



Evangelischer
Gemeinschaftsverband
Hessen-Nassau e.V.

Norbert Held

„...weil Gott uns wert geachtet hat“

**- Die Zukunft der kleinen Kreise – und
die Hauptamtlichen der Zukunft?**

Bericht des Inspektors

vorgelegt zur

Delegiertenversammlung

am 10. Okt. 2015

in Bebra

GEMEINSAM FREIHEIT LEBEN

Inhalt

Einleitung	4
------------	---

I. Die Zukunft der kleinen Kreise

1. Um was geht es? Eine Definition	5
2. Die Chancen und Stärken der kleinen Kreise	6
3. Die Schattenseiten der kleinen Kreise	7
4. Von Wachstum und Niedergang	8
5. Fragen und Anregungen für die Weiterarbeit	9
a) Eine nüchterne Betrachtung vornehmen	
b) Unsere Arbeit bewerten	
c) Wollen wir Wachstum?	
d) Wo setzen wir Schwerpunkte und Prioritäten?	

II. Die Hauptamtlichen der Zukunft

6. Welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen die Gemeinden?	13
a) Die Grundausrüstung	
b) Fachleute	
c) „Typen“	
7. Welche Bedingungen suchen die zukünftigen Hauptamtlichen?	16
a) Zukünftige Hauptamtliche suchen eine positive Arbeitgeberbewertung	
b) Anforderungen an das Arbeitsumfeld	

Zum Schluss	25
--------------------	-----------

Literaturhinweise	26
-------------------	----

Anhang

- Veränderungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Statistik zu Mitgliedern, Besuchern, Spenden und „kleinen Kreisen“
- Gnadauer Ausbildungsforum: Leitfaden für Gemeinschaftsverbände und Ausbildungsstätten

Einleitung

**Liebe Delegierte unseres Verbandes,
liebe Schwestern und Brüder!**

In meinem diesjährigen Bericht zur Delegiertenversammlung geht es um Zukunftsfragen. Aber nicht um Fragen, die uns erst in der Zukunft betreffen werden, sondern die schon jetzt auf der Tagesordnung unserer Gemeinschaften stehen (bzw. ab heute dort stehen werden). Wir beschäftigen uns mit zwei selbstständigen Themen: den kleinen Kreisen in unseren Gemeinschaften einerseits und den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern andererseits. Auf den ersten Blick mögen die beiden Themen wenige Berührungspunkte haben. Beim zweiten Blick sieht das schon anders aus, und wir entdecken eine ganze Reihe von Bezugspunkten und Querverbindungen.

Warum diese beiden Themen?

- Die Frage nach der Zukunft der kleinen Kreise war im Frühjahr dieses Jahres eines der Schwerpunktthemen der Gnadauer Mitgliederversammlung (in Krelingen). Einige der Gnadauer Gemeinschaftsverbände haben intensiv die besonderen Chancen und Nöte der kleinen Gemeinschaften bedacht. Viele der Aspekte, die dort beobachtet und untersucht wurden, nehmen wir auch im EGHN seit Jahren wahr, ohne uns jedoch bisher gezielt den Fragestellungen zuzuwenden. Wir haben im Vorstand des EGHN verabredet, dass wir uns bei der diesjährigen Delegiertenversammlung mit den Beobachtungen im Gnadauer Raum näher beschäftigen und unsere eigenen Erfahrungen, Fragen und Einschätzungen dazu stellen wollen. Dass die kleinen Kreise und landeskirchlichen Gemeinschaften eine große Vergangenheit haben und eigentlich unseren Verband ausgemacht haben, erinnern viele von uns dankbar und zum Teil auch wehmütig. Ob und welche Zukunft diese kleinen Kreise haben, ist aber nicht eindeutig. Deshalb fragen wir heute nach der Zukunft der kleinen Kreise.

- Dass es auch in Zukunft hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gemeinschaftsbewegung geben wird, ist vermutlich Konsens bei uns. Anders sieht es schon aus, wenn wir fragen: wie viele? und welche? Die Gemeinden, die in den letzten Jahren ihre Stellen neu besetzt haben, haben schon die Erfahrung gemacht, dass es auch bei uns so etwas wie einen „Fachkräftemangel“ gibt. Nicht nur Mitarbeiter müssen sich um einen Arbeitsplatz bewerben, sondern inzwischen müssen sich auch die Gemeinden um Mitarbeiter bewerben. Das ist durchaus mühsamer und erfordert auch eine neue Auseinandersetzung mit der Rolle der Gemeinde als Arbeitsplatz und dem EGHN als Arbeitgeber. Dabei ist unübersehbar, dass die Vorstellungen vom „vollzeitlichen Dienst“ z.B. bei einem 25jährigen Berufseinsteiger und einem 65jährigen Vorstandsmitglied nicht zwingend identisch sind. An verschiedenen Stellen im Verband haben wir diese Fragestellungen schon angesprochen. Mit diesem Bericht will ich gerne das Gespräch in der Delegiertenversammlung, in den örtlichen Vorständen, in unseren Regionalkreisen weiter an-

regen. „Welche Erwartungen haben die zukünftigen Hauptamtlichen an ihren Dienst?“ und „Welchen Erwartungen an den Dienst in unseren Gemeinschaften müssen sich (auch) die zukünftigen Hauptamtlichen stellen?“

Zusammen mit dem EGHV-Vorstand wünsche ich uns, dass wir mit dieser Delegiertenversammlung ein engagiertes und gemeinsames Gespräch über diese Fragestellungen beginnen können. Und dass wir dann zu lohnenden Ergebnissen kommen, die uns helfen werden, unseren missionarischen Auftrag als Gemeinschaften im Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen auch in der Zukunft zu erfüllen.

I. Die Zukunft der kleinen Kreise

1. Um was geht es? – Eine Definition

In der Arbeit der Gemeinschaften gibt es eine ganze Reihe unterschiedlichster Kleingruppen, sowohl in der Arbeit mit Kindern- und Jugendlichen, als auch in der Erwachsenenarbeit.

Das Bewusstsein für die Bedeutung dieser Kleingruppen ist an manchen Orten in den vergangenen Jahren gewachsen. Zum Beispiel bei den Gemeindeanalysen mit Hilfe der Werkzeuge aus der „Natürlichen Gemeindeentwicklung“¹. Als eines der acht Qualitätsmerkmale in diesem Programm werden „ganzheitliche Kleingruppen“ genannt. „Hier wird nicht nur über Bibeltexte geredet, sondern hier werden geistliche Impulse und das alltägliche Leben der Christen fortwährend in Beziehung gesetzt. Ganzheitliche Kleingruppen sind der natürliche Ort, wo Christen mit ihren Gaben anderen dienen lernen.“² Entsprechende Untersuchungen weisen darauf hin, dass das Kleingruppenprinzip für das Gemeindegewachstum umso bedeutender wird, je größer eine Gemeinde wird. So können wir z.B. feststellen, dass in den 1990er Jahren die Zahl der Hauskreise sprunghaft gestiegen ist (von 1991 bis 2002 von 68 auf 104 Hauskreise).

Neben diesen Kleingruppen gibt es in unseren Gemeinschaften auch die sog. „Kleinen Kreise“. Darunter verstehen wir meistens Bibelstunden oder Hausbibelkreise an weiteren Orten außerhalb des Hauptortes des Gemeinschaftsbezirkes. Manchmal sind es auch eigene örtliche Gemeinschaften, die Teil eines größeren Gemeinschaftsbezirkes sind. Diese kleinen Kreise treffen sich meist in den Wohnungen Einzelner oder auch im kirchlichen Gemeindehaus bzw. im Dorfgemeinschaftshaus. In einigen seltenen Fällen ist auch ein eigenes Gemeinschaftshaus vorhanden. Oft besitzen diese Kreise eine eigene Kasse, aus der sie Beiträge an die Bezirkskasse abführen und haben einen Bibelstundenleiter oder Gemeinschaftsleiter.

¹ Christian A. Schwarz, Die natürliche Gemeindeentwicklung (C&P Verlag, Emmelsbüll, 1996). Für weitere Informationen s.a.: <http://www.nge-deutschland.de/>

² aaO., S. 32

Im Folgenden soll es um diese kleinen Kreise oder Gemeinschaften in den Außenorten gehen.

In der Geschichte unseres Verbandes haben diese kleinen Kreise eine große Bedeutung. Unsere Statistik weist für das Jahr 1991 die beachtliche Zahl von insgesamt 196 Ortsgemeinschaften im EGHN (damals HNGV) aus. Inzwischen kann man in etlichen Publikationen aus den letzten Jahren und auf unserer Homepage über den EGHN lesen, dass er an 140 Orten (bzw. an ca. 160 Orten) in Hessen und Nassau aktiv ist. Doch diese Zahl stimmt leider längst nicht mehr. Die aktuellste Statistik vom Frühjahr mit den Zahlen aus 2014 weißt gerade mal 88 Orte aus. D.h.: in den letzten 23 Jahren wurde an mehr als 100 Orten im EGHN die Gemeinschaftsarbeit eingestellt oder hat sich anderweitig orientiert³. Allein im Jahr 2007 wurde die Arbeit an 22 Orten beendet. Diese Zahlen sind ernüchternd. Und neue Orte sind faktisch in all den Jahren nicht dazugekommen, auch wenn unser Statistikformular dafür immer eine Zeile vorsieht.

Mit diesen wenigen Zahlen scheint sich die Frage nach der Zukunft der kleinen Kreise schon von selbst beantwortet zu haben. Aber stimmt das? Ich meine, dass ein zweiter Blick lohnt.

2. Die Chancen und Stärken der kleinen Kreise

Kleingruppen und kleine Kreise haben besondere Stärken. Die meisten dieser Charakteristika finden sich in großen Gruppen so nicht. Für die Gemeindeentwicklung sind diese „Sonnenseiten“ der kleinen Kreise aber unverzichtbar. In den oben in der Einleitung schon genannten Untersuchungen einiger Gnadauer Gemeinschaftsverbände⁴ werden diese Stärken herausgestellt. Zu nennen sind vor allem:

- Eine vertrauliche, fast familiäre Atmosphäre: alle kennen sich gut und oft schon über viele Jahre;
- Ein kontaktstarker, seelsorgerlicher Austausch: die Sorgen und Freuden der Einzelnen sind bekannt und werden miteinander geteilt;
- Vertrautheit, Treue und Verlässlichkeit spielen eine große Rolle. Das gilt sowohl für den Besuch und die Beteiligung an der Gruppe, wie für das soziale und diakonische Miteinander der Mitglieder. Man sorgt füreinander und hilft sich gegenseitig, z.B. auch im Krankheitsfall.
- Viele kleine Gemeinschaften sind oft von einer besonders intensiven Bibelkenntnis geprägt. „Geballte“ Lebens- und Glaubenserfahrungen sind hier zu Hause (und somit manchmal sowohl Ansporn wie Hürde für einen jungen Hauptamtlichen).

³ Eine Gemeinschaft (Rodgau) ist aus dem EGHN ausgeschieden und hat sich dem Frankfurter Stadtmissionsverband angeschlossen.

⁴ z.B. : die Apis, Landesverband Landeskirchlicher Gemeinschaften Sachsen, Landeskirchlicher Gemeinschaftsverband in Bayern, die Evangelische Gesellschaft für Deutschland,

- Die Orientierung (und das Wachstum) der kleinen Gruppen sind mehrheitlich nach innen gerichtet. Sie haben eher ein starkes Selbstbewusstsein und Wir-Gefühl, als ein ausgeprägtes Sendungsbewusstsein.
- Kleine Gruppen brauchen keine großen und aufwändigen Strukturen. Sie können sehr einfach und flexibel agieren und gestaltet werden.

Diese genannten Stärken gelten sehr grundsätzlich für die kleinen Kreise. Das heißt: in jedem kleinen Kreis können alle diese Besonderheiten vorkommen. Zugleich gilt aber auch, dass nicht zwingend in jedem kleinen Kreis nur diese positiven Charakteristika vorkommen. Sie sind nicht automatisch und selbstverständlich vorhanden; sie können auch ungenutzt missachtet werden oder ins Negative abgeleitet. Damit ist angedeutet, dass „klein“ allein noch kein Qualitätskriterium ist.

3. Die Schattenseiten der kleinen Kreise.

Matthias Dreßler vom Sächsischen Gemeinschaftsverband hält fest: „Kein kleiner aber quicklebender Kreis mit innerer wie äußerer Beteiligung, der sich teils selbst organisiert, nicht müde wird einzuladen und sich in seinem Alterssegment erhält, engagierte Geschwister hat und einen fitten Leiter, muss aufgegeben werden.“ Wir wissen aber alle, dass es nicht nur solche quicklebenden kleinen Kreise gibt.

Die Einstellungen von Ortsarbeiten in den vergangenen Jahren schienen allermeist unausweichlich, weil inzwischen keines dieser genannten hoffnungsvollen Kriterien deutlich zu erkennen war. Die Beendigung solcher kleinen Kreise führte dann schließlich zu einer Entlastung für die ehrenamtlichen Mitarbeiter, für den Prediger, für die Gastgeber und nicht selten auch für die Kasse des Bezirkes.

Trotzdem: jede Einstellung war schmerzlich, manche sind nicht ohne Enttäuschungen und Verletzungen abgegangen. Standen doch überall Menschen dahinter, die teils über Jahrzehnte mit Zeit, Kraft und Geld diese Arbeit getragen und gestaltet hatten. Und manche, deren Kräfte nun nicht mehr ausreichten, um den Dienst weiter aufrecht erhalten zu können.

Was sind die kritischen Punkte für die Zukunft dieser kleinen Kreise:

- Ein Kreis der dauerhaft bei maximal ca. 5 Besuchern verharrt und über 5 oder gar 10 Jahre keinen Zugang erlebt;
- Es gibt keinen Leiter oder ehrenamtlichen Mitarbeiter vor Ort. Das Zustandekommen und die Durchführung der Treffen ist abhängig von auswärtiger Unterstützung (meist durch den Prediger selbst oder von ihm organisiert);
- Die Teilnehmer gehören alle nur zu einer Altersgruppe, meist im gehobenen Seniorenalter;
- Die Treffen finden unregelmäßig und seltener als 14-tägig statt und werden öfter kurzfristig abgesagt;

- Der Kreis bringt die Kosten für seine Durchführung nicht auf (z.B. die Fahrtkosten des Predigers), obwohl sich Einzelne (der Leiter) über die Maßen finanziell engagieren;
- Es gibt kaum bzw. keine Erwartung an die Zusammenkunft, an die Gemeinschaft mit den anderen Mitgliedern oder an das Handeln und Wirken Gottes;
- Es gibt keinerlei Beziehung oder Interesse an der übrigen Arbeit im Gemeinschaftsbezirk oder Verband;
- Der Kreis kann weder ein Ziel für seine Arbeit nennen, noch sein Selbstverständnis oder seine Bedeutung für den Ort beschreiben.

Einen Kreis, bei dem etliche dieser Kriterien zutreffen, ohne Perspektive künstlich aufrecht zu erhalten heißt, das Ende unter großem Kraftaufwand nur zu verzögern.

4. Von Wachstum und Niedergang

Sind Wachstum und Niedergang eigentlich geistliche Kriterien? Wie weit sind sie „gottgegeben“ und damit unabänderlich und einfach zu akzeptieren – oder sind sie doch von Menschen strategisch beeinflussbar?

Das Neue Testament kennt durch die Verkündigung Jesu einige Bilder vom Reich Gottes, die wachstumsorientiert sind: Die Gleichnisse von der selbstwachsenden Saat und vom vierfachen Ackerfeld, vom Senfkorn und vom Sauerteig, vom Feigenbaum und vom Weinstock⁵. Ebenso finden sich in der Apostelgeschichte Berichte über das Werden und Wachsen der jungen Gemeinden. Schließlich enthalten die Briefe der Apostel Aufforderungen, für Wachstum in den Gemeinden zu sorgen⁶. Sowohl in der Verkündigung Jesu, als auch in der Lehre der Apostel werden dabei die Kriterien für das Wachstum selten einseitig nur direkt mit Gott selbst verbunden. Fast immer haben die Menschen darin auch einen Anteil. Bei einigen Aussagen geht es zwar vor allem um das Wachstum des Glaubens, also um die innere Gottesbeziehung. Daraus kann man in Verbindung mit den anderen Texten aber nicht ableiten, dass ein äußeres und zahlenmäßiges Wachstum ausgeschlossen sei. Deshalb kann auch eine Haltung, die inneres und äußeres Wachstum in der Gemeinde gegeneinander auszuspielen versucht, nicht unterstützt werden. Inneres wie äußeres Wachstum in der Gemeinde darf als Kriterium zur Beurteilung nicht ausgeschlossen werden. „Gewiss gibt es auch Zeiten der Klärung. Beispielsweise wenn Jesu Worte nicht gehört werden wollen und die Menschen weggehen. Dies ist aber kein Argument gegen das Wachstum als vielmehr das Anliegen, das gesunde Wachstum im Blick zu haben. Das Bild vom Weinstock kann hier hilfreich sein: es geht dem Weingärtner beim Schneiden der Reben um gesundes, nachhaltiges Wachstum und um Qualität“⁷.

⁵ Mt.13,8ff; Mt.13,31-33; Mk.4,26-29; Lk. 3,9; Lk.13,6; Joh.15,2-8

⁶ Z.B.: 2.Kor.10,15; Eph.2,21; 4,16; Kol.1,6; 2,19; 2.Thess.1,3;

⁷ Günter Blatz, Die Apis; in der Gnadauer Mitgliederversammlung

Gewiss auch für die kleine Kraft und die geringe Zahl gibt es hoffnungsvolle Zusagen, z.B.: als Gideon sein Heer reduzieren soll⁸ oder im Sendschreiben an die Gemeinde in Philadelphia⁹. Diese Verheißungen für die „zwei oder drei, die in seinem Namen versammelt sind“ (Mt.18,20) nehmen wir gerne und dankbar an. Sie sind Trost und Ermutigung. Aber sie können nicht als Argument für eine fehlende Strategie oder als Entschuldigung für eine negative Entwicklung gebraucht werden.

Kleine Kreise, beendete Gemeinschaften sind also nicht zu verklären. Die Ursachen für das Schrumpfen können wir vermutlich auch nicht nur darauf reduzieren, dass die jetzige Generation andere Prioritäten setzt und die Bibel für sie weniger Bedeutung hätte. Es gibt wahrscheinlich daneben noch eine Reihe anderer Gründe für die Entwicklung der vergangenen Jahre und die derzeitige Situation. Wenn schon im AT wie im NT Entwicklungen im Volk Israel und in der Gemeinde als Fehlentwicklungen mit Entscheidungen und Handlungen von Menschen in Verbindung gebracht werden, dann dürfen wir heute auch den Mut haben, unsere Verantwortung zu sehen und wahrzunehmen.

5. Fragen und Anregungen für die Weiterarbeit

Dazu, die Verantwortung für die augenblickliche Situation in unseren Gemeinschaften und für die Zukunft zu übernehmen, möchte ich ausdrücklich ermutigen. Im Folgenden will ich eine paar Anregungen formulieren, aus denen dann von der Delegiertenversammlung ausgehend in verschiedenen Gremien und Gesprächsrunden konkrete Handlungsschritte abgeleitet werden können.

a) Eine nüchterne Betrachtung vornehmen

In den vergangenen Jahren haben wir diesem Bericht im Anhang immer ein paar statistische Zahlen beigefügt (Mitarbeiterveränderungen, Mitglieder und Besucherzahlen, Einnahmen). Soweit ich erinnere, war dieser Anhang bisher nie Thema bei der Aussprache zum Bericht. Kann es sein, dass wir eine Beschreibung des EGHN als ein „sterbender Verband“ mutig verdrängt haben?¹⁰ Bei aller gebotenen Vorsicht, die man Statistiken entgegenbringen sollte, empfehle ich doch, sich mal ausführlich mit den Zahlen unseres Verbandes und seiner Gemeinschaften zu beschäftigen.

Da findet man ein paar Kuriositäten, z.B. einige Gemeinschaften, die mehr Mitarbeitende haben als Mitglieder – andere wieder arbeiten ganz ohne Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen; oder dass es neben Eintritt, Austritt und Sterbefällen noch andere (welche?) nicht genannten Einflüsse auf die Mitgliederzahl gibt, die die Veränderungen zum Vorjahr erklären könnten. Schade auch, dass die hohe Zahl von 1.170 Mitarbeitenden (bei 1.821 Mitgliedern) nicht

⁸ Richter 7,2 ff

⁹ Offb.3,8ff

¹⁰ Siehe dazu auch N. Held, Das Wesen der Gemeinde ist Mission; Bericht zur DV 2010 in Miehlen

mehr differenziert wird und die ehrenamtlichen Verkündigungsmitarbeiter nicht extra ausgewiesen werden¹¹.

Zu den Entdeckungen in der Statistik gehört, dass zwischen dem Jahr 2000 und 2014 nur die beiden Gemeinschaften in Kassel und Nidderau-Ostheim gewachsen sind, sowie vermutlich Oberissigheim und Hammersbach¹² ein Mitgliederwachstum verzeichnen konnten. Stabil geblieben sind die Mitgliederzahlen in den Bezirken Hanau, Martinhagen und Miehlen. Für die Ortsgemeinschaften in Miehlen und in Katzenelnbogen kann man ebenfalls ein Wachstum annehmen; hier hat es eine deutliche Verlagerung aus dem Gesamtbezirk an die beiden Hauptorte gegeben. Für die übrigen Bezirke muss man leider feststellen, dass die öfter zu hörende Aussage nicht zutreffend ist, dass die Einstellung von kleinen Kreisen in den Außenorten zu einer Stärkung und positiven Entwicklung der Zentralgemeinschaft führt. Hier gibt es offensichtlich keinen Automatismus; darum kann die Aussage so pauschal nicht gemacht werden, auch wenn es auf einzelne Bezirke zutrifft. In der Breite des Verbandes jedoch konnte der Rückgang in den kleinen Gemeinschaften nicht durch das Wachstum in einigen Hauptorten aufgefangen werden. Obwohl einige wachsen, schrumpfen wir im Ganzen.

b) Unsere Arbeit bewerten

Zu der Verantwortung, die wir wahrzunehmen haben, gehört aus meiner Sicht, dass wir uns nicht scheuen dürfen, alle unsere Arbeiten einer Untersuchung und Bewertung zu unterziehen. Die Beurteilungskriterien können zum großen Teil aus den oben genannten Stärken und Schwächen kleiner Kreise abgeleitet werden.

Die Evangelische Gesellschaft für Deutschland hat in ihrem Konsolidierungsprozess mit vier weiteren Kriterien gearbeitet:

„Die Beurteilung der „kleinen Kreise“ erfolgte u. a. nach folgenden Kriterien:

a) **Kritische Mitte:** ist die Altersklasse zwischen 25 und 55 Jahren in der Gemeinde unterbesetzt? Gottesdienste sind evtl. noch gut besucht, aber wenn keine Veränderung eintritt, ist ein demographisch bedingter Einbruch in der Zusammensetzung der Gemeinde absehbar.

b) **Kritische Masse:** Ab einer gewissen Dezimierung verliert eine Gemeinde an Attraktivität für Außenstehende. Christlich sozialisierte Personen halten es aus und finden dort auch noch ihre Bedürfnisse befriedigt. Aber im Blick auf die missionarische Anziehungskraft sind Grenzen gesetzt.

c) **Kritische Methoden:** Ein kleiner Kreis kann trotzdem eine missionarische Dynamik entfalten, wenn die Mittel und praktischen Methoden auf die spezielle Situationen abgestimmt sind. Wenn allerdings die Methoden weder der eigenen Gemeindesituation noch der Situation der Menschen im Kontext der Gemeinde entsprechen, ist ein Zugewinn von Menschen menschlich betrachtet unwahrscheinlich.

¹¹ 1988: 262 ea. Verkündiger; 1999: 236 ea. Verkündiger

¹² Für Oberissigheim und Hammersbach sind die Angaben für 2000 nicht mit 2014 vergleichbar, da die Bezirkszuordnung anders war.

d) **Kritische Mentalität oder Motivation:** In manchen Gruppen, Gemeinden und Kreisen ist zwar (durchaus oft) die Rede von Mission, aber die Atmosphäre in diesem Kontext oder auch die Veranlassung und der Stil sind gegenläufiger Natur. Es wird aus purer Existenzhaltung gehandelt und gearbeitet, nicht aus innerer Überzeugungskraft oder aus Liebe zu den Menschen, die man erreichen will. Im Vordergrund des Gemeindelebens steht nicht selten die Befriedigung der eigenen inhaltlichen und stilistischen Wünsche, aber nicht die Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Menschen, die gewonnen werden sollten. Diese Herzenshaltung prägt alles, was diese Gemeinde macht.“¹³

Für die zu leistende Definition der einzelnen Gemeinschaften helfen uns die folgenden drei bzw. vier Kategorien sicher gut weiter:

- welche Arbeit ist mit Dankbarkeit für den bisherigen Segen würdig zu **b e e n d e n**?
- wo ist die bestehende Arbeit weiterhin liebevoll zu **b e t r e u e n**?
- welcher Kreis hat so viel Potential, dass er mutig neu **b e l e b t** werden sollte?
- und schließlich: wo könnten und sollten wir glaubensfroh neu bzw. Neues **b e g i n n e n**?

Zu beenden wären demnach vor allem die Kreise, bei denen niemand im Kreis selbst eine Erwartung oder Perspektive für die Arbeit sieht und eine Weiterführung nur eine kraftraubende Verzögerung der Beendigung bedeuten würde. Weiter zu betreuen und zu unterstützen wären Kreise, in denen eigene Erwartungen an die Gruppe und Engagement füreinander und für den Kreis vorhanden sind und jemand vor Ort Verantwortung für den Kreis übernimmt. Neu belebt werden können Arbeiten, bei denen vor Ort Menschen sind, die das wollen, Gastgeber und integrierende Persönlichkeiten. Die Gruppe muss ihren Auftrag für den Ort erkennen und ein Ziel haben. Für manche Neubelebungen ist es allerdings auch erforderlich, dass „Polarisierer und Bremser“ den Kreis verlassen. Neubelebung setzt meist eine neue personelle Zusammensetzung und Neuausrichtung voraus.

Gelegentlich ist der Übergang zur Neugründung fließend: unter dem Dach der bisherigen Gemeinschaft kann ein ganz neues Angebot gestartet werden mit neuen Verantwortlichen, wenn die bisherigen Verantwortlichen das zulassen und den Weg dafür frei machen. Oder ein Team (kein Einzelkämpfer) startet am neuen Ort ein neues Angebot, nachdem der Bedarf erkannt und die Möglichkeiten ausgelotet sind. Verbündete und Unterstützer mit einem Herz für Mission stehen dahinter. Auch Neues entwickelt sich schrittweise, nicht alle Fragen müssen schon bei Beginn geklärt sein. Für den Anfang reicht auch schon mal Gebet, Gemeinschaft und Leidenschaft.

¹³ Andreas Klotz, Der Restrukturierungsprozess in der EG; vorgestellt in der Gnadauer Mitgliederversammlung

Mit den entsprechenden „Werkzeugen“ und Begleitung könnten die einzelnen Gemeinschaften zu einer Klärung ihrer Situation und zu Ansätzen für eine Perspektiventwicklung kommen.

c) Wollen wir Wachstum?

Vermutlich wird die Antwort sein: 'natürlich wollen wir Wachstum', wenn wir so pauschal fragen. Wer, mit einer missionarischen Gesinnung, wird sich schon gegen Wachstum in unseren Gemeinschaften aussprechen wollen.

Spannender wird es dagegen, wenn wir weiter und konkreter fragen:

- halten wir die Entwicklung in den letzten Jahren für „gottgegeben“, von uns nicht zu beeinflussen und zu verändern?
- was wollen wir als Verantwortliche für unsere Gemeinschaft am Ort dafür unternehmen, verändern, neu anpacken?
- warum wollen wir Wachstum – wegen unserer Statistik, unserem guten Ruf, aus Existenzangst? Oder treibt uns der Auftrag Jesu und die Liebe zu den Menschen und macht uns bereit auch ungewöhnliche Schritte ins Unbekannte zu wagen?

Gerade diese weiterführenden Fragen rufen nach einer überzeugten Antwort, wenn eine Änderung der Haltung und Einstellung gelingen soll.

d) Wo setzen wir Schwerpunkte und Prioritäten

Wie verhält sich unser Zeit-, Geld- und Mitarbeiterereinsatz zu unserem Auftrag?

Man hat festgestellt, dass in einer durchschnittlichen Kirchengemeinde 80 % der Ressourcen für die Befriedigung der Kerngemeinde eingesetzt werden.

Zwar kennen wir in unseren Bezirken die Unterscheidung zwischen Kerngemeinde und der „Gemeinde bei Gelegenheit“ nicht wirklich. Trotzdem ist zu fragen, wie viel von unseren Ressourcen in Weiterführung und Erhaltung des Bewährten investiert wird – und welche Energien im weitesten Sinn für Innovationen (Entwicklung und Einführung von Erneuerungen und Veränderungen) frei bleiben. Ich befürchte, dass wir dabei deutlich unter 20 % bleiben. Dabei wird natürlich auch die Frage zu stellen sein, wofür und wie wir unsere Hauptamtlichen einsetzen wollen. Dazu gleich mehr. Hier im Blick auf den bis jetzt bedachten Themenkomplex nur so viel:

- Die theologische und geistliche Kompetenz der Hauptamtlichen ist notwendig, um die Bibelmündigkeit, das biblische Wissen und das geistliche Leben zu fördern. Das heißt aber auch, dass ein Kreis für das regelmäßige gemeinsame Bibellesen und Beten nicht auf die ständige hauptamtliche Unterstützung angewiesen ist. Unsere hauptamtlich Mitarbeitenden sind nicht die „Feuerwehr“, die überall dort einspringen, wo für die Leitung der Dienste keine Ehrenamtlichen (mehr) zur Verfügung stehen. Um nicht falsch verstanden zu werden ergänze ich: dass kann im Ausnahme- und Notfall natürlich mal sein, ist aber nie ein Kriterium für die Dienstplanung.
- Nach Eph.4,12 sind einige spezielle Gaben (Apostel, Propheten, Evangelisten, Hirten und Lehrer) der Gemeinde deshalb gegeben, „damit die Heiligen zugerüstet werden zum Werk des Dienstes“. Diese besonderen Dienste sind natürlich nicht nur durch Hauptamtliche auszufüllen, aber sicherlich in vielen Gemeinden auch. „Zurüsten“ hat in dem Kontext eine ganze Reihe von Ge-

staltungsmöglichkeiten. Es meint: fördern – anleiten – unterstützen – qualifizieren – ermutigen – befähigen – eingliedern – verbinden. Die mit diesen Stichworten umschriebene Dienstgestaltung ist in Zukunft viel stärker als bisher von unseren Hauptamtlichen zu fordern und einzubringen.

Mit diesen letzten Aspekten zu den „Anregungen zur Weiterarbeit“ nähern wir uns jetzt dem zweiten Hauptteil des diesjährigen Berichtes.

II. Die Hauptamtlichen der Zukunft

6. Welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen die Gemeinden?

„Ein älterer Pastor sagte einmal: Früher hat es gereicht, wenn man gepredigt und die Bibel gelehrt hat, die Leute besucht und für die Kranken betet ... Aber das reicht nicht mehr. ... Von einem modernen Pastor wird erwartet, dass er: zu allen aktuellen Themen eine fundierte Meinung hat, sich mit Computern auskennt, weiß, wie die Lautsprecheranlage funktioniert, gut mit Jugendlichen umgehen kann, 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche Rufbereitschaft für Krisenberatung hat, „uns motiviert, zu evangelisieren“, große Träume für die Gemeinde hat, mit den neuesten Entwicklungen hinsichtlich Gemeindegewachstum und geistlicher Musik Schritt hält, die Umwelt schützt, eine Kampagne über „Gute Haushalterschaft für mancherlei Gaben Gottes“ leitet, zerbrochene Ehen heilt, jede Woche eine vollmächtige Predigt hält ... Nicht einmal Jesus könnte ihrer Arbeitsplatzbeschreibung gerecht werden.“¹⁴

Nur eine kleine und gekürzte Auswahl von Erwartungen, denen sich die Hauptamtlichen gelegentlich ausgesprochen und unausgesprochen gegenüber sehen. Fast jeder in der örtlichen Gemeinde hat ziemlich feste Vorstellungen davon, was ein Hauptamtlicher sein und tun sollte. Dass das einerseits zu Enttäuschungen und andererseits zu Überforderung führt ist vermutlich einsichtig. In der Gemeinde gibt es die Sorge, ob die Hauptamtlichen genug und das richtige tun – und die Hauptamtlichen müssen damit leben, dass sich nur ganz wenige in der Gemeinde in ihre Situation einfühlen können. Im Folgenden will ich versuchen ein paar Schneisen in den Erwartungsdschungel zu schlagen.

a) Die Grundausrüstung

Der hauptamtliche Dienst in einer Gemeinde, ob als Prediger, Stadtmissionar oder Jugendreferent/in wird als geistlicher Dienst auch in Zukunft nicht auf wesentliche Grundvoraussetzungen verzichten können. Bei allen Veränderungen

¹⁴ S. Bierly / J. Stickmayer, Hilfe, ich bin Pastor einer kleinen Gemeinde (Aßlar, 2001), S. 46-47

einerseits im Anforderungsprofil seitens der Gemeinden sowie andererseits auf Grund der Profilierungen und Spezialisierungen der verschiedenen Ausbildungsstätten, besonders der neuen Theologischen Hochschulen, bleiben einige Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unverzichtbar. Das Gespräch zwischen den Verbänden (als Anstellungsträgern) und den Ausbildungsstätten über die gegenseitigen Erwartungen findet regelmäßig im Rahmen des Gnadauer Ausbildungsforums und auch direkt zwischen Inspektoren und Schulleitern bzw. Praxisdozenten statt.

Welches sind die bleibenden Grundvoraussetzungen?

- * Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Verkündigungsdienst ist eine eigene persönliche geistliche Prägung unabdingbar. Zwar wird nicht jeder junge Mensch, der sich für eine theologische Ausbildung entscheidet, seine Gottesbeziehung mit den gleichen vertrauten Begriffen beschreiben. Die Erfahrung der Wiedergeburt, der Empfang des Heiligen Geistes, die Bedeutung der Bibel und der Gemeinde für die Gestaltung des eigenen Glaubens sind aber Themen, über die ein zukünftiger Hauptamtlicher authentisch Auskunft geben können muss, und die in seinem Leben Bedeutung haben.

- * Zu den „Basics“ gehört das Wissen um eine persönliche Berufung durch Gott und Sendung in den Dienst. Der geistliche Dienst hat noch eine andere Dimension als jede andere Berufswahl. Beim Eintritt in die Ausbildung ist das allerdings für junge Studierende nicht (mehr) zwingend geklärt. Für nicht wenige geht es zunächst darum, das angestrebte Studium der Theologie gut zu absolvieren. Welcher zukünftige Beruf / Dienst sich daraus ergibt, dies klärt sich oft erst im Laufe des Studiums; vor allem durch diverse Praktika in Gemeinden und Jugendarbeit. Schon während der Ausbildung haben Gemeinden die Möglichkeit, an einem positiven Berufsbild und nicht selten auch an der Berufung mitzuarbeiten. Dies wird umso mehr möglich sein, wenn zukünftig mehr duale Ausbildungsgänge angeboten werden. Ob vor oder während der Ausbildung sind Gemeindegliederung und –erfahrung notwendig, damit die persönlich gespürte und empfundene Berufung auch von erfahrenen Begleitern bestätigt werden kann (sog. „vocatio externa“).
Jedenfalls: zukünftige Hauptamtliche brauchen ein brennendes Herz für Gott und die Menschen und eine Ahnung davon, dass sie mehr als einen „normalen“ Beruf ergreifen.

- * Schließlich zähle ich zu den Grundvoraussetzungen für den geistlichen Dienst den Dreiklang von: biblisch geprägt – missionarisch gesinnt – theologisch gebildet. Alle drei Facetten gehören für mich zur Grundkompetenz des Dienstes. Ein gegeneinander Auspielen oder Aufrechnen der drei Aspekte scheint mir wenig hilfreich und nicht sachgemäß. Dabei ist vor allem für den Gemeindedienst als Prediger / Stadtmissionar eine gründliche und umfassende theologische Bildung unerlässlich. Es ist erforderlich, verschiedene theologische Richtungen und Sichtweisen durchdenken zu können, zu verstehen und einzuordnen. Von einem Prediger wird erwartet, dass er in

diversen theologischen Themen sprachfähig ist und auf Augenhöhe mit anderen Theologen argumentieren kann, sowie die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anleiten kann. Zugleich: diese geforderte Kompetenz darf nicht zu Lasten der Prägung durch Gottes Wort und der missionarischen Gesinnung gehen.

b) Fachleute

In unseren Gemeinschaften brauchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für ihre Aufgaben fachlich kompetent und gut ausgebildet sind. Und die zugleich bereit sind, ihre fachliche Kompetenz für die gesamte Dienstzeit zu sichern und zu erweitern – also bereit sind für ein lebenslanges Lernen und für die eigene Weiterbildung. Denn wie in jedem anderen Beruf reicht auch im hauptamtlichen Dienst in der Gemeinde das Ausbildungswissen nicht für das ganze Berufsleben.

In welchen Feldern müssen Hauptamtliche gut ausgebildet sein?

Entsprechend der jeweiligen Persönlichkeit und der geistlichen Gaben können wir nicht von allen Hauptamtlichen das gleiche Profil erwarten (zum Glück). Bestimmte Grundkompetenzen sind jedoch selbstverständlich.

Dazu gehört zunächst die Verkündigung. Von allen Hauptamtlichen erwarten die Gemeinden, dass sie das Wort Gottes lebensnah, zeitgemäß, biblisch fundiert und der jeweiligen Zuhörerschaft gemäß verkündigen können. Von allen sind in diesem Feld verschiedene Formate bis zu einem gewissen Maß zu beherrschen. Darüber hinaus gibt es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Bereich eine besondere Gabe zur Entfaltung bringen können: in der evangelistischen Verkündigung oder der Lehre, im Glauben weiterführend oder seelsorglich ermutigend, für Kinder, Jugendliche oder für ältere Menschen.

Als einen wesentlichen zweiten Bereich nenne ich die Anleitungskompetenz. Dieses pädagogische Feld spielte in früheren Jahren in der Ausbildung nur eine geringe Rolle. Die Hauptamtlichen waren für das Selbermachen ausgebildet – entsprechend den Erwartungen der Gemeinden. Die Erwartung an die Hauptamtlichen hat sich inzwischen mancherorts (aber nicht überall) verändert. Und auch nicht alle kommen mit diesen veränderten Aufgaben gut zurecht. Ehrenamtliche gewinnen und anleiten, Verantwortung übergeben und in der alltäglichen Arbeit ermutigen, „Türen öffnen“ und Experimente ermöglichen, Veränderungsprozesse initiieren und begleiten – diese Anforderungen sind zunehmend mehr an die Hauptamtlichen zu richten, wenn wir nicht zu einer „Prediger-Gemeinschaft“ werden wollen. Die begabte Gemeinde braucht nicht Hauptamtliche, die sie bedienen und betreuen, sondern die „die Heiligen zurüsten zum Dienst“ (Eph.4,12) und die anleiten, „die tüchtig sind, auch andere zu lehren“ (2.Tim.2,1).

Als drittes nenne ich aus dem Bereich der sozialen Kompetenz die Anforderung an die (zukünftigen) Hauptamtlichen, dass sie in der Lage sind, sich im gesellschaftlichen Kontext der Gemeinde zu bewegen. Hauptamtlicher im Ge-

meinschaftsverband zu sein ist längst kein binnen-gemeindlicher Arbeitsplatz mehr. Unsere Gemeinden sind für das gesellschaftliche Leben in den Dörfern und Städten entweder relevant oder vermutlich missionarisch bedeutungslos. Von den Hauptamtlichen wird Kontaktfreude und Kommunikationsfähigkeit erwartet. Und auch die Bereitschaft zur Zusammenarbeit und für Kooperationen. Das missionarische Zeugnis braucht die Kontaktflächen zur Gesellschaft, muss sich für ihre Fragen interessieren und sie verstehen (wollen), Antworten kennen und diese verständlich kommunizieren können. Die Sprachfähigkeit über das Evangelium am fremden Ort ist da mit eingeschlossen.

Die für die Geschichte der Gemeinschaftsbewegung bedeutende Erkenntnis vom „allgemeinen Priestertum aller Glaubenden“ spricht übrigens nicht gegen gut ausgebildete Hauptamtliche, die Kenntnisse und Erfahrungen in den Dienst einbringen, die nicht jeder Glaubende haben kann. Die Hauptamtlichen sind auch „allgemeine Priester“ – aber mit einer zusätzlichen theologischen, pädagogischen und sozialen Kompetenz. Diese Kenntnisse benötigen die Gemeinden, sollten sie einfordern – und dann auch achten.

c) „Typen“

Gemeinden brauchen Persönlichkeiten. Sie werden durch genetische und Umwelt-Faktoren gebildet, ebenso durch Erziehung und Erfahrung, und nicht zuletzt durch den Geist Gottes. Auch Hauptamtliche sind geprägte Persönlichkeiten, spezielle „Typen“. Auf Grund ihrer Persönlichkeit haben sie zu bestimmten Dingen leichtere Zugänge und können Situationen unterschiedlich nutzen und gestalten. Wenn wir unterschiedliche Persönlichkeiten unterscheiden, geschieht dies nicht als Wertung eines Menschen. Wir unterscheiden damit lediglich Stärken und verschiedene Möglichkeiten seines Dienstes und Einsatzes.

Gibt es Typen, die schon jetzt und für die zukünftige Gemeinschaftsarbeit besonders hilfreich sein können?

Nach meinen Beobachtungen sind für den Dienst in den Gemeinden folgende „Typen“ besonders begehrt:

- die Beziehungstypen: diejenigen, die an Menschen interessiert sind und in Menschen investieren; die Begleiter, Mentoren und Seelsorger;
- Unternehmertypen und „Entscheider“: diejenigen, die Dinge anpacken, Chancen sehen und nutzen, die dran bleiben und etwas zum Ziel bringen;
- die Teamarbeiter und Netzwerker: Menschen, die Ergänzung und Zusammenarbeit suchen und gewähren, den Horizont weiten und am gemeinsamen Erfolg mehr interessiert sind, als an der eigenen Leistung;
- Weise: Menschen, die unaufgeregt Erfahrung vermitteln, Leben und Glauben prägen, geistlich offen und Lernende bleiben, bei denen man lernt ohne belehrt zu werden.

7. Welche Bedingungen suchen die zukünftigen Hauptamtlichen?

Das diesjährige Gnadauer Ausbildungsforum hat sich ausführlich mit dem Berufsbild des Predigers und den Erwartungen der zukünftigen Hauptamtlichen sowie den Erwartungen der Gemeinschaftsverbände befasst. Im Vorfeld gab es dazu einige Erhebungen sowohl bei den Gnadauer Ausbildungsstätten, als auch bei den Gemeinschaftsverbänden. Außerdem hat der Direktor der Liebenzeller Mission, Detlef Krause, eine Umfrage unter Studierenden durchgeführt. Bei uns im EGHN gab es Gesprächsgänge zu diesen Fragestellungen schon bei der ARKO sowie beim Treffen der Personalverantwortlichen. Passen die Erwartungen der Absolventen auf die Gegebenheiten unserer Gemeinschaften? Was bewegt die kommende Generation und was müssen wir tun, um das konstruktiv nutzbar zu machen? Wie kann man den jungen Hauptamtlichen heute helfen, ihre Berufung ausgewogen und fruchtbringend zu leben? Viele Gemeinschaften / Bezirke heute sind weit weg von der Lebenswirklichkeit und Erwartung der künftigen Hauptamtlichen. Diese sind motiviert und fühlen sich von Gott berufen, aber sie müssen in der Ausbildung auch auf die Gemeindewirklichkeit realistisch und gut vorbereitet werden. Umgekehrt müssen die Gemeinden mehr Zeit investieren, damit sich die Gemeindeglieder mit dem Arbeitsalltag und den Herausforderungen des Hauptamtlichen auseinandersetzen.

Aus den oben genannten Treffen und eigenen Beobachtungen habe ich eine Reihe Überlegungen zusammen getragen:

a) Zukünftige Hauptamtliche suchen eine positive Arbeitgeberbewertung

„Ich weiß mich von Gott an diesen Platz berufen“ – diese Aussage hat in der Umfrage von Detlef Krause für die Studierenden bei der Bewertung ihres zukünftigen Dienstes den höchsten Wert erreicht. Das überrascht und erfreut. Daneben spielt aber eine große Rolle, dass sie sich nicht nur von Gott in diese konkrete Aufgabe gerufen wissen, sondern dass hinter dieser Aufgabe auch ein anerkannter Arbeitgeber mit einem guten Image steht. Auf der einen Seite geht es also um eine Berufung Gottes in einen konkreten Dienst – auf der anderen Seite ist die Rolle der Gemeinde als Arbeitgeber von Bedeutung.



„Hauptsache die Berufung ist klar; der Rest klärt sich dann“ – solchen Sätze von älteren Kollegen oder Vorstandsmitgliedern können Studierende nicht zustimmen. Für sie haben beide Seiten des Dienstes ihre Bedeutung und das Recht auf Klärung.

In diesem Punkt aber haben die Gemeinschaftsarbeiten im Bereich des Gnadauer Verbandes eher „schlechte Karten“ – sie sind nicht unbedingt als innovative und zeitgemäße Arbeitgeber bekannt. Studierende charakterisieren das Image der Gemeinschaften gelegentlich so: „viel Arbeit – viel Ärger – wenig Geld“. Wie sie nur zu dieser Meinung kommen? Wir können natürlich entgegennehmen, dass sie uns ja gar nicht kennen und bei uns alles anders ist. Und hätten damit sogar (fast) Recht. Die wenigsten jungen Leute, die zurzeit an einer der Gnadauer Ausbildungsstätten¹⁵ studieren, kennen die Gemeinschaftsarbeit oder sind daraus hervorgegangen¹⁶. Darum haben sie natürlich Informationen aus zweiter Hand, die in eigenen positiven Erfahrungen verändert werden könnten. Andererseits bleibt die Frage offen, ob und warum Jugendliche aus den Gemeinschaften den „Predigerberuf“ scheuen.

Was gehört aus der Sicht der zukünftigen Hauptamtlichen zu einer positiven Arbeitgeberbewertung?

(1) Gesicherte Finanzen

Eine „gute Bezahlung“ hat interessanter Weise in der Untersuchung von Detlef Krause bei den Studierenden keine hohe Bewertung (bei den im Dienst stehenden Hauptamtlichen ist die Erwartung höher). Dies hängt vermutlich zu einem Teil mit der Unbekümmertheit zusammen und der Zuversicht, dass man davon leben kann. Junge Menschen, die ihren Beruf unter der Erwartung eines hohen Gehaltes wählen, finden sich ohnehin kaum in unseren theologischen Seminaren.

Der Aspekt „gesicherte Finanzen“ ist allerdings für die „Unternehmenskultur und das Betriebsklima“ sehr wichtig.

Zu einem negativen Image führt, wenn der / die Hauptamtlichen vor allem als Kostenfaktor wahrgenommen werden. Da in unseren Haushaltsplänen die Personalkosten meist der größte Posten sind, entsteht dieser Eindruck leicht. Vor allem dann, wenn der Haushalt regelmäßig unterfinanziert ist, ständig zusätzliche Spendenaufrufe erfolgen oder am Jahresende nur mit einer Sondermaßnahme die Kasse doch noch ausgeglichen wird. Die permanente Frage „Wie lange ist meine Stelle noch finanziert?“ gibt nicht unbedingt Zuversicht und Freiraum zu kreativem Arbeiten. Dies auch dann, wenn für den Hauptamtlichen das Gefühl aufkommt, dass er/sie allein mit Sorge in die Kasse blickt und andere die Augen vor der Situation verschließen. Wir müssen also dafür Sorge tragen, dass verlässliche Zusagen für eine Arbeitsstelle von den Mitar-

¹⁵ Ev. Hochschule Tabor, Intern. Hochschule Liebenzell, Theol. Seminar St. Chrischona, Marburger Bildungs- und Studienzentrums, Gnadauer Theol. Seminar Falkenberg, Evangelistenschule Johanneum, Missionsschule Unterweissach, Theol. Seminar Bibelschule Aidlingen, Theol.-pädagogisches Seminar Malche;

¹⁶ Z.B. in Tabor haben z.Zt. ca. 1/3 der Studierenden einen Gemeinschaftshintergrund

beitern auch als verlässlich erlebt werden können. Wenn wir also Stellen für Hauptamtliche einrichten, ist nicht nur Glaubenswagnis gefragt, sondern auch nüchternes Kalkulieren: was kann unsere Gemeinschaft realistisch in den nächsten Jahren aufbringen? Für welche anderen Aufgaben müssen auch Finanzen zur Verfügung stehen. Gelegentlich habe ich den Eindruck, dass fast der komplette zu erwartende Spendeneingang für die Finanzierung der Personalkosten eingeplant ist. Selbst wenn dann die Stelle gesichert ist, ist das „Spardiktat“ an jeder Ecke der Gemeindefarbeit zu spüren. Wenn uns kein deutlich spürbares Mitgliederwachstum und Spendenaufkommen geschenkt wird, werden wir den derzeitigen Mitarbeiterbestand nicht halten können. Also nicht mehr Mitarbeiter schlechter bezahlen, sondern weniger Mitarbeiter verlässlich finanzieren.

Wünschenswert wäre ferner eine Annäherung der Gehälter und Sozialleistungen innerhalb des Gnadauer Verbandes und im Kontext der Kirchen. Durch diese und andere Annäherungen könnte die berufliche Mobilität innerhalb Gnadaus erhöht werden. Immer wieder kommt es bei Wechsel von einem Gnadauer Verband in einen anderen zu Überleitungsproblemen bei der Altersversorgung und Einbußen beim Gehalt. Die Einführung des AVR und die 2009 vorgenommene Eingruppierung der Hauptamtlichen war ein notwendiger Schritt der manche frühere Entscheidung abgemildert hat. Dadurch ist die Bezahlung im EGHN zurzeit solide. Sie ist aber bei Teilzeitstellen nicht auskömmlich und bei Alleinverdienern wird es bei üppigen Mieten eng.

(2) Fortbildung

Erwartet wird zunächst einmal ein unbestrittener und selbstverständlicher Anspruch auf Fortbildung. Fortbildung ist zum einen eine Verpflichtung des Mitarbeiters. Zum anderen ist es Verantwortung des Arbeitsgebers, dafür den Freiraum zu gewähren und Zeit und Geld zur Verfügung zu stellen. Die in der Dienstordnung gewährten 6 Tage Fortbildungsurlaub im Jahr werden m.E. bei uns im Verband weitestgehend problemlos gewährt – jedoch bei weitem nicht von allen Mitarbeitern ausgeschöpft. Auch die Möglichkeit, die Tage aus drei Jahren anzusparen, ist eine Ermutigung für eine umfangreichere Fortbildungsmaßnahme. Diejenigen, die in den letzten Jahren die Auszeit nach 10 Jahren im EGHN in Anspruch genommen haben, haben diese Zeit als Ermutigung und geistliche Erfrischung erfahren.

Wenig oder gar nicht wird allerdings die Regelung in der Dienstordnung angewendet, dass jeder Bezirk einen Etatansatz zur Finanzierung der Fortbildungskosten im Haushaltsplan einstellen soll. Laut Dienstordnung sollten dafür mind. 0,75% der Nivellierungskosten pro Jahr und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden.

(3) Einbindung in Dienstgemeinschaft / Möglichkeit der Teamarbeit

Mit diesem Punkt berühren wir ein schwieriges Feld, bei dem Wunsch und Wirklichkeit aneinander stoßen. Laut Umfrage ist die Teamarbeit für 60 % der

zukünftigen Hauptamtlichen sehr wichtig¹⁷. Einerseits wird der Wunsch nach einem Hauptamtlichenteam, in dem ein gabenorientierter Einsatz und Zusammenarbeit möglich ist, geäußert. Allerdings haben wir überwiegend einzelne Stellen in einer Gemeinde / einem Bezirk zu besetzen. Dort wo das Team nicht vorgegeben wird, wird es dann auch eher selten gesucht. Der Rückzug in die Existenz als Einzelkämpfer ist dann doch wieder ziemlich einfach. Unsere fünf Regionalteams der Hauptamtlichen bieten sicher deutlich mehr, als dort an Zusammenarbeit und Dienstgemeinschaft gelebt wird. Die Zusammenarbeit kommt eher selten über die Absprachen zum „Kanzeltausch“ hinaus. Gemeinsame Projekte und Schulungsangebote in der Region könnten die Zusammenarbeit beleben, Mitarbeiter entlasten und den Gemeinden dienen.

(4) Geregelt Arbeitszeit

Das Thema „Arbeitszeit der Hauptamtlichen“ scheint ein belastetes Thema zu sein und zu bleiben. Was für die Einen ganz klar ist, ist für andere alles andere als selbstverständlich.

Bei der letzten Überarbeitung unserer Dienstordnung (Sept. 2011) haben wir erstmals eine Zahl zur Beschreibung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aufgenommen: 48 Stunden bei einer Vollzeitstelle. Vorher enthielt die Dienstordnung lediglich die Festlegung einer 6-Tage-Woche und eines freien Tages in der Woche (der einmal im Quartal auf einen Sonntag verlegt werden kann). Die zunehmenden Teilzeitstellen und die unterschiedlichen Meinungen darüber, wie der Umfang der normalen Arbeitszeit eines Hauptamtlichen denn definiert sei, machten eine Klärung des Stundenumfanges erforderlich.

☞ Man kann die Festlegung einer Wochenarbeitszeit für den hauptamtlichen Dienst als problematisch sehen:

Die Festlegung einer Wochenarbeitszeit widerspricht der Grundintention des vollzeitlichen Dienstes. Der Verkündigungsdienst lässt sich nicht nach Arbeitsstunden bemessen. Der berufene Hauptamtliche ist immer im Dienst Gottes (wiewohl er nicht ununterbrochen für die Gemeinde arbeitet). Aus diesem Grund verzichtet auch das aktuelle EKD-Pfarrerdienstrecht auf die Nennung einer Wochenarbeitszeit für Pfarrer¹⁸. Die Pflicht der Erreichbarkeit und zur jederzeitigen Aufnahme des Dienstes besteht grundsätzlich für die gesamte Woche, mit Ausnahme des Urlaubs oder sonstiger Freistellungen (der Urlaub wird nach einer 7-Tage-Woche berechnet). Der Dienst eines hauptamtlichen Verkündigungsmitarbeiters oder -mitarbeiterin wird nicht an Hand der Ableistung eines bestimmten Stundensolls beschrieben (Ergebnisorientierung statt

¹⁷ Umfrage Detlef Krause, Liebenzelle Mission

¹⁸ EKD-Pfarrerdienstrecht

§ 52 Dienstfreier Tag: „Pfarrerinnen und Pfarrer sollen Gelegenheit haben, ihren Dienst unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange so einzurichten, dass ein Tag in der Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei bleibt. Die Pflicht, erreichbar zu sein, bleibt hiervon unberührt, wenn keine Vertretung gewährleistet ist.“

Aus der Begründung zum Pfarrerdienstrecht: „... Die Bestimmung enthält keine Regelung der Arbeitszeit für den Pfarrdienst. Daher steht es Pfarrerinnen und Pfarrern ebenso frei, über mehrere Tage verteilt, bestimmte Zeiten regelmäßig von Dienstpflichten frei zu halten. Der Pflicht, erreichbar zu sein (§ 37), ist auch am dienstfreien Tag zu genügen...“

Anmerkung nh: In einigen Landeskirchen wird in Ausführungsbestimmungen oder Anleitungen zur Erstellung einer Dienstbeschreibung noch die Zahl von 54 Wochenstunden erwähnt.

Anwesenheitsorientierung). Insofern bringt die Nennung einer Stundenzahl, eine Stundenberechnung und Arbeitszeitznachweise ein wesensfremdes Element in den vollzeitlichen Verkündigungsdienst.

➔ Die Nennung einer konkreten Wochenarbeitszeit kann aber auch als Entlastung wahrgenommen werden.

Damit werden die Erwartungen an die regelmäßige Arbeitszeit transparent gemacht und der persönlichen Deutung durch Hauptamtliche und unterschiedliche Ehrenamtliche entzogen. Vor allem bei der Zumessung der Aufgaben einer Teilzeitstelle kann eine vereinbarte Wochenarbeitszeit hilfreich sein. Eine fixierte Arbeitszeit schafft Vergleichbarkeit und Berechenbarkeit.

Die Vorstellungen von der Arbeitszeit einer vollen Stelle gingen bei uns im Verband weit auseinander: Beriefen sich die Einen auf den Tarifvertrag (AVR), der von einer Arbeitszeit von 39 Stunden ausgeht, legten die anderen das Pfarrerdienstrecht mit 54 Stunden zu Grunde oder nannten persönliche Berechnungen von 60 Stunden als Maßstab. Hinzu kam häufig die wenig hilfreiche Vermischung von Arbeitszeit und Ehrenamt. Leider gibt es nach wie vor die Vorstellung von einem einzufordernden ehrenamtlichen Einsatz der Hauptamtlichen. Durch solche oder ähnliche unglückliche Formulierungen in Dienstordnungen anderer Verbände wird dieser Erwartung noch Vorschub geleistet: ‚Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Darüber hinaus wird ein ehrenamtlicher Einsatz in der Gemeinde erwartet‘.

Deshalb wiederhole ich die Kriterien für ehrenamtliche Mitarbeit gerne nochmal. Zu den wesentlichen Kennzeichen des Ehrenamtes gehören:

- es findet nicht am Arbeitsplatz statt und steht in keiner Beziehung zum Arbeitgeber;
- über den Umfang und die Art und Weise des Ehrenamtes entscheidet jeder Mensch persönlich;
- es geschieht freiwillig und unentgeltlich, nicht gezwungen oder verordnet.

Unsere hauptamtlich Mitarbeitenden können gerne ehrenamtlich tätig sein, aber nicht im Bereich ihres Dienstauftrages, und über ihr ehrenamtliches Engagement befindet nicht der EGHN-Vorstand oder örtliche Verantwortliche.

➔ Die Frage nach der Arbeitszeit wird auch in der Zukunft eine Rolle spielen. Die Erwartung der Hauptamtlichen nach geregelten Arbeitszeiten wird deutlich geäußert – gerade auch bei denen, die sich noch in Ausbildung befinden und sich mit der Möglichkeit eines Dienstes in einem Gemeinschaftsverband befassen. Eine Umfrage¹⁹ für das diesjährige Gnadauer Ausbildungsforum hat zum Beispiel ergeben, dass regelmäßige freie Wochenenden für 40 % sehr wichtig und für weitere 40 % wichtig sind²⁰. Dabei signalisieren sowohl die Studierenden als auch die Berufseinsteiger ein deutlich höheres Freizeitbedürfnis als Mitarbeitende in der Berufsmittle. Die im Verkündigungsdienst fast durchgängig übliche 6-Tage-Woche wird von manchen jüngeren Mitarbeitern,

¹⁹ Von Detlef Krause, Direktor der Liebenzeller Mission

²⁰ Unsere Dienstordnung sieht jedoch ein freies Wochenende eigentlich gar nicht vor (lediglich einen freien Sonntag im Quartal).

besonders in der Familienphase, als größere Belastung empfunden als die geforderten 48 Wochenstunden.

Die wesentlichen Erwartungen der Hauptamtlichen lassen sich vielleicht am ehesten mit den folgenden Stichworten zusammenfassen: geregelte und transparente Arbeitszeit, keine heimlichen und unausgesprochenen Erwartungen; großzügiger und vertrauensvoller Umgang mit der Arbeitszeit von beiden Seiten und in beide Richtungen – weil sich zum Einen viele Aufgaben nicht klar definieren lassen und zum Anderen die emotionalen Belastungen sehr hoch sein können; ein Verständnis (mindestens ein Bemühen darum) für die berufliche und familiäre Situation der Hauptamtlichen.

Andere Vorstellungen die es bei (jungen) Hauptamtlichen gibt, werden sich auch in Zukunft im Gemeindedienst nicht verwirklichen lassen: es wird regelmäßige Dienste am Abend und am Wochenende geben. Ein nicht geringer Teil des Dienstes findet im Bereich der Freizeit der übrigen Gemeindemitglieder und auch der persönlichen Freunde, die in anderen Berufen tätig sind, statt. Hauptamtliche gehören jetzt und auch in Zukunft nicht zu denen, die mit 40 Stunden nach Hause gehen können – wie im übrigen der Kreis von verantwortlichen und selbstständig Arbeitenden extrem gering ist, die nach 40 Stunden Feierabend haben. Der Dienst bleibt herausfordernd, verantwortungsvoll und nötigt bei vielen Freiheiten zu einer hohen Flexibilität und Selbstorganisation.

b) Anforderungen an das Arbeits(um)feld

(1) Schwerpunkte der Arbeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten ein klar beschriebenes Stellenprofil. Dazu gehört die Benennung der Schwerpunkte und der Prioritäten des Dienstes. Nur eine herausfordernde Aufgabe wird auch engagierte Mitarbeiter locken. Das Stellenprofil darf nicht gefüllt sein mit „Verschiedenes“. Natürlich werden von den Hauptamtlichen etliche Aufgaben zu übernehmen sein, die gerade anfallen und die niemand sieht. Eine herausfordernde Aufgabe bedeutet aber nicht, dass von den Hauptamtlichen alle die Aufgaben erledigt werden, für die sich gerade niemand findet.

Zu einer herausfordernden Aufgabe gehört ebenso dazu, dass Freiräume für die Entwicklung missionarischer Ideen eingeräumt werden und der Mitarbeiter nicht komplett verplant wird. In enger Kommunikation mit dem Vorstand sollen die Gestaltungsräume genutzt und Neues probiert werden.

(2) Gemeinsame Verantwortung

Unsere Hauptamtlichen leiten gemeinsam mit dem ehrenamtlichen Vorstand die Gemeinde. Diese gemeinsame Verantwortung ist zu gestalten und auch gegenüber der Gemeinde zu leben. Dazu gehört Offenheit und Ehrlichkeit im Umgang miteinander im Vorstand und ein regelmäßiges Feedback an den Hauptamtlichen.

Mit den neu eingeführten jährlichen Treffen der Personalverantwortlichen in den Gemeinden und der Gestaltung der Fachaufsicht vor Ort gelingt uns hier hoffentlich auch zunehmend eine bessere Begleitung der Hauptamtlichen durch die örtlichen Vorstände. Sicherlich ist hier noch Fortbildungsbedarf vorhanden, um die Personalverantwortung kompetent wahrnehmen zu können. Noch ist das Spektrum in der Ausgestaltung der Fachaufsicht ziemlich breit (karikiert zwischen „Anarchie der Hauptamtlichen“ bis zu „Dominanz des Vorstandes“ – so erscheint es zumindest gelegentlich für die jeweils andere Seite).

(3) Begleitung

Auch wenn es schon bei manchen Gelegenheiten ausgesprochen wurde, will ich es an dieser Stelle noch mal betonen: von den Ausbildungsstätten bekommen wir gut ausgebildete (auch breiter ausgebildet als in früheren Generationen) und motivierte junge Leute – aber keine fertigen Prediger und Jugendreferenten. D.h. der Einstieg in den Beruf beginnt erst mit dem Dienstbeginn. Die ersten Jahre im Beruf sind darum ganz selbstverständlich Lehrjahre. Jetzt muss das „System Gemeinde“ gelernt werden, die Sorge für die eigene Seele und das Selbstmanagement zwischen den Anforderungen der unterschiedlichsten Gruppen und Kreise und den großen Freiräumen. Jetzt muss man die eigene Angst vor Überforderung unter die Füße kriegen (ohne sie ständig zum Thema zu machen) und mit den (manchmal) unrealistischen Erwartungen anderer umgehen lernen. Die eigene Berufung muss gefestigt und bestätigt werden. Dieser Berufseinstieg erfordert eine umfassende und gute Begleitung, die den Dienst mit dem Mitarbeiter reflektiert und ihm die erforderliche Rückendeckung des örtlichen Vorstandes gibt (und damit auch die Erlaubnis, Fehler machen zu dürfen).

In Verbindung mit den Ausbildungsstätten wird jedem Berufseinsteiger ein Mentor für 1-2 Jahre aus dem Verband zur Seite gestellt (manchmal auch von außerhalb). Die Mentoren erhalten Unterstützung für ihren Dienst vom Verband oder der Ausbildungsstätte durch Material. Ferner gibt es Begleitunterricht und Begegnungen mit dem Praxisanleiter der Schule.

Der EGHN lädt alle Neuen im September zu einem Treffen nach Neukirchen ein (STARTERTAGE; von Mittag bis Mittag) und führt sie in die „Verbands-Interna“ ein – wie Leitbild, Dienstordnung, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, Abrechnungs- und Versicherungsfragen etc. Zusätzlich erfolgt die Begleitung durch Anrufe und Besuche des Inspektors.

Die Begleitung der Hauptamtlichen ist ein notwendiger aber aufwendiger Dienst. Durch eine gute Begleitung können manche Konflikte und Enttäuschungen vermieden oder bearbeitet werden – aber nicht alle Probleme gelöst.

Einen hilfreichen Beitrag für die Begleitung der Hauptamtlichen im Verband können auch unsere fünf Regionalkreise leisten. Durch die Möglichkeit, für die kollegiale Beratung / Supervision auch externe Unterstützung anfordern zu können, kann das Angebot der Regionalkreise noch an Qualität und Bedeutung gewinnen. Ich meine, dass da noch Luft nach oben ist.

Gelegentliche Mentoring oder Coachingsprache sind auch für die Hauptamtlichen, die schon länger im Dienst sind, hilfreich und gewinnbringend. Solche Maßnahmen werden auch vom EGHN unterstützt.

(4)Werte

Unter diesem Stichwort möchte ich abschließend noch einige Aspekte anführen, die für unsere Hauptamtlichen, für die Gestaltung des Dienstes und das Miteinander in der Gemeinde von Bedeutung sind.

Im Einzelnen verstehen die Hauptamtlichen darunter:

- mehr als einen Angestelltenstatus: das Miteinander zwischen Vorstand und Hauptamtlichen kann nicht nur in einem Arbeitgeber-Arbeitnehmerverhältnis gestaltet werden. Wenn Berufung (auch von den Vorständen) ernst genommen wird, hat das Folgen für die gegenseitige Achtung und das Miteinander.
- Beziehungen und soziales Netzwerk: Gemeinde nicht nur als Arbeitsplatz, sondern auch Lebensraum und Wunsch für freundschaftliche Beziehungen.
- Arbeit auf Augenhöhe, keine Gängelung.
- geklärte Kompetenzen und abgestecktes „Spielfeld“ mit Gestaltungsmöglichkeiten.
- Anerkennung der Fachlichkeit, Abrufen der fachlichen Kompetenz, sowie die gesellschaftliche Anerkennung des Berufes.

Zum letzten Stichwort gibt es schon länger Überlegungen und Gespräche. Für die allermeisten Prediger (und auch viele Vorstände) ist es eine Erfahrung, dass „Prediger“ keine positive und anerkannte Dienstbezeichnung ist. Mit Prediger werden weniger ehrenwerte Aufgaben wie „Universitätsprediger“ oder „Domprediger“ verbunden, sondern kritische und schädliche Assoziationen wie Hass- oder Sektenprediger. Ein positives Berufsbild und Status in der Gesellschaft aber ist durchaus hilfreich für den Dienst in der Gemeinschaft. Einige haben sich deshalb auch schon „unter der Hand“ als „Pastor / Gemeinschaftspastor“ im Gemeindebrief oder der Homepage bezeichnet. Im Vorstand sind wir dieser Frage nachgegangen, und ich habe auch entsprechende Gespräche mit der EKKW geführt. Von dort gab es ja bisher immer deutliche Zurückhaltung und Bedenken. In der EKHN ist die Gesprächslage offener. Inzwischen haben wir die stimmige Auskunft, dass der „Pastor“ eine von den Kirchen geschützte Bezeichnung für den Inhaber eines geistlichen Dienstes ist. Die Kirchen achten darauf, dass nicht jeder sich so einfach ohne einen kirchlichen Dienst (in einer Landes- oder Freikirche) Pastor nennt. Zum anderen ist die Bezeichnung „Pastor“ in unseren beiden hessischen Kirchen nicht im Gebrauch.²¹ Die EKKW ist also über unsere Überlegungen informiert und äußert keine Bedenken.

Der Vorstand des EGHN macht folgenden Vorschlag: Der EGHN wird im Frühjahr des kommenden Jahres die Dienstbezeichnung „Pastor“ einführen und dann auch veröffentlichen. Die Leitungsteams werden gebeten, sich mit diesem Vorschlag zu befassen und die Einführung in der Gemeinschaft zu unterstützen. Der örtliche Prediger kann auch bei der Bezeichnung „Prediger“ bleiben (z.B. wg. bevorstehender Veränderungen).

²¹ Das ist in anderen (norddeutschen) Kirchen anders geregelt.

Die Berufsbezeichnung soll nach dem Namen und in Verbindung mit dem EGHN / der örtlichen Gemeinschaft in allen Veröffentlichungen geführt werden (Homepage, Gemeindebrief, E-Mail, etc.)²². Auf die Langfassung „Gemeinschaftspastor“ wird dadurch verzichtet. Der Vorstand setzt voraus, dass der Status des Predigers / Pastors dadurch gegenüber den Mitgliedern oder dem Vorstand unberührt bleibt.

Für die Jugendreferenten stellt sich die Problematik nicht in gleicher Weise. Wenn es von der Mehrzahl der Gemeinschaften gewünscht wird, wird der Vorstand auch über die Option „Jugendpastor“ entscheiden.

Wir glauben mit dieser Veränderung einen Beitrag zur besseren gesellschaftlichen Anerkennung unserer Mitarbeiter/innen und für das Miteinander in Allianzkreisen oder der ACK leisten zu können.

Zum Schluss

- Im Anhang zu diesem Bericht ist noch weiteres Material zur Beratung beigefügt. Neben der üblichen Statistik auch eine Übersicht zur Entwicklung der „Kleinen Kreise“.
- Ganz aktuell ist der „Gesprächsleitfaden“ aus dem Gnadauer Ausbildungsforum angefügt. Hier werden viele Fragen zur Diskussion gestellt – manche sind unabhängig davon auch schon vorab im Bericht aufgegriffen worden. Der Gnadauer Vorstand, das Ausbildungsforum und die Mitgliederversammlung wollen im kommenden Jahr an diesen Fragen weiterarbeiten. Dazu erbitten sie die Beratung und Beteiligung aus den Verbänden und von den Ausbildungsstätten. Deshalb an dieser Stelle die herzliche Bitte, in den Vorständen diese Fragen zum Thema zu machen und für ein entsprechendes Feedback an den EGHN zu sorgen. In den Arbeitsgruppen bei der DV können dafür vielleicht auch gute Wege verabredet werden. Ferner bitte ich darum, dass alle Regionalkreise in einem Treffen bis Ende Januar diese Fragen zum Thema machen und über die Regionalleiter weiter leiten. Denkbar wäre auch ein gemeinsames Treffen der Regionalleiter Anfang Febr. zum Austausch über die Impulse aus den Regionalteams.
- Zum Schluss ... bleibt der Dank für die vielfältige und engagierte Zusammenarbeit und die Unterstützung meines Dienstes im EGHN:
 - o den Mitgliedern des EGHN-Vorstandes für das hohe Maß an Zeit und Kraft, das sie in die Verbands- und Gemeindegemeinschaften eingebracht haben; für die engagierte Beratung und Diskussion einer Fülle von Themen; die Begleitung auch meiner Arbeit im Verband und Beratung bei anstehenden Entscheidungen; und schließlich auch für ihre Präsenz in den örtlichen Gemeinschaften.

²² Z.B.: N.N., Pastor der Ev. Gemeinschaft in A-Dorf; oder N.N., Pastor im EGHN

- Den Vorständen in den Orten für alle wahrgenommene geistliche Leitungsverantwortung für die Gemeinden und Mitarbeiter.
- Den Hauptamtlichen in den Gemeinden und dem kleinen Team in der Geschäftsstelle für die Zusammenarbeit und dafür, dass jede/r seine Gaben in die gemeinsame Arbeit im Verband eingebracht hat.
- Den vielen Ehrenamtlichen, die Woche für Woche in Treue und Hingabe ihren Dienst getan haben.
- Und nicht zuletzt Gott, dem Herrn der Gemeinde, für seine Nähe, Segen, Kraft und Leitung in unserem gemeinsamen Dienst.

Herzlichen Dank allen.

Literaturhinweise:

- * **Steve R. Bierly, Johannes Stockmayer, Hilfe, ich bin Pastor einer kleinen Gemeinde!** – Grund und Norm sittlichen Handelns (Gerth-Medien, Aßlar, 2001)
- * **Bill Hybels, Mutig führen** – Navigationshilfen für Leiter (Gerth-Medien, Aßlar, 2002)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im EGHN

Veränderungen 1. Okt. 2014 – 30. Sept. 2015

Ihren Dienst beendet haben

- Inge Pleik-Kraffzick am 30. April 2015, VSL
- Armin Swyter-Fieseler am 30. Juni 2015, Langenselbold
- Theo Müller am 31. Juli 2015, Hammersbach
- Juliane Müller am 31. August 2015, Katzenelnbogen
- Andrea Ferderer, 31. August 2015, Bruchköbel (Stelle war auf 1 Jahr befristet)
- Friedhelm Martens am 30. September 2015, Katzenelnbogen

Ihren Dienst begonnen hat am 01. September 2015:

- Nicole Dötterl, Gemeindefereferentin in Bruchköbel

Freie Stellen im EGHN

Prediger: Homberg, Katzenelnbogen, Friedenshof Kassel
Seelsorger/in im VSL

Dienstjubiläum – keine in 2015

10 Jahre EGHN:
20 Jahre EGHN:
25 Jahre EGHN:
35 Jahre EGHN:

Besondere persönliche Jubiläen

-

Anzahl der Hauptamtlichen Mitarbeiter per 1. Sept. des jeweiligen Jahres

2011	2012	2013	2014	2015	
53	51	50	53	52	Mitarbeiter/innen
28	29	26	28	25	Männer und
25	22	24	25	27	Frauen
davon					
22	23	20	20	18	Predigerstellen 14 x mit 100 % Stelle
				1	Gemeindefereferentin, 50%
16	11	12	15	13	Jugendreferenten 7 x mit 100 % Stelle
5	5	5	5	5	MA Geschäftsstelle 1 x mit 100 % Stelle
12	12	13	13	15	MA VSL & Soz. Pflegedienst 1 x mit 100 % Stelle
22	23	23	28	23	Vollzeitstelle (100 %) und
33	28	27	25	29	Teilzeitstellen, die in der Summe 12,25 Vollzeitstellen ergeben.

Veränderung bei ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen:

- **im Berichtszeitraum als Vorsitzende ausgeschieden**
Daniel Hopp, Bad Hersfeld (Okt. 2014)
Detlef Weil, Fürstenhagen (Sprecher Leitungsteam Bezirk Großalmerode-Lossetal)
Arnfried Bopp, Nidderau-Ostheim

- **im Berichtszeitraum als Vorsitzende neu gewählt**
Regine Reichstein, Hessisch Lichtenau (Sprecherin Leitungsteam Bez. Großalmerode-Lossetal)

- **verstorben**
am 19.04.2015, Bodo Reetz, ehemaliger Vorsitzender BZ Treysa (1977 - 1985)

- **aus dem EGHN-Vorstand ausgeschieden**
Patrick Fröhlich, Beisitzer (FH-Werk)

- **neu gewählt im EGHN-Vorstand**
Thomas Kretzschmar, Beisitzer (Friedenshof-Werk)
Frank Wachsmuth, Beisitzer (Hauptamtliche Mitarbeiter)

Evangelischer Gemeinschaftsverband Hessen-Nassau e.V.

Statistik		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Jahr		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Mitglieder		1930	1938	1919	1925	1898	1868	1821
Gottesdienstbesucher		1730	1871	1785	1612	1600	1734	1633
Jahresspendenaufkommen		1.225.512,80 €	1.246.958,79 €	1.268.438,85 €	1.217.672,08 €	1.217.822,53 €	1.223.027,36 €	1.208.896,50 €
ohne e.V.: Friedenshofwerk, Stadtmission Offenbach, EG Nidderau, EG Hammersbach, CG Oberissigheim, VSL (Verein für Seelsorge und Lebensberatung) Soz. Pflegedienst								

“Forum Ausbildung” des Ev. Gnadauer Gemeinschaftsverbandes
Attraktivität des Predigerberufes und künftige Anstellungsbedingungen

Leitfaden für Gemeinschaftsverbände und Ausbildungsstätten

A. Sinn, Zweck und Ziel dieses Leitfadens

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass die Unterschiedlichkeit der verschiedenen Verbände in bestimmten Fragen eine individuelle Vorgehensweise nötig macht. Die Regelungen im Blick auf Hauptamtliche sind dafür ein Beispiel. Dennoch halten wir es für unverzichtbar, dass sich die Leitungen der Verbände, Werke und Ausbildungsstätten schon jetzt intensiv mit den Veränderungen auf dem künftigen Stellenmarkt beschäftigen und entsprechende Strukturänderungen angehen.

Dieser Leitfaden versteht sich als Hilfsmittel, um die Situation zu analysieren und für den jeweiligen Verband / das Werk bzw. die jeweilige Ausbildungsstätte adäquate Schritte in Angriff zu nehmen. Er ist ein Zwischenschritt zum “Forum Ausbildung” 2016, um dort dann die Ergebnisse in Thesen oder Grundaussagen fassen zu können.

B. Umgang mit dem Leitfaden und Zeitplan bis zum nächsten „Forum Ausbildung“

Die vom „Forum Ausbildung“ eingesetzte Arbeitsgruppe versteht diesen Leitfaden als eine Hilfe für die Verantwortlichen in den Gemeinschaftsverbänden und Ausbildungsstätten sowie den Werken. Er wurde ganz bewusst als Fragenkatalog formuliert. Nach einer ersten Vorstellung und Diskussion dieses Papiers bei der Gnadauer Mitgliederversammlung im September 2015, werden die Leitungsverantwortlichen gebeten, den Fragenkatalog auf den jeweils relevanten Ebenen, möglichst unter Einbezug von Hauptamtlichen, zu diskutieren. Hierbei geht es nicht darum, ALLE Fragen stur nacheinander abzuarbeiten, sondern Schwerpunktthemen herauszugreifen, die die größte Relevanz und Notwendigkeit haben für die nächsten Jahre der eigenen Arbeit. Die Ergebnisse dieser Diskussionen sollen dem Gnadauer Vorstand bis Ende Februar 2016 zur Verfügung gestellt werden. Dieser bereitet dann – unter Auswertung der Rückmeldungen – das „Forum Ausbildung 2016“ vor, das am 3. Mai stattfindet. Eine Rückmeldung an die Mitgliederversammlung erfolgt dann im September 2016.

C. Zentrale Fragestellungen für Gemeinschaftsverbände

1. Was sind die 5 relevanten Erwartungen der Gemeinden an die Hauptamtlichen?
2. Wissen und beherzigen wir, dass nur eine GUTE Besetzung für Gemeinde und Hauptamtliche BESSER ist als KEINE Besetzung?
3. Was hat sich in den vergangenen 10 Jahren verändert in der Weise, wie sich die Hauptamtlichen in ihrem Verständnis ihres Dienstes, ihrer Rolle, ihrer Freizeit und sonstigen privaten Bedürfnissen verstehen?
4. Wie hat sich in den vergangenen 10 Jahren der Dienstauftrag an die Hauptamtlichen verändert?
5. Worin liegt die Attraktivität der Stellen in “unserem” Verband? Bzw. welche sind attraktiv und welche nicht und warum?



6. Wie bezahlen wir unsere Mitarbeiter angemessen? Was verstehen wir unter einer „angemessenen Bezahlung“? Woran orientiert sie sich (Region, andere Verbände)?
7. Was trägt zur beruflichen Zufriedenheit bei (neben der Vergütung)?
8. Was bedeutet Ausbildung nach der Ausbildung? Auf welche Rahmenbedingungen haben wir uns in Sachen „Weiterbildung“ verständigt? (Z.B. wie viele Tage stehen für persönliche Weiterbildung zur Verfügung / Bildungsurlaub.) Welche Unterstützung gibt es dabei?
9. In wie weit können wir Kontaktmöglichkeiten mit Studierenden während der Studienzzeit pflegen?
10. Wie schaffen wir eine „Willkommenskultur“ für Berufseinsteiger und wie begleiten wir die „Integration“ in den hauptamtlichen Dienst?
11. Wie geschieht allgemein Begleitung im Dienst?
12. Gibt es Angebote zur *geistlichen* Begleitung (persönliche oder begleitete „stille Tage“ etc.)?
13. Welche Rahmenvorgaben haben wir für Mentoring, Coaching, Supervision?
14. Wie kann Eigenmanagement der Mitarbeiter erlernt werden?
15. Welche Entwicklungsmöglichkeiten im Sinne von wachsender Verantwortung und/oder steigender Vergütung gibt es? Können Mitarbeiter mit erweiterten Kompetenzen auch ihre Tätigkeitsfelder ausweiten?
16. Gibt es die Möglichkeit einer geteilten Anstellung mit dem Ehepartner?
17. Wie ist das Berufsverständnis? Wie gelingt es uns, die persönliche Berufung mit der konkreten Arbeitsstelle in Einklang zu bringen?
18. Wie leben wir in den Gemeinschaften und Verbänden „vocatio externa“?
19. Wie sinnvoll ist mein Tun? Kann ich gestalten/entwickeln oder muss ich nur verwalten?
20. Gibt es ein klares Stellenprofil?
21. Wie ist die Atmosphäre im Verband? Welches Image haben wir?
22. Geschieht wirklich Teamarbeit? Wie ist die Teamarbeit organisiert? Welchen „Raum“ gibt es für Dienstbesprechungen im Team? Welche Unterstützung bietet mir der Verband für ein gelingendes gemeinsames Arbeiten?
23. Könnten wir innovative Teilzeitstellen im geistlichen Dienst schaffen, bei der eine zweite, weitere berufliche Qualifikation gleich mit angeboten wird (in Form von Ausbildungsstellen oder von Arbeitsplätzen)?
24. Welche Berufsfelder haben wir, mit denen wir gezielt auf die Herausforderungen der sich verändernden Gesellschaft reagieren können?
25. Wie werden junge Hauptamtliche auf die Zusammenarbeit mit verantwortlichen Ehrenamtlichen vorbereitet?
26. Wie werden verantwortliche Ehrenamtliche auf ihre Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen vorbereitet? Können hier Standards im Blick auf soziale Kompetenzen und der Fähigkeit zur Leitung eingeführt werden?
27. Wie können Prozesse der Anpassung und gegenseitigen Ergänzung von Haupt- und Ehrenamtlichen begleitet werden?
28. Was können die Verbände von der permanenten Weiterentwicklung der Ausbildungsstätten lernen? Wie werden bzw. bleiben Verbände lernende Organisationen?
29. Wie können wir die beruflichen Mobilitätsmöglichkeiten innerhalb Gnadaus fördern? Also Ausbildungswege und Anerkennungen schaffen, die über die eigenen Ansprüche hinausgehen. Welche Anstellungsmöglichkeiten könnte es z. B. geben für einen Gemeindediakon der Landeskirche? Wie ließe sich für solche „Umsteiger“ auch die Gehaltsfrage zufriedenstellend klären?

D. Zentrale Fragestellungen für Theologische Ausbildungsstätten

1. Können sich Gemeinschaftsverbände hin und wieder bei uns als Ausbildungsstätte vorstellen (mit ihrem Profil und ihrem Personalbedarf)?
2. Wie erhalten wir den wichtigen Praxisanteil in der Ausbildung? Können wir uns duale Ausbildungsgänge im Bereich unserer Ausbildung vorstellen?
3. Wie wird Leitungskompetenz in der Ausbildung gefördert?
4. Haben Dozenten kontinuierliche Erfahrungen mit Gemeinschaftsarbeit? Welches Bild von Gemeinschaftsarbeit haben sie? Werden diese Erfahrungen reflektiert?
5. Wo würden Dozenten die Kooperation mit Gemeinschaftsverbänden als nötig erachten?
6. Wo könnten Gastdozenten aus den Verbänden relevante Themen unterrichtet (z. B. in Pastoraltheologie, „Predigerbild“, „Gnadauer Modelle“ etc.)?
7. Wie können sich „unsere“ Ausbildungsstätten noch besser am tatsächlichen Bedarf der Gemeinschaftsverbände ausrichten?
8. Was können wir tun, dass sich die Arbeitswirklichkeiten an die „Bilder der Studienzeit“ anpassen und was, dass die „Bilder der Studienzeit“ sich an die Arbeitswirklichkeiten annähern?
9. Entspricht die Theologie und die Ethik „unserer“ Ausbildungsstätten unseren Verbänden?
10. Welche Impulse können Ausbildungsstätten für neue Formen von sozialem und geistlichem Leben (Fresh X) unseren Verbänden geben?
11. Haben wir als Ausbildungsstätten eine „erste Berufung“ für die Gemeinschaftsbewegung? Für wen sonst noch? Wie macht sich das bemerkbar?
12. Können wir uns vorstellen, zielgenauer „Gründer“, „Erneuerer“, „Weiterentwickler“ und „Sterbebegleiter“ auszubilden? Wie tun wir das?
13. Werden die Studierenden für eine missionarische, generationenübergreifende Gemeinschaftsaufbauarbeit – in den verschiedenen Modellen! – ausgebildet und fit gemacht?
14. Wie kann schon in der Ausbildung für die Situation eines aus Spenden finanzierten Arbeitsplatzes sensibilisiert werden?
15. Was können Ausbildungsstätten im Blick auf die Berufsvorbereitung tatsächlich leisten ohne ihre zentrale Aufgabe der theologischen Bildung zu vernachlässigen?

Dieser Leitfaden wurde von einer Arbeitsgruppe erarbeitet, die vom „Forum Ausbildung 2015“ dazu beauftragt worden ist.

*Eingeladen zur Mitarbeit am gemeinsamen Skript waren:
Burkhard Weber, Martin Siehler, Ernst Günter Wenzler, Michael Stahl, Detlef Krause, Günter Blatz, Michael Diener und Frank Spatz.*

*Die finale Fassung wurde in einer Telefonkonferenz am 09.09.2015 besprochen von:
Martin Siehler, Ernst Günter Wenzler, Michael Stahl, Michael Diener und Frank Spatz.*

