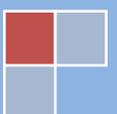


2016

# **Wie findet eine Gemeinde „ihren Pastor“ - und wie ein Pastor eine für ihn passende Gemeinde?**

## **Persönliche Erfahrungen und hilfreiche Tipps für die Berufung bzw. den Wechsel eines Pastors**

**Für die AMBD-Gemeinden  
Nur für den innergemeindlichen Gebrauch bestimmt!**



<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite:</b>
<b>1. Vorwort zu dieser Arbeitshilfe</b>	<b>3</b>
<b>2. Vorbereitung auf den Berufungsprozess ist alles</b>	<b>4</b>
<b>3. Hilfe, wir brauchen einen (neuen) Pastor</b>	<b>5</b>
<b>4. Was im Vorfeld einer Pastorenberufung zu bedenken ist</b>	<b>6</b>
<b>5. Welchen Pastor brauchen und suchen wir eigentlich? (Pastorenprofil)</b>	<b>10</b>
<b>6. Was zeichnet unsere Gemeinde eigentlich aus? (Gemeindeprofil)</b>	<b>12</b>
<b>7. Das sind die wichtigsten Schritte zur Pastorenberufung</b>	<b>14</b>
<b>a. Die Bildung und Aufgabe eines Berufungsausschusses</b>	
<b>b. Der Erstkontakt zwischen Bewerber und Berufungsausschuss</b>	
<b>c. Die Auswahl eines passenden Kandidaten</b>	
<b>d. Eine Vorstellungswoche mit dem Kandidaten</b>	
<b>8. Die Berufung durch die Gemeindeversammlung</b>	<b>16</b>
<b>a. Die Vorbereitung der Berufungswahl</b>	
<b>b. Eine Briefwahl möglich machen</b>	
<b>9. Der Dienstvertrag und die Arbeitsbeschreibung für den neuen Pastor</b>	<b>17</b>
<b>10. Die Einführung des neuen Pastors in einem Festgottesdienst</b>	<b>18</b>
<b>a. Die Gestaltung des Einführungsgottesdienstes</b>	
<b>b. Ein Fest für die ganze Gemeinde</b>	
<b>11. Wenn es zu Spannungen zwischen Ältesten und Pastor kommt</b>	<b>19</b>
<b>12. Wenn der Pastor die Gemeinde verlassen will</b>	<b>21</b>
<b>13. Nachwort</b>	<b>23</b>
<b>14. Anlagen:</b>	
<b>a. Muster –Anstellungsvertrag der AMBD</b>	
<b>b. Muster – Arbeitsbeschreibung der MBG, Lage</b>	
<b>c. Auszug auf dem Tarifvertrag BAT-KF</b>	
<b>d. Anlage 4 a zum BAT-KF</b>	

# 1. Vorwort zu dieser Arbeitshilfe

---

Der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft Mennonitischer Brüdergemeinden in Deutschland (AMBD) hat mich als Leiter des Vertrauensrats der AMBD gebeten, eine „Arbeitshilfe“ zu entwickeln, die Gemeinden und Pastoren hilft, zueinander zu finden.

Ich versuche mögliche Fragen von Gemeindeleitungen aufzugreifen, die erstmalig vor der Berufung eines Pastors für ihre Gemeinde stehen. Die weiteren Ausarbeitungen sind als „Arbeitshilfe für Gemeinden“ zu verstehen, die auf der Suche nach einem passenden Pastor sind.

Sie ist ebenfalls als „Leitfaden für Pastoren“ gedacht, die sich mit Wechselgedanken beschäftigen und Hilfe suchen, um eine für sie passende Gemeinde zu finden.

Ich gebe vor allem persönliche Erfahrungen und Einsichten weiter, die ich im Dienst als Pastor und als „Kreisvertrauenspastor im BFeG“ gesammelt habe.

Ich möchte zunächst betonen, daß eine solche Pastorensuche vor allem ein „geistliches Geschehen“ ist, das heißt, dass hinter jeder Berufung und Sendung der HERR der Gemeinde selbst steht, der Menschen beruft und sendet. Wir wenden uns also mit unseren Fragen und unserem Suchen vor allem an IHN. Gleichzeitig will er unsere sachliche Auseinandersetzung mit diesem Thema durch seinen Hl. Geist leiten, so dass wir ebenso alles Fachwissen dazu einsetzen, um einen für die Gemeinde passenden Pastor zu finden. Dieses geistliche Geschehen zu beachten, halte ich für besonders wichtig, damit alle Beteiligten unter der Leitung des Hl. Geistes stehen. So wird es später zu einer guten, vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Pastor und Gemeinde kommen.

In diesem Findungsprozess spielen sowohl die geistliche Haltung von Gemeinde und Pastor eine wichtige Rolle, als auch die Persönlichkeit eines Pastors. Bei allen Kenntnissen und Erfahrungen, die er mit bringt, soll er ein lebenslang Lernender bleiben, der sich gut auf die neuen Herausforderungen einstellt und Veränderungsbereitschaft mitbringt. Trotzdem ist zu bedenken, daß nicht jeder Pastor zu jeder Gemeinde paßt. Diese Tatsache beidseitig demütig anzuerkennen, wirkt im Bewerbungsprozess entkrampfend und läßt uns ehrlicher mit dem umgehen, was eine Gemeinde braucht bzw. was ein Pastor wirklich geben kann. Es ist gut, wenn beide Seiten mit diesen Bedingungen vor allem sachlich umgehen und sie nicht zu einem geistlichen Problem werden lassen. Ein Pastor, der bestimmte Begabungen nicht hat, ist deswegen kein schlechterer Pastor. Das zu respektieren und auf mögliche Ergänzung der fehlenden Gaben bedacht zu sein, wird die spätere Zusammenarbeit erheblich erleichtern.

Zusammenfassend möchte ich meine Ausarbeitungen als einen Beitrag zu einem wichtigen „Suche- und Findungsprozess“ verstehen, der bei aller Sachlichkeit in der Bewertung von wichtigen Bewerbungskriterien vor allem eine Erfahrung der Leitung durch den Hl. Geist sein wird.

## 2. Vorbereitung auf den Berufungsprozess ist alles ...

---

Es ist für Leiter in der Gemeinde sowie Pastoren sicher eine Binsenweisheit wenn ich behaupte: „Alles Gute kann mit einer guten Vorbereitung auch gut werden“.

Beim Pastorenfindungsprozess sollte es allen Beteiligten wichtig sein, sich nicht zuerst von den äußeren Umständen schieben zu lassen. Besser ist es, die Verantwortung für jeden weiteren Schritt zu übernehmen und diesen mit Gebet, Beratung und im Vertrauen auf den HERRN vorzubereiten und zu wagen. Sich nur von den äußeren Umständen schieben zu lassen oder einfach abzuwarten, wie sich alles von alleine entwickelt, kann zu einer Quelle vieler Missverständnisse und Unklarheiten in einer Gemeinde werden.

Zur wichtigsten Vorbereitung, für die bevorstehenden Beratungen und Entscheidungen gehört das intensive Gebet um die Leitung und Weisheit des Hl. Geistes.

Nach Luthers Devise bei Herausforderungen: „so zu beten, als würde alles arbeiten nichts nützen und so zu arbeiten, als würde alles Beten nichts nützen“ gehört neben dem intensiven Gebet im Weiteren die sachliche Beschäftigung mit den Fragen der Pastorenberufung dazu.

Und wenn es auf diesem Weg zu scheinbar unüberwindlichen Schwierigkeiten kommt? Ich habe die Erfahrung gemacht: „Wenn ernste Zweifel nicht weichen wollen, dann sollte man den weiteren Prozess zunächst anhalten“, statt nach dem Motto weiter zu machen „Augen zu und durch!“. Das kann nur falsch sein. In solchen Situationen hat es sich als hilfreich erwiesen, auch befreundete Menschen in diesem Prozess zu befragen und mit ihnen zusammen um weitere Klarheit zu beten.

### 3. Hilfe, wir brauchen einen (neuen) Pastor

---

Die Gemeinde, die auf der Suche nach einem Pastor ist, sollte für einen längeren Zeitraum beten und darüber beraten, ob und warum sie einen Pastor wünscht. Dieser Prozess wird dem Ziel dienen, dass die ganze Gemeinde hinter dem Anliegen der Pastorenberufung stehen kann.

Die ganze Gemeinde macht sich also im Gebet eins, Christus zu bitten, dass ER der Gemeinde den richtigen Pastor „schenkt“. Sie tut das aufgrund des Auftrags Jesu in **Mt.9,37** „**Bittet den HERRN der Ernte, dass er Arbeiter in seine Ernte sende!**“

Ebenso verlässt sie sich auf die im Bibeltext implizierte Verheißung, dass ER Menschen für seinen Dienst begabt, beruft und sendet.

Nun wünsche ich viel Freude, Mut und Zuversicht bei der Pastorensuche.

Unterstützung bieten der Vorstand der AMBD sowie der Vertrauensrat der AMBD an.

## 4. Was im Vorfeld einer Pastorenberufung zu bedenken und zu klären ist

---

Diese wichtigen Fragen sollte die Gemeinde, die einen Pastor sucht, im Vorfeld klären:

### 1. Wann ist eine Gemeinde für einen „eigenen Pastor reif“?

- a. Die Personalinvestition in einen eigenen Pastor kann für eine Gemeinde zu früh oder auch zu spät kommen. Es geht darum, den richtigen Zeitpunkt für die Berufung eines eigenen Pastors zu eruieren. Das sollte keine „einsame Entscheidung der Gemeindeleitung“ sein, sondern ein Prozess in den möglichst die ganze Gemeinde einbezogen wird. Diese, für die Entwicklung einer Gemeinde wichtige Entscheidung, soll von der ganzen Gemeinde getragen werden.
- b. Allerdings kann man nicht bei allen Gemeindegliedern dieses Bewusstsein und die nötige Zustimmung voraussetzen – es muss intensiv darum geworben werden:
  - i. Manche werden sich aufgrund traditioneller Vorstellungen grundsätzlich schwer damit tun, einen eigenen Pastor zu berufen, weil die Gemeinde noch nie vorher einen Vollzeitler hatte und weshalb sollte er nun notwendig sein?
  - ii. Anderen fällt eine Zustimmung aufgrund theologischer Prägungen eher schwer, weil sie brüdergemeindlich geprägt sind und allen „Vollzeitlern“ gegenüber eher eine kritische Haltung einnehmen.
  - iii. Ängstliche Gemeindeglieder werden sich schwer damit tun, weil sie Sorgen haben, die Gemeinde könnte einen eigenen Pastor langfristig nicht finanzieren.
- c. Gemeindeglieder, die eher „Visionäre“ sind, also zukünftige Entwicklungen im Blick haben, und sich die Vorteile einer solchen Pastorenberufung schon lebendig ausmalen können, werden wenig Verständnis für Zauderer in dieser Frage haben.
  - i. Deswegen ist es eine wichtige Aufgabe der Gemeindeleitung, die unterschiedlichen Stimmen in der Gemeinde bei Gemeindeversammlungen zu Wort kommen zu lassen und den Gesprächsprozess zu steuern.
  - ii. Hier sollen alle Meinungen ihre Plattform finden, um sich mitzuteilen und gehört zu werden; das beugt Gerede „hinter dem Rücken“ vor und bindet alle in die Entscheidungsprozesse mit ein. Entsprechende Gemeindeversammlungen sollen von einem Moderator geleitet werden, um entstehende Dynamiken in konstruktive Bahnen zu lenken.
- d. Die Berufung eines eigenen Pastors ist vor allem dann angezeigt, wenn es der Gemeinde gut geht und sie insgesamt voran geht.
  - i. Dann ist der richtige Zeitpunkt, um einen eigenen Pastor zu berufen und so das Wachstum der Gemeinde weiter zu unterstützen.

### 2. Wann ist eine Pastorenberufung m.E. nicht hilfreich bzw. zu empfehlen?

- a. Wenn die Gemeinde so dramatisch schrumpft, daß man quasi die Notbremse ziehen möchte und ein Pastor es „nun richten und retten soll.“ Das würde zu einer völligen Überforderung und einer unangemessenen Erwartungshaltung in der Gemeinde führen, die eigentlich nur zu Frust auf beiden Seiten und enttäuschten Erwartungen führen kann und einen Pastor schnell „verschleifen“ würde.

- b. Wenn es Schwierigkeiten bei der Übernahme von Verantwortung in einer Gemeinde gibt, weil sich keiner so richtig traut, größere Verantwortung zu übernehmen und man deswegen einen Pastor berufen möchte, der eine Gemeinde aus ihrem „Dilemma“ führen soll. In diesem Fall müssen zunächst die Gründe für diese Schwierigkeiten – möglichst mit externer Unterstützung (Vertrauensrat, Gemeindeberater, Konfliktberater) – geklärt und bearbeitet werden.
- c. Wenn es ungelöste (auch und vor allem alte) Konflikte in einer Gemeinde gibt und man sich aufgrund der Begabungen des zu berufenden Pastors die Lösungen von einem solchen Mann erhofft. In diesem Fall sollte eine Gemeinde sich nicht scheuen, einen externen Mediator (Konfliktberater) hinzu zu ziehen, mit dem sie gemeinsam die Konflikte aufarbeiten. Bei Gemeindef Konflikten ist immer die externe Unterstützung durch einen Fachmann den monatelangen eigenen Versuchen zur Konfliktbewältigung vorzuziehen. (Es ist ein Zeichen echter Geistlichkeit, sich als Gemeindeleitung von einem Externen unterstützen zu lassen).
- d. Problematisch kann es bei der Berufung des neuen Pastors auch werden, wenn die Gemeinde dann den Weggang ihres bisherigen Pastors noch nicht verkraftet hat. Man würde den „Neuen“ immer mit dem bisherigen Pastor vergleichen. In dieser „verletzten Phase“ einer Gemeinde hat ein Neuer kaum eine Chance, von der Gemeinde angenommen zu werden. In diesem Fall kann es sehr hilfreich sein, wenn eine Gemeinde für einen begrenzten Zeitraum von 1-2 Jahren ganz ohne eigenen Pastor arbeitet. In dieser Zeit reift allmählich der Wunsch nach einem neuen Pastor – dann ist die Gemeinde auch bereit dazu – das braucht also einige Zeit.

### **3. Haben wir in unserer Gemeinde unbearbeitete Baustellen (Konflikte)?**

- a. Eine Gemeinde und ihre Gemeindeleitung sollten offen und ehrlich beraten, ob sie solche oder ähnliche „unbearbeitete Baustellen“ (Konflikte) in der Gemeinde haben, die den Start eines neuen Pastors unnötig erschweren würden.
- b. Diese Baustellen sind zunächst von der Gemeinde – ohne den neuen Pastor – zu bearbeiten und abzuschließen. Es ist immer schwer, wenn ein Pastor, der nicht dabei war, ungeklärte Baustellen nachträglich bearbeiten soll.

### **4. Können wir uns als Gemeinde überhaupt einen Pastor leisten (finanzieren)?**

- a. Natürlich kann man sich in einer Gemeinde, die sich ein solches Ziel gesetzt hat, einen Pastor zu berufen, „feste Spendenzusagen“ ihrer Mitglieder einholen oder „Bausteine“ für dieses Projekt verkaufen.
  - i. Aber, eine Gemeinde, die einen Pastor berufen will, sollte schon darin geübt sein, Projekte gemeinsam zu finanzieren. Das erleichtert die Motivation, um die nötigen finanziellen Mittel für eine Pastorenanstellung aufzubringen.
- b. Welche Kosten kommen auf eine Gemeinde zu, die einen eigenen Pastor beruft?**
  - i. Jede Gemeinde in der AMBD ist selbständig und kann deswegen ihre eigene Besoldungsregelung vereinbaren.
  - ii. Hilfreich in AMBD-Gemeinden hat sich aber erwiesen, wenn sich eine Gemeinde bei der Erstellung eines Anstellungsvertrags an dem Tarifvertrag „BAT-KF“ für die Kirchen orientiert und auch in der Besoldungseinstufung die Richtlinien des BAT-KF – Tarifs beachtet (siehe Anlage 4 a) zum BAT-KF)

- iii. Die Eingruppierung für die Gehaltsberechnung beginnt mit „Entgeltgruppe 9, Grundentgelt Stufe 1. Gehälter steigen nach den Richtlinien des BAT-KF. Regelmäßige tarifliche Gehaltserhöhungen werden von der Gemeinde übernommen und das Pastorengelalt entsprechend angepasst.
- iv. Außerdem sollten einvernehmlich Regelungen für die Kostenerstattung von „Dienstkosten“ des Pastors getroffen werden.

**c. Das gilt insbesondere für folgende Kosten:**

1. Km-Geld für die Dienstfahrten; wobei alle Fahrten für die Gemeinde als Dienstfahrten gelten und mit 0,30 €/km (aktueller Anrechnungssatz des Finanzamtes) erstattet werden können. Sonderregelungen für sehr weite Fahrten können mit dem Pastor vorab individuell vereinbart und im Arbeitsvertrag festgeschrieben werden
  2. Telefonkosten- und Internetkostenanteile für die Gemeinde, soweit der Pastor einen Privattelefonanschluss bzw. Internetanschluss auch dienstlich nutzt
  3. Kosten für Weiterbildung (die jede Gemeinde von ihrem Pastor erwarten sollte). Die Unterstützungsregelung ist in AMBD-Gemeinden unterschiedlich, bis zur Erstattung der vollen Weiterbildungskosten
  4. Kosten für Bürobedarf und Verwaltungsmaterial
  5. Kosten für Haus- und sonstige Besuche (evtl. kleine Präsente/Schriften für Besuche)
  6. Zuschüsse zu Literatur, die in der Gemeindegarbeit eingesetzt wird
  7. Kursmaterial, das in der Gemeinde eingesetzt wird.
  8. Verbrauchsmaterialien für die Arbeit mit Gemeindegruppen
  9. Unterstützung bei der Anschaffung von nötigem Equipment (PC + Zubehör, Kopierer, Büroeinrichtung soweit die Gemeinde dem Pastor kein Büro im Gemeindehaus zur Verfügung stellen kann).
- d. Die Nebenkosten werden dem Pastor regelmäßig mit entsprechenden Nachweisen vom Gemeindegkassierer erstattet.
  - e. Diese Kostenaufstellung ist nur als BS zu verstehen und nicht vollständig.
  - f. Im Übrigen sollten auch steuerliche Vorteile vom Pastor bedacht werden, der alle Kosten für die Ausübung seines Dienstes, die ihm nicht erstattet werden, bei seiner Einkommensteuer geltend machen kann.
    - i. Das kann insbesondere kleine und nicht so finanzstarke Gemeinden deutlich entlasten, insbes. bei der Anschaffung von Equipment.

**5. Welche Art von Pastor suchen wir eigentlich?**

- a. Die Gemeindeleitung erstellt gemeinsam mit der Gemeinde ein Pastorenprofil und klärt: „Wie sollte der Pastor sein, den wir uns wünschen? Welche Dienst- und Gabenschwerpunkte sollte er abdecken?“
  - i. Dabei muß klar sein, daß es den perfekten Pastor nicht gibt und daß einer, der alles kann – bzw. alles besser kann – und so anderen kaum Entwicklungschancen läßt.
  - ii. Und schließlich sollte man nicht die Aufgaben auf einen Pastor projizieren, zu denen in der Gemeinde niemand so richtig Lust hat, sie zu übernehmen.

## 6. Was haben wir eigentlich einem Pastor anzubieten?

- a. Jede Gemeinde wünscht sich, einem möglichen Kandidaten auch eine „attraktive Gemeinde“ präsentieren zu können. Also ist zu klären: „Was würde einen Pastor erwarten, wenn er zu uns kommt?“
- b. Aus den möglichen Antworten ergibt sich ein „Gemeindeprofil“, das das Leben in der Gemeinde beschreibt. Dieses Profil ist eine „Ist-Beschreibung“ des Gemeindelebens und nicht von Wunschvorstellungen, wie die Gemeinde sein sollte, geprägt.
- c. Die passenden Antworten lassen sich finden, wenn das Gemeindeleben der letzten Jahre beschrieben wird.

## 7. Was wollen wir eigentlich mit einem eigenen Pastor erreichen?

- a. Natürlich soll eine Gemeinde auch ihre „Ziele für die Zukunft“ beschreiben, die sie später gemeinsam mit dem neuen Pastor erreichen möchte.
  - i. Ob man eine solche Zielbeschreibung „Gemeindevision“ oder „Leitbild“ nennt oder auch nur konkrete Ziele erarbeitet, das ist nicht so wesentlich für die weitere Gemeindeentwicklung.
  - ii. Wichtig ist aber, dass die Gemeinde sich klare Ziele setzt und eine „Einheit bei der Umsetzung der weiteren Schritte“ bildet.
- b. Der zukünftige Pastor wird dann diese Ziele aufnehmen, vertiefen und an ihrer Umsetzung gemeinsam mit der Gemeinde arbeiten.
- c. Der Pastor wirkt vor allem als eine „integrierende Persönlichkeit“, der vieles in der Gemeinde überblickt und zusammen führt.

## 5. Ein Pastorenprofil erstellen: Welchen Pastor suchen wir eigentlich?

---

### 1. Wie entwickeln wir ein Pastorenprofil – welchen Mann suchen wir als Gemeinde?

#### a. Zunächst ist eine „Bestandsaufnahme“ in der Gemeinde zu erstellen:

- i. Welche Begabungen haben wir in der Gemeinde bereits – und wer deckt welche Aufgaben in der Gemeinde bisher ab?
- ii. In welchen Bereichen der Gemeindegemeinschaft sind wir nur „schwach“ aufgestellt bzw. was können wir nicht alleine abdecken?
  1. Sich das als Gemeindegemeinschaft / Gemeinde ehrlich einzugestehen, ist schon eine geistliche Leistung und bedarf viel Ehrlichkeit mit sich selbst.
  2. Wer hätte „eigentlich“ was zu bewältigen, hat es aber bisher nicht geschafft? Das sollte nicht zu Schuldzuweisungen führen, sondern ist Teil einer ehrlichen Analyse.
  3. Es soll also über niemand schlecht geredet werden, sondern sachlich und nüchtern analysiert werden, mit dem Ziel, den nötigen Ergänzungsbedarf zu erkennen; das bringt alle weiter.

#### b. Suchen wir einen Pastor für „Spezialaufgaben“ oder für eine gestimmte „Generation“?

- i. Sollte der neue Pastor „jung und dynamisch“ die Jugendarbeit vorwärts bringen und sie missionarisch ausrichten?
- ii. Sollte er viel Erfahrung mitbringen und vor allem die Generationen zusammen führen und so eine integrierende Persönlichkeit sein?
- iii. Sollte er mit der Gemeinde einen völlig neuen Arbeitszweig entwickeln, z.B. „sozialmissionarische Arbeit“ oder „eingeschlafene Bereiche“ erneut beleben?
- iv. Sollte er einen Schwerpunkt in der „Vernetzung der Gemeindegemeinschaft“ haben – sowohl nach innen, als auch nach außen? Oft bestehen Gemeinden aus vielen Gruppen, die aber wenig miteinander verbindet, so daß die Gemeinde keine „gemeinsame Dynamik“ entwickeln kann, um Ziele zu erreichen.

#### c. Welche „Kernkompetenzen“ erwarten wir von unserem zukünftigen Pastor?

- i. Welche **Gabenschwerpunkte** sollte er im Bereich Verkündigung mitbringen?
  1. Wer sich einen Evangelist in der Verkündigung wünscht, kann kaum davon ausgehen, daß er auch ein guter Seelsorger ist.
  2. Wer sich einen Lehrer in der Verkündigung wünscht, wird kaum „feurige Botschaften“, die Fernstehende erreichen, erwarten können.
  3. Wer einen Seelsorger in der Verkündigung wünscht, sollte seelsorgerlich geprägte Predigten erwarten und weniger „systematische Lehre“ im Gottesdienst suchen.
  4. Wer einen Apostel in der Verkündigung erwartet, der sollte sich auf „neue Herausforderungen, missionarische Weitung und Gemeindegemeinschaftsthemen“ in der Gemeinde einstellen.

5. Oder sollte er ein guter Leiter und Organisator sein?
- ii. Welche **Persönlichkeitsmerkmale** sollten den neuen Pastor auszeichnen?
1. Sollte er ein eher extrovertierter Machertyp oder ein introvertierter Seelsorgetyp sein oder eher ein ausgleichender Mann oder jemand, der ständig vorwärts denkt (Visionär)?
  2. Sollte er eher ein „menschenorientierter Seelsorger“ oder eher mehr ein „distanzierter Lehrer“ sein?
  3. Sollte er eher risikofreudig neue Ideen entwickeln und ausprobieren oder lieber das Bestehende pflegen und bewahren? Ein visionärer Pastor braucht „verlässliche Rahmenbedingungen“, also einen „Freiraum des Wohlwollens“ bei der Gemeinde, um Neues ausprobieren zu können; dazu gehört auch der „zeitliche Rahmen für seine Berufung“. Es sollte also früh geklärt werden, wie lange dieser Pastor in der Gemeinde arbeiten kann und will.
  4. Jeder Pastor sollte eine „innere Weite“ mitbringen, die es ihm ermöglicht, mit unterschiedlich geprägten Menschen gut umzugehen.
- iii. Ein Bewerber sollte regelmäßig Weiterbildungen besucht haben. Ein Pastor, der bisher keine / kaum Weiterbildungen in Anspruch genommen hat, wird vermutlich kaum die Energie aufbringen, die Gemeinde weiter zu entwickeln:
1. Weiterentwicklung für die Gemeinde sollte er zunächst in seinem eigenen Dienstleben realisiert haben.
  2. Ein Pastor sollte also weniger danach bewertet werden, was er in Zukunft tun möchte, als vielmehr danach, was er bisher geleistet hat.
- iv. Mit Hilfe des Einsatzes eines „Persönlichkeits-Strukturtestes“ PST-R kann eine Gemeindeleitung sehr zuverlässig mehr Klarheit über die Persönlichkeit eines Bewerbers erhalten– das beugt Enttäuschungen vor.
- d. Welche Arbeitsschwerpunkte sollte er in der Gemeinde abdecken?**
- i. Siehe Anlage: Mögliche „Arbeitsbeschreibung“ für einen Pastor
  - ii. Sollte er sich vermehrt in „Schulung und Lehre“ investieren oder in „Mitarbeitergewinnung und – Coaching“?
  - iii. Welche ermittelten Gabenschwerpunkte in unserer Gemeinde sollte er ergänzen bzw. weiter stärken?
  - iv. Neben den üblichen pastoralen Diensten könnte ein Pastor nach seinen sonstigen Gabenschwerpunkten und Weiterbildungen ausgewählt werden, z.B. im Bereich „Coaching“ oder „Seelsorge“ oder „Evangelistik“ oder „Jugendarbeit“.
  - v. Auch der Bereich „nebenberuflicher Tätigkeiten“ des Pastors, z.B. im Bereich „Seelsorge/Beratung“ oder „Coaching“ ist mit der Gemeindeleitung zu klären.
  - vi. Darüber hinaus sollte jede Gemeinde ihren Pastor auch für ein gewisses Maß an „übergemeindlichen Aufgaben“ frei stellen, z.B. für die AMBD für die Ev. Allianz oder zu „Vorträgen und Seminaren“ in anderen Gemeinden.

## 6. Ein Gemeindeprofil erstellen: Was zeichnet unsere Gemeinde aus?

---

### 1. Wie erstellt man „ein Gemeindeprofil“, das die Gemeinde dem Bewerber gut vorstellt?

#### e. Diese Aufgabe ist nicht so schwierig, wie sie zunächst erscheinen mag.

- i. Wenn eine Gemeinde sich mit vielen „**W**-Fragen beschäftigt und sie aufgrund des seitherigen Gemeindelebens beantwortet, entsteht allmählich ein Gemeindeprofil.

#### f. Hier einige Beispiele für diese Selbstklärung anhand von „W-Fragen“:

- i. **Wer** sind wir eigentlich als Gemeinde – was charakterisiert unsere Eigenarten als Gemeinde - möglichst treffend und aussagefähig?

##### 1. Mögliche Antworten einer Gemeinde:

- a. Wir sind eine missionarische Gemeinde, die viele Kontakte nach außen durch ihre Gemeindeglieder pflegt und sporadisch auch durch missionarische Aktionen. Wir lieben neue und unbekannte Menschen in unseren Gottesdiensten und Veranstaltungen. Bei uns wird jeder Neue sofort von einer bestimmten Person angesprochen und willkommen geheißen.
- b. Wir sind eine junge Gemeinde mit vielen Familien und Kindern – bei uns wird die Gemeinschaftspflege groß geschrieben. Wir machen entsprechend Angebote für Familien und sonstige Gruppen.
- c. Wir sind eine musikalische Gemeinde. Im Gottesdienst steht gemeinsames Singen hoch im Kurs; bei uns wird immer neues Liedgut ausprobiert und mit allen eingeübt. Bei uns werden musikalische Begabungen junger Leute systematisch gefördert.

#### ii. **Welche** Geschichte und besonderen Prägungen zeichnen uns aus?

- iii. **Welcher** theologischen Richtung oder Bekenntnisrichtung zählen wir uns zugehörig? Gibt es bei uns bestimmte theologische und heilsgeschichtliche Themen, die im Vordergrund stehen? z.B. „Friedenstheologie“ der Mennoniten.

##### 1. Haben wir besondere Prägungen, wie wir unseren Glauben zum Ausdruck bringen?

##### 2. Ist unser Gottesdienst eher charismatisch oder liturgisch geprägt?

- iv. **Welche** Ziele haben wir als Gemeinde? Folgen wir einer Gemeindevision?

#### v. **Wie** stehen wir zu Mission und Evangelisation?

- vi. **Worin** sollte ein Pastor unser bereits bestehendes Team ergänzen bzw. unterstützen?

- vii. **Welche** Erfahrungen haben Pastoren seither (soweit vorhanden) in unserer Gemeinde gemacht?

- viii. **Wie** war ein Pastor bisher in unserer Gemeinde integriert – wie haben wir ihm und seiner Familie Brücken in die Gemeinde gebaut?

##### 1. Stand er eher „über der Gemeinde“ oder war er „ein Teil der Gemeinschaft“?

- ix. **Was** gestehen wir unserem „neuen Pastor“ an Eigenständigkeit zu?

1. Darf er neue Ideen in die Gemeinde – nach einer Wartezeit von einem Jahr – einbringen? Möchten wir von seinen bisherigen Erfahrungen profitieren oder fühlen wir uns durch sie eher infrage gestellt?
  - x. **Welche** „Führungsverantwortung“ sind wir bereit einem Pastor zu übertragen.
    1. Sind wir eine Gemeinde, die ihrem Pastor Vertrauen entgegen bringen wird?
    2. Oder ist unser Pastor „einer unter anderen in der Gemeindeleitung“?
  - xi. **Wer** ist seither für was in der Gemeinde verantwortlich – wie arbeiten die Gemeindeglieder zusammen?
  - xii. **Wie** wird ein Pastor von Diakonen und Mitarbeitern unterstützt?
    1. Kann der Pastor mit der Unterstützung einer Sekretärin rechnen?
  - xiii. **Wie** lösen wir seither unsere Konflikte in der Gemeinde - was ist für uns besonders hilfreich gewesen, um sie zu lösen?
  - xiv. **Wie** gehen wir mit Kritik an Ältesten und dem Pastor um? Gibt es dafür ein Forum –wie schützen wir bisher Älteste und Pastor?
  - xv. **Wie** wollen wir unsere „gesetzliche Fürsorgepflicht“ als Arbeitgeber einem Pastor und seiner Familie gegenüber wahrnehmen?
  - xvi. **Wie** wollen wir „Dienstgespräche“ mit einem Pastor durchführen, um regelmäßig über Wünsche, Erwartungen und Kritik im Gespräch zu bleiben?
  - xvii. **Wovon** möchten wir den Pastor entlasten – was braucht er in unserer Gemeinde auf keinen Fall zu tun?
2. Auf diese und andere „**W**“-Fragen ehrliche Antworten zu finden, hilft einer Gemeinde ihr Profil zu schärfen.
- g. Dabei kann sehr viel Ermutigung entstehen, weil man erkennt, was in der Gemeinde schon alles an Kompetenzen vorhanden ist und auch gut läuft.
  - h. Die Antworten werden zusammen gestellt und so entsteht ein immer klareres „Gemeindeprofil“, wer wir sind.
  - i. So wird aber auch viel klarer, an welchen Stellen im Gemeindeleben ein Pastor unverzichtbar ist.

## 7. Das sind die wichtigsten Schritte zur Pastorenberufung

---

### 1. Bildung eines „Ausschusses für Pastorenberufung“

- a. Dieser Ausschuss sollte sich aus Mitgliedern der Gemeindeleitung sowie Gemeindegliedern zusammen setzen, die von der Gemeindeleitung vorgeschlagen und der Gemeinde mit einfacher Mehrheit der anwesenden Stimmen bestätigt werden. (ich empfehle eine paritätische Besetzung unterschiedlicher Generationen und Geschlechter)
- b. Dieser Ausschuss hat den Auftrag, die Pastorenberufung von der Erstellung einer Stellenausschreibung bis zur Einführung des neuen Pastors vorzubereiten und zu unterstützen.

### 2. Die konkrete Suche nach dem richtigen Mann – die Ausschreibung

- a. Die Ausschreibung einer Pastorenstelle soll nach vorheriger erfolgreicher Bearbeitung der „Vorüberlegungen“ sowie der Erstellung eines „Gemeindeprofils“ und eines „Pastorenprofils“ erstellt werden.
- b. Der Berufungsausschuss soll entscheiden, in welchen einschlägigen Medien er diese Ausschreibung veröffentlichen wird – wo er gezielt nach einem Pastor suchen will.

### 3. Der Erstkontakt mit einem Interessenten – ein Orientierungsgespräch

- a. Der Berufungsausschuss sondiert die eingehenden Bewerbungen und organisiert den Erstkontakt mit dem Bewerber.

### 4. Prüfung und Beurteilung der Bewerbungsunterlagen

- a. Der Berufungsausschuss prüft die Bewerbungsunterlagen auf Vollständigkeit und Eignung und trifft eine erste Vorauswahl.
- b. Bei der Suche nach dem geeigneten Kandidaten ist zu bedenken, dass kein Pastor allen Erwartungen vollständig entsprechen wird.
- c. Kommt er den Erwartungen für einen geeigneten Bewerber nahe, soll der Bewerbungsvorgang fortgesetzt werden.

### 5. Erste Einschätzung, ob die Chemie im Miteinander stimmt

- a. Geeignet erscheinende Kandidaten werden nacheinander zu einem ersten Kontaktgespräch eingeladen, das vom Berufungsausschuss geführt wird.
- b. Die Bewerber sollten nicht zeitgleich, sondern nach einander geprüft werden; ein direkter Vergleich zwischen verschiedenen Bewerbern erscheint zwar verlockend, ist aber nicht wirklich zielführend, denn keiner ist mit einem anderen vergleichbar.
- c. Es ist auch dem Wunsch von Bewerbern Rechnung zu tragen, dass sie möglichst bald eine erste Reaktion auf ihre Bewerbung haben möchten. Also wird man div. Bewerber nicht zeitgleich an einem Tag einladen, aber in kurzem Abstand.
- d. Bei diesem Erstkontakt kann es bereits zu einer Einschätzung kommen, ob die Chemie zwischen Bewerber und Berufungsausschuss stimmt.

### 6. Klärung von Überzeugungen und Theologischen Positionen anhand eines Fragenkatalogs

- a. Im Weiteren sollte der Berufungsausschuss prüfen wichtige Einstellungen und Überzeugungen des Bewerbers genauer prüfen.
- b. Eine solche Prüfung kann anhand eines zu erstellenden Fragenkatalogs erfolgen, durch den persönliche und theologische Positionen abgefragt werden. Der Bewerber beantwortet diese Fragen kurz und prägnant in schriftlicher Form.
- c. Diese theologische Prüfung wird zunächst vom Berufungsausschuss geprüft, bevor später auch die Gemeinde seine Einstellungen überprüfen kann.

### 7. Die Vorstellungswoche für den Kandidaten:

- a. Zum weiteren Kennenlernen kann der Bewerber zu einer Vorstellungswoche, möglichst gemeinsam mit seiner Ehefrau, in die Gemeinde eingeladen werden.

- b. Diese Vorstellungswoche sollte geprägt sein von div. Verkündigungen, einem möglichen Vortrag zu einem gestellten Thema sowie Kontakten zu div. Gemeindegruppen und persönliche Kontakte zu Gemeindegliedern, die den Kandidaten bei einem Essen näher kennen lernen.
- c. Ob sich ein Bewerber auch direkten Fragen aus der Gemeinde sowie einer spontanen Beantwortung stellen will, sollte vorher mit ihm geklärt werden.

#### **8. Erwartungen an die Ehefrau des Pastors:**

- a. Offen wird in der Vorstellungswoche auch über die Erwartungen der Gemeinde an die Ehefrau des zu berufenden Pastors gesprochen.
- b. Sollte es konkrete Wünsche an die Ehefrau des Pastors im Blick auf die Übernahme bestimmter Verantwortungsbereiche in der Gemeinde geben, so muss das geklärt und in den „Nebenabsprachen“ zum Arbeitsvertrag schriftlich geregelt werden.
- c. Es sollte für beide Seiten klar sein, dass die Ehefrau den Dienst ihres Mannes unterstützend begleitet, aber keine zweite unbezahlte Arbeitskraft in der Gemeinde sein soll.
- d. Auch sollten die Wünsche des Pastorenehepaars berücksichtigt werden, insbesondere wenn die Ehefrau einen eigenen Beruf ausübt.
- e. Eine mit den Verhältnissen am neuen Dienstort ihres Ehemanns zufriedene Ehefrau ist ein wichtiger Faktor für die gemeinsame Arbeit.

## 8. Die Berufung durch die Gemeindeversammlung

---

### 1. Die Vorbereitung der Berufungswahl

- a. Nach der Vorstellungswoche findet mit zeitlichem Abstand eine Aussprache in der Gemeindegliederversammlung über den Kandidaten statt, den sie in der Vorstellungswoche intensiver kennen gelernt hat.
- b. Mögliche Kritikpunkte, Bedenken oder Gründe zur Ablehnung eines Kandidaten sollten so ausführlich besprochen und geklärt werden, daß die Gemeinde auch insgesamt diesen Kandidaten mit „fröhlichem Herzen“ berufen kann.
- c. Vor einer Abstimmung sollte klar sein, daß eine positive Zustimmung durch die Gemeinde in ausreichendem Umfang zu erwarten ist.
- d. Gibt es noch immer Bedenken, sollten diese zunächst ernst genommen, besprochen und möglichst ausgeräumt werden. Eine 100%-ige Zustimmung ist auch danach nicht zu erwarten.
- e. Doch sollte der zu berufende Pastor aufgrund des Abstimmungsergebnisses ein deutliches Signal erhalten, daß er willkommen ist und von der Gemeinde angenommen wird.
- f. Danach stellt sich der Kandidat in einer Abstimmung seiner Berufung durch die Gemeindegliederversammlung.

### 2. Die Wahlunterlagen werden vom Berufungsausschuss erstellt und am Wahltag ausgegeben sowie das Ergebnis der Wahl anschließend ausgewertet und unmittelbar in der Gemeindeversammlung bekannt gegeben.

- a. Jedes Gemeindeglied sollte sich vor einer Abstimmung gedanklich und mit Gebet ausreichend auf seine Entscheidung vorbereiten und in einer freien Gewissensentscheidung abstimmen.
- b. Auf dem Stimmzettel soll nur mit JA oder NEIN angekreuzt werden.
- c. Jeder sollte sich zu einer persönlichen Entscheidung für oder gegen eine Berufung durchringen; eine Enthaltung würde nicht wirklich weiter bringen.

### 3. Eine Briefwahl ist möglich.

- a. Die Briefwahlunterlagen sollen so zeitig ausgegeben werden, dass sie spätestens am Wahltag dem Berufungsausschuss vorliegen und mit berücksichtigt werden können.
- b. Verspätete Stimmabgaben finden keine Berücksichtigung mehr.

### 4. Überstimmte Minderheiten gehen geistlich mit dem Ergebnis der Wahl um.

- a. Sie stellen sich mit innerer Offenheit zu der Berufung, auch wenn sich ihre Erwartungen nicht erfüllt haben. Sie erkennen die Meinung der Mehrheit der Gemeindeglieder an.
- b. Sie stellen sich zum Ergebnis der Berufung und nehmen sie als Führung Gottes an. Sie nehmen damit auch den von der Gemeinde berufenen Pastor an.

### 5. Der berufene Pastor wird gefragt, ob er seine Berufung annimmt.

- a. Die Gemeindeversammlung wird mit einer Gebetsgemeinschaft und Begrüßung des gewählten Pastors durch die Gemeinde sowie einem kurzen Statement des neu berufenen Pastors geschlossen.

## 9. Der Dienstvertrag und die Arbeitsbeschreibung für den Pastor

---

### 1. Im Anschluss an die Berufung durch die Gemeindeversammlung wird der Anstellungsvertrag erstellt und sowohl von der kompletten Gemeindeleitung als auch dem berufenen Pastor unterschrieben:

- a. Der Dienstvertrag entspricht den rechtlichen Vorgaben eines Anstellungsvertrages, unter Berücksichtigung des Tarifvertrages BAT-KF und umfaßt alle Vereinbarungen zwischen Pastor und Gemeinde, (Siehe Muster-Dienstvertrag der AMBD)
- b. Nebenabsprachen, die nicht im Dienstvertrag festgelegt werden, wie die Erstattung von Auslagen und Nebenkosten sowie Regelungen für Weiterbildung oder Nebentätigkeit des Pastors, werden in einer Anlage zum Arbeitsvertrag schriftlich vereinbart und ebenso wie der Anstellungsvertrag von der Gemeindeleitung und dem Pastor unterzeichnet.
- c. Dem Pastor wird eine „Aufgabenbeschreibung des Pastors der MBG Lage“ ausgehändigt (Muster siehe Anlage), die durch die Gemeindeleitung an die Erfordernisse der Gemeinde adaptiert und mit dem Pastor vorher besprochen wurde.
- d. Damit keine dienstliche Überbeanspruchung erfolgt, soll auch die Frage des „Pastorensonntags“ (Ruhetag) einvernehmlich geregelt werden.
- e. Ebenso sollte geregelt werden, welcher Umfang an „Mehrarbeit“ über die tarifvertragliche Regelung der Arbeitszeit hinaus vom Pastor geleistet werden soll. Die gesetzlichen Regelungen zu „Mehrarbeit“ sind hierbei zu berücksichtigen. Die über dieses Maß hinausgehenden Überstunden sind keine „Dauereinrichtung“ und werden durch Zeitausgleich möglichst zeitnah abgegolten.
- f. Zum Anstellungsvertrag gehören als Anlage außerdem eine Ausfertigung des Tarifvertrags BAT-KF incl. des aktuellen „Tabellenentgeltes“, die Satzung und ein Mitgliederverzeichnis der Gemeinde; das Glaubensbekenntnis der AMBD-Gemeinden sowie das Verzeichnis der Gemeinden der AMBD, VMBB und MFÖ des Bundes europäischer Mennoniten-Brüdergemeinden.

## 10. Die Einführung des neuen Pastors in einem Festgottesdienst

---

### 1. Gestaltung eines Festsonntags zur Einführung des neuen Hirten in der Gemeinde:

- a. Der neue Pastor der Gemeinde soll, nach Klärung des Umzugstermins sowie des Beginns seines Dienstes in der Gemeinde, möglichst zeitnah nach Dienstbeginn mit einem Festakt in seinen neuen Dienst eingeführt werden.
- b. Der Einführungsgottesdienst wird von der Gemeindeleitung vorbereitet.
- c. Als Festredner könnte ein Vertreter der AMBD eingeladen werden, um so auch die Zusammengehörigkeit in der AMBD nach außen hin sichtbar zu machen.
- d. Das Pastorenehepaar soll im Rahmen eines Festaktes begrüßt, unter Handauflegung gesegnet und der neue Hirte so in seinen Dienst eingeführt werden. Die Regel wird also sein, dass für den Pastor und seine Ehefrau unter Handauflegung gebetet wird, während nur der Ehemann in den Dienst eines Pastors eingeführt wird.
- e. Bei einem solchen Segnungsgottesdienst soll auch die Familie des neuen Hirten Berücksichtigung finden.
- f. Dem neuen Pastor soll nach seiner Einführung die Gelegenheit zu einem kurzen Zeugnis gegeben werden, in dem er allerdings nicht seine zukünftigen Pläne für seinen Dienst entfalten soll; dafür wird später im Dienst ausreichend Zeit sein.

### 2. Verschiedene Vertreter zu diesem Festakt einladen.

- a. Eine solche Indienststellung eines neuen vollzeitlichen Mitarbeiters ist auch von öffentlichem Interesse. Deswegen sollte auch die Öffentlichkeit, sowohl Vertreter aus der politischen Gemeinde, als auch von umliegenden Kirchengemeinden bzw. befreundeten Gemeinden dazu eingeladen werden. Die Einladung dieser Gäste zur Dienstintroduction unterstützt eine möglichst schnelle Vernetzung des neuen Pastors am neuen Dienstort.
- b. Welche Vertreter dann letztlich ein Grußwort in der Festversammlung sprechen werden, ist davon getrennt zu sehen. Die Grußworte sollten div. Gruppen von eingeladenen Gästen / Gemeinden repräsentieren.

### 3. Die Gemeinde begrüßt im Anschluss an den Gottesdienst ihren neuen Pastor samt Familie.

- a. Der Festakt sollte nach dem Einführungsgottesdienst möglichst mit einem Festessen, zusammen mit allen Gästen, seinen Höhepunkt finden.
- b. Sie zeigt so dem neuen Hirten und seiner Ehefrau/Familie, dass sie ihn herzlich in ihrer Gemeinschaft aufnehmen und weiterhin für sie beten werden.
- c. Die Gemeinde wird den neuen Pastor nicht mit ihrem bisherigen Pastor vergleichen, sondern ist bemüht, ihn mit seinen Stärken zu würdigen und mit seinen Schwächen zu tragen und anzunehmen.

## 11. Wenn es zu Spannungen zwischen Ältesten und Pastor kommt

---

1. Manchmal können die Vorstellungen von Ältesten und Pastor im Laufe des gemeinsamen Dienstes erheblich auseinander gehen und zu Spannungen in der Gemeindeleitung führen.
  - a. Alle bemühen sich zunächst, dem Konflikt mit deeskalierenden Vereinbarungen zu begegnen. Darunter kann verstanden werden, dass keiner mit seiner Überzeugung bis zu einer gemeinsamen Klärung weiter in die Öffentlichkeit geht.
2. Solche Spannungen können von beiden Seiten als unangenehm und störend in der Zusammenarbeit empfunden werden, aber ...
  - a. Konflikte sind etwas ganz Normales und in jeder zwischen-menschlichen Beziehung zu erwarten, denn sie sind „Ausdruck von Lebendigkeit“.
  - b. Hinter jedem Konflikt stehen unterschiedliche Interessen, die manchmal als scheinbare unvereinbare Positionen einander gegenüber stehen.
  - c. Deswegen sollten Konflikte nicht als Katastrophe gewertet werden, sondern einen normalen und ruhigen Klärungsprozess anstoßen, der evtl. von außen begleitet wird
3. In solchen Situationen ist es wichtig, sich um Sachlichkeit zu bemühen:
  - a. Wichtig ist die „Sachebene von der Personalebene“ zu trennen, also sachliche Differenzen sachlich zu bearbeiten, statt sie als persönliche Angriffe zu interpretieren.
  - b. Den Konflikt als „gemeinsame Herausforderung“ verstehen lernen, statt ihn zu einem Kampf gegeneinander ausarten zu lassen.
4. Die Bedürfnisse und Ziele hinter bestimmten Positionen sind deutlicher heraus zu arbeiten:
  - a. Gemeinsam zu klären versuchen, welche Bedürfnisse hinter bestimmten unvereinbaren Positionen stehen und wagen, und diese offen zu legen ohne sie zu bewerten, das dient der Erhellung eines Konflikts.
  - b. Danach lösungsorientierte Kompromisse suchen, denn meistens gibt es nicht nur „die eine Wahrheit oder richtige Überzeugung“ in der Sache des Konfliktstoffs.
5. Mögliche eigene Ansprüche zurücknehmen und gemeinsame Vereinbarungen akzeptieren:
  - a. Gerade bei Konflikten wegen Lehrstreitigkeiten ist es in der Lösungsphase wichtig, zwar die eigene Position deutlich zu vertreten und in der Gemeindeleitung zu diskutieren, aber nicht darauf zu beharren, dass in dieser Gemeinde nur diese eine Meinung bestehen und vertreten werden kann.
  - b. Wenn als Lösung ein Kompromiss ausgehandelt und gefunden wurde, bemühen sich alle Beteiligten, in der Gemeinde mit einer Stimme zu sprechen.
6. Es soll allen in der Gemeindeleitung klar sein, dass die eigenen Überzeugungen nicht immer in einer Gemeinde voll zur Geltung kommen können:
  - a. Dafür ist Gemeinde zu bunt und vielfältig in Überzeugungen, Erkenntnissen und Prägungen.
  - b. Ein gemeinsam gefundener und vereinbarter Kompromiss – auch in Lehrfragen – ist allemal besser, als eine in Kauf genommene Gemeindespaltung.
7. Nach einem gefundenen und vereinbarten Kompromiss (Lösung) hilft es, ein Zeichen der Versöhnung in der Gemeindeleitung zu setzen:

- a. Es wäre wünschenswert und wichtig, einen Akt der Versöhnung zu gestalten, indem man einander um Verzeihung bittet und Vergebung gewährt und das nicht nur verbal, sondern möglichst mit einem Händedruck.
- b. Brüder streiten sich, aber sie können sich auch wieder miteinander versöhnen.
- c. Jede gute Gemeinschaft braucht und gewährt Versöhnung.
- d. Bei unüberwindlichen Problemen kann der AMBD-Vorstand oder –Vertrauensrat hinzuzogen werden.

## 12. Wenn ein Pastor die Gemeinde verlassen will ...

---

1. **Wenn ein Pastor nach einer Reihe von Jahren den Eindruck hat, es wäre Zeit für ihn, die Stelle zu wechseln und eine neue Herausforderung zu suchen, dann sollte er zunächst Folgendes bedenken:**
  - a. Der Pastor sollte als erstes mit seiner Ehefrau darüber sprechen und ihr die nötige Zeit lassen, sich mit diesem auch für sie nicht einfachen Gedanken eines Wechsels zu beschäftigen. Ein Ehemann sollte nicht darauf hinwirken, daß sich seine Frau seiner Entscheidung unterwirft, auch wenn er Leitungsverantwortung als Ehemann hat; das Ehepaar kann die Belastungen des Dienstes nur gemeinsam tragen, wenn es diesen Dienst erfolgreich bestehen will. Grundsätzlich sollte sich das Ehepaar zunächst darüber einig sein.
  - b. Danach sollten sie beide mit ihrer Familie darüber sprechen. Ein Orts-, Schul- und Freundeswechsel ist für die Kinder bis zur Pubertät am besten zu verkraften. Das sollte bei der Entscheidung über den richtigen Zeitpunkt für einen Wechsel mit bedacht werden. Allerdings sollte auch nicht verkannt werden, daß ein Wechsel für die zukünftige Persönlichkeitsentwicklung eines Kindes eine große Chance beinhaltet. Die Belastungen eines Wechsels können von Kindern besser bewältigt werden, wenn sie die Familie bisher als einen stabilisierenden und harmonischen Faktor erlebt haben.
2. **Ein Pastor sollte sich „in guten Tagen seiner Gemeindefarbeit“ erste Gedanken über einen möglichen Wechsel machen:**
  - a. Jeder Pastor kann eine Gemeinde nur in der Weise prägen, wie er selbst geprägt ist. So wird es hilfreich für die weitere Entwicklung einer Gemeinde sein, wenn ein Pastor seine persönlichen Grenzen sieht und auch anerkennt, wie sich diese auf die bisherige Entwicklung der Gemeinde ausgewirkt haben.
  - b. Jeder Mensch und auch jeder Pastor hat darüber hinaus „blinde Flecken“ in seiner Persönlichkeit, die er selbst nicht wahrnimmt, aber die weitere Entwicklung in der Gemeinde einschränken können.
  - c. Deswegen sollte er, je nach aktuellen Entwicklungsschritten und –plänen (die man nicht „mitten im Rennen“ verlassen sollte), das offene Gespräch mit seiner Gemeindeleitung suchen, wie lange sich beide Seiten ihre weitere Zusammenarbeit wünschen. Meine Erfahrungen sind, dass ca. 10 Jahre Verbleib in einer Gemeinde angestrebt werden sollten (natürlich können auch andere Zeiten vereinbart werden). Angestoßene Prozesse in der Gemeinde erfordern evtl. einen noch längeren Verbleib in der Gemeinde. Ein Wechsel sollte rechtzeitig kommuniziert und gut vorbereitet werden. Die Gemeindeleitung sollte nicht zu früh von den Wechselplänen des Pastors in Kenntnis gesetzt werden, weil danach kaum noch „Neues“ in der Gemeinde mit diesem Pastor begonnen wird. Auch sollte der Wechsel nicht zu spät angekündigt werden, weil sich auch die Gemeinde zunächst mit diesem Gedanken anfreunden muss und „den Abschied vorbereiten möchte“, um diese Pastorenära gut abschließen zu können, so daß sie für einen neuen Pastor offen ist und einem Nachfolger den Einstieg erleichtert.

- d. Es ist nicht immer gut, auf „Biegen und Brechen“ in einer Gemeinde zu bleiben, wenn zunehmende Schwierigkeiten das Vertrauen in der Zusammenarbeit stark beschädigt haben oder eine konstruktive Zusammenarbeit nicht mehr sinnvoll erscheint. Stimmt die Chemie zwischen den Verantwortlichen nicht oder nicht mehr, sollte auch das bei den weiteren Dienstplanungen berücksichtigt werden.
- e. Ein Wechsel kann deswegen auch eine Chance zum Neuanfang sein, vor allem wenn es die erste Stelle war. Manche Fehler, die man als Pastor gemacht hat, können zukünftig vermieden und ein Neustart kann eine erfolgreichere Pastorentätigkeit fortsetzen. Diese Chance sollte ein Pastor nicht aus „gekränkter Ehre“ übersehen, denn jeder macht Fehler, die nicht immer korrigierbar sind.
- f. Sich dieser Tatsache zu stellen, ist eine geistlichere Haltung und kann besser sein, als in der bisherigen Gemeinde „alles wieder gut machen zu wollen“ – was oft nicht mehr gelingen kann.

**3. Danach sollte der wechselbereite Pastor ein „Pastorenprofil“ von sich erstellen:**

- a. Das hilft, sich klarer darüber zu werden, was man wirklich kann und will. Der ehrliche Umgang mit den eigenen Schwächen ist die eigentliche Stärke eines Pastors.
- b. Eine ehrliche Selbsteinschätzung ist besser als ein „Wunschbild“ dessen zu produzieren, was man sein möchte oder sein sollte.
- c. Aus einer solchen ehrlichen Selbstreflektion und fixierte Veränderungswünsche kann ein Pastor auch ein „persönliches Entwicklungsprogramm“ stricken, in welchen Bereichen er sich durch welche Weiterbildungsmaßnahmen weiter entwickeln möchte oder sich einen Mentor zur persönlichen Begleitung suchen wird. Dieses Entwicklungsprogramm sollte auf wenigstens 5 Jahre angelegt sein.

**4. Anschließend sollte er auch das Profil „seiner Wunschgemeinde“ entwickeln:**

- a. Daraus kann er verstärkte Klarheit gewinnen, was er eigentlich möchte, worin er seine Stärken und Ziele sieht – was er in Zukunft erreichen möchte; welche Gemeinde er letztlich sucht.
- b. Das wird ihm beim persönlichen Entscheidungsprozess helfen, um sich nicht auf jedes mögliche Stellenangebot zu bewerben.

**5. Die Bewerbungsphase:**

- a. Aufgrund des entwickelten Pastorenprofils und Gemeindepfils kann er in einschlägigen Medien auf die Suche nach einer passenden Stelle gehen bzw. eine eigene Anzeige schalten.
- b. Weil er sich als „Mitarbeiter Christi“ versteht, bittet er den HERRN, ihn durch seinen Hl. Geist weiter zu führen, so daß er schließlich die richtige Stelle findet.

## 13. Nachwort

---

So wie Dr. Martin Luther einmal die Empfehlung für alle Christen ausgegeben hat: „bete und arbeite“ und dazu erklärte:

„Bete so, als würde alles Arbeiten nichts nützen und arbeite so, als würde alles Beten nichts nützen“

ebenso sollte in der Pastorensuche bzw. Gemeindesuche beides in gleicher Weise zusammen kommen:

**Das intensive Gebet** um die Leitung des Hl. Geistes, der mit seiner Aufforderung um „Arbeiter für die Ernte zu bitten“ unausgesprochen auch die Verheißung gegeben hat, daß ER längst weiß, wen er für diese Stelle berufen will.

Und **ein intensives sachbezogenes Arbeiten**, um den Berufungsprozess möglichst effektiv vorzubereiten und zu gestalten.

Wer so handelt, erweist sich als ein demütiger und weiser Mensch, denn die Bibel sagt:

**Die Weisheit von oben ist auf's erste keusch, danach friedsam, gelinde, läßt sich sagen, voll Barmherzigkeit und guter Früchte, unparteiisch, ohne Heuchelei. Jakobus 3.17**

Dabei beeindruckt mich vor allem die Formulierung: **„Die Weisheit von ... läßt sich sagen ...“**  
Nur ein unweiser Mensch braucht niemand zur Beratung, denn er ist „beratungsresistent“.

Ob die hier weitergegebenen persönlichen Erfahrungen nun in jedem Fall eine hilfreiche Orientierung sein werden, das möge jeder Nutzer selbst testen und gegebenenfalls diesen Leitfaden ergänzen.

So wünsche ich nun allen Nutzern dieser kleinen Handreichung die Freiheit, das auszuprobieren, was zu euch paßt oder zu verwerfen, was euch nicht nützlich oder schlüssig erscheint. Ich bete dafür, daß euch dieser Leitfaden bei eurer Suche hilft und der Hl. Geist eure Suche zu einem guten Ziel führt.

Der HERR Jesus stärke euch in dem Wissen, daß ihr in allen Fragen und Orientierungsphasen nicht alleine seid, sondern vom Hl. Geist geführt seid. **„Soli deo gloria“**.

Gott segne euch als Gemeindeleitung und Pastoren, so dass der HERR der Gemeinde zusammenführt, was nach seinem weisen Ratschluss zusammen kommen soll.

Man sei aber auch nicht enttäuscht, wenn eine Pastorenberufung nicht sofort zu einem Erfolg führt. Eine Vakanz ist einer „unklaren Pastorenberufung“ in jedem Fall vorzuziehen.

Er segne eure weitere Zusammenarbeit und verherrliche in allem seinen Namen:

**„Und laß das Buch dieses Gesetzes nicht von deinem Mund kommen, sondern betrachte es Tag und Nacht, dass du hältst und tust in allen Dingen nach dem, was darin geschrieben steht. Dann wird es dir auf deinen Wegen gelingen, und du wirst es recht ausrichten.“ LÜ**

**„Sei mutig und entschlossen! Hab keine Angst und lass dich durch nichts erschrecken; denn ich, der HERR, dein Gott, bin bei dir, wohin du auch gehst.“ GN**

**Josua 1,8-9**

**Quelle:** Meine Quellen zu diesen Ausführungen sind eigene Erfahrungen sowie Erfahrungen als Pastor, Kreisvertrauenspastor im BFeG, Leiter des Vertrauensrats der AMBD sowie aus div. Gemeindeverbänden; u.a. „Handreichung“ von Pastor Wolfgang Dünnebeil vom BFeG und Bundessekretär a.D. (1996)

## Anlage 1: „Muster-Arbeitsvertrag“

### **Arbeitsgemeinschaft der Mennonitischen Brüdergemeinden in Deutschland e. V.**

Falkenstr. 24, 32791 Lage

## **ARBEITSVERTRAG**

**Zwischen:** der ..... Gemeinde

**und Herrn:** ..... geb. am .....

**wohnhaft:** ..... , Tel.: ..... E-Mail: .....

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Herr ..... wird ab ..... als Pastor der ..... in Vollzeitstellung berufen.
2. Die Anstellung und Mitarbeit erfolgt auf der Grundlage der zurzeit geltenden Satzung der .....
3. Grundlage des Arbeitsvertrages und für tarifliche Änderungen ist der Tarif BAT-KF, in der aktuellen Fassung, ausgenommen davon ist die kirchliche Zusatzversorgung.
4. Das Monatsgehalt des Mitarbeiters wird in Anlehnung an den BAT-KF wie folgt vereinbart:
  - a. Die Einstufung erfolgt in die Entgeltgruppe 9, Entwicklungsstufe .....
  - b. Vorher erworbene Dienstjahre können bei der Eingruppierung berücksichtigt werden.
  - c. Somit beträgt das monatliche Bruttogehalt aktuell: ..... €.
  - d. Es wird eine Jahressonderzahlung in Höhe von 80% des aktuellen Bruttogehaltes geleistet. Berechnungsgrundlage ist das Durchschnittsentgelt der Monate Juli, August und September. Der Auszahlungsmonat ist der November.
5. Der Vertrag ist unbefristet.
6. Das Tätigkeitsprofil von Herrn ..... wird mit der Gemeindeleitung abgestimmt.
7. Des Weiteren regelt die „Arbeitsbeschreibung zum pastoralen Dienst in Gemeinden der AMBD“ (als Entwurf diesem Vertrag beigeheftet)
8. Die weiteren Details der Arbeit von Herrn .....
  - a. (An dieser Stelle können weitere „Sonderevereinbarungen“ im Einzelnen geregelt werden)
9. Die Anwendung und Anpassung der obigen Arbeitsbeschreibung (2.) wird einvernehmlich von der Gemeindeleitung und dem Pastor geregelt.
10. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden.
  - a. Im Rahmen der vereinbarten Tätigkeiten werden allerdings Mehrarbeiten in einem zumutbaren Umfang erwünscht. Diese wird nicht vergütet.
  - b. Die Anstellung erfolgt auf der Grundlage des Tarifvertrags BAT-KF.
11. Der Jahresurlaub beträgt 30 Arbeitstage.

- a. Für Weiterbildungen werden 6 Arbeitstage im Jahr gewährt.
  - b. Sonstige Sonderurlaubstage können von der Gemeindeleitung auf Antrag gewährt werden.
  - c. Die Festlegung der Urlaubstermine erfolgt in Absprache mit der Gemeindeleitung.
12. Nebentätigkeiten dürfen das Beschäftigungsverhältnis nicht behindern oder beeinträchtigen.
- a. Sie bedürfen der rechtzeitigen Absprache mit der Gemeindeleitung.
  - b. Die Gemeindeleitung kann Nebentätigkeiten untersagen oder mit Auflagen versehen.
13. Der hier geschlossene Arbeitsvertrag kann von jeder Partei unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Dieser Vertrag ist zweifach ausgefertigt worden. Die beiden Vertragspartner erhalten je eine Ausführung.

Arbeitnehmer: \_\_\_\_\_

Arbeitgeber (Die Gemeindeleitung): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_ (1. Vorsitzender) \_\_\_\_\_

**Aufgabenbeschreibung des Pastors der MBG Lage**

Stand 28.02.2010

**1. Lehre & Verkündigung**

- a. Predigt sonntags
- b. Verantwortung und Leitung der wöchentlichen Bibelstunde
- c. Teilnahme an einem Hauskreis
- d. Taufunterricht
- e. Theologische Stellungnahmen/Vorträge/Schulungen/Gespräche zu aktuellen Themen in und für die Gemeinde (nach Bedarf)

**2. Leiten ( Anleiten, delegieren, kommunizieren etc.)**

- a. **Mitarbeit am Leitbild und dessen Verwirklichung**
- b. **Wichtige Gottesdienste leiten und mit vorbereiten**
- c. **Planungssitzung Gottesdienste ( 1 x im Quartal)**
- d. **Diakonenratssitzungen vorbereiten und durchführen/leiten**
- e. **je nach Bedarf: Mitwirkung und/oder Initiierung von unregelmäßigen Veranstaltungen und Projekten (wie z.Bsp. ProChrist)**

**3. Kasualien**

- a. Beerdigungen
- b. Hochzeiten (inkl. Ehevorbereitungsgespräche)
- c. Taufen
- d. Begleitung von Trauernden und Sterbenden ( nach Bedarf)

**4. Schulung, Mentoring, Begleitung**

- a. Mentoring
- b. Heranführen von Mitarbeitern in Leitungsdienste ( Predigt, Ältestenschaft, Diakonenchaft, Gottesdienstleitung)
- c. Schulung en zur Gründung, Förderung und Vertiefung von Diensten in und für die Gemeinde ( wie z.B. Seelsorgeteam)
- d. Aufsicht und Begleitung von Zivildienstleistenden und der Praktikanten (wenn vorhanden)

**5. Seelsorge & Besuchsdienst**

- a. Nach Bedarf: bzw. Anfrage: Seelsorge
- b. Nach Bedarf: Krankenbesuche
- c. Geplante Besuche z.B. bei Senioren, bes. bei runden Geburtstagen

## 6. Administration und Organisation

- a. Korrespondenz wie anfallend (Behördenbriefe soweit nicht den Zivi oder Vereinssachen betreffend)
- b. Regelmäßige Aktualisierung der Gemeindemitgliederdatei (Excel)
- c. Bereitstellung von Bekanntmachungen für Gottesdienste
- d. Exceldateienverwaltung; Traktatbestellung und -sortierung, etc.

## 7. Kontaktpflege nach außen

- a. Stadtkonvent und Evangelische Allianz Lage
- b. AMBD Gemeinden, Gremien etc..
- c. Stadt Lage
- d. Sonstige

Der Gemeindeprediger sollte mindestens 1 mal im Jahr an Fortbildungen teilnehmen (z.B. AMBD-Schulungen, Bienenberg)

Rechenschaft über seine Arbeit gibt der Gemeindeprediger ausschließlich der Gemeindeleitung

Ein Tag in der Woche ist frei (Flexibel, falls Beerdigung)

**Tabellenentgelt****- monatlich in Euro – gültig vom 1. Juni 2016 bis zum 30. November 2016**

Entgeltgruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		5.459,14	6.051,16	6.612,04	6.985,97	7.073,20
15	4.280,05	4.748,72	4.923,20	5.546,38	6.020,00	6.331,60
14	3.876,23	4.299,99	4.549,26	4.923,20	5.496,55	5.808,12
13	3.573,37	3.963,48	4.175,38	4.586,64	5.159,99	5.396,82
12	3.204,27	3.552,17	4.050,72	4.486,96	5.047,84	5.297,11
11	3.095,36	3.427,56	3.676,82	4.050,72	4.592,90	4.842,18
10	2.986,43	3.302,89	3.552,17	3.801,47	4.275,08	4.387,25
9	2.648,85	2.925,94	3.071,16	3.464,92	3.776,53	4.025,78
8	2.485,48	2.744,42	2.865,46	2.974,36	3.095,36	3.171,59
7	2.333,03	2.575,02	2.732,33	2.853,36	2.944,10	3.028,81
6	2.289,44	2.526,62	2.647,62	2.762,59	2.841,25	2.919,91
5	2.197,47	2.423,78	2.538,73	2.653,69	2.738,39	2.798,90
4	2.093,40	2.308,81	2.454,02	2.538,73	2.623,44	2.673,03
3	2.060,76	2.272,49	2.333,03	2.429,82	2.502,44	2.568,98
2Ü	1.973,60	2.175,71	2.248,31	2.345,12	2.411,66	2.461,30
2	1.908,26	2.103,09	2.163,60	2.224,12	2.357,19	2.496,38
1b	2.056,59	2.142,84	2.196,75	2.250,65	2.326,13	2.412,37
1a	1.905,65	1.938,00	1.964,94	1.991,90	2.024,24	2.056,59
1		1.740,70	1.773,04	1.808,62	1.840,97	1.905,65

gültig ab 1. Dezember 2016

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		5.587,43	6.193,36	6.767,42	7.150,14	7.239,42
15	4.380,63	4.860,31	5.038,90	5.676,72	6.161,47	6.480,39
14	3.967,32	4.401,04	4.656,17	5.038,90	5.625,72	5.944,61
13	3.657,34	4.056,62	4.273,50	4.694,43	5.281,25	5.523,65
12	3.279,57	3.635,65	4.145,91	4.592,40	5.166,46	5.421,59
11	3.168,10	3.508,11	3.763,23	4.145,91	4.700,83	4.955,97
10	3.056,61	3.380,51	3.635,65	3.890,80	4.375,54	4.490,35
9	2.711,10	2.994,70	3.143,33	3.546,35	3.865,28	4.120,39
8	2.543,89	2.808,91	2.932,80	3.044,26	3.168,10	3.246,12
7	2.387,86	2.635,53	2.796,54	2.920,41	3.013,29	3.099,99
6	2.343,24	2.586,00	2.709,84	2.827,51	2.908,02	2.988,53
5	2.249,11	2.480,74	2.598,39	2.716,05	2.802,74	2.864,67
4	2.142,59	2.363,07	2.511,69	2.598,39	2.685,09	2.735,85
3	2.109,19	2.325,89	2.387,86	2.486,92	2.561,25	2.629,35
2Ü	2.019,98	2.226,84	2.301,15	2.400,23	2.468,33	2.519,14
2	1.953,10	2.152,51	2.214,44	2.276,39	2.412,58	2.555,04
1b	2.104,92	2.193,20	2.248,37	2.303,54	2.380,79	2.469,06
1a	1.950,43	1.983,54	2.011,12	2.038,71	2.071,81	2.104,92
1		1.781,61	1.814,71	1.851,12	1.884,23	1.950,43

## Anlage 4: „Auszug aus dem Tarifvertrag BAT-KF

### **Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung BAT-KF**

#### Inhaltsverzeichnis

#### **Präambel**

#### **Abschnitt I - Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Qualifizierung

#### **Abschnitt II - Arbeitszeit**

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Teilzeitbeschäftigung

#### **Abschnitt III - Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

- § 10 Eingruppierung
- § 11 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 12 Tabellenentgelt
- § 13 Entgelte der unter die **Anlagen 1 bis 3** und **8 bis 9** fallenden Mitarbeitenden
- § 14 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 15 Kinderzulage, Leistungsentgelt
- § 16 Erschwerniszuschläge
- § 17 Nicht voll leistungsfähige Mitarbeitende
- § 18 Entgelt von Teilzeitmitarbeitenden
- § 19 Jahressonderzahlung
- § 20 Berechnung und Auszahlung des Entgelts, Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

## **Abschnitt IV - Sozialbezüge**

- § 21 Entgelt im Krankheitsfall
- § 22 Jubiläumszuwendung
- § 23 Sterbegeld

## **Abschnitt V - Zusätzliche Altersversorgung**

- § 24 Zusatzversorgung

## **Abschnitt VI - Urlaub und Arbeitsbefreiung**

- § 25 Erholungsurlaub
- § 26 Zusatzurlaub
- § 27 Sonderurlaub
- § 28 Arbeitsbefreiung

## **Abschnitt VII - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- § 29 Befristete Arbeitsverträge
- § 30 Führung auf Probe
- § 31 Führung auf Zeit
- § 32 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 34 Zeugnis

## **Anlage 4a Tabellenentgelt/Stundenentgelt für Angestellte**