



LUTHERISCHE ORIENTIERUNG

13

Berufung eines Pfarrers in der SELK

Ein Vorgang - zwei Perspektiven

Herausgegeben von der Theologischen Kommission der SELK

SELBSTÄNDIGE EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE

1. Auflage | Hannover | Januar 2017

Lutherische Orientierung

Themenhefte der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK)

ISSN 2191-6519

Selbständige Evangelisch-Lutherische Kirche (SELK)

Schopenhauerstraße 7

30625 Hannover

Tel: 0511 - 55 78 08

Tel: 0700 SELK 0700

selk@selk.de

www.SELK.de

Herausgeber dieses Heftes (Lutherische Orientierung 13):

Theologische Kommission der SELK

Vorsitzender: Prof. Dr. Christoph Barnbrock

Altkönigstr. 150

61440 Oberursel

tk@selk.de

Berufung eines Pfarrers in der SELK

Ein Vorgang - zwei Perspektiven

LUTHERISCHE ORIENTIERUNG 13

Herausgegeben von der Theologischen Kommission der
Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK)

Vorwort

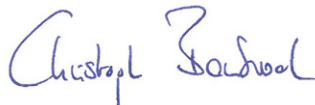
Im Augsburger Bekenntnis heißt es, „dass niemand in der Kirche öffentlich lehren oder predigen oder die Sakramente reichen soll ohne ordentliche Berufung“ (CA XIV). Solches Berufungshandeln Gottes ereignet sich grundlegend da, wo jemand zum Amt der Kirche ordiniert wird. Seinen Platz, an dem er seinen Dienst ausüben soll und darf, erhält der einzelne Pfarrer gewöhnlich durch die Berufung einer Gemeinde oder mehrerer Gemeinden eines Pfarrbezirks. Dabei ruft Gott selbst durch solches kirchliche Handeln in den Dienst.

In Zeiten, in denen die Zahl der Vakanzen in der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK) steigt und die Zahl der Pfarrer abnimmt, rückt das Berufungsgeschehen in besonderer Weise in den Blick. Gerade dann, wenn alle Beteiligten dieses als einen geistlichen Vorgang begreifen, kann es auch zu Enttäuschungen und Missverständnissen kommen. Gemeinden können sich zum Beispiel fragen: Warum laufen unsere Berufungen immer wieder ins Leere? Und Pfarrer leiden bisweilen unter der Last von immer neuen Berufungen, die es zu prüfen und zu beantworten gilt.

Diese Orientierungshilfe legt die Theologische Kommission der SELK vor, um den Vorgang der Berufung für beide Seiten transparenter zu machen und auch praktische Hinweise für den Berufungsvorgang zu geben. Damit verbindet sie die Hoffnung, dass Gemeinden in den berufenen Pfarrern Menschen entdecken, die in Gottes Auftrag unter ihnen arbeiten, und dass Pfarrer die Gemeinden, die sie berufen haben, als den Ort wertschätzen, an den Gott sie gestellt hat.



Hans-Jörg Voigt D.D.
Bischof



Prof. Dr. Christoph Barnbrock
Vorsitzender der Theologischen Kommission

Berufung eines Pfarrers

Die Perspektive des Pfarrers

1. Ich erhalte eine Anfrage oder Berufung

Spätestens wenn ein Pfarrer fünf Jahre in einer Gemeinde ist, ergeben sich häufig die ersten Anfragen oder Berufungen aus anderen Gemeinden und Pfarrbezirken. Im Normalfall nimmt der Superintendent, der für die anfragende bzw. berufende Gemeinde zuständig ist, Kontakt auf oder aber direkt ein Vertreter des Kirchenvorstands.

Wie Pfarrer es bevorzugen, entweder unmittelbar berufen zu werden oder aber lieber vorher Gespräche mit der Gemeinde zu führen, gibt es auch in Gemeinden unterschiedliche Herangehensweisen. Manche Gemeinde beruft einen Pfarrer, ohne zuvor mit ihm zusammengetroffen zu sein. Dies lässt sich als besonderer Vertrauensbeweis verstehen. Die Gemeinde beruft einen Pfarrer so, wie er ist, ohne dass dieser sich mit seinen Stärken oder Vorzügen erst präsentieren müsste. Andere Gemeinden laden einen Pfarrer (und seine Familie) vor einer Berufung gerne ein, um gemeinsam mit ihm Gottesdienst zu feiern und miteinander ins Gespräch zu kommen. Dieser Zugang hat den Vorteil darin, dass Gemeinde und potenziell zu berufender Pfarrer schon im Vorfeld einer Berufung über Schwerpunkte einer möglichen gemeinsamen Arbeit ins Gespräch kommen können. Die Eigenarten des Pfarrers sind dann schon ansatzweise im Blick. Bei einer Berufung hat die Gemeinde dann konkret eine Person vor Augen. Wie beide Herangehensweisen Vorteile haben, lassen sich auch jeweils Probleme erkennen. Beruft eine Gemeinde einen Pfarrer, ohne viel von ihm zu wissen, können sich später im Miteinander Probleme ergeben, die sich bei einer Begegnung womöglich schon abgezeichnet hätten und ggf. durch einen Verzicht auf eine Berufung vermeidbar gewesen wären. Andererseits kann bei einer bloßen Anfrage und einer Begegnung mit der Gemeinde der Eindruck entstehen, hier meine es eine Gemeinde gar nicht recht ernst und man müsse sich als Pfarrer erst recken und strecken, um sich eine Berufung zu verdienen. Außerdem bedeutet ein Pfarrstellenwechsel ja auch immer, eine vorgegebene Berufungssituation zu verlassen. Es kann dann durchaus misslich sein, als Pfarrer einer Gemeinde ständig zum „Probepredigen“ anderswo eingeladen zu werden, ohne jemals berufen zu werden. Auch in der eigenen Gemeinde kann dies zu Irritationen führen.

Sollte es nicht grundsätzliche theologische Vorbehalte geben, ist den Pfarrern zu empfehlen, sich nicht grundsätzlich gegen eine bestimmte Form der Berufungsanbahnung (direkte Berufung / Berufung nach Anfrage und Kontaktaufnahme) zu sperren, sondern das jeweils dahinterstehende Anliegen der entsprechenden Gemeinde(n) wertzuschätzen.

2. Kann ich mich vor einer Berufsflut schützen oder Berufsinteresse signalisieren?

Manch ein Pfarrer leidet darunter, in relativ kurzen Abständen immer wieder Berufungen oder Anfragen zu erhalten. Gerade wenn ich als Pfarrer solche Berufungen ernst nehme, bedeutet es ja, regelmäßig das derzeitige Lebenskonzept in Frage stellen zu müssen, zu prüfen, was es für mich und meine Familie bedeuten würde, an einen anderen Ort umzuziehen und welche Konsequenzen dies nicht zuletzt auch für die Gemeinde(n) hätte, die mir jetzt anvertraut ist/sind.

Es ist von daher durchaus legitim, für sich zu entscheiden, für eine bestimmte Frist Berufungen nicht intensiver zu prüfen und dies ggf. auch gegenüber dem eigenen Superintendenten oder dem Superintendentenkollegium zu kommunizieren.

Umgekehrt kann ich als Pfarrer auch entdecken, dass der Zeitpunkt für einen Wechsel gekommen ist. Vielleicht habe ich den Eindruck gewonnen, dass z.B. nach Abschluss eines größeren Projektes nun ein Einschnitt im Gemeindeleben vorliegt, der gut zu einem Wechsel im Pfarramt passen würde. Womöglich habe ich beobachtet, dass sich das Miteinander zwischen mir und der Gemeinde in festen Bahnen bewegt und es gut wäre, wenn ich neue Herausforderungen angehen könnte und die Gemeinde durch einen neuen Pfarrer neue Impulse erhalten würde. Vielleicht habe ich auch das Gefühl, dass bestimmte Konflikte in der Gemeinde sich verfestigt haben, die in einer anderen personellen Konstellation leichter zu bearbeiten wären. Auch familiäre Gründe können dafürsprechen, dass ich mich gerade jetzt mit dem Gedanken eines Wechsels beschäftige. Es kann durchaus sinnvoll sein, solche Wechselbereitschaft gegenüber dem eigenen Superintendenten, dem Superintendentenkollegium und der eigenen Gemeinde zu kommunizieren.

3. Wie erkenne ich, ob ich die Berufung annehmen soll?

Die Herausforderung bei der Annahme von Berufungen besteht darin, dass einerseits nicht per se jede Berufung als göttliche Berufung verstanden werden kann. Sonst wäre ja die einzig mögliche Reaktion eine Annahme der Berufung. Andererseits handelt es sich bei jeder Berufung um ein geistliches Geschehen, in dem eine im Namen Jesu versammelte Gemeinde einen Pfarrer zu ihrem neuen Hirten und Seelsorger beruft. Eine solche Berufung hat von daher einen anderen Wert als ein Jobangebot der Agentur für Arbeit unter vielen anderen.

Die Pfarrerdienstordnung sieht vor, dass ich mich als Pfarrer vor Annahme einer Berufung mit meinem Superintendenten und meinem Kirchenvorstand berate bzw. ausspreche. Solche Gespräche können dazu helfen, Aspekte in den Blick zu nehmen, die mir selbst verborgen waren, und so das Bild, das ich von der Situation habe, zu vervollständigen. Versteht man solche Gespräche nicht bloß als geordnete Pflichttermine, sondern als geistliches Miteinander, kann aus dem wechselseitigen Reden und Hören auch geistlicher Rat erwachsen.

Im Übrigen wird die Zeit der Prüfung einer Berufung auch eine Zeit der Schriftlesung und des Gebets sein. Vielleicht gelingt es in solchen Wochen in besonderer Weise, Freiräume für Stille und Besinnung, für die Beschäftigung mit dem Wort Gottes und für das Gebet, für Gespräche und Austausch zu schaffen. Ich werde dabei nicht unbedingt erwarten dürfen, dass mir die Antwort auf die Frage nach der Annahme der Berufung unhinterfragbar und klar vor Augen gestellt wird. Aber ich darf doch darauf vertrauen, dass in allem Nachdenken und Beraten Gott selbst wirkt, wenn ich ihn darum bitte, und er mich zu einer guten Antwort führt.

Drei Bereiche sollten dabei im Blick bleiben: Die bisherige Gemeinde, die berufende Gemeinde und ich selbst und mein eigenes (familiäres) Umfeld.

4. Was ist mit Blick auf meine bisherige Gemeinde zu bedenken?

Die Gemeinde, in der ich derzeit tätig bin, verdient mein besonderes Augenmerk. Für sie bin ich zuallererst verantwortlich – für die berufende Gemeinde (noch) nicht.

So ist zu fragen, was ein Stellenwechsel für meine derzeitige Gemeinde bedeutet. Gibt es Aufgaben, die gerade jetzt (oder in nächster Zeit) zu bewältigen sind, die



in Vakanzzeiten über Gebühr leiden würden? Gibt es Ziele, die wir uns gemeinsam gesetzt haben und die wir noch nicht erreicht haben, aber noch erreichen wollen? Ist zu erwarten, dass die Gemeinde bald wieder einen neuen Pfarrer findet? Habe ich besondere Gaben, die für die Gemeindegarbeit dieser Gemeinde von größerer Bedeutung sind, die ein Nachfolger wahrscheinlich nicht mitbringen wird? Ist die Gemeinde so aufgestellt, dass sie eine (längere) Vakanzzeit nach menschlichem Ermessen gut überstehen wird? Wie groß wäre die Herausforderung für die Amtsbrüder, die dann vakante Gemeinde zu betreuen? Wie viele Vakanzen gibt es gegenwärtig schon im Kirchenbezirk? Aber auch: Spiele ich nur deswegen mit einem Wechsel in eine andere Gemeinde, weil ich vor einem bewältigbaren Konflikt hier fliehen will? Ist es womöglich meine Aufgabe, eine schwierige Situation hier auszuhalten und zu begleiten? Oder: Gibt es größere Problemkonstellationen in der Gemeinde, unter denen ein Teil der Gemeinde leidet und die sich an meiner Person festmachen? Wären jetzt hier Gaben einzubringen, die ich nicht mitbringe und mir auch nicht aneignen kann? Habe ich den Eindruck, dass meiner Gemeinde neue Impulse guttäten? Gibt es unüberbrückbare Differenzen mit Amtsbrüdern, mit denen ich regelmäßig zu tun habe, die sich nicht anders lösen lassen als bei Abraham und Lot, dass nämlich eine Trennung, wenn auch im Guten, nötig ist?

5. Was ist mit Blick auf die anfragende/berufende Gemeinde zu bedenken?

Jeder Berufung wohnt auch immer der Zauber des Neuen inne. Eine Gemeinde bemüht sich um mich. Ein solcher Vertrauensvorschuss ist oftmals erkennbarer als eine treue, aber in die Jahre gekommene Zuneigung der bisherigen Gemeinde. Ein solcher „Flirt“ kann per se etwas Anziehenderes haben als die Perspektive, weiter wie bisher die Arbeit zu tun und – im Bild gesprochen – die bisherige Beziehung weiterzuführen. Hier gilt es, sich die zukünftige Situation nicht zu rosig auszumalen, als könne man mit dem Schritt in eine neue Gemeinde alle Probleme hinter sich lassen. Gleichzeitig können Gewohnheit und Bequemlichkeit auch dazu beitragen, dass ich einen Wechsel gar nicht in Betracht ziehe. Warum sollte ich eine Berufung annehmen, wenn es mir hier so gut geht? Dabei sollte nicht aus dem Blick geraten, dass geistliche Wege nicht immer bequeme Wege sind, sondern ich bisweilen auch herausgefordert bin, neue, unbekannte und steinige Wegstrecken zurückzulegen.

Mit Blick auf die berufende Gemeinde wäre danach zu fragen, warum die Gemeinde gerade mich berufen will bzw. berufen hat. Ist das Bild, das die Gemeinde von mir hat, stimmig? Sind die Erwartungen angemessen oder überzogen? Sind die Schwerpunkte und Ziele, die sich in der neuen Gemeinde ergeben würden, so gesetzt, dass ich mich damit identifizieren könnte und ich der Meinung wäre, sie mit der Gemeinde zusammen erreichen zu können? Wie lange ist die Gemeinde schon vakant und wie schwierig ist die Vakanzsituation für die Gemeinde und die betreuenden Amtsbrüder zu gestalten? Gibt es im neuen Arbeitsfeld Aufgaben, die mich in besonderer Weise reizen würden und meinen Gaben entsprechen würden?

6. Was ist mit Blick auf mich und meine Familie zu bedenken?

Mit Blick auf die eigene Person und die Familie ließen sich zwei Extrempositionen denken. Die erste bestünde darin, alles Gewicht auf mein eigenes Ergehen und das Wohl der eigenen Familie zu setzen. Das heißt: Wechseln würde ich nur, wenn ich in der neuen Gemeinde eine attraktivere Pfarrwohnung beziehen würde, meine Frau eine bessere Stelle in Aussicht hätte und sich auch für meine Kinder die Lebenssituation verbessern würde. Die andere Extremposition bestünde darin, alle Fragen, die sich auf das eigene Wohlergehen und das Leben der Familie beziehen, als ungeistlich abzutun. Gerade das größte Opfer könnte so dann als der geistlichste Weg erscheinen.

Beide Extrempositionen verlieren aber Wesentliches aus dem Blick. Im ersten Fall würde ich übersehen, dass das Pfarramt in erster Linie ein Dienstamt ist, in dem es eben nicht vor allem um mein Wohlergehen geht. Im zweiten Fall würde die Gefahr drohen, das Leiden am Leben gewissermaßen mit einem Heiligenschein zu versehen. Ich könnte so bewusst in Situationen hineingehen, von denen ich weiß, dass sie mich überfordern und mir nicht liegen. Am Ende würden die Gemeinde, meine Familie und ich selbst darunter leiden – und niemandem wäre recht geholfen. Zudem wäre nicht im Blick, dass auch die Familie eine gute Ordnung Gottes ist, für die ich im Rahmen meiner Möglichkeiten und neben allem anderen, was auch zu bedenken ist, wesentliche Verantwortung trage. Gott nimmt konkrete Menschen in konkreten Lebenssituationen in den Dienst, mit Stärken und Schwächen, mit Verpflichtungen und Verantwortung, sodass es auch aus geistlicher Perspektive geboten ist, auf mich selbst und ggf. auf die Bedürfnisse meiner Familie zu schauen.

So wäre etwa zu fragen: Merke ich, dass mich die bisherige Arbeit inzwischen über meine Kräfte fordert, sodass die Übernahme eines weniger aufwändigen Arbeitsbereichs angeraten wäre? Schon die Pastoraltheologien des 19. Jahrhunderts mahnten zu Aufmerksamkeit an diesem Punkt. Was würde ich mit dem Wechsel gewinnen, was würde ich verlieren? Welche übergemeindlichen Ämter und Aufgaben müsste ich ggf. aufgeben, wenn ich wechseln würde? Was würde ich als Entlastung, was als Verlust erleben? Was verliere ich an geistlicher Gemeinschaft mit Gemeindegliedern und Amtsbrüdern? Würde ich nach menschlichem Ermessen ähnliches Getragensein in meinem neuen Arbeitsbereich erleben? Passen die äußeren Umstände zu meiner Person (Land/Stadt, Diaspora z.B. mit vielen Autofahrten, Doppelpfarramt etc.)? Was sagen Freunde dazu?

Hinsichtlich der Familie wäre ggf. zu bedenken: Welche Freundschaften und sozialen Bindungen müssten meine Frau und meine Kinder aufgeben? In welcher Entwicklungsphase befinden sich meine Kinder? Erscheint ein Wechsel gerade jetzt als sinnvoll? Gibt es besondere schulische Herausforderungen, die sich für die Familie stellen würden? Welche neuen Chancen würden sich für die Familie ergeben? Ist zu erwarten, dass die Familie in der neuen Gemeinde eine neue geistliche Heimat findet (gibt es gleichaltrige Kinder vor Ort)? Was würde eine Ortsveränderung für Beziehungen zu anderen Familienangehörigen (Eltern/Schwiegereltern bzw. Großeltern) bedeuten? Wie stünden die Chancen, dass die Ehefrau, sofern sie erwerbstätig ist, eine neue Stelle findet?

7. Wie ist der Abschied aus einer Gemeinde zu gestalten?

Steht die Entscheidung fest, eine Berufung anzunehmen und die Gemeinde zu wechseln, ist der Übergang zu gestalten und Trauerarbeit zu leisten. Mancher entscheidet, möglichst bald nach Annahme der Berufung auch zu wechseln, manch anderer erbittet sich mehr Zeit, um in der Gemeinde, für die Familie und für sich selbst alles vorzubereiten.

Im Miteinander mit der bisherigen Gemeinde sind Räume zu schaffen, um Abschied zu nehmen. Dazu mag gehören, Zeichen der Dankbarkeit entgegenzunehmen, offene Schuld zu bereinigen, Wut über den Weggang, die die Kehrseite von Zuneigung sein kann, auszuhalten. Auch praktische Fragen sind zu bedenken. Die Pfarramtsverwaltung ist so vorzubereiten, dass andere sie weiterführen können. Ggf. ist mit dem Kirchenvorstand zu beraten, welche Aufgaben in der Vakanzzeit von Gemeindegliedern übernommen werden können.

Der neue Entwurf der Amt-Ämter-Dienste-Agende sieht ein Formular der Verpflichtung für den letzten Gottesdienst in der alten Gemeinde vor, in dem der Pfarrer liturgisch im Frieden entlassen wird und die Gemeinde ermutigt wird, einen neuen Pfarrer zu berufen.

In der Übergangsphase sollten gemeindliche Grundsatzentscheidungen vermieden werden, die der bisherige Pfarrer nicht mehr mittragen wird und in die der neue Pfarrer noch nicht eingebunden ist. Es ist ratsam, dass ich mich als scheidender Pfarrer aus den Überlegungen zur Nachbesetzung meiner Stelle heraushalte und nicht versuche, auf das Verfahren Einfluss zu nehmen. Entsprechend ist es auch empfehlenswert, in den ersten Monaten nach Wiederbesetzung der Pfarrstelle zurückhaltend zu sein, wenn es darum geht, die alte Gemeinde zu besuchen. Mit der Berufung in eine andere Gemeinde lasse ich die Verantwortlichkeit für die alte Gemeinde tatsächlich ganz hinter mir. Ich sollte dann meinem Nachfolger auch die Chance geben, in diese neue Verantwortung hineinzuwachsen, ohne sich ständig in meinem Schatten bewegen zu müssen.

8. Wie ist der Anfang in einer neuen Gemeinde zu gestalten?

Es gehört zu den bewährten pastoraltheologischen Weisheiten, nicht nur seinen Nachfolger, sondern auch seinen Vorgänger zu schonen. Wer in der neuen Gemeinde auftritt und sofort direkt oder indirekt markiert, was der Vorgänger alles

verkehrt gemacht hat, wird zu Verunsicherungen in der Gemeinde Anlass geben und auch sich selbst in kein gutes Licht rücken.

Es lohnt sich, sich in der Anfangsphase in der neuen Gemeinde zunächst in die bestehenden Arbeitsweisen und Strukturen hineinzufinden, ohne sofort ändern zu wollen. Das muss (kritische) Nachfragen und Impulse nicht ausschließen, setzt aber zunächst einmal eine Haltung der Lernbereitschaft voraus, um wahrzunehmen, warum eine Gemeinde ihr Gemeindeleben bisher so gestaltet hat, wie es der Fall war. Die Vermeidung von Aktionismus kann mich auch davor schützen, dass einzelne Gemeindeglieder versuchen, mich vor den Karren gerade ihrer Ideen zu spannen. So bleibt Zeit und Muße, das zu erkennen, was der Gemeinde in ihrer Gesamtheit oder zumindest in ihrer großen Mehrheit am Herzen liegt.

Bisweilen stellen Fragen zum Renovierungsbedarf eine Herausforderung für die ersten Schritte auf dem gemeinsamen Weg von neuem Pfarrer und neuer Gemeinde dar. Es empfiehlt sich, dafür zu sorgen, dass der Pfarrer hier nicht für seine eigenen Interessen eintreten muss. In einzelnen Kirchenbezirken gibt es eine Baukommission, die bei einem Wechsel im Pfarramt befragt werden kann, welcher Renovierungsbedarf sich aus ihrer Sicht ergibt. So kann der Start in der neuen Gemeinde glücken, ohne dass der Pfarrer oder seine Familie den Eindruck haben, dass Minimalanforderungen an den Wohnungsstandard nicht eingehalten wären, oder die Gemeinde das Gefühl gewinnt, der Pfarrer würde sich einiges an Luxus auf Kosten der Gemeinde gönnen.

Der Start in der neuen Gemeinde wird dabei nicht immer ohne Wehmut erfolgen. Die Einarbeitung kostet Kraft, und nach einer Anfangseuphorie mag sich gelegentlich der Eindruck einstellen, dass es in der alten Gemeinde an manchen (oder gar vielen Stellen) doch einfacher und besser war. Hier hilft die Erinnerung daran, dass es allgemeinemenschlich zu sein scheint, sich zu den „Fleischtöpfen Ägyptens“ zurückzuwünschen, die bei genauerem Hinsehen gar nicht so gefüllt waren, wie es im Nachhinein manchmal scheint.

Und selbst wenn die Arbeit in der neuen Gemeinde tatsächlich herausfordernder und schwieriger sein sollte, gilt doch, dass spätestens mit der Einführung feststeht, dass die neue Gemeinde der Ort ist, an den mich Gott in seinem Auftrag gestellt hat. Und er sendet nicht nur in die Arbeit, sondern gibt auch Kraft und Weisheit, die Herausforderungen zu bewältigen, die sich ergeben, und das zu erkennen, was er wachsen lässt.

Berufung eines Pfarrers

Die Perspektive der Gemeinde

1. Unser Pfarrer erhält eine Anfrage oder Berufung

Wenn das Miteinander zwischen Pfarrer und Gemeinde weitgehend harmonisch und konstruktiv ist, wird die Information, dass der Pfarrer eine Wechselanfrage oder Berufung einer anderen Gemeinde erhalten hat, zunächst einmal schmerzhaft sein. Wenn der Pfarrer die Berufung öffentlich macht, beginnt dann womöglich eine Zeit des Hoffens und Bangens, dass er noch länger bleibt. Fragen können sich ergeben: Wie lange wird unsere Gemeinde womöglich vakant sein? Wer wird mich im Alter betreuen und beerdigen? Werde ich mit dem neuen Pfarrer wieder so gut zurechtkommen wie mit dem alten?

In dieses Hoffen und Bangen mischt sich bisweilen auch Ärger über die berufen-
de Gemeinde: „Warum wollen die uns unseren Pfarrer wegnehmen?“ Und die Entscheidung des Pfarrers, eine neue Berufung anzunehmen oder abzulehnen, wird dann leicht als Sympathiebekundung oder als Lieblosigkeit der eigenen Gemeinde gegenüber wahrgenommen.

So verständlich solche Reaktionen sind, so sehr ist doch auch im Blick zu behalten, dass die flächendeckende Versorgung in den Gemeinden der SELK eben genau so sichergestellt wird, dass freie (vakante) Gemeinden einen Pfarrer aus einer anderen Gemeinde berufen. Die Möglichkeit, einen bisher ungebundenen Geistlichen zu berufen, gibt es nur in wenigen Ausnahmefällen (Entsendung eines Pfarrvikars bzw. ehemaligen Missionars). Es handelt sich bei der Berufung also um einen ganz normalen Vorgang. Dabei sehen die Ordnungen der SELK vor, dass ein Pfarrer mindestens fünf Jahre in einer Gemeinde seinen Dienst getan haben soll, bevor er von einer anderen Gemeinde berufen wird. So soll sichergestellt werden, dass Gemeinden nicht nach allzu kurzer Zeit wieder ihren Seelsorger verlieren.

2. Wie ist dieser Prozess zu begleiten?

Allerdings bedeutet eine ausgesprochene Berufung noch längst nicht, dass Ihr Pfarrer diese Berufung auch annimmt. Im Normalfall wird Ihr Pfarrer – nicht zuletzt auch in vielen Gesprächen – sehr genau bedenken, ob er in der ausgesprochenen Berufung Gottes Ruf wahrnehmen kann.

Dabei kann eine Berufung Ihres Pfarrers auch eine Gelegenheit sein, mit Ihrem Pfarrer Bilanz zu ziehen und Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Dabei soll es nicht unbedingt darum gehen, ihm einen Verbleib besonders schmackhaft zu machen, sondern miteinander zu überlegen, was gemeinsam noch anzupacken wäre.

Suchen Sie in dieser Zeit gerne das Gespräch mit Ihrem Pfarrer. Dabei können Sie sowohl Ihre Gefühle angesichts der offenen Berufung zum Ausdruck bringen als auch das benennen, was aus Ihrer Sicht für oder gegen einen Wechsel zum jetzigen Zeitpunkt spricht. Vielleicht gibt es noch ein gemeinsames Projekt, das unter diesem Pfarrer beendet werden müsste. Womöglich nehmen Sie Herausforderungen in der Gemeinde wahr, die der Pfarrer in dieser Weise gar nicht sieht, sodass diese Information ein wichtiger Baustein in seiner Entscheidungsfindung sein



könnte. In jedem Fall wird sich Ihr Pfarrer vor Annahme einer Berufung mit dem Kirchenvorstand austauschen.

Und nicht zuletzt ist es eine Hilfe, wenn Sie Ihren Pfarrer und ggf. seine Familie in dieser Zeit auch im Gebet begleiten. Viele Pfarrer machen es sich nicht leicht, über die Annahme oder Nichtannahme einer Berufung zu entscheiden. Denn auch sie wissen, dass eine Entscheidung, egal wie sie ausfällt, in irgendeiner Gemeinde auf jeden Fall große Enttäuschung auslöst. Oft sind es von daher für den Pfarrer bzw. die Pfarrfamilie wie für Sie als Gemeinde nervenaufreibende Tage und Wochen. Begleiten und tragen Sie sich dabei gegenseitig im Gebet!

3. Unser Pfarrer hat eine Berufung angenommen – Abschied nehmen

Steht die Entscheidung des Pfarrers fest, eine Berufung anzunehmen und die Gemeinde zu wechseln, ist der Übergang zu gestalten und Trauerarbeit zu leisten. Manch ein Pfarrer entscheidet, möglichst bald nach Annahme der Berufung auch zu wechseln, manch anderer erbittet sich mehr Zeit, um in der Gemeinde, für die Familie und für sich selbst alles vorzubereiten.

Die Zeit bis zum endgültigen Wechsel bietet Gelegenheit, um Abschied zu nehmen. Dazu mag gehören, dem Pfarrer gegenüber Dank für seine geleistete Arbeit entgegenzubringen, aber auch noch schwelende Konflikte zu klären und offene Schuld zu bereinigen.

Der neue Entwurf der Amt-Ämter-Dienste-Agenda sieht ein Formular der Verpflichtung für den letzten Gottesdienst in der alten Gemeinde vor, in dem der Pfarrer liturgisch in Frieden in sein neues Arbeitsfeld entlassen wird und die Gemeinde ermutigt wird, einen neuen Pfarrer zu berufen.

In der Übergangsphase sollten gemeindliche Grundsatzentscheidungen vermieden werden, die der bisherige Pfarrer nicht mehr mittragen wird und in die der neue Pfarrer noch nicht eingebunden ist. Aufgabe des Kirchenvorstands ist es in dieser Übergangsphase, noch mit dem scheidenden Pfarrer und dem Superintendenten die Vakanzzeit vorzubereiten: Wer kann aus der Gemeinde welche Aufgabe übernehmen? Welche Arbeitsbereiche können für eine Weile ruhen? Welche Arbeitsfelder erfordern besondere Aufmerksamkeit?

4. Einen Pfarrer berufen – Wie geht das?

Die Berufung eines neuen Pfarrers vorzubereiten, ist gemeinsame Aufgabe von Kirchenvorstand und Superintendenten. In einem Pfarrbezirk sind alle Kirchenvorstände in gleicher Weise beteiligt. Dabei ist zunächst mit der Kirchenleitung zu klären, ob es grundsätzliche Bedenken gibt, die Pfarrstelle neu zu besetzen.

Gewöhnlich wird die Gemeinde bzw. werden die Gemeinden gebeten, innerhalb einer bestimmten Frist Kandidatenvorschläge einzureichen. Diese Vorschläge sollen schriftlich mit Nennung des Namens des Vorschlagenden vorgebracht werden. In der Regel wird der Kirchenvorstand bzw. werden die Kirchenvorstände dann einen Kandidaten zur Wahl vorschlagen. Besteht ein Pfarrbezirk aus mehreren Gemeinden, muss der Kandidat von allen Gemeinden berufen werden. Vor der Berufung hat der Superintendent das Einvernehmen mit der Kirchenleitung und dem zuständigen Bezirksbeirat herzustellen.

Nun ließe sich fragen, ob es nicht sinnvoll wäre, einer Gemeinde mehrere Kandidaten zur Wahl vorzuschlagen. Ist sonst nicht die Entscheidungskompetenz der Gemeindeversammlung(en) eingeschränkt? Die Kirchenleitung und das Kollegium der Superintendenten der SELK empfehlen trotzdem nur die Nominierung jeweils eines Kandidaten, da es Pfarrer gibt, die sich einer Berufung in einer solchen Konkurrenzsituation nicht stellen würden. Gerade bei Pfarrbezirken, die aus mehreren Gemeinden bestehen, ergibt sich darüber hinaus die Gefahr, dass in jeder Gemeinde ein anderer Kandidat gewählt wird, damit keiner der Kandidaten wirksam berufen ist und letztlich alle nicht mehr für die Besetzung der vakanten Pfarrstelle in Frage kommen. Das Gleiche gilt für die Situation, in der mehrere Kandidaten zur Wahl stehen, Kandidat A mehrheitlich berufen wird, aber die Berufung nicht annimmt. Kandidat B, der in einer ersten Berufungsversammlung Kandidat A unterlegen ist, wird kaum eine Berufung annehmen, die ihm von derselben Gemeinde in einem nächsten Berufungsvorgang ausgesprochen wird.

Es gibt Pfarrer, die es bevorzugen, unmittelbar berufen zu werden, und andere, die lieber vorher Gespräche mit der Gemeinde führen. Ganz vergleichbar gibt es auch in Gemeinden unterschiedliche Herangehensweisen. Manche Gemeinde beruft einen Pfarrer, ohne zuvor mit ihm zusammengetroffen zu sein. Dies lässt sich als besonderer Vertrauensbeweis verstehen. Die Gemeinde beruft einen Pfarrer so, wie er ist, ohne dass dieser sich mit seinen Stärken oder Vorzügen erst präsentieren müsste. Andere Gemeinden laden einen Pfarrer (und seine Familie) vor einer Berufung gerne ein, um gemeinsam mit ihm Gottesdienst zu feiern und

miteinander ins Gespräch zu kommen. Dieser Zugang hat den Vorteil darin, dass Gemeinde und potenziell zu berufender Pfarrer schon im Vorfeld einer Berufung über Schwerpunkte einer möglichen gemeinsamen Arbeit ins Gespräch kommen können. Die Eigenarten des Pfarrers sind dann schon ansatzweise im Blick. Bei einer Berufung hat die Gemeinde dann konkret eine Person vor Augen.

Wie beide Herangehensweisen Vorteile haben, lassen sich auch jeweils Probleme erkennen. Beruft eine Gemeinde einen Pfarrer, ohne viel von ihm zu wissen, können sich später im Miteinander Probleme ergeben, die sich bei einer Begegnung womöglich schon abgezeichnet hätten und ggf. durch einen Verzicht auf eine Berufung vermeidbar gewesen wären. Andererseits kann bei einer bloßen Anfrage und einer Begegnung mit der Gemeinde der Eindruck entstehen, hier meine es eine Gemeinde gar nicht recht ernst und man müsse sich als Pfarrer erst recken und strecken, um sich eine Berufung zu verdienen. Außerdem bedeutet ein Pfarrstellenwechsel ja auch immer, eine vorgegebene Berufungssituation zu verlassen. Es kann dann durchaus misslich sein, als Pfarrer einer Gemeinde ständig zum „Probepredigen“ eingeladen zu werden, ohne jemals berufen zu werden. Auch in der eigenen Gemeinde kann dies zu Irritationen führen. In jedem Fall können Gemeindeglieder sich von einem zur Berufung vorgeschlagenen Pfarrer ein Bild machen, indem sie ihn in seiner derzeitigen Gemeinde im Gottesdienst besuchen.

Wenn eine Berufung ausgesprochen worden ist, ist der berufene Pfarrer gebeten, innerhalb von vier Wochen eine Entscheidung zu treffen. Nimmt der Pfarrer die Berufung an, ist sein Umzug und sein Arbeitsbeginn vorzubereiten. Nimmt er sie nicht an, beginnt das beschriebene Berufungsverfahren von vorne.

5. Was ist bei einer Berufung zu bedenken?

Es kann hilfreich sein, sich im Rahmen eines Berufungsverfahrens Gedanken über das Profil der eigenen Gemeinde zu machen. Welche Arbeitsschwerpunkte haben wir in der Gemeinde? Welche Ziele verfolgen wir für die Zukunft? Dies kann helfen, auch passende und realistische Erwartungen an einen zu berufenden Pfarrer zu formulieren.

Dabei ist zu vermeiden, die Erwartungshaltung so sehr aufzublasen, dass ihr am Ende kein menschlicher Kandidat mehr entsprechen kann. Den jungen, für seine Familie treu sorgenden Vater mit vier Kindern, der 30 Jahre Berufserfahrung mitbringt, sich aber ohne Rücksicht auf die Familie in der Gemeinde bis zu den Grenzen seiner Belastbarkeit engagiert, dabei immer fröhlich und gesund ist,

kann und wird es nicht geben. Hier von Anfang an realistisch zu planen, hilft späteren Enttäuschungen vorzubeugen.

Trotzdem ist es sinnvoll, Erwartungen und Schwerpunkte in der Gemeindegarbeit zu benennen. Pfarrer sind wie alle anderen Menschen an unterschiedlichen Stellen begabt. Eine Gemeinde, die einen Schwerpunkt auf Kirchenmusik gelegt hat, wird sich um die Berufung eines Pfarrers bemühen, der für diesen Arbeitsbereich Begabungen mitbringt. Hat eine Gemeinde einen größeren Anteil von Gemeindegliedern, die nicht deutschsprachig sind, wäre es wenig passend, einen Pfarrer zu berufen, der sich nach eigener Aussage mit Fremdsprachen eher schwertut.

Schließlich sollte nicht aus dem Blick geraten, dass eine Berufung ein geistliches Geschehen darstellt. Indem die Gemeinde einen Pfarrer beruft, vertraut sie sich ihm in geistlichen Angelegenheiten an. Sie übernimmt dabei auch Verantwortung für ihn, indem sie sich zum Beispiel verpflichtet, zu seinem Unterhalt beizutragen, und bittet ihn, Verantwortung für die Gemeinde zu übernehmen, was auch für ihn wiederum bisweilen fordernd sein kann. All dies ist nur möglich, weil alle Beteiligten wissen dürfen, dass Gott selbst seinen Heiligen Geist schenkt und Gemeinde wie Pfarrer mit seinen Gaben ausrüstet. Um das Wirken dieses Heiligen Geistes bei der Entscheidung über die Annahme der Berufung dürfen und sollen wir auch beten.

6. Gibt es besondere Formen der (Ab-)Berufung?

Gerade nach mehreren erfolglos verlaufenen Berufungsbemühungen ergeben sich in Gemeinden bisweilen Stimmen, die nach dem Eingreifen der Kirchenleitung rufen: „Die Kirchenleitung müsste doch jetzt mal handeln...“ Wie schon erwähnt, sind die Möglichkeiten der Kirchenleitung, Pfarrstellen zu besetzen, ausgesprochen begrenzt. Dies ist nur möglich, wenn Gemeinden die Entsendung eines Pfarrvikars oder eines zurückkehrenden Missionars beantragen und damit auf Zeit auf ihr Berufsrecht verzichten oder wenn in einer Gemeinde mindestens drei Berufungen ergebnislos verlaufen sind. Auch dann kann die Kirchenleitung eine Pfarrstelle im Einvernehmen mit dem Kirchenbezirksbeirat auf Zeit besetzen. Gerade vor letztgenannter Möglichkeit fürchten sich manche Gemeindeglieder, weil sie hierin die Beschneidung oder gar den Verlust ihrer Berufsrechte sehen. Bei Licht betrachtet ist es aber letztlich eine Möglichkeit, mit der die Kirchenleitung eine bspw. besonders lang vakante Gemeinde unterstützen kann.

Eine andere Frage betrifft die Möglichkeit, einen Pfarrer auf Zeit zu berufen. Be-

ruft eine Gemeinde einen jungen Pfarrer, kann dies im Extremfall ja bedeuten, dass er über dreißig Jahre in der Gemeinde Dienst tut. Gelingt das Miteinander gut, könnte dies einen Glücksfall darstellen. In anderen Fällen könnte eine Gemeinde aber auch durchaus schmerzlich erfahren, dass sie sich ihrerseits nicht von ihrem Pfarrer trennen kann. Eine befristete Berufung in ein Gemeindepfarramt ist in der SELK nicht vorgesehen. Dies eröffnet beiden Seiten einen Vertrauensraum, in dem der Pfarrer nicht ständig darauf schielen muss, sich seine nächste „Vertragsverlängerung“ zu verdienen. Und die Gemeinde hat keine Fristen vor Augen, zu denen sie ihren Pfarrer wahrscheinlich verlieren wird, wenn er seinen „Vertrag“ nicht verlängert. Aus dieser Konstellation ergibt sich allerdings tatsächlich ein Ungleichgewicht zwischen Pfarrer und Gemeinde. Der Pfarrer kann die Gemeinde, sofern er eine Berufung erhält, wechseln. Eine Gemeinde hat kaum eine Handhabe, ihren Pfarrer zu einem Wechsel zu bewegen.

Das bringt eine große Verantwortung für Kirchenvorstand und Superintendent mit sich. Im Idealfall sollten sich mit diesen Partnern Gesprächsräume ergeben, in denen der Pfarrer sich darüber austauschen kann, ob ein Wechsel aus Sicht der Gemeinde der gewiesene Weg wäre.

Einen Wechsel dadurch zu erzwingen, dass eine Gemeinde das nichtgedeihliche Zusammenwirken mit einem Pfarrer feststellt, kann nur eine allerletzte Notlösung sein. Erfahrungsgemäß gehen alle Beteiligten aus einem solchen Verfahren verletzt und beschädigt heraus.

7. Vakanzzeit gestalten

Mit dem Umzug des bisherigen Pfarrers beginnt die Vakanzzeit der Gemeinde. Erfahrungsgemäß dauert sie häufig mindestens ein Jahr, oft auch länger. In dieser Zeit ist ein Vakanzvertreter dafür zuständig, mit dem Kirchenvorstand dafür Sorge zu tragen, dass das Gemeindeleben weiterläuft.

Dieser Vakanzvertreter hat selbst mindestens eine, häufig sogar mindestens zwei Gemeinden zu betreuen, sodass er die Aufgabe der Vakanzvertretung noch zusätzlich zu schultern hat. Es ist selbstverständlich, dass von ihm nicht zu erwarten ist, dass er im Gemeindeleben so präsent ist, wie dies der Pfarrer vorher war. Häufig helfen Ruheständler oder Pastoren in Sonderdiensten mit, die gottesdienstliche Versorgung aufrechtzuerhalten. Auch hier ist in einer Vakanzsituation nüchtern wahrzunehmen, dass nicht alles weiterlaufen kann wie früher. Nicht

immer werden die gewohnten Gottesdienstzeiten beibehalten werden können. Besondere Gottesdienste werden ggf. entfallen müssen. Nicht nur, aber gerade auch in dieser Zeit wird der Dienst der Lektorinnen und Lektoren besonders wichtig werden.

Dabei muss eine Vakanzzeit keineswegs nur eine Zeit des Verlusts darstellen. Gemeinden entdecken in diesen Zeiten oftmals bisher unbekannte Gaben in ihrer Mitte. Die Notwendigkeit, das Gemeindeleben auf das wirklich Wesentliche zu reduzieren, kann dazu führen, Schwerpunkte im Gemeindeleben klarer zu erkennen. Und die Erfahrung, dass regelmäßig Pfarrer von anderswo mithelfen, kann den Wert, in einer Kirche miteinander verbunden zu sein, neu in den Blick rücken. So können Vakanzzeiten am Ende auch geistlich wertvolle Zeiten sein.

8. Neuanfang mit neuem Pfarrer

Mit der Einführung des neuen Pfarrers endet die Vakanzzeit. Und trotzdem wird nicht einfach alles werden wie früher. Denn mit dem neuen Pfarrer übernimmt ja ein anderer Mensch das Pfarramt. Wer den neuen Pfarrer mit seinem Vorgänger vergleicht, wird dabei schnell auf manches stoßen, was der neue Pfarrer besser macht und besser kann, aber auch auf einiges, was früher doch gelungener war. So wird man aber weder dem neuen noch dem alten Pfarrer gerecht. Beide haben ihre Stärken und Schwächen. Und beide haben ihre Zeit in der Gemeinde (gehabt). Es hat wenig Sinn, sich in alte Zeiten zurückzuwünschen oder im Nachgang die Zeit des alten Pfarrers als wenig erfreulich darzustellen.



Vielmehr gilt es, sich nun mit dem neuen Pfarrer auf den gemeinsamen (geistlichen) Weg zu begeben. Er ist der nun von der Gemeinde berufene Seelsorger und Hirte, der in Gottes Auftrag seine Arbeit hier tut – so gut er kann. Für ein gutes Miteinander ist ein beidseitiger Vertrauensvorschuss notwendig.

Bisweilen stellen Fragen zum Renovierungsbedarf eine Herausforderung für die ersten Schritte auf dem gemeinsamen Weg von neuem Pfarrer und neuer Gemeinde dar. Es empfiehlt sich, dafür zu sorgen, dass der Pfarrer hier nicht für seine eigenen Interessen eintreten muss. In einzelnen Kirchenbezirken gibt es eine Baukommission, die bei einem Wechsel im Pfarramt befragt werden kann, welcher Renovierungsbedarf sich aus ihrer Sicht ergibt. So kann der Start in der neuen Gemeinde glücken, ohne dass der Pfarrer oder seine Familie den Eindruck haben, dass Minimalanforderungen an den Wohnungsstandard nicht eingehalten wären, oder die Gemeinde das Gefühl gewinnt, der Pfarrer würde sich einiges an Luxus auf Kosten der Gemeinde gönnen.

Ist der neue Pfarrer in der Gemeinde angekommen, wird es nicht lange dauern, bis auch er übergemeindliche Aufgaben und Vakanzvertretungen in anderen Gemeinden übernehmen wird. So geben Sie als Gemeinde wieder etwas von der Solidarität zurück, die Sie in der Vakanzzeit selbst erfahren haben.



Bildnachweise

Titelseite: © Erik M. Lunsford - The Lutheran Church-Missouri Synod

Seite 9: © Monika Wisniewska - 123RF.com

Seite 15: © Michael Tschirsch

Seite 21: © Pfarrer Klaus Pahlen

Seite 22: © Reinhard Amenda

Ergänzende Informationen

Aktuelle Ergänzungen, weitere Hinweise und Links finden Sie unter:
www.SELK.de/Lutherische-Orientierung

Gestaltung/Layout

Agentur smile-design, Berlin | Michael Tschirsch | www.smile-design.de

Lutherische Orientierung - bisher erschienen

Themenhefte der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK)

1. **Was ist der Mensch? Psalm 8,5. Positionen zur Bioethik,**
hg. von der Ethikkommission der SELK, 2013
2. **Sexualität im Leben eines Christen,**
hg. von der Kirchenleitung und dem Kollegium der Superintendenten der SELK, 2006
3. **Die Aufgabe der Kirche in der Entwicklungszusammenarbeit,**
hg. vom Arbeitskreis der SELK für Kirchlichen Entwicklungsdienst, 2006
4. **Das Leben ist endlich. Orientierungshilfe zu Pflege, Sterben und Tod,**
hg. von der Ethikkommission der SELK, 2015
5. **Die Kirche als Friedensort für alle Menschen,**
hg. von der Arbeitsgruppe der SELK zur Friedensfrage, 2006
6. **Mit Christus leben. Eine evangelisch-lutherische Wegweisung,**
hg. von der Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten der SELK, 2009
7. **„Haben als hätte man nicht“ (1. Kor. 7,29ff). Wirtschaftsethik in verantworteter Freiheit,**
hg. von der Ethikkommission der SELK, 2009
8. **Amt, Ämter und Dienste in der SELK,** hg. von der Kirchenleitung der SELK, 2011
9. **Aufbruch Mission und Diakonie,** hg. von der Kirchenleitung der SELK, 2012
10. **Biblische Hermeneutik,** hg. von der Kirchenleitung der SELK, 2012
11. **Lutherisches Ehe- und Trauerverständnis,** hg. von der Theol. Kommission der SELK, 2016

SELBSTÄNDIGE EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE



ISSN 2191-6519