

Gemeinde als Arbeitgeber

1. Hintergrund

Zu diesem Thema haben wir im letzten Jahr einiges gearbeitet. Der Vorstand hat einzelne Personen um Vorarbeiten gebeten und euch dann immer wieder Entwürfe vorgelegt, die dann zu diversen Handreichungen führten. Heute liegt uns

- das Muster eines Anstellungsvertrages
- und einer Aufgabenbeschreibung vor,
- eine Empfehlung für die Gehaltseinstufung
- und eine Handreichung für die Kostenerstattung privater Auslagen.

Außerdem haben wir einen Minijob eingerichtet, über den die Gemeinden die Gehaltsberechnung inkl. aller Nebenkosten in Anspruch nehmen können. Das sind prima Werkzeuge, sie garantieren aber kein perfektes Miteinander von einer Gemeinde und ihrem Angestellten. Da muss es noch mehr geben, was zu beachten ist. Aber bevor wir zu dem kommen, was zusätzlich hilfreich sein kann, hören wir noch auf die mahnenden Stimmen derer, die uns vor zu viel Amt und Professionalität warnen. Den Grund für diese Vorsicht haben wir weniger in persönlichen Enttäuschungen mit Angestellten in der Vergangenheit zu suchen, die es natürlich auch gegeben hat, als viel mehr in unserem Selbstverständnis als täuferische Freikirche. Darum zuerst einen kleinen Blick hinter die Kulissen. Bereits das erste gemeinsame täuferische Bekenntnis aus Schleithem widmet den Personen, die die Gemeinde leiten einen seiner sieben Artikel. Der zu definierende Begriff war der des Hirten. Bezeichnender Weise schrieb Ulrich Zwingli seine Abhandlung über den Hirten der Gemeinde im Jahr 1524. Aber in seiner theologischen Deutung dieses Dienstes und in der praktischen Ausübung seines Amtes sahen die frühen Täufer nicht den neutestamentlichen Begriff des Hirten erfüllt. So war die täuferische Gemeinde von Anfang an herausgefordert sich Gedanken über eine bevollmächtigte aber unklerikale Leitung zu machen. Die Leitung der Gemeinde ist ein Dienst an der Gemeinschaft. Bestätigung fanden Täufer immer wieder im Bild und Vollzug der Fußwaschung, die Jesus als Oberhirte an seinen Unterhirten vollzieht und sie ihnen auferlegt. Diether Götz Lichdi kommentiert den vierten Glaubensartikel des Schleithemer Bekenntnisses über die Hirten so: „Der Hirte wurde aus der Mitte der Gemeinde berufen und konnte jederzeit in sie zurückkehren. Er war nicht Vorgesetzter, sondern Gleicher unter Gleichen. Seine Aufgabe war die Schriftlesung und ihre Deutung. Er rief zur Buße und sammelte Bibellesegruppen und Gebetsgemeinschaften um sich. Er sollte das Brot anfangen zu brechen und in allen Dingen des Leibes Christi acht haben. In allem war er als das Gegenbild des Klerikers gedacht.“ Was so für den oder die Ältesten der Gemeinde gedacht war, wird um so erforderlicher für angestellte Mitarbeiter der Gemeinde, die Leitungsaufgaben wahrnehmen.

Im Rückblick auf 150 Jahre Verbandsgeschichte stellt Kurt Kerber dar, dass sich unsere süddeutschen Gemeinden im 19. Jahrhundert als Einheit verstanden. Ein Zitat von Christian Schmutz aus Bad Rappenau aus dem Jahr 1855: „Alle diese 12 Gemeinden zusammen bilden ein zusammenhängendes Ganzes: eine Gesamtgemeinde.“ Diese wurde von einem gemeinsamen Ältestenrat geleitet. Dem Wunsch nach mehr Autonomie wurde 1961 Rechnung getragen als die Selbstständigkeit der Gemeinden beschlossen wurde. Dieses Ereignis ebnete auch den Weg für die Anstellung von Predigern in den einzelnen Gemeinden. Schon zu Beginn des 20. Jahrhundert teilten sich die Gemeinden Regensburg, Eichstock und München einen gemeinsamen Angestellten. Den Hinweis, dass die Gemeinde den Prediger „wenn es nötig ist, mit dem zeitlichen Unterhalt zu versorgen“ hat, enthielt bereits das Christliche Lehrbüchlein des Badisch-Württembergisch-Bayerischen Gemeindeverbands aus dem Jahr

1892. Immer mehr Gemeinden stellten nun eine Person an, so auch die sich bildenden Werke und der Gemeindeverband selber.

Zur Zeit zählen wir im Verband 13 Gemeinden mit mindestens einem Angestellten und vier Gemeinden, die auf der Suche sind oder kurz vor einer Anstellung stehen. Sie haben nun einen Gleichen unter Gleichen. Die Vorstellung des unklerikalen Angestellten teilen wir ja mit vielen anderen Kirchen und Freikirchen. Aber wenn ich mich mit meinen Kollegen in der ACK, der VEF oder der Allianz unterhalte, dann ernte ich manchmal Neid und manchmal Mitleid. Das liegt bestimmt zu einem Teil an den Herausforderungen in meiner Gemeinde, von der ich ihnen erzähle, aber zu einem großen Teil auch an den Rahmenbedingungen unserer Kirche, die in anderen Kirchen und Freikirchen doch ganz anders sind.

Wenn wir heute nun über die Frage „Gemeinde als Arbeitgeber“ nachdenken, dann eifern wir nicht anderen Kirchen nach und versuchen ihre Modelle bei uns zu installieren, sondern wir reagieren auf die sich ändernden Gegebenheiten in unserer Gesellschaft und in unseren Gemeinden. Wir suchen Hilfsmittel, mit denen wir ein gutes Miteinander fördern können und die Schwachstellen in unserem System, die es zweifelsohne ja gibt, zu festigen. Was sind also nun hilfreiche und mit unserem theologischen Verständnis mögliche Aspekte, die einer Gemeinde helfen, ein guter Arbeitgeber zu sein? Ich möchte die vier Stichworte, die ich nun nennen werde, mit einer Flutlichtanlage im Stadion vergleichen. Seit kurzem haben ja auch die Sinsheimer diese Veranschaulichung vor Augen. An den vier Ecken stehen vier große Scheinwerferanlagen, die den Sportplatz erhellen. Jeder der Scheinwerfer bringt etwas mehr Helligkeit und schafft zusammen mit den anderen einen Spielraum, der keine Unsicherheit aufkommen lässt.

2. Vier Scheinwerfer

2.1. Klare Regeln der Freistellung

Wenn ich nun immer von „dem Angestellten“ spreche, dann meine ich damit männliche und weibliche Angestellte, Pastoren, Theologische Mitarbeiter und Praktikanten und wenn es um die Gemeinde geht, sind auch die Werke gemeint.

Eine Gemeinde stellt also einen Mitarbeiter an. Damit sind gewisse Erwartungen verbunden. Die Gemeinde versucht eine Lücke zu schließen, die sich aufgetan hat oder bis jetzt nicht ausreichend besetzt war. Das kann eine theologische Lücke sein, eine diakonische oder auch eine logistische Lücke. In jedem Fall wird ein Angestellter leiten. Natürlich als einer unter oder mit anderen. Der Angestellte ist Ältester und Mitältesten, nicht Befehlsempfänger. Er soll seine Qualifikationen einbringen, dafür wurde er angestellt, aber er soll sich bitte nicht so anstellen, wenn etwas zu tun ist, was alle anderen auch tun, denn er ist Gleicher unter Gleichen. Kurz gesagt, wir haben keine Profis. Angestellte Mitarbeiter erhalten kein Monopol. Sie tun also nichts, was kein anderer tun kann. Sie tun nur etwas, was andere aus verschiedenen Gründen vielleicht nicht so gut oder nicht so gründlich tun können und was sie selber vor ihrer Anstellung auch ehrenamtlich getan haben. Das sich auftuende Spannungsfeld wird deutlich: Warum bekomme ich Geld für etwas, was die anderen weiterhin ehrenamtlich tun? Mit dieser Spannung muss der Angestellte umgehen lernen. Und dann geht es gleich einen Schritt weiter, wenn ich es als Angestellter tue, dann muss ich es besser machen und erfolgreicher sein. Nun ist der Erfolg eines Angestellten in der Gemeinde aber nur schwer messbar. Wie soll man Erfolg bei der Verkündigung messen? In der Zahl der Bekehrten oder Getauften? Nach welchen Kriterien soll man erfolgreiche Trauerbegleitung bewerten? Wann ist eine Bibelstunde, eine Jugendstunde oder ein Glaubensgrundkurs gut gelungen? Was muss bei einem Seniorenbesuch passieren, damit er den Vorstellungen des Arbeitgebers entspricht? Wie kann der Angestellte seinen Dienst denn messbar oder sichtbar machen?

Die Lösung kann auch nicht darin liegen, dass der Angestellte in jeder Arbeitsgruppe und Kleingruppe der Gemeinde vertreten ist oder sie sogar leitet. Diese Fragen sind uns nicht

neu. Kommt der Angestellte aus einem produzierenden oder Gewinn erwirtschaftenden Gewerbe, tut er sich anfänglich erfahrungsgemäß sehr schwer damit. Hilfreich finde ich hier die Unterscheidung zwischen Anstellung und Freistellung. Die Gemeinde stellt jemanden frei, damit er seine ganze Zeit, die er sonst an einer Werkbank verbringen würde, in die Gemeindegemeinschaft investieren kann, er ist sozusagen ein vollzeitiger Ehrenamtlicher. Damit der Angestellte aber wirklich den Kopf und das Herz frei hat zum Dienst, sollte die Freistellung die Form einer Anstellung haben. Hierfür haben wir mittlerweile gute Materialien, die ich schon erwähnt habe. Sie helfen, dass der freigestellte Angestellte sich weder um sein Einkommen, noch um sein Auskommen sorgen muss. In verständlichen Rahmenbedingungen ist sein Gehalt geklärt und der Urlaub geregelt. Private Auslagen kann er erstattet bekommen und in seiner Aufgabenbeschreibung ist festgehalten, welche Dienste von ihm erwartet werden.

Die Anstellung beginnt mit einer offiziellen Bevollmächtigung durch die Gemeinde. So wird deutlich, dass der Angestellte nicht nur von einem Vorstand rechtlich angestellt, sondern auch von der Gemeindeversammlung autorisiert, und wenn der Verband zur Dienstleistung eingeladen wird, was sehr wünschenswert ist, vom Gemeindeverband begleitet wird. Das kann gut durch eine Segnung in einem Festgottesdienst geschehen. Die anstellende Gemeinde sollte nach einer bestimmter Zeit die Möglichkeit bekommen, diese Bevollmächtigung zu bestätigen, z.B. durch eine Erneuerung der Berufung im Abstand von 3 bis 5 Jahren. Diese Rahmenbedingungen leuchten das Spielfeld von einer Ecke gut aus und es kann endlich losgehen. Aber das nächste Problem steht schon vor der Tür. Oft besteht eine unausgesprochene Unsicherheit über das, was denn der Angestellte denn den ganzen Tag so tut.

2.2. Raum des Vertrauens

Von Zeit zu Zeit kommen die Grundschüler und der Kindergarten unserer Siedlung in unsere Kirche. Das geschieht entweder im Rahmen des Religionsunterrichts oder wenn sie ein Paket für unsere Päckchenaktion vor Weihnachten bringen. Dabei kam die Frage auf, was denn ein Pastor so alles tut. Schnell gehen dann die Hände nach oben und die Antwort kommt klar und deutlich: am Sonntag predigen! Das ist richtig, und am Montag? Die Predigt vorbereiten! Auch richtig, aber darauf folgt dann großes Schweigen. Ich werde jetzt keine Liste mit möglichen Arbeiten vorlegen, möchte euch aber Mut machen, euch darüber ehrlich auszutauschen.

In den ersten Jahren meiner Arbeit als Angestellter in einer Gemeinde habe ich alles aufgeschrieben, in erster Linie für mich selber, weil der Angestellte oft unter dem Druck leidet, zu wenig zu tun. Mal habe ich Zeittabellen geführt, in die ich meine Dienstzeiten eingetragen habe, dann wieder prozentuale Aufteilungen, die Aufschluss darüber geben, welche Arbeit mich wie in Anspruch nimmt, z.B. Verkündigung, Organisation, übergemeindliche Dienste. Diese Dinge habe ich nicht als Leistungsnachweis verstanden. Sie dienten der Transparenz für mich und auch für die Gemeinde, die sich die gleiche Frage stellt wie die Grundschüler. Der Vorstand, der die Gemeinde als Arbeitgeber vertritt, muss eine Ahnung davon haben, was der Angestellte tut. Warum? Damit er dem Angestellten das nötige Vertrauen entgegenbringt, das ihn freisetzt. Ich bin mir sicher, dass wahre Kreativität und Bereitschaft zu authentischem Dienst nur dann geschehen kann, wenn das Spielfeld durch den Scheinwerfer des Vertrauens erhellt wird. Ganz praktisch heißt das, es entstehen auch Predigtwürfe in der Badewanne. Und das ist dann Arbeitszeit. Genießt er das Vertrauen seines Arbeitgebers, dann kann der Angestellte auch bewusste Zeiten der Ruhe einbauen ohne ein schlechtes Gewissen zu bekommen.

Was passiert, wenn dieses Vertrauen nicht gegeben wird? Dann kann ein Zweifaches passieren: Entweder der Angestellte ist gezwungen der Gemeinde ständig zu zeigen oder zu sagen, was er alles tut und dass er keine Zeit hat und er bemüht sich auf diesem Weg, das Vertrauen zu bekommen. Damit entlockt er den sensiblen Gemeindegliedern vielleicht die

Frage nach seinem Wohlergehen und erntet Mitleid, aber er wird nie in den Genuss des Vertrauens kommen. Oder aber er hat bereits aufgegeben und geht in Opposition zur Gemeinde. Dann verrichtet er nur noch Dienst nach Vorschrift und identifiziert sich immer weniger mit der Gemeinde und ihrer Zukunft, mit den Menschen und ihren Sorgen.

Leider kenne ich Kollegen aus beiden Lagern, und ihr kennt vielleicht auch welche, die an einem Mangel an Vertrauen sehr leiden. Was passiert, wenn ein Angestellter aber dieses Vertrauen genießt? Dann traut seine Gemeinde ihm zu, sich selber zu managen. Er selber ist verantwortlich für eine ausgewogene Zeiteinteilung und er muss dafür sorgen, dass er nicht zu viel und nicht zu wenig arbeitet. Gelingt ihm das dauerhaft nicht, dann passiert wohl das, was Wolfgang Dünnebeil in seinem Buch beschreibt: „Wenn die Herde den Hirten jagt.“ Die größte Herausforderung des Angestellten liegt meines Erachtens darin, sich aufopfernd einzubringen und zugleich liebevoll abzugrenzen. Sein Schreibtisch wird nie leer, seine Arbeit ist nie getan und kaum ist das eine Projekt beendet, stehen drei neue auf dem Plan. Wenn das dazu führt, dass der Angestellte nie Feierabend hat, dann braucht er Hilfe. Diese Hilflosigkeit ist nicht die Situation, in die Jesus den Vers sagt „Wer sein Leben verliert um meinetwillen, der wird es finden“ (Mt 10,39).

Die Gemeinde als Arbeitgeber kann entscheidend dazu beitragen, dass der Angestellte in einem Raum des Vertrauens leben und arbeiten kann. Hartmut Laufer stellt in seinem Buch „Mitarbeitervertrauen“ zuerst die Erwartungen des Arbeitgebers und des Angestellten gegenüber.

Der Angestellte erwartet seinerseits, dass der Arbeitgeber

- seine Leistungen wahrnimmt und anerkennt
- seine Persönlichkeit achtet und wertschätzt
- ihn bei Schwierigkeiten unterstützt
- und sich auch seiner persönlichen Nöte zu einem gewissen Teil annimmt

Der Arbeitgeber, in unserem Fall die Gemeinde, darf ihrerseits erwarten, dass der Angestellte

- seine Fähigkeiten und Erfahrungen uneingeschränkt einbringt
- sich nach besten Kräften anstrengt
- gewissenhaft und umsichtig arbeitet
- und ehrlich und loyal ist.

Nach einem gegenseitig gegebenen Vorschlussvertrauen bauen die Gemeinde und der Angestellte dann gemeinsam an dem Raum des Vertrauens. Materialien hierfür sind

- klare Absprachen
- persönliche Kontaktpflege
- transparente Prozesse
- Anteil an der Leitungsverantwortung

Das alles geschieht immer in dem Bewusstsein, dass Gott selber uns einen Raum des Vertrauens schafft, in dem wir ihm und einander begegnen. Letztlich ist er ja unser aller Chef, und er ist der beste Chef, den wir uns denken können. Ihm gehören wir und ihm dienen wir ja auch alle zusammen. Es ist seine Gemeinde und seine Welt. Das, was wir an ihm haben und sehen, übertragen wir in unser Miteinander. So komme ich zu einem dritten Scheinwerfer.

2.3. Benanntes Gegenüber

In den letzten Jahren haben wir uns als Konvent immer wieder über unsere Rolle als Angestellte unterhalten und Faktoren gesammelt, die einen guten Gemeindedienst ermöglichen oder zumindest begünstigen. Immer wieder wurde dabei der Wunsch eines Gegenübers genannt.⁹ Explizit war das eine Antwort auf die Frage im Herbst 2003: „Was brauchen angestellte Mitarbeiter für einen fruchtbaren Dienst? Ich möchte die Notwendigkeit mal an Hand einer Szene aus dem Gemeindealltag verdeutlichen. Der Angestellte soll ja nicht alles können und alles machen, das haben wir ja schon lange gelernt, aber er sollte über fast

alles Bescheid wissen. Von der Telefonauskunft über den aktuellen Krankenstand der Senioren bis hin zu anstehenden Prüfungen der Jugendlichen, nicht selten ist der Angestellte eine Art Schaltzentrale. Bei ihm laufen die Fäden zusammen, das macht schon allein wegen dem nächsten Gemeindebrief Sinn. Aber anstehende Entscheidungen werden nicht von ihm alleine getroffen, bloß nicht, sondern von einem Leitungskreis. Der Angestellte sammelt, vielleicht zusammen mit jemand anderem, die anstehenden Punkte für die Tagesordnung der betreffenden Sitzung. Kurz vorher meldet sich noch ein Mitglied des Leitungsteams aus Krankheitsgründen ab. Eine weitere Person kommt aus verständlichen beruflichen Gründen heute später. Als dann alle da sind, die zu erwarten wären, stehen viele Dinge an, die besprochen werden sollten. Um 21.30 Uhr schaut die erste Person auf die Uhr. Sie muss morgen um 5.30 Uhr raus. Es sollte heute nicht so lange gehen. Um 22.30 Uhr zieht der Sitzungsleiter die Notbremse, nachdem ihm die bösen Blicke einzelner nicht entgangen sind. Drei wichtige Punkte werden schließlich verträgt, zwei davon können aber nicht bis zur nächsten Sitzung warten. Wenn der Angestellte sich jetzt nicht zu Wort meldet, dann nimmt er nicht nur die neuen Aufträge aus dieser Sitzung mit in die nächste Woche, sondern auch die unerledigten Dinge, die keinen Aufschub dulden und schlägt sich alleine damit rum. Wagt er es andererseits, um eine Verlängerung der Sitzung zu bitten, obwohl er selber hundemüde ist, dann riskiert er die Meldung: „Du kannst ja morgen ausschlafen!“. Das macht er dann einmal mit und auch noch ein zweites mal, aber mit wem kann er es mal besprechen, wenn er sich ständig unter Druck fühlt? Wem kann er es sagen, wie er sich im Leitungskreis fühlt?

Es ergeben sich noch andere Fragenfelder: An welche Person wendet sich die Gemeinde, wenn sie Probleme mit dem Angestellten hat und ihn nicht direkt ansprechen möchte? Welche Person hat einen guten Einblick in die Arbeitsfelder des Angestellten und reflektiert mit ihm seine Arbeit? Welche Person spricht mit dem Angestellten, wenn seine Anstellung gekürzt oder beendet werden soll? Wer unterstützt ihn bei schwierigen Fragen der Seelsorge? Mit wem kann der Angestellte ganz vertraut beten? Wer spiegelt dem Angestellten, wie er so in der Gemeinde und auf die Gemeinde wirkt? Wer weißt den Angestellten darauf hin, wenn er zuviel Macht an sich reißt? Wen kann der Angestellte fragen, wenn wer sich nicht sicher ist, welche Macht eine bestimmte Familie in der Gemeinde hat und warum das so ist?

Das kann eine Person aus dem Leitungsteam der Gemeinde sein, muss es aber nicht. Es gibt gute Gründe dafür, eine Person außerhalb der Gemeindeleitung zu benennen. Dieser Scheinwerfer kann vorbeugen, dass sich der Angestellte nicht als Einzelkämpfer vorfindet und sich in seinem Dienst unreflektiert aufreißt. Eine nordamerikanische Studie behauptet, dass 17% der Hauptamtlichen in der Kirche ausgebrannt sind, das wäre jeder Fünfte.

Paul Beasley-Murray benennt u.a. diese vier Gefahren, denen ein kirchlicher Angestellter ausgeliefert ist:

- der persönliche innere Berufsdruck - ich will es recht machen für den Herrn
- die hohen Erwartungen an seinen pastoralen Dienst in Bezug auf seine persönliche Lebensführung und die Transparenz des familiären Lebens
- die, seiner Ansicht nach, schlechte Bezahlung im geistlichen Dienst
- und die Gefahr der Einsamkeit des geistlichen Leiters, die sich mit Sicherheit vergrößert, wenn der Angestellte Single ist

Die Benennung eines Gegenübers ist nicht zuletzt deshalb wichtig, weil unsere Kirchenstruktur keine dem örtlichen Pastor übergeordnete Amtsperson kennt. Evangelisch wäre das der Prälat, der sich um das Wohl der Pfarrer mit ihren Familien kümmert. Die Gemeinde ihrerseits kann sich beim zuständigen Dekan oder gleich beim Oberkirchenrat über ihren Pfarrer beschweren. Wie geht das denn bei uns?

Eine benannte Person als Gegenüber kann für die Gemeinde und den Angestellten eine Hilfe sein. Regelmäßige Mitarbeitergespräche beugen einer schleichenden Entfremdung vor. Sind sie eine Hilfe, dann hält das Arbeitsverhältnis mehrere Jahre. Aber auch die beste

Weggemeinschaft zwischen einer Gemeinde und ihrem Angestellten endet irgendwann. Darum schalten wir nun den letzten Scheinwerfer zu.

2.4. Entfaltung und Weiterentwicklung

Der Angestellte ist immer auch jemand, der an seine berufliche Zukunft denkt und seine Qualifikationen ausbauen möchte. Hierfür bietet der Gemeindealltag eine Vielfalt von Möglichkeiten. Jedes seelsorgerliche Gespräch ist eine Schulung für ihn, jede Predigt eine Weiterbildung. Jede konstruktive Kritik ist kostenlose Beratung und Herausforderungen bieten die Möglichkeit des Wachstums. Darüber hinaus gibt es eine riesige Auswahl an Schulungsangeboten. Entscheidend ist die Frage, ob die Gemeinde als Arbeitgeber die Entfaltung, die Weiterbildung ihres Angestellten als seine Privatsache sieht, oder als Chance für die eigene Gemeindegemeinschaft. Wie jeder ehrenamtliche Mitarbeiter der Gemeinde, so sollte auch der Angestellte sich weiterbilden. Die AMG-Studententage, ein ökumenisches Seminar, ein Computerkurs oder ein Seminar in der Stimmbildung.

Nun sind es aber nicht nur die schulischen Angebote, die einen die wichtigen Dinge des Lebens lehren. Die menschliche Begegnung und der Austausch mit Kollegen hinterlässt oft tiefe Eindrücke und inspiriert den Angestellten für seinen Alltag. Die Gemeinde als Arbeitgeber sollte solche Begegnungen bewusst fördern und nicht als zeitraubenden Außendienst verstehen.

Unser Konvent, das Treffen der angestellten Mitarbeiter im Raum des Verbandes, hat sich in den letzten Jahren als Pflichtveranstaltung etabliert. Das gemeinsame theologische Arbeiten, der Austausch über unsere Erfahrungen, die Anteilnahme an unserem Ergehen und die Fürbitte stärken den einzelnen Angestellten und auch den Verband. Die Impulstage, die der Angestellte im Kreis seiner Leitungsteams erleben, sind intensive Schulungen. Aber auch die Begegnung mit Kollegen anderer Kirchen, zum Beispiel auf der Ebene der Evangelischen Allianz oder der ACK, weiten den Horizont ungemein. Bei solchen überkonfessionellen Begegnungen kommt es zu interessanten Situationen, wenn sich der Pfarrer der Nachbarkirche fragt, was denn ein theologischer Mitarbeiter ist und der „Gleiche unter Gleichen“ dann alle Register zieht, um das zu erklären. Bei dem Stichwort Entfaltung sollten wir besonders die Berufsanfänger in den Blick nehmen. Sie treten aus dem sicheren Raum der Theologischen Ausbildung heraus und finden sich plötzlich auf dem weiten Feld des Gemeindealltags wieder. Nicht selten stehen sie alleine auf weiter Flur. Erschwerend kommt hinzu, dass mitunter auch seine Gemeinde ungeübt ist mit einem Angestellten.

In seiner Magisterarbeit stellt Emanuel Neufeld fest, dass, wenn Gemeinden bei einer Erstanstellung einen Berufseinsteiger nehmen, diese Anstellungen häufig nach zwei Jahren endet. Wenn die Gemeinde und der Berufseinsteiger sich gegenseitig mindestens vier Jahre aushalten, dann ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass der Angestellte langfristig im Gemeindedienst bleibt. Angestellte Mitarbeiter erleben erfahrungsgemäß ungefähr im dritten Jahr ihrer Anstellung ein Tief und sehen erst nach 8-10 Jahren Früchte ihrer Arbeit.

Wer bei einem mit Flutlicht beleuchteten Fußballspiel einmal auf die Lichtverhältnisse achtet, der wird feststellen, dass jeder Spieler zwar im Licht spielt, aber doch vier Schatten um sich wirft. So sind auch unsere Scheinwerfer nie vollkommen und haben immer noch ihre Schattenseiten, die uns mal mehr und mal weniger bewusst sind. Als Verband sind wir bemüht, den Berufsanfängern in unseren Gemeinden eine minimale Begleitung durch einen erfahrenen Pastor anzubieten. Diese bleibt aber bestimmt weit hinter dem zurück, was nötig wäre. Für mich blieb auch die Frage offen, wer denn die Menschen schult, die dem Angestellten ein Gegenüber sein sollen? Vielleicht habt ihr noch andere Fragen oder Anregungen oder auch weitere Erleuchtungen, die die vier Scheinwerfer ergänzen sollten. Jetzt fordere ich euch heraus, eure Anstellungsverhältnisse zu bewerten. Jeder Angestellte und jeder Gemeinde mit einem Angestellten darf nun mit Punkten bewerten, ob und wie die vier Scheinwerfer bei ihnen aufgestellt sind.

3. Abschluss

Ich möchte meine Überlegungen mit einem Zitat von Robert C. Girard beenden. Er bringt seine kritischen Überlegungen zu einem sehr pastorenzentrierten Gemeindeleben auf den Punkt in dem er schreibt „Alles aus dem Gemeindeprogramm, was nicht ohne ständigen Druck des Pastors aufrechterhalten werden kann, sollte eines natürlichen Todes sterben“. Später erklärt er etwas ausführlicher, was er damit meint und kommt damit unserem täuferischen Gemeinde- und Leitungsverständnis sehr nahe: „Eine Gemeinde, die vorwiegend vom Pastor abhängig ist, erleidet bei einem Pastorenwechsel zahlenmäßigen Verlust. Das zeigt sich meist schon dann, wenn der Pastor in Urlaub ist. Eine Gemeinde, in der Christus gegenwärtig ist, in der das Priestertum aller Gläubigen praktiziert wird, bleibt stark und lebendig auch ohne Gebäude, ohne hauptamtlichen Pastor und viele andere Dinge, die leicht zum Ersatz für die Gemeinschaft mit Christus werden.“

Der Vortrag bildete das Schwerpunktthema der Mitgliederversammlung des Verbandes deutscher Mennonitengemeinden am 21. März 2009 in der Mennonitengemeinde Ingolstadt