

**Ökumenische Sommer-Universität 2013**  
**Klimagerecht leben – weltweit und vor Ort**  
**Transformative Spiritualität zur Bewahrung der Schöpfung**

Thementag „Bildung“:

*Welcher Bildungsprozesse und Lerninhalte bedarf es angesichts der notwendig werdenden Transformationsprozesse? Wie manifestiert sich „lebenslanges Lernen“ in unserem jeweiligen Kontext?*

*Diskurs: Lernen Institutionen klimagerecht? Braucht ein Lernprozess eine Schmerzgrenze, um in Gang zu kommen? Welche Lernverpflichtung erwarten wir von den Kirchen in/aus Busan?*

**Diskussionsthesen von Hans-Gerhard Klatt**

1. Wovon reden wir, von Bildung oder von Ausbildung?

Wenn wir von Bildung reden – und ich bin sehr dafür, dass wir das tun – , dann sind die Fragen falsch gestellt und bereits wieder eine Facette des Problems. „Ausbilden können uns andere, bilden kann sich jeder nur selbst. Das ist kein bloßes Wortspiel: Sich bilden, ist tatsächlich etwas ganz anderes als ausgebildet zu werden. Eine Ausbildung durchlaufen wir mit dem Ziel, etwas zu können. Wenn wir uns dagegen bilden, arbeiten wir daran, etwas zu werden – wir streben danach, auf eine bestimmte Art und Weise in der Welt zu sein“ (Peter Bieri, Wie wäre es, gebildet zu sein? Festrede an der PH Bern vom 4.11.2005; vgl. Internet-Seite [www.hwv-berlin.de](http://www.hwv-berlin.de)). „Schmerzgrenzen“ und „Lernverpflichtungen“ sind schlechte Motivationsquellen für Bildungsprozesse.

2. Lebenslanges Lernen

Im Weiterbildungssystem kämpfen wir darum, dass „Lebenslanges Lernen“ nicht lebenslanger Zwang bedeutet. Erwachsenenbildung beruht auf dem Freiwilligkeitsprinzip und der Teilnehmendenorientierung und erwehrt sich wacker aller Versuche, das Schulsystem auf sie zu übertragen. Zu den Voraussetzungen gehört der Respekt vor den Bildungsbiografien der Beteiligten. Es gibt immer schon Erfahrungen mit Ausbildung und Bildung, gute wie schlechte; häufig ist „Bildung“ leider nicht mit Glückserfahrungen, sondern mit Erfahrungen des Scheiterns und Versagens verbunden. „Bildung beginnt mit Neugierde“ (Peter Bieri) – die häufige Erfahrung mit Bildungsinstitutionen aber war, dass einem die Neugierde ausgetrieben wird (Ernst Lange: „Eine Institution zum Verlernen des Lernens wird die Kirche nie mehr sein dürfen“). D.h., die Bereitschaft Erwachsener, sich auf neue Lernprozesse einzulassen, ist verletzlich und muss sensibel gepflegt werden.

3. Auftrag ohne Programm

Genf und die an Genf orientierten Ökumeniker neigen dazu, in Programmen zu denken. Programme können motivieren, aber sie erzeugen auch Handlungsdruck, Überforderungen, Abwehr und Frust. Als es beim Geburtstagsfest „10 Jahre Plädoyer“ in Stuttgart 1989 darum ging, Bilanz zu ziehen, hat Werner Simpfendörfer in einer eindrucksvollen Bilanz seiner ökumenischen Arbeit entlang der Begegnungsgeschichte am Ostermorgen von Maria am offenen Grab selbstkritisch die Osterbotschaft „Auftrag ohne Programm“ entfaltet: „Unser gegenwärtiger ökumenischer Transit-Zustand verbietet uns eindeutige Parolen. Worauf wir festgelegt sind und bleiben, ist das alt-israelische „**Schema Jisrael!**“ - „Höre Israel!“ Welches Programm und welche Schritte sich daraus ergeben, stellt hohe Anforderungen an unsere **Hörbereitschaft** und an unsere **Sehfähigkeit**. ... Also: Auftrag ohne Programm ... Wie heißt der Auftrag: „Steh auf und geh“. Der Auftrag lautet also auf eine Such-**bewegung**, und dieser Suchbewegung hat Mirjam einen eindeutigen Namen gegeben: „Rabbuni!“ (Plädoyer für eine Ökumenische Zukunft (Hrsg.), Generationen begegnen sich. Ein Dialog über Geschichte, gegenwärtige Vielfalt und Zukunft des Plädoyer. Berlin 1989, S. 22f). Nicht alle, die diesen Abschied vom Denken in Programmen gehört haben, haben ihn mitvollzogen; mancher meinte psychologisierend nur die Frustration eines langjährig Engagierten herauszuhören.

#### 4. Offene Suchprozesse

Erwachsenenbildung ist nicht der Vollzug von Lernprogrammen, sondern die Einladung zu offenen Suchprozessen zur Selbstfindung, Selbstverortung und Selbstbestimmung. Bereits bei der 1. Ökum. Sommeruniversität im Juli 1991 in Mülheim/Ruhr haben Martin Kick und ich uns an den Möglichkeiten kirchlichen Lernens abgearbeitet und für die Unverfügbarkeit des Lernens plädiert. Es ist nicht organisierbar, nicht machbar, nicht programmierbar, ob ein Mensch etwas erkennt. Erwachsenenbildung lädt zu einem „Wir auf Zeit“ ein, in dem sich Begegnung um thematische Anstöße ereignet. Was die Einzelnen daraus machen, haben die Veranstalter nicht in der Hand.

#### 5. Die andere Transformation

Was brauchen die Subjekte? Bedrohungsszenarien und moralische Appelle führen nicht ins Lernen. Anerkennung der Situation ist die erste Voraussetzung. Wir erleben eine andere Transformation, die „Transformation moderner Subjektivität“, die zum „überforderten Selbst“ des Arbeitskraftunternehmers führt. Entfremdung in der Beschleunigungsgesellschaft: vom Raum, von der Zeit, von der Dingwelt, gegenüber den eigenen Handlungen, von der Sozialwelt. Was dagegen gebraucht wird: Resonanz (vgl. die vielfältigen Veröffentlichungen des Soziologen Hartmut Rosa).

#### 6. Was erwarte ich auf diesem Hintergrund von Busan?

Die Freude der Beteiligten an ökumenischer Gemeinschaft. Das anregende Beispiel, dass die Teilnehmenden die Vollversammlung als Bereicherung erfahren haben und beschlossen haben, beieinander zu bleiben über die Differenzen hinweg, die einander verständlich nahe gebracht werden. Aber keine Lernverpflichtung.

#### 7. Lernende Organisationen

1991, bei der 1. Sommeruniversität, haben wir uns auch an „Kirche als Lerngemeinschaft“ abgearbeitet und auf die institutionelle Selbstwidersprüchlichkeit hingewiesen: „Kirche institutionalisiert einen Widerspruch: Sie stellt Jesu Einspruch gegen des Menschen Selbstzerstörung auf Dauer“ (Ernst Lange). „Sinn und Ziel jeder Institution ist es, sich selbst am Leben zu halten“ (Georges Casalis). Die Schwerfälligkeit der Institution braucht uns deshalb nicht zu überraschen. Um Lerngemeinschaft zu sein, muss sie selbst in Konflikt mit ihrem institutionellen Charakter gehen.

Nun hat das Leitwort der „lernenden Organisation“ aus der Organisationsberatung und –entwicklung etwas Dynamik in diese grundsätzliche Problematik gebracht.

Qualitätsmanagement lädt zur organisationalen Selbstüberprüfung ein – ein Leitfaden zur Klimagerechtigkeit könnte ähnliches leisten. Aber: Einstiege ermöglichen, abgestufte Verfahren! Das „grüne Hahn“-Audit kann für viele zu viel sein.

In dieser Hinsicht wäre es wünschenswert, die Kirchen würden aus Busan Anfragen bekommen zur Selbstreflexion und Überprüfung ihrer Praxis.