



Amt und Ehrenamt





Inhalt

„Kirchengemeinderat und Pfarrer leiten gemeinsam die Gemeinde“	<i>Dr. Werner Schmückle</i>	3
Die Aufgaben der Gemeindeleitung	<i>Dr. Ulrich Heckel</i>	5
Auf dem Weg zur Quellgemeinde	<i>Markus Weimer</i>	16
Erfahrungen und Überlegungen eines Ehrenamtlichen	<i>Dr. Peter Hausding</i>	29
Gesundbleiben im Pfarramt	<i>Dr. Anna Christ-Friedrich</i>	35

Adressen der Autoren:

PfarrerIn Dr. Anna Christ-Friedrich
Schellengasse 7, 974072 Heilbronn
anna.christ-friedrich@diakonie-heilbronn.de

Dr. Peter Hausding
Schießmauer 23, 89129 Langenau
peterhausding@vodafone.de

Prof. Dr. Ulrich Heckel
Gänsheidestr. 4, 70184 Stuttgart
ulrich.heckel@elk-wue.de

Kirchenrat Dr. Werner Schmückle
Dürnauer Weg 26B, 70599 Stuttgart
werner.schmueckle@arcor.de

Pfarrer Markus Weimer
Paul-Gerhardt-Str. 2,
78315 Radolfzell/Böhringen
m.weimer@ekiboe.de

Werner Schmückle



„Kirchengemeinderat und Pfarrer leiten gemeinsam die Gemeinde“

Liebe Freunde der
Evangelischen Sammlung!

Arbeiten in unserer Kirche hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitende auf Augenhöhe zusammen? Das ist eine entscheidende Frage im Blick auf die Zukunft unserer Kirche.

Das Verhältnis von Kirchengemeinderat und Pfarrer(in) ist ein Lehrstück im Blick auf diese Frage. Bis ins Jahr 1971 war die Bestimmung der Kirchengemeindeordnung von 1924 in Geltung, in der es hieß: „Der Kirchengemeinderat hat in Unterstützung des Pfarramts und im Zusammenwirken mit der freien christlichen Liebestätigkeit zum Aufbau der Gemeinde auf allen ihren Lebensgebieten zu helfen...“ (Abl 21, S. 216) Erst im Jahr 1971 wurde der Entwurf einer neuen Kirchengemeindeordnung in die Synode eingebracht. Man wollte wegkommen vom Verständnis des Kirchengemeinderats als einer Art „Beirat“, als einem „Hilfsorgan des Pfarramts“. In der Begründung wurde festgehalten: „Die notwendige Neufassung soll zum Ausdruck bringen, dass die Leitung der Gemeinde die gemeinsame Aufgabe der Kirchengemeinderäte und der Pfarrer ist.“ (Protokoll der 7.LS, Beilage 44, S. 366) Der §16 (1) der neuen Kirchengemeindeordnung erhielt dann die Fassung: „Kirchengemeinderat und Pfarrer leiten gemeinsam die Gemeinde. Getreu

ihrem Amtsversprechen sind sie dafür verantwortlich, dass das Wort Gottes verkündigt und der Dienst der Liebe an jedermann getan wird.“ (Abl 45, S. 11 ff.)

Wie das Zusammenwirken von Kirchengemeinderäten und Pfarrern nach § 16 (2) zu geschehen hat, war immer wieder Gegenstand der Überlegungen in den in der Folgezeit erscheinenden Kirchengemeinderatshandbüchern. Das Handbuch von 1977 stellt fest: „Die Einübung dieser Ordnung in der Gemeinde ist ein Stück Verwirklichung von Gemeindekirche und damit Ablösung der Amts- und Pfarrerkirche.“ (S.12). Im Jahr 2001 wurde die Kirchengemeindeordnung in § 23 dann dahingehend geändert, dass im Regelfall ein Mitglied des Kirchengemeinderats zum ersten Vorsitzenden des Gremiums gewählt wird und der Pfarrer/ die Pfarrerin den zweiten Vorsitz innehat. (Abl 59, S. 249).

Die rechtlichen Voraussetzungen für eine starke Rolle des Ehrenamts in der Gemeindeleitung sind also gegeben. Allerdings berichten manche Kirchengemeinderatsvorsitzende, dass in der Öffentlichkeit ihre Leitungsaufgabe oft nicht wahrgenommen wird, sondern der Pfarrer/ die Pfarrerin oft als erster Ansprechpartner gilt. Im Kirchengemeinderatshandbuch von 1995 werden dann plötzlich wieder die Aufgaben betont, „die an

das Pfarramt gebunden sind“, die Predigt, die Verwaltung der Sakramente, die Amtshandlungen, die Seelsorge und der Unterricht. (S.9) Von einer Mitverantwortung des Kirchengemeinderats in diesem Bereich ist nicht die Rede. Ich sehe darin den Ausdruck einer Tendenz, das Amt wieder gegenüber einer gemeinsamen geistlichen Verantwortung zu profilieren. Die in jüngerer Zeit immer wieder auftretenden Konflikte zwischen Pfarrern/ Pfarrerinnen und Kirchengemeinderäten sind Ausdruck dieser Tendenz, die für die Zukunft unserer Kirche wenig hilfreich erscheint.

Die gemeinsame geistliche Verantwortung von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen hat ihre biblisch – theologische Begründung in der reformatorischen Lehre vom allgemeinen Priestertum aller Glaubenden (bzw. Getauften). Martin Luther hat betont:

„Wir sind alle Priester vor Gott, wenn wir Christen sind“. „Alle Christen sind wahrhaftig geistlichen Standes, und es ist zwischen ihnen kein Unterschied als allein des Amtes wegen..., denn die Taufe, Evangelium und Glauben, die machen allein geistlich und Christenvolk... . Demnach werden wir allesamt durch die Taufe zu Priestern geweiht... . Denn was aus der Taufe gekrochen ist, das kann sich rühmen, dass es schon zum Priester, Bischof und Papst geweiht sei, obwohl es nicht jedem ziemt, ein solches Amt auszuüben.“ „Darum sind alle Christenmänner Priester, alle Frauen Priesterinnen, jung oder alt, Herr oder Knecht, Herrin oder Magd, Gelehrter oder Laie. Hier ist kein Unterschied... .“

Natürlich gibt es besondere Aufgaben und Dienste, zu denen Amtsträger durch die Ordination von Gott und der Gemeinde beauftragt werden. Aber es widerspricht dem allgemeinen Priestertum, wenn Amtsträgerinnen und Amtsträger aus ihrer Ordination einen Herrschaftsanspruch gegenüber den Ehrenamtlichen herleiten wollen.

Zum Schluss möchte ich Sie als Vorsitzender der Evangelischen Sammlung in Württemberg noch über unsre finanzielle Situation informieren: In den letzten Jahren konnten die Kosten für die Erstellung und den Versand des Rundbriefs nur durch Entnahme aus den Rücklagen aufgebracht werden. Im Jahr 2018 standen dem Spendeneingang in Höhe von 15500 € Ausgaben in Höhe von 21800 € gegenüber. Der Abmangel von 6300 € konnte noch gedeckt werden. Das verbleibende Vermögen der Sammlung beträgt zum 1.1.2019 allerdings nur noch 8570 €. Die Herausgabe des Rundbriefs im Jahr 2019 erscheint noch gesichert. Ab 2020 ist sie in Frage gestellt. Von daher meine Bitte: Wenn Ihnen der Rundbrief und der Weiterbestand der Evangelischen Sammlung ein Anliegen ist, dann bitten wir um Ihre Spenden!

Ich danke Ihnen für Ihre Verbundenheit und für alle Spenden, die Sie uns zukommen lassen, und grüße Sie herzlich
Ihr



Dr. Werner Schmückle

Ulrich Heckel



Die Aufgaben der Gemeindeleitung

Neutestamentliche Beobachtungen – pastoraltheologische Überlegungen

Das **Pfarramt** ist heute eine vielfältige und anspruchsvolle Aufgabe. Dazu gehören nicht nur Gottesdienst und Kasualien, Unterricht und Seelsorge, sondern auch die Zusammenarbeit mit ganz unterschiedlichen Gemeindegliedern, mit Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen, mit Gruppen und Kreisen, mit dem Kirchengemeinderat sowie mancherlei Aufgaben der Organisation und Verwaltung. Nach der württembergischen Kirchengemeindeordnung leiten Kirchengemeinderat und Pfarrerrinnen und Pfarrer gemeinsam die Gemeinde (KGO § 16 Abs. 1). Viele Aufgaben der **Gemeindeleitung** werden daher von Ehren- und Hauptamtlichen gemeinsam wahrgenommen, faktisch jedoch häufig an das Pfarramt delegiert.

Angesichts dieser komplexen Herausforderungen ist es von Zeit zu Zeit hilfreich, sich die Aufgaben der Gemeindeleitung im **Neuen Testament** zu vergegenwärtigen, bei denen das örtliche Gemeindeleben vor Augen steht und noch keine Sonderdienste im Blick sind. Dabei dürfen wir den Abstand von zwei Jahrtausenden nicht einfach überspringen, sondern müssen die Situation der frühen christlichen Gemeinden erst einmal historisch wahrnehmen, bevor wir daraus Folgerungen für den **heutigen Pfarrdienst** ziehen können. Gleichwohl

kann eine solche Rückbesinnung zu einer bewussteren Selbststeuerung in den pfarramtlichen Aufgaben beitragen, indem sie hilft, besser zu verstehen und sich neu zu vergewissern, was Grund und Auftrag, Sinn und Zweck aller Gemeindeleitung sein soll.

Dabei haben wir zu bedenken, dass die urchristlichen Autoren zwar **einzelne Ämter** wie z.B. Presbyter (Älteste), Episkopen (Bischöfe) und Diakone erwähnen, aber noch keinen verallgemeinernden Ausdruck für das „Amt“ kennen. Auch wenn sich ihr Verständnis im Anschluss an den Dienstgedanken Jesu wohl am ehesten mit dem griechischen Wort „diakonía“ charakterisieren lässt,¹ haben sie keinen umfassenden Oberbegriff und erst recht noch keine Lehre vom „Amt“ entwickelt. Die Frage nach dem Amtsverständnis erweist sich daher als ein Abstraktionsprozess, der aus unterschiedlichen Aufgaben wesentliche Aspekte unter einem gemeinsamen Begriff zusammenzufassen versucht und deshalb als spätere Kategorie nicht ohne weiteres in die Frühzeit zurückprojiziert werden darf. Deshalb ist zu differenzieren zwischen dem Amt als dem kirchlichen Auftrag zur Evangeliumsverkündigung in einem abstrakten, allgemeinen, umfassenden Sinne und der konkreten Ausgestaltung in unterschiedlichen

Diensten, die vielfach als Ämter bezeichnet werden. Wir beginnen mit der ersten Erwähnung solcher Funktionen und fragen nach ihrem jeweiligen Profil.

1. Paulus

Schon im ältesten Brief des Neuen Testaments bittet der Apostel Paulus im Jahr 50 n.Chr. die frisch gegründete Gemeinde in Thessalonich, ihre Vorsteher im Herrn zu achten und in Liebe um ihres Werkes willen zu ehren (1Thess 5,12f; vgl. Röm 12,8).

Fünf Jahre später (55 n.Chr.) verwendet Paulus in 1Kor 12,12-14-20 mit dem Bild vom **einen Leib** und den **vielen Gliedern** den Organismusgedanken, um die Gemeindeglieder mit ihren unterschiedlichen Geistesgaben zu gegenseitiger Rücksicht und Fürsorge für einander zu ermahnen. Dabei geht das Bild vom Leib schon in eine Bezeichnung für die christliche Gemeinde als Leib Christi über (12,13.27). Am Ende kommt er auf eine Reihe von „**Diensten**“ zu sprechen (12,5.28): „Und Gott hat in der Gemeinde eingesetzt erstens Apostel, zweitens Propheten, drittens Lehrer, dann gab er die Kraft, Wunder zu tun, dann Gaben, gesund zu machen, zu helfen, zu leiten und mancherlei Zungenrede.“ Damit beschreibt Paulus in 1Kor 12 (vgl. Röm 12,4-8) das Gemeindeleben nicht nur als gleichberechtigtes Miteinander der Glieder am Leib Christi, sondern erklärt auch schon die Aufgaben einiger dieser Dienste zu einer von Gott eingesetzten Institution in der Gemeinde.² Apostel, Propheten und Lehrer werden zuerst genannt und durch die Zahladverbien „erstens“, „zweitens“, „drittens“ als Perso-

nen mit einer kontinuierlich fortdauernden Aufgabe hervorgehoben, während von den anderen Charismen nur einzelne Gaben aufgelistet werden.

Welche Funktionen diese drei Personen-Gruppen wahrnehmen, lässt sich nur indirekt erschließen und kaum trennscharf voneinander abgrenzen, geht vielmehr fließend ineinander über: **Apostel** sind die Zeugen, denen der Auferstandene nach Ostern erschienen ist (1Kor 15,5-8) und die sich zur Verkündigung des Evangeliums gesandt wissen (Röm 1,1; Gal 1,15f). Was ein Apostel tut, ist den Paulusbriefen zu entnehmen, die der Gemeinde vorgelesen werden und als Ersatz für die persönliche Verkündigung des Paulus dienen (1Thess 5,27). Für **Propheten**³ ist durch den Kontrast zur Zungenrede eine geisterfüllte, aber klar verständliche Rede kennzeichnend, die auf Offenbarung beruht und der Erbauung, Tröstung, Lehre und Ermahnung der Gemeinde dienen soll (1Kor 12,10; 14,1-40). Die Aufgabe der **Lehrer**⁴ besteht im Weitergeben von wichtigen Lehrtraditionen (Gal 1,12) wie Herrworten (1Thess 4,15; 1Kor 7,10; 9,14), der Abendmahlsüberlieferung (1Kor 11,23) oder Bekenntnisformeln, die das Evangelium vom Tod und der Auferstehung Jesu zusammenfassen (1Kor 15,1-5).

In alledem weiß Paulus nicht nur sich selbst von Gott als Apostel zur **Evangeliumsverkündigung** berufen (Röm 1,1; Gal 1,15-16), sondern beschreibt er auch den Dienst der Propheten und Lehrer (vgl. Apg 13,1) als Aufgaben der Wortverkündigung, die von Gott eingesetzt sind. Da der Glaube der Gemein-

degliedert aus dem Hören auf das Wort Christi kommt (Röm 10,17), ist die Wortverkündigung für die Kirche grundlegend und für das Gemeindeleben unverzichtbar (Röm 12,4-8). Aus dem organischen Bild vom einen Leib und den vielen Gliedern lassen sich keine Einwände gegen die Einrichtung solcher Dienste ableiten, aber die Funktionsträger können und sollen die übrigen Gnadengaben in der Gemeinde nicht ersetzen oder verdrängen. Vielmehr sollen sich alle Dienste und Gaben ergänzen wie auch Paulus und Apollos, von denen der eine sät, der andere gießt, aber Gott das Gedeihen gibt (1Kor 3,5-8). Unter allen Geistesgaben bleibt die Gemeinde vor allem auf die Aufgaben der Wortverkündigung angewiesen, die auf Dauer angelegt sind und kontinuierlich ausgeübt werden müssen, da der Leib Christi vom Evangelium lebt, durch die Taufe neue Mitglieder gewinnt (1Kor 12,12f) und durch die Feier des Herrenmahls lebendig bleibt (1Kor 10,16f).

2. Der Epheserbrief

Die Aufzählung der Dienste und Gaben aus 1Kor 12,28 wird in **Eph 4,11-12** von einem Paulusschüler um 90 n.Chr. weitergeführt, der die paulinische Charismenterminologie aufnimmt (4,7ff; vgl. 1Kor 12; Röm 12,4-8), diese aber ganz auf die Funktionen der Wortverkündigung konzentriert: „Und Christus selbst gab den Heiligen die einen als Apostel, andere als Propheten, andere als Evangelisten, andere als Hirten und Lehrer, damit die Heiligen zugerüstet werden zum Werk des Dienstes. Dadurch soll der Leib Christi erbaut werden.“

Anders als in 1Kor 12,28 werden diese Dienste nun dezidiert als Gabe Christi, des erhöhten Herrn, eingeführt, der sie selbst eingesetzt hat (vgl. 1Kor 12,5). Auf **Apostel** und Propheten wird bereits als Offenbarungsempfänger der Anfangszeit zurückgeblickt, die insbesondere in Gestalt des Paulus wegen ihrer grundlegenden Lehre selber schon als „Fundament“ der Kirche bezeichnet werden (Eph 1,1; 2,20; 3,5; vgl. 1Kor 3,9-11).

Dann werden die Aufgaben für die Gegenwart benannt, die in den nachfolgenden Generationen fortzuführen sind: Mit den „**Evangelisten**“ wird auf den Begriff gebracht, was unabhängig von der jeweiligen Bezeichnung, Wandertätigkeit oder Ortsansässigkeit die Aufgabe eines jeden Funktionsträgers ist, nämlich das Evangelium von Jesus Christus zu verkündigen (vgl. Apg 21,8; 2Tim 4,5). „**Hirten und Lehrer**“ ist eine Doppelwendung, die die Aufgaben der örtlichen Gemeindeleitung umreißt, indem sie die Verkündigungstätigkeit der Lehrer ebenso auf die pastorale Verantwortung ausrichtet wie sie die Leitungsaufgabe der Hirten mit der Lehre verbindet. Sinn und Zweck ihrer Tätigkeit ist es, den Leib Christi aufzubauen, d.h. die geistliche Mündigkeit und theologische Urteilskraft der Gläubigen zu stärken und sie vor Irrlehren zu bewahren (Eph 4,12-14).

Die Funktionsträger sind nicht Repräsentanten für die Einheit der Kirche, sondern gleichsam die Blut- und Nervenbahnen am **Leib Christi**, die die Gläubigen versorgen sollen, damit sie in allen Stücken zu dem hin wachsen, der

das Haupt ist, Christus (Eph 4,15-16). Wo die Einheit der Kirche zur Sprache kommt (Eph 4,1-6), werden sieben Kennzeichen genannt (ein Herr, ein Glaube, eine Taufe...), aber keine Dauerfunktion erwähnt. Werden Funktionsträger angeführt, erscheinen diese in der Mehrzahl, so dass sie sich in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben am gemeinsamen Auftrag der Evangeliumsverkündigung orientieren und gegenseitig ergänzen sollen (Eph 4,11).

Außerdem fügt der Verfasser in das Bild vom Leib über Paulus hinausgehend **Christus neu als Haupt** ein (Eph 4,15; vgl. 1Kor 12), um die Autorität der Funktionsträger – herrschaftskritisch – dem erhöhten Herrn als Oberhaupt unterzuordnen. Diese pointiert herausgearbeitete Einsetzung der Dienste durch Christus hat den Sinn, die Aufgabe der Evangeliumsverkündigung als grundlegend für die Existenz der Kirche zu bekräftigen, die Notwendigkeit entsprechender Funktionen in den Gemeinden theologisch zu begründen und deren Einrichtung für die nachapostolische Zeit zu etablieren. Umso mehr fällt bei den Funktionsbezeichnungen in Eph 4,11 auf, dass hier weder Presbyter genannt werden, deren Funktion aus dem Kreis der Ältesten in jüdischen Synagogengemeinden entstanden ist,⁵ noch Episkopen (Bischöfe, d.h. wörtlich Aufseher), deren Aufsichtsfunktion aus der Verwaltung und dem Vereinswesen in griechischen Städten übernommen wurde.⁶ Dieser Befund lässt darauf schließen, dass der Verfasser des Epheserbriefs nicht den Ausgleich zwischen unterschiedlichen Strukturmodellen suchte,⁷

ja sich überhaupt nicht in Fragen der Kirchenordnung verlieren, sondern unabhängig von der organisatorischen Gestalt **die Kommunikation des Evangeliums** als unerlässliche Notwendigkeit für die Kirche als Leib Christi ins Zentrum rücken wollte.

3. Die Pastoralbriefe

Die Konzentration auf die Wortverkündigung im Epheserbrief wird bald nach der Wende zum 2. Jh. in den Pastoralbriefen konsequent weitergeführt. Nach dem Konzept „**Leitung durch Lehre**“ verfestigt sich hier angesichts gnostischer Irrlehrer das Bewahren des anvertrauten Gutes zur gesunden, zum Heil verhelgenden Lehre (1Tim 1,10 u.ö.), die mit dem paulinischen Evangelium identisch ist (1Tim 1,11; 2Tim 1,12-14 u.ö.).

Die **Gemeinde** wird nicht mehr wie bei Paulus als Leib Christi beschrieben, sondern als „Haus Gottes“ (1Tim 3,15). Im Vordergrund steht aber nicht der Tempel als Ort göttlicher Gegenwart oder der Vorgang des Erbautwerdens (1Kor 3,9-11.16-17), sondern das Haus als Lebensgemeinschaft einer antiken Großfamilie mit Kindern und Sklaven (Tit 2,1-10; vgl. Kol 3,18 – 4,1). Es dient als Bild für eine örtliche Gemeinde mit Gott als Hausherr (2Tim 2,21) und dem Gemeindeleiter als Hausverwalter (Tit 1,7): „Denn wenn jemand seinem eigenen Haus nicht vorzustehen weiß, wie soll er für die Gemeinde Gottes sorgen?“ (1Tim 3,5).

Die **Gemeindeleitung** hat ihren Ort hauptsächlich im **Gottesdienst**. Sie geschieht durch das Wort, konkret durch

Vorlesen, Lehren und Ermahnen, d.h. durch Schriftlesung und Predigt (1Tim 4,13; 6,2 u.ö.). Während es in Eph 4,7-16 einem Paulusschüler um die theologische Begründung und Institutionalisierung der kirchlichen Dienste zur Evangeliumsverkündigung überhaupt ging, konzentriert sich in den Pastoralbriefen ein Verfasser der dritten Generation auf die konkreten „Dienstaufträge“ der Funktionsträger. Er versucht die lokalen Strukturen zu ordnen, Presbyter- und Episkopen-Verfassung zusammenzuführen und die Einsetzung der Gemeindeleiter durch die Ordination mit Handauflegung der Ältesten in geordnete Bahnen zu überführen (1Tim 4,14; 5,22; 2Tim 1,6). Vor allem möchte er den Funktionsträgern das Lehren und Ermahnen als Hauptaufgabe ihrer Gemeindeleitung ans Herz legen.

4. Das Bild vom Weiden

Das kirchengeschichtlich wirkungsvollste Leitbild aus dem Neuen Testament ist das Bild vom Weiden (Apg 20,28; 1Petr 5,2; Joh 21,15-17). Aus ihm ist der Hirten- bzw. Pastorentitel für die Pfarrerschaft entstanden. Da Funktionsträger im Neuen Testament allein in Eph 4,11 als „Hirten“ bezeichnet werden, handelt es sich jedoch noch nicht um einen feststehenden Titel. Vielmehr ist hier lediglich das Bild vom Weiden der Herde (vgl. 1Kor 9,7) auf Personen der Gemeindeleitung übertragen und mit dem entsprechenden Substantiv auf den Begriff gebracht. Durchgehend sind ortsfeste, gemeindegebundene Funktionen gemeint, da das Hirtenbild nirgends für umherziehende Personen gebraucht wird.

a. Die Abschiedsrede des Paulus (Apg 20,28)

In dieser Abschiedsrede formuliert Lukas das testamentarische Vermächtnis des Paulus, der die Ältesten von Ephesus an ihren bleibenden Auftrag erinnert (Apg 20,28): „So habt nun acht auf euch selbst und auf die ganze Herde, in der euch der Heilige Geist eingesetzt hat zu Bischöfen, zu weiden die Gemeinde Gottes, die er durch sein eigenes Blut erworben hat.“

Die **Herde** dient als Bild für die Gemeinde. Doch zielt der Appell zur Achtsamkeit nicht nur auf die Fürsorge für die Herde, sondern setzt ein bei der Verantwortung der Ältesten für die Wahrnehmung ihres eigenen Auftrags. Sie sollen sich an Paulus ein Beispiel nehmen, wie er nicht nur in Antiochia die Jünger im Glauben stärkte und Älteste einsetzte (14,21-23), sondern sich auch bei seinem Gründungsaufenthalt in Ephesus vom ersten Tag an verhalten hat. Er hat dem Herrn gedient und der Gemeinde nichts vorenthalten, was ihr an Verkündigung und Lehre vom Reich und dem ganzen Ratschluss Gottes nützlich gewesen wäre, öffentlich und in den Häusern, für den Glauben an den Herrn Jesus (20,18-27). Das Achtgeben schließt den Schutz vor Irrlehrern ein, die entweder im Bild der reißenden Wölfe von außen in die Gemeinde eindringen (20,29; vgl. Mt 7,15; Joh 10,12) oder aus der eigenen Mitte kommen (20,30). Der Hinweis auf „die ganze Herde“ hat eine „ökumenische“ Dimension, da in Ephesus nicht nur die Paulusschule, sondern auch johanneische Gemeinden

ihr Zentrum haben, weshalb beide hier um die Einheit der Kirche ringen.⁸ Die Herde ist ein Bild für die Gemeinde, die als **Eigentum Gottes** charakterisiert wird, so dass dieser gut alttestamentlich als der eigentliche Hirte im Hintergrund steht (Ps 23; Hes 34,11-22). Begründet wird dieses Besitzverhältnis durch das Blut Jesu, dessen Heilsbedeutung schon in den Briefen des Paulus für die Existenz und das Leben der Gemeinde als Leib Christi grundlegend ist (Röm 3,25; 1Kor 10,16; 11,25.27 u.ö.). Daher hat die Entstehung gemeindeleitender Funktionen auch für Lukas ihren eigentlichen Grund nicht in den Bedürfnissen einer arbeitsteiligen Gemeindeorganisation, sondern in der Heilsbedeutung des Todes Jesu. Darum ist auch die Aufgabe der Presbyter nicht nur eine Funktion der Gemeinde, sondern eine göttliche Institution: Die Ältesten sind selber durch den Heiligen Geist eingesetzt. Angesprochen werden sie auf ihre Verantwortung als Episkopen (Bischöfe, Aufseher), so dass die Presbyter- mit der Episkopen-Verfassung verbunden wird. Präzisiert wird deren Aufsichtsfunktion durch das Achtgeben auf die Herde. Inhaltlich gefüllt wird der Weideauftrag gut paulinisch mit der **Verkündigung des Evangeliums, des Wortes von der göttlichen Gnade**, um die Heiligen zu erbauen und ihnen das Erbe des Heils zu geben (Apg 20,24.32).

b. Der 1. Petrusbrief

Ähnlich wie die Abschiedsrede des Paulus beschreibt auch **1Petr 5,1-4** den Leitungsauftrag der Ältesten für ihre Gemeinden. Diese leben in den 80er Jahren n.Chr. in Kleinasien in der Dias-

pora und erfahren als Fremdlinge in einer ablehnenden Umwelt gesellschaftliche Diskriminierung. Deshalb sollen sie vor allem ihrer Erwählung durch Gott vergewissert werden (1,1): „Weidet die Herde Gottes, die euch anbefohlen ist, und achtet auf sie.“ Wiederum ist Gott der Eigentümer der Herde, dem die Presbyter als **Erzhirten** (5,4) verantwortlich sind. Dieser ist kein anderer als der Hirte und Beschützer der Seelen aus dem Hymnus auf **Christus** (2,25). Dieser verkörpert den Archetyp des Hirten im doppelten Wortsinn: Er ist Urbild und Oberherrschaft. Neben ihm können die Gemeindeleiter nur Unterhirten sein. Nach seinem Beispiel sollen sie auf ein herrschaftskritisches Wort Jesu anspielend nicht Herren über die Gemeinde (vgl. Mk 10,42), sondern in seinem Sinne Vorbilder der Herde sein. Als Gemeindeleiter sollen sie darauf Acht geben, dass die Gemeindeglieder angesichts der sozialen Anfeindungen nicht wie Schafe umhertreiben und verloren gehen, sondern zu Christus als Erzhirten und Bischof ihrer Seelen umkehren (2,25; 5,4).

Angesichts der Fragen nach dem **Ehrenamt** ist bemerkenswert, dass der 1. Petrusbrief – ähnlich wie Paulus (s.o.) – an die Gemeindeglieder appelliert, mit ihren Gaben einander zu dienen als die guten Haushalter der mancherlei Gnade Gottes (4,10). In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, dass Martin Luther aus dem königlichen Priestertum als Ehrentitel Israels (2,5.9) in polemischer Abgrenzung gegen das katholische Weiheverständnis den Gedanken des **Priestertums aller Gläubigen** entwickelt hat. Dieser richtet sich jedoch

weder bei den Reformatoren noch im 1. Petrusbrief gegen die Gemeindeleitung (5,1-5), sondern bezieht die strengen Maßstäbe kultischer Heiligkeit und Reinheit für die Priester auf das ethische Verhalten der Christen im Alltag (1,15-16). Der Weideauftrag für die Presbyter wird durch das Priestertum aller Getauften nicht überflüssig, sondern soll die Gemeinde angesichts mancher befremdlicher Erfahrungen vergewissern, dass Christus der Erzhirte und Bischof ihrer Seelen bleibt (2,25; 5,4).

c. Die Hirtenrede (Joh 10)

Am stärksten entfaltet wird das Weidemotiv im Johannesevangelium mit der Hirtenrede (10,1-30) und dem Weideauftrag (21,15-17). Der alles beherrschende Ausgangspunkt ist das Bild vom **guten Hirten**, der mit der Person Jesu identifiziert wird (10,11.14). Nur einer, er allein ist der Hirte, niemand sonst – auch ein Gemeindeleiter ist kein „Pastor“, wie die Vulgata den Hirtentitel übersetzt. In dieser Funktion bleibt Jesus unersetzbar und bekommt auch keinen Nachfolger. Dass Jesus sein Leben für die Schafe gibt, qualifiziert einzig und allein ihn als „guten“ Hirten. Diese Hingabe bis in den Tod ist der entscheidende Wesenszug seiner Existenz, weil er dadurch das ewige Leben gibt und vor dem Verderben bewahrt (10,28).

Das Hirtenbild schließt die **Herde** (10,16) mit den Schafen ein, die als bildhafte Umschreibung für den Begriff der Gemeinde dient, der im Johannesevangelium nicht vorkommt. Während Matthäus an die Sammlung der hirt-

los zerstreuten und verlorenen Schafe aus dem Haus Israel denkt (Mt 10,6; 15,24), sind diese bei Johannes ein Bild für die erwählte Gemeinde. Die Schafe gehören dem guten Hirten und sind stets „seine“ Schafe. Er ist der Eigentümer, sie bleiben sein Besitz, der aber auch ihm von Gott gegeben wurde (10,29). Deshalb wird die Wechselbeziehung hervorgehoben, dass der gute Hirte die Schafe ruft und sie seine Stimme hören, er vorangeht und sie nachfolgen, er die Seinen kennt und sie ihn.

Bereits die Rede von den Schafen und der Herde als Bild für die Gemeinde wirft die Frage nach der **Leitungsfunktion** des Hirten auf, d.h. in eigentlicher Sprache: nach dem Amt. Gezeichnet wird keine Schäferidylle, sondern das Bild einer schweren Krise durch äußere und innere Gefährdung. Die Bedrohung von außen wird durch den Dieb (10,1.8.10), den Räuber (10,1.8), den Fremden (10,5) und den Wolf (10,12; vgl. Apg 20,29) dargestellt, die Gefahr von innen durch die schillernde Gestalt des Mietlings (10,12.13). Mit diesem Lohnarbeiter erscheint völlig unvorbereitet so etwas wie ein Funktionsträger, jedoch als Negativgestalt, d.h. als Bild für einen schlechten Gemeindeleiter. Konkret wird ihm zum Vorwurf gemacht, dass er vor dem Wolf flieht, d.h. dem Kampf mit den Irrlehrern aus dem Wege geht und die Glaubenden dem Verderben anheimfallen lässt.

d. Der Weideauftrag an Petrus (Joh 21,15-17)

Durch den Weideauftrag in Joh 21,15-17 wird **Petrus** paradigmatisch als Gemein-

deleiter angesprochen (vgl. 1Petr 5,2; Apg 20,28). Die dreifache Frage Jesu nach seiner Liebe, dessen dreifache Antwort und die dreifache Beauftragung bilden das Gegenstück zur dreimaligen Verleugnung (13,38; 18,15-27). Der Weideauftrag trägt Petrus sein Versagen nicht nach, sondern ist ein Zeichen der Vergebung. Der Jünger, der am meisten versagt hat, wird vom Auferstandenen in besonderer Weise in Dienst genommen.

Petrus bekommt weder den Hirtentitel verliehen noch wird er in das Hirtenamt eingesetzt, wie vielfach zu lesen ist, sondern erhält den **Auftrag zu weiden**, d.h. auf die Weide des guten Hirten zu führen, zur Quelle des Lebens, damit die Gläubigen volle Genüge haben (Offb 7,17; 21,6; Joh 7,37; 10,9f). Der eine, wahre, gute Hirte bleibt wie der Ur-, Erz- und Oberhirte (1Petr 5,4; vgl. 2,25), der „große Hirte“ (Hebr 13,20) einzig und allein Christus, weil nur er das ewige Leben zu geben vermag. Auch nach der Hirtenrede in Joh 10 ist Petrus weder Eigentümer der Herde noch bezahlter Lohnknecht. Vielmehr unterstreicht das Wort „meine“, dass es die Schafe Jesu sind, die Petrus weiden soll, dass sie in und bei Christus „bleiben“ (15,4-11). Fern liegt der Gedanke einer hoheitlich-offiziellen Würde, die dem deutschen Wort „Amt“ erst durch die Entstehung des modernen Staates in der frühen Neuzeit zugewachsen ist.

5. Pastoraltheologische Folgerungen

Mit der Hirtenrede und dem **Weideauftrag** entwirft das Johannesevangelium im wahrsten Sinne des Wortes ein Leit-Bild für kirchliche Leitungsaufgaben, das für das Amtsverständnis in der Kirchengeschichte starke Eigendynamiken entwickelt hat. Da jede Übertragung auch ihre **problematischen Seiten** hat, kann man sich sehr wohl fragen, ob das Hirtenbild in einem technisierten, verstädterten Umfeld überhaupt noch brauchbar und mit dem Autonomiestreben postmoderner Menschen vereinbar ist. Andererseits hat dieser Abstand den Vorteil, dass Armut, Dreck und Gestank eines Schäferlebens ebenfalls in die Ferne rücken und die archetypischen Züge hervortreten, die – sofern sie nicht zur klischeehaften Idylle abgleiten – auch in einer anonymer werdenden Gesellschaft eine Anziehungskraft ausüben.

Sprichwörtlich geworden ist zwar die Dummheit der **Schafe** aus der griechischen Komödie (Aristophanes, Die Wolken 1203). Der biblische Bildgebrauch wird jedoch bestimmt durch ihre Kostbarkeit und die Wertschätzung für das Kleinvieh, das sich verirrt hat (Mt 18,12f; 1Petr 2,25) und verloren ist (Mt 10,6; 15,24; Lk 15,4.6). Statt der Verachtung ist ein Suchen (Mt 18,12) und Finden (Mt 18,13) gefordert, das der Desorientierung entgegenwirkt und das Gefühl der Geborgenheit stärkt, das nun auch eine Perspektive über den Tod hinaus einschließt. Auch bei der **Herde** geht es – mit dem Gleichnis aus Lk 15, 4-6 par. Mt 18,12-14 gesprochen – nicht um die Masse der 99 Schafe, sondern um die Freude über jedes einzelne

Tier, das zur Herde gehört, wertvoll und wichtig ist. Das Zusammenführen und Zusammenhalten gehört deshalb zu den besonderen Herausforderungen für jede kirchliche Leitungsaufgabe, und zwar sowohl in der weltweiten Ökumene als auch in der örtlichen Gemeindegemeinschaft.

Insbesondere das Bild des **Hirten** hat in der Kirchengeschichte paternalistische Züge angenommen, die heute Anstoß erregen. Aber selbst in einer patriarchalischen Gesellschaft zur Zeit des Neuen Testaments impliziert es nicht die einköpfige Leitung, sondern das Miteinander mehrerer Presbyter in einem Kollegium (Apg 20,17.28; 1Petr 5,1f). Vor allem erschöpft sich das Hirtenbild nicht in der Auflistung einzelner Funktionen, wie es bei der „Arbeitsteilung“ zwischen Propheten und Lehrern (Apg 13,1; 1Kor 12,28; Eph 4,11) oder Presbytern (s. Anm.5), Episkopen (s. Anm.6) und Diakonen (Phil 1,1; 1Tim 3,8ff) der Fall ist und sich erst recht bei der formalen Umschreibung der Leitungsaufgabe durch Vorsteher (1Thess 5,12; vgl. Röm 12,8) oder die Bilder der Steuermannskunst (1Kor 12,28), des Haushaltungsvorstands (1Tim 3,4f) und Hausverwalters (1Kor 4,1f; 9,17; Eph 3,2; Kol 1,25; Tit 1,7; 1Petr 4,10) noch weiter auffächert.

Seine Stärke liegt in der metaphorischen Sprache, die eng mit dem **Gottesbild** zusammenhängt (Ps 23 u.ä.), schon in der alttestamentlichen Tradition Züge eines messianischen Königs erhält (Jer 23,4-6; Hes 34,23f; Ps 78,70-72) und im Neuen Testament ganz mit der Person Christi verbunden ist (Joh 10,11.14; Hebr 13,20; 1Petr 2,25; 5,4).

Die gewaltsamen Seiten des Weidens mit eisernem Zepter (Offb 2,27; 12,5; 19,15) sind ausgeschieden. Nun betont der Weideauftrag die Gesamtverantwortung und Fürsorge für die anvertraute Gemeinde (1Petr 5,2; Apg 20,28; Joh 21,15-17), aber der Hirte bleibt wie gesagt stets Christus selber. Nicht anders verhält es sich auch bei den Bildern vom Leib Christi und seinem Haupt (Eph 4,11-16), vom Haus Gottes (1Tim 3,15), dem Hausherrn (2Tim 2,21) und dem Hausverwalter (Tit 1,7). In der Frühzeit der Kirche sehen wir hier natürlich erst die Anfänge der Institutionalisierung, die nach 2000 Jahren Kirchengeschichte heute noch einmal ganz neu zu diskutieren ist im Blick auf Verkündigung und Bildung, Diakonie und Seelsorge, Gemeindekonzeptionen und Kommunikationsmöglichkeiten, Gruppenorganisation und Gemeinschaftserfahrungen, das Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen, örtliche Gemeinde und weltweite Kirche...

Das Hirtenbild verbindet **pastorale und pädagogische Aufgaben**, Verkündigung, Bildung und Seelsorge im umfassenden Sinn (Eph 4,11). Sein Sitz im Leben ist nicht nur im Gottesdienst, in dem die Stimme des guten Hirten zu hören ist (Joh 10,3-27; 18,37), sondern auch in mancherlei existenziellen Gesprächen bei Nacht (Joh 3,2) oder am Brunnen (Joh 4,6). Deshalb geht es auch bei der Abwehr der Irrlehre angesichts ekklesiogener Neurosen und mancher zweifelhafter religiöser Angebote heute ebenso wie im Neuen Testament nicht um orthodoxe Rechthaberei, sondern um die gesunde Lehre (1Tim 1,10; 2Tim 4,3;

Tit 1,9; 2,1), die zu einem gesunden Gottvertrauen, einem Gefühl religiöser Geborgenheit, einer im Glauben gefestigten Identität und zur Liebe fähigen Persönlichkeit beiträgt, wie es dem Heilen und Verbinden in der Hirtenrede Hesekiels entspricht (Hes 34,4.16).

Außerdem wird gerade nicht der Bauer zum Vergleich herangezogen, der das Futter in den Trog wirft, sondern der Hirte, der **auf die Weide führt, zur Quelle des Lebens**. Sein Ziel ist weder der Traum vom Schlaraffenland noch der Schutzraum eines Stalls, sondern der Futterplatz, an dem die Gläubigen Nahrung zum Leben finden, Überfluss, Fülle und volles Genügen haben (Joh 7,37; 10,9f; Offb 7,17; 21,6), aber nichts vorgekauft werden muss. Grasens müssen die Schafe – um im Bild zu bleiben – schon selber. Gewiss hat das Hirtenbild mancherlei Schwächen. Aber jeder Vergleich hinkt und so stößt die Übertragbarkeit auch hier an ihre Grenzen. Dennoch bleibt die Frage, welches Leitbild – wenn man sich der Gefahren bewusst ist – von einer ähnlichen Symbolkraft und Anschaulichkeit, Integrationsleistung und Auslegungsfähigkeit sein könnte, die es erlaubt, einzelne Züge hervorzuheben und andere zurücktreten zu lassen.

Der Rückbezug auf den guten Hirten kann im Pfarramt auch **entlastend** wirken. Er schützt den Hirtendienst vor der erdrückenden Kehrseite von – fremden und eigenen – Allmachtsphantasien, immer alles machen zu müssen, und den entsprechenden Ohnmachtsgefühlen, nicht allen Anforderungen genügen zu können. Die Orientierung an seiner Hin-

gabe kann davor bewahren, den Dienst mit Dienstleistungen jedwelcher Art gleichzusetzen, die Gesamtverantwortung in eine Allzuständigkeit aufzulösen und die Aufgabe der Fürsorge mit der Erwartung einer Rundumbetreuung zu verwechseln, die sich um alles kümmern soll. Dem Gefühl der Überforderung wirkt das Selbstverständnis als Unterhirte entgegen, das den eigenen Verantwortungsbereich kennt und die Arbeitsteilung zwischen mehreren Personen erleichtert, wie z.B. die Kasse des Judas zeigt (Joh 12,6; 13,29).

Aber sie erlaubt auch eine **selbstkritische Einschätzung der eigenen Möglichkeiten**. Denn so sehr die Fußwaschung Jesu als Beispiel zur Liebe verpflichten will (13,14f), bleibt der letzte Retter in der Not der gute Hirte, aus dessen Hand zu reißen auch der Tod keine Macht hat (10,28f). Wer Gemeindeleitung ausübt, hat an seiner Aufgabe teil, ohne diese Funktion ausfüllen zu können oder zu müssen. Hier gilt es die archetypische Bedeutung des Hirtenbilds zu erkennen. Statt die Rolle des Retters anzunehmen, dem Helfersyndrom zu verfallen und am Ideal eines Überhirten zu zerbrechen, können solche Erwartungen nun auf den guten Hirten als Erzhirten (1Petr 5,4), als den eigentlichen Gemeindeleiter und Führer auf dem Lebensweg hingelenkt werden (vgl. Ps 23). Dieser Hintergrund hat nicht nur eine pastoraltheologisch entlastende Funktion, sondern ermöglicht auch einen konstruktiven Umgang mit der Überfrachtung durch archetypische Erwartungen in der Seelsorge im umfassenden Sinn.

Innerhalb der Gemeinden macht der Weideauftrag deutlich, dass **kirchliche Leitungsaufgaben** der unterschiedlichsten Ebenen und Dienste sich nicht in den organisatorischen Aufgaben von Management und Mitarbeiterführung, Gremienarbeit und Verwaltung erschöpfen dürfen. Im Zentrum steht vielmehr der Auftrag zur Verkündigung, nämlich Zeugnis zu geben von Jesus Christus als dem großen, wahren, guten Ur-, Erz- und Oberhirten. Die Herrschaftskritik erkennt scharfsichtig die Versuchungen der Macht durch die herausgehobene Stellung und betont mit dem Dienstcha-

rakter die Liebe zu den Menschen. Angesichts mancher in der Tat überfrachteter Erwartungen erweist es sich für den Pfarrdienst, ja für die ganze Gemeindearbeit aber auch als sehr entlastend, dass das Hirtenbild archetypische Züge hat, Psalm 23 zu den bekanntesten Gebeten gehört und der gute Hirte letztlich immer Christus selber bleibt. Gott sei Dank.

Literaturhinweis:

Ulrich Heckel, Hirtenamt und Herrschaftskritik, Die urchristlichen Ämter aus johanneischer Sicht, Neukirchener Verlag 2004

- 1 Mk 10,42-45; Joh 13,16; Apg 20,24; 2Kor 3,6.8; 4,1; 5,18 u.ö.
- 2 1Kor 12,28; vgl. 2Kor 5,19; 1Tim 1,12; 2,7; 2Tim 1,11; Eph 4,11.
- 3 1Kor 12,28; Apg 13,1; vgl. Röm 12,6.
- 4 1Kor 12,28; Eph 4,11; Apg 13,1; Jak 3,1; vgl. Röm 12,7; Gal 6,6.
- 5 Apg 11,30; 15,2ff; 21,18; vgl. 14,23; 20,17; 1Tim 5,17-19; Tit 1,5.
- 6 Phil 1,1; Apg 20,28; 1Tim 3,1ff.
- 7 Apg 20,17.28; 1Petr 5,2; 1Tim 3,1ff; 4,14; 5,17.19; Tit 1,5.7.
- 8 Apg 20,28; Eph 2,14-18; 4,1-6; Joh 10,16; 17,11.21-23.



Herzliche Einladung

**Landesversammlung
15. September 2019
in Gschwend**

**Evangelische
Sammlung
in Württemberg**



Wir beginnen mit dem gemeinsamen Gottesdienst um 10 Uhr in der Evangelischen Kirche am Marktplatz. Die Predigt hält Pfarrer Jochen Baumann, Mitglied des Vorstands der Evangelischen Sammlung.

Der Vorsitzende, Kirchenrat Dr. Werner Schmückle, legt im Anschluss seinen Rechenschaftsbericht vor und hält den Festvortrag „Der Evangelist Elias Schrenk“.

Markus Weimer



Auf dem Weg zur Quellgemeinde – ein Besuch mit Folgen

Es war an diesem Abend erstaunlich ruhig am Flughafen Zürich, als ich auf die Ankunft von Bischof Paul Williams aus Nottingham (UK) wartete. Im Zuge des Reformationsjubiläums wollte er unsere Kirchengemeinde in Böhringen und den Kirchenbezirk Konstanz besuchen, um uns mit Impulsen zu den Reformen in der Church of England zu inspirieren.

Nachdem wir uns ein wenig ausgetauscht hatten, formulierte Bischof Paul die folgenreichen Worte: „Es mag ein wenig seltsam klingen, aber ich glaube, dass ich einen wichtigen Impuls für eure Gemeinde und vielleicht auch für euren Kirchenbezirk mitgebracht habe.“ Natürlich wurde ich sofort neugierig, aber er spannte mich noch ein wenig auf die Folter.

Am folgenden Abend entfaltete er eine Botschaft, die sich nahtlos in den Entwicklungsprozess unserer Gemeinde einfügte. Die Impulse aus seiner Diözese konturierten den Transformationsprozess, in dem wir uns befanden, und halfen uns dabei, konkrete Veränderungen anzugehen. In diesem Beitrag möchte ich einen Einblick in die Werkstatt unserer Gemeinde geben und den Prozess skizzieren, der dadurch ausgelöst wurde.¹

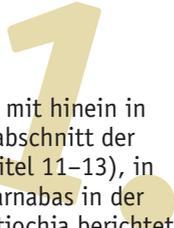
Viele kleinere und auch einige mittelgroße Kirchengemeinden stellen sich die Frage, wie sie es mit den knappen

Ressourcen schaffen sollen, Veränderungsprozesse zu initiieren, um eine vitale Gemeinde zu werden, die sich dem Auftrag Gottes folgend ihren Mitgliedern wie Nicht-Mitgliedern lebensweltorientiert zuwendet.² Es scheinen immer die großen, lebendigen, ausstrahlungsstarken Gemeinden zu sein, von denen innovative Impulse ausgehen. Doch ein Blick nach England zeigt, dass zahlreiche innovative Impulse von kleinen Gemeinden und Gemeinschaften ausgehen, die mittlerweile eine hohe Akzeptanz bei Mitgliedern wie Kirchenfernen erzielen und gleichsam eine Bereitschaft zum Aufbruch in den verfassten Formen von Kirche generiert haben. Eine aktuelle wissenschaftliche Studie, die die Entwicklung von neuen Gemeindeformen analysiert, trägt den aussagekräftigen Titel: „Encountering the Day of Small Things“. Dahinter verbirgt sich die empirische Erkenntnis, dass einer der gegenwärtigen Aufbrüche in der Church of England von innovativen eher kleinen Ausdrucksformen gemeindlichen Lebens ausgeht.³

Der Impuls von Paul Williams war für uns eine heilsame Korrektur festgezurrtter Gedankenmuster, die uns ermutigte, neue Wege einzuschlagen – gerade als kleine beziehungsweise mittelgroße Kirchengemeinde in der Evangelischen Landeskirche in Baden.

Der hier vorliegende Beitrag beschreibt zunächst aus theologischer Perspektive die sieben Merkmale einer Quellgemeinde anhand eines Textabschnitts aus der Apostelgeschichte. Im zweiten Teil folgt die Anwendung der Merkmale auf die aktuelle Situation der Evangelischen Kirchengemeinde Böhringen.

Sieben Merkmale einer Quellgemeinde



Paul Williams nahm uns mit hinein in einen spannenden Textabschnitt der Apostelgeschichte (Kapitel 11–13), in dem vom Besuch des Barnabas in der jungen Gemeinde in Antiochia berichtet wird. In diesem Text lassen sich exemplarische Merkmale einer Gemeinde entdecken, die das Potenzial haben, andere Gemeinden zu bereichern und zu inspirieren. Bischof Williams nutzte diese Elemente, um die Haltung einer „resource church“, einer „Quellgemeinde“ zu beschreiben.

● Merkmal 1: Ermutigung überall

Seit dem ersten Pfingstfest erzählten Frauen und Männer voller Leidenschaft von ihren Erfahrungen mit dem auferstandenen Christus. Auch der Tod des Stephanus konnte die Verbreitung des christlichen Glaubens nicht aufhalten. Allerdings richteten sich die jungen Christen exklusiv an die Juden und verkündeten ihnen das Evangelium.

Das taten alle – nein, nicht alle! Einige Männer aus Zypern und Kyrene kamen nach Antiochia und begannen, unter Nicht-Juden die Botschaft von Jesus zu

verbreiten, und viele, die zuhörten, kamen zum Glauben. Diese Situation wurde in der Jerusalemer Muttergemeinde mit großer Skepsis betrachtet, sodass sie einen Mitarbeiter dorthin schickte:

„Von dieser Entwicklung erfuhr auch die Gemeinde in Jerusalem, und Barnabas reiste in ihrem Auftrag nach Antiochia. Als er sah, was dort durch Gottes Gnade geschah, war er glücklich. Er machte allen Mut ...“ (Apostelgeschichte 11, 22–23; ngü)

Die Gemeinde entsandte nicht irgendjemanden, sondern eine Schlüsselperson, einen Young Leader, um nach dem Rechten zu sehen. Einige Kapitel zuvor erfahren wir einiges über diesen jungen Mann. Barnabas war ein Levit, er stammte aus einem berühmten Priestergeschlecht. Zudem kam er von der Insel Zypern – möglicherweise kannte er die „illegalen“ Verkündiger in Antiochia sogar. Außerdem hatte er ein Stück Land besessen und dieses der Gemeinde zur Verfügung gestellt, er war also nicht ganz mittellos.⁵

Schließlich erfahren wir noch etwas Bemerkenswertes: Barnabas hieß eigentlich Josef. „Barnabas“ war so etwas wie ein Spitzname, den die Apostel ihm verpasst hatten. Mit diesem Spitznamen betonten sie einen besonderen Charakterzug des Boten, denn Barnabas bedeutet übersetzt der „Mutmacher“, der „Ermutiger“⁶. Dieser Spitzname hatte eine solche Kraft, dass er den Weg in die Literatur fand.

Dieser Barnabas wurde nun nach Antiochia gesandt, um die quirlige, christ-

liche Glaubensgemeinschaft zu visitieren. Und er tat das in einer ermutigenden Grundhaltung.

Vermutlich gibt es keinen Menschen, der in seinem Leben zu oft ermutigt worden wäre. Daher stellt sich die Frage: Wenn eine fremde Person in meine Gemeinde käme, würde sie dort Ermutigung finden?

Eine Quellgemeinde zeichnet sich dadurch aus, dass man dort ermutigt wird.

● *Merkmal 2: Jesus-Fokus und Treue*

Nachdem Barnabas die Gemeinde ermutigt hatte, lesen wir, dass er die Verantwortlichen in der Gemeinde ermahnte, ihren Fokus auf Jesus Christus zu setzen und ihm treu zu folgen. Die Ermutigung erfolgte also nicht im luftleeren Raum, sondern zielte in eine bestimmte Richtung: „und (Barnabas) forderte sie dazu auf, dem Herrn mit ungeteilter Hingabe treu zu bleiben“ (Vers 23; ngü).

Barnabas hatte den Auftrag, mit dem Leitungsteam der Gemeinde in Antiochia zu sprechen. Er kam, sah und ermutigte. Und nachdem eine Atmosphäre des Vertrauens entstanden war, sprach er ein zentrales Anliegen der Gemeinde von Jerusalem aus. Er fordert die Gemeinde heraus, ihren Fokus in allem auf Jesus Christus zu setzen. Zuerst Jesus Christus, dann die Sendung Gottes, dann die Kirche. Oder theologischer: Christologie vor Missiologie vor Ekklesiologie – eine Reihenfolge, die unbedingt zu berücksichtigen ist.⁷ Vermutlich hatte Barnabas Beispiele vor Augen, wo sich Gemeinden ungesund entwickelt hatten, weil ihr Fokus verrutscht war.

Daher hatte er den Mut, dieses Thema anzusprechen.

Mitten im Gemeindealltag ist es nicht immer einfach, das gemeinsame Ziel vor Augen zu behalten. Gibt es Menschen außerhalb der Gemeinde, die in regelmäßigen Abständen ein ehrliches Feedback geben, wie sich das Gemeindeleben entwickelt? Lässt sich im Leben der Gemeinde und im Leben der Menschen dieser Jesus-Fokus entdecken?

Eine Quellgemeinde zeichnet sich dadurch aus, dass man dort einen Jesus-Fokus und ein hohes Maß an Treue vorfindet.

● *Merkmal 3: Demütige Leitung*

Im Verlauf der Erzählung in der Apostelgeschichte wird deutlich, was für einen feinen Charakter Barnabas hatte und wie er zu einem Vorbild des Glaubens für viele wurde. In überschwänglichen Worten berichtet Lukas in der Apostelgeschichte:

„Denn (Barnabas) hatte einen edlen Charakter, war mit dem Heiligen Geist erfüllt und hatte einen festen Glauben. Durch seinen Dienst stieg die Zahl derer, die an den Herrn glaubten, ständig an. Schließlich reiste er nach Tarsus, um Saulus zu suchen“ (Verse 24-25; ngü).

Auch der wohlwollende Leser kommt hier ein wenig ins Stocken und mag sich fragen, ob Lukas an dieser Stelle eventuell ein wenig zu euphorisch formuliert. War Barnabas tatsächlich so ein Überflieger? Prüft man diese Worte jedoch am eigenen Erfahrungshorizont, so kommen einem (zugegebenermaßen sehr wenige) Menschen in den Sinn, die

auch heute in diese Kategorie fallen. Es gibt sie, diese vorbildlichen, demütigen Leiterinnen und Leiter, die eine ganze Generation verändern können. Allerdings sind es nur selten die Stars der Bühne, sondern eher unbekannte Charaktere, die in der zweiten und dritten Reihe durch eine beeindruckende Haltung wirksam werden und viele Menschen prägen. Demütige Leitung ist zunächst keine Handlung, sondern eine Haltung. Und diese Haltung wächst über Jahre hinweg. Aus heutiger Perspektive wäre es daher ausgesprochen spannend, mehr über den biografischen Werdegang von Barnabas zu erfahren.

Der Bericht der Apostelgeschichte stammt bereits aus einer Phase, in der die Früchte dieser Haltung sichtbar werden, und so lässt sich aus kybernetischer Perspektive festhalten:

Demütige Leiter kennen ihre Grenzen und sind in der Lage, ihre Schwachstellen zu benennen.

Barnabas wirkt eine Zeit in der Gemeinde in Antiochia und bringt sie erheblich weiter. Zahlreiche Menschen finden Halt im Glauben an Jesus Christus und die Gemeinde wächst. Aber er spürt recht bald, dass er das vorhandene Potenzial allein nicht zur Entfaltung bringen kann. Als demütiger Leiter realisiert er, dass er für diese Herausforderung eine starke Ergänzung benötigt.

Wie gehen wir im Gemeindealltag mit Leitungsherausforderungen um? Empfinden wir unsere Grenzen als gegebenes Limit oder sind wir demütig genug, um Ergänzung in unserem Umfeld zuzulassen?

Eine Quellgemeinde wird von Menschen geleitet, die ein geklärtes Verhältnis zu ihren Grenzen haben und gern bereit sind, Ergänzung zuzulassen und aktiv einzuladen.

● Merkmal 4:

Mutige Vision vom Wachstum

Die Gemeinde in Antiochia befand sich in einem rasanten Wachstumsprozess und Barnabas konnte spüren, dass er dabei eine zentrale Funktion hatte. Dennoch wusste er, dass er für die nächste Phase dringend die Ergänzung durch Paulus benötigte.

„...als er ihn (Paulus) gefunden hatte, nahm er ihn mit nach Antiochia. Die beiden waren dann ein ganzes Jahr miteinander in der Gemeinde tätig und unterrichteten viele Menschen im Glauben. Hier in Antiochia wurden die Jünger des Herrn zum ersten Mal Christen genannt“ (Vers 26; ngü).

Der gegenwärtige Gemeindegemeinschaft zeigt uns sehr deutlich, wie selten es ist, dass begabte Führungspersönlichkeiten im Team arbeiten. In Antiochia war dies jedenfalls ein Jahr lang sehr erfolgreich.⁸ Barnabas und Paulus leisteten eine Pionierarbeit, die so eine Ausstrahlung hatte, dass die Jünger Jesu den Titel „Christen“ bekamen.

Gemeinsam investierten die beiden Leitungspersönlichkeiten etwa ein Jahr lang in zahlreiche Menschen der Gemeinde, um sie auf dem Weg des geistlichen Wachstums zu ermutigen. Sie investierten langfristig, um die Inhalte des Glaubens zu vermitteln. Vermutlich ging

es dabei nicht nur um die Alpha-Fragen des Glaubens, sondern um deutlich mehr Tiefgang auf dem Weg zu einem mündigen Christsein.

Im Kontext eines sich immer weiter säkularisierenden Umfeldes ist es zunehmend schwer, eine Vision des Wachstums zu generieren und zu erhalten. Wir überschätzen so häufig, was in einem Jahr möglich ist. Allerdings unterschätzen wir ebenso, was in fünf Jahren denkbar wäre.⁹ Haben Sie in der Gemeinde eine Vision, was in den nächsten drei bis fünf Jahren entstehen soll?

Eine Quellgemeinde investiert in die Ausbildung von reifen, mündigen Christen, um die Hoffnung auf Wachstum auf ein solides Fundament zu stellen.

● *Merkmal 5:*

Großzügig und nach außen gerichtet

Die Gemeinde in Antiochia bekam unerwarteten Besuch. Ein Prophet aus Jerusalem kündigte plötzlich eine Hungersnot an. Es ist interessant, wie die Gemeinde in Antiochia reagierte.

„Während dieser Zeit kamen einige Propheten aus Jerusalem nach Antiochia. Einer von ihnen – ein Mann namens Agabus – wurde vom Geist Gottes dazu gedrängt, vor die Gemeinde zu treten und anzukündigen, dass eine schwere Hungersnot über die ganze Welt hereinbrechen werde (was während der Regierungszeit von Kaiser Klaudius dann auch tatsächlich geschah). Da beschlossen die Jünger, den Geschwistern in Judäa eine Geldspende zukommen zu lassen; jeder sollte entsprechend seinen Mög-

lichkeiten zu ihrer Unterstützung beitragen. Das taten sie dann auch. Sie schickten das Geld an die Ältesten der Gemeinde von Jerusalem, und Barnabas und Saulus waren die Überbringer“ (Vers 27-30; ngü).

Wer große Visionen hat, der steht auch vor großen Herausforderungen. Es scheint beinahe so, als hätte die junge Gemeinde in Antiochia exakt diese Erfahrung gemacht. Eben noch schwebte sie auf der Wolke des eigenen Erfolgs und plötzlich sprach ein unbekannter Prophet namens Agabus von bevorstehenden Krisen und Nöten, die vor allem die Muttergemeinde in Jerusalem treffen würden.

Nun zeigt sich etwas von der entwickelten Haltung der jungen Gemeinde. Ohne langwierige Diskussionen war man bereit, substanziell zu helfen. Barnabas und Paulus wurden beauftragt, die großzügige Geldspende zu überbringen.

In Antiochia ging es nicht primär um den Selbsterhalt der eigenen Gemeinde. Ein nach außen gerichteter Blick und eine beeindruckende Großzügigkeit lassen sich hier feststellen.

In spannungsvollen Momenten zeigt sich am deutlichsten, welches die tragenden Säulen der Gemeinde sind. In Antiochia scheinen mündige Christenmenschen reife Entscheidungen getroffen zu haben. Der nach außen gerichtete Blick und die zuvorkommende Großzügigkeit laden ein, die eigene Gemeindegemeinschaft zu reflektieren. Lassen sich diese Dimensionen bei uns feststellen?

Eine Quellgemeinde hat die Nöte der sie umgebenden Gemeinden deutlich im Blick und handelt großzügig.

● *Merkmal 6: Einfach Beten*

Die Gemeinde in Antiochia versammelte sich regelmäßig zum gemeinsamen Gebet. Die Kommunikation mit Gott, das Hören und das Bitten spielten dabei eine entscheidende Rolle:

„Eines Tages, während die Gemeinde dem Herrn mit Gebet und Fasten diente, sagte der Heilige Geist: ‚Stell mir Barnabas und Saulus für die Aufgabe frei, zu der ich sie berufen habe!‘“ (Apostelgeschichte 13,2; ngü).

In der Apostelgeschichte lesen wir wiederholt, wie selbstverständlich das Gebet der versammelten Gemeinde war. Immer wieder suchte man im Beten Weisung für die kommenden Schritte. Beten wurde allerdings nicht nur als eine Ansammlung von Fürbitten verstanden, die auf eine liturgische Art und Weise vor Gott ausgebreitet wurden. Beim Beten spielte auch die Dimension des Hörens, der Stille, des Wahrnehmens eine zentrale Rolle. Diese Form des einfachen Betens war fester Bestandteil des Tagesablaufs.

Der Gemeindealltag ist häufig von so vielen Aktivitäten gefüllt, dass für das Gebet nur ein kleiner Raum zur Verfügung steht. Welche Bedeutung hat das Gebet im Gemeindealltag bei uns? Welche Formen des Gebets sind uns geläufig? Bleibt uns genug Zeit, um innezuhalten und auf Gottes Stimme und Weisung zu hören?

In einer Quellgemeinde ist das Beten einfach normal und durchdringt jede Aktivität des gemeindlichen Handelns.

● *Merkmal 7:*

Bereitschaft, das Beste zu verschenken

Die Gemeinde vernahm das Reden Gottes und stand vor einer großen Herausforderung. Barnabas und Paulus sollten für eine neue Aufgabe freigestellt werden. Die Reaktion der Gemeindeleitung darauf versetzt ins Staunen: „Da legte man den beiden nach weiterem Fasten und Beten die Hände auf ... und ließ sie ziehen“ (Vers 3; ngü).

Aus der Kontemplation erwächst die Gewissheit, dass auf Barnabas und Paulus eine neue Herausforderung wartet. Aber die Gemeinde handelt nicht vorschnell. Erneut nimmt man sich Zeit, um zu beten und zu fasten. Und in diesem letzten Schritt geschieht etwas, das man im Gemeindealltag nur selten erlebt: Die Gemeinde ist bereit, die Besten gehen zu lassen und sie für ihren neuen Weg zu segnen.

Wäre ich der Gemeindeleiter gewesen, so hätte ich vermutlich versucht, einen „Deal“ auszuhandeln. Wäre es nicht möglich, einen gehen zu lassen und den anderen zu halten? Wir lernen an dieser Stelle, wie weitreichend und schmerzhaft die Konsequenzen sein können, wenn eine Gemeinde sich auf den Weg macht, Quellgemeinde zu werden.

Jede Gemeinde steht in der Gefahr, sich um sich selbst zu drehen. Die Vielfalt der eigenen Angebote nimmt zu und besonders begabte Mitarbeitende werden „unersetzlich“. Wäre es denkbar, dass

tragende Säulen des Gemeindelebens an eine andere Gemeinde ausgeliehen werden? Wie viele Mitarbeitende wurden im letzten halben Jahr in eine Aufgabe außerhalb der eigenen Gemeinde entsandt?

Eine Quellgemeinde ist bereit, das Beste zu verschenken.

Vom Stolpern und Feiern

Die sieben Merkmale haben uns als Gemeindeleitung intensiv bewegt. Wir konnten wahrnehmen, was uns bereits gut gelingt und wo wir uns auf den Weg machen müssen. Im Kirchengemeinderat haben wir daher die gesamte Gemeindearbeit evaluiert und weitergedacht. An dieser Stelle unternehme ich den Versuch, die zaghaften ersten Schritte, das Stolpern und Feiern zu skizzieren und andere zu ermutigen, sich auch auf den Weg zu machen, Quellgemeinde zu werden.

Die Darstellung erfolgt nicht chronologisch¹⁰, sondern orientiert sich an den oben erwähnten Merkmalen, die als Linse dienen, um die theologischen Motive und Hintergründe der Aktionen zu erfassen.

● Zu Merkmal 1: Ermutigung überall

Es ist ein Spagat eine einladend-ermutigende Kultur in der Kirche zu entwickeln. Die Bedürfnisse der Menschen schwanken zwischen Anonymität und Intimität. Im Kirchengemeinderat haben wir uns jedoch dafür entschieden, dass eine ermutigende Willkommenskultur das Gemeindeleben in allen(!) Bereichen prägen soll. Menschen sollen Ermutigung finden, wann immer sie mit der Kirche

in Kontakt kommen. Ein hohes Ziel, dem wir natürlich nur in Ansätzen gerecht werden.

Ein erster Schritt wurde bereits vor einigen Jahren realisiert. Das „Pfarramt“ sollte möglichst wenig „Amtscharakter“ vermitteln. Nach wie vor ist das Pfarrbüro die erste Anlaufstelle für unsere Mitglieder (und zunehmend auch Nicht-Mitglieder). Die Anfragen umfassen alles von akuten Notlagen bis hin zu den Kasualien. In zahlreichen Planungsgesprächen und Optimierungssitzungen haben wir als Team (Pfarramtssekretärin und Pfarrer) eine Konzeption entwickelt, um Menschen unbürokratisch zu helfen und Sie bei Ihrem Besuch zu ermutigen. Die Folge ist ein lebendiges Gemeindebüro mit deutlich erweiterten Öffnungszeiten, das hoch-frequentierte wird. Die offiziell zugewiesenen 12 Sekretariatsstunden reichen für diesen Service nicht aus. Die Erhöhung auf gegenwärtig 20 Wochenstunden wird durch Spendenmittel finanziert.

Mittlerweile hat sich eine Willkommenskultur in der Gemeinde entwickelt, die zu einem großen neuen Team geführt hat, dem „W-Team“. Dieses W(illkommens)-Team übernimmt nicht nur das Catering vor(!) und nach Gottesdiensten. Mittlerweile gehören ca. 15 Personen zu dieser Gruppe und es kommen immer neue Personen hinzu. Menschen, die neu in der Kirchengemeinde andocken finden dort eine niederschwellige Möglichkeit, sich einzubringen und die Gemeinde besser kennenzulernen. Das W-Team ist für zahlreiche Menschen im Gemeindealltag eine große Ermutigung geworden.

Nicht zuletzt kommt der Ermutigung im Kirchengemeinderat eine zentrale Bedeutung zu. Die Sitzungen sind so konzipiert, dass sie Räume der Ermutigung öffnen. Wie dies konkret aussieht, lässt sich anhand des zweiten Merkmals gut erklären.

● *Zu Merkmal 2: Jesus-Fokus und Treue*

Der Kirchengemeinderat hat sich in den letzten sechs Jahren als geistliches Leitungsorgan entwickelt. Der Weg dorthin hat einige Zeit in Anspruch genommen. Es fing damit an, dass wir die Sitzungskultur grundlegend verändert haben. Wir merkten, wie wohltuend es ist, wenn Sitzungen ausreichend Raum für Persönliches und gelebte, geistliche Gemeinschaft lassen. In den vergangenen Jahren hat sich dadurch eine Kultur der Offenheit entwickelt, die uns dabei hilft, in sehr ehrlicher Weise mit Erfolgen und Niederlagen umzugehen. Die Sitzungen werden nicht von Tagesordnungspunkten dominiert, auch wenn diesen eine hohe Bedeutung zukommt. Jede Sitzung wird durch drei wesentliche Elemente strukturiert. Das erste Element (ca. 30 Minuten) dient der geistlichen Konzentration. Im freiwillig-rotierenden System bereiten Kirchengemeinderäte einen geistlichen Impuls vor, der in der Form sehr unterschiedlich sein kann (von Tagzeitengebeten bis hin zu Lobpreisliedern). Verbindendes Element ist der Jesus-Fokus. Das zweite Element (ca. 40 Minuten) fokussiert auf das Thema „geistlich leiten“. Hierbei gibt es jeweils (meist vom Pfarrer) einen theologisch-kybernetischen Impuls, der zum aktuellen Entwicklungsstatus passt, der dann (meist lebhaft) diskutiert wird.

Während dieser Zeit wird parallel gemütlich zu Abend gegessen. Ja, jede Sitzung hat auch einen kulinarischen Höhepunkt. Darauf folgt dann das dritte Element: die Tagesordnungspunkte, die in etwa 90 Minuten bearbeitet werden. Dieser Vorlauf verändert die Haltung mit der wir als Team auf die To-Do-Liste schauen. Die Sitzung endet mit einem kurzen Taizé-Gebet mit Segen, in dem die Inhalte nochmals bei Gott „abgelegt“ werden. In allem wird spürbar, dass der gemeinsame Jesus-Fokus davor bewahrt, vorschnelle Entscheidungen zu treffen, die am Bedürfnis der meisten Mitglieder vorbei gehen.

● *Zu Merkmal 3: Demütige Leitung*

Seit 2013 haben wir für die Jugendlichen nach der Konfirmation ein vierjähriges Trainee-Programm entwickelt, in dem sie intensiv als junge Leiterinnen und Leiter ausgebildet werden. Vom Lernenden-Zuseher im ersten Jahr, wird ein helfendes Engagement im zweiten Jahr. Im dritten Jahr übernehmen die Trainees erste Leitungsverantwortung, werden dabei aber aktiv unterstützt, bevor sie im vierten Jahr selbständig eigene Projekte verantworten. Das Engagement kommt nicht nur den aktiven Mitgliedern zugute, sondern reicht durch besondere Aktionen weit in den Ort bzw. Region hinein. Ein Schwerpunkt bildet die Unterstützung des Konfi-Programms. Aktuell sind 28 Trainees (zweites und drittes Trainee-Jahr) als Mitarbeitende im Team, um eine Gruppe von 38 Konfirmandinnen und Konfirmanden leidenschaftlich auf dem Weg zur Konfirmation zu begleiten.

Aktuell nehmen etwa 60 Jugendliche am Trainee-Programm teil. Während ihrer Zeit in der Gemeinde erleben viele der Jugendlichen eine steile Wachstumskurve. Begabungen werden entdeckt und ausprobiert, Leitungserfahrungen werden gemacht und Glaubensschritte gewagt. Nebenbei wird auch die „Juleica“ auf diesem Weg erworben. Nach dem Schulabschluss verlassen jedoch die meisten Jugendlichen unseren kleinen Ort am westlichen Bodensee, um zu studieren oder eine Ausbildung zu machen. Dennoch haben wir als Gemeinde den Fokus auf die junge Generation gesetzt, da diese (dann eben an anderen Orten bzw. in anderen Gemeinden) einen wesentlichen Beitrag für unsere Gesellschaft leisten werden. Diese „Young Leaders“ wachsen heran und teilweise über sich hinaus. Wir staunen über die vielfältigen Begabungen, die durch die Investition in junge Leiterinnen und Leiter sichtbar werden.

Die junge Generation sprengt viele Limits, die in erwachsenen Köpfen verhaftet sind und inspiriert das gesamte Gemeindeleben, sowie viele unserer Mitglieder, die dadurch zu aktiven Unterstützern werden. Neuerdings erleben wir, dass sich durch die Jugendlichen distanzierte Eltern der Kirche nähern und teilweise sogar wieder als Mitglieder in die Kirche eintreten.

● *Zu Merkmal 4:
Mutige Vision vom Wachstum*

Im Kirchengemeinderat realisierten wir, dass wir zwar eine mutige Vision für unsere Gemeinde entwickelt, dabei aber zu wenig über die Umsetzungsmöglichkei-

ten nachgedacht hatten. Eine Vision oder ein Leitbild gehören nicht in die Schublade der erledigten Projekte, sondern in die Herzen von vielen Menschen, die diese durch ihr Leben verkörpern! In unterschiedlichen Bereichen des Gemeindelebens wird spürbar, dass sich das erhöhte Engagement vieler Ehrenamtlicher lohnt. Die Angebote werden zunehmend wertgeschätzt und von einer wachsenden Zahl an Menschen wahrgenommen.¹¹

Bei den Zahlen der Konfirmandinnen und Konfirmanden deutet sich ein moderates Wachsen gegen den Trend ab. Das hohe Engagement der Trainees für die jeweiligen Konfirmandinnen und Konfirmanden kommt an. Die Jahrgänge bleiben stabil bzw. wachsen sogar: Im Jahr 2013 feierten wir 26 Konfirmationen, 2014 (25 Konfirmationen), 2015 (27 Konfirmationen), 2016 (30 Konfirmationen), 2017 (29 Konfirmationen), 2018 (19 Konfirmationen) und im laufenden Jahr sind 38 Konfirmandinnen und Konfirmanden im Kurs dabei.

Das Trainee-Programm für Jugendliche hat mittlerweile zu einem aktiven Wachstum der Gemeinde geführt. Einige Eltern der Trainees werden neugierig und nehmen die Kirche aus einer neuen Perspektive wahr. Ein kleiner Anteil von ihnen geht dabei sogar einige Schritte weiter und nimmt Angebote der Kirchengemeinde wahr. Die Zahl der Kircheneintritte hat sich im Jahr 2018 auf 18 Personen erhöht.¹²

Mittlerweile wurde der Wunsch lauter, ein ähnliches Programm für Erwachsene anzubieten. Mit einem Training für

„Tiefgänger“ machen wir erste Schritte in diese Richtung und erleben, dass unsere Gemeindevision durch reife, mündige Christen weitere Kreise zieht. Die Tiefgänger-Absolventen sind mittlerweile aus keinem Bereich der Gemeinde mehr wegzudenken. Sie übernehmen Verantwortung im Kirchengemeinderat (Nachwahl), als Initiatoren von Fundraising-Projekten oder Gemeindegemeinschaften und neuerdings auch als Referenten beim nächsten Glaubenskurs. Vor allem aber inspirieren sie kirchenferne Menschen, da sie vorleben, wie es ist, den Glauben im Alltag zu haben. Aufgrund der kleinen Ressourcen unserer Gemeinde schaffen wir es 2019 nicht, dieses wichtige Angebot aufrecht zu erhalten.

Durch das jährliche Angebot eines großen Tauffestes am Bodensee haben sich die Anmeldungen zur Tauffeier seit 2015 deutlich erhöht. Die Taufeltern und Paten werden durch einen längeren Taufvorbereitungsweg theologisch auf die Tauffeier vorbereitet. Immer häufiger nehmen die Patinnen und Paten an den Taufvorbereitungsabenden teil. Die Familien engagieren sich aktiv bei der Gestaltung des Tauffestes am Bodensee auf dem Gelände des Surfplatzes. Die Zahl der Taufen erhöhte sich seit 2013 merklich: 2013 (14 Taufen), 2014 (11 Taufen), 2015 (31 Taufen), 2016 (20 Taufen), 2017 (22 Taufen), 2018 (29 Taufen).

● *Zu Merkmal 5: Großzügigkeit und nach außen gerichtet*

Über viele Jahre orientierten sich die meisten unserer gemeindlichen Aktivitäten an den Bedürfnissen der sogenann-

ten Kerngemeinde. Seit 2014 haben wir als Gemeinde damit begonnen, unseren Fokus vermehrt auf die Mitglieder zu richten, die nicht (regelmäßig) an den Veranstaltungen der Gemeinde teilnehmen. Zwei besondere Aktionen seien an dieser Stelle erwähnt.

Lichtträger-Aktion (einmalig): Am Ewigkeitssonntag 2015 haben wir die „Lichtträgeraktion“ durchgeführt. In knapp drei Stunden hat ein Team von 20 Personen alle 1550 Haushalte der Gemeinde besucht, um ein kleines Geschenk der Kirche persönlich zu überreichen. Eine Gruppe von kreativen Menschen hatte aus über 1500 alten Marmeladengläsern ein stilvolles Give-away erstellt. Ein Transparent mit dem Aufdruck „Das Licht leuchtet in der Finsternis und die Finsternis hat es nicht ergriffen (Johannes 1,5)“ wurde um das Marmeladenglas gelegt und mit einem schönen Anhänger versehen. Auf diesem war zu lesen: „Wir wünschen Ihnen eine gesegnete Adventszeit. Ihre Evangelische Kirchengemeinde“. Das Teelicht wurde angezündet und am frühen Abend persönlich überreicht. Die Reaktionen der Mitglieder waren überraschend. Das Überreichen des Geschenks war für viele eine paradoxe Intervention. Sie vermuteten hinter der Aktion zunächst einen versteckten Spendenaufruf oder eine Einladung zu einem Gottesdienst. Als beides Ausblieb konnte man eine gewisse Verwirrung im Gesicht lesen. In den kommenden Wochen bekamen wir zahlreiche Zuschriften mit überaus positiven Reaktionen. Viele erklärten uns, dass Sie sehr berührt seien, dass wir an sie denken und Licht in ihren Alltag gebracht hätten.

„4x4 Gänge-Menü“ (regelmäßig): Seit 2013 haben wir uns Gedanken über ein neues Konzept für die Eltern unserer Konfirmanden gemacht. Die Wahrnehmung war bisher, dass kaum Männer an den Elternabenden teilnehmen. So kamen wir auf die Idee, vier Abende für Eltern anzubieten, die jeweils von einem Viergänge-Menü gerahmt sind. In ansprechendem Ambiente gibt es Informationen aus der Konfi-Arbeit, aber vor allem auch thematische Impulse für die Eltern. Am ersten Abend wird mit allen Eltern ein Krimi-Dinner gespielt, um sich in lockerer Atmosphäre kennenzulernen. Der zweite Abend befasst sich mit dem Thema „Zwischenland“, an dem Jugendliche (aus dem Trainee-Programm) während eines Sofa-Talks von ihren Teenager-Erfahrungen aus der „anderen Perspektive“ berichten. Theologisch gerahmt ist dieser Abend von der Erzählung vom Vater und den zwei Söhnen (Lk 15). Der dritte Abend widmet sich der „Macht der Worte“. An diesem Abend geht es um wertschätzende Kommunikation. Die Eltern schreiben u.a. einen wertschätzenden Brief an ihr Kind. Abgerundet werden die Abende mit dem „Captains Dinner“, an dem die bevorstehende Konfirmation in den Blick kommt und eine Hilfestellung gegeben wird, um das Familienfest zur Konfirmation auch inhaltlich zu gestalten. Die Resonanz der Eltern ist ausgesprochen positiv, da Kirche unerwartet großzügig und relevant erlebt wird. Mittlerweile nehmen 70% der Eltern als Paare teil – sogar bei getrennten Familien.

● *Zu Merkmal 6: Einfach beten*

Beim Thema „Beten“ wurden wir alle hellhörig. Wir spürten, dass das Beten im Gemeindeleben oftmals zu kurz kommt und außerdem ziemlich monoton umgesetzt wurde. Daher suchten wir nach neuen Ausdrucksformen des Betens, um die vor uns liegenden Herausforderungen anzugehen.

Wir entschieden uns zu einem unkonventionellen Weg und initiierten ein Gebetsseminar¹³, das wir mit Referentinnen und Referenten des Netzwerks churchconvention realisierten. Zu unserem Erstaunen meldeten sich dazu über 100 Personen verbindlich an. Die acht Abende bildeten die unterschiedlichen Dimensionen des Gebets ab und ermutigten uns, neue Wege des Betens zu suchen.

Ein Seminar ist nur ein erster Schritt! Wir befinden uns weiterhin auf der Reise und merken, dass wir beim Thema „Beten“ noch viel zu entdecken haben. Allerdings haben sich unser Zugang und die Wertschätzung des Betens bereits verändert. Wir wollen in unseren Veranstaltungen dem Gebet einen besonderen Stellenwert einräumen und dabei kreative und sensible Wege der Umsetzung suchen. Konkret bedeutet das beispielsweise: in den sonntäglichen Fürbitten für unsere Nachbargemeinden zu beten, in den Kirchengemeinderatssitzungen mehr in der Stille auf Gottes Reden zu hören und am Ende für ausgetretene Gemeindemitglieder zu beten, die Tagzeitengebete neu zu entdecken oder im Anschluss an Gottesdienste in legerer Atmosphäre persönliches Gebet anzubieten.

Seit dem ersten Advent 2018 ist nun „Einfach beten konkret“ hinzugekommen. Jeden Montag treffen sich zwei Kirchengemeinderäte in der Kirche um in 30 Minuten für unsere Gemeinde, den Bezirk und die Landeskirche zu beten. Die kurzen Treffen sind offen für alle. Natürlich werden persönliche Dinge ebenso in das Gebet aufgenommen.

● *Zu Merkmal 7:
Bereit, das Beste zu verschenken*

Dieses Merkmal stellte die größte Herausforderung für uns alle dar. Welche Gemeinde wäre spontan bereit, das teuerste Equipment, die innovativste Idee, die beste Verkündigerin, den begabtesten Künstler gehen zu lassen? Dennoch spürten wir, dass hier eine besondere Aufgabe als Gemeinde auf uns wartet.

Im Planungsprozess verwarfen wir zunächst den ambitionierten Plan, unser Gebäude zu erweitern. Eine Quellgemeinde zeichnet sich nämlich nicht dadurch aus, dass sie durch zahlreiche Gottesdienstbesucher glänzt, sondern dadurch, dass sich in dieser Gemeinde Menschen so entwickeln, dass sie den Glauben an Jesus Christus leidenschaftlich in die Mitte der Gesellschaft tragen. Wir realisierten, dass es zukünftig viel weniger um unsere „seating capacity“ (Bestuhlungskapazität) als um unsere „sending capacity“ (Sendungskapazität) gehen wird.

Als wir diesen Prozess verinnerlicht hatten, konnten wir plötzlich die Sendung unserer Trainees an die Studienorte als ein Ziel unserer Arbeit verstehen. Wir entdeckten aber auch, dass es ein be-

sonderes Geschenk ist, dass sich in den letzten drei Jahren fünf junge Menschen zum Theologiestudium angemeldet haben. Es ist nicht einfach, sehr begabte junge Menschen ziehen zu lassen, da sie tragende Säulen des Traineeprogramms und anderer Bereiche darstellen.

Gegenwärtig haben wir pro Jahr zwei bis drei junge Menschen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr in unserer Gemeinde absolvieren. Diese Stellen werden zu 100 Prozent durch Spenden finanziert. Nun wurden wir innerhalb des Netzwerks churchconvention auf ein faszinierendes innovatives Projekt aufmerksam. Allerdings fehlt es dort an aktiver Hilfe und an Ressourcen. Wir haben im Kirchengemeinderat darüber debattiert, wie wir helfen können, und entschieden, dass wir unsere FSJler für jeweils einen Monat in das Projekt entsenden werden, um die dortige Aufbauarbeit zu unterstützen. Kostenlos versteht sich! Das Gespräch ging dann allerdings noch weiter und es stellte sich die Frage, weshalb wir nicht auch Ehrenamtliche oder sogar den Pfarrer für eine Zeit entsenden. Diese Initiativen sind nur ein kleiner Teil von ersten Umsetzungsversuchen. Sie kosten uns viel, aber sie sind zugleich eine unbezahlbare Ermutigung.

Es fasziniert mich, wie die unterschiedlichen Merkmale einer Quellgemeinde den innersten Kern unseres Gemeindelebens gegenwärtig verändern und schon verändert haben. Wir sind immer noch mitten auf dem Weg und stolpern an Gottes Hand weiter – aber wir merken deutlich, dass die spannendste Zeit noch vor uns liegt.

- 1 Anmerkung: Der hier beschriebene Prozess ist kein Sieben-Punkte-Plan, der schlicht abzuarbeiten wäre. Der Impuls passte in unsere Kirchengemeinde (und damit auch in unseren Kirchenbezirk), weil wir uns bereits seit Längerem in einem Veränderungsprozess befinden, der mithilfe des Netzwerks church-convention reflektiert und umgesetzt wird.
- 2 Vgl. Philipper 2. Eine Orientierung am sog. Christushymnus führt im besten Fall dazu, dass Gemeinden „der Spur des heruntergekommenen Gottes folgen“, vgl. Hempelmann, H.; M. Herbst; M. Weimer (Hg.): *Gemeinde 2.0. Frische Formen für die Kirche von heute*, Neukirchen-Vluyn 2011.)
- 3 Vgl. Lings, G.: „*Encountering the Day of Small Things*“, Sheffield 2017, S. 4.
- 4 Der englische Begriff „*resource church*“ wird zunehmend modellhaft gebraucht, um die Rolle einzelner Gemeinden in einem Churchplanting-Prozess zu beschreiben. Die deutsche Übersetzung „*Quellgemeinde*“ setzt sich als eigene Sprachschöpfung bewusst davon ab und soll eigenständig adaptiert, inkulturiert und mehr im Sinne einer „*mixed economy church*“ verstanden werden. Es geht primär um einen Prozess der Haltungsänderung, die zu einer Neuausrichtung des Gemeindelebens führt.
- 5 Vgl. Apg 4,36-37; der jüdische Geschichtsschreiber Josephus berichtet von einer großen jüdischen Gemeinde auf der Insel Zypern (Josephus hist. 68,32,2f.).
- 6 Der griechische Wortlaut umfasst im Deutschen sowohl „ermahnen“ als auch „ermutigen“.
- 7 Vgl. Herbst, Michael: *Kirche mit Mission. Beiträge zu Fragen des Gemeindeaufbaus*, in: BEG 20, Neukirchen-Vluyn 2013, 19.
- 8 Der Konflikt zwischen Barnabas und Paulus entbrannte erst später an der Frage, ob Johannes Markus (Cousin des Barnabas) auf die zweite Reise mitkommen dürfe (Apg 15,36ff.). Hier führt eine Meinungsverschiedenheit zu einer temporären Trennung der beiden. In 1. Kor 9,6, Kol 4,10 und 2. Tim 4,11 wird jedoch deutlich, dass sich Meinungen und Positionen im Laufe der Zeit ändern können.
- 9 Vgl. Warren, Robert: *Building Missionary Congregations. Towards a Post-Modern Way of being Church*, London 1997, 42.
- 10 Die thematische (und nicht chronologische) Beschreibung der Erfahrungen in der Ev. Kirchengemeinde Böhringen wehrt der Versuchung, eine bestimmte Schrittfolge zu priorisieren. Die sieben Merkmale bringen eine Haltungsänderung zum Ausdruck, die im besten Fall dazu führt, dass sich das Gemeindeleben in allen Bereichen spürbar verändert und unterschiedliche Mitglieder in den Fokus kommen.
- 11 Es fällt mir nicht leicht, in diesem Kontext Zahlen zu nennen, da dies sehr leicht als selbstgenügsame Machbarkeitsstrategie missverstanden werden kann. Im Kirchengemeinderat arbeiten wir allerdings gerne nach dem Motto: *Fakten sind Freunde*. Denn eine gute und ehrliche Auswertung von Zahlen zeigt an, welche Projekte und Initiativen wahrgenommen bzw. abgelehnt werden. Auf dem Weg haben wir zahlreiche Versuche unternommen, die nicht funktioniert haben und kaum angenommen wurden. Diese können aus Platzgründen hier nicht ausführlich nachgezeichnet werden.
- 12 Die Kircheneintritte müssen differenziert betrachtet werden. Es handelt sich im Jahr 2018 um 10 Eintritte und 8 sog. Umpfarrungen. Im Jahr 2016: 4 Eintritte, 25 Umpfarrungen, 2017: 7 Eintritte, 10 Umpfarrungen. Der Kirchengemeinderat ist sich sehr bewusst um die Problematik, die sich durch Umpfarrungen und ggf. durch Eintritte auch im regionalen Miteinander ergeben können. Wir suchen daher regelmäßig mit unseren Nachbargemeinden das Gespräch, wissen aber auch, dass sich einige Gemeindeglieder unserer Pfarchie zu einer anderen Kirchengemeinde umpfarran lassen. Wichtig sind ehrliche Gespräche und ein transparenter Austausch unter den Gemeinden, um keine ungute Konkurrenzsituation entstehen zu lassen.
- 13 Ein Überblick über die Seminareinheiten von „einfach beten“ findet sich hier: <https://vimeo.com/231834088> [aufgesucht am 15.08.2018].

Peter Hausding



langjähriger KGR-Vorsitzender,
Mitglied im KBA, Prädikant

Ehrenamt und Hauptamt auf Augenhöhe

*Erfahrungen und Überlegungen
eines Ehrenamtlichen¹*

Kirchliche Gemeindearbeit ist dadurch gekennzeichnet, dass sehr viel ehrenamtliche Arbeit geleistet wird. Üblicherweise werden die diversen Aufgaben durch eine hauptamtliche Person geleitet oder koordiniert: Gemeindefest vorbereiten, Catering, Kaffeekochen, Küchen- und Spüldienst, Stühle im Gemeindefest stellen, Gemeindebrief austragen...

Ohne diese vielfältigen und durchaus zeit- und arbeitsintensiven Tätigkeiten wären viele Aktivitäten in der Gemeinde nicht zu verwirklichen. So schwierig es oft genug ist, ausreichend Mitarbeiter für diese Aufgaben zu finden, so reibungslos ist üblicherweise in diesen Bereichen die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Manchmal glückt die wertschätzende Anerkennung, das Danke sagen, nicht ganz, aber im Großen und Ganzen funktioniert es. Reibungspunkte gibt es wenige und meist sind sie schnell zu beheben, z.B. wenn in einer längeren Liste von zu Bedankenden irgendjemand vergessen wurde.

Solange sich ehrenamtliche Mitarbeit in der Gemeinde auf Zuarbeit und unterstützende Tätigkeiten beschränkt, gewinnt das Thema „Ehrenamt und Haupt-

amt auf Augenhöhe“ kaum einmal Relevanz. Bei anderen Formen der Mitarbeit bekommt die „Augenhöhe“ Bedeutung und manchmal eben eine gewisse Brisanz.

Ein rein organisatorisches Hindernis sind die Arbeitszeiten. Ehrenamtliche, die einer Berufstätigkeit nachgehen, sind üblicherweise nur abends oder am Wochenende verfügbar. Absprachen mit kirchlichen Dienststellen, die ihrerseits ganz überwiegend an „normale“ Arbeitszeiten gebunden sind, gestalten sich schwierig. So wurde ich bei einer Rückfrage zum Thema „Ehrenamtskoordination“ auf die Bürozeiten verwiesen. Vielleicht hilft eine wöchentliche Abend-sprechstunde wie sie bei vielen kommunalen Dienststellen üblich ist.

Innerhalb der Gemeinde geraten Ehrenamtliche an ihre Grenzen, wenn sie z.B. die Hauptamtlichen oder das Pfarramt bei der Absprache mit Handwerkern, bürgerlicher Gemeinde oder kirchlichen Dienststellen entlasten wollen. Aufgrund dieser Gegebenheiten kommt es zu einem ganz natürlichen Informationsvorsprung der „Profis“. Immer wieder ergibt sich auch die Notwendigkeit, eine Entscheidung schnell treffen zu müssen. So kann es leicht dazu kommen, dass

sich ehrenamtliche Mitarbeiter überangen oder ausgegrenzt fühlen.

Ehrenamtliche tun ihren Dienst freiwillig. Niemand kann sie dazu zwingen. Das heißt aber auch, sie können jederzeit ohne Kündigungsfrist ihren Einsatz beenden. Auch wenn die allerwenigsten Ehrenamtlichen Knall auf Fall einfach alles hinwerfen, bleibt doch immer eine gewisse Sorge der dann Verbleibenden und die Furcht vor einer Erpressbarkeit. Wenn man zu sehr von Ehrenamtlichen abhängig ist, dann kann eine Aktion oder ein ganzes Arbeitsfeld gefährdet sein, weil man jemanden verärgert hat oder er sich geärgert fühlt.

Ehrenamtliche leisten ihre Mitarbeit üblicherweise, nachdem sie ihre 35 bis 40 Stunden (oder auch deutlich mehr) in der Woche im Beruf abgeleistet haben. So entsteht ein schaler Beigeschmack, wenn Hauptamtliche auf die Einhaltung ihrer bezahlten Arbeitszeit achten. Dabei ist festzuhalten, dass sie dazu jedes Recht haben und Kritik nicht berechtigt ist. Aber atmosphärisch ist es halt doch schwierig. Manche Neben- und Hauptamtliche haben deswegen auch ein schlechtes Gewissen. Sie werden bezahlt, während andere ohne Vergütung arbeiten. Dieses schlechte Gewissen ist nicht berechtigt. Ehrenamtliche sind dankbar dafür, dass Hauptamtliche zuverlässig verfügbar und ansprechbar sind – während ihrer Dienstzeiten.

Viele Ehrenamtliche üben einen verantwortungsvollen Beruf aus, für den sie umfangreiche Qualifikationen erworben und in dem sie jahrelange Erfahrungen gesammelt haben. Es ist dann schon

mal schwer verständlich, wenn sie diese Fähigkeiten in der Gemeinde nicht einsetzen können. Der Hauptamtliche ist nicht unbedingt immer besser qualifiziert als diese berufsbedingt erfahrenen Mitarbeiter. In diesem Zusammenhang ist Delegation von Verantwortung sinnvoll und hilfreich.²

Das Pfarramt umfasst ein äußerst breit gefächertes Aufgabenspektrum. Hauptamtliche müssen nicht alles können und auch nicht alles machen. Sie sind auch nicht unbedingt in jedem einzelnen Bereich die bestgeeignete Fachkraft. Sie können und sollten ihren Stärken und Neigungen entsprechend Schwerpunkte in ihrer Arbeit setzen. Es bereichert die Gemeinde, wenn dann andere Aufgabengebiete von Anderen verantwortet werden. Letztverantwortlich ist der Kirchengemeinderat, nicht der Hauptamtliche.

Zur Klärung einer Versicherungsfrage wurde mir von der Mitarbeiterin der Versicherung Ecclesia mitgeteilt, dass sie eigentlich nur mit Dienststellen, nicht aber mit Privatpersonen kontaktieren. Das bedeutet aber, dass rein organisatorische Dinge zwangsläufig an den Hauptamtlichen hängen bleiben. Gerade hier wäre aber doch Entlastung gewünscht.

Will man die Hauptamtlichen entlasten, besteht das Risiko, dass sie das, gerade wenn es erfolgreich ist, als Konkurrenz empfinden. Wenn z.B. in Zeiten der Vakatur oder längerdauernder Krankheit die Gemeindegemeinschaft einigermassen gut weiterläuft, kann die Befürchtung aufkommen, nicht unbedingt gebraucht zu

werden. Dieser Gedanke, sich womöglich selbst überflüssig zu machen, mag auch aufkommen, wenn eine Gemeinde fit gemacht werden soll (oder möchte) für eine anstehende Vakatur oder wenn es im Rahmen der Pfarrplans zu Reduzierungen im Bereich der Pfarrstellen kommt. Manche Hauptamtliche scheinen sich geradezu davor zu fürchten, etwas könne auch ohne sie laufen.

Für manche ist „Teamarbeit“ geradezu ein Reizwort. „Team“ kann bedeuten: „Toll, ein anderer macht!“ Dann wird das Team als „Quasselbude“ empfunden, Verantwortung und Arbeit bleiben aber an einer Person hängen. Team kann aber auch bedeuten, dass sich eine Reihe von Personen einer Aufgabe verschreiben und durch ihre Vielfalt zu einem gemeinsamen Ganzen beitragen. Dann werden aber eine ganze Reihe von Vorschlägen auch auf der Strecke bleiben oder modifiziert werden. Wenn jemand mit zu festgelegten Vorstellungen in eine gemeinsame Planung kommt, kann es schwierig werden. Mancher fühlt sich überfahren, mancher ist enttäuscht, dass das eigene Konzept nicht in Reinkultur übernommen wird. Teamarbeit bedeutet, sich auf die Sichtweise anderer (wirklich!) einzulassen. Der Leiter ist dann weniger dafür verantwortlich, dass seine Vorstellungen Geltung gewinnen, als vielmehr durch gute Moderation dafür zu sorgen, dass ein gemeinsames Ergebnis herauskommt. In diesem Sinn meint Teamarbeit nicht, dass jemand seine Sicht der Dinge solange darstellt, bis alle anderen sich resigniert anschließen. Bemerkenswert finde ich, dass sich manche für teamfähig halten, diese

Selbsteinschätzung vom Team aber nicht geteilt wird.

„Wertschätzung“ ist das große Stichwort, wenn es um Ehrenamtsarbeit geht. Im normalen Berufsleben bekommt man für seine Arbeit einen Lohn. Üblicherweise wird der Wert der Arbeit mit dem Geldbetrag gleichgesetzt, der dafür überwiesen wird. Oft genug stimmt diese Gleichung nicht, endgültig falsch wird sie, wenn sie lautet: Keine finanzielle Vergütung = die Arbeit hat keinen Wert. Wenn also ehrenamtliche Tätigkeiten schon nicht (oder wenig) mit Geld bezahlt werden, dann muss die Würdigung irgendwie anders und möglichst sinnfällig geschehen. Und so gibt es Danksagungen, Mitarbeiterfeste, öffentliche Aufzählungen der Leistungen, Geschenke. Die größte Gefahr bei dieser Art von Würdigung besteht immer darin, dass jemand übersehen wird oder nicht dem Maß seines Einsatzes entsprechend hervorgehoben wird.

Es gibt aber noch eine ganz andere Art von Wertschätzung, die gerade Mitarbeitern wichtig ist, die in verantwortlichen Positionen ihren Beitrag leisten wollen: der Umgang auf Augenhöhe! Dazu gehören z.B. rechtzeitige und vollständige Information – nicht durch Herrschaftswissen überrumpelt werden – Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit bei Terminen und Absprachen, Sorgfalt bei der Vorbereitung von Besprechungen und Sitzungen; vollständige Unterlagen; ins Team einfügen, wenn jemand anderes die Leitung hat. Wenn einem Ehrenamtlichen in verantwortlicher Position „Danke“ gesagt wird, kann das als „von oben herab“ empfunden werden.

Die Wertschätzung ergibt sich in diesem Zusammenhang daraus, dass die Aktion als gelungen erlebt wird und die Menschen, für die man sie gemacht hat, sie als bereichernd empfunden haben. Für überzogen halte ich die Aussage: „Danke sagen ist Herrschaftsausübung“, aber ein Körnchen Wahrheit kann sie eben doch enthalten.

Immer wieder fällt mir auf, dass Materialien und Veranstaltungen für Ehrenamtliche ausschließlich von „Profis“ gemacht werden.³ Hier wäre es doch absolut angemessen und notwendig, dass Ehrenamtliche ihre Sicht und ihre Erfahrungen gleichberechtigt als Referenten und Berater mit einbringen. Offensichtlich erscheint das aber manchem nicht nötig. „Ich weiß, was die brauchen, da brauche ich nicht zu fragen“ sagte mir einmal ein Pfarrer auf meine Anregung, er solle doch seine Zielgruppe einmal fragen, was sie von ihm erwarten. Wahrscheinlich hätte sich ein anderer Pfarrer über einen Kommentar seines Gemeindegliedes sehr gewundert: „Der Pfarrer hat keine Ahnung, wie das wirkliche Leben aussieht.“ Also die Frage: Wie kommt es, dass nur Hauptamtliche Referate zum Thema Ehrenamt halten? Das



Umgekehrte wäre doch undenkbar, wenn nur Ehrenamtliche Fortbildungen für Hauptamtliche halten würden. Aber vielleicht wäre es doch gut, wenn Ehrenamtliche ihre Erwartungen einbringen könnten.

Weder in kleinen noch in großen Gemeinden können Hauptamtliche alles machen. Da muss delegiert werden. Delegation kann aber nur erfolgreich sein, wenn man die Verantwortung wirklich abgibt und alle notwendigen Informationen und Kompetenzen weiterreicht. Der Grat zwischen interessiert nachfragen und kontrollieren bzw. hineinreden ist dann schon mal sehr schmal. Hauptamtliche müssen auch akzeptieren, dass Ehrenamtliche eine Aufgabe anders angehen, als sie selbst es machen würden. In einem Team, für das ein Ehrenamtlicher die Leitung und Verantwortung hat, kann der Hauptamtliche auch ohne weiteres als Mitglied dabei sein, kann entspannt mitwirken, ohne immer wieder in die Leitung einzugreifen. Möglicherweise kommen in einem solchen Team andere Ergebnisse heraus, als wenn der Hauptamtliche das Sagen gehabt hätte. Dazu gehört auch, dass Rückfragen, die möglicherweise über das Pfarramt kommen, nicht vom Pfarrer beantwortet werden, sondern entsprechend der Verantwortlichkeit weitergeleitet werden.

Wechselseitige Information ist eine ganz wichtige vertrauensbildende Maßnahme. Es ist sicher hilfreich, wenn Ergebnisse aus Teambesprechungen an alle möglicherweise davon Betroffenen weitergegeben werden. So kann verhindert werden, dass es zu Terminüber-

schnedungen kommt, sonstige Kollisionen entstehen oder unnötige Doppelarbeit geleistet wird. Ein sorgfältig geführter Terminkalender der Gemeinde ist unabdingbar, er muss für alle verantwortlichen Mitarbeiter einsehbar sein, muss aktuell und korrekt sein. Da verschiedene Personen (egal ob Haupt- oder Ehrenamtliche) einen unterschiedlichen Umgang mit ihren eigenen Terminen haben, kann nur so ein einigermaßen konfliktfreies Miteinander entstehen. Die „Spontis“ und die langfristig Planenden müssen irgendwie zusammenfinden.

Können Ehrenamtliche wirklich Verantwortung übernehmen? Manchen scheint das eine Frage zu sein. So lautete ein Satz aus dem Einladungstext zur „Werkstatt Ehrenamt“: »Ehrenamtlichen wird immer mehr Verantwortung zugetraut und Professionalität zugemutet.« Wer traut zu? So wie: „Grundlagen und Grundsätze: 1. Ehrenamtliches Engagement ergänzt Hauptamtliche [sic] Arbeit, auf keinen Fall kann sie diese ersetzen.“⁴ Sind Ehrenamtliche die Lückenbüsser, die nicht wirklich eigenständig etwas auf die Beine stellen können? Zitat einer Pfarrerin: „Ich bin die Letztverantwortliche.“ In der Kirchengemeindeordnung steht es anders. Nur: Ist das wirklich gewollt? Der Gedanke, dass Hauptamtliche für alles verantwortlich sind, führt entweder zu einer massiven Überforderung oder dazu, dass nichts laufen darf, bei dem nicht ein hauptamtlicher Profi die Kontrolle hat. Nein, der Hauptamtliche muss nicht immer leiten und ist nicht für alles „letztverantwortlich“. Allerdings sollten irgend-

wo alle Informationen über die Aktivitäten in der Gemeinde zusammenlaufen. Das wird üblicherweise im Pfarramt sein. Hier sollten Inkongruenzen auffallen und gegebenenfalls Informationen zur Entscheidungsfindung im Kirchengemeinderat gesammelt werden.

Damit kein Missverständnis entsteht: Niemand in der Gemeinde ist zuständig für die Dienstaufsicht über den Pfarrer. Allerdings fühlen sich Pfarrer immer wieder einmal zu sehr vom Kirchengemeinderat oder anderen Ehrenamtlichen kontrolliert. Häufig haben die verschiedenen Gemeindeglieder sehr unterschiedliche Erwartungen an ihren Pfarrer. In der Summe sind all diese Erwartungen natürlich nicht zu erfüllen. Hauptamtliche sollen und müssen ihre Schwerpunkte setzen, an anderer Stelle werden Lücken bleiben. Da gilt es, um Verständnis zu werben. Zur Not braucht es Moderation. Es mag auch vorkommen, dass die Erwartungen an einen Hauptamtlichen nicht überzogen sind.⁵

Kürzlich fand ich in einer Einladung zu einem Workshop für Ehrenamtliche die Frage: „Verhindern Ehrenamtliche ein Gesundshrumpfen der Kirche?“⁶ Die



Fragestellung finde ich irritierend. Warum sollte es nicht gut sein, wenn etwas ohne Hauptamtliche, die ja immer weniger werden, funktioniert? Liegt vielleicht gerade hier die Zukunftsfähigkeit der Kirche?

Für Hauptamtliche stellt es in der Tat eine Belastung dar, dass die Aufgaben an ihnen „hängenbleiben“, für die sich kein Ehrenamtlicher findet. „Die Ehrenamtlichen suchen sich die Rosinen raus, ich muss den Rest machen.“ Nun gehört es allerdings zu jedem Berufsbild, dass nicht alles immer Spaß macht. Häufig wird das Berufsbild von Hauptamtlichen, insbesondere von Pfarrern, so dargestellt, dass sie für die Gemeinde da sind. Das ist natürlich richtig aber doch nicht die ganze Wahrheit. Die Ge-

meinde ist auch für sie da. Sie sollen sich von der Gemeinde getragen wissen und wertgeschätzt fühlen. Auch für Hauptamtliche ist die Gemeinde nicht nur Arbeitsplatz sondern auch Heimat. Es wird aber immer so sein, dass Reibungspunkte, Konflikte, Probleme, Herausforderungen den größten Teil aller Beratungen einnehmen. Das, was gut läuft, bekommt nicht so viel Aufmerksamkeit, auch wenn es vielleicht viel Arbeit gemacht hat. Deswegen muss man immer darauf achten, ob das Gemeindeleben nicht doch viel besser ist als die gefühlte Stimmung, die Zusammenarbeit nicht besser ist als die (hoffentlich sachlichen) Diskussionen vermuten lassen.

1 Es handelt sich um einzelne Beobachtungen, keine vollständige Bearbeitung des Themas. Die verschiedenen Abschnitte bauen nicht aufeinander auf, so dass es zu Überschneidungen und Relativierungen kommt. Jede konkrete Situation weist ihre Besonderheiten auf. Dieser Beitrag ist als Anreiz zum Gespräch gedacht. - Hauptamtliche (m,w), je nach Zusammenhang: Pfarrer, Diakone, Mitarbeiter in der Verwaltung usw.

2 Möglicherweise haben Ehrenamtliche in ihrem Beruf mehr mit Mitarbeiterführung zu tun, als es Hauptamtliche haben, oder mit Organisation und Management, mit Haushaltsplänen, mit Schulungskompetenzen.

3 Z.B.: Das Heft „Innehalten – Auswerten – Weitergeben“ für die Bilanz der Arbeit im Kirchengemeinderat ohne Mitarbeit von Kirchengemeinderäten; Kursangebot für Pfarrer: „Das Zusammenspiel zwischen Pfarrer/in und Kirchengemeinderat. Systemische Struktur- und Organisationsaufstellungen (Kurs 12.7)“ ausdrücklich ohne Kirchengemeinderäte: „Diese Veranstaltung ist [...] aus methodischen Gründen Pfarrern vorbehalten.“; Kurs für Ehrenamtskoordinatoren ohne wirklich ehrenamtliche Mitarbeiter; Prälaturveranstaltung „Perspektiven auf die KGR-Arbeit“ vorbereitet von 14 Mitarbeitenden, davon eine einzige KGR – Wessen Perspektiven kommen da zum Tragen?

4 Kirchengemeinderatstag 23.04.2016 – workshop: Vom Priestertum aller Getauften zur Ehrenamtsförderung

5 Was steht in der Stellenbeschreibung; was stand in der Stellenausschreibung; was steht in der Geschäftsordnung?

6 Neuland erkunden – Ehrenamtlicher Verkündigungsdienst zwischen Traditionsbewahrung und Innovation

Anna Christ-Friedrich

Gesundbleiben im Pfarramt



Gesundbleiben im Pfarramt ist ein großes, ein gewaltiges auch umfassendes Thema. Wie gelingt es, gesund zu bleiben im Alltag, dann, wenn Termine sich non-stop jagen: vor Ostern, vor den Sommerferien, im Herbst oder im Advent? Was hilft dazu, dass Pfarrer und Pfarrerinnen in ihrem Beruf gesund und zufrieden sind und „glücklich“ arbeiten können?

„Gesundheitsmanagement“, „Gesundheit in Organisationen“, „Salutogenese“ „wie bleibe ich fit?“, es sind Worte in aller Munde und große Aufträge. Und gleichzeitig wissen wir alle, Gesundheit kann man nicht machen. Junge Menschen werden krank, obwohl sie viel für ihre Gesundheit getan haben. Andere genießen alles, was ungesund ist und werden steinalt. Und wieder andere leiden dauernd und bleiben am Leben. Leben und Gesundheit bleiben ein Geschenk und sind letztendlich zu einem gewissen Anteil unverfügbar. Deshalb ist mir auch an Bescheidenheit und Vorsicht im Umgang mit diesem Thema gelegen. Das ist und bleibt mir wichtig, auch wenn wir heute den Zugang zu medizinischen Informationen haben und viele Zusammenhänge zwischen Leben und Gesundheit begreifen können.

Gesundheit und gesund bleiben, so mein Eindruck, sind umfassende Themen

mit vielen Aspekten. Zum Wohlergehen gehört die individuelle Gesundheit, das persönliche Umfeld und die eigene Motivation. Aber ebenso wichtig sind die Arbeit, die Strukturen, das Pfarrhaus und die Arbeitsbedingungen. Die Menschen, die uns vor Ort begegnen, tragen dazu bei, der Umgang mit Führungspersonen, Wertschätzung und Anerkennung bis hin zu den Umweltbedingungen, um nur einige Aspekte zu nennen.

Welches nun sind die Ressourcen, die helfen, widerstandsfähig zu sein und zu bleiben, selbst wenn viele Stressfaktoren den Alltag schwer machen. Der israelisch-amerikanische Medizinsoziologe und Stressforscher Aaron Antonovsky (1923-1994) hat dazu den Begriff „Salutogenese“ in die Diskussion eingebracht.

Für ihn war der Focus seiner Forschung nicht: „Was macht krank?“ (Pathogenese) sondern umgekehrt war es sein Interesse, in Erfahrung zu bringen „Was lässt Menschen gesund sein und bleiben? Was gibt Ressourcen?“

Dabei war ihm ein zentraler Faktor für die Gesundheit sein Konzept des Kohärenzgefühls.

Er definiert „sense of coherence, (soc)“ / Kohärenzgefühl als „globale Orientierung eines dynamischen wie beständigen Gefühls des Vertrauens.“

Dazu gehören für ihn

1. *Die Verstehbarkeit (comprehensibility)*
2. *Das Gefühl von Bedeutsamkeit oder Sinnhaftigkeit (meaningfulness)*
3. *Die Handhabbarkeit (manageability)*

So ist **Salutogenese** ein Begriff, der vieles, was auch für die Aufgabe im Pfarrdienst wichtig ist, umfasst. Zum Beispiel steigt, so Antonovsky, die Wahrscheinlichkeit, gesund zu bleiben und Widerstandskraft zu besitzen, je stärker unser Kohärenzgefühl (sense of coherence) ist. Dabei geht es um die Fähigkeit, die Welt als zusammenhängend und sinnvoll zu erleben und die vorhandenen Ressourcen so zu nutzen, dass sie zur eigenen Gesundheit und zum alltäglichen Wohlgefühl beitragen.

Drei Handlungsfelder der Selbstsorge lassen sich bestimmen:

Die Sorge um die **Verstehbarkeit** und Stimmigkeit (comprehensibility) der eigenen Welt und die Pflege ihrer Ordnung ist wichtig. Ebenso sind die Zusammenhänge des Verstehens und der Deutung relevant. Das heißt für den pfarramtlichen Kontext: Ich verstehe meinen Auftrag als Pfarrer/Pfarrerin im Zusammenhang meines Tuns, meines familiären Kontextes und dem Setting und Umfeld, das mich umgibt. Ich will diese Aufgabe - und ich weiß, was dazugehört. Damit verbunden sind für mich die Anerkennung der Grenzen und in der Regel kann ich damit auch umgehen. Ich kenne meine Möglichkeiten und meine Ressourcen, zumindest meistens.

Es geht um **Sinnhaftigkeit**. Zu diesem Thema „Meaningfulness – Bedeutsam-

keit und Sinn“ sagt mir das kirchenferne Umfeld: „Das ist ja bei Euch im Pfarrdienst unübersehbar und eindeutig; Ihr habt einen klaren Auftrag – eine Berufung.“ Ja, das stimmt, und dennoch wissen fast alle von uns im Pfarrdienst, wie schwer dies manchmal zu greifen ist. Und es gehört zur Erfahrung von vielen Verantwortlichen, dass der Sinn, das Gefühl von Bedeutsamkeit und Sinn des eigenen Engagements im eigenen Tun, auch im Pfarramt, zerbrechen und abhandenkommen kann. Auch als Pfarrer/Pfarrerin muss ich meine Motivation und meine Antriebsquellen pflegen.

Die Sorge um die **Gestaltbarkeit** der eigenen Welt ist der dritte Baustein der Kohärenz. Das heißt, es geht um die Pflege und um die Entwicklung der Ressourcen: „Habe ich Ausbildung, Fortbildung, die Ausstattung und kreative Menschen, die den Dienst mit mir gestalten?“ Und speziell für den Pfarrdienst: „Gibt es auch Zeit und Muße für Spiritualität, für Sport, für das Lesen oder Musizieren?“

Zu diesem Bereich gehört die Überzeugung, dass man die eigene Arbeit und das Leben gestalten kann. Das Gefühl der Handhabbarkeit oder Bewältigbarkeit ist wichtig für die Kohärenz und die Gesundheit. Wird diese Dimension fragwürdig, weil alles über einen Pfarrer hereinbricht, dann kann rasch das Gefühl von Ausgebranntsein / Burnout entstehen.

Profis geben in vielen Zeitungen und Zeitschriften gute Tipps. Es ginge um die Kunst, gerüstet zu sein, schlank zu sein, dynamisch und fähig, die Anforderungen des Alltags „souverän und cool“

zu bewältigen. Zu unserer Lebenskultur und dem Lebensumfeld von „more and more“ gehört das Sich-Kümmern-Müssen um die körperliche, seelische und geistige Gesundheit. Natürlich geht es mit gewissem Recht um einen reflektierten Umgang mit Licht, Luft, Wasser, Wärme. Das ist durchaus sinnvoll und zu begrüßen. Aber die Gratwanderung ist schmal. Schnell können diese Appelle immer noch mehr Forderung und Aufforderung sein. Ist das Ziel der perfekte Mensch, der mega gute Pfarrer oder die herausragende Pfarrerin?

Es ist von Work-Life-Balance die Rede. Für Thomas Vašek, Chefredakteur des Philosophie-Magazins „Hohe Luft“, ist das ein Begriff und eine Formel, die in die Irre führen: „Dahinter steht die konfuse Vorstellung, dass Arbeit und Leben verschiedene Dinge wären“, schreibt er in seinem Sachbuch „Work-Life-Bullshit“, einer ebenso gelehrten wie leidenschaftlichen Verteidigung der Arbeit. Sein Anliegen ist es, dass beides zusammengehört.

Was aber ist gute und gesunde Arbeit - allgemein und im Pfarrdienst?

- Sie steht im Einklang mit unseren Werten und Gefühlen, ermöglicht also ein authentisches Leben. Sie ermöglicht Arbeits- und Alltagserfahrungen, die bereichern und vermittelt Resonanz, Anerkennung und eine finanzielle Grundsicherung.
- Sie schafft Gründe für Kooperationen mit anderen Menschen, fördert also soziale Bindungen.
- Sie überfordert nicht permanent, sie unterfordert uns aber auch nicht per-

manent. Sie fordert uns heraus, so dass wir von Zeit zu Zeit einen Flow erleben, also ganz in unserer Tätigkeit aufgehen können und identifiziert sind. Gesunde Arbeit lässt aber auch freie Zeiten, Ruhephasen, Zeit für geistliches Leben, für die eigenen Kinder, für Sport, Muße etc.

Es geht um eine Kultur des Arbeitens, des Essens und Trinkens, um die Wahrung des Gleichgewichts zwischen Ruhe und Bewegung, Muße und Arbeit, Wachsein und Schlafen.

Der Dienst im Pfarramt muss nicht mehr und mehr erreichen und besteht nicht darin, die ganze Zeit nur tätig zu sein, denn Leistung und Gesundheit sind zwei Seiten derselben Medaille. Gute Arbeit ermöglicht Gewohnheiten. Das gibt dem Leben einen verlässlichen Rahmen.

Zum Dienst als Pfarrer/Pfarrerin gehören zwei sich ergänzende Aspekte. Wir haben einerseits den Auftrag mit den jeweils zugeschnittenen Bedingungen, dem System. Dem gegenüber steht die individuelle Person mit ihrer Geschichte, Kompetenzen und Möglichkeiten. Beides will in den Blick genommen werden, um damit unnötige - oder gar unmögliche - Belastungen durch den Beruf zu verringern und um Pfarrerinnen und Pfarrer zu stärken und ihre Ressourcen zu fördern. An den Rahmenbedingungen wie Dienstzeiten, freie Wochenenden, Residenzpflicht, Pfarrhaus, Vertretungen sind viele Landeskirchen und Pfarrervertretungen um neue Perspektiven bemüht. Für die Seite der individuellen Person gilt, die Berufszufriedenheit ist dort gegeben – so die Aussagen von Kollegen

und Kolleginnen - wo es:

- gute Unterstützung durch die Gemeinde,
- gute Unterstützung durch die Familie und durch Kollegen und Kolleginnen,
- gute Unterstützung durch Vorgesetzte gibt.

Diese Anerkennung und Zuwendung helfen in der Regel zu einem guten Umgang mit sich selbst und der eigenen Selbststeuerung. „Der Mensch, der sich selbst als Geschöpf Gottes begreift und dem sich Heil und Gnade in Jesus Christus erschlossen haben, lernt sich nicht ausschließlich von außen zu definieren.“ (Christoph Lang, Pfarrerblatt 2/2019 S. 85 ff). Er/sie sieht sich zunehmend unabhängiger von der ausschließlichen Dimension der Werte der möglichst perfekten Pfarrperson. Denn es geht um die eigene Selbstregulation in der Wechselwirkung mit dem Diensauftrag und der gemeinsamen Arbeit in der Kirchengemeinde bzw. im Sonderdienstauftrag.

Gefragt ist die jeweils stimmige Form der Selbstleitung. Dazu ist das Evangelium und die Begeisterung für die Sache Gottes wesentlich und wichtig!

Es ist klar, es gibt immer Dinge, die zu tun unerlässlich sind „aber für die darf faktisch nur so viel Zeit und Energie aufgewandt werden“ so Christoph Lang, „dass noch Spielräume und Freiräume für Innovation und für Eigenes möglich ist. Dazu gehört Zeit für Regeneration: für Sport, für Familie und Freunde, für Hobbys und persönliche Spiritualität!“ Coaching oder Supervision für sich in

Anspruch zu nehmen, kann eine gute Unterstützung sein, um das zu lernen und zu stärken!

Und manchmal merken Sie da auch: Sie sind besser als Sie denken! Diese Fragen können dabei helfen:

- Was in meinem Tun ist mir besonders wichtig?
- Habe ich dafür Zeit?
- Wo ist Leichtigkeit und der „Flow“?
- Wo bin ich unzufrieden?
Wie ist das Verhältnis von Innen und Außen?
- Und wie gelingt die Steuerung?
- Wie ist das innere Bild von mir?
- Was für ein Kollege / eine Kollegin will ich sein?
- Wie ist das Verhältnis Arbeitszeit und Freizeit?
- Wo brauche ich und will ich Veränderungen?

Und zum Schluss: Wichtig für das Gesundbleiben im Pfarramt ist: Nicht die Ohnmacht bestimmt meinen Alltag, sondern dass ich im Rückblick sagen kann: Ich bin / war nicht Opfer, sondern mit Gottes Hilfe bin ich und war ich Gestalter / Gestalterin meiner Biographie und meines Lebens!

Literatur:

Andreas Rohnke, Gesundheitsmanagement und Salutogenese im Pfarrberuf, AIM-Verlagshaus, 2015

Anton Antonovsky, Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen 1997

Heiner Keupp (Hg. u.a.), Identitätskonstruktionen, Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Rowohlt, 1999

Thomas Vašek, Work-Life-Bullshit, Riemann Verlag, 2013

Elke Berninger-Schäfer, Gesundheitskompetenzen für Führungskräfte, Hrsg. Führungsakademie Baden-Württemberg, Karlsruhe 2013

Die Evangelische Sammlung in Württemberg

ist ein Zusammenschluss von Theologinnen,
Theologen und engagierten Laien innerhalb der Landeskirche.

Ihr **Anliegen** ist es, den Dienst am Evangelium zu unterstützen, das Leben unserer Kirche mitzugestalten und den missionarischen Auftrag wahrzunehmen.

Grundlage ihrer Arbeit ist das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und in den Bekenntnissen der Reformation bezeugt ist.

Die Evangelische Sammlung weiß sich den **Kernaussagen lutherischer Theologie** verpflichtet: Solus Christus (allein Christus), sola gratia (allein aus Gnade), sola fide (allein durch den Glauben), sola scriptura (allein die Schrift).

Viermal im Jahr erscheint der Rundbrief der Evangelischen Sammlung.

Herausgeber: Evangelische Sammlung in Württemberg e.V., Bismarckstraße 5, 71272 Renningen
Internet: www.evangelische-sammlung.de

Vorsitzender: Kirchenrat Werner Schmückle, Dürnauer Weg 26B, 70599 Stuttgart-Birkach
Stellvertretende
Vorsitzende: Agnes Dannhorn, Reginenstraße 60, 70597 Stuttgart
Andreas Schäffer, Hohe Straße 31, 70174 Stuttgart

Geschäftsstelle: Renate Klingler, Bismarckstraße 5, 71272 Renningen,
Tel. (07159) 9399491, E-Mail: evangelische.sammlung@web.de
Bestellung weiterer Exemplare des Rundbriefes bei der Geschäftsstelle

Redaktionskreis: Werner Schmückle (V.i.S.d.P.), Agnes Dannhorn, Christel Hausding, Renate Klingler,
Andreas Schäffer

Konto: Evangelische Sammlung in Württemberg
Evang. Kreditgenossenschaft Stuttgart, IBAN-Nr.: DE 82520604100000414271, BIC: GENODEF1EK1

Rechner: Hermann Braun, Wiesentalstraße 10/2, 71397 Leutenbach-Nellmersbach

Layout/Satz: ART OFFICE, Martin Lang, Pliezhausen

Fotos: privat

Druck: Grafische Werkstätte der BruderhausDiakonie, Reutlingen

Evang. Sammlung in Württemberg e.V.
Bismarckstraße 5, 71272 Renningen

E 47239

PVSt, DPAG, „Entgelt bezahlt“

Bitte teilen Sie uns Änderungen Ihrer Anschrift rechtzeitig mit. Vielen Dank!

Der Christ braucht den Christen,
der ihm Gottes Wort sagt,
er braucht ihn immer wieder,
wenn er ungewiss und verzagt wird;
denn aus sich selbst kann er sich nicht helfen,
ohne sich um die Wahrheit zu betrügen.

Damit ist zugleich das Ziel aller Gemeinschaft
der Christen deutlich:
Sie begegnen einander **als Bringer der
Heilsbotschaft.**

Dietrich Bonhoeffer