf den Freizeiten fallen die (lebensverändernden, d. Verf.) Entscheidungen“, sagte ein Mitarbeiter sinngemäß.

Eine tiefgreifende Entwicklung wird – ähnlich wie bei der FES – durch gleiche Ziele in der erzieherischen Zusammenarbeit mit den Eltern gefördert. Zu diesem Zweck hat der Standort Pieschen ein Elterncafé initiiert, in dem Erwachsene charakterlich gefördert und ihnen gleichzeitig von christlichen Werten geprägte Konzepte der Erziehung vermittelt werden können – das geschieht durch Inputs, in denen biblische Geschichten mit Erziehungsthemen verbunden werden²⁶⁹ sowie Beratung im Einzelgespräch oder in Gruppen zusammen mit der Leiterin²⁷⁰. Gelegentlich besucht sie Familien zuhause und gibt konstruktives, wertschätzendes Feedback zum Umgang mit den Kindern.²⁷¹ Einen guten Rahmen dafür bieten besonders die gemeinsamen Herbstfreizeiten mit Eltern, Kindern und Mitarbeitern.

2.2.3.4 Vision und Leitbild

Seine Vision fasst SW in seinem „Flügellogo“ zusammen: „Kinder/Jugendliche/Familien stärken/fördern/begleiten“.²⁷² Die Organisation konzentriert sich dabei auf Kinder, Teenager und Jugendliche im Alter von ca. sechs bis sechzehn Jahren. Werden sie bereits in jungem Alter geprägt, wird der Effekt tiefgreifender und nachhaltiger bei der Zielgruppe sein.²⁷³ SW verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz: Einer seiner Leitsprüche lautet „von ganzem Herzen“.²⁷⁴ Besucher kommen häufig aus spannungsreichen oder zerbrochenen Familienverhältnissen, sind sozial herausgefordert, haben oft emotionale Defizite und leben in finanziell angespannten Umständen, bspw. mit Bürgergeld-Hintergrund. Trotz seiner deutlich christlichen Herangehens-

²⁶⁹DA, die Leiterin der Elterntreffen, geht dabei von dem aus, wie Gott mit seinen Kindern – den Eltern selbst – umgeht, und erschließt darauf aufbauend mit den Besuchern gemeinsam, wie sie ihren Kindern gegenüberstehen sollten. Die Inputs beinhalten meist kreative Elemente.

²⁷⁰Sehr hohe Priorität hat für DA, dass in allen Gesprächen, sowohl untereinander als auch mit den Kindern, in jeder Situation (auch beim Setzen von Grenzen) Liebe spürbar ist.

²⁷¹DA achtet dabei besonders darauf, dass sie Eltern nicht bloßstellt. Die Hinweise sollen nicht die Autorität der Eltern untergraben, sondern deren sozialen Umgang unterstützen.

²⁷²Vgl. <https://stoffwechsel.org/> vom 27.11.2024.

²⁷³Manche Standorte haben zudem eine Erwachsenenarbeit aufgebaut (bspw. Gorbitz, wo aktuell ein großes Ziel ist, mit immigrierten Müttern ins Gespräch zu kommen, oder Pieschen [s. 2.2.3.3]).

²⁷⁴Darin klingt einerseits eine „ganze“ Hingabe (an Gott, in die Förderung der Menschen), andererseits die Heilung von Brüchen in verschiedenen Beziehungsdimensionen an. In ihrem Leitbild nimmt der Herzensbegriff eine zentrale Stellung ein (s. Anhang 8.2.4.1).

weise besuchen überwiegend Nicht-Christen SW.²⁷⁵ Ihre Tätigkeiten sehen die Mitarbeiter als missionarischen Dienst, in dem sie Soziales und den christlichen Glauben miteinander verknüpfen. Sie wollen auf die schwierigen Lebensumstände, die Hoffnungs- und Perspektivlosigkeit und den sozialen Zerbruch, den viele Kinder und Jugendliche täglich erleben, reagieren und ihnen Identität, Lebensorientierung und Wert (was Kindern zuhause oft aberkannt wird) zusprechen.²⁷⁶ Sie fördern Besucher im Ausbau ihrer Sozialkompetenz und individuellen Fähigkeiten sowie darin, ein eigenes Wertesystem für sich zu entwickeln, das ihnen hilft, ihr Leben zu bewältigen, positiv-produktiv zu gestalten und mit Defiziten ihrer Vergangenheit konstruktiv umzugehen. Zugleich glauben die Mitarbeiter, dass Jesus selbst Heilung bringen, nachhaltig verändern und ein neues Lebensfundament ermöglichen kann. Der auf einer langfristigen Entwicklung liegende Fokus – nicht nur negativ-symptomatische Gewohnheiten zu beheben, sondern zuerst tiefgreifende, grundlegende Veränderungen zu bewirken – und der Glaube als Ressource für ihre Arbeit hebt diese Organisation unter anderen sozialen (nicht-christlichen) Werken hervor. Primär möchte SW Gottes Liebe und den Glauben an ihn weitergeben. Diesem Ziel dient die christlich-werteorientierte soziale Arbeit. Die Kinder und Jugendlichen sollen eine „Reich-Gottes-Kultur“²⁷⁷ erleben und diese möglichst mit nach Hause tragen, wo sie Einfluss auf die Eltern und Familiensysteme nehmen können.

2.2.3.5 Inhalt und Fundament des Wertesystems

Der christliche Glaube stellt für SW den Ausgangspunkt und das Fundament für die Vision sowie auch die ge- bzw. erlebten Werte dar. Er steht im Mittelpunkt für das Team und ist richtungsweisend für die Atmosphäre, die unter den Mitarbeitern herrscht: Sie etablieren eine „Family“²⁷⁸-Kultur“, geprägt von christlich-biblischen Werten wie der gemeinsamen Ausrichtung auf Gott²⁷⁹, Vertrauen und Ehrlichkeit. Vergebung, Güte, Achtsamkeit füreinander, bedingungslose Annahme, Gemeinschaft, enge Beziehungen und, das Leben zu teilen, haben hohe Priorität für

²⁷⁵Diese Zielgruppe wird wenig von Kirchen vor Ort erreicht – vermutlich besonders deshalb, weil das beschriebene Gesellschaftsmilieu erfahrungsgemäß wenig Zugang zu christlichen Gemeinschaften hat, da die Differenzen zwischen den Lebenswelten von ihnen und Kirchenmitgliedern anderer sozialer Cluster recht hoch sind. Das begünstigt eine „Dechristianisierung“ dieser Gesellschaftsgruppe.

²⁷⁶Vgl. Anhang 8.2.4.1.

²⁷⁷Gemeint ist u. a. eine Kultur, die dem Willen Gottes entspricht, also auf biblischem Fundament steht. Im Begriff klingen weitere Aspekte an, die sich am ehesten durch „ein Leben mit Gott“ zusammenfassen lassen.

²⁷⁸Die Begrifflichkeit entstammt dem Alltags-Vokabular des Mitarbeiterteams. Die essenzielle Bedeutung von Gemeinschaft geht auch aus dem Leitbild hervor (s. Anhang 8.2.4.1).

²⁷⁹Diese geschieht sowohl im Alltag allgemein als auch in gemeinsamen Tages- und Wochenstarts – mit Lobpreis, biblischen Impulsen und Gebet für einzelne Mitarbeiter und Jugendliche –, im Feiern des Abendmahls und bei besonderen Events wie bspw. einem Lobpreisabend in Dresden-Neustadt.

die Kultur unter den Angestellten.²⁸⁰ Das erleben – häufig im starken Kontrast zu ihrem sonstigen gesellschaftlichen Umfeld – auch die Besucher, die diese Kultur sukzessiv übernehmen.

Es wurde in Vergangenheit ein Wertesystem niedergeschrieben, doch diese Ausformulierung der Werte ist unter den Mitarbeitern nicht präsent.²⁸¹ Regelmäßig auf das verschriftlichte Leitbild einzugehen, hat für die Leiter niedrige Priorität. Weit wichtiger ist ihnen, durch das Leben miteinander das genannte Moralkonzept zu verwirklichen. Die zentralen Werte werden von allen getragen und auch darauf aufbauende Sichtweisen sind weitgehend homogen. Trotz dessen, dass ein schriftlich fixiertes Wertesystem für die Mitarbeiter nicht im Vordergrund steht, ist die Kultur unter ihnen stabil. Der Gesamtleiter, dem der Erhalt dieser Kultur ein Kernanliegen ist, sieht sich dabei als einen von drei entscheidenden Faktoren dafür. Zusätzlich sieht er Gottes Wirken im Hintergrund dort als notwendig, wo er selbst (aufgrund seiner Fehlerhaftigkeit o. ä.) an seine Grenzen gelangt. Und drittens wird das Wertesystem durch die Beziehungen der Mitarbeiter und Sozialisierung – besonders relevant bei Teamzuwachs – erhalten.²⁸² Inhaltlich also ist das Wertesystem omnipräsent²⁸³, jedoch in erster Linie auf intuitive Weise.

2.2.3.6 Leitungsstruktur und Mitarbeit

Die Arbeit mit der Zielgruppe, der Bau sozialer Beziehungen und die Gemeindeintegration gestalten sich für Mitarbeiter oft herausfordernd. Die Zielgruppe fordert sozial, emotional und psychisch viel. Es besteht bei ihnen die Gefahr von Überarbeitung bis hin zum Burn-Out. Die Leiter haben deshalb eine Wahrnehmungspflicht für Mitarbeiter und deren persönliche Ressourcen.

Bewerber müssen mehrere Kriterien erfüllen: Zunächst müssen sie berufliche Qualifikationen vorweisen. So besitzen fast alle Angestellten eine Ausbildung oder ein Studium für soziale Arbeit, in Pädagogik, Theologie oder ähnlichem²⁸⁴ und werden gabenorientiert eingesetzt. Noch wichtiger ist den Verantwortungsträgern zudem der Charakter und die persönliche Gottesbeziehung. Mitarbeiter müssen die Vision und Kultur der Organisation

²⁸⁰Durch ihre prioritäre Position im Leitbild wird die Wichtigkeit von Werten formell hervorgehoben (s. Anhang 8.2.4.1). Ihre Präsenz bewirkt zudem, dass Mitarbeiter sich als Teil von SW wohlfühlen.

²⁸¹Zwar haben es alle Mitarbeiter vor ca. sechs Jahren vorgestellt bekommen, doch ist das sicherlich in Vergessenheit geraten. Die Jahresklausur thematisiert u. a. die zentralen Werte noch einmal explizit.

²⁸²Eine der größeren Gefahren ist, dass durch Sozialisierung das Wertesystem ein „Eigenleben“ entwickelt und von den Ursprungsgedanken abweicht. Der Leiter wirkt dem bewusst entgegen.

²⁸³Begrifflichkeiten können differieren, doch die Kernthemen sind größtenteils ähnlich.

²⁸⁴Es existieren „Bildungsausnahmen“, die keinen Abschluss im sozialen Bereich besitzen, das Team aber sehr gut durch Kompetenzen, bspw. für Logistik und Koordination, ergänzen. Ehrenamtliche Mitarbeiter können das Team bereichern, sind aber selten. Als einen Grund dafür sehen Mitarbeiter die fehlende engere Kooperation mit Gemeinden.

mittragen und sich von Gott zum Dienst berufen sehen.²⁸⁵ Für Bewerbungsgespräche gibt es einen Leitfadens, um Gaben, Persönlichkeit und den Stand der Gottesbeziehung einer Person zu erfassen. Sprachfähigkeit und Reife, den Glauben und Werte zu kommunizieren, wird in grundlegendem Maße vorausgesetzt. Ihrer weiteren Förderung dienen die Planungsrunden vor Projekten, wo auch Erfahrungen zur Werte- und Glaubensvermittlung im Umgang mit den Zielgruppen geteilt, sowie die Reflexionsrunden zum Tagesabschluss in Form kollegialer Praxisberatung, wo sich rückblickend über Tätigkeiten und die Besucher ausgetauscht werden kann.²⁸⁶ Zudem wird für Mitarbeiter auf Nachfrage gern Mentoring möglich gemacht.²⁸⁷ Auf den Jahresklausuren, die eingeladene, externe Fachleute mitgestalten, erhalten Mitarbeiter Inspiration und Vertiefung einzelner Themen.

Für eine Leitungsposition sieht MA, der Gesamtleiter, Gottvertrauen als zentral und erfolgsentscheidend – das gilt auch für die ganze Organisation. Gebet zu Gott, seine Weisungen, das Warten auf und Vorangehen mit ihm haben höchsten Stellenwert. Zudem werden MA verschiedene bedeutsame Charaktereigenschaften und Fähigkeiten, darunter Demut, die Kenntnis eigener Schwächen und Stärken, Vergebung, Offenheit und das Eingestehen von Fehlern abverlangt.²⁸⁸ Gleichzeitig muss er sich Kompetenzen für Leiterschaft und Zukunftsplanung bzgl. der Vision, Projekten, Finanzen und des Personals (bspw. die Suche nach einem Nachfolger) angeeignet haben und die *Family*-Kultur aufrechterhalten können. Die persönliche Beziehung zu Mitarbeitern schätzt MA als besonders wertvoll ein. Er sagte:

„Deine Herzensnähe zu den Leitern – darin gesehen zu werden von ihnen und sie auch sehen zu dürfen – diese Form von Verbindung: Das wird dein Engagement in deiner Gemeinde mit am meisten prägen.“

2.2.3.7 Strategien zur Realisierung der Vision und Werte

Fundamental ist bei SW, eine persönliche, enge Vertrauensbeziehung zu den Besuchern aufzubauen, zu erhalten und zu vertiefen²⁸⁹ – besonders indem Mitarbeiter viel zuhören, praktisch helfen und nahbar sind. Regelmäßige Eins-zu-Eins-Treffen mit Teilnehmern und

²⁸⁵Im Durchschnitt sind Mitarbeiter drei bis fünf Jahre bei der Organisation angestellt, einige aber auch weit über zehn.

²⁸⁶Auch bei den gemeinsamen Wochenstarts kann die Sprachfähigkeit und das Glaubensverständnis im Gespräch gefördert werden.

²⁸⁷Die Standortleiter erhielten zudem temporär ein Coaching durch externe Begleiter.

²⁸⁸Hier existieren Parallelen zum NT (s. 3.2.3.2).

²⁸⁹Ein Leitspruch war, „viel Zeit für Wenige (zu haben), anstatt wenig Zeit für Viele“. JO, der Leiter eines Standortes, erklärte den Beziehungsbau mit den sechs aufeinanderfolgenden Schritten „Hinschauen, Hingehen, Hoffnung geben, Fördern, Gemeinschaft, Hineinwachsen“.

Besuche in den Familien zuhause ergänzen das. Dadurch stehen die Besucher vermittelten Inhalten offener gegenüber. Die Mitarbeiter erfüllen eine Vorbildfunktion: Authentizität und Vorleben sind elementare Faktoren, um Werte, Glauben und die wertschätzende, ermutigende, lebensbestärkende Kultur prägend kommunizieren zu können. Im Sinne der Ganzheitlichkeit der Wertevermittlung ergänzen die Mitarbeiter das Vorgelebte mit kleinen Impulsen, dem Erzählen persönlicher Erfahrungen²⁹⁰ sowie allgemein im Alltagsgeschehen (durch spontane Gespräche bspw.).²⁹¹ Vielfältige Programmpunkte, erlebnispädagogische Aktivitäten und Routinen, bspw. das Gebet vor dem Essen, stützen das. Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit geben den Besuchern Stabilität, Klarheit und Sicherheit, sodass langfristige und tiefgreifende Veränderung möglich wird. Alles geschieht im Rahmen der Offenheit und Freiwilligkeit des Einzelnen. Auf dem Verständnis der Kinder und Jugendlichen, dass sie bedingungslos angenommen und gewollt sind²⁹², baut die Entwicklung von Selbstwert, Freude, Dankbarkeit und einem positiven Selbst- und Weltbild auf. Die Atmosphäre in SW fasst Matthias Klotz als familiär zusammen:

„Stoffwechsel ist für mich eine Gemeinschaft, die auf dem schönsten Grund beruht, den man haben kann. Nämlich, dass wir Brüder und Schwestern sind. Dass wir Familie Gottes sind.“²⁹³

2.2.3.8 Außenwirkung und Beziehungen zu anderen Organisationen

Um die Glaubensentwicklung zu fördern, suchen die Leiter auch nach Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Gemeinden. SW selbst wirkt vorwiegend sozial-missionarisch in die Gesellschaft hinein, hat eine sehr spezifische Zielgruppe und ist stärker lebenswelt- und beziehungs- als veranstaltungsorientiert.²⁹⁴ Die Kooperation mit Kirchen, die in ihren Aktivitäten

²⁹⁰MA schätzt, dass es größere Auswirkungen hat, wenn ein Mitarbeiter von sich selbst erzählt und sein Herz öffnet. Seine eigene Biographie und das, was ihn in seinem Wesen bewegt, hat großen Einfluss und Prägekraft auf Menschen um ihn.

²⁹¹Einen Zugang zum Glauben finden Besucher auf verschiedene Weise. Einige passen sich der Werte-Kultur an und entwickeln daraus ein Interesse und Offenheit für den Glauben, der ja stetig damit in Verbindung kommuniziert wird. Ein paar Wenige interessieren sich direkt für den Glauben, ohne zunächst entsprechende Werte zu übernehmen. Eltern kommen häufig mit dem Glauben in Kontakt, wenn sie sich in einer Krisensituation befinden, die sie nicht allein bewältigen können. Das bestätigte MA dadurch, dass er erklärte, die Verknüpfung von Werten und Glauben kann besonders dort erlebt werden, wo Menschen (auch Mitarbeiter) vor Herausforderungen und Konflikten stehen, die sie nicht allein, sondern nur mit Gottes Hilfe tragen können.

²⁹²Hier war mein Eindruck, dass die Besucher das tatsächlich erleben und verinnerlichen. Sie erfahren ein Gefühl von Annahme, Familie und Zuhause. Aussagen von erwachsenen Besuchern waren: „Man fühlt sich wohl“ und „es macht Spaß, hier zu sein“. Beim Elterntreff durfte ich miterleben, dass die Atmosphäre von Ermutigung und Optimismus, die die Mitarbeiter über lange Zeit prägen wollen, von den Eltern übernommen und weitergegeben wird.

²⁹³https://www.youtube.com/watch?v=K9xGmomEx_E vom 04.09.2024, 18:45-19:00.

²⁹⁴Das sind einige der Punkte, die die Mitarbeiter dazu motivieren, in der Organisation mitzuwirken. Hinzu kommt die Vision, Hoffnung, gute Prägung und Identität zu vermitteln.

vielfältiger aufgestellt sind, bietet gute Ergänzung (vgl. 2.2.3.2).²⁹⁵ Darüber hinaus schätzen die Mitarbeiter SW als mäßig bekannt in Dresden ein. Einige pflegen dazu Kontakte zu Beamten, Schulen, Ämtern und anderen sozialen Werken²⁹⁶.

2.2.3.9 Auswirkungen und Erfolge der Organisation

Die Art, wie SW Menschen begegnet und mit dem Glauben in Kontakt bringen will, sehen die Mitarbeiter als sehr effektiv. Eine Mitarbeiterin sagte:

„Ich weiß nicht, welche Arbeit sonst so viel Potenzial bereithält. Ich kann mir nichts anderes vorstellen, wo ich mehr Potenzial sehe, als in dieser Arbeit. (...) (Denn) wenn du im Willen Gottes lebst, dann kann er ja alles machen, was er will. (...) Ich bin überzeugt, dass, wenn Gott dich hier hinstellt, dass das Frucht tragen wird, und dann auch wahrscheinlich in größerem Maße. Deswegen: Er entscheidet das, aber solange wir in seinem Willen leben, gibt es kein größeres Potenzial.“

Ziel ist eine positive Glaubensentwicklung²⁹⁷ und die ganzheitliche Lebensveränderung auf emotionaler, psychischer, seelischer und körperlicher Ebene²⁹⁸ sowie Verbesserung der finanziellen, familiären, beruflichen und schulischen Lebensumstände der Besucher (vgl. 2.2.3.4).²⁹⁹ Veränderung wird oft erst langfristig erkennbar, besonders bei der jungen Zielgruppe. Geschätzt erleben ca. 50 % von ihnen nachhaltige positive soziale Entwicklungen. „Kleine“ Erfolgsergebnisse erfahren Mitarbeiter wöchentlich, „größere“ seltener ca. vierteljährlich.³⁰⁰

SW wird nach Aussage der Leiter von städtischen Einrichtungen, Kirchen und anderen sozialen Werken als positiv und bereichernd wahrgenommen.³⁰¹ Das war auch mein Eindruck bei

²⁹⁵Eine Mitarbeiterin philosophierte über die Schwierigkeiten dahingehend, SW-Besucher in eine Kirche zu führen. Die Zielgruppe erlebt zwar in SW eine andere Kultur als in ihrem gesellschaftlichen Umfeld, allerdings ist diese noch immer weit entfernt von der einer Kirche. Die Mitarbeiterin erklärte, sinnvoll wäre aus ihrer Sicht ein strategischer Ansatz, bei dem Besucher nacheinander „Meilensteine“ in ihrer Entwicklung erleben, die sukzessiv den Prozess hin zur Gemeindeintegration ermöglichen. Verschiedene Plattformen bzw. Angebote, die ein Besucher in Anspruch nehmen kann, reihen sich so aneinander, dass der Zugang zum nächsten leicht möglich ist. Zugleich kommt eine kooperierende Kirche dem durch niedrigschwellige Angebote entgegen.

²⁹⁶Das geschieht unterschiedlich stark. Manchen – besonders dem zentralen Standort in Dresden-Neustadt sowie den Leitern – ist die Vernetzung wichtiger als anderen Mitarbeitern, die auf die Zielgruppe vor Ort fokussiert sind.

²⁹⁷SW kategorisiert seine Tätigkeiten anhand der „Engelsskala“ zwischen den Werten -8 bis +1. Zunehmende Offenheit für den Glauben und die Reich-Gottes-Kultur schätzt er als Fortschritt ein.

²⁹⁸In diesem Zusammenhang wurden die Entwicklung des Charakters, besonders der Identität, Selbstannahme, des Selbstwerts, des Verantwortungsbewusstseins, der Fähigkeiten sowie der Erziehungskompetenz (bei Eltern) genannt.

²⁹⁹Wirtschaftliche Effizienz ist für die Mitarbeiter sekundär. Sie erkennen das Gute in ihren Tätigkeiten und sehen den Einsatz der nötigen Ressourcen als gerechtfertigt.

³⁰⁰Unter „klein“ zählen sichtbare Verhaltensänderungen wie Gebet oder Interesse am Glauben, während „groß“ Bekehrungen, Gemeindeintegration u. ä. meint. SW erhebt keine genauen Daten. Diese zu erfassen wäre durchaus interessant für SW, jedoch muss hier die Frage gestellt werden, ob zuverlässige Ergebnisse dabei überhaupt möglich sind (bzw. wie).

³⁰¹Ähnlich wie bei der FES und den Kitas gibt es auch hier vereinzelt kritische Stimmen.

den Besuchern selbst. Eltern zeigen Vorfreude auf die Herbst-Ferienfreizeit von SW. Darüberhinaus sagt die Regelmäßigkeit, mit der Kinder und Jugendliche gern zu SW kommen, wo sie ihr Verhalten und Weltbild positiv prägen lassen, vermutlich am meisten aus.

2.2.4 *westhouse* Augsburg³⁰²

2.2.4.1 Einführung

Das „*westhouse* Augsburg“³⁰³ ist eine *Multiplex-Eventlocation*, die neben buchbaren Bereichen (Seminarräume, Veranstaltungssaal, Sporthalle, *Co-Working-Space*, Tiefgarage) festvermietete Räume (ein Hotel, ein Café, Büro- und Praxisräume und Räumlichkeiten für Kinderbetreuung) sowie einen Raum der Stille u. a. in sich vereint.³⁰⁴ Das Gebäude wurde im Herbst 2020 in Betrieb genommen. Die *WHG*, Betreiber der Räumlichkeiten, sowie das Gebäude selbst, stellen dabei nach Aussage der Initiatoren ein Pilotprojekt dar, das Visionsträger unter geeigneten Bedingungen an anderen Orten kontextualisiert und adaptiert replizieren können.

2.2.4.2 Organisationsstruktur³⁰⁵

2.2.4.2.1 Organisationsstruktur – *westhouse*

Die „*westhouse* GmbH“ ist Teil eines Unternehmenskomplexes, zu dem auch die „4Wände GmbH“ gehört. Zum Kreis der Initiatoren gehören u. a. GE und SU, die zugleich Geschäftsführer³⁰⁶ der Firma, Besucher der eingemieteten Kirche und Mitglied der *WHC* (das gilt nur für GE) sind. Das Beziehungsgeflecht innerhalb dieses Organisationskomplexes ist vielschichtig, weshalb einzelne Veränderungen meist weitreichende Auswirkungen haben.³⁰⁷ Der Aufbau und

³⁰²Hier wurde besonders mit Mitarbeitern der *westhouse* GmbH (*WHG*) und verschiedenen Leitungspersonen gesprochen. Im Vergleich zu den anderen Projekte basiert in diesem Abschnitt ein größerer Teil der Informationen auf der eigenen Wahrnehmung, da ich den Alltag der *WHG* für längere Zeit begleiten durfte. Eine wichtige Quelle war darüber hinaus der Pastor (im Folgenden „PP“) der eingemieteten „Kirche im *westhouse*“ (abgekürzt mit Kiw), dessen Aussagen hier als repräsentativ für die Gemeinde sowie den „*westhouse community* e. V.“ (<https://westhouse-community.de/> vom 21.01.2025, im Folgenden „*WHC*“) gesehen werden.

³⁰³In dieser Arbeit werden damit überwiegend der Organisationskomplex insgesamt, aber auch die *WHG* oder speziell die Räumlichkeiten bezeichnet. Aus dem Kontext geht hervor, welche Bedeutung zutrifft.

³⁰⁴Auch das Architekturbüro „4Wände“, das den Bau des *westhouses* geplant und überwacht hat, unterhält seine Büroräume in einem Teil des Gebäudes.

³⁰⁵Organigramm: s. Anhang 8.2.5.3.

³⁰⁶GE und SU sind auch Geschäftsführer von 4Wände. GE gilt außerdem als Visionär und Gründer der *WHG* und ihrer Betriebsgesellschaft sowie als Kommunikator zwischen beiden. Aufgrund der Schwerpunktsetzung der Arbeit wurde während der Vor-Ort-Präsenz weniger Wert darauf gelegt, dieses Konzept gänzlich zu analysieren. Da das *westhouse* im Fokus der Analyse stand, beziehen sich alle Informationen – wenn nicht anders angegeben – im Folgenden auf diesen Teil des Organisationskomplexes.

³⁰⁷Wechselt bspw. die Leitung der *WHG*, müssen die Kiw und die *WHC* neue Beziehung zu den Leitern bauen und sie auf geschäftlicher Ebene kennenlernen. Veränderungen bei Infrastruktur (bspw. der Veranstaltungstechnik oder dem *Facility Management*) oder Rechtlichem erfordern ebenfalls Anpassungen der Kirche und des Vereins. Das Miteinander entwickelt sich nach Einschätzung von PP positiv.

die Leitung dessen bringen verschiedene Herausforderungen mit sich: In der Kooperation bzw. Kommunikation mit eingemieteten Firmen kann es zu Interessenkonflikten und Unstimmigkeiten kommen. Die Solidarität und Zusammenarbeit des Teams der WHG wurde durch häufigeren Personalwechsel (aufgrund befristeter Arbeitsverträge, Jobinteressen, privater Gründe etc.) in der Anfangszeit erschwert. Es dauerte ca. drei Jahre, um das Unternehmen sowie eine ausreichende und geeignete Stabilität zu etablieren. Diffizil war in der Startphase die Finanzierung: Für den Bau des Gebäudes und eine wirtschaftlich stabile Ausgangslage brauchte es ausreichend Geldmittel von Investoren. Die Betriebskosten sind – auch bei Leerstand – nicht unerheblich. Zusätzlich müssen sich mindestens ein Visionsträger, eine Unternehmensleitung³⁰⁸ sowie Kernmitarbeiter verbindlich machen und sich hinter das Unternehmen, seine Vision und seine Werte stellen.³⁰⁹

2.2.4.2.2 Organisationsstruktur – westhouse community

Die Aktivitäten der WHC (ähnlich bei der Kiw)³¹⁰ werden von Schlüsselpersonen³¹¹ (s. oben) mitgestaltet, die die Vision und Werte teilen und neben den Fähigkeiten über genug Kapazitäten verfügen, um den Verein voranzubringen und synergetische Ergebnisse mit der WHG zu erzeugen. Wichtig ist außerdem die Vernetzung zu externen Kooperationspartnern.

2.2.4.2.3 Organisationsstruktur – Kirche im westhouse

Die neuen Räumlichkeiten hatten und haben auf kircheninterne Entwicklungen Einfluss. Seit dem Umzug gab es mehrere Veränderungen: statt „Freie evangelische Gemeinde Augsburg-West“ trägt die Kirche nun den Namen „Kirche im westhouse“, die neuen Räumlichkeiten haben die Öffentlichkeitspräsenz der Gemeinde gesteigert und indem PP mit anderen Kirchen der Umgebung bzgl. des Prozesses der Namensänderung in Kontakt getreten ist, konnten hier Beziehungen gebaut und vertieft werden.³¹² Ein neues, von der Kirche positiv eingeschätztes

³⁰⁸Diese kann, muss aber nicht mit der Person des Visionsträgers identisch sein.

³⁰⁹Für einen Einblick in die interne Mitarbeiterstruktur der WHG, s. Anhang 8.2.5.2.

³¹⁰Beide agieren unabhängig voneinander, wobei Mitwirkende teils in beiden Organisationen integriert sind. PP erklärte, es sei mit Vorteilen verbunden, einen (von der Kirche) unabhängigen, flexiblen Verein zu gründen, der recht vielseitig verschiedenste Programme zur Glaubensvermittlung und allgemein zur Bereicherung der Gesellschaft initiieren kann.

³¹¹Bisher umfasst der Verein zehn Mitglieder (s. 2.2.4.6), die sich alle aktiv als Funktionsträger einbringen. Der Vorstand spiegelt momentan – da es ein junger Verein ist – das Gründungsteam wider. Die interne Struktur ist sehr einfach, ohne viel Hierarchie. Momentan sind noch wenige Vertreter der jüngeren Generationen involviert. Der Verein arbeitet an einer Strategie, „Nachwuchs“ für das Team zu gewinnen.

³¹²Insgesamt ist ihm das als Leiter, Visionär und Manager ein hohes Anliegen. In der WHC füllt er zusammen mit anderen diese Position aus.

Finanzkonzept wurde entwickelt. PP meint zudem, dass seit dem Wechsel des Namens und der Räumlichkeiten auch die Kirchenfamilie deutlich gewachsen ist und sich verändert hat (s. unten).

2.2.4.3 Strategischer Ansatz

2.2.4.3.1 Strategischer Ansatz – *westhouse*

Nach dem erfolgreichen, planmäßigen Aufbau und der Etablierung des *westhouses*³¹³ kann die *WHG* als unabhängiger Wirtschaftsbetrieb einer Gemeinde oder einem Verein Plattform bieten und diese durch entsprechend grenzwertig kalkulierte Preisgestaltung finanziell unterstützen, um sie in ihrem Auftrag zu unterstützen. Produktivität – im Sinne der Forschungsfrage – entsteht bei der *WHG* besonders durch die Kooperation mit den anderen genannten Organisationen.³¹⁴

2.2.4.3.2 Strategischer Ansatz – *westhouse Community*

Ein Partner in diesem Sinne stellt die *WHC* als Betreiber dar, die Events entsprechend der Vision organisiert. Wen diese ansprechen – ob Familien, Kunst- und Musikliebhaber oder politisch Interessierte³¹⁵ –, ist veranstaltungsabhängig. PP versteht die *community* als ein „Wert- und Bildungshaus“. Das gesellschaftliche Einzugsgebiet reicht weit und kann prinzipiell jeden Bürger inkludieren. Im wirtschaftlichen Bild gesprochen ist die *WHC* eine „Marketing-Organisation für werthaltige Veranstaltungen“, die die vom *westhouse* bereitgestellte Plattform mit Leben füllt. Die *WHG* ist ein Betrieb, der Rahmenbedingungen schafft, die *WHC* nutzt diesen Raum, um werthaltige Angebote zu platzieren³¹⁶.

³¹³Das *westhouse* bzw. die *WHG* befindet sich aktuell in einer Wachstumsphase, weshalb der Erfolg nicht sicher belegt werden kann. Es zeigt sich eine gute Entwicklung.

³¹⁴Das ist zugleich Voraussetzung für das Konzept.

³¹⁵Die konkrete Zielgruppe ist abhängig von den engagierten Vereinsmitgliedern. Sie bestimmen das Programm der *WHC* durch ihre Interessen- und Einflussgebiete. So gab es im Jahr 2024 Konzerte, Filmabende, die „Westhouse-Talks“ zu verschiedenen Forschungs- und Gesellschaftsthemen, Vorträge mit politischen Inhalten und Veranstaltungen für Familien.

³¹⁶Die *WHC* ist dabei nicht alleiniger Veranstalter, sondern besonders ein Netzwerker, der in Kooperationen mit Organisationen, Künstlern, Sprechern etc. Veranstaltungen organisiert. Das Programm dieser Events füllen andere Menschen, ohne dass die *WHC* selbst sonderlich in den Blick der Besucher geraten muss.

2.2.4.3.3 Strategischer Ansatz – Kirche im westhouse

Die Kiw als ein zweiter Partner nutzt die Plattform, um sonntags im *westhouse* Gottesdienste zu veranstalten.³¹⁷ PP schätzt, dass neue Besucher meist aufgrund der Einladung von Freunden die Kiw besuchen. Er sieht den Gottesdienst – das „Schaufenster der Gemeinde“ – dabei als entscheidend für das Außenbild und den ersten Eindruck der Besucher, den die ansprechenden Räumlichkeiten des *westhouses* positiv prägen können. Dafür, dass diese Personen gern Teil der Kirche werden, sind besonders soziale Aspekte – Gemeinschaft, das Gesehenwerden, bedingungslose Annahme, das Gefühl eines Zuhauses und Freundlichkeit – sowie die Musik und kontemporärer, verständlich erklärter Inhalt maßgeblich.

2.2.4.4 Vision und Leitbild

2.2.4.4.1 Vision – westhouse

Das *westhouse* verfolgt das zentrale Anliegen „Raum der Begegnung im Alltag (zu) schaffen“³¹⁸, um so ein Gewinn für die Gesellschaft zu sein. Es möchte Menschen eine Plattform bieten, um die Ausgestaltung unterschiedlichster Anlässe (wie Hochzeiten, Familienfeiern, Konzerte, Ausstellungen, Seminare, Sport- und Team-Treffen, Unternehmenssitzungen, Gottesdienste etc.) räumlich realisieren zu können, dadurch Gemeinschaft zu stiften und Organisationen sowie einzelne Menschen in ihren Beziehungen zu stärken. Das Unternehmen möchte dazu verschiedene Lebensbereiche an einem Ort vereinen – neben den oben (s. 2.2.4.1) genannten Räumlichkeiten gibt es u. a. eine Psychotherapeutin und eine Kinderbetreuung im Haus.

Die Vision ist, abgesehen vom Leitspruch, nicht mit weiteren Details schriftlich festgehalten, aber dennoch allen Mitarbeitern präsent. Auch der Bezug zum christlichen Glauben (der Visionsträger) und zu christlichen Werten wurde nicht schriftlich fixiert.³¹⁹ Sie ist bewusst so formuliert, dass sie auf säkularer Ebene verstanden wird, um möglichst vielen Menschen

³¹⁷Ein wichtiger Ausgangspunkt war, dass die Gemeinde größere Räumlichkeiten benötigte. Nach einem längeren Gesprächsprozess ergab sich, dass sich die Gemeinde regelmäßig im entstehenden *westhouse* einmietet. Viele Rahmenbedingungen, wie die Nutzungsrechte und -preise, Auf- und Abbauzeiten wurden vorab festgelegt und vertraglich gesichert. PP schätzt das Verhältnis sehr, da der Kontakt zwischen ihm und GE immer positiv verläuft, die Kiw hilfreiche Sonderkonditionen erhält und gleichzeitig nicht selbst ein Gebäude dieser Größenordnung unterhalten muss. Sie würde die Räumlichkeiten gern auch für andere Anlässe (Mitarbeitertreffen, Workshops usw.) nutzen, doch die Kirche ist durch Finanzen vorerst auf Gottesdienste und ein Volleyballangebot begrenzt. Außerhalb der Räumlichkeiten organisiert sie gemeinsame monatliche Mittagessen, Abendessen zum Kennenlernen, Nachmittags-treffen u. a.

³¹⁸S. Anhang 8.2.5.1. Die Vision der 4Wände GmbH, „Begegnungsräume (zu) bauen“, spiegelt sich auch in der Zielsetzung des *westhouses* wider. 4Wände legt dabei einen Fokus auf kirchliche Bauten, eine nachhaltige Bauweise sowie intern auf Vielfalt und Teamgeist (<https://www.4waende.de/unternehmen/> vom 21.01.2025).

³¹⁹Das Gründungsteam hatte anfangs ein Leitbild und eine Markenstory in Zusammenhang mit dem Leitspruch erarbeitet, demnach das *westhouse* sowohl Begegnungen von Menschen untereinander als auch mit Gott ermöglichen möchte. Das damit verbundene Bild des liebenden, himmlischen Vaters, der die Arme offen hält, ist für GE noch immer präsent. Kommuniziert wird das derzeit kaum.

(Angestellten, Bewerbern, Kunden, Partnern und weiteren Interessenten) Zugang zu bieten. GE ist es dennoch ein Herzensanliegen, „Nährboden zu schaffen, der wirtschaftlich gestaltet wird und wo Christliches wachsen kann“. Er will

„einen Rahmen schaffen, wo Menschen sich begegnen und Gott begegnen können und wo letztendlich Reich Gottes erlebt werden kann ... und Menschen diese besondere Atmosphäre erleben können“.

Die Initiatoren haben in allem zum Ziel, verschiedene glaubensbezogene Angebote (wie die Kiw oder sonstige Events) zu ermöglichen, indem sie die äußeren Rahmenbedingung dafür schaffen.

2.2.4.4.2 Vision – westhouse community

Für die *WHC* stehen „echte Begegnung, prägende Gespräche und gemeinschaftliches Engagement im Mittelpunkt“³²⁰. Sie erkennt dort einen Mangel in der Gesellschaft. Dem möchte sie durch vielfältige Angebote, die ein breites Spektrum an Zielgruppen anspricht, entgegenwirken. Die *WHC* initiiert unterschiedliche, gesellschafts- und beziehungsfördernde Veranstaltungen, um Menschen in verschiedenster Weise zusammenzubringen und (internationale) Brücken zu bauen.³²¹ Der als Leitspruch dienende Vers „suchet der Stadt Bestes“ (Jer 29,7), verdeutlicht diese Ambitionen, eine Bereicherung für das gesellschaftliche Umfeld darzustellen.³²²

Seine Website stellt den Verein als christlich dar³²³, doch PP erklärte, dass Veranstaltungen auch oftmals nicht als explizit und primär christlich tituiert werden. Die *WHC* hat so – häufiger als die Kiw³²⁴ – die Möglichkeit, Nicht-Christen zu erreichen. Auf Nachfrage, an geeigneten Stellen und durch entsprechende Events kann sie ihre christlichen Grundgedanken auf eine ungezwungene Art kommunizieren. Die einladende Vermittlung des christlichen Glaubens nimmt hohen Stellenwert ein. Reich Gottes wird hier gebaut, indem niedrigschwellige christliche Angebote geschaffen werden und Menschen miteinander in Kontakt kommen.

³²⁰<https://westhouse-community.de/> vom 31.03.2025.

³²¹Die Sammlung von Spendengeldern für die Kinder- und Jugendarbeit mit Angehörigen Russlands, Deutschlands und der Ukraine in Gemeinschaft, die in Zusammenhang mit dem Krieg um die Ukraine initiiert wurde, rief zur Versöhnung auf und baute Brücken. Ähnlich spiegelt die Kooperation mit dem „Christlichen Integrationszentrum“ gesellschaftliches Engagement und das Schaffen internationaler Beziehungen wider.

³²²Das Ziel, dass Menschen in Frieden miteinander und mit Gott leben, ist der *WHC* ein hoher Wert.

³²³<https://westhouse-community.de/#wer> vom 31.03.2025.

³²⁴Ihrem kirchlichen Charakter begegnen Nicht-Christen nicht selten mit Vorbehalten.

2.2.4.4.3 Vision – Kirche im westhouse

Die Kiw³²⁵ mit besonders starkem Fokus auf den Glauben hat zum Ziel, Menschen zusammen zu bringen und ihnen „das Evangelium verständlich und zeitgemäß“ nahezulegen. Die Vision und Aspekte der Kultur der Kiw werden im Apronym „E.H.R.E.N.“ zusammengefasst, welches für „evangelistischer Lebensstil“, „Heimat erfahren und geben“, „reifer werden im Glauben“, „Einsatz der Gaben“ und „Nächstenliebe praktizieren“ steht. PP erklärte, dass besonders der zweite Punkt für Nicht-Christen attraktiv wirkt.³²⁶

2.2.4.5 Inhalt und Fundament des Wertesystems

2.2.4.5.1 Inhalt und Fundament des Wertesystems – westhouse

Innerhalb der Unternehmenskultur der WHG finden sich u. a. Werte, die biblischen Leitlinien entsprechen: Kunden erleben Gastfreundschaft, Herzlichkeit, Ehrlichkeit, Transparenz und Fairness³²⁷. Darüber hinaus, einem attraktiven Unternehmen entsprechend, zielt die WHG auf Professionalität, gute Organisation und Perfektion ab.³²⁸ Die Mitarbeiter verfolgen Kreativität, einen originellen, kontemporären Ansatz und ökologische Nachhaltigkeit. Sie „gehen für Kunden die extra Meile“, kommen ihnen individuell entgegen, machen viel möglich und berücksichtigen Details, um so hochwertige, personalisierte und optimale Angebote zu schaffen. Latent klingen hier christliche Elemente an (vgl. Mt 5,41³²⁹), werden aber nicht explizit mit ihrem christlichen Ursprung kommunikativ in Verbindung gebracht.³³⁰

³²⁵Während der Vor-Ort-Präsenz konnten Daten hierfür nur aus Gesprächen, besonders mit PP, erhoben werden. Ein praktischer Einblick war leider nicht möglich.

³²⁶Auf ihrer Website schreibt die Kiw: „Als Kirche im westhouse wollen wir möglichst viele Menschen mit der befreienden Botschaft von Jesus erreichen und gemeinsam mit ihnen Gott E.H.R.E.N.“ (<https://www.kirche-im-westhouse.de/> vom 31.03.2025).

³²⁷Das kann in seltenen Fällen in Konflikt mit wirtschaftlichem Denken stehen, wird aber in der Regel zugleich mit ihm realisiert.

³²⁸Diese Werte sind biblisch begründbar, jedoch verfolgen sie die Mitarbeiter zugunsten der Wirtschaftlichkeit, da solche Werte ein gutes Dienstleistungsunternehmen in Deutschland unabhängig von einer christlichen Grundlage auszeichnen.

³²⁹Die Bibelstelle steht im Kontext der Frage, wie sich für Juden bzw. Christen „Vergeltung“ gestaltet. Das liegt derselben Aussage in der WHG nicht (nur) zugrunde. In dieser Arbeit kann und soll das exegetisch nicht diskutiert werden. Der Wert ist in jedem Fall auch im christlichen Glauben zu finden und kann aus ihm abgeleitet werden.

³³⁰Das ist auch nicht das Ziel der WHG. Zum Vergleich sei hier beispielhaft die Stiftung „*holistic foundation*“ (<https://www.holistic.foundation/> vom 31.03.2025) genannt, die einen anderen Ansatz verfolgt. Neben ihrer Vision und Mission kommuniziert sie deutlich ihre zentralen Werte sowie ihre Weltanschauung und empfiehlt Literatur, um verschiedene Themen bei Interesse zu vertiefen. Im *westhouse* hat die bewusste Kommunikation der Wertevermittlung sekundäre Priorität. Ein ähnliches Immobilienprojekt, das durch die *holistic foundation*, die ein humanistisch geprägtes Weltbild vertritt, unterstützt wurde, kommuniziert diese Grundlage nicht derart sichtbar (ähnlich wie das *westhouse*), verweist aber auf die *holistic foundation*, wo diese Informationen abgerufen werden können.

Teamintern ist Wertschätzung deutlich und spürbar³³¹. Die Beziehungen gehen oft über klassische Arbeitsverhältnisse hinaus. Sie sind freundlich, humorvoll, unterstützend und häufig sogar freundschaftlich und vertrauensvoll, geprägt von Nahbarkeit und Offenheit. Azubis, Praktikanten und Neuangestellte erleben gute Begleitung in einem ermutigenden und entwicklungsfördernden Umfeld. Die Vorgesetzten haben ein echtes Interesse an ihnen. Zugleich sind Professionalität, Wirtschaftlichkeit und ein guter Umgang mit Ressourcen hohe Werte. Die Teammitglieder zeigen Leistungsbereitschaft und motivieren auch Kollegen zum Mitwirken.³³²

Die WHG besitzt kein schriftlich fixiertes Wertesystem. Die gelebte Kultur ist „unbewusster, intuitiver Natur“. Viel Aufmerksamkeit darauf zu legen, sie bewusst zu steuern oder gar schriftlich festzuhalten, hat aktuell wenig Priorität, da weitgehend Konsens unter den Mitarbeitern herrscht und Zeit anders investiert wird. Auch wenn es ein Grundgedanke zur Gründung war, wird diese Kultur in der Außenkommunikation nicht mit einem christlichen Fundament in Verbindung gebracht.³³³ Unabhängig davon vertreten christliche Mitarbeiter bestimmte Werte³³⁴ aufgrund ihrer Gottesbeziehung und leben sie im Alltag aus. Damit prägen sie auch das Verhalten der Nicht-Christen.³³⁵

2.2.4.5.2 Inhalt und Fundament des Wertesystems – *westhouse community*

Auch die WHC besitzt aktuell kein ausformuliertes Wertesystem. Das hat nach PP keine Priorität. Der Verein ist klein und es herrscht eine Kultur, die alle Mitwirkenden mittragen, besonders bestimmt durch das Prinzip der Nächstenliebe, Wahrhaftigkeit im Miteinander und die Vision, „der Stadt Bestes zu suchen“. Diese Werte sind von außen nicht sofort als christliche zu erkennen (wobei der Verein sein biblisches Fundament auf seiner Website und auf Nachfrage kommuniziert [s. oben]). Elemente wie Gebet oder kurze biblische Impulse kommen im Verein in der Mitgliederversammlung zum Tragen.

³³¹Diese Kultur habe ich während meiner vor-Ort-Präsenz im *westhouse* selbst stark und positiv wahrgenommen.

³³²Die positive Teamkultur und die zeitgleiche Professionalität sind m. E. besonders einflussreiche Faktoren für den Erfolg der WHG.

³³³Eine andere Herangehensweise verfolgt die *holistic foundation* (s. oben). Ebenso positioniert sich die FES in ihrer Grundordnung deutlich, wobei sie sich bewusst ist, damit dem gegenwärtig vorherrschenden Menschenbild teils zu widersprechen (s. Anhang 8.2.3.1 und 8.2.3.2).

³³⁴Bspw. Wertschätzung, Hilfsbereitschaft, persönliche Offenheit, Exzellenz, Engagement und das Gebet füreinander, wenn jemand privat oder beruflich herausgefordert ist.

³³⁵Das soll keinesfalls sagen, Andersgläubige würden sonst grundsätzlich andere, vielleicht sogar destruktive Werte leben (vgl. 1.2.2.2). Auch sie prägen das Zwischenmenschliche positiv mit, bspw. durch in Deutschland allgemein anerkannte Werte wie Nächstenliebe oder die Ablehnung von Diskriminierung, Rassismus u. ä. entsprechend dem deutschen Gesetz. Das Christliche scheint dennoch einen großen Einfluss zu haben.

2.2.4.5.3 Inhalt und Fundament des Wertesystems – Kirche im *westhouse*

Das Apronym „E.H.R.E.N.“ erklärt nicht nur die Vision, sondern deutet zugleich auf zentrale Werte der Kiw hin. Um „Heimat (zu) erfahren und (zu) geben“, lebt die Kirche Gemeinschaft, charakterisiert von Liebe, Wertschätzung und Annahme. Menschen werden angenommen, unabhängig von Herkunft, Kultur und Religion. Die Mitglieder sind füreinander da und helfen, stärken, tragen und ermutigen sich gegenseitig. „Nächstenliebe praktizieren“ sie, indem sie für sich und ihr Umfeld bewusst Verantwortung übernehmen^{336,337}. Darüber hinaus existiert ein „Wertecodex“, der explizit für Kernmitarbeiter gilt und ihr Auftreten und Miteinander bestimmt.³³⁸ Fundament für ihr Wertesystem findet die Kiw in biblischen Aussagen sowie besonders im Vorbild Jesu. Jeder einzelne Wert wird darauf zurückgeführt und durch Bibelstellen begründet.

2.2.4.6 Leitungsstruktur und Mitarbeit³³⁹

Für einen Ausbildungs- oder Anstellungsvertrag sind besonders die nötigen fachlichen Kompetenzen erforderlich. Die Geschäftsführung besteht größtenteils aus praktizierenden Christen. Für sie und andere Christen im Unternehmen ist der Glaube³⁴⁰ elementar wichtig und liegt ihrem Tun zugrunde. Teils ist das Hauptmotiv für ihr Mitwirken im Unternehmen die christliche Vision, die GE realisieren will.

Die *WHC* hat aktuell (Stand Mai 2024) als Verein zehn Mitglieder. Der Vorstand steht direkt mit dem *westhouse* in Zusammenhang (bspw. PP und GE). Die Vereinsmitglieder sehen sich als Multiplikatoren³⁴¹, um das *westhouse* als *Eventlocation* im Umfeld zu etablieren und die Vision, Raum zur Begegnung zu schaffen, aktiv voranzubringen.

³³⁶Bspw. laden sie Migranten zu einem Kochangebot ein.

³³⁷Die Werte nennt die Kiw bisher nur innerhalb der Beschreibung der Vision. Ein explizites, eigenständiges Wertesystem existiert noch nicht (Stand März 2025), doch die Gemeinde ist den Entwicklungsprozess zu Beginn des Jahres mit einem Gemeindeberater angegangen. Die Werte (Favoriten sind „erwartungsvoll, großzügig, gastfreundlich, lebensverändernd“ usw.) sollen auf der Vision aufbauen. Einige Elemente herrschen bereits in ihrer Kultur vor, andere wollen sie bewusst etablieren und fördern.

³³⁸Neben „Investition“, „Verbindlichkeit“, „Wertschätzung“ und anderem ist auch das „Vorbildsein“ und dadurch implizit das gesamtgemeindliche Wertesystem enthalten. Kernmitarbeiter müssen diesen „Wertecodex“ unterschreiben. Im Kinderdienst-Team ist er sehr präsent und wird dort jährlich an einem Arbeitertag reflektiert.

³³⁹Dieser Abschnitt beschränkt sich auf die *WHG* und die *WHC*. Die Behandlung der Kiw fällt in den Bereich der Ekklesiologie und würde den Rahmen sprengen.

³⁴⁰Im Team sind ca. 30-40 % praktizierende Christen. Vereinzelt sind kirchenferne Angestellte offen gegenüber dem Glauben. Dessen Vermittlung kann keinesfalls als priorisiertes Unternehmensziel gesehen werden. Sie geschieht nebenbei auf natürliche Weise im alltäglichen Zwischenmenschlichen.

³⁴¹D. h., als Personen, die Netzwerke haben, über die sie Veranstaltungen in einem bestimmten Gesellschaftsbereich, der ihnen besonders zugänglich ist, ins Leben rufen können.

2.2.4.7 Strategien zur Realisierung der Vision und Werte

In der *WHG* zeigen m. E. Christen ihren Glauben offen, ehrlich und transparent. Sie verknüpfen Werte und den Glauben miteinander und sprechen über christliche Elemente auf angemessene Weise, wenn Gespräche dazu einladen oder konkrete Nachfrage besteht – in den meisten Fällen teamintern, seltenst im Gespräch mit Kunden. Eine Struktur zur Vermittlung von Werten ist nicht vorhanden.³⁴² Das geschieht im Alltag, im Vorleben und in der Gemeinschaft. Auch die *WHC* hat primär keine Prägung eines ethischen Verständnisses zum Ziel – höchstens projektbezogen.³⁴³

Der Leiter der *Kiw* erklärte, die oben genannten Werte prägen die Lebensgestaltung der Besucher und Mitarbeiter und bestimmen die Kultur der Kirche. Ihre Kommunikation stand jedoch bisher neben der Vision im Hintergrund – sowohl in Gottesdiensten und Predigten als auch durch einen Flyer, der Werte, Vision und das Glaubensfundament miteinander verknüpft.

2.2.4.8 Außenwirkung und Beziehungen zu anderen Organisationen

Die *WHG* erlangt sukzessiv Öffentlichkeitspräsenz, was sie auch weiterhin noch steigern möchte. Die Angebotsvielfalt für verschiedenste Lebensbereiche (s. 2.2.4.1) hebt das Unternehmen m. E. unter anderen hervor³⁴⁴. Die *WHG* pflegt Beziehungen auf wirtschaftlicher Basis. Medizinische und handwerkliche Organisationen stellen momentan die Hauptzielgruppen und Stammkunden dar – bedingt durch den Standort und Kontext (in der Nähe ist die Uniklinik Augsburg angesiedelt). Aber auch den Bildungssektor, politische Interessenten, die Industrie und Privatkunden (für Hochzeiten u. ä.) spricht die *WHG* an.³⁴⁵ Das Unternehmen erhält immer wieder positives Feedback, sowohl bzgl. seiner Professionalität als auch der von Kunden erlebten Herzlichkeit und Nahbarkeit. Kirchen kennen das *westhouse* vor allem aufgrund der Verbindung

³⁴²Die Geschäftsführung bringt gelegentlich christliche Impulse in Teamsitzungen ein. Konkrete Anregungen, im Unternehmenskontext über den eigenen Glauben zu sprechen, werden in der *WHG* nicht gegeben, da die Organisation in erster Linie eine *Eventlocation* sein möchte.

³⁴³Die Veranstaltungen, durch die der Verein Unterschiedlichstes vermitteln möchte, haben höchsten Stellenwert und sind dabei ca. zur Hälfte christlich geprägt. Werte stehen jedoch selten explizit im Fokus.

³⁴⁴Durch die angebundene Sporthalle ist das *westhouse* auch für Sportvereine geeignet. Dem ähnlich, mit anderem Schwerpunkt, ist das Raumkonzept des CVJMs Stuttgart (<https://www.cvjm-stuttgart.de/website/de/cs/angebote/co-working-in-cjvm> vom 18.03.2025) mit seinem Innenstadtgebäude, das Räumlichkeiten zum *Co-Working* und für andere Zwecke an gewerbliche oder institutionelle Kunden vermietet. Außerhalb des christlichen Rahmens ist ein Bauprojekt in Zusammenarbeit mit der *holistic foundation* repräsentativ (<https://www.life.hamburg/> vom 31.03.2025; <https://www.holistic.foundation/> vom 31.03.2025), das verschiedene Nutzungsmöglichkeiten im bildungsmäßigen, (gewerblichen) und sozialen Bereich in einem *Multiplex*-Gebäude vereinen möchte, repräsentativ.

³⁴⁵Die *WHG* ist Mitglied der regionalen Wirtschaftsförderung „A³“ sowie mit der Stadt, dem Immobilien-Arbeitskreis, regionalen Tourismus-Organisationen, Hotels, anderen *Eventlocations* und auch in den sozialen Bereich hinein (durch das im *westhouse* eingemietete Hotel „einsmehr“ und seine Inklusionsarbeit) vernetzt. Die Präsenz auf Kongressen, wie dem „*Rocketeer-Festival*“ (das *Rocketeer-Kids-Festival* findet zudem im *westhouse* statt) steigert die Öffentlichkeitspräsenz zusätzlich.

zur Kiw und zu PP, der zu ihnen aktiv Beziehungen pflegt.³⁴⁶ Die *WHC* befindet sich gelegentlich im Dialog mit Stadt, Firmen und Stiftungen, vor allem um Spender bzw. Sponsoren zu gewinnen.³⁴⁷ Auch wachsen langsam zur Stadt und zu anderen Multiplikatoren (bspw. die amerikanisch-deutsche Gesellschaft) Beziehungen. Dadurch und durch weitere spirituelle, musikalische und künstlerische Angebote der *WHC* erlangt das *westhouse* in der breiten Gesellschaft zunehmend Bekanntheit.

2.2.4.9 Auswirkungen und Erfolge der Organisation

Insgesamt kann man sagen, dass die grundlegende Vision³⁴⁸ des gesamten *westhouse*-Komplexes sowie seine Konzeption in Deutschland selten ist. Trotz der finanziellen Herausforderungen – wie für derartige Wirtschaftsbetriebe üblich – ist das *westhouse* auf dem Weg, sich zu etablieren. Auch die einzelnen Partner wie die Kiw, die *WHC* und verschiedene sonstige Angebote wachsen. Gottes Reich im biblischen Sinne wird hier gebaut, indem niedrigschwellige Angebote geschaffen werden, Menschen miteinander in Beziehung treten und über ganz unterschiedliche Plattformen (Gottesdienste und andere christliche Projekte) der Glauben und sekundär auch Werte in die Gesellschaft getragen werden.³⁴⁹

³⁴⁶Durch PP ist die Kiw Teil der ev. Allianz sowie des ACK Augsburg. Er nimmt an monatlichen übergemeindlichen Leitertreffen teil und ist besonders mit den ev. und kath. Kirchenleitern (die Landeskirchen haben kontextspezifisch in Augsburg größeren Einfluss) im Stadtteil vernetzt. Außerdem ist die Kiw Teil des Gemeindebundes „FEG Augsburg“. Auch gibt es einen Volleyball-Verein (s. oben), der viele Sportbegeisterte anzieht. Inzwischen spielen sie in der Hobby-Liga und können dort als Verein Kontakte knüpfen.

³⁴⁷Ansonsten pflegt die *WHC* bisher wenig Kontakte zu Stadt, Firmen und anderen Organisationen.

³⁴⁸Die gesamte Organisation hat für sich keine übergeordnete Vision definiert. Der Ausdruck „Raum zur Begegnung schaffen“ trifft die Tätigkeiten m. E. jedoch sehr gut. Für einige Mitwirkende hat der christliche Aspekt dabei starkes Gewicht.

³⁴⁹Seit dem Umzug ins *westhouse*, trotz der Corona-Zeit, ist die Kirche gut gewachsen, da durch den deutlich größeren Raum trotz Abstandsregelungen mehr Menschen in den Gottesdienst kommen konnten (wobei die ehemaligen Nicht-Christen wahrscheinlich nur einen Teil der neuen Besucher ausmachen). Ihre Zielgruppe umfasst seitdem vermehrt Familien. Auch viele Studenten, die neu nach Augsburg ziehen, entwickeln ein Zugehörigkeitsgefühl zur Kirche. Insgesamt können durch den erweiterten Platz mehr Menschen kommen. Von 2021 bis 2024 ist die Zahl der Besucher etwa von 120 auf 160 (zzgl. Kinder) gewachsen. PP schätzt auf ca. zehn neue Mitgliedschaften, davon zwei bis fünf Taufen, pro Jahr. 2023 gewann die Kirche 23 neue Mitglieder, 2024 zwölf. Darüber hinaus erhebt die Kiw kaum eine Statistik darüber, wie viele Menschen in verschiedenen Formen der Glaubensentwicklung (bspw. Bekehrungen oder Fortschritt in der Jüngerschaft) Veränderungen erleben.

Die *WHC* nimmt wahr, dass sich um die Angebote zu einem bestimmten Gesellschaftsbereich (bspw. Konzerte, christliche Events usw.) stabile interessierte Personengruppen bilden, die regelmäßig entsprechende Veranstaltungen wahrnehmen. Hier wird „Raum zur Begegnung“ geschaffen. Der individuelle, persönliche Einfluss auf Menschen, die die Events der *WHC* besuchen, ist statistisch nicht überprüfbar.

2.2.5 Vergleich der Organisationen

2.2.5.1 Einführung

Die dargestellten Organisationen³⁵⁰ unterscheiden sich in ihren Zielgruppen, Kontexten, Konzeptionen, Ausrichtungen und Umsetzungsstrategien. In manchen Grundgedanken überschneiden sich die Ansätze, in anderen divergieren sie. Ein unmittelbarer Vergleich ist deshalb schwer möglich und kaum zielführend, doch können Elemente und die zugrundeliegenden Muster/Prinzipien in Zusammenhang betrachtet und Gemeinsamkeiten untersucht werden.

2.2.5.2 Organisationsstruktur

Die Institutionen haben verschiedene Organisationsstrukturen (als e. V., freier Träger oder GmbH) und Größen und verfolgen unterschiedliche Visionen und Ziele, sind aber alle in ihrem Rahmen sinnvoll. Ihre Gründung und ihr Erhalt waren und sind mit diversen, individuellen Herausforderungen verbunden. Als einer der drei ausschlaggebendsten Punkte wurden die Ressourcen, besonders die Finanzen³⁵¹, gewertet. Sie bestimmen über die Möglichkeiten und Wachstumschancen. Zudem sind Schlüsselpersonen, wie ein Visionsträger und ein Controller (für Rechtliches, Koordinierung u. ä.) unentbehrlich. Darüberhinaus kritisch ist das Finden sowie die Bezahlung guten und geeigneten Personals, das die Vision und Werte sowohl teilt als auch verinnerlicht und multipliziert. Von ihm ist der Erfolg der Organisation maßgeblich abhängig. Ehrenamtliche Helfer können dabei – je nach aktuellem Bedarf und Konzept – die Umsetzung der Vision unterstützen. Zentrale Bedeutung und großen Einfluss auf die Entwicklung einer Organisation hat außerdem die Leitungsperson: Ihr Charakter, ihre Kompetenzen, ihr Engagement, ihre Beziehung zu Gott und die Kultur, die sie etabliert, sind richtungsweisend.

2.2.5.3 Strategischer Ansatz

Jeder der strategischen Ansätze ist auf seine Weise sinnvoll und beinhaltet zwei zentrale Zielsetzungen, die er fokussiert verfolgt (s. 2.2.5.4). Alle Organisationen haben das Anliegen, sich durch qualitativ hochwertige Auftragserfüllungen auszuzeichnen, was eine gute Reputation begünstigt. Sie stehen zu großen Teilen mit Nicht-Christen in Kontakt, wobei die Kitas, die FES und SW ihre Organisationstätigkeiten auf die Zielgruppe bis 18 (bzw. bis 20) Jahren

³⁵⁰Bis auf das *westhouse* wurden alle Organisationen zwischen 1991-1995 gegründet (Kita U innerhalb seines Bildungskomplexes besteht seit zehn Jahren). Das *westhouse* ist dagegen noch ein relativ junges Unternehmen.

³⁵¹Sie werden auf ganz unterschiedliche Art abgedeckt: durch Spenden, eigene Einnahmen oder Beiträge durch die Zielgruppe. Staatliche Zuschüsse sind ein Vorteil für Bildungseinrichtungen.

ausrichten.³⁵² Das liegt einerseits an der Art der Organisation, andererseits daran, dass in diesem Alter der Grundstein für die Entwicklung und das Weltbild eines Menschen gelegt wird. Ein Mitarbeiter von SW erklärte sinngemäß: Je zeitiger im Leben dahingehend positiv prägender Einfluss ausgeübt wird, desto stärker und nachhaltiger wird er sich auswirken. Nachhaltigkeit in diesem Prozess ist ausschlaggebend, weshalb bspw. Kita U durch die Einbindung in eine umfassende Erziehungs- und Bildungseinrichtung den Entwicklungsweg von Personen vom Kindesalter an bis in die Adoleszenz begleiten möchte. Um Vertrauensbeziehungen zur Zielgruppe (s. 2.2.5.7) zu fördern, schaffen die Organisationen – bewusst oder unbewusst – einen angemessenen sozialen Rahmen, der Sicherheit vermittelt (die WHG verfolgt einen solchen Ansatz in modifizierter Weise).³⁵³ Indem die Kinder und Jugendlichen diese Prägungen in ihr weiteres soziales Umfeld tragen, kommen zugleich ihre Familien und Freunde damit in Kontakt.

2.2.5.4 Vision und Leitbild

Alle Organisationen haben eine spezifische Vision bzw. einen Auftrag definiert und verschriftlicht, in dem sie einen Dienst an der Gesellschaft mit der Kommunikation von christlichen Werten und dem ihnen zugrundeliegenden Glauben sowie der Einladung dazu verknüpfen.³⁵⁴ Wie bereits erwähnt handelt es sich um eine Ellipse mit zwei Brennpunkten. Diese bipartite Vision mit Verbindung zwischen christlichen Werten bzw. Glauben und Erziehung/Bildung, sozialem Engagement oder wirtschaftlicher Ausrichtung zeichnet alle Organisationen aus. Sie suchen auf

³⁵²Dass von den Organisationen, die die christliche Botschaft in die Gesellschaft tragen wollen, die Mehrheit der hier aufgeführten bei dieser Altersgruppe ansetzt, sollte keinesfalls als repräsentativ für die quantitative Gesamtverteilung deutschlandweit verstanden werden. Die Präferenz, sich auf diese Zielgruppe zu konzentrieren, kann jedoch soziologisch/pädagogisch begründet werden (s. 3.2.2) und ist insofern strategisch sinnvoll.

³⁵³Bei den Kitas geschieht das explizit durch die festen Bezugsgruppen. Auch in der FES ist ähnliches automatisch durch Schulklassen geboten. Und bei SW entwickeln sich, trotz des größeren Maßes an Freiwilligkeit, stabilere soziale Gruppen auf natürliche Weise. In der WHG hat der Ansatz des abgeschlossenen sozialen Rahmens wenig Sinn, da eine andere Zielgruppe und Strategie im Fokus stehen. Doch das zugrundeliegende Ziel, Verlässlichkeit und Vertrauenswürdigkeit auszustrahlen – hierbei in der Geschäftsbeziehung –, verfolgt auch der Wirtschaftsbetrieb äquivalent zu den anderen Organisationen.

³⁵⁴Das geschieht sowohl direkt als auch indirekt. In ihren strategischen Ansätzen können sich die Organisationen unterscheiden. Verglichen mit SWs besonders stark inkarnativer Denkweise, möglichst nah an der Zielgruppe und ihrem Alltag zu sein und deren Lebensumstände bzw. Kultur durch Erleben gänzlich zu erfassen, verfolgt die FES Strategien mit mehr attraktionalen Elementen (wobei sie ebenfalls grundsätzlich inkarnativ, also in die Gesellschaft hinein, wirkt). Der Schule ist es dabei ein wichtiges Anliegen, auf gesellschaftliche Entwicklungen zu reagieren, den Kontext der Menschen also zu berücksichtigen. Das westhouse bietet der WHC als eng verbundenen Verein ebenfalls Plattform für stärker attraktionale, leicht zugängliche christliche Angebote (analog auch der Kiw). Die Glieder des Organisationskomplexes verfolgen die Vision, Raum zur Begegnung zu schaffen, gemeinsam, wobei christliche Elemente unterschiedlich stark präsent sind. Die WHG selbst hat darüberhinaus keine detaillierte Vision ausformuliert oder christliche Intentionen veröffentlicht.

Für die Konzeption einer christlichen Bekenntnisschule ist staatlich obligatorisch, dass diese den christlichen Glauben in ihren Lehrplan und Schulalltag integriert. Die FES möchte ihrer Satzung gemäß „qualifizierte, am Evangelium orientierte Bildung vermitteln“.

unterschiedliche Art „der Stadt Bestes“ (Jer 29,7; das wurde in mehreren Gesprächen genannt), beantworten also Bedürfnisse der Gesellschaft³⁵⁵ – indem sie auf Zukunftsängste, Fragen zur Lebensgestaltung, Einsamkeit, sozialen Mangel und Raumbedarf reagieren –, sind eine Bereicherung und wollen darin gleichzeitig auf attraktive, niedrighschwellige Art christliche Elemente vermitteln. Leitsprüche machen die Vision grob und kompakt für Außenstehende greifbar. Organisationen, die sich auf Kinder und Jugendliche konzentrieren, setzen sich dabei meist deren ganzheitliche Entwicklungsförderung – im Bereich von Fähigkeiten, Wissen, Sozialkompetenz, Charakter und Werten sowie der Spiritualität – zum Auftrag, da sie in diesem Alter viel Raum im Leben einnimmt.

2.2.5.5 Inhalt und Fundament des Wertesystems

Bis auf die *WHG* haben die Organisationen ein Wertesystem visuell festgehalten (FES, Kiw, Kita U, teilweise Kita V) oder sind sich dessen intuitiv bewusst (SW), sodass seine Realisierung stark zutage tritt.³⁵⁶ Sie stellen einen unterschiedlich starken Gegenpol zum gesellschaftlichen Umfeld dar.³⁵⁷ Obwohl Alter und Kontext der Zielgruppen variieren, lassen sich wie bei der Vision Grundmuster erkennen: Fundamental ist, den Einzelnen in seiner Situation zu sehen, seinen von Gott gesetzten Wert hervorzuheben, ihn bedingungslos anzunehmen – dabei schließen die Organisationen explizit auch Kinder und Jugendliche mit Behinderung ein –, wertzuschätzen und Hoffnung für die Zukunft zu säen. Das bildet Vertrauen, Selbstwert und fördert ein gesundes Fehlerverständnis. Sozialkompetenz, Vergebungsbereitschaft, Kritikfähigkeit usw. bauen darauf auf.³⁵⁸ Die Wertesysteme in den Kitas, der FES und SW basieren explizit auf christlichem

³⁵⁵Vgl. dazu auch Prof. Michael Herbst u. a., *Glaube ist frag-würdig: Warum versteckt sich Gott – und lässt Leid zu?* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/glaube-ist-frag-w%C3%BCrdig/id1672844370?i=1000698459413> vom 11.03.2025), 43:00–45:00.

Die Kitas und die FES verfolgen bspw. einen Bildungsauftrag und wollen „Mut für Morgen“, also Hoffnung für die Zukunft, vermitteln. Währenddessen möchte SW in erster Linie direkt den christlichen Glauben und damit verbunden Werte und Prinzipien für die eigene Lebensgestaltung weitergeben. Darauf zielen die Organisationen auch ab ohne den Hintergedanken, Menschen zu „missionieren“. Sie wollen durch das, was sie der Gesellschaft bieten, ein Segen sein. Das Evangelium ist dabei allgegenwärtig (die *WHG* nimmt hier eine Sonderrolle ein) und wird weder versteckt, noch offensichtlich oder latent aufgezwungen.

³⁵⁶Im Laufe der Gespräche kam der Eindruck auf, dass feststehende, verschriftlichte Wertesysteme erst ab einer bestimmten Organisationsgröße entwickelt werden. Während die FES und Kita U – sowie in gewissem Maße auch Kita V – dort recht klare Vorstellungen besitzen, sehen SW bzw. einzelne Standortleiter darin Bedarf. Die Kiw hat diesen Prozess Anfang 2025 begonnen. Die *WHC* sieht hier bisher keine Priorität und auch in der *WHG* existiert keines. Die Gründe mögen soziologischer oder organisationspsychologischer Natur sein, können aber hier nicht näher untersucht werden.

³⁵⁷Besonders deutlich wird das bei SW. Aber auch innerhalb der Teams der *WHC* gibt es hin und wieder Situationen, wo der Charakter eines christlichen Lebensstils hervorgehoben wird.

³⁵⁸Das Wertesystem des *westhouses* weicht noch am ehesten davon ab (s. dort).

Fundament und resultieren für die Mitarbeiter aus ihrer persönlichen Beziehung zu Gott. Sie leben ihren christlichen Glauben und die daraus abgeleiteten Werte offen aus.³⁵⁹

Auch für die christlichen Mitarbeiter in der *WHG* gilt das. Dort tritt das Glaubensfundament jedoch vergleichsweise am wenigsten zutage. Dass die Organisation kein Wertesystem verschriftlicht hat, mag daran liegen, dass der wirtschaftliche Aspekt hier priorisiert wird und das Unternehmen primär das Motiv hat, Raumangebote für Dauermieter und verschiedene Organisationen zu schaffen sowie eine attraktive, selbsterhaltende Plattform für christliche wie auch nicht-christliche Programme der Kiw und der *WHC* bereitzustellen.

2.2.5.6 Leitungsstruktur und Mitarbeit

Alle Organisationen werden von Leitern geführt, die sowohl die Vision und die christlichen Aspekte als auch das Wertesystem tragen und die zugrundeliegende Gottesbeziehung (vor)leben. Charaktereigenschaften und Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, das gabenorientierte Einsetzen der Mitarbeiter, das Stehen zu eigenen Fehlern, Demut und das Wissen um eigene Schwächen, ein hohes Maß an Engagement, Flexibilität, das Etablieren einer positiven Kultur sowie Stress-Toleranz haben die Leitungspersonen von Anfang an mitgebracht oder ausgebildet. Berufliche Qualifikationen, häufig eine geeignete Ausbildung oder ein Studium, sind Grundvoraussetzungen für ihre Positionen.

Auch für die Mitarbeiter ist das eine Bedingung. Die Tatsache, wie wichtig den Organisationen (je nach Ansatz, Strategie und Vision) mehrere Kriterien auf Kompetenz- und charakterlicher Ebene sind, die die Mitarbeiter erfüllen müssen, sowie die Verantwortungspositionen, die sie einnehmen, betonen, wie wichtig die Persönlichkeiten der Teammitglieder ist. Sie bestimmen die Entwicklung der Organisation maßgeblich, da sie die Werte und die Vision, die aus der Beziehung zu Gott entspringen, mittragen. Da deren Vermittlung obligatorisch für die Mitarbeiter ist, legen die Organisationen hohen Wert auf ethische, moralische und glaubensbezogene Kommunikationsfähigkeiten.³⁶⁰ Weiterbildungen, Mentoring, Reflexionsrunden und

³⁵⁹Gebet gilt als entsprechend bedeutsam, wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung. Es bildet oft den Anfangspunkt jeder Gründung, trägt alle Geschehnisse und Tätigkeiten mit und ist im Alltag vielseitig integriert.

³⁶⁰Aufgrund ihres Verkündigungsauftrages können und wollen die Organisationen das zu gewissem Grad als Bedingung für eine Anstellung voraussetzen und müssen es teils sogar. Ausnahmen wurden hier in Zusammenhang mit Kita V und vor allem mit der *WHG* genannt (s. oben). Letztere möchte bei den Mitarbeitern keine Unterschiede auf religiöser Basis machen, wozu sie auch juristisch verpflichtet ist.

Supervision dahingehend ermöglichen die Organisationen ihren Mitarbeitern eher sporadisch³⁶¹, teils deshalb, weil sie bereits selbst Erfahrungen dahingehend, bspw. durch Engagement innerhalb ihrer Kirche, gesammelt haben. Viele Mitarbeiter beschreiben die Vermittlung des Glaubens als eines der größten Motive für ihr Mitwirken in der Organisation. Berufung und Sinnhaftigkeit in ihren Tätigkeiten sind meist wichtigere Faktoren als die Bezahlung.³⁶²

2.2.5.7 Strategien zur Realisierung der Vision und Werte

Um ihre bipartite Vision nachhaltig zu verwirklichen, sind im direkten Kontakt mit Menschen Authentizität in dem, was vermittelt werden soll, und eine vertrauensvolle Beziehung zum Gegenüber zentral. Das ist auch der WHG in ihren Geschäfts- und Kundenverhältnissen wichtig, besonders aber den Kitas, der FES und SWs, wo die Mitarbeiter unmittelbar und intensiv mit den Kindern und Jugendlichen in Verbindung treten und so direkte prägende Einflussnahme möglich wird.³⁶³ Die Kitas und SW werten die begrenzte Größe (eines Standortes), sodass Beziehungen zwischen allen Teilhabenden gut möglich sind, als förderlich.

Um der jeweiligen Zielgruppe die Inhalte zu vermitteln, verfolgen die Organisationen neben der generellen öffentlichen Außenkommunikation von Werten und dem zugrundeliegenden Glauben (z. B. via Internet)³⁶⁴ eine zweistufige Methodik: Die Mitarbeiter leben einerseits Glauben und Werte selbst sichtbar und authentisch vor, lassen davon ihr Miteinander als Team bestimmen und kreieren so die Kultur, von der die Kinder und Jugendlichen bzw. Kunden umgeben werden. Sie haben also die Position von Vorbildern inne. Um diese Kultur bewusst zu erklären und Hintergründe sowie die Verknüpfung zur Gottesbeziehung zu erläutern, wird sie teilweise durch regelmäßige christliche Programmpunkte – wie Andachten, christliche Musik, Gebete, Mentoring – und die Verknüpfung mit Alltagssituationen (im Unterricht, in Konfliktsituationen u. ä.)

³⁶¹Einige Organisationen haben Strukturen entwickelt, um neue Mitarbeiter anfangs zu begleiten und auch individuelle Nachfragen sind möglich, sie könnten aber weitere schaffen, sollte es den Mitarbeitern dienlich sein. So finden Teamtreffen zwar statt, sprechen aber die Glaubenskommunikation nur marginal an und könnten hierbei durch kollegialen Austausch und Supervision ergänzt werden. Besonders die FES hat vieles bzgl. dieses Themas ausprobiert und für sich passende Strukturen geschaffen.

³⁶²Vgl. Stephen R. Covey, *Der 8. Weg: Mit Effektivität zu wahrer Größe*, 11. Aufl. (Offenbach: GABAL, 2006), 97.

³⁶³Bei SW und in der FES wurde unabhängig voneinander der römische Brunnen als Symbol angesprochen: Die oberste Schale versinnbildlicht das eigene Leben, das von Gott aufgefüllt wird. Von da aus „fließen“ Werte und Kultur ins Mitarbeiterteam, um im Anschluss auf die Zielgruppe überzugehen.

Bei Gesprächen zum *westhouse* wurden Authentizität und die Vertrauensbeziehung wesentlich seltener erwähnt – wahrscheinlich deshalb, weil das *westhouse* seinen Auftrag nicht in erster Linie im direkten Kontakt zu Menschen sieht, sondern darin, ihn zu ermöglichen.

³⁶⁴Auf die WHG trifft das – wie bereits mehrfach erwähnt – nicht zu.

ergänzt.³⁶⁵ Die Verbindung mit anderen relevanten Lebensbereichen erleichtert die Werte- und Glaubensvermittlung und macht beides greifbar. Die *WHC* zeichnet sich hierbei durch besondere Vielfalt (jedoch mit wenig Regelmäßigkeit und Intensität) aus. Der größte Teil der Gesprächspartner sah und betonte die eigene Beziehung zu Gott, den Blick auf und das Fragen nach Gottes Willen sowie die Leitung durch ihn als elementar, grundlegend und Ausgangspunkt für ihre Aktivitäten.

2.2.5.8 Außenwirkung und Beziehungen zu anderen Organisationen

Zu den Kitas, der FES und SW hat sich nach Aussage der Organisationen gesellschaftlich ein positives Bild etabliert³⁶⁶; m. E. berechtigterweise, da jede Organisation in ihrem Auftrag nach hoher Qualität strebt³⁶⁷ und zugleich in ihrem Charakter, im gelebten Wertesystem und im Zwischenmenschlichen sowie teils auch durch den christlichen Glauben Attraktivität ausstrahlt. Das *westhouse* als recht junges Unternehmen entwickelt ebenfalls einen solchen Ruf. Alle zeichnen sich durch besondere Merkmale aus, die sie unter ähnlichen Organisationen hervorheben. Gute Ergebnisse und Qualität erhöhen die Reputation, den Bekanntheitsgrad und ziehen Interessenten an.³⁶⁸ Die Organisationen kommunizieren ihre christlichen Ansätze transparent und deutlich nach außen (abgesehen von der *WHG*, die der Kiw und der *WHC* eine Plattform für ihre Aktivitäten bereitet). Sie pflegen Kontakte zum gesellschaftlichen Umfeld – zu Stadt, Firmen und Organisationen mit ähnlicher Ausrichtung³⁶⁹. Auch zu Kirchen suchen oder leben sie Beziehungen. Sie können christliche Gemeinden nicht ersetzen, sondern sehen sich alle als eine Ergänzung für diese, indem sie in bestimmte Gesellschaftsbereiche hineinwirken und über wertehaltige Angebote niedrigschwellig Möglichkeiten schaffen, damit Menschen mit Glauben und Kirche in Kontakt kommen können. Die Kitas und SW erkennen hier bei sich einen Mangel und suchen nach mehr Kooperation, wohingegen die FES und das *westhouse* (über die Kiw) besser vernetzt sind.

³⁶⁵Diese Regelmäßigkeit, auch in Form von Ritualen und Traditionen, unterstützt, die Inhalte zu verinnerlichen. Außerdem deuten die Architektur und Einrichtung teilweise auf die zentrale Bedeutung des Christlichen hin. Die FES organisiert ausgewählte, oft einmalige Veranstaltungen, bewusst außerhalb des schulischen Rahmens, um neben Schülern auch für deren Familien, Freunde und weitere Bekannte Angebote zu schaffen. In der *WHG* sind solche bewusst christlichen Programmpunkte kaum präsent.

³⁶⁶Das *westhouse* arbeitet an diesem Ziel, hat es aber noch nicht erreicht.

³⁶⁷Dafür gibt es verschiedene Motive: manche möchten in erster Linie ihrem Auftrag bestmöglich nachkommen, während andere bewusst Gewicht darauf legen, unter ähnlichen Organisationen hervorstechen.

³⁶⁸Der Geschäftsführer der FES formulierte es kompakt mit den Worten: „Für Erfolg muss man nur ein wenig besser sein als andere“ (s. 2.2.2.8).

³⁶⁹Das ist beim *westhouse* bisher wenig der Fall, jedoch existieren zweckorientiert Beziehungen zu Veranstaltungsfirmen.

2.2.5.9 Auswirkungen und Erfolge der Organisation

Die Organisationen schätzen sich selbst realistisch und selbstkritisch ein. Ihre Auswirkungen können sie anhand konkreter Beispiele erläutern. Statistische Auswertungen existieren kaum, ihre Erhebung ist jedoch auch meist schwierig und unzuverlässig. Die Mitarbeiter bewerten ihre Tätigkeiten als zielführend und sinnvoll, selbst wenn nicht der Aspekt der christlichen Glaubensvermittlung, aber das zweite Ziel der Vision erfüllt werden kann. Dabei verfolgen sie eine langfristige, nachhaltige Prägung der Zielgruppe (im *westhouse* geschieht das in modifizierter Form).

Alle Ansätze sehen sich als effektiv, mit Nicht-Christen – sowohl der primären Zielgruppe, als auch deren sozialem Umfeld – in Kontakt zu kommen und an sie über gelebte und vermittelte Werte, die ihren Ursprung im christlichen Glauben haben, die christliche Botschaft heranzutragen.³⁷⁰ Die Zielgruppen erhalten so nicht selten einen positiven Eindruck von diesen Inhalten, öffnen sich für sie und übernehmen sie in manchen Fällen. Kirche im klassischen Sinne kann im Vergleich dazu oft keinen derart intensiven Einfluss auf bestimmte Gesellschaftsbereiche nehmen, ist jedoch nicht wegzudenken, da sie viele essenzielle Bereiche (wie Jüngerschaft, Anbetung Gottes oder ihre Identität als Jesu Leib an sich) ausgestaltet.³⁷¹ Die Organisationen und die Kirche ergänzen sich darin, Gottes Auftrag in dieser Welt zu erfüllen.

³⁷⁰Auch das gilt nicht für die *WHG* an sich, allerdings für die *WHC* und die *Kiw*. Wertevermittlung nimmt bei diesen bisher eine untergeordnete Rolle ein.

³⁷¹Von Einrichtungen der gleichen Art (*Kitas*, Schulen usw.) unterscheiden sich die untersuchten ebenfalls durch Wertesysteme, Methodik und natürlich den Glauben. Überwiegend werden sie im Vergleich positiv wahrgenommen.

III Zusammenführung der bisherigen Forschungsergebnisse

Wertesysteme in Verbindung mit christlicher Religion gehören im postchristlichen Kontext Deutschlands nicht mehr zur gesellschaftlichen Normalität. Die untersuchten, christlich motivierten Organisationen haben sich zum Ziel gesetzt, biblische Werte und mit ihnen untrennbar verbunden den Glauben strategisch auf attraktive und ungezwungene Art an die Menschen heranzutragen. Dabei lassen sich Analogien zu biblischen Leitlinien finden. Die Erkenntnisse der bisherigen drei Themenfelder (biblisch-theologische Untersuchungen, soziologische Analyse, Projektanalysen) sollen im nächsten Schritt zusammengeführt und miteinander in Verbindung gebracht werden, um zugrundeliegende Prinzipien und Muster aufzuzeigen.

3.1 Unterschiede zwischen dem biblischen und kontemporär-deutschen Kontext

Will man Gottes Weisungen zur Werte- und Glaubensvermittlung sowie deren Realisierung in der atl. Epoche und in ntl. Zeit mit der Gegenwart vergleichen, sodass besonders Schlussfolgerungen für heute gezogen werden können, müssen zunächst die jeweiligen Kontexte verglichen werden.³⁷²

3.1.1 Die Präsenz und der Charakter von Spiritualität

Zu biblischer Zeit war das Weltbild größtenteils religiös-spirituell geprägt, mit dem Verständnis einer omnipräsenten Götterwelt. Im AT grenzte sich der Gott Israels von anderen, lokalen Gottheiten durch seine Allgegenwärtigkeit, sein geschichtlich-sichtbares Wirken, ein besonderes Wertesystem und das Verbot, kein (Götzen-)Bild anzubeten, ab. Im NT stachen Juden und Christen aus dem hellenistischen Umfeld, in dem Polytheismus und philosophisches Gedankengut³⁷³ florierten, durch ihren monotheistischen Glauben heraus.

Im heutigen deutschen Kontext dagegen hat sich ein säkular-humanistisches, naturwissenschaftliches Weltbild etabliert. Der Glaube an (einen) Gott ist nicht selbstverständlich, sondern wird oft grundlegend infrage gestellt.³⁷⁴ Teils konnotiert man Religion explizit negativ. In den letzten Jahrzehnten wurde der Säkularismus stärker. Zwar lebt Spiritualität seit der Postmoderne wieder auf, sie wird jedoch häufig als „Trend“ mit verschiedenen Optionen

³⁷²Grundlegende Analysen und ein erster Vergleich wurden bereits erarbeitet (s. 1.3).

³⁷³Im klassischen Griechenland lösten philosophische Überlegungen religiös-spirituelle Konventionen sukzessiv als Grundlage für ein Wertesystem und eine ethische Haltung ab. Diese Entwicklung trieben Platon, Sophisten im Allgemeinen und andere Philosophen voran (Peter Kunzmann, Franz-Peter Burkard, und Axel Weiß, a. O., 35; vgl. 39ff).

³⁷⁴Doch gibt es auch viele Nicht-Christen, die an die Existenz eines höheren Wesens bzw. Gott glauben.

verstanden – nicht selten stark individualistisch und außerhalb von organisierter Religion (i. S. v. *Patchwork-Religiosität*). Religion gilt als beliebig, optional und das Christentum als eine Option unter vielen. Eine höhere, allgemein anerkannte Instanz wie Gott, die die Richtung für das eigene Wertesystem und die Lebensgestaltung weist und ein übergeordnetes Werteverständnis prägt, wird dann nicht anerkannt. Traditionell-religiöse Werte gelten oftmals nicht als gegeben, sondern können überdacht, neu geordnet, ausgelegt, relativiert oder verändert werden.³⁷⁵ Den untersuchten Organisationen hingegen ist die Gottesbeziehung als Fundament der gelebten Kultur wichtig. Im atl. Sinne wollen besonders die Bildungseinrichtungen „Handlungskompetenz“ auf biblischer Basis vermitteln. Die Organisationen folgen dem und verknüpfen es mit christlichen Elementen. So kommen Außenstehende mit dem Glauben in Berührung.

3.1.2 Der Zusammenhang von Gottesbeziehung und Werten

Nach biblischem Verständnis geht Gott auf die Menschen zu, schenkt Befreiung und errettet. Gott steht im Mittelpunkt des Lebens und ermöglicht, dass Menschen eine Beziehung zu ihm leben können. Darauf basierend gibt er ihnen Weisungen, die ihre Lebensgestaltung maßgeblich bestimmen sollen. Das zeigt sich im AT wie im NT, wobei Letzteres verschiedene atl. Werte teils kontextualisiert oder verschärft. Die werthaltigen Weisungen Gottes wurden dabei immer in Abhängigkeit von der Beziehung zu ihm gedacht. Er als Autorität stellt den Ursprung des biblischen Wertesystems dar.

„Ausgangspunkt christlicher Werte-Bildung ist damit nicht nur der vernunftbegabte und auf sich selbst bezogene, sondern der glaubende und auf seine Gottesbeziehung rekurrierende Mensch.“³⁷⁶

³⁷⁵Die Auffassung der kritischen Theorie, dass Religion etwas von Menschen Geschaffenes sei und so von ihm auch verändert werden könne, ist oft – zusammen mit religionsevolutionistischen Überlegungen – grundlegender Konsens vieler Deutscher mit akademischer Bildung und wird auch teilweise von protestantischen Kirchenfunktionsträgern so vertreten (Falk Wagner, „Religion II: Theologiegeschichtlich und systematisch-theologisch“, TRE, Bd. XXVIII, 527-529; Eilert Herms, „Religion: V. Religion in der Gesellschaft“, RGG4, Bd. VII, 288). Dementsprechend meint Robertson, große Teile des NTs seien nicht historisch zu verstehen, sondern als Propaganda eines Kultes (Archibald Robertson, *Die Ursprünge des Christentums: Die Messiasoffnung im revolutionären Umbruch der Antike* [Stuttgart: Hans E. Günther Verlag, 1965], 74). Aus diesem Grund könnten Überlieferungen und Erzählungen (deren Wahrheitsgehalt er skeptisch gegenübertritt) in der damaligen Zeit beliebig angepasst worden sein (ebd., 75), was nach Sicht des Wissenschaftlers letztlich einer Abänderung von Glaubensinhalten nach eigenem Ermessen den Weg bereiten würde. Es gibt viele Ansätze, um Inhalte der Bibel, bspw. der Evangelien, zu relativieren und übernatürliche Geschehnisse auf andere Weise zu erklären. Auch daran wird der Grundgedanke deutlich, der Glaube sei (wo er der historisch-kritischen Forschung bzw. – allgemeiner – bestimmten Prämissen eines Menschen widerspricht) vom Menschen generiert (als ein Beispiel, vgl. Johannes Fried, *Jesus oder Paulus: der Ursprung des Christentums im Konflikt* [München: C.H. Beck, 2021], 27ff).

³⁷⁶Elisabeth Naurath, a. a. O., Abschnitt 4.2.

Dagegen definieren Menschen in der heutigen Zeit Werte selbst, häufig ohne sich an einer höheren Instanz wie Gott zu orientieren.³⁷⁷ Autonomie, Selbstbestimmung und Pluralismus bzw. viele Wahlmöglichkeiten spielen eine entscheidende Rolle. Die analysierten Organisationen (außer die *WHG*) dagegen verwurzeln die bei ihnen vorherrschende Kultur bewusst im biblischen Fundament.³⁷⁸ Sie wollen Identität und Selbstwert ausgehend vom christlichen Wertesystem und Glauben positiv prägen. Biblische Gebote und Weisungen werden ggf. kontextualisiert. Eines ihrer höchsten Anliegen ist es, der Zielgruppe ihren von Gott gesetzten Wert zu vermitteln. Viele weitere Verhaltensnormen gehen damit einher und gründen darauf.

3.1.3 Werte als Identitätsmerkmal³⁷⁹

Im biblischen Kontext grenzte sich Gottes Volk durch eine dessen Weisungen entsprechende Lebensgestaltung vom Umfeld ab. Das Wertesystem charakterisierte Israel bzw. Juden und Christen. Um dieses Identitätsmerkmal zu erhalten, wies Gott sein Volk an, Werte und ethisches Verständnis durch damit zusammenhängende Praktiken, Traditionen und volksbiographische Erzählungen an die nächste Generation weiterzugeben. Auch im NT unterschieden die Gebote Jesu Nachfolger von ihrem Umfeld (vgl. Mt 5,43). Christsein konnte sogar Abweisung und Verfolgung nach sich ziehen.

Im gegenwärtigen Deutschland stehen auch Kirchen in der Gefahr, sich so stark den zeitgeistlichen Entwicklungen anzupassen, dass sie dabei von ihrer von Gott gegebenen Identität abweichen. Die untersuchten Organisationen dagegen sehen sich zwar als Teil der Gesellschaft, unterscheiden sich jedoch dem biblischen Vorbild entsprechend von anderen Einrichtungen und ihrem Umfeld in dem, was sie an Werten und Glauben vorleben, sofern es andernfalls Gottes Weisungen bzw. ihrer Vision widerspräche.³⁸⁰ Häufig spiegeln Besucher den analysierten Organisationen, dass sie eine besondere Atmosphäre, stark geprägt durch die vorherrschende

³⁷⁷Diese Entwicklung lässt sich analog bereits in der klassischen Antike erkennen (s. 1.4 und 3.1.1). Philosophische Überlegungen, die Lehre von Ideen, Rationalismus und anderes Gedankengut lösten den klassischen, vielerorts mythologischen Götterglauben ab und ersetzten ihn durch vernunftgeprägte, teils anthropozentrische Weltbilder (Peter Kunzmann, Franz-Peter Burkard, und Axel Weiß, a. a. O., 29ff).

³⁷⁸Vgl. Schweitzer, der argumentiert, dass Religion auch gegenwärtig als eine der wichtigsten Quellen für die eigene ethische und normative Orientierung darstellt. Religiöse Bildung dient dabei nicht ausschließlich der Werteerziehung, sondern folgt aus dem Glauben (Friedrich Schweitzer, a. a. O., 162).

³⁷⁹Werte gelten für den Menschen als identitätsstiftend. Das gilt auch im spezifisch-christlichen Bereich.

³⁸⁰Je nachdem, welches Wertesystem eine Organisation entwickelt, kann das ebenfalls zu Herausforderungen mit dem Umfeld führen – so z. B. in Erziehungsfragen (bspw. welches Verhältnis von Autorität der Erwachsenen und Freiheit der Kinder angestrebt wird), damit verbundenen Grenzen, die gesetzt werden, und natürlich durch den christlichen Glauben an sich, der vermittelt wird. Schon zu biblischer Zeit unterschieden sich die Werte des ATs und NTs von denen des Umfeldes. Das ist auch heute in manchen Fällen so.

christliche Kultur, wahrnehmen.³⁸¹ Diese auffälligen Identitätsmerkmale können auf den christlichen Glauben hinweisen und seine Attraktivität verdeutlichen.³⁸²

3.1.4 Charakter und Ziele von Bildung

Zur Zeit Israels waren Bildung und Persönlichkeitsentwicklung eng mit Wertevermittlung und der Beziehung zu Gott verbunden. Bildung erfolgte primär im Rahmen der Familie durch die Eltern und Verwandten und wurde unterstützt durch Traditionen, Feste und religiöse Institutionen (Tempel, später Synagogen, Gemeinden u. a.). Persönlichkeiten – Priester, Propheten, Könige, bzw. im NT Schriftgelehrte, Apostel und Gemeindeleiter – galten als Vorbilder und Korrekturinstanzen. Vor allem das Vorleben – innerhalb der Gemeinschaft allgemein und besonders durch die Eltern – sozialisierte die Kinder und wurde idealerweise mit Erklärungen ergänzt. Das begünstigte, dass sich Glaubende an Gott hielten, ihr Leben nach seinen Weisungen und seinem Willen gestalteten, die geistliche Identität bewahrten und Gottes Wesen in der Welt widerspiegeln.

Gegenwärtige kulturelle Trends betonen Autonomie, Selbstbestimmung und Pluralismus. Menschen sollen eigenständig ihr Leben gestalten können. Diese Freiheit ist eine Errungenschaft, doch besonders für Kinder und Jugendliche dahingehend herausfordernd, dass es dadurch an richtungsweisender Sozialisierung mangelt. Ihnen fehlt Orientierung für ihr Wertesystem, ihre Identitätsbildung und ihre Zukunftsperspektive, wodurch sie häufig mit Unsicherheit oder Zukunftsangst aufwachsen. Die analysierten Organisationen wollen deshalb ihre Zielgruppen – ggf. in Zusammenarbeit mit ihrem Umfeld – bewusst sozialisieren, ein gutes Lebensfundament vermitteln und sie zum Leben befähigen. Bildung wird ganzheitlich verstanden. Dazu setzen sie Leiter und Mitarbeiter ein³⁸³, die Vorbilder sein können, Werte vermitteln und Lebensorientierung geben. Ihr authentischer, integrierender Lebenswandel fördert dabei die Glaubwürdigkeit dessen, was sie verbal kommunizieren.

³⁸¹Zwischen den Werten der Organisation und des gesellschaftlichen Umfeldes gibt es eine größere Schnittmenge als es zu biblischer Zeit der Fall war – auch bedingt durch die kulturprägende Kraft des Christentums in Westeuropa über die Jahrhunderte.

³⁸²Vgl. Jens Stangenberg, der über die „Minderheitlichkeit“ bzw. „Andersartigkeit“ als Qualität der Kirche spricht, die sich dadurch von der Welt (der „Mehrheit“) abhebt und gerade darin ihre „Kraft für das Neue, das kommt“ entfaltet (Jens Stangenberg, *Mission in einer postchristlichen Gesellschaft: Folge 06* [<https://podcasts.apple.com/de/podcast/mission-in-einer-postchristlichen-gesellschaft/id1733542415?i=1000647522223> vom 25.04.2025], 31:00-32:00 u. ö.).

³⁸³Diese nehmen ähnliche Funktionen ein wie die Persönlichkeiten, die im biblischen Kontext Vorbilder darstellten (vgl. unten).

3.2 Grundlegende Handlungsmuster zur Vermittlung bzw. Etablierung eines christlichen Wertesystems

Es sollen nun basierend auf den bisherigen Erkenntnissen und unter Berücksichtigung der genannten Bedingungen im gegenwärtigen deutschen Kontext verschiedene Handlungsempfehlungen für Organisationen, die christliche Wertevermittlung (und den damit verbundenen Glauben) zum Ziel haben oder auf christlicher Wertegrundlage operieren (wollen), formuliert werden. Es geht dabei um universelle Muster, die vielseitig interpretiert und kontextspezifisch angewandt werden können.

3.2.1 Visionsgestaltung und -kommunikation

Alle Organisationen haben für sich von Beginn an eine Vision definiert, die zwei Brennpunkte besitzt (s. 2.2.5.4): Sie antworten einerseits auf ein Bedürfnis³⁸⁴ des gesellschaftlichen Umfeldes, sind eine Bereicherung, schüren dadurch Wohlwollen und prägen ein gutes Außenbild bei den Menschen, die die Leistungen in Anspruch nehmen³⁸⁵ – der Bibelvers „suchet der Stadt Bestes“ (Jer 29,7) ist namentlich sowohl im *westhouse* als auch in der FES präsent. Parallel kommunizieren die Organisationen (außer der *WHG*) gezielt, bewusst und transparent christliche Werte und den zugrundeliegenden Glauben.³⁸⁶ Dieser wird neben der Inanspruchnahme des wertehaltigen Angebots Menschen niedrigschwellig zugänglich gemacht. Die Organisationen wollen so christlich-inkarnativ in die Gesellschaft hineinwirken. Durch den ersten „Brennpunkt“ – die Dienstleistung, die neben der Wertevermittlung steht – können Nicht-Christen die

³⁸⁴Covey hat festgestellt, „dass Visionen meist dann kommen, wenn die Leute irgendwo ein Bedürfnis erkennen und auf ihr Gewissen reagieren, um dieses Bedürfnis zu erfüllen“. Das setzt sich fort, indem Visionsträger zunehmend ein Gespür für dieses (gesellschaftliche) Bedürfnis entwickeln und darüber nachzudenken beginnen, „wie sie ihre Bemühungen institutionalisieren können, um sie nachhaltig zu machen“ (Stephen R. Covey, a. a. O., 23f). Visionsträger erkennen demnach eine „Not“ in ihrem Umfeld/in der Welt (gesellschaftlich, ökologisch, wirtschaftlich, geistlich ...) und suchen nachhaltige Möglichkeiten, um darauf zu antworten.

³⁸⁵Die Bildungsinstitutionen (und SW) haben im Gegensatz zu vielen anderen, ähnlichen Einrichtungen das Anliegen, ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung zu fördern. Schweitzer erklärt, dass „Bildung immer auf die Persönlichkeit (bzw.) ... das sich entwickelnde Selbst zielt. Bildung und Selbstwerdung sind konstitutiv miteinander verbunden. Daraus folgt, dass zur Bildung immer mehr gehört als wissenschaftliche Fähigkeiten und Kenntnisse, also beispielsweise auch Werte und Tugenden, Einstellungen und soziale sowie kommunikative Fähigkeiten oder eben allgemein die Entwicklung von Person und Persönlichkeit.“ Friedrich Schweitzer, a. a. O., 138. Dementsprechend sind die oben aufgeführten Bildungsorganisationen orientiert „an der Entwicklung einer Person als (ein) handlungs- und verantwortungsfähiges (Subjekt)“ (ebd.).

Analog verfolgt die *WHG* einen ganzheitlichen Ansatz bei der Raumvermarktung mit Serviceangeboten, indem sie bei Kundengesprächen auch Individualität in Charakter und Persönlichkeit berücksichtigt und im Einklang mit dem christlichen Ethos und Glauben agiert (bewusst zielen darauf in erster Linie die christlichen Mitarbeiter).

³⁸⁶Die *WHG* stellt eine Ausnahme dar. Dort übernehmen die Kiw und die *WHC* diese Aufgabe. Die *WHG* möchte in zweierlei Hinsicht kontextbezogen arbeiten: Zum einen ist es nach der Vision des *westhouses* ein priorisiertes Anliegen, mit dem, wie die Gesellschaft sich in der Gegenwart entwickelt, gut umzugehen. Zum anderen räumt sie bei ihrem strategischen Ansatz der Kontextualisierung höhere Priorität ein als der Publikation christlicher Grundgedanken und nennt sich bewusst nicht explizit christlich, um Vorurteilen vorzubeugen.

Organisationen besser verstehen. Er bietet einen verständlichen, konkreten und greifbaren Anhaltspunkt zur Einordnung und hilft Nicht-Christen die Distanz zu einer christlichen Gottesbeziehung, die sie durch Vorurteile gegenüber Kirche und dem Christentum haben können, zu überwinden. Die dadurch entstandene Nahbarkeit der Organisationen fördert die Offenheit der Zielgruppen gegenüber dem zweiten Brennpunkt der Vision – dem christlichen Glauben.

Diese Vision ist immer mit mindestens einem Leitspruch verbunden. Es handelt sich dabei entweder um Bibelverse oder um Sätze, die die „Antwort“ auf das erkannte Bedürfnis (das erste Ziel der Vision) prägnant erklären und häufig christliche Gedanken enthalten. Teilweise wandeln sich diese Leitsprüche, abhängig von den Bedürfnissen, die eine Organisation in der Gesellschaft und ihrem Wandel um sich herum erkennt.³⁸⁷

3.2.2 Zielgruppensetzung

Mehrere Pädagogen hoben hervor, dass die Vermittlung von Werten und Glauben bei Kindern, Teenagern und Jugendlichen deutlich tiefgreifendere Veränderungen hervorruft als bei Erwachsenen.³⁸⁸ Das Lebensfundament wird zu Beginn der Existenz gelegt.³⁸⁹ Durch aktiv-positive Prägung können destruktive Entwicklungen verhindert werden. MA erklärte: „Das, was du in deiner Kindheit erfährst, biographisch gesehen, das ist so prägend für dein ganzes Leben.“³⁹⁰

Darüberhinaus sind Menschen in Krisensituationen und Zeiten des Wandels besonders offen für Veränderungen und Charakterentwicklung.³⁹¹ Die Persönlichkeit verändert sich, wenn ein Mensch eine neue soziale Rolle und die damit verbundene Verantwortung übernimmt. Vor allem die Jahrgänge um 2000 und danach sind dabei in Zusammenhang mit der Wahl des

³⁸⁷Vgl. 2.2.2.4 und 2.2.5.4.

³⁸⁸MA erklärte auch, dass sich bei zunehmendem Alter eines Menschen Denkstrukturen immer tiefer einprägen. Die Persönlichkeit wird komplexer und fester. Fundamentale Veränderungen bei Erwachsenen gestalten sich deshalb häufig langwieriger und schwieriger. Der Pädagoge verneint dabei entschieden, die Investition in Werte-/Glaubensvermittlung für Jugendliche verglichen mit Erwachsenen als „wertvoller“ zu achten – auch wenn die quantitativen Ergebnisse dazu verleiten können.

³⁸⁹Vgl. Stephen R. Covey, a. a. O., 76. Auch Schweitzer weist äquivalent zu den Rahmenrichtlinien der Bundesländer den Kitas den Bildungsauftrag zu. Bereits dort kommen Menschen in Kontakt mit Religionen. Diese Institutionen legen das Fundament für das Menschenbild einer Person (Friedrich Schweitzer, a. a. O., 230-234).

³⁹⁰Nach Dettinger galt das schon in der Antike (Dorothee Dettinger, a. a. O., 344). Ähnlich erklärt Raphael M. Bonelli die Denkweise vieler Menschen: „Das was schon einmal funktioniert hat – also rein psychologisch gesehen – dort (gehen Menschen, d. Verf.) wieder hin“ (Prof. Raphael M. Bonelli, *Glaube ist frag-würdig: Die Kunst des Ankommens* [<https://podcasts.apple.com/de/podcast/glaube-ist-frag-würdig/id1672844370?i=1000680426801> vom 14.01.2025], 11:00-12:00).

³⁹¹Das bestätigte auch PP. Er machte die Erfahrung, dass Menschen bei besonderen Ereignissen – sowohl schönen (Taufen, Hochzeiten) als auch Krisenmomenten (Beerdigungen, Krankheitsfälle ...) – für Veränderungen sensibilisiert werden.

Berufs- und Lebensweges nicht selten mit der Entwicklung ihrer Identität, ihres Weltbildes, existentieller Fragen sowie einer konkreten Zukunftsperspektive herausgefordert³⁹²:

„Vor allem die Auseinandersetzung mit sich selbst, die Suche nach einer eigenen Identität angesichts der neuen Herausforderungen des Erwachsenwerdens und der Weg in die Selbstständigkeit mit zunehmender Verantwortung für die eigene Person, haben für Jugendliche eine große Bedeutung.“³⁹³

Grundsätzlich sollen alle Generationen erreicht werden. Die fokussierte Zielgruppe bestimmt dabei die Strategie des verfolgten Ansatzes: in den Bildungseinrichtungen bspw. so, dass über die Kinder und Schüler auch Eltern und Freunde mit dem Glauben und – nach christlicher Auffassung – hilfreichen Werten in Kontakt kommen. Viele Nicht-Christen besuchen die Organisationen – überwiegend aufgrund der angebotenen Leistung (den ersten Teil der Vision).

Zugleich sind junge Generationen fundamental wichtig für gesamtgesellschaftliche Entwicklungen. Zu biblischer Zeit bewahrten die Nachkommen u. a. die israelitische/christliche Ethik, ihre Werte und damit verbunden die (Volks-)Identität, die dann generationsweise weitergegeben wurden (vgl. 1.2.3). Kinder und Jugendliche waren entscheidend für das Fortbestehen von Kulturen und Weltbildern. Das gilt auch heute noch.

3.2.3 Zentrale Faktoren für christliche Wertevermittlung

3.2.3.1 Vertrauen und Beziehung

Die essenzielle Bedeutung der persönlichen Vertrauensbeziehung wurde mehrfach hervorgehoben³⁹⁴ – besonders dort, wo unmittelbar Einfluss auf die Zielgruppe (der Kita, Schule oder sozialen Organisation) genommen werden soll, aber auch im Kontakt zu Kunden (im Wirtschaftsunternehmen). Sie macht die Mitarbeiter und die Organisation nahbar, motiviert Menschen dazu, offener zu werden und vermittelte Inhalte³⁹⁵ anzunehmen. Die Organisationen folgen dabei einem biblischen Muster: Sowohl im AT als auch im NT wurde für die Vermittlung von Werten und Glauben eine Vertrauensbeziehung vorausgesetzt – maßgeblich zwischen

³⁹²Die häufige allgemeine Orientierungslosigkeit der jungen Generation begünstigt das (s. 1.3.2; vgl. Matti Groth und Thomas Engelke, a. a. O., 16:00-18:00). Ist das Anliegen, darauf im eigenen Kontext zu reagieren, sollte zunächst eine detaillierte Bedarfsanalyse durchgeführt werden. Um Interdependenzen zu erkennen, ist eine Unterscheidung zwischen Christen und Nicht-Christen sinnvoll.

³⁹³Johannes König, Christine Wagner-Senoner, und Renate Valtin, *Jugend – Schule – Zukunft: psychosoziale Bedingungen der Persönlichkeitsentwicklung* (Münster: Waxmann, 2011), 355. Vgl. <https://www.die-bonn.de/zeitschrift/42013/erwachsenenbildung-05.pdf> vom 03.09.2024, 39f.

³⁹⁴Gleichzeitig wollen die Mitarbeiter die notwendige Distanz wahren (vgl. 2.2.2.7). Besonders bei SW fällt das nicht einfach.

³⁹⁵In Bezug zur WHG geht es primär darum, bei Kundenkontakten einen positiven Eindruck zu hinterlassen und durch – bewusst oder unbewusst (s. 2.2.4.5 und 2.2.4.7) – praktizierte christliche Werte langfristige Geschäftsbeziehungen zu begünstigen.

Kindern und ihren Eltern, aber auch zum weiteren sozialen Umfeld, wie z. B. priesterlichen Funktionsträgern (vgl. 3.1.4). Israel hatte Vertrauen zu Mose (vgl. Ex 14,31)³⁹⁶ und lies sich demzufolge von ihm prägen. Die Propheten genossen meist ein weniger gutes Ansehen im Volk Gottes, das ihre Botschaften und Warnungen dementsprechend selten aufnahm. Im NT waren Jesus und Paulus auf Beziehungsebene sehr nahbar und nahmen gleichzeitig Einfluss auf die Menschen um sich.³⁹⁷

3.2.3.2 Charakter, Authentizität und Integrität

Die Mitarbeiter jeder Organisation leben untereinander Nahbarkeit, Offenheit und Authentizität – sowohl im Kontext der Kitas, der größeren Schule und des Sozialwerkes als auch im Wirtschaftsunternehmen. Alle Mitarbeiter tragen die etablierten Wertesysteme als Multiplikatoren weitgehend mit, teils unterstützt durch ausformulierte Wertekanons und Leitbilder.³⁹⁸ Sie streben nach Integrität entsprechend der Werte und fördern dadurch ihre eigene Vertrauenswürdigkeit. In diesen und weiteren zentralen Werten und Charaktereigenschaften lassen sich in den Anforderungen an Angestellte und Leitungspersonen Analogien zu biblischen Äquivalenten erkennen (vgl. 1Tim 3,1-13; Tit 1,5-9; 1Petr 5,1-3):

Tabelle 1

Diakone und Älteste (1Tim 3,1-13; Tit 1,5-9; 1Petr 5,1-3)	Organisationsleiter und -mitarbeiter (Organisationsanalysen)
Paulus setzt voraus, dass eine Person sich um die Aufgabe des Ältesten <i>bemüht</i> (1Tim 3,1).	Mitarbeiter sind von sich aus intrinsisch motiviert mitzuwirken. Häufig gibt es Initiativbewerbungen. Auch sie sind insofern „darum bemüht“.
Potenzielle Älteste sollten vor Amtsantritt geprüft werden. Bzgl. der Diakone sagt Paulus das explizit.	In Bewerbungsgesprächen werden Mitarbeiter vor einer Anstellung bzgl. verschiedener Voraussetzungen „geprüft“.
Die Diakone sollen glaub- und vertrauenswürdig sein. Älteste und Diakone sollen sich durch ein untadeliges Leben bzw. Integrität auszeichnen.	Integrität, Authentizität und ein vorbildhaftes Leben (auch außerhalb des Dienstkontextes) sind für die Mitwirkenden fundamental. Sie streben Glaub- und Vertrauenswürdigkeit und damit verbunden eine Vertrauensbeziehung an.

³⁹⁶Teilweise sogar mehr als zu Jahwe selbst (vgl. Ex 20,18; s. auch Dtn 18,15f).

³⁹⁷Jesus teilte sein Leben intensiv mit seinen zwölf engsten Jüngern und lehrte und prägte sie nachhaltig und tiefgreifend, sodass sie als Apostel das Fundament der ntl. christlichen Gemeinde bilden konnten. Paulus pflegte ein enges Verhältnis zur Gemeinde in Korinth (2Kor 2,1-4 zeigt, wie der Apostel mit der Gemeinde Emotionen und innere, persönliche Vorgänge teilt) und arbeitete zugleich daran, sie zu formen und zur Nachfolge Jesu anzuleiten. S. dazu 1.2.2.3 und 1.2.2.4.

³⁹⁸Wie gut diese Leitbilder ausformuliert und in der Praxis präsent sind, variiert bei den Organisationen (s. 2.2). Grundsätzlich sind die Leiter darauf aus, positive, konstruktive und das Zwischenmenschliche befördernde Wertesysteme zu erhalten. Ein verschriftlichtes Leitbild, das regelmäßig im Mitarbeiterteam reflektiert und aufgefrischt wird, kann hier helfen.

Diakone und Älteste (1Tim 3,1-13; Tit 1,5-9; 1Petr 5,1-3)	Organisationsleiter und -mitarbeiter (Organisationsanalysen)
Besonnenheit meint, einen „gesunden Verstand“ und „Erkenntnisfähigkeit“ zu besitzen. Es schließt Selbstbeherrschung mit ein. Eine besonnene Person kann die eigenen Freiheiten und Möglichkeiten zu Gunsten Gottes begrenzen (Walter Bauer, a. a. O., 1600; Elberfelder Studienbibel, a. a. O., 2067). Man kann Demut damit in Verbindung setzen. Sie und Haltung, die zugewiesene Aufgabe als einen Dienst zu sehen, klingen bei Petrus an.	Mehrfach wurde die Bedeutung von Demut und dem gesunden, ehrlichen Bewusstsein der Leiter um die eigenen Stärken, Schwächen und Fehler hervorgehoben. Auch die Mitarbeiter sollen Kritik- und Konfliktfähigkeit mitbringen bzw. erarbeiten.
Freundlichkeit, Gastfreundlichkeit und Güte sind grundlegende Charaktereigenschaften für Älteste.	In allen Organisationen gelten Wertschätzung und Freundlichkeit als hohe und zentrale Werte. Sie prägen die Kultur, den Umgang miteinander und dadurch die Wahrnehmung Außenstehender erheblich.
Neben ihren charakterlichen Eigenschaften sollten sich die Ältesten durch Leitungskompetenzen sowie Verantwortungsbewusstsein und Lehrfähigkeit auszeichnen. Der Umgang des Ältesten/Diakons mit seiner Familie gilt als Beweis dieser Kompetenzen.	Je nach Aufgabenbereich besitzen alle Mitarbeiter die nötige Fachkompetenz, um ihrer Verantwortung nachkommen zu können.
Älteste sollen keine Neubekehrten, sondern etablierte Christen sein (1Tim) bzw. der Glaubensbotschaft treu bleiben (Tit). Genauso sollen sich auch Diakone an diese Lehre halten.	Die Ausprägung des Glaubens der Mitarbeiter ist organisationsabhängig. Im Bildungssektor ist eine Gottesbeziehung und das Vertreten des christlichen Glaubens bis auf Ausnahmen Grundvoraussetzung.
Die Amtsträger sollten sich durch eine gute Reputation auszeichnen. Petrus beschreibt sie als „Vorbilder“, was wohl auch Grund für den geforderten „gerechten, heiligen“ Lebenswandel (Tit 1,8) ist.	Die gute Reputation der Organisation und die herrschende positive Kultur deuten auf den guten Charakter der Mitarbeiter und Leiter hin. Durch Vorbildwirkung prägen die Leiter die Werte ihrer Teams und damit indirekt die Organisationskultur.

Charakter, Authentizität und Integrität stellen ähnlich wie im NT auch für die Organisationen – wo sie verglichen mit Fachkompetenzen teils sogar als wichtiger eingestuft werden – essenzielle Eigenschaften für die Mitarbeiter dar.³⁹⁹

Gegenüber Kindern, Schülern und Kunden setzt sich dadurch die gelebte Kultur in der alltäglichen Interaktion fort.⁴⁰⁰ Vorleben und Glaubwürdigkeit gelten als grundlegende Faktoren in

³⁹⁹Erstaunlich ist, dass die hohen ethischen und fachlichen Kompetenzen, die im NT von Personen in Verantwortung im Gemeindedienst gefordert werden, analog zu großen Teilen die Mitarbeiter leisten, die die Werte innerhalb des Visionskontextes der Organisation vermitteln. Das verdeutlicht deren hohe Verantwortung.

⁴⁰⁰Wie erwähnt kann die Nahbarkeit in Spannung mit Distanz und Abgrenzung zur Wahrung der Privatsphäre oder Professionalität stehen. Beide werden bestmöglich entsprechend der Vision, Strategie, Werte (wie bspw. Freiheit) und unter Rücksichtnahme auf alle Parteien in einer Organisation ziel- und menschenorientiert in Balance gehalten.

der Vermittlung von Werten und Glauben.⁴⁰¹ Dabei folgen die Organisationen biblischen Mustern, wo das Vorleben besonders im Familienkreis aber auch im weiteren sozialen Umfeld Raum einnahm (s. 1.2.3, vgl. auch 1Kor 11,1 und 1Kor 9,27). Die Organisationen antworten damit zugleich auf den Bedarf an Vorbildern bei der Jugendgeneration, der sich bei der soziologischen Analyse (s. 1.3.2) herausstellte.⁴⁰²

3.2.3.3 Sozialisierung als Weg der Wertevermittlung⁴⁰³

Das Wertesystem ist immer präsent, wird ge- bzw. erlebt und dadurch wirksam weitergegeben.⁴⁰⁴ Hier positiv Einfluss zu nehmen, ist wichtig, denn wie Horster erklärt, „(erfindet) ein Individuum ... die moralischen Regeln nicht neu. Sie sind im sozialen Kontext entstanden.“⁴⁰⁵ Dieser Prozess beginnt bei Menschen bereits im Säuglingsalter.⁴⁰⁶ Kinder entwickeln Moral- und Wertekonzepte also durch ihr soziales Umfeld – und nicht autonom.⁴⁰⁷

„Weder die Maßstäbe noch die Wertungen sind im Menschen angelegt, sondern sie entwickeln sich im Laufe eines Lebens und können sich verändern. Wichtige Bezugspersonen beeinflussen diese Entwicklung ebenso wie Veränderungen innerhalb einer Gesellschaft.“⁴⁰⁸

⁴⁰¹In der WHG wird die Werteethik sogar ausschließlich über das Vorleben vermittelt. Das geschieht im Mitarbeiterteam wie auch bei Angeboten, bei denen eine bestimmte Kultur herrscht, die Außenstehende übernehmen. Es fehlt dann lediglich die Verknüpfung zum Glauben, die bspw. Kirche leisten kann, welche den Kunden jedoch selten kommuniziert wird.

⁴⁰²Schweitzer erklärt, Kindern und Jugendlichen können Werte nicht ausschließlich theoretisch beigebracht werden. Sie brauchen das sichtbare, greifbare Vorbild für gute Lebensführung, anhand dessen ein Wertesystem verdeutlicht wird. Sie müssen selbst die Erfahrung machen, dass diese Konstellation von Werten logisch und sinnvoll ist (Friedrich Schweitzer, a. a. O., 160).

⁴⁰³Das haben besonders die Kitas, die FES, SW sowie die Kiw im Blick. Der WHG ist das weniger wichtig, wenn es über das Mittragen der Team- und internen Unternehmenskultur hinaus geht, und geschieht höchstens unbewusst.

⁴⁰⁴Die Metapher des römischen Brunnens (vgl. 2.2.5.7) verbildlicht, wie die Lebensausrichtung, die ein Leiter in seinem Leben etabliert, nach außen strahlt, das Mitarbeiterteam prägt und von da auf die Zielgruppe übergeht (eine andere Struktur beschrieb JO [s. 2.2.3.7]) – immer auf Basis von Freiheit und ohne Zwang. Neben der Glaubwürdigkeit und Attraktivität, die das Vorleben ausstrahlt, formt es eine Kultur, in die Menschen (die Zielgruppe) von außen eintreten und sozialisiert werden können. Um eine erkennbar christliche Kultur zu etablieren, sollte der Einfluss der praktizierenden Christen in der Organisation, auch innerhalb der Zielgruppe, nicht zu klein sein.

⁴⁰⁵Detlef Horster, a. a. O., 452. An anderer Stelle schreibt er, dass moralische Regeln „in der Sozialisation und durch Erfahrung gelernt“ werden (ebd., 225 und 440).

⁴⁰⁶Ebd., 397ff. Zur Bedeutung dessen, mit der Prägung bereits in der Kindheit zu beginnen, s. 3.2.2.

⁴⁰⁷Ebd., 415. Vgl. Roland E. Murphy, a. a. O., 637. Die Entwicklungsfreiheit, die Menschen Kindern heutzutage gern zukommen lassen, wird dann problematisch, wenn Kindern so viel „Freiraum“ gelassen wird, dass sie sich an keinen Vorbildern mehr orientieren können. Bei Dietrich wird das durch die Erklärung bestätigt, dass „die Vorstellung, Kinder könnten in einem weltanschaulichen Vakuum aufwachsen und völlig unbeeinflusst zu ihrer wahren Persönlichkeit finden, nicht der Realität (entspricht)“. Ihre Entwicklung schreitet immer voran, sobald Kinder mit ihren Eltern und ihrer Umwelt in Interaktion treten (vgl. Landa Cope, a. a. O., 172). Das geschieht notgedrungen, wobei wichtige Bezugspersonen diese Entwicklung besonders beeinflussen (Daniela Dietrich, a. a. O., 436f).

⁴⁰⁸Daniela Dietrich, a. a. O., 436. Die anthropologische, theologische sowie ethische Frage, ob es Grundveranlagungen im Menschen gibt – bspw. dass Mord falsch ist –, die eine bestimmte ethische Prägung begünstigen, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht beantwortet werden.

Analog erklären McKnight und Barringer:

„Culture affects everyone. There is no un-enculturated person anywhere in the world. (...) We're all shaped by our interactions with others, and that shaping becomes the culture in which we are all related, networked, embedded, enmeshed, and systemically connected.“⁴⁰⁹

Horster schreibt dazu:

„Neuere Ergebnisse sagen aus, daß zuerst moralische Regeln gelernt werden und sich erst später die moralische Motivation herausbildet. Man handelt moralisch, wenn beides gegeben ist, die Einsicht in die Richtigkeit der moralischen Regel, nach der man handeln will, und das Motiv, tatsächlich nach dieser Regel zu handeln.“⁴¹⁰

Ein starkes Motiv, ein Wertesystem zu übernehmen, ist Zugehörigkeit. Der Mensch hat das Bedürfnis, in seinem Verhalten angesehen und geschätzt zu werden und so einer moralischen Gemeinschaft anzugehören.⁴¹¹ Die zu Beginn dieser Arbeit zitierte Aussage von Bittner, die Definition von Werten (vgl. 1.1) sowie biblische Weisungen (s. 1.2.2.4 und 1.2.3) bestätigen das: Auf Basis von Sozialisierung übernehmen Menschen Richtlinien für ihr Leben innerhalb einer Gemeinschaft und lernen daran einzuordnen, was richtig, angemessen oder falsch ist. Das gilt auch bzgl. des Glaubens. Entsprechend erklären McKnight und Barringer:

„The culture in which we live teaches us how to behave and how to think. We learn what is right and wrong, good and bad, by living in a culture that defines these things. We learn our moral intuitions, beliefs, convictions ... in community, in relationship with others. Culture socializes us into what is considered proper behavior. For Christians, this is true in our churches as well as in society at large.“⁴¹²

Zugang zum Glauben kann durch Sozialisation, Gewöhnung und die Teilnahme an Traditionen gewonnen werden (vgl. 1.2.3 u. ö.).⁴¹³ Biblische Muster bestätigen das: So folgte Israel den Weisungen Gottes am Vorbild Moses. Petrus ermahnt seine Adressaten, ein vorbildliches Leben zu führen, um Verleumdungen zu annullieren und Menschen vom Guten des christlichen Glaubens zu überzeugen (1Petr 2,12 und 3.15f). Und Paulus empfiehlt sich selbst als Vorbild für die Korinther (1Kor 11,1) und weist ihnen diese Rolle in Beziehung zu anderen

⁴⁰⁹Scot McKnight und Laura Barringer, *A Church Called Tov: Forming a Goodness Culture That Resists Abuses of Power and Promotes Healing* (Carol Stream: Tyndale House Publishers, 2020), 14.

⁴¹⁰Detlef Horster, a. a. O., 484f.

⁴¹¹Detlef Horster, a. a. O., 486.

⁴¹²Scot McKnight und Laura Barringer, a. a. O., 13.

⁴¹³Friedrich Schweitzer, a. a. O., 59. Schweitzer erklärt, Glaube kann u. a. dadurch gebildet werden, dass eine Person religiöse Traditionen (wie Gebet oder Feste) übernimmt, sich aneignet und so eine eigene, intrinsische Annahme des Glaubens entwickelt. Der Autor hebt in diesem Zusammenhang die Eigenständigkeit der Person hervor, um das Missverständnis, es ginge um negative Manipulation, auszuräumen (Friedrich Schweitzer, a. a. O., 181f). Deshalb legen alle Organisationen immer Wert auf einen einladenden Charakter und Freiwilligkeit.

Menschen zu (2Kor 3,3). Die Organisationen folgen diesem Beispiel, um Menschen positive Werte zu vermitteln, die sie selbst für ihr Leben übernehmen, und um Nicht-Christen auf natürliche Weise im Alltag mit dem Glauben in Berührung zu bringen, sodass sie einen eigenen Einblick darin erhalten⁴¹⁴. Dort, wo eine Person beginnt, Christen zu folgen, fragt sie nach, entwickelt Erkenntnis und evtl. eine Gottesbeziehung. Menschen folgen manchmal zuerst Christen, bevor sie Jesus folgen.

3.2.3.4 Verbindung von Glauben und Werten

Für alle explizit christlichen Organisationen hängen Wertesystem und persönliche Gottesbeziehung grundlegend zusammen. Über die Werte – teils auch jene, die in einer historisch vom Christentum geprägten, humanistisch-säkularisierten Gesellschaft bereits vorliegen – können Menschen mit dem christlichen Glauben in Verbindung gebracht werden.⁴¹⁵ Das geschieht situativ – im Dialog, in Bezugnahme auf konkrete Alltagssituationen – sowie in Programmpunkten. Alt- und neutestamentliche Weisungen ermutigen zum Halten von Traditionen und Festen (vgl. 1.2.1.4 u. ö.). Die Bildungseinrichtungen folgen diesem Muster (s. Gebete, kirchlicher Jahresfestkreis usw.). Geistliche Impulse nehmen nach biblischem Vorbild im Alltag und zu besonderen Anlässen eine zentrale Rolle ein. Die Organisationen legen hohen Wert auf ethische und moralische Kommunikationsfähigkeiten ihrer Mitarbeiter und wollen Förderung dahingehend gewährleisten.⁴¹⁶ Dabei ist das Erzählen von Geschichten ein wichtiges Mittel.⁴¹⁷

„Eine gut erzählte Geschichte, von einer vertrauten Person vorgetragen, ist wirkungsvoller als jede DVD. Denn sie gibt nicht nur eine Botschaft weiter, sondern schafft auch Beziehung.“⁴¹⁸

⁴¹⁴Besonders in einer Gesellschaft, in der grundlegende Skepsis gegenüber Religion und dem christlichen Glauben existiert, prägt das eine angemessenere Vorstellung von diesem.

⁴¹⁵Vgl. J. W. Bittner, a. a. O., 2152. Teils kann dazu auf bereits vorherrschende Werte zurückgegriffen werden. Paulus führte Wertesysteme auf eine christliche Grundlage zurück und brachte Heiden so mit Gott in Beziehung (s. 1.2.2.2).

⁴¹⁶Das passiert auf unterschiedliche Weise. Wie oben erwähnt, begleitet die Leiterin von Kita V Neuestellte zu diesem Zweck. In Kita U können Erzieher durch selbstgestaltete Impulse bei Teamtreffen Fertigkeiten entwickeln. Die FES hat eine Mentoring-Infrastruktur etabliert, um dieses Ziel zu erreichen.

⁴¹⁷Besonders Erzieher und Lehrer nutzen diese Möglichkeit. Horlacher beschreibt Geschichten als eine Möglichkeit der Moralbildung durch fiktive Beispiele, die Kompetenzen wie ethisches Handeln, Einschätzungen, Bewertungen und Urteile fördern (Julia Horlacher, *Erzählungen und ethische Bildung: eine Untersuchung zur ethikdidaktischen Relevanz narrativer Formen im Religionsunterricht* [Berlin Münster: LIT, 2009], 44). Sie erkennt eine „Funktion der Fiktionserzählung ..., die »man in eins aufzeigend und verwandelnd hinsichtlich der Alltagspraxis nennen kann«“ (ebd., 49, vgl. 88f und 103ff). Zu den vielfältigen positiven Effekten, wie Empathie-, Urteils- und Kooperationsfähigkeit äußert sich auch Bredella (Lothar Bredella, *Narratives und interkulturelles Verstehen: zur Entwicklung von Empathie-, Urteils- und Kooperationsfähigkeit* [Tübingen: Narr Verlag, 2012], 73 u. ö.).

⁴¹⁸Daniela Dietrich, a. a. O., 449. Unabhängig vom Vergleich mit digitalen Medien hebt das Zitat den Wert persönlicher Erzählungen hervor.

Erzählungen formen die Identität einer Person maßgeblich.⁴¹⁹ Im AT wies Gott die Israeliten an, ihren Kindern das, was sie mit Jahwe erlebt hatten, weiterzugeben (s. 1.2.1.2). Wenn eine Geschichte Teil vieler Lebensläufe gleichzeitig ist, gewinnt sie dabei eine identitätsstiftende Komponente.⁴²⁰

Kommunikation geschieht dabei sowohl auf non-verbalem (z. B. durch Vorleben) wie auf verbalem Weg. Werte werden miteinander verknüpft und durch lehrhafte Aktionen auf christliche Hintergründe zurückgeführt.⁴²¹ Die Organisationen (besonders die Kitas, FES und SW) bringen die vorgelebte und sozialisierte Kultur bewusst im Gespräch mit dem christlichen Glauben in Verbindung. Besucher übernehmen dann ggf. infolge positiver Erfahrungen mit dem Wertesystem der Organisationen auch den christlichen Glauben für sich selbst.⁴²²

3.2.3.5 Interaktion mit dem Umfeld⁴²³

Die Organisationen des Bildungs- und sozialen Sektors streben in ihrer Arbeit die Kooperation mit den Eltern an. Das dient der ganzheitlichen, tiefgreifenden und langfristigen Förderung der Kinder und Jugendlichen, die dann sowohl durch die Organisation als auch durch den familiären Kontext konsistent positiv geprägt werden. Wenn Mitarbeiter und Eltern in ihrer Erziehung gleiche Ziele verfolgen, begünstigt das die Entwicklung der Kinder und Jugendlichen in die gewollte Richtung – ethisch, moralisch, charakterlich und geistlich sowie weltanschaulich.⁴²⁴ Diese Grundgedanken stützen sich auf ein biblisches Muster: Den Eltern kommt die Hauptverantwortung zur Erziehung ihrer Kinder zu, andere Institutionen wirken erziehungsergänzend (s. 1.2.1.4 und 1.2.2.4).⁴²⁵ Im heutigen Kontext erhalten solche Einrichtungen vermutlich größere Bedeutung als damals, besonders verglichen mit der atl. Zeit, zu der Kinder stärker und früher in Erwachsenentätigkeiten

⁴¹⁹Vgl. Scot McKnight und Laura Barringer, a. a. O., 55.

⁴²⁰Das bestätigt schon die biblische Untersuchung (s. 1.2.1.3 und 1.2.2.3). Dort handelt es sich um eine zentrale Methodik. Die pädagogische Literatur stimmt mit den Annahmen einiger Gesprächspartner überein, dass Geschichten aus der persönlichen Biographie große Prägestkraft haben, da sie authentisch erzählt werden, persönliche und emotionale Nuancen enthalten und so Nahbarkeit vermitteln. Doch auch biblische oder andere Geschichten können Einfluss nehmen. Der Einfluss kann jedoch von Hörer zu Hörer individuell variieren. Besonders bei Kindern scheint die Prägestkraft zu variieren. Vgl. Febe Olpen, a. a. O., 9:00-11:00.

⁴²¹Darin folgen die Organisationen Paulus' Beispiel.

⁴²²Einige Gesprächspartner erläuterten, dass Menschen auch direkt Interesse an einer Beziehung zu Gott zeigen können, ohne dass sie über gelebte Wertesysteme zu diesen Überlegungen geleitet werden. Daran – an einen christlichen Lebensstil – ist jedoch wiederum das Wertesystem geknüpft, sodass letztlich beides generell in Verbindung zueinander steht.

⁴²³In diesem Abschnitt liegt der Fokus besonders auf den Organisationen des Bildungssektors, die Kinder und Jugendliche als Zielgruppe haben.

⁴²⁴Gottfried Wenzelmann, a. a. O., 87. Vgl. Landa Cope, a. a. O., 170f. Febe Olpen, a. a. O., 9:00-10:00.

⁴²⁵Aus der Konzeption von Kita U (als ein Beispiel) geht außerdem hervor, dass sie dabei bewusst im Sinne der staatlichen Richtlinien agiert.

integriert wurden und institutionelle Strukturen bei weitem nicht so ausgebildet waren wie heute.⁴²⁶ Dennoch sehen die untersuchten Organisationen Gottes Weisungen entsprechend die primäre Erziehungsverantwortung bei den Eltern und streben eine konstruktive Zusammenarbeit sowie Kontakt zueinander an.

Gleichzeitig kann eine Organisation dabei ein nicht-christliches soziales Umfeld mit christlichen Werten und dem damit verbundenen Glauben in Kontakt bringen (vgl. 3.2.2). In der Geschichte Israels und besonders des Christentums war es immer ein Anliegen, den umliegenden Völkern das Leben nach Gottes Weisungen und die Beziehung zu ihm nahezubringen. Die Ausgestaltung eines christlich-ethischen Wertesystems sollte von anderen gesehen werden (vgl. den Aspekt des Vorlebens). Im AT sollte Israel ein Licht unter den Völkern sein (vgl. Dtn 4,6-8; Jes 60,1-3), zu dem sie hinkommen und deren Lebensart sie übernehmen können. Im NT sandte Jesus seine Nachfolger bewusst zu den Menschen in der Welt aus (vgl. Mt 28,19). Je nach Ansatz nehmen die Organisationen beide Punkte auf. Dabei besitzt bspw. die FES einen stärker attraktionalen Charakter, während SW eher inkarnativ wirkt (vgl. 2.2.5.4). Durch beide Herangehensweisen jedoch bringen die Organisationen ihr soziales Umfeld mit dem christlichen Wertesystem und Glauben in Kontakt.

3.2.4 Positive Außenwahrnehmung

Um Einfluss auszuüben und wahrgenommen zu werden, halten die untersuchten Organisationen Beziehungen nach außen. Sie sind dabei einerseits an anderen Institutionen sowie dem gesellschaftlichen Umfeld interessiert, wollen dienen und ein Segen sein⁴²⁷ – entsprechend dem Auftrag Gottes, dass sein Volk in der Welt sein Wesen repräsentieren soll (vgl. 1Petr 2,9.12; 3,16).⁴²⁸ Andererseits möchten sie durch die Außenwirkung ihre eigenen Ziele voranbringen. Ihre gute Reputation fördern die Organisationen, indem sie versuchen, qualitativ hochwertige und

⁴²⁶Gründe für den stärkeren Einfluss der Bildungseinrichtungen sind womöglich, dass Eltern aufgrund beruflicher Tätigkeiten weniger die Beziehung mit ihren Kindern im Alltag leben können. Ob dem tatsächlich so ist und wenn ja, welche Gründe es dafür gibt, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht untersucht werden.

⁴²⁷Das geschieht, indem sie auf gesellschaftliche Bedürfnisse antworten (mit werteorientierten Bildungsangeboten, sozialer Unterstützung, Förderung der ganzheitlichen Entwicklung von Menschen oder zur Verfügung gestellten Event- und Seminarräumen; vgl. 3.2.1). Häufig unterstützen die Organisationen dadurch zugleich die Kommune in ihrer Verantwortung. Auch andere Körperschaften können als Kooperationspartner bereichert werden. Bspw. lädt die FES Firmen und Kirchen zu Messen ein, wo sie sich selbst Schülern vorstellen können. SW arbeitet mit äquivalenten Organisationen zusammen, indem sie sich gemeinsam um herausfordernde Kinder und Jugendliche kümmern.

⁴²⁸Vgl. 3.2.3.5 und 1.2.3.

allgemein bessere Leistungen zu offerieren als äquivalente nicht-christliche Anbieter⁴²⁹, und zugleich durch besondere Merkmale, die sie von anderen abheben. So bietet bspw. die FES grundsätzlich eine gute Bildung an (auch erkennbar an vermehrt guten Schulabschlüssen), sticht positiv durch ihre ganzheitliche Entwicklungsförderung sowie Werteprägung hervor und gewährleistet damit zusammenhängend ein Umfeld frei von Drogen und Gewalt. Die WHG zeichnet sich durch großes individuelles Entgegenkommen gegenüber Kunden sowie die Kombination verschiedenster Lebensbereiche aus. Zur Popularität trägt dann Mundpropaganda bei, durch die eine gute Organisation weiterempfohlen wird. Das Beziehungsnetzwerk mit Stadt, Firmen, Kirchen und andere Institutionen, die diese Reputation ebenfalls kommunizieren, erweitert den Bekanntheitsgrad zusätzlich.

3.2.5 Kooperation mit christlichen Gemeinden

Alle Organisationen suchen den Kontakt zu Kirchen. Selbstkritisch meinten einige Gesprächspartner, dass sie diese Beziehungen intensivieren könnten. Jesu Gemeinde ist essenzieller Bestandteil des Reiches Gottes. Ihren Auftrag zur und Fokus auf Anbetung, Glaubensvermittlung und Jüngerschaft können andere Organisationen in derselben Form nicht erfüllen. Die Organisationen sehen sich durch den leichteren Zugang zu Nicht-Christen als Ergänzung und Wegbereiter für die Kirche.⁴³⁰ Kirche vervollständigt das Konzept der ganzheitlichen Bildung entscheidend. Roland Murphy schreibt:

„Hat die Bibel eine Beziehung zur moralischen Bildung, so legt sie einen totalen Erziehungsprozeß ... nahe, in dessen Rahmen Weltbild und Wertvorstellungen der Glaubensgemeinschaft in der Familie weitergegeben werden wie etwa im Stil der Weisheitsliteratur, geehrt und getragen durch die Teilnahme an der Liturgie der Gemeinde, herausgefordert und der Kritik ausgesetzt durch eine prophetische Führung, in der die Familie wie die Gemeinschaft steht.“⁴³¹

3.2.6 Organisationsstruktur und Entwicklung

Für die Organisationsgründung und ihren Erhalt sind einige Grundfaktoren essenziell. Die Ressourcen bestimmen die Kapazitäten und Möglichkeiten einer Organisation ausschlaggebend. Finanzen entscheiden mit über die Größe des Personals, zeitliche Kapazitäten und die

⁴²⁹Vor allem der FES und dem *westhouse* ist das präsent. Bei den Kitas entsteht diese Reputation ebenfalls, wird aber weniger bewusst angestrebt und SW ist darauf fokussiert, mit anderen sozialen Einrichtungen gute Kontakte zu pflegen und sich auszutauschen – ohne um die Besucher zu konkurrieren.

⁴³⁰Wichtig ist, dass auch die Kirche niedrigschwellig zugänglich ist und ansprechende Angebote gestaltet. Das hoben besonders Mitarbeiter von SW vor, die darin große Herausforderungen sehen (s. 2.2.3.9).

⁴³¹Roland E. Murphy, a. a. O., 638.

Verfügbarkeit von Räumlichkeiten.⁴³² Des Weiteren ist die geistliche Ausrichtung für alle sehr bedeutsam, weshalb alle Tätigkeiten von Gebet getragen werden (1Thess 5,17). Als elementar gelten zudem Schlüsselpersonen: Es benötigt immer einen Visionsträger, der zentrale Ziele setzt, Ressourcen darauf fokussiert einsetzt und Menschen für die Vision begeistert. Fachpersonal für *Controlling*, Management, juristische Fragen, Pädagogik und andere Fachbereiche gewährleisten den Erfolg. Kernmitarbeiter (anfangs oft ehrenamtlich) setzen die Vision letztlich um und sind dahingehend unentbehrlich. Mit dem Wachstum der Organisation wachsen auch die Strukturen auf organische Weise.⁴³³ Der Leiter der Organisation und ihr Initiatorenteam sind ein entscheidender Faktor. Einerseits können sie als Visionsträger die Vision aufrecht halten und sie durch ihr Engagement vorantreiben, wobei diese möglicherweise in einzelnen Aspekten gelegentlich angepasst werden muss.⁴³⁴ Andererseits tragen sie die Verantwortung, die richtige Kultur und die zugehörigen Werten zu prägen. Die Bibel beschreibt Könige, Priester, Propheten, Gemeindeleiter und Jesus als Vorbilder in der Visions- und Wertekommunikation. So muss auch der Leiter einen guten Charakter besitzen und für das Mitarbeiterteam authentisch, nahbar, sichtbar und präsent sein, um das Wertesystem prägend vorleben und sozialisieren zu können.⁴³⁵ Das sollen die Mitarbeitenden für sich persönlich übernehmen und im Arbeitsalltag weitergeben.⁴³⁶ Da bei allen (außer der *WHG*) die Vermittlung des christlichen Glaubens zentraler

⁴³²Gute Kontakte können sich in den verschiedenen Bereichen vorteilhaft auswirken. Sie können gute Raumangebote begünstigen bzw. überhaupt ermöglichen und die Beteiligung kompetenter Personen bewirken. Sehr bereichernd sind dabei ehrenamtliche Mitwirkende – bspw. als Initiatoren, Visionsträger oder Leiter – die ohne finanziellen Ausgleich viel investieren.

In Kita V und der FES sind ehrenamtliche Helfer im Verein tätig und haben zu Beginn die ersten Räumlichkeiten für die Organisation vorbereitet. Die *WHG* als Unternehmen dagegen konnte von Anfang an die Finanzen akquirieren, um Personal anzustellen.

⁴³³Auch die Zahl der Mitwirkenden sollte dann zunehmen, da sonst nicht mehr alle Aufgaben in der nötigen Form erfüllt werden können (s. Ex 18,13-26, vgl. Num 11,16f; im NT Apg 6,1-5). Im AT beruft Gott Menschen für bestimmte Aufträge (s. Ex 31,2ff). Weiterhin erklärt Paulus, dass Christen sich in ihren Tätigkeiten ergänzen, aufeinander aufbauen und den Organismus (hier: die Kirche) so vervollständigen (vgl. 1Kor 3,6-8; 12,4-6).

⁴³⁴Das geschieht im biblischen Vorbild bspw. während des Apostelkonzils, wo die ersten Christen auf den Umstand, dass sich zunehmend Heiden dem Evangelium zuwenden, entsprechend reagierten. Ähnlich wurde in der FES ein neuer Leitspruch entwickelt (s. 3.2.1). Die *WHG* ist besonders flexibel darin, auf gesellschaftliche Fragen zu reagieren. Auch die anderen Organisationen realisieren das, soweit es nötig und möglich ist.

⁴³⁵In der FES ist das aufgrund der Größe nicht mehr nötig. Der Leiter fokussiert seinen Einfluss hier auf andere Führungspersonen und Kernmitarbeiter, die die Kultur weiter in das Team hineintragen. Je länger diese „Vermittlungskette“ wird, desto entscheidender ist der Blick darauf, dass die Kultur wenig von den ursprünglichen Kerngedanken bzw. -werten abweicht.

⁴³⁶Deshalb werden hohe Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeiten sowie die Bedingung einer ganzheitlichen christlich-wertehaltigen Lebensweise gestellt (vgl. 3.2.3.2).

Bestandteil der Vision ist, ist dieser sowie eine persönliche Gottesbeziehung Grundbedingung für Angestellte.⁴³⁷ Covey schreibt:

„Teams aufzubauen ist fundamental – besonders untereinander ergänzende Teams, wo durch die Stärken anderer die Stärken der Leute produktiv und ihre Schwäche irrelevant gemacht werden und die vereinende Kraft eine gemeinsame Vision und ein gemeinsames Wertesystem ist. Um den Teamaufbau zu verstärken, ist allerdings viel Ausrichtung bei den Systemen und Strukturen erforderlich.“⁴³⁸

3.3 Fazit

Zu Beginn des Abschnitts wurden anhand zentraler Aspekte grundlegende Unterschiede zwischen dem biblischen und dem deutschen postchristlichen Kontext verdeutlicht. Sie zeigten auch auf, wie die untersuchten Organisationen in manchen Punkten zu ihrem (lokalen) gesellschaftlichen Umfeld teilweise divergieren. Die an diesen Kontext- und Weltbildvergleich anschließende Sammlung von Elementen ist essenziell für die Werte- und Glaubensvermittlung durch Organisationen, die in die Gesellschaft hineinwirken wollen. Dabei wurde die Verbindung zwischen den Tätigkeiten der Organisationen und biblischen Weisungen berücksichtigt. Es lassen sich hilfreiche grundlegende Muster erkennen, deren Ausgestaltung sich teils an das biblische Vorbild anlehnt, ggf. aber von den Initiatoren kontextualisiert werden musste. Ziel war dabei immer, die Vision auf bestmögliche Weise zu erfüllen. Die genannten Hauptgedanken legen ein gutes Fundament für die Gründung, den Erhalt und die Leitung von Organisationen, die sich eine christliche Werte- und Glaubensvermittlung zum Auftrag machen.

⁴³⁷Ausnahmen macht auch Kita V (s. 2.2.1.6). Die Organisationen unterstützen ihre Mitarbeiter darin, im Glauben sprachfähig zu werden, auf unterschiedliche Weise. Größtenteils werden grundlegende Fähigkeiten hierbei vorausgesetzt. Regelmäßige Teamtreffen mit Reflexionsrunden, ergänzt durch seltene Seminare (organisationsintern [FES] oder durch einen übergeordneten Verband [Kita V, FES] veranstaltet), bieten Auffrischung und Vertiefung der Kompetenzen an. Die verbreitetste Methode ist Mentoring durch erfahrene Kollegen.

⁴³⁸Stephen R. Covey, a. a. O., 287f.

IV Zusammenfassung und Ausblick

4.1 Abschließende Thesen

Es wurde zu Beginn die Frage gestellt, wie christliche Organisationen auf effektive und attraktive Weise in die Gesellschaft hineinwirken, wertehaltige Angebote offerieren und damit in Verbindung den zugrundeliegenden christlichen Glauben vermitteln können. In Reflexion und Zusammenführung der biblisch-exegetischen und der organisationsanalytischen Erkenntnisse konnten einige Grundmuster innerhalb des postchristlichen deutschen Kontextes beobachtet werden.⁴³⁹ Diese werden nun abschließend als Thesen dargelegt.

1) Im AT wie NT gibt es kein hebräisches oder griechisches Äquivalent zum deutschen Wertebegriff. Er entspricht den Geboten, Leitlinien und Weisungen, die in Gott ihren Ursprung finden und eine ganzheitliche Lebensgestaltung gemäß seinem Willen zum Ziel haben. Das AT bietet dabei kaum Werte auf einer prinzipiellen Ebene, sondern vor allem konkrete Handlungsanweisungen.⁴⁴⁰ Aus diesen können jedoch zugrundeliegende Werte deduziert werden.

2) Die Weisungen im AT und NT haben zu großen Teilen einen ethisch-moralischen Charakter, behandeln aber auch das Verhältnis eines Menschen zu Jahwe. Die Beziehung zu Gott geht dabei dessen Weisungen voraus. Aus ihr resultieren das Halten der Gebote und die ihnen zugrundeliegenden Werte.

3) Gott zielt mit seinen Weisungen darauf, dass Menschen in heile Beziehung mit ihrem Schöpfer wie auch ihrer Umwelt kommen. Die Leitlinien gelten als gut und lebensfördernd. Von anderen ethisch-moralischen Denkweisen bzw. Werten, welche Jahwes Willen widersprechen, grenzt sich Gottes Volk ab und begründet durch seinen Lebenswandel eine gemeinschaftliche Identität, während es zugleich auf Gottes Wesen hinweist und andere Menschen zu einer Beziehung mit ihm einlädt.

4) Im biblischen Kontext vermittelte man Werte auf Basis der Beziehung zu Gott im Sinne ganzheitlicher Bildung. AT und NT denken beides in Abhängigkeit voneinander. In ntl. Zeit wurden dabei im Kontakt mit Heiden Elemente ihrer Wertekultur, wenn sie christlichen Werten entsprachen, als Mittel genutzt, um zu Gott als ihren Urheber hinzudeuten. Außerdem werden im NT manche Weisungen im Rahmen des veränderten Kontextes adaptiert (verschärft, refokussiert, ...) ausgelegt, jedoch immer in Übereinstimmung mit Gottes Grundgedanken. Beide Umstände können auch im deutschen Kontext nutzbar gemacht werden.

⁴³⁹Da sich diese Forschungsarbeit neben ihrem Grundanliegen, universelle Grundmuster herauszufiltern, diesbezüglich besonders mit Charakteristika für den Bildungssektor bzw. für die Prägung der jüngeren Generationen befasst, werden manche Thesen schwerpunktmäßig dementsprechend formuliert.

⁴⁴⁰Hingegen kommuniziert das NT häufiger universell gültige Werte.

5) Wenn in heutigem Kontext auf institutioneller Ebene Angebote zur Vermittlung von christlichen Werten geschaffen werden sollen, sollte eine Organisation die für ihre Kultur richtungsweisenden, zentralen Werte ausgehend von Gottes Weisungen (re-)definieren. Die Personen, die Angebote in Anspruch nehmen, können über die erfahrene, attraktive Wertekultur mit dem Glauben auf ungezwungene Art in Kontakt kommen.

6) Die Organisation konzipiert in der Startphase eine Umsetzungsstrategie, mit der sie zunächst die Werte und darüber auch den Glauben an die Personen, die die Angebote der Organisation in Anspruch nehmen, herantragen möchte. Die Visualisierung und Publikation der Vision und Werte stellen wichtige erste Schritte dar. Um ihre Vermittlung voranzutreiben, plant die Organisation je nach Ansatz zielgruppenorientierte Programme. Christlich-wertehaltige Impulse sind dafür als Mittel gut geeignet.

7) Das Wertesystem sollte explizit als christlich kommuniziert werden. Gerade in der postchristlichen deutschen Gesellschaft, deren Moralverständnis in den vergangenen Jahrhunderten grundlegend durch die Kirche geprägt wurde. Gerade deshalb sehen es Menschen jedoch oft als selbstverständlich und assoziieren es nicht mehr mit dem christlichen Glauben. Sie identifizieren christliche Werte oft nicht als solche, sondern bspw. als humanistisch, die sich mit ihnen überschneiden können.⁴⁴¹ Es kann passieren, dass Personen abweisend, gereizt o. ä. auf christliche Inhalte reagieren. Die christliche Kultur sollte dennoch als solche ausgewiesen werden (sowohl durch den Öffentlichkeitsauftritt, bspw. im Internet, als auch explizit im Gespräch).⁴⁴²

8) Im AT galten Feste, Symbolhandlungen und kulturelle Zeichen als bildungsergänzend. Es weist diesen Institutionen mehr bzw. vielfältigere Bedeutungen als das NT zu. Der Gottesdienst und Amtsträger nahmen gesamtbiblisch eine wichtige Rolle für die Wertevermittlung ein.

9) Deren heutiges Pendant stellen die Mitwirkenden der Organisation dar. Sie bestimmen den Erfolg der Wertevermittlung und Vision entscheidend mit. Ihr Einfluss wächst mit ihrer Authentizität und Integrität sowie, wenn Werte, Kultur und Glaube im gesamten Alltag non-verbal kommuniziert werden – spürbar bspw. in Konfliktgesprächen, Gebet und dem allgemeinen Miteinander. Dementsprechend müssen sie einen guten christlichen Charakter aufweisen und, abhängig von Vision und Strategie, eine Gottesbeziehung leben. Sozialisierung ist ein zentraler Bestandteil von Organisationsstrategien, die die Vermittlung von Werten anstreben. Das Vorleben der Mitwirkenden, das neben Authentizität und Integrität auch durch die damit verbundene Identifikation mit der Organisationskultur charakterisiert wird, ist hierfür ein elementarer Faktor.

⁴⁴¹Manche Werte der Organisation sind dem gesellschaftlichen Mainstream jedoch entgegengesetzt.

⁴⁴²Manchmal ist es strategisch hilfreich, eine Körperschaft nicht unmittelbar als christlich zu bezeichnen, um Vorurteilen vorzubeugen. Im Verlauf kann das Glaubensfundament später kommuniziert werden.

10) Ergänzt werden die Sozialisierung und das Vorleben durch erklärende Tätigkeiten, die die Hintergründe erläutern und Werte mit dem Glauben in Verbindung bringen. Ein hohes Maß an Kommunikations- und Sozialkompetenz der Mitwirkenden ist erfolgsentscheidend, um Werte als biblisch-christliche zu transportieren und zu identifizieren. Ausprägungen von Charakter, Persönlichkeit und Kompetenz müssen deshalb bei der Mitarbeiterfindung beachtet werden.⁴⁴³

11) Das Miteinander der Mitwirkenden wird maßgeblich von Vertrauen bestimmt. Es sorgt für ein harmonisches Teamgefüge und erhöht die Qualität und den Erfolg der Organisation erheblich. Zentrale Bestandteile der vorherrschenden Kultur sind außerdem ein christliches Menschenbild (jedem Menschen spricht Gott bedingungslosen, festen Wert zu), Freundlichkeit und Wertschätzung, Engagement, eine gesunde Fehlerkultur, Konfliktfähigkeit und Vergebungsbereitschaft sowie eine Atmosphäre der Ermutigung.

12) Die Leitungsperson nimmt eine Schlüsselrolle dabei ein: Von ihr geht – vergleichbar mit biblischen Überzeugungsträgern – die Kultivierung des gelebten Wertesystems aus. Sie trägt die Verantwortung, dass die Vision vorangetrieben und die christliche Kultur etabliert wird. Gottes Weisungen, ein Charakter gemäß seinem Willen (Demut, Liebe, Vergebungsbereitschaft ...) und die Beziehung zu ihm, aus der alles entspringt, müssen für sie elementare Lebensinhalte sein.

13) Neben ihrem Charakter müssen sich die Mitarbeiter durch Fähigkeiten, mit denen sie ihren Tätigkeiten angemessen nachgehen können, auszeichnen. Verantwortungsträger sollten sich zusätzlich Leiterschaftskompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, ressourcenorientiertes Denken und *Coaching*-Fähigkeiten angeeignet haben. Management, *Controlling* und ggf. juristische Fragen stellen weitere zentrale Aufgabenbereiche dar, die von der Gründung an berücksichtigt werden sollten.

14) Diesen Gründungsprozess stößt meist eine Gruppe von Initiatoren, aus denen auch der Leiter, der/die Visionsträger und andere Schlüsselpersonen hervorgehen können, an.

15) Das Anliegen, das eine christliche Organisation verfolgt, geht von den verschiedenen Bedürfnissen des gesellschaftlichen Umfeldes aus. Die Institution versucht dann, eine christlich gefüllte Antwort auf ausgewählte Nachfragen und Notwendigkeiten zu geben. Eine Kontextanalyse im Sinne einer Bedarfserhebung ist hier unerlässlich.

16) Die Organisation entwickelt dann eine Vision, die „elliptisch“ aufgebaut ist⁴⁴⁴: Einerseits reagiert sie bestmöglich auf das Bedürfnis der Gesellschaft (bspw. durch wertehaltige

⁴⁴³Mit den Kriterien für Führungskräfte im gemeindlichen Raum, die gemäß den Pastoralbriefen gestellt werden (s. 3.2.3.2), zeigten die Anforderungen für Mitarbeitende in den Organisationen eine große Ähnlichkeiten. Es handelt sich dabei um hohe ethische und spirituelle Qualifikationskriterien.

⁴⁴⁴Beide Brennpunkte dieser Ellipse sind gleichrangig zu betrachten (vgl. 2.2.5.4).

Bildungsangebote, die ethische und soziale Kompetenzen vermitteln, oder wirtschaftliche Angebote auf einer christlich-ethischen Basis). Andererseits kommuniziert sie christliche Werte und Glaubenselemente auf verständliche, ungezwungene und attraktive Weise. Beides wird miteinander verknüpft. Die Organisation möchte dabei ihrem gesellschaftlichen Umfeld dienen, selbst wenn das zweite Ziel der Vision (Vermittlung christlicher Inhalte) nicht immer realisiert wird. Beide Brennpunkte zielen darauf ab, dass Menschen in eine Beziehung mit Gott kommen und ihr Leben an seinen Weisungen ausrichten.

17) Viele Menschen innerhalb des deutschen Kontextes und besonders die jüngeren Generationen sind durch existentielle Fragen herausgefordert. Die einflussreichen Trends von Autonomie, Individualisierung und Pluralisierung münden in letzter Konsequenz nicht selten in ethisch-moralischen und sozialen Herausforderungen, Orientierungs- und Hoffnungslosigkeit, Identitätskrisen, Zukunftsängsten bis hin – im Extremfall – zu damit in Verbindung stehenden psychischen Störungen.

Besonders in Hinblick auf die Bildungs- und Sozialarbeit:

18) Bildung versteht die Bibel ganzheitlich und als lebenslangen Prozess, der jede Altersgruppe und besonders jüngere Generationen betrifft. Die zentrale Verantwortung hierfür lag zu biblischer Zeit innerhalb der Familie.

19) Der Fokus auf die Zielgruppe der jüngeren Generationen (Kinder, Jugendliche und teils junge Erwachsene) ist wertvoll, da diese Altersgruppen sehr aufnahmefähig für Wissens- und Wertevermittlung, Persönlichkeitsentwicklung und sonstige Prägungen sind. Zudem werden sie langfristig gesehen die Zukunft der Gesellschaft hinsichtlich ihrer Ethik, Moral und ihres Weltbildes bestimmen. Die Entwicklung dieser Generationen ist richtungsweisend für den Weg, den die Gesellschaft künftig einschlägt, da sie zu deren Gestaltern werden.⁴⁴⁵

20) Der biblische Bildungsbegriff beschränkt die Förderung von Kindern und Jugendlichen nicht auf deren kognitive, rationale bzw. mentale Fähigkeiten, will also nicht ausschließlich Wissen vermitteln. Eine biblisch orientierte, christliche Bildungseinrichtung strebt „Erziehung“ im ganzheitlichen Sinn an – auf rationaler, emotionaler, sozialer, mentaler, physischer, weltanschaulicher, spiritueller sowie ethischer Ebene. Sie zielt darauf ab, Menschen umfassend zum Leben zu befähigen und Perspektive und Hoffnung zu vermitteln. Bildung umfasst die gesamte Persönlichkeit. Das kann in hohem Maße attraktiv wirken.

⁴⁴⁵Hier zeigt sich eine Äquivalenz zum atl. Zeugnis (vgl. 1.2.1.3 und 1.2.1.4). Der Rest der Bevölkerung darf aber nicht aus dem Blick geraten. Aus christlicher Sicht sollen alle Altersgruppen und gesellschaftlichen Cluster erreicht werden.

21) Um die positive ganzheitliche Entwicklung nachhaltiger und grundlegender zu gestalten, hat sich als sinnvoll herausgestellt, die Zusammenarbeit mit den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten anzustreben. Nach biblischem Vorbild liegt dabei die Hauptverantwortung bei den Eltern, während Bildungseinrichtungen eine erziehungsergänzende Rolle einnehmen.

22) Die Organisation verfolgt einen christlich-inkarnativen Ansatz, will also – analog zum ntl. Missionsauftrag, jedoch auf institutioneller Ebene – zu den Menschen hin- bzw. in die Gesellschaft „hineingehen“. Wie genau die inkarnativen und attraktionalen Elemente im Verhältnis stehen, kann variieren.

23) Die Art der Wertevermittlung muss dem Kontext angepasst werden.⁴⁴⁶ Bereits vorherrschende, christlich-ethischem Denken entsprechende Werte kann die Organisation als Anknüpfungspunkt nutzen (vgl. These 4). Sie kann darauf Bezug nehmen und die einzelnen positiven Werte – auch in Hinblick auf ihr kirchengeschichtliches Erbe – auf die christliche Gottesbeziehung als ihr Fundament zurückführen. Die Mitarbeiter wenden dabei alltagsgebräuchliche, für die Zielgruppe (Nicht-Christen, Kinder, Eltern, Unternehmer...) verständliche Kommunikation (auch non-verbaler Art) an.

24) Der Einfluss, den die Organisation bei der Zielgruppe ausüben will, wird auf keinen Fall erzwungen, sondern basiert auf Freiwilligkeit. Um die (bewusste oder – besonders bei Kindern – unbewusste) Bereitschaft für Prägung zu begünstigen, ist Vertrauen ein entscheidender Faktor. Es bewegt Menschen innerhalb ihrer Freiwilligkeit dazu, sich zu öffnen und verändern zu lassen. Die Mitarbeiter streben eine Vertrauensbeziehung zur Zielgruppe bzw. einzelnen Personen an, um tiefgreifend positiven Einfluss nehmen zu können.

25) Zu biblischer Zeit deuteten Symbole und zeichenhafte Handlungen – im AT besondere Kleidungsmerkmale (bspw. Quasten), Feste, Symbolhandlungen und bestimmte soziale oder prophetische Aktivitäten, im NT u. a. Heilungs- und Wundertaten, Sakramente und soziale Aktivitäten – auf ein bestimmtes Wertesystem bzw. eine Gottesbeziehung hin, teils durch verbale Erläuterungen. Das kann für die Gegenwart nutzbar gemacht werden: Symbole und Zeichen, die einen christlichen Hintergrund besitzen – bspw. im Rahmen der Raumgestaltung (Bibelveise, Kreuze und andere Bilder), der Raumnutzung (als Raum der Stille bzw. Gebetsraum) und als Alleinstellungsmerkmal einer Organisation (bspw. die Grundsteinlegung in der FES) – können die Wertevermittlung vervollständigen und auf deren Grundlage hindeuten.

26) Mit dem Wachstum der Organisation erfahren auch ihre Strukturen in Hinblick auf das Management, die Finanz- und Personalverwaltung, Strukturen zur Befähigung für Werte- und

⁴⁴⁶Dabei darf sie nicht Gottes Weisungen widersprechen.

Glaubensvermittlung, die Ausformulierung und Visualisierung eines Leitbildes, eines Selbstverständnisses und eines Wertesystems, die Professionalität des Außenauftritts sowie ihr Beziehungsnetzwerk zu anderen Körperschaften organisches Wachstum.

27) Abhängig vom strategischen Ansatz bereichert die Organisation ihre Tätigkeiten, indem sie Kooperationen mit ähnlichen Körperschaften, Firmen, Schulen, der Stadt usw. anstrebt. Dadurch erweitert sie ihren Angebotsumfang, ihre Reichweite und ihren Bekanntheitsgrad.

28) Ein Gespür dafür zu bekommen, wie effektiv, einflussreich und erfolgversprechend die verfolgten Methoden⁴⁴⁷ sind, ist hilfreich für die Tätigkeiten der Mitarbeiter – u. a. aus Gründen der Motivation, der Optimierung ihrer Strategien und des Managements, um Ressourcen bestmöglich einsetzen zu können. Je nach Ausgestaltung der Vision kann es sich als schwierig gestalten, Ergebnisse zu messen (s. Organisationsanalysen). Empfehlenswert ist, dass die Organisation sich zu geeignetem Zeitpunkt angemessene Maßstäbe überlegt, um die Erfolge ihres Wirkens überblicken zu können.

29) Ihre Reputation als Organisation fördert das Team der Mitwirkenden maßgeblich durch qualitativ hochwertige Dienstleistungen. Einerseits zeichnet sie sich durch besondere Merkmale – bspw. in Bezug auf ihre Dienstleistung, Sozialfähigkeit im Umgang mit Besuchern und Kunden, das Gebäude, ihre Vision und ethisch-moralischen Leitlinien – aus, die sie von ähnlichen Organisationen abheben. Andererseits strebt sie bewusst an, besser als diese zu sein, um so herauszustechen und durch die Gesellschaft positiv wahrgenommen zu werden. Sie verknüpft ihre hohe Qualität direkt mit dem christlichen Wertesystem und Glauben als deren Fundament und kann so Offenheit für diesen bei den Menschen fördern.

30) Der Organisation ist es ein wichtiges Anliegen, neben ihren Tätigkeiten und anderen Kontakten die Beziehungen zu Kirchen zu pflegen. Die christliche Gemeinde ist Gottes Repräsentantin in dieser Welt. Sie ist zu einem spezifischen Auftrag⁴⁴⁸ berufen, den keine andere Institution in dieser Form und Intensität erfüllen kann.⁴⁴⁹

31) Die Organisation versteht sich als Brücke zwischen Kirche und ihrer nicht-christlichen Umwelt, in die sie hineinwirkt und wodurch sie Menschen einen Kontakt und (ggf. zur

⁴⁴⁷Es geht hierbei sowohl um die Offenheit, das Interesse und die Überzeugung eines Menschen hin zum christlichen Glauben als auch um das zweite Ziel der Vision, bspw. das Kinder und Jugendliche gute und ganzheitliche Bildung erhalten.

⁴⁴⁸Dabei handelt es sich neben dem Missionsauftrag und der Nachfolge Jesu (Mt 28,19f) darum, das ganze eigene Leben Gott zur Verfügung zu stellen (Röm 12,1f) sowie um Anbetung Gottes (Joh 4,23). Genauer auf diesen Auftrag einzugehen, würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

⁴⁴⁹In welchen Formen Kirche ausgestaltet werden kann, wie sie konstituiert ist und welche Arten des Wirkens möglich sind, wurde in dieser Forschungsarbeit nicht untersucht. Das ist Inhalt der Ekklesiologie und würde hier den Rahmen sprengen.

Korrektur fehlerhafter Vorstellungen) positiven Einblick in christliche Werte und den christlichen Glauben ermöglicht. Für diesen schafft die Organisation einen niedrigschwelligen Zugang, weckt in Menschen die Neugier nach weiteren Erfahrungen und ermutigt sie zum Besuch einer Kirche oder einer anders gestalteten Beschäftigung mit dem christlichen Glauben.

4.2 Schlussbemerkung

Ziel dieser Arbeit war es, christliche Organisationen, die in die Gesellschaft hineinwirken, über unterschiedliche Angebote biblische Werte an Menschen herantragen und damit verbunden zum christlichen Glauben einladen wollen, zu unterstützen. Das Gelingen dieses Anliegens ist von mehreren Faktoren bzw. erfolgsfördernden Mustern abhängig. Dazu zählen Elemente wie die Berücksichtigung des Kontextes und Bedarfs der Gesellschaft, die Entwicklung einer darauf reagierenden Vision mit zwei Brennpunkten, eines strategischen Ansatzes und eines offen kommunizierten christlichen Wertesystems, fähige Verantwortungsträger und Schlüsselpersonen, ein gutes Mitarbeiterteam, eine positive Außenwirkung sowie die Kooperation mit anderen Organisationen und Kirchen. Werden die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit, die sowohl auf biblisch-exegetischen als auch qualitativ-empirischen Erkenntnissen basieren, für die Gründung und Leitung einer entsprechenden Organisation angewandt, kann sich das positiv auf die Erfolgchancen auswirken. Diese Arbeit möchte dazu ermutigen, die beleuchteten Muster in eigene Überlegungen einzubeziehen und hilfreiche Gedanken umzusetzen, um Visionen, die Gottes Reich in dieser Welt voranbringen wollen, zu verwirklichen.

V Literaturverzeichnis

5.1 Literatur

- Albrecht, Brit, Susanne Baum, Carola Behrend u. a. *Erzieherinnen + Erzieher. Band 1: Professionelles Handeln im sozialpädagogischen Berufsfeld*. Gartiner, Silvia, Carola Behrend, Susanne Baum, und Brit Albrecht (Hrsg.). Berlin: Cornelsen Schulverlage GmbH, 2014.
- Baltes, Guido. *Paulus - Jude mit Mission: alter Glaube in einer veränderten Kultur*. Marburg an der Lahn: Francke, 2016.
- Begerau, Gunnar. „7. »Könige«“. *Einleitung in das Alte Testament: ein historisch-kanonischer Ansatz*, Walter Hilbrands und Hendrik Koorevaar (Hrsg.). Giessen: Brunnen Verlag GmbH, 2023.
- Benz, Arnold. *Die Zukunft des Universums: Zufall, Chaos, Gott?* Ostfildern: Patmos Verlag, 2013.
- Bredella, Lothar. *Narratives und interkulturelles Verstehen: zur Entwicklung von Empathie-, Urteils- und Kooperationsfähigkeit*. Tübingen: Narr Verlag, 2012.
- Burkhardt, Helmut. *Einführung in die Ethik: Grund und Norm sittlichen Handelns*. Giessen: Brunnen Verlag, 2016.
- Calmbach, Marc u. a. „Wie ticken Jugendliche? 2024: Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland“. *Sinus-Studie*, Jahr 2024. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 2024.
- Cope, Landa. *Die AT-Formel: biblische Denkanstöße für werteorientiertes Handeln in unserer Gesellschaft*. Herrnhut: Ed. JMEM, 2012.
- Covey, Stephen R. *Der 8. Weg: Mit Effektivität zu wahrer Größe*. Übersetzt von Ingrid Pross-Gill. 11. Aufl. Offenbach: GABAL, 2006.
- Dettinger, Dorothee. *Neues Leben in der alten Welt: der Beitrag frühchristlicher Schriften des späten ersten Jahrhunderts zum Diskurs über familiäre Strukturen in der griechisch-römischen Welt*. Arbeiten zur Bibel und ihrer Geschichte, Band LIX. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, 2017.
- Dietrich, Daniela u. a. *Erzieherinnen + Erzieher. Band 2: Sozialpädagogische Bildungsarbeit professionell gestalten*. Berlin: Cornelsen, 2014.
- Ego, Beate, und Helmut Merkel. *Religiöses Lernen in der biblischen, frühjüdischen und frühchristlichen Überlieferung*. Tübingen: Mohr Siebeck, 2005.
- Finsterbusch, Karin. *Weisung für Israel: Studien zu religiösem Lehren und Lernen im Deuteronomium und in seinem Umfeld*. Forschungen zum Alten Testament, Bd. XLIV. Tübingen: Mohr Siebeck, 2005.
- Fried, Johannes. *Jesus oder Paulus: der Ursprung des Christentums im Konflikt: eine historische Spurensuche*. München: C.H. Beck, 2021.
- Gabriel, Karl. *Christentum zwischen Tradition und Postmoderne*. Freiburg im Breisgau: Herder, 2000.
- Grabner-Haider, Anton. *Ethos und Religion: Entstehung neuer Lebenswerte in der modernen Gesellschaft*. Mainz: Matthias-Grünwald-Verlag, 1983.
- Grossbölting, Thomas. *Der verlorene Himmel: Glaube in Deutschland seit 1945*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2013.

- Grudem, Wayne A. *Biblische Dogmatik: eine Einführung in die systematische Theologie*. Volker Jordan (Übers.). Hamburg: Arche-Medien, 2013.
- Horlacher, Julia. *Erzählungen und ethische Bildung: eine Untersuchung zur ethikdidaktischen Relevanz narrativer Formen im Religionsunterricht*. Ökumenische Religionspädagogik, Bd. III. Berlin Münster: LIT, 2009.
- Horn, Friedrich Wilhelm (Hrsg.). *Paulus Handbuch*. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013.
- Horster, Detlef. *Postchristliche Moral: eine sozialphilosophische Begründung*. Hamburg: Junius Verlag GmbH, 1999.
- König, Johannes, Christine Wagner-Senoner, und Renate Valtin. *Jugend – Schule – Zukunft: psychosoziale Bedingungen der Persönlichkeitsentwicklung*. Münster: Waxmann, 2011.
- Kunzmann, Peter, Franz-Peter Burkard und Axel Weiß (Hrsg.). *Dtv-Atlas Philosophie*. 19. Aufl. München: dtv, 2023.
- McKnight, Scot, und Laura Barringer. *A Church Called Tov: Forming a Goodness Culture That Resists Abuses of Power and Promotes Healing*. Carol Stream: Tyndale House Publishers, 2020.
- Neudorfer, Heinz-Werner. *Das zweite Buch der Könige*. Wuppertaler Studienbibel, 1. geb. Sonderaufl. Bd. AT IV. Fritz Rienecker, Werner de Boor, und Fritz Laubach (Hrsg.). Wuppertal: Brockhaus, 2008.
- Nielsen, Eduard. *Deuteronomium*. Tübingen: Mohr Siebeck, 2022.
- Otto, Eckart. *Deuteronomium 1-11, Zweiter Teilband: 4,44-11,32*. Herders Theologischer Kommentar zum Alten Testament, Bd. LVII. Freiburg: Herder, 2012.
- Pokorný, Petr. *Der Brief des Paulus an die Epheser*. Theologischer Handkommentar zum Neuen Testament, 2. Aufl. Erich Fascher (Hrsg.). Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, 2013.
- Pollack, Detlef, und Gert Pickel (Hrsg.). *Religiöser und kirchlicher Wandel in Ostdeutschland 1989-1999*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2000.
- Rinderle, Peter. *Werte im Widerstreit*. Freiburg, München: Alber, 2007.
- Robertson, Archibald. *Die Ursprünge des Christentums: Die Messias Hoffnung im revolutionären Umbruch der Antike*. Stuttgart: Hans E. Günther Verlag, 1965.
- Schnelle, Udo. *Die ersten 100 Jahre des Christentums 30-130 n. Chr: die Entstehungsgeschichte einer Weltreligion*. 3. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2019.
- Schweitzer, Friedrich. *Bildung*. Theologische Bibliothek, Bd. II. Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Theologie, 2014.
- Schweizer, Eduard. *Der Brief an die Kolosser*. EKK, Evangelisch-Katholischer Kommentar zum Neuen Testament, 4. Aufl., Bd. 12. Zürich : Neukirchen-Vluyn: Benziger ; Neukirchener, 1997.
- Sellin, Gerhard. *Der Brief an die Epheser*. Kritisch-exegetischer Kommentar über das Neue Testament, Bd. VIII. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2008.
- Utsch, Michael, Raphael M. Bonelli, und Samuel Pfeifer. *Psychotherapie und Spiritualität: Mit Existenziellen Konflikten und Transzendenzfragen Professionell Umgehen*. Berlin, Heidelberg: Springer, 2018.
- Vegge, Tor. *Paulus und das antike Schulwesen: Schule und Bildung des Paulus*. Beihefte zur Zeitschrift für die neutestamentliche Wissenschaft und die Kunde der älteren Kirche, Bd. 134. W. de Gruyter, 2006.

- Veijola, Timo. *Das fünfte Buch Mose – Deuteronomium. 1: Kapitel 1,1-16,17*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2004.
- Wendel, Matthias. „Wer seine Rute zurückhält, hasst seinen Sohn“ – Eine praktisch-theologische Untersuchung über Erziehung im Buch der Sprüche, Master-Thesis (2024). Akademie für Leiterschaft, Ditzingen.
- Wenzelmann, Gottfried. *Innere Heilung: theologische Basis und seelsorgerische Praxis*. 7. Aufl. Systematisch-theologische Monographien, Bd. IX. Wuppertal: Brockhaus, 2012.
- Wright, N. T. *Worum es Paulus wirklich ging*. Rainer Behrens (Übers.). 2. Aufl. Giessen: Brunnen Verlag GmbH, 2017.

5.2 Lexikonartikel – Print

- Bittner, W. J.. „Werte, Wertewandel“. *ELThG*, Bd. III, 2152-2154.
- Böckle, Franz. „Werte und Normbegründung: I. Allgemeine Voraussetzungen“. *Christlicher Glaube in moderner Gesellschaft*, Bd. XII, 40-47.
- Böckle, Franz. „Werte und Normbegründung: III. Der Beitrag der Moralthologie zur Werte und Normbegründung“. *Christlicher Glaube in moderner Gesellschaft*, Bd. XII, 58-77.
- Großheim, Michael. „Wert/Werte: I. Philosophisch“. *RGG4*, Bd. VIII, 1467-1469.
- Henckmann, Wolfhart. „Wert I: Philosophisch“. *TRE*, Bd. XXXV, 648-653.
- Heesch, Matthias. „Wert/Werte: II. Fundamentaltheologisch“. *RGG4*, Bd. VIII, 1469f.
- Heesch, Matthias. „Wert/Werte: III. Ethisch“. *RGG4*, Bd. VIII, 1470-1472.
- Hermes, Eilert. „Religion: V. Religion in der Gesellschaft“. *RGG4*, Bd. VII, 286-295.
- Kreß, Hartmut. „Wert: II. Theologisch“. *TRE*, Bd. XXXV, 653-657.
- Mokrosch, Reinhold. „Wert/Werte: V. Pädagogisch und praktisch-theologisch“. *RGG4*, Bd. VIII, 1474-1476.
- Wagner, Falk. „Religion II: Theologiegeschichte und systematisch-theologisch“. *TRE*, Bd. XXVIII, 522-545.

5.3 Lexikonartikel – Online

- Bull, Klaus-Michael. *Religiöse Parteien im Judentum des 1. Jahrhunderts*. <https://www.die-bibel.de/ressourcen/bibelkunde/themenkapitel-nt/religioese-parteien> vom 19.08.2024.
- Boschki, Reinhold. „Religiöse Erziehung im Judentum.“ *WiReLex*. <http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/100300/>, Zugriffsdatum: 19.08.2024.
- Brumlik, Micha. „Erinnerungslernen jüdisch.“ *WiReLex*. <http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/200762/>, Zugriffsdatum: 19.08.2024.
- Erbele-Küster, Dorothea. „Ethik (AT).“ *WiBiLex*. <https://www.die-bibel.de/stichwort/17880/>, Zugriffsdatum: 16.10.2024.
- Klinger, Bernhard. *Erziehung und Zucht als Bildungsziele: Zur Relevanz der Begriffe מוסר und παιδεία im Sprichwörterbuch und im Hellenismus*. <https://www.protokollezurbibel.at/index.php/pzb/article/view/2718> vom 12.06.2025.

- Körting, Corinna. Art. „Laubhüttenfest (AT).“ WiBiLex. <http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/37040/>, Zugriffsdatum: 16.10.2024.
- Naurath, Elisabeth. „Bildung, Werte.“ WiReLex. <http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/100191/>, Zugriffsdatum: 30.11.2024.
- Pietsch, Michael. „König/Königtum (AT).“ WiBiLex. <https://bibelwissenschaft.de/stichwort/23844/>, Zugriffsdatum: 14.12.2024.
- Schart, Aaron. „Prophetie (AT).“ WiBiLex. <http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/31372/>, Zugriffsdatum: 04.12.2024.
- Vegge, Tor. „Bildung / Erziehung.“ WiBiLex. <http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/50002/>, Zugriffsdatum: 23.10.2024.
- Werlitz, Jürgen. „Königsbücher.“ WiBiLex. <https://bibelwissenschaft.de/stichwort/23760/>, Zugriffsdatum: 11.12.2024.

5.4 Podcasts

- Becker, Michael. *Youth Inside Podcast: Mit Jugendlichen über Sünde sprechen* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000649412307> vom 28.10.2024): 33:33.
- Bonelli, Raphael M. *Glaube ist frag-würdig: Die Kunst des Ankommens* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/glaube-ist-frag-würdig/id1672844370?i=1000680426801> vom 14.01.2025): 51:41.
- Groth, Matti und Thomas Engelke. *Youth Inside Podcast: Impulse für den Umgang mit Ängsten von Kindern und Jugendlichen* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/impulse-f%C3%BCr-den-umgang-mit-%C3%A4ngsten-von-kindern-und/id1570206298?i=1000595881977&l=en-GB&r=508> vom 26.10.2024): 44:48.
- Güntert, Fabian. *Trendstudie: Jugend in Deutschland (2022)* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000638958753> vom 28.10.2024): 30:32.
- Herbst, Michael u. a. *Glaube ist frag-würdig: Warum versteckt sich Gott – und lässt Leid zu?* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/glaube-ist-frag-w%C3%BCrdig/id1672844370?i=1000698459413> vom 11.03.2025): 45:29.
- Highholder, Jana u. a. *Glaube ist frag-würdig: Ich kenne den, der deine Seele rettet* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/glaube-ist-frag-w%C3%BCrdig/id1672844370?i=1000647833126> vom 20.12.2024): 51:14.
- Koch, Janina und Judith Hildebrandt. *Youth Inside Podcast: Faith for Exiles* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000532407723> vom 21.10.2024): 13:40.
- Liebold, Markus und Thomas Engelke. *Youth Inside Podcast: Gen Z-A of Faith & Spirituality* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000616419900> vom 28.10.2024): 44:04.
- Müller, Kilian. *Youth Inside Podcast: The new Normal* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000538976038> vom 23.10.2024): 35:18.
- Olpen, Febe. *Youth Inside Podcast: Orange* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000562224151> vom 26.10.2024): 22:35.

- Rohde, Matthias und Thomas Engelke. *Youth Inside Podcast: Global Youth Culture 1/3* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000532410044> vom 21.10.2024): 25:38.
- Rohde, Matthias und Thomas Engelke. *Youth Inside Podcast: Global Youth Culture 2/3* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000532410960> vom 21.10.2024): 26:35.
- Rossow, Deborah und Thomas Engelke. *Youth Inside Podcast: Exploring the sacred* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/youth-inside-podcast/id1570206298?i=1000655475311> vom 30.10.2024): 28:32.
- Stangenberg, Jens. *Mission in einer postchristlichen Gesellschaft: Folge 06* (<https://podcasts.apple.com/de/podcast/mission-in-einer-postchristlichen-gesellschaft/id1733542415?i=1000647522223> vom 25.04.2025): 35:04.

5.5 Links

- <https://4waende.de/> vom 21.01.2025.
- https://de.chabad.org/holidays/passover/pesach_cdo/aid/482388/jewish/Die-Hintergrnde-zum-Sederabend.htm vom 16.10.2024.
- <https://fowid.de/meldung/religionszugehoerigkeiten-2023> vom 07.11.2024.
- <https://p8-team.de> vom 09.06.2025.
- <https://stoffwechsel.org/> vom 27.11.2024.
- https://tu-dresden.de/gsw/phil/iso/ressourcen/dateien/stu/formulare/Leitfaden-fur-qualitative-Abschlussarbeiten_layoutMM5.pdf?lang=en vom 10.06.2025.
- <https://westhouse-community.de/> vom 21.01.2025.
- <https://westhouse-community.de/#wer> vom 31.03.2025.
- <https://www.4waende.de/unternehmen/> vom 21.01.2025.
- <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/religionsmonitor-kompakt-dezember-2022> vom 07.11.2024.
- <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/religionsmonitor-verstehen-was-verbindet-religiositaet-und-zusammenhalt-in-deutschland> vom 07.11.2024.
- <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47190/kirchenbindung-und-religiositaet-in-ost-und-west/> vom 29.04.2025.
- <https://www.cvjvm-stuttgart.de/website/de/cs/angebote/co-working-in-cjvm> vom 18.03.2025
- <https://www.die-bibel.de/ressourcen/bibelkunde/themenkapitel-nt/religioese-parteien> vom 11.12.2024.
- <https://www.die-bonn.de/zeitschrift/42013/erwachsenenbildung-05.pdf> vom 03.09.2024.
- <https://www.holistic.foundation/> vom 31.03.2025
- <https://www.kirche-im-westhouse.de/> vom 31.03.2025.
- <https://www.life.hamburg/> vom 31.03.2025
- <https://www.pro-medienmagazin.de/christentum-bleibt-fuer-die-mehrheit-das-fundament-der-kultur/> vom 13.01.2025.

<https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/theologie/cirrus/forschung/streib/research-and-results/spirituality/> vom 07.11.2024.

<https://www.vebs.de/freie-bekenntnisschulen-ein-grundrecht-wenn-voraussetzungen-erfuellt-werden-und-bleiben/> vom 13.06.2025.

<https://www.vebs.de/seminare/> vom 05.03.2025.

<https://www.welt.de/kultur/article106207333/Der-Unglaube-im-Osten-ist-ein-Erbe-Preussens.html> vom 29.04.2025.

<https://www.westhouse-augsburg.de/> vom 21.01.2025.

https://www.youtube.com/watch?v=K9xGmomEx_E vom 04.09.2024.

5.6 Bibel, Bibelprogramm und Hilfsmittel

Bauer, Walter, Viktor Reichmann, Kurt Aland und Barbara Aland. *Griechisch-deutsches Wörterbuch zu den Schriften des Neuen Testaments und der frühchristlichen Literatur*. 6. Aufl. Berlin, New York: W. de Gruyter, 1988.

Biblia Hebraica Stuttgartensia. 5. Aufl. Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft, 1997.

Elberfelder Studienbibel. 10. Gesamtaufl. Witten: SCM R. Brockhaus, 2017.

Gesenius, Wilhelm, und Rudolf Meyer. *Hebräisches und aramäisches Handwörterbuch über das Alte Testament*. Herbert Donner (Hrsg.). 18. Aufl., Gesamtausg. Berlin Heidelberg: Springer, 2013.

<https://www.bibleserver.com/>

Logos 10, Version 34.1.9. Oak Harbor, WA: Logos Research Systems, Inc., 2001. Darin:

> von Siebenthal, Heinrich und Wilfrid Haubeck. *Neuer sprachlicher Schlüssel zum griechischen Neuen Testament: Matthäus bis Offenbarung*. 2. Aufl. Giessen: Brunnen Verlag, 2007.

> Rudolf Kassühlke. *Kleines Wörterbuch zum Neuen Testament: Griechisch – Deutsch*. 3. Aufl. Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft, 1999.

Novum Testament Graece. 28. Aufl. Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft, 2012.

5.7 Nutzung von Artificial Intelligence

Es wurde für Recherchen, Zusammenfassungen, die englische *summary*, in Fragen zu Grammatik, Rechtschreibung und Synonymen, für Begriffsdefinitionen, Übersetzungen sowie stilistische Inspiration (s. Einleitung) in geringem Umfang AI bei der Erstellung der Arbeit verwendet, die nur marginal Einfluss auf das vorliegende Produkt hat. Das verwendete AI-System ist www.perplexity.ai. Ergänzend wurde zur Recherche von Bibelstellen und griechischer Begriffe das AI-System www.nicodemus.ai genutzt.

VI Bibelstellenverzeichnis

Gen 1,31	30	Dtn 6,2f	16, 17, 19
Gen 2,9.17	14	Dtn 6,4f	15, 16, 24
Gen 2,24	24	Dtn 6,6-9	16, 19, 20
Gen 3,16	24	Dtn 6,12	21
Ex 14,31	90	Dtn 6,13f	17
Ex 18,13-26	98	Dtn 6,17f	17, 19, 20
Ex 19,5f	17	Dtn 6,20-25	15, 16, 17, 21, 38
Ex 20,2	15	Dtn 7,2f	17
Ex 20,18	90	Dtn 7,4	17
Ex 24,3	16	Dtn 7,8	15
Ex 31,2f	98	Dtn 7,9	15, 17
Ex 35,1	16	Dtn 7,12	20
Lev 10,8-11	20	Dtn 11,1	16, 20
Lev 11,44	24	Dtn 11,7f	15
Lev 18,1-5	17	Dtn 11,18-20	19
Lev 19,2	24	Dtn 11,22	16, 20
Lev 19,18	24	Dtn 11,32	20
Lev 20,7f	15	Dtn 16,1-7	21
Lev 20,22-24	17	Dtn 18,15f	90
Lev 20,26	17	Dtn 30,10f	17
Lev 23	21	Dtn 30,14	20
Num 11,16f	98	Dtn 30,19	17
Num 23,9b	17	Dtn 30,20	15
Dtn 4,2	16, 18	Dtn 33,8-10	20
Dtn 4,6-8	96	Jos 1,8	20
Dtn 4,9f	17	Jos 24,14	17
Dtn 5,1	16	Jos 24,23	17
Dtn 5,2f	18	1Kön 10,1-13	17
Dtn 5,6	15	2Chr 2,10f	17
Dtn 5,29	16, 17	2Chr 15,3	20
Dtn 5,33	17	Ps 19,8f	38
Dtn 6,1	19, 20	Ps 91,1f	44

Spr 1,7	16	Apg 6,1-5	98
Spr 3,1f	38	Apg 9,15	23
Spr 3,5f	38	Apg 10,29	22
Spr 3,11f.....	18	Apg 10,43	23
Spr 22,22f	17	Apg 16,11-15.....	28
Jes 2,2f	17	Apg 17,22f	25
Jes 48,17	38	Apg 18,3	28
Jes 60,1-3	96	Apg 18,8	28
Jer 29,7	70, 77, 87	Apg 18,14	22
Jer 31,31	24	Röm 1,5	23
Sach 8,22f.....	17	Röm 1,16	23
Mal 2,7	20	Röm 1,17	23
Mt 5,14	25	Röm 2,14f	24
Mt 5,17-19.....	24	Röm 5,10	23
Mt 5,41	71	Röm 5,20	24
Mt 5,43f.....	24, 85	Röm 9,24f	23
Mt 7,16-20.....	23	Röm 12,1f	26, 27, 105
Mt 7,24	25	Röm 13,8	30
Mt 22,36-40.....	24, 30	Röm 16,23	28
Mt 28,19f.....	23, 96, 105	1Kor 3,6-8	98
Mk 10,14	44	1Kor 3,11.....	54
Lk 6,27f	24	1Kor 9,27	25, 28, 92
Lk 15	28	1Kor 11,1.....	23, 92, 93
Joh 3,16	23	1Kor 12,4-6	98
Joh 3,36	23	1Kor 13	25, 30
Joh 4,23	105	1Kor 16,19	28
Joh 6,56	23	2Kor 2,1-4	90
Joh 13,15.....	26	2Kor 3,3	94
Joh 13,34f.....	30	2Kor 5,15	26
Joh 15,5	23	2Kor 5,17	26
Joh 15,8	25	Gal 3,19	24
Joh 15,9f.....	23	Gal 3,26	23
Joh 17,6-8.....	23	Gal 5,22f	22, 23, 25, 27

Eph 2,8	23	Tit 2,7f	28
Eph 2,13-16	23	Tit 2,12	27
Eph 4,1-3	25	Hebr 3,13	24
Eph 5,1f	23	Hebr 12,9-11	24
Eph 5,24	24	Jak 1,25	25, 28
Eph 5,29-31	22, 24	Jak 2,8	24
Eph 6,1-4	22, 24, 28	1Petr 1,13-16	24, 25
Phil 2,4	26	1Petr 2,9	96
Phil 2,5	23	1Petr 2,12	93, 96
Phil 2,15	25	1Petr 2,19f	25
Phil 4,8	22, 25, 26	1Petr 2,21	29
Kol 2,6f	23	1Petr 3,1	24
Kol 3,12f	25	1Petr 3,6f	24
Kol 4,5f	26	1Petr 3,8f	25
1Thess 2,9	28	1Petr 3,15f	93
1Thess 2,12	24	1Petr 5,1-3	90
1Thess 5,11	24	2Petr 1,5-12	22, 24, 25
1Thess 5,17	98	1Joh 2,6	23
1Tim 3,1-13	90, 91	1Joh 2,15	27
2Tim 3,12	25	1Joh 5,3	25
Tit 1,5-9	90, 91	2Joh 10	29
Tit 2,2	24, 27	2Joh 12	29
Tit 2,3	28	Off 4,11	30

VII Stichwortverzeichnis⁴⁵⁰

Altes Testament (AT)	8, 9, 13, 14, 15, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 38, 83, 84, 85, 89, 95, 96, 98, 100, 101, 104	54, 56, 62, 63, 72, 79, 80, 84, 88, 91, 94, 99, 101, 104	
Besucher	41, 46, 49, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 74, 75, 85, 95, 97, 105	Jugendliche	34, 35, 36, 51, 53, 58, 60, 61, 64, 77, 78, 86, 88, 89, 95, 103, 105
Bildung	8, 13, 14, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 29, 30, 35, 40, 45, 53, 54, 55, 57, 58, 77, 84, 85, 86, 87, 97, 100, 103, 105	Generation, Generationen ⁴⁵¹	17, 19, 20, 21, 30, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 57, 85, 89, 103
Eltern	10, 14, 17, 19, 20, 24, 29, 41, 42, 43, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 56, 57, 58, 60, 61, 64, 65, 66, 86, 89, 90, 92, 95, 96, 104	Kompetenz/-kompetenz	13, 16, 33, 35, 44, 45, 47, 53, 57, 61, 62, 63, 65, 76, 78, 79, 91, 94, 99, 102
Erziehung	8, 14, 18, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 39, 40, 43, 44, 45, 48, 51, 60, 77, 95, 96, 103	Leitbild	44, 45, 49, 53, 54, 56, 60, 62, 69, 77, 90, 105
Familie	19, 20, 28, 30, 34, 35, 42, 43, 48, 50, 51, 60, 61, 64, 68, 75, 77, 86, 92, 97, 103	Leiter, Leiterin	47, 53, 54, 62, 63, 64, 68, 79, 86, 90, 91, 92, 98, 102
Führung, Führungs-	47, 98, 102	Muster	8, 9, 10, 11, 40, 76, 78, 83, 87, 89, 92, 93, 94, 95, 99, 100, 106
Gesetz	13, 21, 24	Neues Testament (NT)	8, 9, 13, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 38, 63, 83, 84, 85, 86, 89, 90, 91, 96, 98, 100, 101, 104
Glaubensvermittlung	10, 37, 50, 53, 55, 56, 63, 67, 82, 83, 88, 97, 99, 105	postchristlich	8, 27, 30, 39, 83, 99, 100, 101
Gottesbeziehung	8, 9, 15, 16, 17, 19, 23, 27, 29, 32, 33, 39, 45, 46,	Sozialisierung, sozialisieren	28, 35, 39, 62, 86, 92, 93, 95, 98, 101, 102
		Verantwortungsträger	10, 62, 102, 106

⁴⁵⁰Es werden nicht alle Seitenzahlen für jeden Begriff aufgeführt, sondern nur die, die relevantere Textpassagen hinsichtlich des Wortes enthalten.

⁴⁵¹Gemeint sind jüngere Generationen. Auch äquivalente Begriffe werden hier berücksichtigt.

Verantwortung	19, 20, 37, 48, 54, 73, 88, 89, 91, 95, 96, 103, 104	Wertekanon	46, 90
Vision, Visionsträger.....	10, 40, 42, 44, 47, 52, 53, 55, 60, 61, 63, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 78, 79, 82, 87, 88, 98, 99, 102, 105, 106	Wertevermittlung	9, 18, 19, 20, 22, 26, 27, 48, 51, 60, 64, 71, 82, 86, 87, 89, 92, 101, 103, 104
Weisung, Weisungen	13, 14, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 28, 45, 63, 83, 84, 85, 93, 96, 100	Zielgruppe	44, 59, 60, 62, 63, 65, 70, 74, 76, 77, 80, 82, 86, 88, 89, 92, 101, 103, 104
		Zugehörigkeit.....	8, 25, 33, 35, 37, 39, 41, 75, 93

VIII Anhang

8.1 Organisationsanalysen – Fragenkataloge⁴⁵²

8.1.1 Fragenkatalog für Mitarbeiter⁴⁵³

1. Zur Person (*Um Aussagen besser einordnen zu können*)

- Welche Rolle & Verantwortung hast du?
- Seit wann bist du in der Kita?
- Wie stehst du zum Christentum? Bist du Christ und evtl. christlich aufgewachsen? Wie würdest du deinen Glauben grob charakterisieren (charismatisch, evangelikal, katholisch ...)?

2. Deine Motivation

- Wie bist du dazu gekommen, hier mitzuwirken?
- Eine kurze Geschichte mit den entscheidenden Momenten.
- Was ist deine Motivation hinter dem, was du tust? Was „zieht“ dich? (die Mitarbeiterschaft; Bezahlung; die Tätigkeiten an sich; der Sinn hinter den Tätigkeiten; die Räumlichkeiten & Umgebung; keine berufliche Alternative ...)

3. Vision & Leitspruch

- Welche Vision hat die Kita? Gibt es einen Leitspruch?
- Woher kommt sie? Welchen Hintergrund/welche Motivation hat sie? Wer hat sie initiiert und aus welchem Grund/mit welchem Ziel?
- Welche Zielgruppen hat die Kita? Und wen erreicht sie sonst (Gesellschaftsschicht, Altersgruppe, religiöse Zugehörigkeit, weitere Spezifikationen wie Interessen/Fähigkeiten usw.)?
- Wie soll die Vision umgesetzt werden?
- Wie bekannt ist diese Vision für Mitarbeiter und Umstehende?
- Ist ihre Realisierung bzw. Umsetzung sichtbar (bspw. auf einer Skala von 1 [gar nicht] bis 5 [absolut])?

4. Wertesystem

- ... unter Mitarbeitern
 - Welche Werte sind im Alltag am stärksten sichtbar (ca. 3-5)? Wie würdest du darauf aufbauend die Gemeinschaft unter Mitarbeitern beschreiben?
 - Was ist erkennbar, welche Auswirkungen das auf eure Arbeit hat (Positives wie Negatives)?
 - Braucht es hier Veränderungen, um die Arbeit noch zu verbessern?
 - Welche Werte sind dem Leitbild/in der Theorie für die Kita wichtig? Wie sehr deckt sich das mit der Realität?
- ... unter Kindern (gegenüber Mitarbeitern und anderen Kindern)

⁴⁵²Die Fragenkataloge wurden zur Vorbereitung vorab an die Leiter der Organisationen gesandt. Im Folgenden ist der für die Kitas Adaptierte aufgeführt. Für jede Organisation wurden die Fragen entsprechend angepasst und ggf. weiterentwickelt. Aus Platzgründen wird darauf verzichtet, jeden einzelnen hier aufzuführen, da sie in ihren Grundlinien größtenteils kongruent sind. Ebenso gleichen sich der Katalog für die Mitarbeiter und Leiter weitgehend, wobei Leiter noch ein paar zusätzliche Fragen beantworten konnten.

Die niederschwellige Ansprache („du“) hat sich im Gespräch mit fast allen Leitern vorher so ergeben. In jedem Gespräch wurde sowohl das „Du“ als auch das „Sie“ angeboten; meist wählten die Interviewpartner ersteres.

Im Fragebogen für die Gesprächspartner wurden Fragen bewusst durch verschiedene Farben markiert: rot (Fragen zur Vision), blau (Fragen zu den Werten), grün (Fragen zur Umsetzung & Strategie) und orange (Fragen zu den sichtbaren Resultaten).

⁴⁵³Fokusgruppe: Mitarbeiter aller möglichen Bereiche (Erzieher, Verwaltung, Facility).

- Von welchem Wertesystem (ca. 3-5 Werte) ist ihr alltäglicher Kontext sonst geprägt? Gibt es starke Unterschiede zur Werte-Kultur, die in der Kita gelebt wird?
- Was glaubst du, welche Auswirkungen das auf eure Arbeit hat?

5. Werte- und Kulturvermittlung

- Welche der Werte nehmen die Mitarbeiter auf?
- Auf welchem Weg/über welche Kanäle werden die Werte transportiert – an Mitarbeiter und an Kinder (bspw. durch Schulungen, Erklärung, Vorleben, situativ im 1-zu-1 usw.)
- Setzen manche der Werte in der Kita einen direkten Gegenpol zur Umgebung? Welche Auswirkungen hat das auf den Einfluss der Arbeit der Kita?
- Was ist elementar wichtig, damit Werte transportiert und von der Zielgruppe aufgenommen werden können?
- Werden Werte(systeme) konkret von der Zielgruppe übernommen? Welche und wie intensiv?

6. Zusammenhang von Werten und Glauben

- *Alles, was dir dazu einfällt, wie diese beiden Themen in Verbindung zueinander stehen.*
- Welche Rolle spielt die persönliche Gottesbeziehung und ein Bezug zur Bibel? Entspringt ihr ein bestimmtes Wertesystem, das Mitarbeiter haben und leben? Werden auf dieser Basis Werte vermittelt?
- Welche Bedeutung hat die Vermittlung bzw. das (Vor)Leben von Werten für die Vermittlung vom christlichen Glauben? Führt das dazu, dass Menschen in Kontakt mit dem Glauben kommen, ihn attraktiv finden und ihn vielleicht sogar übernehmen?

7. Welche Rolle spielt Christ-Sein ...

- ... bei Mitarbeitern?
 - Sprechen sie im Alltag darüber?
 - Werden den Mitarbeitern Hilfen gegeben, den eigenen Glauben auf unterschiedliche Arten und in verschiedenen Situationen zu kommunizieren?
- ... bei Besuchern?
 - Wie relevant ist der christliche Glaube für sie in *ihrem* Alltag?
 - Hast du das Gefühl, bei ihnen wird die Kita mit dem Glauben in Verbindung gebracht?
- Wie sehr wird allgemein (planmäßig, z.B. in Programmpunkten) über den christlichen Glauben gesprochen?

8. Besonderheiten der Kita

- Was sind Besonderheiten der Kita...
 - im Vergleich zu anderen sozialen Werken (bspw. in Vision, Werten, Zielsetzung und Umsetzungsstrategie, Konzeption usw.)
 - im Vergleich zum gesellschaftlichen Umfeld (Familien, Freundesgruppe, Schule, Stadtteil allgemein ...)
- Welche Auswirkungen hat das auf die Verbreitung von Christlichem? (Bspw. indem Besucher merken, ob ein christlicher Lebensstil attraktiv für sie ist)

9. Erfolg

- Wie definierst du Erfolg? Wann ist die Kita erfolgreich? (Du kannst auch eine Skala von „mind. das“ bis „hoffentlich geht es soweit, dass“ nennen.)

10. Veränderungen bei den Besuchern

- Erlebst du, dass Kinder sich verändern (in Bezug auf Moral, Ethik, Lebensperspektive, Verhalten) und vielleicht sogar zum Glauben kommen? Wie würdest du die einzelnen Veränderungen und die Gesamtzahl an Kindern quantitativ ins Verhältnis setzen?
- Wie sehr bzw. oft geschehen Veränderungen? (evtl. konkrete Erfolgsstorys)

- Gibt es Veränderungen bei den Eltern bzw. dem sozialen Umfeld der Besucher?
- Wie nachhaltig sind die Veränderungen? Sind ihre Entwicklungsschritte so tiefgreifend, dass sie auch weiter bestehen, wenn ein Kind aus der Kita hinauswächst?

11. Fortschritt/Entwicklung der Kita

- Welche Entwicklung erkennt du bei der Organisation selbst (Wachstum, Bekanntheitsgrad, Attraktivität für Außenstehende und damit verbundene Menge an Interessenten...)?
- Welchen Potenzial liegt in der Organisation, wo kann sie sich hin entwickeln?

12. Stärken und Schwächen

- Welche Vorteile bietet der Ansatz/die Konzeption der Kita, um erstens im Leben von Menschen positive Veränderungen hervorzurufen und zweitens, sie mit dem Glauben in Kontakt zu bringen, sodass sie sich vielleicht sogar für diesen entscheiden? (In Bezug auf die Art der Einflussnahme, die Freiheiten in der Umsetzungsstrategie, die Nähe zu den Kindern und Eltern etc.)
- Was ist besonders herausfordernd und evtl. verbesserungsfähig?
- Effektivität: Kosten der Strategie und Tätigkeiten und Nutzen dieser in Bezug auf die Ziele (quantitativ wie qualitativ)

13. Feedback

- Bekommt ihr Feedback von Außenstehenden (einzelnen Personen, Gemeinden, Firmen, der Stadt usw.)? Wie fällt es aus?

14. Allgemeine Frage: Was ist für dich persönlich und für deine Kita allgemein essenziell & erfolgsentscheidend, um Glauben zu transportieren?

15. Pädagogische/entwicklungspsychologische Frage *(of topic; evtl. relevant für den weiteren Verlauf der Arbeit)*: Wovon ist die Prägsamkeit von Menschen abhängig? Ist es das Alter, sind es bestimmte Lebensphasen, Situationen, Umstände oder innere Zustände?

8.1.2 Fragenkatalog für Leiter⁴⁵⁴

1. Zur Person *(Um Aussagen besser einordnen zu können)*

- Welche Rolle & Verantwortung hast du?
- Seit wann bist du in der Kita?
- Wie stehst du zum Christentum? Bist du Christ und evtl. christlich aufgewachsen? Wie würdest du deinen Glauben grob charakterisieren (charismatisch, evangelikal, katholisch ...)?

2. Deine Motivation

- Wie bist du dazu gekommen, hier mitzuwirken?
- Eine kurze Geschichte mit den entscheidenden Momenten.
- Was ist deine Motivation hinter dem, was du tust? Was „zieht“ dich? (die Mitarbeiterschaft; Bezahlung; die Tätigkeiten an sich; der Sinn hinter den Tätigkeiten; die Räumlichkeiten & Umgebung; keine berufliche Alternative ...)

3. Vision & Leitspruch

- Welche Vision hat die Kita? Gibt es einen Leitspruch?
- Woher kommt sie? Welchen Hintergrund/welche Motivation hat sie? Wer hat sie initiiert und aus welchem Grund/mit welchem Ziel?
- Welche Zielgruppen hat die Kita? Und wen erreicht sie sonst (Gesellschaftsschicht, Altersgruppe, religiöse Zugehörigkeit, weitere Spezifikationen wie Interessen/Fähigkeiten usw.)?
- Wie soll die Vision umgesetzt werden?
- Wie bekannt ist diese Vision für Mitarbeiter und Umstehende?

⁴⁵⁴Fokusgruppe: Die Leitung der Kita.

- Ist ihre Realisierung bzw. Umsetzung sichtbar (bspw. auf einer Skala von 1 [gar nicht] bis 5 [absolut])?

4. Wertesystem

- ... unter Mitarbeitern
 - Welche Werte sind im Alltag am stärksten sichtbar (ca. 3-5)? Wie würdest du darauf aufbauend die Gemeinschaft unter Mitarbeitern beschreiben?
 - Was ist erkennbar, welche Auswirkungen das auf eure Arbeit hat (Positives wie Negatives)?
 - Braucht es hier Veränderungen, um die Arbeit noch zu verbessern?
 - Welche Werte sind dem Leitbild/in der Theorie für die Kita wichtig? Wie sehr deckt sich das mit der Realität?
- ... unter Kindern (gegenüber MA und anderen Kindern)
 - Von welchem Wertesystem (ca. 3-5 Werte) ist ihr alltäglicher Kontext sonst geprägt? Gibt es starke Unterschiede zur Werte-Kultur, die in der Kita gelebt wird?
 - Was glaubst du, welche Auswirkungen das auf eure Arbeit hat?

5. Werte- und Kulturvermittlung

- Welche der Werte nehmen die Mitarbeiter auf?
- Auf welchem Weg/über welche Kanäle werden die Werte transportiert – an Mitarbeiter und an Kinder (bspw. durch Schulungen, Erklärung, Vorleben, situativ im 1-zu-1 usw.)
- Setzen manche der Werte in der Kita einen direkten Gegenpol zur Umgebung? Welche Auswirkungen hat das auf den Einfluss der Arbeit der Kita?
- Was ist elementar wichtig, damit Werte transportiert und von der Zielgruppe aufgenommen werden können?
- Werden Werte(systeme) konkret von der Zielgruppe übernommen? Welche und wie intensiv?

6. Zusammenhang von Werten und Glauben

- *Alles, was dir dazu einfällt, wie diese beiden Themen in Verbindung zueinander stehen.*
- Welche Rolle spielt die persönliche Gottesbeziehung und ein Bezug zur Bibel? Entspringt ihr ein bestimmtes Wertesystem, das Mitarbeiter haben und leben? Werden auf dieser Basis Werte vermittelt?
- Welche Bedeutung hat die Vermittlung bzw. das (Vor)Leben von Werten für die Vermittlung vom christlichen Glauben? Führt das dazu, dass Menschen in Kontakt mit dem Glauben kommen, ihn attraktiv finden und ihn vielleicht sogar übernehmen?

7. Welche Rolle spielt Christ-Sein ...

- ... bei Mitarbeitern?
 - Sprechen sie im Alltag darüber?
 - Werden den Mitarbeitern Hilfen gegeben, den eigenen Glauben auf unterschiedliche Arten und in verschiedenen Situationen zu kommunizieren?
- ... bei Besuchern?
 - Wie relevant ist der christliche Glaube für sie in *ihrem* Alltag?
 - Hast du das Gefühl, bei ihnen wird die Kita mit dem Glauben in Verbindung gebracht?
- Wie sehr wird allgemein (planmäßig, z.B. in Programmpunkten) über den christlichen Glauben gesprochen?

8. Besonderheiten der Kita

- Was sind Besonderheiten der Kita...
 - im Vergleich zu anderen sozialen Werken (bspw. in Vision, Werten, Zielsetzung und Umsetzungsstrategie, Konzeption usw.)

- im Vergleich zum gesellschaftlichen Umfeld (Familien, Freundesgruppe, Schule, Stadtteil allgemein ...)
- Welche Auswirkungen hat das auf die Verbreitung von Christlichem? (Bspw. indem Besucher merken, ob ein christlicher Lebensstil attraktiv für sie ist)

9. Außenwirkung der Kita

- Welchen Bezug hat die Kita zu Stadt und Gesellschaft? Pfl egt ihr dort bewusst konkrete Beziehungen?
- Gibt es Kooperationen mit Systemen/Organisationen (Stadt, Unternehmen, Schulen ...)
- Gibt es Beziehungen mit christlichen Gemeinden/Kirchen? Gibt es Kooperationen? Wie intensiv und mit welchen Zielen? Hat das Auswirkungen auf eure Arbeit als Organisation?

10. Herausforderungen & Erfolgsentscheidendes in der Leitung

- Schwierigkeiten, Stolpersteine, Erfolgsentscheidendes
- Wie leicht oder schwer fällt es, Mitarbeiter zu finden?
- Wer sind Schlüsselpersonen für die Kita? Was charakterisiert diese Menschen?
- Was braucht es an Beziehungen und Ressourcen (für die Initiation und die Instandhaltung eine solche Kita)?
- Nachhaltigkeit der Organisation (Ressourcen, Personal, Wirksamkeit)?
- (Ihr organisiert euch als Verein. Warum genau diese Organisationsstruktur, welche Vor- [und Nach]teile hat das? – Falls du diese Frage beantworten kannst

11. Erfolg

- Wie definierst du Erfolg? Wann ist die Kita erfolgreich? (Du kannst auch eine Skala von „mind., dass“ bis „hoffentlich geht es soweit, dass“ nennen.)

12. Veränderungen bei den Besuchern

- Erlebst du, dass Kinder sich verändern (in Bezug auf Moral, Ethik, Lebensperspektive, Verhalten) und vielleicht sogar zum Glauben kommen? Wie würdest du die einzelnen Veränderungen und die Gesamtzahl an Kindern quantitativ ins Verhältnis setzen?
- Wie sehr bzw. oft geschehen Veränderungen? (evtl. konkrete Erfolgsstorys)
- Gibt es Veränderungen bei den Eltern bzw. dem sozialen Umfeld der Besucher?
- Wie nachhaltig sind die Veränderungen? Sind ihre Entwicklungsschritte so tiefgreifend, dass sie auch weiter bestehen, wenn ein Kind aus der Kita hinauswächst?

13. Fortschritt/Entwicklung der Kita

- Welche Entwicklung erkennst du bei der Organisation selbst (Wachstum, Bekanntheitsgrad, Attraktivität für Außenstehende und damit verbundene Menge an Interessenten...)?
- Welchen Potenzial liegt in der Organisation, wo kann sie sich hin entwickeln?

14. Stärken und Schwächen

- Welche Vorteile bietet der Ansatz/die Konzeption der Kita, um erstens im Leben von Menschen positive Veränderungen hervorzurufen und zweitens, sie mit dem Glauben in Kontakt zu bringen, sodass sie sich vielleicht sogar für diesen entscheiden? (In Bezug auf die Art der Einflussnahme, die Freiheiten in der Umsetzungsstrategie, die Nähe zu den Kindern und Eltern etc.)
- Was ist besonders herausfordernd und evtl. verbesserungsfähig?
- Effektivität: Kosten der Strategie und Tätigkeiten und Nutzen dieser in Bezug auf die Ziele (quantitativ wie qualitativ)

15. Feedback

- Bekommt ihr Feedback von Außenstehenden (einzelnen Personen, Gemeinden, Firmen, der Stadt usw.)? Wie fällt es aus?

16. **Allgemeine Frage:** Was ist für dich persönlich und für deine Kita allgemein essenziell & erfolgsentscheidend, um Glauben zu transportieren?
17. **Pädagogische/entwicklungspsychologische Frage** (*of topic; evtl. relevant für den weiteren Verlauf der Arbeit*): Wovon ist die Prägsamkeit von Menschen abhängig? Ist es das Alter, sind es bestimmte Lebensphasen, Situationen, Umstände oder innere Zustände?

8.1.3 Fragenkatalog für Außenstehende/Beobachter⁴⁵⁵

1. Zur Person

- Welchen Bezug hast du zur Kita? Woher kennst du die Organisation?
- Welche Personen besuchen sie, sodass du mit ihr in Kontakt stehst?

2. Zur Vision

- Welche Vision hat die Kita? Gibt es einen Leitspruch?
- Welchen Hintergrund hat diese Vision?
- Welche Ziele verfolgt die Kita zusätzlich/konkret/außerdem?
- Wie sehr wird die Vision in der Realität sichtbar?
- Wie stehst du zu ihr? Warum?

3. Kultur & Werte

- Welche Werte sind im Alltag am stärksten sichtbar (ca. 3-5)? Wie würdest du das Miteinander unter den Menschen (Kinder wie Mitarbeiter), die Teil der Kita sind, beschreiben?
- Welche Auswirkungen hat diese Kultur auf die Personen und wo wird das für dich erkennbar? Werden Werte übernommen?
- Wie werden Werte transportiert (bspw. durch Programm, im Alltagsgeschehen...)?
- Haben die kommunizierten und gelebten Werte bei der Kita irgendeinen Zusammenhang mit christlichem Glauben und der Bibel? Welchen (bspw. dass dadurch der Glaube sinnvoll erscheint; dass man offener für ihn wird; ...)?

4. Besonderheiten der Kita

- Was macht die Kita besonders? Sowohl speziell auf Werte bezogen, aber auch allgemein?

5. Sichtbare Veränderungen

- Nimmst du Veränderungen bei den Kindern, die in die Kita kommen, wahr? Bspw. in ihrem Verhalten, ihren Werten, Ethik, Lebensweise und ihrem christlichen Glauben?
- Hat die Kita einen Einfluss auf die Gesellschaft in der Umgebung? Welchen?

⁴⁵⁵Fokusgruppe: Personen, die außerhalb Mitarbeiterschaft der Kita stehen, aber etwas tieferen Einblick haben (durch regelmäßige Kooperation, Mitwirkung o.ä.). Es sollten offene Gesprächspartner sein; gern auch Nicht-Christen. Falls es vorteilhaft und angemessen ist, können sie auch gern vorher den Fragenkatalog erhalten. Das muss hier aber nicht sein. Falls Nicht-Christen dabei sind, bitte vorher Bescheid geben, damit ich Fragen angemessen formulieren kann.

8.2 Organisationsanalysen – weiterführende Inhalte

8.2.1 Kita U

8.2.1.1 Kita U – Leitbild

Dafür stehen wir – UNSER LEITBILD

CHRISTLICHE WERTE LEBEN

Das Fundament unseres Glaubens ist Jesus Christus und der Leitfaden unseres Handelns die Bibel, deshalb ist unsere pädagogische Arbeit durch das christliche Menschenbild geprägt. Wir wollen Gottes Liebe für die Kinder erlebbar machen, um ihnen zu zeigen, dass sie Gottes Geschöpfe sind, mit all ihren Stärken und Schwächen.

Die pädagogische Arbeit und unser Tages- und Jahresrhythmus sind bestimmt durch christliche Lieder, biblische Geschichten, Gebete, sowie christliche Feste und Beispielgeschichten.

GUTE BEZIEHUNGEN

Wir zeigen Wertschätzung und Authentizität gegenüber Kindern, Eltern und Mitarbeitern und sehen uns als zuverlässige Bezugspersonen für ihre Kinder.

Wir kommunizieren mit Kindern und Eltern auf Augenhöhe. Dabei spielt das "Zuhören" aber auch das "Gehört Werden" eine große Rolle. Hinter jedem Zuhören steht für uns der Ausspruch: "Ich höre dir zu und versuche dich zu verstehen."

Wir vermitteln Transparenz unserer pädagogischen Arbeit durch Gespräche und Aushänge.

ENTWICKLUNG

Wir begleiten die Kinder beim Aufbau ihrer Identität und unterstützen sie beim Entwicklungsprozess durch gezielte Angebote und positive Wertschätzung und berücksichtigen die individuellen Lernbedürfnisse.

Ziel ist die Förderung der Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten.

VERTRAUEN UND ZUTRAUEN

Wir sehen Vertrauen als Schlüssel für eine gute Beziehung und unterstützen die Kinder ein gesundes Selbstvertrauen zu entwickeln.

Im Kitaalltag trauen wir den Kindern Aufgaben zu. Wir freuen uns bei Erfolgen und ermutigen bei Misserfolg.

TEAM

Wir sind für unsere Aufgaben motiviert, weil wir uns gegenseitig mit unseren Stärken und Schwächen annehmen und uns durch Ermutigung und konstruktive Kritik voranbringen.

Wir teilen uns verantwortungsvoll die Aufgaben im Kitaalltag und profitieren von unserer Unterschiedlichkeit.

Wir entwickeln uns durch regelmäßige Reflexionen, Teamtage und Fortbildungen weiter und sind offen für Veränderungen.

8.2.1.2 Kita U – Grobe Konzeption

Jesus sagte: »Lasst die Kinder zu mir kommen und haltet sie nicht zurück, denn Menschen wie ihnen gehört Gottes himmlisches Reich.«

Matthäus 19,14

DAS KONZEPT



Das **biblisch-christliche Wertebild** ist Grundlage aller Bildung, Erziehung und Betreuung unserer Einrichtung. Die individuelle Entwicklung der Kinder wird in christliche Werte eingebettet und jedes Kind wird entsprechend seiner individuellen Fähigkeiten und seinem Entwicklungstempo gefördert. Dabei ist uns die Charakterbildung im Hinblick auf christliche Tugenden wie Freundlichkeit, Dankbarkeit, Vergebungsbereitschaft, Geduld und gegenseitige Annahme besonders wichtig.



Die Krippenkinder haben feste Bezugspersonen und erleben den Tag in der **Nestgruppe**. In Anlehnung an den Bedürfnissen der Kinder steht der Aufbau von Bindung, Beziehung und dem natürlichen Drang nach Bewegung alltäglich im Mittelpunkt. Hierfür sind die Krippenräume angepasst auf Tagesstrukturen, entwicklungsgerechte und interessenbezogene Angebote sowie ausreichend Platz für selbstbestimmtes und individuelles Lernen. In dieser bedürfnisorientierten und sicheren Umgebung begegnen die Kinder neuen Herausforderungen, welche sie in ihrem eigenen Tempo meistern können.



In unseren Kindergartengruppen legen wir Wert auf **Kindorientiertheit** und **feste Gruppenzugehörigkeit**. Die Kinder erfahren durch ihren festen Bezugserzieher/Innen **Halt und Stabilität ihrer Beziehungen** und erleben Geburtstagsfeiern, Morgenkreise und kreative Angebote in ihrer Gruppe.

Erzieher/Innen haben durch die feste Gruppenstruktur die Möglichkeit Ideen und Bedürfnisse der Kinder aufzugreifen und lernfördernde Projekte ganz im Sinne der Kinder zu schaffen. Es entsteht ein anregungsreiches Lernumfeld, welches zum Experimentieren, Forschen und eigenständigen Erproben anregt. Soziale und emotionale Kompetenzen der Kinder werden durch die Gruppenzugehörigkeit und Freunde in der Gruppe gestärkt und Kompetenzen wie Entscheidungsfindung, Eigenverantwortlichkeit und Selbstvertrauen gefördert.



Im letzten Kindergartenjahr findet unser wöchentliches **Vorschulprogramm „Bereit für die Schule“** statt. Die Kinder erhalten schulähnliche und spielerische Aufgaben, können ihre **Fertigkeiten und Fähigkeiten ausprobieren und erweitern**.

Bausteine unseres Programmes sind:

- Grobmotorik
- Taktile Wahrnehmung
- Feinmotorik
- Visuelle Wahrnehmung
- Zahlen und Mengen
- Hörwahrnehmung
- Soziales Training

Die **Förderung der Sprachentwicklung** (Satzbildung, Aussprache) ist Bestandteil in allen Förderstunden. Die Eltern werden durch einen Elternabend, Rückmeldungen über einen Vorschulhefter und Gespräche in die Arbeit mit einbezogen. Im Vorschuljahr planen wir Höhepunkte, wie Verkehrserziehung mit der Polizei, Museumsbesuch, Kindergartenübernachtung und Zuckertütenfest. **Mit der Grundschule besteht ein Kooperationsvertrag**. Vorschulkinder hospitieren in der Grundschule und nutzen die Schulturnhalle.



Die Kindertageseinrichtung legt Wert auf eine **Natur- und Umweltförderung**. So wie Pflanzen gesät werden, Wurzeln bilden, reifen und Früchte bringen, sind auch Kinder in einen Wachstums- und Reifungsprozess eingebettet. Durch angelegte Hochbeete haben die Kinder die Gelegenheit Wachstumsprozesse zu beobachten und zu begleiten.

8.2.1.3 Kita U – Ausführliche Konzeption (auszugsweise)

1.4 Rechtliche Grundlagen

Die Pflege und Erziehung eines Kindes liegt zuallererst bei den Eltern und ist nicht nur ihr Recht, sondern auch ihre Pflicht (Art. 6 GG). Dieser Grundsatz wiederholt sich im § 1 Abs. 2 SGB VIII. Das Bundesgesetz sieht jeden jungen Menschen als Individuum mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten und will dazu beitragen, dass alle Menschen in ihrer Entwicklung gefördert und Eigenverantwortlichkeit erlangen (§ 1 Abs. 1 SGB VIII), Benachteiligungen sollen abgebaut oder vermieden werden (§ 1 Abs. 3 Satz 1 SGB VIII). Vom Gesetz her erfahren Eltern und Erziehungsberechtigte bei ihrer Erziehung Beratung und Unterstützung (§ 1 Abs. 3 Satz 2 SGB VIII).

§ 22 Abs. 2 Nr. 2 und 3 SGB VIII weist darauf hin, dass Tageseinrichtungen Eltern in ihrer Erziehung unterstützen, ergänzen und helfen um ihre Erwerbstätigkeit und die Kindererziehung besser zu vereinbaren.

In § 22a Abs. 2 SGB VIII wird darauf hingewiesen, dass die Fachkräfte der Tageseinrichtungen mit den Erziehungsberechtigten zum Wohl der Kinder und zur Kontinuität des Erziehungsprozesses zusammenarbeiten sollen. Erziehungsberechtigte sind an Entscheidungen der Erziehung, Bildung und Betreuung ihres Kindes zu beteiligen.

Der Förderauftrag der Kindertagesstätten gemäß § 22 Abs. 3 SGB VIII ist die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder, diese Trias in Verbindung zu § 9 SGB VIII schließt die Partizipation der Eltern mit ein und sieht die aktive Zusammenarbeit der Eltern mit den Erziehern als Notwendigkeit.

Die Kindertageseinrichtung baut ihre Konzeption auf das SächsKitaG § 2 Abs. 1 auf und fördert die Kinder nach dem Sächsischen Bildungsplan.

2.5 Mitarbeiter (Anzahl und Qualifikation)

Die Leitung der Kindertageseinrichtung erfolgt nach dem Führungsstil „Leadership“, wobei zwei Leitungskräfte sich die Aufgaben der Leitung teilen und als professionelles Personal in verschiedenen Gruppen anwesend sind. Jede Gruppe hat eine/n BezugserzieherIn und weiteres Personal sichert den Betreuungszeitraum ab.

(...)

Außerdem unterstützen Praktikanten verschiedener Fachrichtungen, z.B. Studium Soziale Arbeit, Sozialpädagogik, Bildung und Erziehung in der Kindheit, Heilpädagogik, Staatlich anerkannte/r ErzieherIn, HeilerziehungspflegerIn, Sozialassistenten, Bundesfreiwilligendienst und Schulpraktikanten unsere Einrichtung.

Um die Qualität der Einrichtung und eine optimale, fördernde Betreuung für die Kinder sicher zu stellen, werden MitarbeiterInnen über ein Anforderungsprofil und eine Stellenbeschreibung ausgewählt. Zur Personalentwicklung gehören Mitarbeitergespräche, Teambesprechungen und Fortbildungen.

3. Bildung und Erziehung der Kinder

Die Kindertageseinrichtung hat den gesetzlichen Bildungsauftrag und die Aufgabe, die Kinder gezielt zu beobachten, ihrem Entwicklungsstand entsprechend ein anregungsreiches Lernumfeld bereitzustellen, welches zum Experimentieren, Forschen und eigenständigen Erproben anregt und Veränderungen zulässt. Unser Grundsatz liegt dabei in einer kindorientierten Handlungsleitung auf Grundlage des Sächsischen Bildungsplanes.

3.1 Pädagogische Umsetzung der kindorientierten Handlungsleitung

Die kindorientierte Handlungsleitung bietet dem pädagogischen Personal einer am Kind bedürfnisorientierten Arbeit und stärkt soziale und emotionale Kompetenzen der Kinder, besonders die Entscheidungsfindung, Eigenverantwortlichkeit und Selbstwirksamkeit.

Die Kinder sind in festen Bezugsgruppen integriert, bauen eine Beziehung zu ihren Bezugserziehern auf und erfahren somit Stabilität und Struktur in ihren Gruppen (Kindgemeinschaft). Gruppendynamische Prozesse können entwickelt und gut begleitet werden. Es besteht die Möglichkeit Angebote bezogen auf die Gruppe geplant oder situationsbedingt anzubieten.

Im Tagesablauf finden die Bedürfnisse der Kinder ausreichend Platz für Ankommen, Essen, Spielen, Entdecken oder Ruhezeiten. Ab dem frühen Vormittag verbringen die Kinder ihre Zeit in ihrer Bezugsgruppe. Dort finden gruppenspezifische Angebote, Spielzeiten und ein kleiner Obstsnack statt. Die Bezugserzieher geben dabei den Kindern Raum für entwicklungs- und kindorientiertes Wachstum und Förderung der Ich-Identität im sozialen Kontext. Die Informationen über durchgeführte Angebote und den Bildungsbereichen sind im Wochenplan einsichtig.

(...)

3.2 Pädagogik der Krippengruppe

Die zwölf Krippenkinder erleben den Alltag in ihrer Nestgruppe. Hauptschwerpunkt dieser kleinen Gruppe ist die Vermittlung von Bindung und Beziehung, denn nur durch den Aufbau von stabilen Beziehungen erhält das Kind innere Sicherheit und kann optimal lernen. Außerdem steht die Herausbildung der Ich-Identität im Vordergrund. (...)

3.3 Somatische Bildung, Gesundheitsförderung und Ernährung

(...)

3.4 Kommunikative, soziale und ästhetische Bildung

Verbale und nonverbale Kommunikation findet in allen Wahrnehmungsbereichen statt. Wir fördern einen positiven und respektvollen Umgang miteinander und benutzen eine wertschätzende Sprache, lernen einander zuzuhören und zu ermutigen. Wir begleiten die Kinder in Konflikten und fördern die Stärkung ihres Selbstvertrauens durch Transparenz, Vorbildwirkung und Authentizität der pädagogischen Fachkräfte. Die Kinder erlernen den Einsatz der Sprache im Spiel und im Kitaalltag, z.B. durch Rollenspiele, freies Spielen, Lieder, Gedichte, Finger- und Theaterspiele.

Um soziale Kompetenzen aufzubauen, benötigt jedes Kind eine gute Eigen- und Fremdwahrnehmung. Wir unterstützen diesen Wahrnehmungsprozess mittels spezieller Angebote im Morgenkreis, Übungen für die Eigenwahrnehmung und kleine Rollenspiele. Der Aufbau eines festen Gruppengefüges ist uns hinsichtlich der sozialen Bindung sehr wichtig. So erleben die Kinder im Gruppenkontext gemeinsam verschiedene Aktivitäten, lernen durch Friedens- und Streitregeln gemeinsam Konflikte zu lösen und helfen sich gegenseitig. Die Kinder erhalten Raum Neues auszuprobieren, Fehler zu machen und aus diesen zu lernen.

Die ästhetische Bildung umfasst die Bereiche Musik, Theater, Tanz und bildnerisches Gestalten. Die Kinder setzen sich kreativ und spielerisch mit ihrer Umwelt auseinander. Sie erhalten Raum und Möglichkeiten ihre Fähigkeiten durch die Arbeit mit verschiedenen Materialien zu entdecken und zu erweitern, dies geschieht durch Einsatz von Farben, Tänzern, Liedern und Musikinstrumenten.

3.5 Natur- und Umweltförderung und mathematische Bildung

Die Welt ist Gottes Schöpfung und wir wollen lernen, mit ihr achtsam und verantwortungsvoll umzugehen.

(...)

3.6 Christliche Ethik

Wir sind eine freie evangelische Kindertageseinrichtung, deshalb sind eine christliche Glaubenshaltung und die Umsetzung christlicher Werte im Alltag unerlässlich.

„Gott hat den Menschen nach seinem Bild geschaffen.“ (1.Mose 27) Danach ist der Mensch ein einmaliges Geschöpf Gottes, der allein schon dadurch seinen unveräußerlichen Wert und seine Würde besitzt. Im Miteinander richten wir uns nach den Werten der Bibel und zeigen ein von Respekt, Ehrlichkeit und Wertschätzung geprägten Umgang.

Im Kitaalltag erhalten die Kinder die Möglichkeit durch Gebete für- und miteinander, kleine kindgerechte Andachten, biblische Geschichten und Lieder, Glaubensinhalte zu erfahren. Wir orientieren uns dabei an dem biblischen Jahreskreis und beziehen biblische Inhalte in Feste und Feiern ein.

3.7 Partizipation von Kindern in der Einrichtung

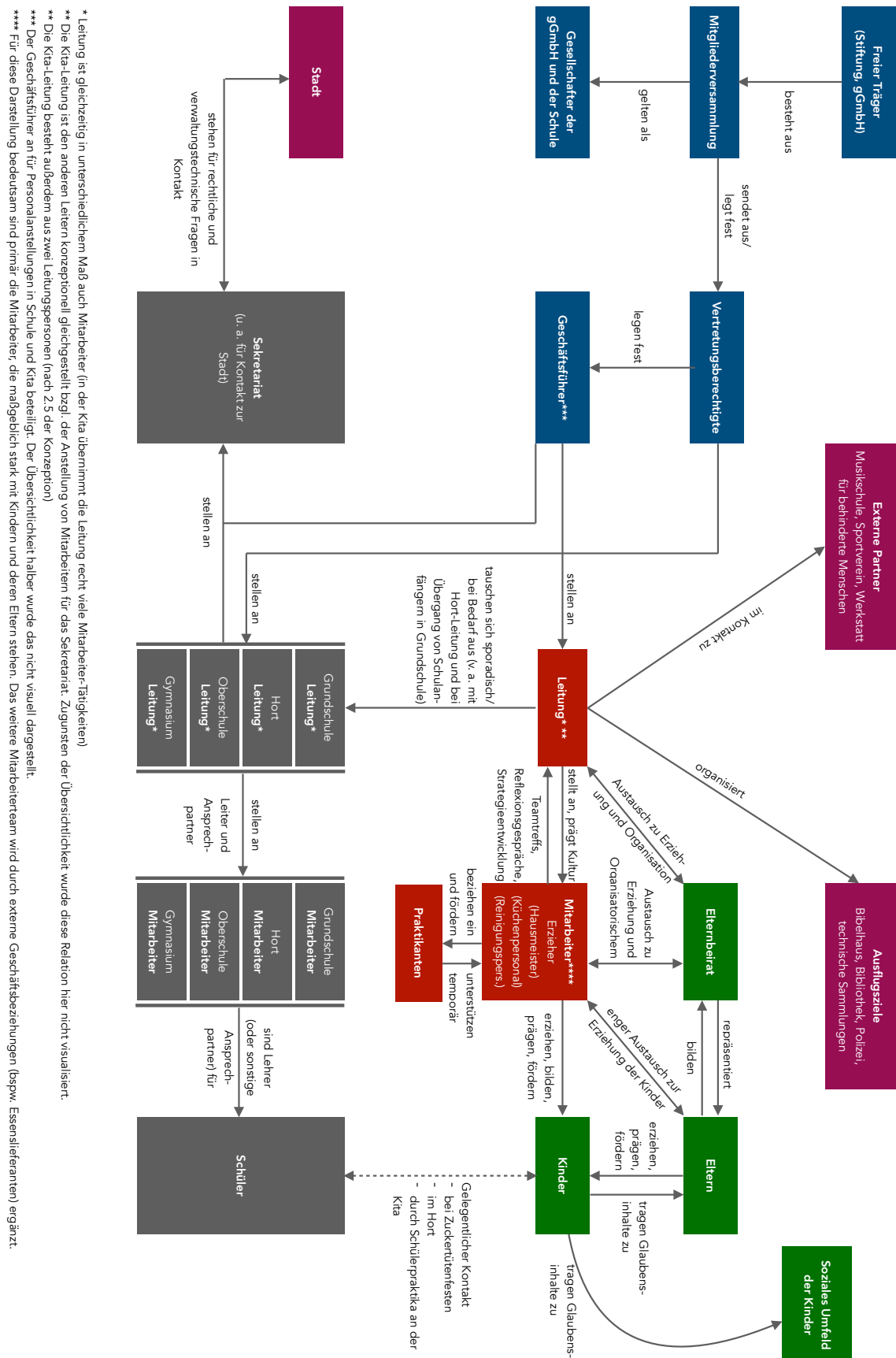
Kinder an Prozessen und Projekten mitwirken zu lassen (§8 KJHG), stärkt die Beziehung zwischen den Kindern und den Erwachsenen. Sie fühlen sich ernst genommen und wertgeschätzt. Sie werden in der Gruppe gehört, aber auch jeder Einzelne findet Gehör durch den/ die ErzieherIn und andere Kinder.

In unserer Einrichtung leben wir Partizipation mit klaren Regeln und Strukturen und Mitbestimmung in spontan erlebten Situationen. Kinder äußern Ideen im Morgenkreis, bei Abstimmungen, Pläne zur Raumgestaltung oder Meinungen zu Aktivitäten, Festen und Veranstaltungen.

Das Portfolio wird durch die individuelle Mitwirkung der Kinder zu einem ganz einzigartigen Buch für jedes Kind. Das Zugehörigkeitsgefühl zur Gruppe entwickelt sich beginnend mit der Eingewöhnung durch Eigentumsbilder im Gruppengeschehen und Zeichnungen des Kindes, die sichtbar für alle Kinder angebracht werden. Dies ist die Basis für Sicherheit und Orientierung in der Gruppe und in der Kindertageseinrichtung. Kinder übernehmen mit ihren Entscheidungen Verantwortung und erfahren die Stärkung ihres Selbstwertgefühls.

(...)

8.2.1.4 Kita U – Organigramm Beziehungsnetzwerk



8.2.2 Kita V

8.2.2.1 Kita V – Leitbild

Unser Leitspruch



„Lasst die Kinder zu mir kommen und wehret ihnen nicht.“ (Markus 10,14)

1. Unser Bild vom Kind:

Wir sehen das Kind als einen von Gott geschaffenen und geliebten Menschen. Für uns ist jedes Kind einzigartig. Wir achten die Persönlichkeit, die Würde und die Rechte eines jeden Kindes.

2. Unsere Zusammenarbeit mit den Eltern:

Die Eltern sind unsere wichtigsten Partner. Wir streben eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit und Kommunikation an. Transparentes Handeln ermöglicht Eltern eine gute Einsicht in unsere Tätigkeit. Eltern helfen durch ihre Meinung unsere Arbeit zu reflektieren. Das Mitwirken der Eltern bereichert die Vielfalt unseres Alltages.

3. Unsere Mitarbeiter/innen:

In unserer Einrichtung arbeitet ein Team qualifizierter Fachkräfte unterschiedlicher christlicher Konfessionen. Jeder Mitarbeiter übernimmt Verantwortung für seinen Arbeitsbereich und die gesamte Kindertageseinrichtung. Bei der Weiterentwicklung unserer Arbeit berücksichtigen wir gesellschaftliche Veränderungen, pädagogische und entwicklungspsychologische Erkenntnisse. Wir erfüllen unseren Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag auf Grundlage des Gesetzes über Kindertrageeinrichtungen und orientieren uns am Sächsischen Bildungsplan.

4. Unser Träger:

Mit der Trägerschaft der Kindertageseinrichtung nimmt unser Verein XXXXXXXXXX seinen Auftrag und seine gesellschaftliche Verantwortung wahr. Er legt Wert auf eine christliche Prägung und achtet zugleich andere Religionen und Kulturen. Er orientiert sein Angebot an den Bedürfnissen der Kinder und den Lebensverhältnissen der Familien. Als Verein trägt er Verantwortung für unsere Kindertageseinrichtung und unsere Mitarbeiter. Er bringt ihnen als Dienstgeber seine Wertschätzung und Anerkennung entgegen.

5. Unser Platz in der Stadt:

Die Kindertageseinrichtung ist ein Bestandteil der Stadt XXXXXX. Wir stehen in Kontakt mit verschiedenen Institutionen und Unternehmen, kooperieren mit den Grundschulen und stehen in enger Verbindung mit den Kirchengemeinden.

8.2.2.2 Kita V – Ausführliche Konzeption (auszugsweise)

1 Unser Bild vom Kind

- Wir Erzieher/-innen sehen das Kind als einen von Gott geschaffenen und geliebten Menschen.
- Wir achten die Persönlichkeit, die Würde und die Rechte eines jeden Kindes.
- Für uns ist jedes Kind einzigartig.

2 Der pädagogische Auftrag

Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag

Grundlage für die Gestaltung des pädagogischen Auftrages in Kindertageseinrichtungen ist das Sozialgesetzbuch und hierbei insbesondere das Kinder- und Jugendhilfegesetz § 22. Das sächsische Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen (SächsKitaG) weist im § 2 (1) darauf hin, dass dies nur familienbegleitend, -unterstützend und -ergänzend erfolgen kann.

Seit Einführung des Sächsischen Bildungsplanes dient er uns als thematisch-methodische Orientierungshilfe. Der Bildungsplan ist eine wichtige Grundlage unserer pädagogischen Arbeit.

Unsere Aufgabe ist es, die Kinder in ihrer körperlichen, geistigen, emotionalen und sozialen Entwicklung zu unterstützen. Sie sollen zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten heranwachsen. Bildung ist Selbstbildung:

Wir wissen, dass Kinder ab der Geburt und zu jeder Zeit mit allen Sinnen lernen. Wir gestalten die Umgebung der Kinder so, dass sie zum Lernen anregt. Ihnen stehen viele Räume mit verschiedenen Spielangeboten und mit unterschiedlichem Material zur Verfügung. Der große Garten bietet viele Möglichkeiten zum Bewegen und zum Entdecken. Bei Projekten zu einem Thema werden verschiedene Bildungsbereiche einbezogen.

Kinder lernen voneinander und miteinander. Bei uns leben die Kinder gemeinsam mit Integrativkindern in altersgemischten Gruppen.

Durch Beobachten und Dokumentieren kennen wir den Entwicklungsstand der Kinder. Die Gespräche darüber mit den Eltern sind für alle Beteiligten interessant, wichtig und bereichernd.

3 Besonderheiten unserer Einrichtung

3.1 Bildung und Erziehung im christlichen Glauben

Die Vereinsmitglieder des [REDACTED] und die Erzieher/-innen stellen ihre Arbeit in der Christlichen Kindertageseinrichtung [REDACTED] unter den biblischen Leitspruch:

„Lasst die Kinder zu mir kommen“ (Markus 10,14).

Die Mitglieder des Trägervereins und die Angestellten gehören verschiedenen christlichen Kirchen und Gemeinden an. Unsere Arbeit ist konfessionsübergreifend.

Für uns Erzieher/-innen und Mitarbeiter/-innen ist der Beruf Berufung. Wir leben unseren Glauben im Alltag, indem wir uns achten, unterstützen, partnerschaftlich und offen miteinander umgehen. Die Bibel und der daraus entstandene christliche Jahresfestkreis sind die Grundlage unserer Arbeit. Unseren Auftrag sehen wir in der Vermittlung von biblischen Themen. Wir sehen in den Kindern von Gott gewollte, einmalige Menschen und achten die Persönlichkeit eines jeden Kindes.

Die Kinder erfahren bei uns, dass sie angenommen und verstanden werden, dass sie vertrauen können. Sie werden getröstet, wenn sie Kummer haben und erfahren, wie gut Vergebung tut.

Als äußere Zeichen findet man ein Kreuz im Foyer und Andachtsplätze in den Gruppenräumen. Unsere Wände gestalten wir mit Bildern und Projekten, die unter anderem in Andachten entstehen.

Einen wichtigen Platz in unserem Tageslauf hat der Morgenkreis. Wir beginnen den Tag mit Liedern und Gebeten, indem die Kinder, selbstverständlich freiwillig, ihre Freude, Sorgen, Ängste und alles, was sie bewegt, aussprechen können. Sehr interessiert sind die Kinder bei gespielten Geschichten, die Gefühle und Werte ansprechen.

Das gemeinsame Tischgebet hat seinen festen Platz vor jedem Essen.

Die Rüstzeit der Vorschulkinder steht immer unter einem biblischen Thema.

Es bestehen regelmäßige Kontakte (z.B. zum Weltkindertag, Teilnahme an Gottesdiensten, Erntedank, Advent, Osterandacht...) zu Kirchen und Gemeinden der Stadt [REDACTED]

5.3 Zusammenarbeit der Mitarbeiter/-innen

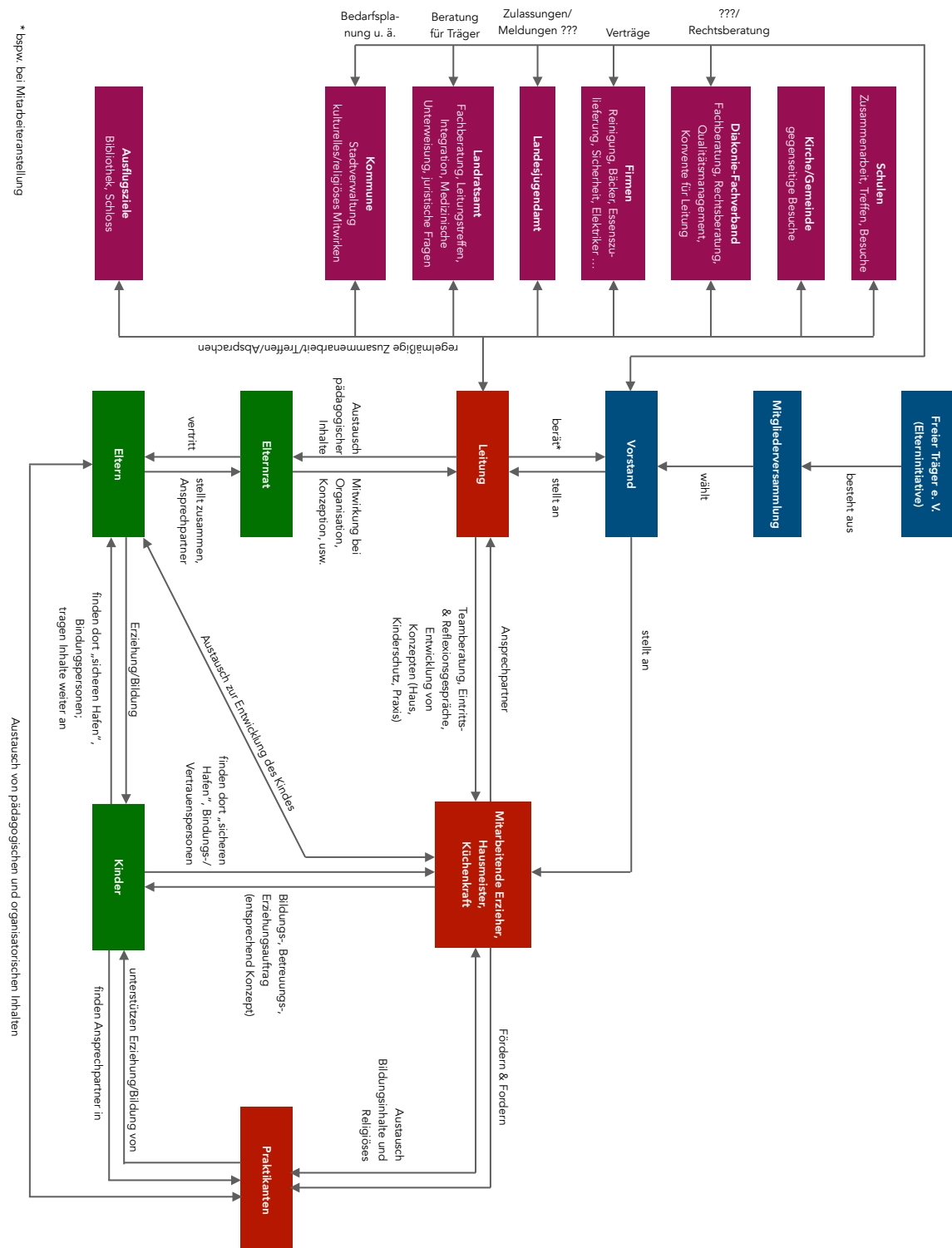
Die Zusammenarbeit der Mitarbeiter/-innen basiert auf der Grundlage von christlichen und ethischen Gesichtspunkten wie Ehrlichkeit, Offenheit, gegenseitiger Achtung und Anerkennung sowie Toleranz. Miteinander pflegen wir einen höflichen und freundschaftlichen Umgangston. Eine persönliche Begrüßung sowie das gemeinsame Feiern der Geburtstage mit Kindern und Mitarbeiter/-innen spiegelt das herzliche Zusammenarbeiten in unserer Einrichtung wider.

Wir treten in Erfahrungsaustausch und können Hinweise und Anregungen anderer annehmen. Bei Meinungsverschiedenheiten sind wir bestrebt, eine schnelle und sachliche Klärung herbeizuführen.

Ein gutes Miteinander zeigt sich in der täglichen Arbeit, besonders in den Übergaben der Gruppen zwischen der/n Erzieher/-innen. Krankheiten, Besonderheiten, Hinweise zum Abholen der Kinder werden abgesprochen und schriftlich mitgeteilt. Wir stehen im fachlichen Austausch und unterstützen einander. Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit werden von allen selbstverständlich angenommen.

Teamberatungen finden regelmäßig statt. In den Beratungen werden aktuelle Themen bearbeitet. Wir klären pädagogische Fragen und planen das Kindergartenjahr, Feste, Projekte, Gottesdienste und anderes. Jede/r Mitarbeiter/-in bringt sich in seiner/ihrer Individualität und mit seinen/ihren Begabungen ein.

8.2.2.3 Kita V – Organigramm



8.2.3 FES

8.2.3.1 FES – Kernanliegen

Die folgende Darstellung ist ein Auszug der veröffentlichten Inhalte. Sie sind außerdem verkürzt und zeigen bei weitem nicht das vollständige publizierte Material. Sie bietet jedoch einen Einblick, in welcher Art die FES ihre Anliegen kommuniziert.

ÜBER UNS

Als staatlich genehmigte und anerkannte christliche Schule in freier Trägerschaft verfolgen wir seit 1990 das Ziel, Kindern und Jugendlichen eine qualifizierte Bildung zu bieten, die am Evangelium ausgerichtet ist. Unser Bestreben ist es, sie dazu zu befähigen, ein Leben in der Nachfolge Jesu zu führen.

In unserer lebendigen Bildungsgemeinschaft legen wir besonderen Wert auf individuelle Förderung, Gemeinschaft und persönliches Wachstum. Hier steht nicht nur der schulische Erfolg im Mittelpunkt, sondern auch die Charakterbildung und moralische Entwicklung jedes Einzelnen.



UNSER FUNDAMENT

Die Bildungs- und Erziehungsarbeit der FES basiert auf dem Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Bibel verankert und durch die Bekenntnisse der Reformation und die Basis der „Deutschen Evangelischen Allianz“ bestätigt ist.

DIE GEMEINSAME BASIS DES GLAUBENS DER DEUTSCHEN EVANGELISCHEN ALLIANZ:

DREIEINIGER GOTT	✓
MENSCHLICHE WÜRDE	✓
JESUS CHRISTUS	✓
WEG ZU GOTT	✓
WIRKUNG DES HEILIGEN GEISTES	✓
WELTWEITE GEMEINDE	✓
WIEDERKUNFT CHRISTI	✓
DIE BIBEL	✓

Glaubensbasis der Evangelischen Allianz vom 2. September 1846, überarbeitet 2018



8.2.3.2 FES – Leitbild und Konzeption

1. Biblisches Menschenbild

Verkündigung, Bildung und Erziehung in der Freien Evangelischen Schule [REDACTED] (FES) geht von der biblischen Beschreibung des Menschen aus.

Sinn unseres Lebens ist es, den Anspruch unseres Schöpfers an uns zu bejahen: „Ich bin der Herr, dein Gott“ (2. Mose 20,2). Als Geschöpf Gottes ist der Mensch berufen, in der Gemeinschaft mit seinem Schöpfer zu leben. So allein findet sein Leben die wahre Erfüllung. Zum Ebenbild Gottes geschaffen, ist der Mensch doch in Gottlosigkeit geboren und gefangen. Wir Menschen können nicht von uns aus, den Weg zu Gott finden. „Wir sind alle Sünder und mangeln des Ruhmes, den wir vor Gott haben sollten“ (Röm. 3,23). Unsere eigenen Anstrengungen, Gott zu gefallen, müssen scheitern. Nur der Mensch, der sich in seiner Verlorenheit erkennt und Gottes Vergebung, die Jesus am Kreuz möglich gemacht hat, im Glauben annimmt, kann in Gottes Nähe und im Vertrauen zu ihm leben.

Diese biblischen Kernaussagen wollen wir als Schule unverkürzt weitergeben, auch wenn sie dem gängigen Menschenbild, nach dem der Mensch aus sich heraus „gut“ sei, widersprechen. Die

Verkündigung der Erlösung und Befreiung durch Jesus erfährt so erst ihre eigentliche Strahlkraft! Gottebenbildlichkeit, aber auch Fehlbarkeit und Erlösungsbedürftigkeit beschreiben das Wesen des Menschen. Letztere bedingen, dass der Mensch bildungs- und erziehungsbedürftig ist.

Wesentliche Aspekte der Erziehung und Bildung in der FES sind deshalb das Wissen, Gott verantwortlich zu sein, und die Entfaltung der Persönlichkeit in der Bindung an Gott.

Christliche Bildung und Erziehung dient der gesunden und harmonischen Entwicklung von Geist, Seele und Leib, weil auch Gottes Erlösung den ganzen Menschen umfasst. Sie wird sich deshalb um die bestmögliche Förderung und Betreuung des ganzen Menschen bemühen. Der durch Christus geleitete Mensch ist in besonderem Maße willig und fähig, die Beziehungen zu seinen Mitmenschen in rechter Weise zu gestalten. Erziehung auf biblischer Grundlage wird immer dazu helfen, die Würde und die Überzeugung anderer zu achten und auf ihr Wohl bedacht zu sein, denn auch über den Mitmenschen steht der Versöhnungswille Gottes.

2. Gott vertrauen

Wer Gott vertrauen kann, erlebt eine feste Verankerung und Geborgenheit in allen Lebenssituationen. Gott vertrauen kann, wer ihn kennenlernt.

Vater, Sohn und Heiliger Geist

Erfahren, wer und wie Gott ist, ist die Voraussetzung, um Ihm vertrauen zu können. Und doch ist Vertrauen viel mehr. Es ist mehr als bloßes Wissen um Gott. Es ist An-Vertrauen, das eigene Leben diesem Gott anvertrauen. Dass junge Menschen sich und ihr Leben Jesus anvertrauen, ist das schönste Ziel einer christlichen Schule. Dieses Ziel steht im Mittelpunkt des ganzen Schullebens. JESUS ist Gottes Sohn. Als Person des dreieinigen Gottes, Vater, Sohn und Heiliger Geist ist Jesus vollkommenes Ebenbild des Vaters. In Jesus offenbart sich Gott, zeigt uns Menschen sein Wesen. Jesus kennenlernen heißt Gott kennenlernen. Deshalb stellt unsere Schule Jesus in den Mittelpunkt. „Einen anderen Grund kann niemand legen, als den, der gelegt ist: JESUS CHRISTUS“ (1. Kor. 3,11).

Hören und Handeln

(...) Gehorsam gegen Gott wird einem Menschen eher möglich sein, wenn er gelernt hat, auf Menschen zu hören und menschliche Ordnungen zu beachten. Deshalb gehört die Einübung von Gehorsam im biblischen Sinne zur christlichen Erziehung. (...)

Die Hingabe des Lebens an Jesus ist eine individuelle und freiwillige Entscheidung des Einzelnen. Die Schule muss und darf den jungen Menschen die Dringlichkeit dieses Angebots nahelegen und mit Engagement dafür werben. Sie wird aber niemals manipulativ vorgehen. (...)

3. Die FES- Gemeinschaft

(...) Die FES erwartet von ihren Mitarbeitern die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit den Kollegen, mit den Organen des Trägervereins und mit den Eltern ihrer Schüler.

Die Gemeinschaft ist in Jesus begründet. Sie ist eine Weg- und Dienstgemeinschaft. Wir dienen einander und gemeinsam der Sache. Die Pflege der Gemeinschaft ist ein wesentlicher Ausdruck geistlichen Lebens. (...)

Die Erziehung und Bildung entsprechend der Satzung bedürfen der vertrauensvollen Zusammenarbeit aller zur FES-Gemeinschaft gehörenden Personen. Diese kann nur gelingen, wenn allen Mitgliedern der FES-Gemeinschaft die bestmögliche Förderung der Schule am Herzen liegt. Das soll sich in der Bereitschaft auswirken, Aufgaben zu übernehmen und sich nach eigenen Möglichkeiten zum Wohl des Ganzen einzubringen. Jeder soll sich ernst genommen fühlen und wissen, dass er gebraucht wird. Dabei will der Trägerverein alle Mitarbeiter jederzeit mit Rat und Tat und Gebet unterstützen und ihnen im Rahmen seiner Möglichkeiten gute Arbeitsbedingungen schaffen.

Eltern

Mit der Aufnahme eines Kindes in der FES treten dessen Eltern der FES-Gemeinschaft bei. Sie sollen eingehend über die Schule und über ihren eigenen wichtigen Beitrag zum Schulleben informiert werden. Sie sollen sich mit den Zielen der Schule identifizieren und aktiv Verantwortung übernehmen. Dazu erhalten sie durch die FES-Gemeinschaft die erforderliche Unterstützung.

Schüler

(...)

Leben in der Schulgemeinschaft

Wir Menschen sind nicht als Einzelwesen, sondern zuerst als Gegenüber, als Gemeinschaftswesen geschaffen, zur Gemeinschaft mit Gott und mit unseren Mitmenschen bestimmt. Menschen bereichern einander, lernen voneinander (Vorbild), korrigieren einander, spornen sich gegenseitig an. Die FES möchte junge Menschen fähig machen, in der Gemeinschaft mit anderen zu leben und innerhalb einer Gemeinschaft einen positiven Beitrag zu leisten. Der Einzelne soll erfahren können: Ich bin Teil von etwas Großem. (...)

Schulgemeinschaft bleibt ein Lernfeld für Konfliktbewältigung. Wir alle wollen Konflikte als Chancen sehen und lernen, wie man Konflikte konstruktiv löst. Dies ist auch Teil unseres Erziehungsauftrages an Kindern und Jugendlichen.

Gemeinschaftsfähig zu sein bedeutet z. Bsp.:

- Respekt und Achtung voreinander kultivieren
- eigene Wünsche und Gedanken formulieren können
- dem anderen das gleiche Recht zugestehen
- Bedürfnisse zurückstellen können
- zuhören können
- empathisch sein
- barmherzig sein
- vergeben können
- kompromissfähig sein
- kritik- und korrekturfähig sein
- Aufgaben gemeinsam bewältigen (...)

4. Christliche Bildung und Erziehung

(...)

Bildung und Erziehung

Wir verstehen Bildung als den Prozess, durch den der Mensch mehr und mehr Gottes Wesen entspricht und sein Bild widerspiegelt. In der Pädagogik nimmt dies Gestalt an als Weitergabe von Wissen, Gewinnen von Erkenntnis und Persönlichkeitsbildung. (...)

Bildung sucht dabei den Anforderungen, die durch die amtlichen Richtlinien an die öffentlichen Schulen gestellt werden, gerecht zu werden, sofern sie biblischen Grundsätzen nicht widersprechen. Die FES strebt für ihre Schüler die bestmögliche Bildung an, damit diese ihren von Gott gegebenen Auftrag in der Welt erfüllen können. Auftrag meint im Sinne eines protestantischen Bildungsverständnisses, ein nützliches Glied der Gesellschaft zu werden. (...) Unser Ziel ist eine Bildung und Erziehung, die vom Vertrauen auf Gott getragen ist. Sie bereitet auf die Bewältigung persönlicher Lebensaufgaben, die Erfüllung beruflicher Anforderungen und auf die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten vor.

Unterricht

Der Unterricht ist zugleich leistungsorientiert und schülerorientiert. Er hilft Kindern und Jugendlichen, an Anforderungen und Herausforderungen zu wachsen. Er fördert Kräfte und Fähigkeiten, überfordert aber nicht. (...)

Unterrichtsinhalte

(...) Die Schüler sollen Jesus Christus und das Evangelium lebensnah und in seiner zeitlosen Aktualität kennenlernen, um eine eigene Glaubensentscheidung treffen zu können. Die Schule hält sich an das Überwältigungsverbot (Vgl. Beutelsbacher Konsens https://de.wikipedia.org/wiki/Beutelsbacher_Konsens). (...)

Der Lehrer an der FES vermittelt die vorgegebenen Unterrichtsinhalte und ergänzt sie um die spezifisch christliche Sicht. Die Schüler sollen auf diese Weise die Möglichkeit bekommen, die Welt und sich selbst – umfassend! – aus der Perspektive Gottes und seines Wortes zu sehen.

Leistung

Christliche Bildung und Erziehung wird dem Schüler helfen, gesunden Willen zur Leistung zu stärken und die Leistungsfähigkeit im Rahmen der individuellen Möglichkeiten sowie Kreativität und Originalität zu fördern. Dabei ist es wichtig, die Grenzen der Leistungsmöglichkeiten zu sehen und schwächere Kinder besonders zu unterstützen und so gut wie möglich zu integrieren. (...)

Wertebildung und Werturteilsfähigkeit

Durch die Weitergabe von biblischen Maßstäben und Prinzipien sollen die Schüler in eine eigene Auseinandersetzung kommen, die als Diskussion, Gespräch, Austausch im Unterricht stattfindet. Lehrer leiten ihre Schüler in dieser Auseinandersetzung hin zu Mündigkeit, Kritikfähigkeit und Verantwortungsübernahme. In all dem will die FES Gewissensbildung, Charakterbildung, Herzensbildung und Ausbildung von Tugenden ermöglichen, die sich von den unveränderlichen Maßstäben der Heiligen Schrift ableiten. Dies sollte in einem Curriculum für Unterricht und Schulleben erarbeitet werden.

Lehrer

Die Person des Lehrers ist die Schlüsselfigur. Die Qualität der Schule entscheidet sich zuerst an ihr und ihrem Umgang mit den Schülern. Die Unterrichtsarbeit benötigt die Zusammenarbeit von Schulleitung und Kollegium sowie den engen Austausch und die Kooperation mit den Eltern. Der Lehrer an der FES bringt einen qualifizierten Studienabschluss mit und hat einen hohen Anspruch an die Qualität seines Unterrichts. (...)

Der gläubige Lehrer orientiert sich am Bild des Hirten.

Als Lehrer ist er auch Helfer, Begleiter, Berater und – im wörtlichen Sinn – Seel-Sorger, d.h. er sorgt sich um das Wohl seiner Schüler. Er hat die Klassengemeinschaft im Blick – wie auch den einzelnen Schüler. Einerseits achtet er darauf, dass Atmosphäre und Interaktionen in der Klassengemeinschaft ein hilfreiches und positives Entwicklungs- und Lernfeld bieten. Andererseits sieht er auch den Einzelnen in seiner individuellen Persönlichkeit, mit seinen Möglichkeiten und Grenzen, seinem Entwicklungsstand und seinen Bedürfnissen. (...)

(...) Er (der Lehrer, d. Verf.) pflegt einen vertrauten Umgang mit dem Wort Gottes und lässt sich selbst von diesem Wort leiten.

(...) Kinder und Jugendliche erleben den Lehrer als Vorbild. Sie sehen, wie er sein Fach lebt und lehrt, wie er seinen Schülern begegnet, nach welchen Werten er sein Leben gestaltet. Sie erleben Verlässlichkeit, Ehrlichkeit und einen konstruktiven Umgang mit Fehlern.

Schlüsselfigur, Hirte, Vorbild, Seelsorger – der Lehrer ist entscheidend für Bildung und Erziehung.

5. Persönlichkeit entwickeln

Gott als der Schöpfer hat jedem Menschen eine einzigartige, unverwechselbare Persönlichkeit gegeben. Wir wollen deshalb jedem Schüler helfen, seine Persönlichkeit zu entdecken und zu

entfalten. Als Geschöpf Gottes ist der Mensch berufen, in der Gemeinschaft mit seinem Schöpfer zu leben. So allein findet sein Leben die wahre Erfüllung. (...)

Persönlichkeit und Identität

(...) Christliche Erziehung und Bildung will dem jungen Menschen helfen, seine individuellen Stärken und Schwächen zu entdecken und sie zu bejahen, um innerhalb dieses von Gott gesteckten Rahmens sein Leben gestalten zu können. Gleichzeitig macht sie Mut, die eigenen Grenzen nicht zu eng zu stecken, sondern zu erweitern. (...)

Persönlichkeit und Werte

Junge Menschen sind herausgefordert, für sich zu klären, nach welchen Werten und Normen sie ihr Leben gestalten möchten. Als Christen sind wir überzeugt, dass Gottes Gedanken über den Menschen, das Leben und die Welt gut sind. Der in der Bibel offenbarte Wille Gottes und seine Gebote sind Maßstab und Voraussetzung für gelingendes Leben. Christliche Erziehung wird deshalb die biblischen Werte und Normen an die Schüler vermitteln. Sie wird auf die Einhaltung dieser Normen im Schulleben achten und ihren Wert den jungen Menschen vor Augen malen.

Eine christliche Schule soll dabei auch Raum und Gelegenheit zur offenen Auseinandersetzung mit anderen Welt- und Menschenbildern und deren Wertesystemen bieten. In einer sich säkularisierenden Welt, die sich immer weiter von Gottes Geboten entfernt, gewinnt dies zunehmend an Bedeutung. (...)

Persönlichkeit und Ziele

(...) Christliche Schule will junge Menschen begleiten in dem Prozess, realistische Ziele für das eigene Leben zu formulieren und konkrete Schritte zu gehen, speziell in der Vorbereitung der Berufswahl.

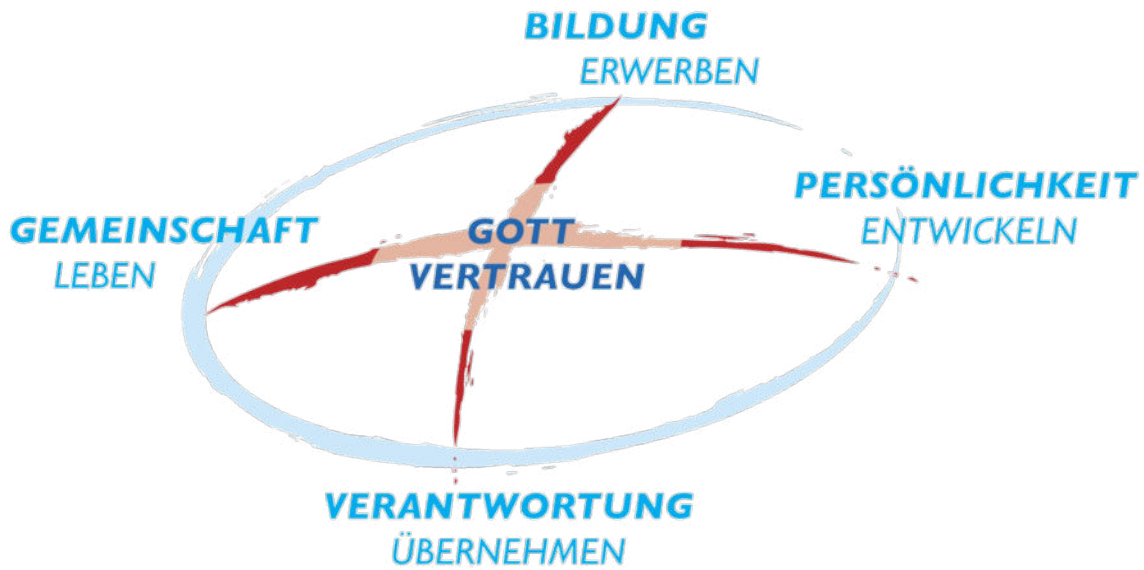
6. Verantwortung übernehmen

(...) Verantwortung in diesem Sinne zu vermitteln, ist ein Hauptziel unserer Schule. Die FES bietet Möglichkeiten und Aufgabenfelder an, sich verantwortungsvoll einzubringen. In der Bindung an Gott gewinnt der Schüler die Unabhängigkeit, sich schließlich als mündiger Staatsbürger positiv zu engagieren.

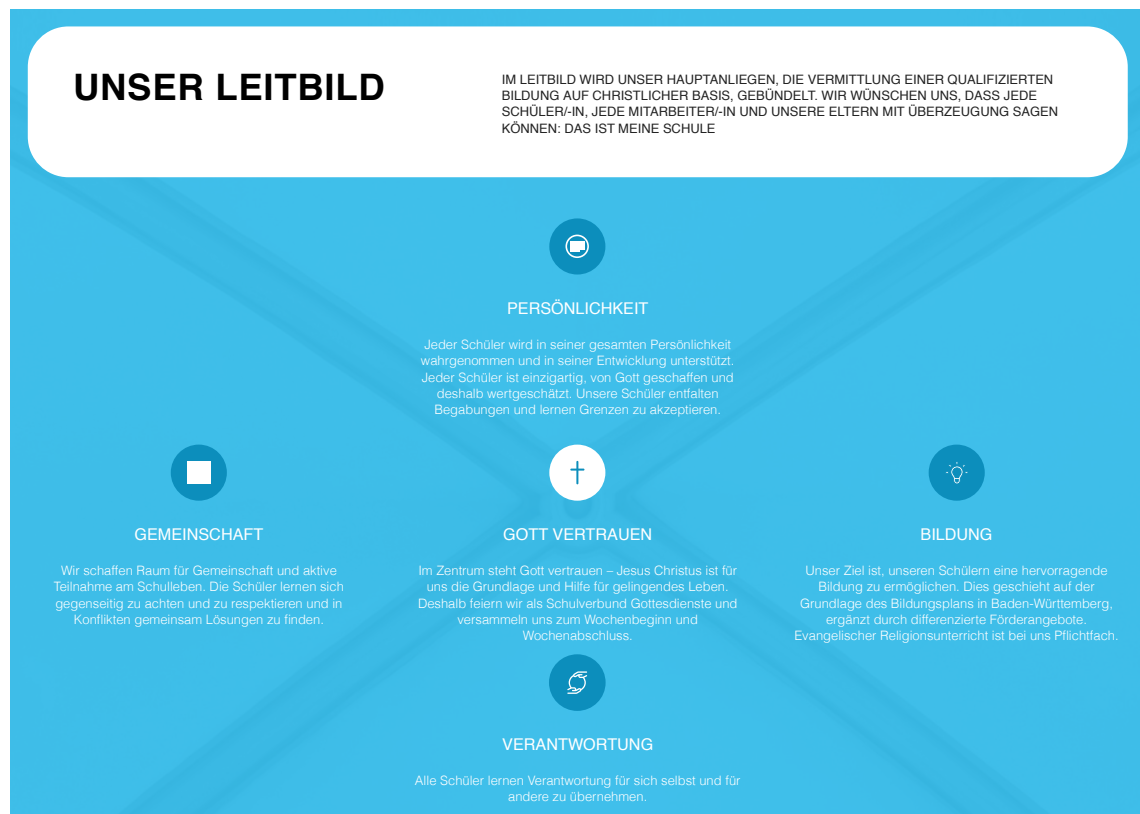
„Die Schule will Kindern und Jugendlichen eine qualifizierte und am Evangelium ausgerichtete Bildung und Erziehung vermitteln und sie zu einem Leben in der Nachfolge Jesu befähigen“ (§2, Abs.2 Satzung Vereins FES 2018). „Grundlage der Bildungs- und Erziehungsarbeit der Schule ist das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben (...) ist“ (§2, Abs.3 Satzung Vereins FES 2018).

8.2.3.3 FES – Visualisiertes Leitbild

8.2.3.3.1 Darstellung 1



8.2.3.3.2 Darstellung 2



8.2.3.4 FES – Visualisierter zentraler Bibelvers



8.2.3.5 FES – Werte & Pädagogisches Konzept (publiziert)

CHRISTLICH PÄDAGOGISCHES KONZEPT

Unsere Pädagogik basiert auf dem staatlichen Bildungsplan und wird durch christliche Werte ergänzt. Unser Ansatz umfasst soziales, kooperatives, selbstreguliertes und individuelles Lernen. Der Schulalltag ist geprägt von handlungsorientiertem und entdeckendem Lernen, das durch themenorientierten, fächerübergreifenden Unterricht ergänzt wird. Zudem bieten wir verschiedene Förderangebote, um das Lernen der Schüler individuell zu unterstützen. So schaffen wir eine Lernumgebung, in der Kinder nicht nur Wissen erwerben, sondern auch Gemeinschaft leben, Verantwortung übernehmen und Gott vertrauen können. Denn wir glauben, dass Kinder Mut für morgen brauchen.

CHRISTLICHES MENSCHENBILD

Gott hat den Menschen nach seinem Bild geschaffen.

Im christlichen Verständnis ist der Mensch ganz Mensch, wenn er auf Gott bezogen ist und die in Jesus geschenkte Versöhnung annimmt.

Menschsein bedeutet, sich und andere zu achten und wertzuschätzen, weil es von Gott geschenkt ist.

Persönlichkeit werden meint, eigene Möglichkeiten und Begabungen zu erkennen und zu entfalten.

Menschsein wird in Gemeinschaft real und es gilt miteinander zu leben und miteinander auszukommen.

BILDUNG ERWERBEN

Bildung ist für uns mehr als nur die Vermittlung von Fakten; sie erfordert eine vielfältige Wissensgrundlage, die in verschiedenen Fächern gelehrt und gelernt wird. Ziel ist es, dass Schüler sich intrinsisch motiviert mit den Unterrichtsinhalten und ihrer Lebenswelt auseinandersetzen. Die Bewertung und Beurteilung von Wissen erfolgt auf der Basis christlicher Wertmaßstäbe. Dadurch wird eine lebendige, unterstützende Lernumgebung geschaffen.

Bildung ist für uns ein aktiver Auseinandersetzungsprozess mit Inhalten. Schülerinnen und Schüler erweitern kontinuierlich ihr eigenes Wissen, unterstützt durch Module der Kompetenzorientierung, durch Lernentwicklungsgespräche, durch kooperative Lernformen und unser Mediencurriculum.

GLAUBENSINHALTE LERNEN

Im Unterricht schaffen wir bewusst Verbindungen zwischen fachlichem Wissen und der biblischen Perspektive. Dies ermöglicht den Schülern, nicht nur die theologischen Aspekte zu verstehen, sondern auch die Relevanz und Anwendbarkeit dieser Inhalte im Kontext ihres eigenen Wissens und ihrer Erfahrungen zu erkennen.

Der evangelische Religionsunterricht ist für alle verpflichtend. Hier steht die Vermittlung von Glaubensinhalten im Mittelpunkt. Alle Kinder und Jugendlichen sind dazu eingeladen, einen lebendigen Glauben kennenzulernen. Gemeinsam erleben wir Gottes Wirken. Wir wollen Ihm in seinem Wort und im Alltag begegnen. Dabei geht es nicht nur um das bloße Kennenlernen von Geschichten, sondern auch darum, christliche Werte zu verstehen und in unserem täglichen Leben anzuwenden.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt darauf, ethische Fragen zu behandeln. Wir ermutigen die Schülerinnen und Schüler, sich aktiv mit moralischen Dilemmata auseinanderzusetzen und theologisches Wissen als Werkzeug zur Reflexion und Lösungsfindung zu nutzen. Durch diesen integrativen Ansatz wollen wir nicht nur Glaubensinhalte vermitteln, sondern auch die Fähigkeit fördern, ethische Herausforderungen in unserer komplexen Welt zu verstehen und verantwortungsbewusst darauf zu reagieren.

VERANTWORTUNGS-BEWUSSTSEIN ENTWICKELN

Ein besonderer Schwerpunkt liegt darauf, ethische Fragen zu behandeln. Wir ermutigen die Schülerinnen und Schüler, sich aktiv mit moralischen Dilemmata auseinanderzusetzen und theologisches Wissen als Werkzeug zur Reflexion und Lösungsfindung zu nutzen. Durch diesen integrativen Ansatz wollen wir nicht nur Glaubensinhalte vermitteln, sondern auch die Fähigkeit fördern, ethische Herausforderungen in unserer komplexen Welt zu verstehen und verantwortungsbewusst darauf zu reagieren.

AUS GLAUBEN HANDELN & DIENEN

In unserem Schulalltag ist es uns ein wichtiges Anliegen, nicht nur über Glaubensinhalte zu sprechen, sondern sie auch aktiv in die Tat umzusetzen. Innerhalb und außerhalb der Schule engagieren wir uns füreinander und für andere. Dies zeigt sich in unserer aufmerksamen und fürsorglichen Gemeinschaft, in der wir füreinander da sind und uns gegenseitig unterstützen und miteinander beten.

Darüber hinaus initiieren wir Spendenaktionen, um konkrete Hilfe dort zu leisten, wo sie benötigt wird.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil unseres Engagements sind missionarische Hilfeinsätze. Wir sind davon überzeugt, dass unser Glaube nicht nur theoretisch bleibt, sondern auch in die Welt hinausgetragen werden sollte.

Durch diese ganzheitliche Herangehensweise möchten wir nicht nur reden, sondern vor allem handeln und einen positiven Einfluss auf die Welt um uns herum ausüben.

UNTERSTÜTZENDE ERZIEHUNG

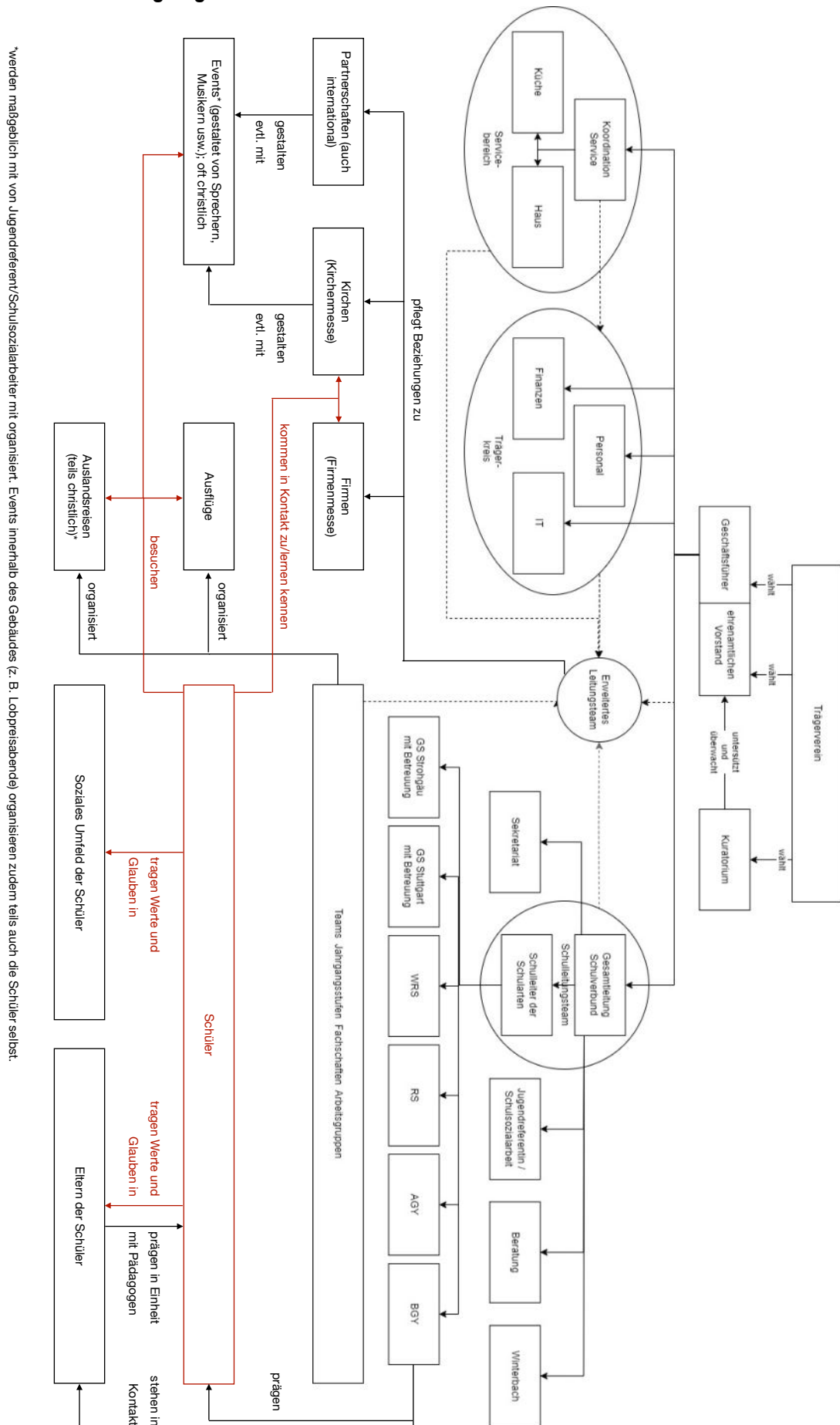
Erziehung: Christliche Werte als Wegweiser für Mündigkeit und Verantwortung

In unserem Erziehungsansatz liegt ein besonderer Fokus darauf, dass Schülerinnen und Schüler ihre eigenen Verhaltensweisen reflektieren lernen. Dabei dienen christliche Werte als Maßstäbe für eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit dem eigenen Handeln. Unser Ziel ist es, die Schülerinnen und Schüler zu mündigen Individuen zu entwickeln, die in der Lage sind, eigenständig und verantwortungsbewusst zu handeln.

Hierbei werden sie durch verschiedene unterstützende Maßnahmen begleitet, darunter der Klassenrat, die Streitschlichter, der Trainingsraum sowie erlebnispädagogische Elemente. Diese Instrumente fördern nicht nur die individuelle Entwicklung, sondern stärken auch das Gemeinschaftsgefühl und die sozialen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler.

Die verankerten christlichen Werte, wie Mut (1. Kor. 16,13); Barmherzigkeit (Mt. 9,13); Ehrlichkeit (Eph. 4,25); Treue (Sp. 28,20); Mitleid (1. Petr. 3,8); Selbstlosigkeit (Phil. 2,4); Gehorsam (1. Petr. 1,14); Freude (Phil. 4,4); Dankbarkeit (1. Thess. 5,16-18), bilden die Grundlage für eine ganzheitliche Erziehung, die nicht nur intellektuelle, sondern auch moralische und emotionale Aspekte berücksichtigt.

8.2.3.6 FES – Organigram



8.2.4 Stoffwechsel Dresden

8.2.4.1 Stoffwechsel – Leitbild und Wertesystem



HERZ

*Der tiefste Grund für unsere Zuversicht liegt in Gottes Liebe zu uns:
Wir lieben, weil er uns zuerst geliebt hat.
– 1. Johannes 4, 19 –*

VISION

Stoffwechsel in Herzen

FAMILY

STOFFWECHSEL ist eine Gemeinschaft,
die mit Gottes Liebe im Herzen aktiv dafür lebt:
wie im Himmel so auf Erden.

WERTE

LIEBE
GLAUBE
HOFFNUNG
GEBET
GEMEINSCHAFT
SCHÖNHEIT
DANKBARKEIT

AKTIV

KINDER – fördern
JUGENDLICHE – begleiten
FAMILIEN – stärken
HERZENTDECKER – Freiwilligendienst & Praktikum
GEBET – einfach kraftvoll

Von ganzem Herzen

WERTE

Was Gott uns als seinen Kindern zuspricht – was uns verbindet, ermutigt und unserem Handeln Richtung gibt. Grundlage dazu ist Gottes Wort und die Beziehung zu Gott durch seinen Heiligen Geist.

LIEBE

Gott ist Liebe – in ihm haben unsere Herzen Heimat und seine Liebe ist der ‚Stoff‘, von dem wir leben. Diese Liebe verwandelt alles – Zerbrochenes wird wiederhergestellt und Neues wächst hervor – wir nennen das ‚Stoffwechsel in Herzen‘.

Ich gebe euch ein neues Gebot: Liebt einander. So wie ich euch geliebt habe, sollt auch ihr einander lieben.

– Johannes 13,34 –

GLAUBE

Ohne Glauben ist es schwer zu leben. Deshalb ermutigt es uns, dass Gott an uns glaubt und uns vertraut. Er schenkt uns durch Jesus neues Leben – wir dürfen es einfach annehmen und entdecken.

Was ist denn der Glaube? Er ist ein Rechnen mit der Erfüllung dessen, worauf man hofft, ein Überzeugtsein von der Wirklichkeit unsichtbarer Dinge.

– Hebräer 11,1 –

HOFFNUNG

Die Hoffnung ist zur Welt gekommen – in Jesus. Er hat alle Hoffnungslosigkeit besiegt. Er schenkt uns Hoffnung an jedem Tag des Lebens und für jeden Menschen, dem wir begegnen. Durch Jesus sind wir Hoffnungsträger für die Welt. Unsere Herzen brennen dafür, dass jedes Herz von dieser Hoffnung angesteckt wird.

GEBET

Wir beten – einfach weil Jesus es wert ist und weil es so kraftvoll ist. Im Gebet verbinden wir uns mit Gottes Herzen und seinen guten Absichten für unser Leben und die Welt. Hier finden unsere Herzen zur Ruhe und aus dieser Verbindung heraus schenkt Gott uns seine Kraft auch für alle unsere Werke. In der Dynamik des Lebens ist uns das Gebet der kostbarste Schatz und der Boden, aus dem heraus alles wächst.

GEMEINSCHAFT

Unsere tiefste Sehnsucht und unsere Bestimmung ist Gemeinschaft. Dafür hat Gott uns erschaffen. In der Gemeinschaft mit ihm und im Miteinander entdecken und entwickeln wir unsere unverwechselbare Einzigartigkeit und unsere wunderbare Vielfalt. Wir brauchen einander. Gott nennt uns ‚seine Kinder‘ und unsere Gemeinschaft ist Teil der weltweiten ‚Familie Gottes‘.

Seht, wie viel Liebe unser himmlischer Vater für uns hat, seine Liebe ist so groß, dass er uns seine Kinder nennt

– und wir sind es wirklich! – 1. Johannes 3,1 So seid ihr nicht länger Fremde und Heimatlose, ihr seid jetzt Bürger des Himmels und gehört zu Gottes Volk – zur Familie Gottes. – Epheser 2,19

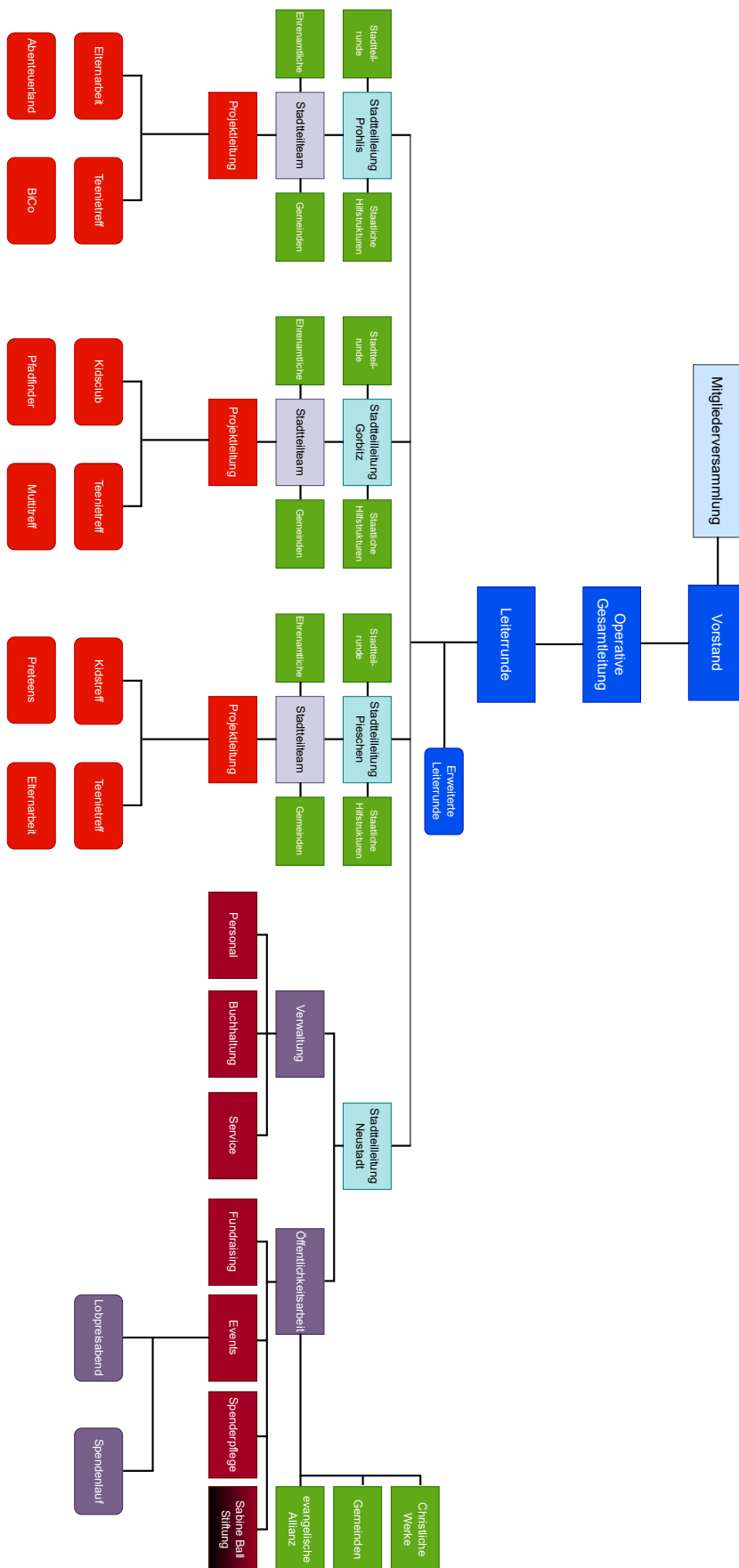
SCHÖNHEIT

In Gott ist die Schönheit des Lebens – er hat Himmel und Erde erschaffen. Das dürfen wir in jedem Augenblick und mit jedem Atemzug einfach genießen. Als seine Geschöpfe hat er uns mit Kreativität und wunderbaren Gaben beschenkt, um Menschen zu lieben und Neues zu erschaffen. Wir lieben es zu sehen, wenn diese Schönheit in Herzen aufblüht und sich kunstvoll in Werken der Welt zeigt.

DANKBARKEIT

Dankbarkeit macht zufrieden und glücklich. Der tiefste Grund unserer Dankbarkeit ist Gottes Gegenwart. Täglich entdecken wir seine Handschrift in uns, in unseren Mitmenschen und in der Welt. Mit unserem ganzen Leben wollen wir Gott ehren. Er ist unser Versorger. Gott sei Dank.

8.2.4.2 Stoffwechsel – Organigramm Beziehungsnetzwerk



8.2.5 westhouse Augsburg

8.2.5.1 westhouse – Kernanliegen

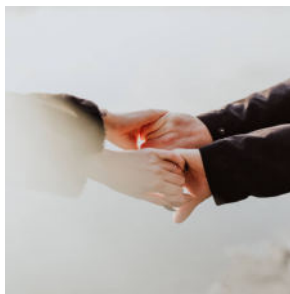
Es handelt sich um einen Auszug von der Website.

VISION UND PHILOSOPHIE

EIN BESONDERER ORT DER BEGEGNUNG. WAS UNS
AUSMACHT?
EINE KLARE VISION UND PHILOSOPHIE, DIE SICH IN ALLEM
WIEDERSPIEGELT.

*Was einem Ort seinen
wahren Wert verleiht,
sind die Menschen,
die ihn gerne besuchen.*

UNSERE VISION



BEGEGNUNG

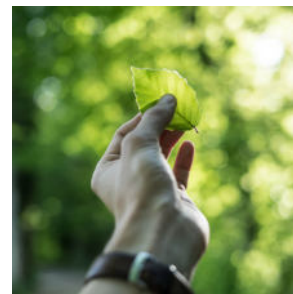
In einer Zeit, in der die aktuelle gesellschaftliche Entwicklung von Digitalisierung, Globalisierung und der damit verbundenen Individualisierung und auch Vereinsamung vieler Menschen geprägt ist, braucht es neue Orte der Zusammenkunft.

Orte, an denen Menschen sich gerne treffen, miteinander feiern, kreativ arbeiten und Gemeinschaft erleben. Räume zum Nachdenken, zum Genießen und Freundschaft pflegen – aber auch für Sport, Tanz, Theater, Musik und Gottesdienst.



KREATIV ARBEITEN

Das westhouse versteht sich als inspirierende und kreative Spielwiese für die unterschiedlichste Art von Arbeit. Individuelle Raumkombinationen und moderne Arbeitsformen, wie sie beispielsweise im Co-working zu finden sind, bieten Platz für Inspiration und Gestaltungsspielraum. Ergänzt wird das Konzept durch das Hotel und Inhouse Bistro wie auch die Möglichkeit sich vor Ort sportlich zu betätigen. Ein völlig neuer Ansatz, der Arbeiten und Freizeit verbindet.



NACHHALTIGKEIT

Das Prinzip der Nachhaltigkeit spiegelt sich in der ökologischen Holzhybridbauweise des Gebäudes wieder: Energiesparend, ressourcenschonend und umweltfreundlich. Nachhaltigkeit geht für uns aber über die Bauweise hinaus. Räume an sich sind ebenfalls eine wertvolle Ressource, die nicht nur exklusiv einzelnen Nutzern zur Verfügung stehen, sondern mehrfach und optimal genutzt werden sollten. Daher sind die Räume multifunktional und auf unterschiedliche Nutzungen ausgelegt.

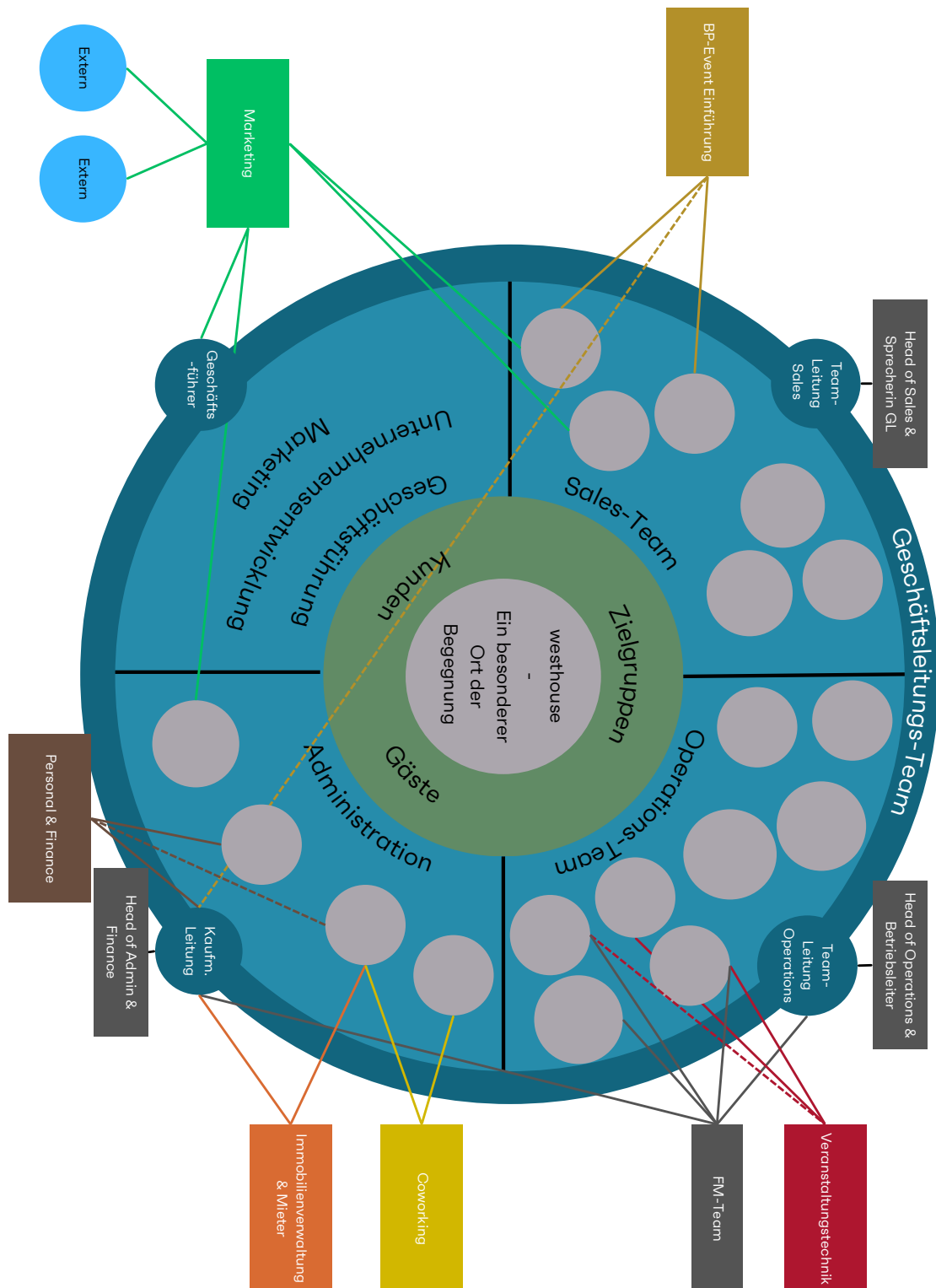


RAUM DER STILLE

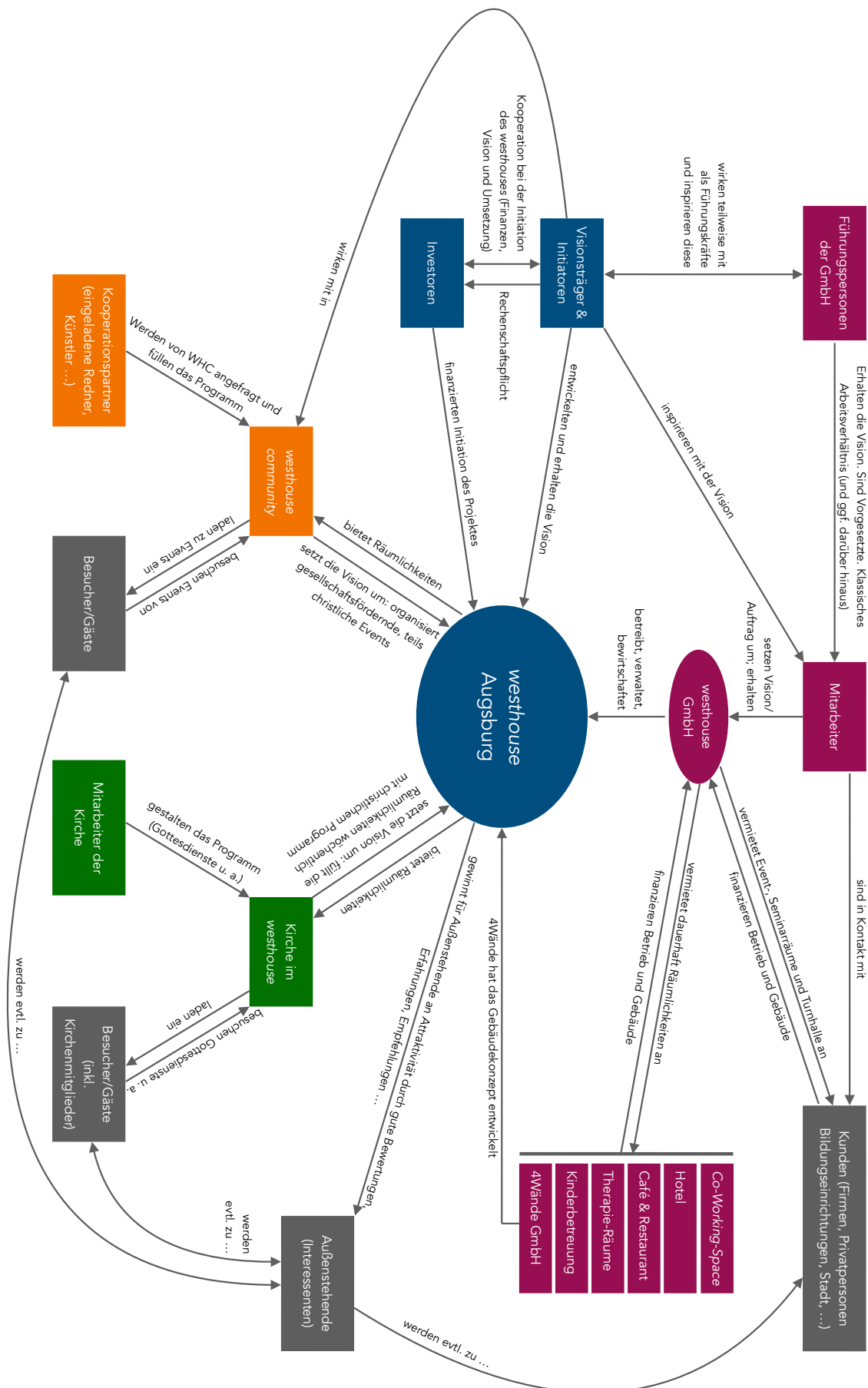
Etwas ganz Besonderes im westhouse. Manchmal benötigen wir einfach eine kleine Auszeit für die Seele und wollen abseits vom Alltagsstress und der Hektik der Arbeitswelt zur Ruhe kommen. In unserem gemütlich gestalteten Raum der Stille, der für jeden offen steht, können Sie einfach mal abschalten, ein Buch lesen, beten und zu sich finden.

8.2.5.2 westhouse – Organigramm Unternehmensstruktur

Quelle: Internes Organigramm der westhouse GmbH Augsburg; Namen wurden aus Gründen des Datenschutzes entfernt.



8.2.5.3 westhouse – Organigramm Beziehungsnetzwerk



MATERIALIEN FÜR DEN GEMEINDEBAU

EIN SERVICE DER WERKSTATT FÜR GEMEINDEAUFBAU

WERKSTATT FÜR GEMEINDEAUFBAU
SIEMENSSTR. 22
71254 DITZINGEN

FON: 07156-350115
FAX: 07156-350116

[HTTP://LEITERSCHAFT.DE](http://leiterschaft.de)
[INFO@LEITERSCHAFT.DE](mailto:info@leiterschaft.de)