

Zusammenarbeit fördern – Gesprächsleitfaden für Pfarrer und Gemeinden über Erwartungen und Ziele pfarramtlicher und gemeindlicher Arbeit

A. Einführung in den Gesprächsleitfaden

Dieser Gesprächsleitfaden richtet sich an Gemeinden und Pfarrer der Selbständigen-Evangelisch-Lutherischen Kirche, die miteinander über sich verändernde Anforderungsprofile, bestehenden Rollenerwartungen oder zukünftige Schwerpunkte pfarramtlicher oder gemeindlicher Arbeit ins Gespräch kommen wollen.

Wie immer bei komplexen Beziehungsgefügen kann es hilfreich sein, sich vor Eintritt in ein solches Gespräch grundsätzliche Gedanken über den aktuellen Stand der Beziehung zwischen Pfarrer, Gemeinde und Kirchenvorstand zu machen. Denn vergleichbar mit der Entwicklung in anderen Beziehungssystemen lassen sich auch im Zusammenleben von Pfarrern und Gemeinden unterschiedliche Phasen beobachten, die auch in unterschiedlicher Intensität auftreten können, und die man stark vereinfacht folgendermaßen zusammenfassen kann:

- I Zeit der hoffnungsvollen Erwartung** – Pfarrer und Gemeinden entwickeln und gestalten gemeinsam Ideen für die zukünftige Gemeindegemeinschaft (häufig mit Beginn der Tätigkeit eines „neuen“ Pfarrers in einer Gemeinde zu beobachten)
- II Zeit des konstruktiven Miteinanders** – Pfarrer und Gemeinden arbeiten überwiegend konstruktiv zusammen und ermutigen sich gegenseitig.
- III Zeit einer Krise** – es bestehen aktuelle Konflikte die bearbeitet werden müssen. (Konflikt meint hier, dass unterschiedliche Gewohnheiten, Bedürfnisse oder Ziele aufeinandertreffen)
- IV Zeit einer Veränderung** – bestehende Modelle der Konfliktbewältigung erweisen sich nicht mehr als tragfähig. Es kommt vermehrt zu Frustration oder Streit. Eine oder mehrere Seiten denken verstärkt über die Vorteile eines Pfarramtswechsels nach.

In den **Phasen I** und **II** lassen sich Gespräche gut zwischen Pfarrern, Gemeinde, Gemeindegemeinschaften oder Kirchenvorständen führen. Dabei kann es hilfreich sein, wenn die Moderation einer solchen Veranstaltung nicht in den Händen des Ortspfarrers, sondern bei einem anderen geeigneten Gesprächsleiter liegt. (z.B.: Mitglied des Kirchenvorstandes, qualifiziertes Gemeindegemeinschaftsmitglied, Mitglied des Bezirksbeirates, evtl. auch ein geeigneter Nachbarpfarrer*)

* hier sind jedoch im Vorfeld die möglichen Konsequenzen für das kollegiale Miteinander auf Kirchenbezirksebene zu bedenken

In den **Phasen III** oder **IV** ist es sinnvoll und häufig sachlich notwendig, auf die Unterstützung eines qualifizierten externen Gesprächsleiters zurückzugreifen. (z.B.: Supervisor, Mediator, Superintendent)

Der folgende Gesprächsleitfaden versucht, Pfarrer und Gemeinden über gegenseitige Erwartungen miteinander ins Gespräch zu bringen. Er beinhaltet vier Angebote, die jeweils auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen und auf diese Weise verschiedene Zugänge ermöglichen. Es ist daran gedacht, gemeinsam mit dem Kirchenvorstand zu überlegen, was in die Situation vor Ort am besten passt. Dabei lassen sich die Materialien einander ergänzend einsetzen.

SELBSTÄNDIGE EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE (SELK)

- 1. Biblischer Zugang:** setzt an beim biblischen Befund und beschäftigt sich mit den Leitungsstrukturen der christlichen Gemeinden in neutestamentlicher Zeit.
- 2. Formaler Zugang:** setzt an bei den Ordnungen unserer Kirche (z. B. Ordination- und Einführungsurkunde, Pfarrerdienstordnung, Mustergemeindeordnung)
- 3. Sachlicher Zugang:** setzt an bei den konkreten Aufgaben und Tätigkeiten der jeweiligen Gemeindsituation vor Ort
- 4. Persönlicher Zugang:** setzt an bei den lebensbiographischen Vorerfahrungen und den damit verbundenen persönlichen Erwartungen

Ergänzend besteht die Möglichkeit, sich mit Hilfe einer Reihe von konkreten Einzelfragen mit dem Thema gegenseitiger Erwartungen zu beschäftigen.

B. Arbeitsmaterialien zum gemeinsamen Gespräch

1. Biblischer Zugang

Beschäftigen Sie sich im Rahmen einer Bibelarbeit ausführlich mit den Leitungsstrukturen der christlichen Gemeinden in neutestamentlicher Zeit. Versuchen Sie dabei folgende Fragen zu beantworten:

- 1) Lassen sich charakteristische Elemente damaliger Gemeindeleitung identifizieren?
- 2) Wie wurden Aufgaben definiert und verteilt?
- 3) Wie wurden Meinungsverschiedenheiten und Konflikte gelöst?
- 4) Welches Anforderungsprofil galt für die damalige Gemeindeleitung?

Mögliche Bibeltexte in Auswahl:

Matthäus 20,25-28

Johannes 5,19; 6,63-67; 14,31; 12,49f

Apostelgeschichte 11,30; 14,23; 15,2; 15,4; 15,6; 15,22f; 15,28; 16,4f.; 20,17; 20,28-30

1. Korinther 4,16; 11,1

2. Korinther 11,2

Galater 2,11-14

Epheser 1;22; 4,15; 4,25; 5,23

Philipper 1,1; 2,1;3,17

Kolosser 1,18; 1,23-25 2,19

2. Thessalonicher 3,9

1. Timotheus 1,7; 2,24 3,1-7; 4,13; 5,17; 5,19-21

2. Timotheus 4,2

Titus 1,5-9; 1,13b

1. Petrus 5,1-4

Hebräer 13,22

Jakobus 5,14

2. Formaler Zugang

Untersuchen Sie (sowohl Kirchenvorstand als auch Gemeinde denkbar) die Ordnungen unserer Kirche daraufhin (vgl. Anlage 1), was sie konkret im Blick auf das Verhältnis von Pfarrer und Gemeinde/en aussagen. Fassen Sie die Aussagen tabellarisch zusammen und bewerten Sie sie anschließend im Blick auf ihre Wertigkeit. Tauschen Sie sich in Kleingruppen darüber aus, welche Elemente Sie als besonders hilfreich erleben und wo Sie Schwierigkeiten bei einer Umsetzung sehen. Welche Bereiche, die Ihnen persönlich wichtig sind, werden nicht erwähnt?

Ordinations- und Einführungsurkunde

Pfarrer	Gemeinde

Pfarrerdienstordnung

Pfarrer	Gemeinde

Mustergemeindeordnung

Pfarrer	Gemeinde

3. Sachlicher Zugang

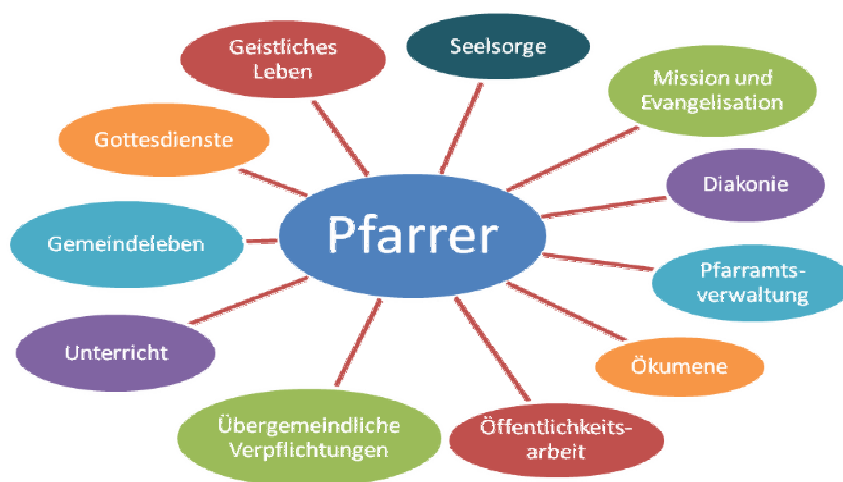
Verschaffen Sie sich als Leitungsgremium / Mitarbeiterkreis Ihrer Gemeinde/n einen Überblick über Ihren gegenwärtigen Verantwortungsbereich. Visualisieren Sie die einzelnen Bereiche.



Beispiel für eine Visualisierung der Verantwortungsbereiche des Kirchenvorstandes

Geben Sie eine Selbsteinschätzung ab: Wie stellen sich Ihnen die einzelnen Bereiche dar? Was ist Ihnen besonders wichtig? Wo sehen Sie Änderungsbedarf? Eine Bewertung nach einem Punktesystem kann dabei hilfreich sein (Zum Beispiel: Um das Ergebnis zu visualisieren, erhalten die Teilnehmer farbige Aufkleber, mit denen sie ihre Gewichtungen vornehmen.).

Verschaffen Sie sich als Leitungsgremium / Mitarbeiterkreis Ihrer Gemeinde/n einen Überblick über die gegenwärtigen Aufgaben- und Verantwortungsbereiche Ihres Pfarrers. Visualisieren Sie die einzelnen Bereiche.



Beispiel für eine Visualisierung der Aufgaben- und Verantwortungsbereiche eines Pfarrers

SELBSTÄNDIGE EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE (SELK)

Füllen Sie die Oberbegriffe mit konkreten Inhalten (z. B. indem Sie folgende Begriffe zuordnen):

Geburtstagsbesuche, Gemeindegottesdienste, Jubiläen, Feiern u. Feste, Kirchenvorstand, Besuchsdienst, Baumaßnahmen, Predigten, Lieder, Gottesdienstzettel, Passions- u. Adventsandachten, Seniorengottesdienste, Taufen, Trauungen, Beerdigungen, Hausabendmahl, Krankenbesuche, Begleitung in Lebenskrisen, Schulgottesdienste, Glaubensgrundkurse, Bibelkreise, Gebet für Gemeinde und Kirche, Publikumsverkehr, allgemeine Büroarbeit, Post/Telefon/Korrespondenz, Materialeinkauf, Statistik/Gemeindegarten, ökumenische Dienstgespräche, ACK-Mitarbeit, Notfallseelsorge, lokale Kontaktpflege, Pressemitteilungen, Wort zum Sonntag, Gemeindebriefe, Schaukasten, Unterrichtsvorbereitung, Konfirmandenunterricht, Konfirmandenfreizeiten, Jugendkreis, Fahrzeiten, Pfarrkonvente, Synoden, Weiterbildung, Supervision, etc.

Geben Sie auch hier eine Selbsteinschätzung ab: Wie stellen sich Ihnen die einzelnen Bereiche dar? Was ist Ihnen besonders wichtig? Wo sehen Sie Änderungsbedarf? Eine Bewertung nach einem Punktesystem kann dabei hilfreich sein. (Zum Beispiel: Um das Ergebnis zu visualisieren, erhalten die Teilnehmer farbige Aufkleber, mit denen sie ihre Gewichtungen vornehmen.)

4. Persönlicher Zugang

Pfarrer sind Menschen wie andere auch – mit besonderen Gaben und Fähigkeiten ausgestattet, aber auch mit Fehlern und Schwächen behaftet. Dennoch verbinden die meisten Menschen besondere Erwartungen mit der Person und dem Amt eines Pfarrers. Bitte überlegen Sie

- a) als Kirchenvorsteher oder Mitarbeiter in einem Gemeindekreis einen Moment in Ruhe: Welche Vorstellungen haben Sie von einem Pfarrer? Worauf legen Sie dabei besonderen Wert und warum ist das so?
- b) als Pfarrer Ihrer Gemeinde/n: Welche Rollen nehmen Sie in Ihre/r/n Gemeinde/n wahr? Welche davon entsprechen Ihren besonderen Neigungen und welche nicht?

Es ist hilfreich sich, die Aussagen tabellarisch oder in einem Schaubild darzustellen.



Gemeinde	Pfarrer

5. Weiterführende Anregungen

Wenn Sie sich darüber hinaus über Einzelfragen im Zusammenhang mit Ihren gegenseitigen Erwartungen austauschen möchten, bieten folgende Stichpunkte einen interessanten Gesprächseinstieg:

Berufsspezifische Chancen und Risiken

Überlegen Sie, welche Chancen oder Risiken Sie heute im Blick auf den Beruf des Pfarrers in unserer Kirche sehen. Wie würden Sie reagieren, wenn eines Ihrer Kinder oder Enkelkinder sich für ein Theologiestudium entscheidet, um Pfarrer oder Pastoralreferentin in unserer Kirche zu werden?

Ehe und Familie des Pfarrers

Überlegen Sie, welche bewussten oder unbewussten Erwartungen Sie im Blick auf die Ehefrau und/oder die Kinder eines Pfarrers haben.

Das Pfarrhaus als Schnittstelle zwischen Privatleben und Beruf

Überlegen Sie, welche Konsequenzen sich für Ihren Pfarrer und seine Familie aus der besonderen Wohnsituation in Ihrem Pfarrhaus ergeben. Wo sehen Sie Vorteile? Wo sehen Sie Nachteile?

Finanzen

Verschaffen Sie sich einen Überblick, wie viel ein Pfarrer in unserer Kirche tatsächlich verdient und berücksichtigen sie dabei auch, ob es in Ihrem Fall zu besonderen Härten kommt. (z.B. hohe Nebenkosten durch fehlende oder mangelhafte Wärmedämmung der Dienstwohnung, Finanzierung eines Privatfahrzeuges für Dienstfahrten, Private Krankenversicherungspflicht, BAföG-Rückzahlungen, usw.)

Pfarrbezirk und Parochie

Wenn Ihre Gemeinde zu einem Pfarrbezirk gehört, der aus mehreren Gemeinden oder Predigtorten besteht, ergeben sich daraus oft unterschiedliche Gemeinde- und Anforderungsprofile. Wenn das auf Ihre Gemeinde zutrifft, bestehen dann in den einzelnen Gemeinden spezielle Erwartungen im Blick auf die pfarramtlicher Tätigkeit oder die Person des Pfarrers?

Erwartungen von Pfarrern des Sprengels West an ihre Gemeinden

Diskutieren Sie die im Fortbildungskonvent des Sprengels West im Juni 2002 formulierten Erwartungen (vgl. Anlage 2) von Pfarrern an ihre Gemeinden unter besonderer Berücksichtigung Ihrer eigenen gemeindlichen Situation. Die gleiche Fragestellung könnte im Umkehrschluss auch als „Anfrage der Gemeinden an die Pfarrer“ diskutiert werden.

Hier ist noch viel Platz für Ihre eigenen Themen...