

Aus der Praxis – für die Praxis

Andrea Grünhagen:

Wie man Kindergottesdienstmitarbeiter gewinnen kann – und wie man sie inhaltlich begleiten sollte¹

1. Der Begriff

Kindergottesdienstmitarbeiterhelferkreis – oder wie heißt das eigentlich?

Wenn man als junger Pfarrvikar oder neu berufener Pastor in eine neue Gemeinde kommt, in der ein entsprechender Vorbereitungskreis bereits existiert, hat der in der Regel schon einen Namen und eigene Kreativität bei der Namensfindung ist nicht unbedingt erforderlich.

Es lohnt sich trotzdem, ein paar Gedanken daran zu verschwenden, denn so eine Bezeichnung drückt einerseits ein Selbstverständnis aus und andererseits eine Fremdbezeichnung und damit eine Zuschreibung.

Nehmen wir also mal meinen Favoriten in dieser Hinsicht: Kindergottesdienstmitarbeiterhelferkreis.

Wunderbar an diesem Wort ist es, dass sich einem unmittelbar die kreative Aufgabe aufdrängt, es zu „gendern“.

„Kindergottesdienstmitarbeitendehelfendenkreis“, so in etwa. Um der Realität Rechnung zu tragen, in der hauptsächlich Frauen Kindergottesdienst halten, müsste es ja eigentlich Kindergottesdienstmitarbeiterinnenhelferinnenkreis heißen. Ohne Binnen-I wäre das nicht gegendert, sondern korrekt.

Interessant ist aber vor allem, dass der Begriff sich nicht entscheiden kann oder will, ob die Betroffenen nun Mitarbeiter oder Helfer sind. Das ist jedoch ein Unterschied.

Es gab Zeiten, da war ein „Kindergottesdienst“ ein Gottesdienst für Kinder, den der Pfarrer gehalten hat.² Dazu hatte er dann meistens Helfer oder eben eher: Helferinnen.

Mitarbeiter klingt demgegenüber schon etwas selbständiger. Trotzdem bleibt ja die Frage, ob das Wort ausdrücken soll, dass man an einer Sache, also dem Kindergottesdienst mitarbeitet oder Mitarbeiter von irgendwem ist, also z.B. des Pfarrers, obwohl der ja heutzutage und zumeist eher recht wenig mit dem

¹ Dem Beitrag liegt ein leicht überarbeitetes Referat zugrunde, das Dr. Grünhagen vor den Vikaren des Praktisch-Theologischen Seminars der SELK im Mai 2023 gehalten hat. Der Vortragsstil wurde weitgehend beibehalten.

² Vorgänger des heutigen Kindergottesdienstes war die Sonntagsschule, ursprüngliche für „arme Kinder“ eingerichtet. nachweisbar in Deutschland erstmals 1790 in Hamburg.

Kindergottesdienst zu tun hat. (Informationsblatt zur Geschichte des Kindergottesdienstes auf der SELK-Internetseite.³)

Vielleicht ist es eine Lösung, diese Begriffe einfach zu umgehen. Man könnte von z.B. vom Kindergottesdienstvorbereitungskreis sprechen. Tückisch ist es, wenn der Name schon eine Festlegung enthält, z.B. „Kindergottesdienstmutter“. Abgesehen davon, dass das vielleicht nicht unbedingt die Zuschreibung ist, mit der sich Frauen, auch wenn sie vielleicht Kinder in gottwohlgefälliger Anzahl haben, bezeichnen lassen möchten, hat man damit alle anderen Gemeindeglieder, die vielleicht willens wären, sich in diese Arbeit einzubringen, aber eben gerade *keine Mutti* sind, von vorneherein schon einmal ausgeschlossen.

2. Wer ist dafür prädestiniert und wer ist eigentlich geeignet?

2.1 Wer überhaupt?

Tückisch ist das vor allem deshalb, weil man zu schnell davon ausgehen kann, dass manche Gemeindeglieder gewissermaßen naturgegeben für das „Halten“ von Kindergottesdiensten geeignet und dazu willig sind.

Als geradezu prädestiniert dafür gilt weithin natürlich die Pfarrfrau im Allgemeinen und Besonderen. Pfarrer neigen im Zuge der Arbeitserleichterung dazu, möglichst viel mit „Bordmitteln“ zu erledigen, sofern ihnen solche zur Verfügung stehen. Stehen sie ihnen nicht zur Verfügung, also keine Pfarrfrau zum Halten von Kindergottesdiensten oder genügend Kinder um die Hauptrollen beim Krippenspiel zu besetzen, schämen sie sich aber wenigstens dafür, damit nicht dienen zu können...

Es könnte allerdings auch der Fall eintreten, dass die Pfarrfrau entweder keine Lust oder keine Begabung oder keine Zeit zum Engagement im Kindergottesdienst hat. Dann schämt der Pfarrer sich erst recht. Natürlich ist das unsinnig! Niemand, auch die Pfarrfrau nicht, ist verpflichtet, Kindergottesdienste leiten zu können oder zu wollen.

Vielleicht sind sich ein Pfarrer und seine Frau ja sogar einig, dass es ihnen eigentlich lieber wäre, wenn es gar keinen gesonderten Kindergottesdienst gäbe und die Pfarrfrau möchte lieber mit ihren Kindern in der Kirche bleiben. Was dann?

Wenn man neu in eine Gemeinde kommt, in der Kindergottesdienst üblich ist, kann man die Mitarbeiter und die anderen Familien mit dieser Haltung, vor allem wenn sie schlecht kommuniziert wird, ordentlich vor den Kopf stoßen.

Die Pfarrfamilie hat eine Vorbildfunktion, ob man will oder nicht und in dem beschriebenen Beispiel werden Gemeindeglieder mit ziemlicher Sicherheit die falschen Schlüsse ziehen: „Was wir anbieten, ist denen nicht gut genug! Die wollen frömmere dastehen! Wir machen etwas falsch!“

³ selk.de

Man muss seine Entscheidung also auf jeden Fall gut erklären. Und ob es für die eigenen Kinder dann immer so schön ist, sei mal dahingestellt.

2.2 Die Pfarrfrau? Und die Männer?

Also, die Pfarrfrau muss nicht können oder wollen. Das Gleiche gilt für Mütter mit kleinen Kindern. Nur weil jemand eigene Kinder hat, bedeutet das ja nicht, dass er mit einer Gruppe fremder Kinder umgehen kann, gerne kreativ Geschichten erzählt oder bastelt.

Das gilt umgekehrt natürlich auch für Väter. Man sollte Männer insgesamt auch nicht von vorneherein gedanklich ausschließen. Besonders den Jungen im Kindergottesdienst tut es gut, wenn sie kirchliche Arbeit mit Kindern nicht immer als nur als Frauensache erleben, sondern Männer kennen, die über Glaubensdinge sprechen können! Ich gebe zu: Das sind vielleicht für Männer gleich zwei Herausforderungen auf einmal. Erstens überhaupt sprechen und dann auch noch über Glaubensdinge...

2.3 Nur die Jungen für die Kleinen?

Auch sollte man die Mitarbeiter nicht von vorneherein altersmäßig festlegen, also nur an Jugendliche oder die jungen Mütter denkt, wenn man einen solchen Kreis neu anfängt. Warum sollte jemand im Seniorenalter sich da nicht auch einbringen können oder wollen? Es kann auch eine große Entlastung für Eltern sein, ihre Kinder in dieser Zeit mal „abgeben“ zu können und nicht schon wieder selbst in der Pflicht zu sein.

2.4 Die Profis?

Wenn man überlegt, wen man denn für den Kindergottesdienst ansprechen könnte, fallen einem des Weiteren die Gruppe der Erzieherinnen und Lehrerinnen ein, die in Gemeinden ja oft reichlich vorhanden sind und die nächsten Prädestinierten darstellen.

Man (das heißt nicht zuletzt auch: der Pastor) bedenke aber: Vielleicht fände jemand, der die ganze Woche mit Kindern zu tun hat, es auch ganz schön, sonntags einmal in Ruhe gelassen zu werden?

Und außerdem: Auch wenn gerade Erzieherinnen eine kreative Umsetzung der biblischen Geschichten oft leicht fällt, bedeutet das ja noch nicht, dass sie auch in der Lage sind, die Verkündigung gut zu leisten.

Oder aber sie bedienen sich am reichen Fundus ihres Bastelmaterials und bieten alles, aber keine inhaltliche Nacharbeit der Geschichte. Lehrerinnen können oftmals nicht so ganz aus ihrer Haut und unterrichten mehr, als dass sie einen kindgemäßen Gottesdienst feiern.

Langer Rede kurzer Sinn: *wenn man neue Mitarbeiter sucht, kommt potenziell die ganze Gemeinde in Frage, das erhöht sowohl die Qualität als auch die Chancen, jemanden zu finden.*

3. Warum jemand nicht mitarbeiten will

Oft ist es gar nicht so einfach, Mitarbeiter zu finden. Manche Gemeindeglieder trauen sich nicht zu, Kindergottesdienst zu halten. Vielleicht haben sie Hemmungen und stehen nicht gerne im Rampenlicht. Vielleicht trauen sie sich nicht zu, sich gegenüber einer Gruppe von Kindern auch mal durchsetzen zu können.

Manchmal können sie nicht singen und fühlen sich unwohl bei dem Gedanken, mit Kindern zu singen. Gelegentlich sind sie wirklich überfordert damit, gerade weil in unserer Kirche⁴ alles, was mit Musik zusammenhängt immer besonders perfekt sein muss. Und wenn jemand kein Kindermusical einstudieren kann? Dann eben nicht, würde ich sagen, aber das hilft ja den Leuten nicht.

Manche fühlen sich auch geistlich „nicht würdig“, sie fühlen sich in der Rolle nicht wohl. Manche haben Kinder, die bei Mama oder Papa besonders viel Unfug machen oder es einfach nicht mögen, wenn ein Elternteil diese exponierte Rolle hat.⁵

Andere haben einfach keine Lust.

Oder objektiv keine Zeit.

Solange man all das offen und wertungsfrei ansprechen kann, ist das auch kein Schaden. Begabungen sind unterschiedlich, aber oft kann man Bedenken auch ausräumen oder die Frage stellen: „Was würde Ihnen denn helfen, um sich das zuzutrauen?“ Oder man überlegt, wer mit wem vielleicht ein Team bilden könnte, um sich zu ergänzen.

4. Wer besser nicht mitarbeiten sollte

Es liegt nahe, als nächstes zu klären, wer umgekehrt nicht mitarbeiten *sollte*. Nur um darauf hinzuweisen: Auf jeden Fall alle, die das in unserer Kirche von allen Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendarbeit vorzulegende erweiterte polizeiliche Führungszeugnis nicht vorlegen können oder wollen!

Vorsicht in diesem Zusammenhang bei allen, bei denen man ein schlechtes „Bauchgefühl“ hat! Man kann vielleicht nicht immer „einfach so“ jemanden ablehnen, ohne große Konflikte in und mit der Gemeinde, dem Kirchenvorstand usw. in Kauf zu nehmen. Aber man kann dann zumindest dafür sorgen, dass derjenige z.B. nicht alleine ist mit einem Kind.

Dann gibt es auch noch die Gruppe der gutwilligen, aber leider völlig ungeeigneten Mitarbeiter.

Das ist hochsensibel, denn man kann so leicht jemanden kränken. Aber leider bleibt es dann oft am Pfarrer hängen, einer Mitarbeiterin schonend zu sagen,

⁴ Der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK).

⁵ Ich habe so ein Kind, das Mamas religionspädagogischen Aktivitäten nur gut findet, solange es nicht deren Opfer ist und das war schon von Anfang an so...

dass die Kinder die Art, wie sie Kindergottesdienst hält, gar nicht schön fänden. Oder dass sie vielleicht früher diese Arbeit einmal ganz toll gemacht hat, aber ihre Methoden oder ihre Nerven das nun wohl einfach nicht mehr mitmachen. Ein Sonderfall ist es, wenn man wegen inhaltlicher Fragen ein Krisengespräch führen muss, weil entweder Eltern sich beschwert haben oder man selbst mitbekommt, dass da z.B. merkwürdige (theologische, kirchliche, gesellschafts-politische usw.) Ansichten vertreten werden oder jemand aus Überforderung oder Unkenntnis zu streng ist oder umgekehrt die Kinder buchstäblich über „Tische und Bänke“ gehen lässt. Da braucht es sehr viel seelsorgliches Finger-spitzengefühl und geht nicht immer ohne Kränkungen ab.

5. Inhaltliche Begleitung: Was ist die Aufgabe des Pfarrers im Sinne von Lehre und Seelsorge?

Die Begleitung des Mitarbeiterkreises hat tatsächlich auch seelsorgliche Aspekte. Die Vorbereitungstreffen dienen ja, wo es gut läuft, nicht nur der sachlichen Absprache, sondern haben auch einen sozialen Aspekt. Es ist nicht ganz selten, dass beim Gespräch über einen Bibeltext auch etwas zur Sprache kommt, was einen Mitarbeiter gerade ganz persönlich bewegt. Manchmal brauchen Gemeindeglieder ja auch nur die Gelegenheit, dass der Pfarrer gerade „greifbar“ ist, um ihr Herz auszuschütten.

Als Pfarrer hat man im Vorbereitungskreis zunächst die Rolle, seine theologische Kompetenz einzubringen, es geht also um fachkundige Informationen. Das ist von erbaulichen geistlichen Betrachtungen deutlich zu unterscheiden. Auch weitschweifige fromme Nutzenanwendungen gehören nicht an diese Stelle. Vielmehr sollte es um sachliche Textklärung und Informationen zu biblischen Realien oder theologischen Begriffen gehen.

Meiner Erfahrung nach braucht es eine gewisse Hartnäckigkeit, um auf der inhaltlichen Beschäftigung mit den biblischen Texten zu bestehen.

Oft haben die Mitarbeiter das Gefühl, die Texte schon zu kennen und das nicht zu brauchen oder sie lesen den Text und sind gleich schon bei der Umsetzung. Die Frage ist aber nicht sofort, wie wir nun z.B. „schöne Esel für den Einzug in Jerusalem“ basteln, sondern *was* wir den Kindern vermitteln wollen und wie das methodisch am besten geht.

Auch hier gibt es wieder den Sonderfall, dass man behutsam korrigierend eingreifen muss.

Ich denke da zum Beispiel an das Unbehagen, wenn es um vordergründig zu grausame Geschichten geht oder wenn sich etwas gegen den Inhalt sperrt.⁶

⁶ Beispiel: Schwiegermutter des Petrus, die am Ende mit Jesus und den Jüngern zusammen kocht, weil „sie stand auf und diente ihm“ ja nun gar nicht geht.

Ein Blick auf verwendete Vorbereitungshilfen lohnt sich und gehört also m.E. wirklich zur Verantwortung des Pfarrers.

Wenn es gut geht, kann man Mitarbeiter anleiten, selbst Kompetenz darin zu gewinnen, ob eine Geschichte in der Vorbereitungshilfe oder ein Bild in der Kinderbibel geeignet ist oder nicht. Man ist da nicht der „Guru“ und oberste Richter, zumal Pfarrer oft nicht so sehr viel eigene Erfahrung im Kindergottesdienst haben, sondern kann auch auf die vorhandenen Kompetenzen zurückgreifen.

Hier warne ich auch davor, zu viel zu wollen. Wenn man zum Beispiel darauf besteht, dass die Mitarbeiterin mit den Kindern zum Abendmahl wieder zurückkommt, sie aber nun gerade an diesem Sonntag mehr Zeit braucht, weil sie die Geschichte mit den Kindern nachspielen will oder als Hörspiel gestalten oder noch Lieder für den nächsten Familiengottesdienst einüben muss, ist der Konflikt eigentlich schon programmiert. Da kann man unter Umständen auch schnell mal den Kürzeren ziehen.

Es kann auch richtig theologisch werden: Zum Beispiel bei der Frage, wer denn bitte die Kinder segnet und wer nicht. Oder ob man im Kindergottesdienst nicht vielleicht „Abendmahl oder so etwas Ähnliches“ feiern könnte. Schön, wenn man als Pfarrvikar oder Pfarrer dann die Chance hat und nutzt, so etwas im Vorbereitungskreis zu besprechen und ggf. zu korrigieren.

6. Weshalb bedeutet die Vorbereitung auch inhaltlichen Gewinn für die Mitarbeiter?

In meiner Heimatgemeinde traf sich der Kindergottesdienstkreis jede Woche. Da wurde der Bibeltext besprochen, dann gemeinsam etwas zur Nacharbeit überlegt und dann entschieden, wer Kindergottesdienst halten möchte. Man könnte sagen: Das war eigentlich so etwas wie ein Bibelkreis; der geistliche Austausch untereinander war gegeben. Lernen konnte man da auch viel.

Aber auch wenn man sich nicht so häufig trifft, ist es eine Gelegenheit für die Mitarbeiter, sich mit biblischen Texten zu beschäftigen, was manche vielleicht sonst nicht so viel tun. Dass sie dies mit Gewinn tun können, setzt aber auch eine gute Vorbereitung durch den Pfarrer voraus. Klar, man kann irgend etwas aus seinem reichen bibelkundlichen Grundwissen zum Besten geben. Besser ist es aber, wenn man sich die nächsten Themeneinheiten angeschaut hat und überblicksartige Informationen geben kann. Es geht hier ja nicht nur um die Absprache, wer wann „dran“ ist. Dazu könnte man auch einfach eine Liste rumschicken.

7. Was für Mitarbeiter im Kindergottesdienst unangenehm sein kann

Der Vorbereitungskreis ist auch eine Gelegenheit, dass Mitarbeiter berichten können, wo es gerade mal „hakt“.

Das können z.B. Disziplinprobleme sein. Oder zu viele oder zu wenige Kinder, eine Gruppe, die eigentlich geteilt werden müsste. Es könnten auch einzelne „Störer“ sein oder zu viele Krabbelkinder, die eigentlich zu klein sind für den Kindergottesdienst.

Auch die Eltern können eine „Herausforderung“ sein: Zum Beispiel zu viele begleitende Eltern, die die Mitarbeiter verunsichern oder extrem kritische Eltern.⁷ Manchmal fehlen einfach auch geeignetes Material oder Hilfsmittel, die etwas erleichtern oder bereichern würden. Hier könnte man gemeinsam über Anschaffungen nachdenken. Oder man verabredet sich, wann die meistens auch vorhandenen Spielsachen „freigeben“ werden, damit für die Kinder dazu eine Regel erkennbar ist und nicht jeden Sonntag neu verhandelt werden muss.

Unangenehm kann für Mitarbeiter auch die Unsicherheit im Umgang mit der „Liturgie“ des Kindergottesdienstes sein. Auch hier helfen Absprachen: Also - wie beginnen wir? Und wie enden wir? Gibt es ein Gebet, das immer gesprochen wird oder ein Lied? Es lohnt sich, über die Gestaltung gemeinsam nachzudenken und vielleicht auch Dinge nochmal einzuüben.

8. Wie oft sollte dieser Kreis sich treffen?

Aus meiner Sicht sollte sich dieser Vorbereitungskreis am allerbesten immer dann treffen, wenn der Plan für den Kindergottesdienst eine neue Themeneinheit vorsieht.

Ich gebe aber zu: Das ist eher unrealistisch. Viermal im Jahr halte ich für angemessen. Man muss natürlich auch schauen, was die Mitarbeiter bisher gewöhnt waren. Aber wenn man sich gut vorbereitet und den Vorbereitungskreis ernst nimmt, haben die Mitarbeiter vielleicht von sich aus den Wunsch, dass er häufiger stattfindet. Man muss auch erst mal herausfinden, wie viel Engagement des Pfarrers die Gemeinde an dieser Stelle gewöhnt ist. Sich als „über den Dingen schwebend“ zu verstehen ist m. E. keine gute Haltung für einen Pastor. Und das hat auch etwas mit Wertschätzung für die Mitarbeiter zu tun.

⁷ Das können sowohl Eltern sein, denen der Kindergottesdienst zu „liberal“ erscheint oder solche, die ihn für zu „konservativ“ halten und dort gerne ihre gesellschaftspolitisch-ideologischen Ideale bedient wissen möchten.

9. Wie oft sollte jemand „dran sein“?

Das kommt darauf an, wie viele Mitarbeiter man hat. Und wie oft Kindergottesdienst stattfindet. Hier könnte man ehrlich fragen, was die Mitarbeiter selbst leisten können und wollen. Muss zum Beispiel in der Sommerzeit (insbesondere während der Ferien) Kindergottesdienst angeboten werden?

Gibt es ein „Notfallset“⁸, mit dem jemand auch spontan einen Kindergottesdienst bestreiten kann? Kann man zur Entlastung mal eine Zeitlang einfach an einer Kinderbibel entlang gehen und eine Geschichte nach den anderen erzählen? Das hat nebenbei den Vorteil, dass sich die Geschichten für die Kinder auch mal in einer zeitlichen Reihenfolge strukturieren.

10. Was die Gemeinde bereitstellen sollte

Auch hier muss man herausfinden, was in einer Gemeinde üblich ist. Da gibt es oft große Unterschiede.

Wird zum Beispiel einem Plan für den Kindergottesdienst gefolgt, hat jeder eine entsprechende Vorbereitungshilfe, die man sich aber bitte nicht selbst kaufen muss! Werden Auslagen erstattet (theoretisch meistens, praktisch selten), gibt es Geschenke für die Mitarbeiter z.B. zu Weihnachten oder bei der Verabschiedung?

Auf jeden Fall sollte man Interesse und Dankbarkeit signalisieren, also nachfragen, wie es gelaufen ist, ob die Mitarbeiter etwas brauchen, ob etwas kaputt ist oder neu angeschafft werden müsste usw.

Aber Achtung: Nicht alles ist überall üblich und die Standards, was etwas kosten darf, sind sehr unterschiedlich. Man sollte nicht nur von dem ausgehen, was man selbst kennt oder für richtig hält.

Und das ist eigentlich dann auch vorläufig ein gutes Schlusswort in Sachen „Kindergottesdienst“.

⁸ Also einen Entwurf für einen ausgearbeiteten Kindergottesdienst einschl. ggf. Bastelmaterial, den man völlig unvorbereitet durchführen könnte.