

# Geistliche Entscheidungsfindung in der Gemeinde

von Madeleine Bähler

Es gibt unterschiedliche Wege, wie man innerhalb einer Gemeinde zu Entscheidungen kommen kann. Besonders bei grundlegenden Fragen ist es wichtig, wenn möglichst die ganze Gemeinde mit der Lösung einverstanden ist. Der Ansatz der „geistlichen Entscheidungsfindung“, den ich nachfolgend erläutern möchte, erscheint mir in solchen Fällen eine sehr sinnvolle Vorgehensweise zu sein.

Ein geistlicher Entscheidungsprozess findet dort statt, wo es uns gelingt, uns im Hören auf Gott und im Vertrauen auf ihn als Geschwister gegenseitig zuzuhören, einander ernst zu nehmen und frei zu werden, um auf den Ruf Gottes für die Gemeinschaft zu antworten, die nötigen Entscheidungen treffen und entsprechende Schritte gehen.

Damit der Prozess nicht zur Farce verkommt, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Mut und Zeit zur ehrlichen und aufmerksamen Wahrnehmung eigener und fremder Wünsche, Hoffnungen, Befürchtungen, Gedanken und Eindrücke.
- Offenheit für das Reden Gottes und bewusst eingeräumte Ungewissheit über den Ausgang des Entscheidungsprozesses.
- Bereitschaft, den gemeinsam erkannten Weg (als Ruf Gottes) ernst zu nehmen und zu beschreiten.

Welche Fragen eignen sich für einen solchen Entscheidungsprozess? Es sind Fragen, bei denen klare Alternativen herausgeschält werden können, also z.B. „Sollen wir im Dorfkern ein grösseres Gemeindehaus bauen oder in der Peripherie eine leer stehende Fabrikhalle als Gemeindehaus umbauen?“ oder „Wollen wir einen vollzeitlichen Mitarbeiter anstellen oder lieber beim ehrenamtlichen Modell bleiben?“

Die einzelnen Schritte eines geistlichen Entscheidungsprozesses mit der Gemeinde möchte ich anhand eines Beispiels erläutern, welches aus verschiedenen echten Situationen konstruiert wurde.

## Die Ausgangslage

Die Gemeinde A. besteht aus ca. 70 Erwachsenen und ca. 35 Kindern und Jugendlichen. Viele Mitglieder engagieren sich in den vielfältigen Aktivitäten. Seit einiger Zeit macht sich insbesondere im Leitungskreis Müdigkeit breit. Das hohe ehrenamtliche Engagement nebst Beruf und Familie bringt manche an die Grenzen ihrer physischen und psychischen Energie. Immer häufiger spürt man in den Sitzungen eine gewisse Schwere und Freudlosigkeit, auch wenn sich alle sehr anstrengen und ihre Aufgaben treu erledigen. Gelegentlich spricht jemand die Frage an, ob es nicht an der Zeit wäre, über die Anstellung eines vollzeitlichen Mitarbeiters nachzudenken, damit der Leitungskreis etwas entlastet werden könnte. Einige äussern grosse Bedenken, ob ein Vollzeitler wirklich sinnvoll und entlastend sei. Die Erfahrung in andern Gemeinden habe ja gezeigt, wie viel Energie eine solche Anstellung beanspruche. Zudem werde damit der Gedanke des allgemeinen Priestertums untergraben. Da das Thema immer wieder auftaucht und die Meinungen nach wie vor weit auseinander gehen, beschliesst der Leitungskreis, gemeinsam mit der Gemeinde einen geistlichen Entscheidungsprozess einzuleiten.

Die Verantwortlichen befürchten jedoch, dass die meisten Beteiligten bereits voreingenommen sind und bitten deshalb eine Person aus einer andern Gemeinde, welche Erfahrung in der Moderation von Gruppenprozessen hat, sie darin zu begleiten.

### **Die Klärung der Fragestellung**

Als erstes trifft sich die Moderatorin mit dem Leitungskreis und hilft ihm zu definieren, was am Schluss des Prozesses klar sein soll. Der Leitungskreis möchte, dass die Gemeinde sich entscheidet, ob sie einen vollzeitlichen Mitarbeiter anstellen will und was für ein Profil dieser haben soll - ein Hirte, ein Lehrer, ein Evangelist - oder ob niemand angestellt wird, aber wie dann der Leitungskreis entlastet werden kann.

### **Die Ausgangslage wird angeschaut**

Als Vorbereitung für die Information der ganzen Gemeinde wird die Ausgangslage nochmals sorgfältig reflektiert. Dazu gehören z.B. die Müdigkeit verschiedener Mitglieder des Leitungskreises, die Tatsache, dass zwei Personen in einem Jahr ausscheiden werden, weil sie beruflich eine anspruchsvolle Weiterbildung beginnen etc. Ebenso wird bereits überlegt, was die Anstellung eines vollzeitlichen Mitarbeiters ungefähr kosten würde. Auch die Schwerpunkte der Gemeindegemeinschaft, welche die Gemeinde vor zwei Jahren definiert hat, werden nochmals angeschaut.

### **Die Gemeinde wird informiert**

In der Gemeindegemeinschaft wird über die Ausgangslage und den geplanten geistlichen Entscheidungsprozess informiert. Die Moderatorin aus der Nachbargemeinschaft erläutert die Voraussetzungen für das Gelingen eines solchen Weges und beantwortet Fragen zum praktischen Vorgehen. Die einzelnen geplanten Schritte werden nochmals anhand einer Zeitachse skizziert. Die Anwesenden beschliessen, sich auf „das Abenteuer“ einzulassen.

### **Die verschiedenen Optionen werden gemeinsam reflektiert und analysiert**

In der nächsten Gemeindegemeinschaft werden in verschiedenen Interessengruppen die möglichen Varianten reflektiert und aufgezeichnet.

Es wird in vier verschiedenen Gruppen gearbeitet:

1. Vollzeitlicher Angestellter mit Schwerpunkt Lehre
2. Vollzeitlicher Angestellter mit Schwerpunkt Hirtenamt
3. Vollzeitlicher Angestellter mit Schwerpunkt Evangelisation
4. Kein Angestellter aber neue Aufgabenverteilung und entlastende Arbeitsweise

Die vier Optionen werden kurz vorgestellt. Anschliessend gehen alle zu den Plakaten, die neben den Entwürfen hängen, und notieren darauf sämtliche Vorteile, die ihnen zu jedem einzelnen Modell einfallen. Danach folgt ein zweiter Durchgang, und alle schreiben bei jedem Modell die Schwächen und Fragen hin, die ihnen dazu einfallen. Bereits hier wird die offene und differenzierte Haltung eingeübt. Damit wird vermieden, dass Einzelne nur ihre „Lieblingsoption verteidigen“ und von vornherein die andern Möglichkeiten abwerten und ausschliessen.

Das gemeinsame Betrachten und das anschliessende Gespräch führen zur Erkenntnis, dass der Schwerpunkt Lehre und Hirtenamt zusammengefasst werden kann. Es bleiben also drei Optionen:

1. Vollzeitlicher Angestellter mit Schwerpunkt Lehre und Hirtenamt, also ein „Pastor“.
2. Vollzeitlicher oder evtl. teilzeitlicher Angestellter mit Schwerpunkt Evangelisation, der die Gemeinde in ihrem Anliegen, nach aussen zu wirken, unterstützt.
3. Kein Angestellter, aber neue Aufgabenverteilung und entlastende Strukturen.

### **Persönliche betende Reflexion der Option 1**

Nun werden die Gemeindeglieder gebeten, bis zur nächsten Gemeindegemeinschaft Option 1 im hörenden Gebet zu bewegen. Dazu wird eine kurze Anleitung verteilt, die wiederum ermutigt, vertrauensvoll, offen und ehrlich die Möglichkeit einer Anstellung zu „reflektieren“ und Eindrücke und Gedanken kurz festzuhalten.

### **Gemeinsamer Austausch über die persönlichen Eindrücke aus dem Gebet**

In der Gemeindestunde wird in kleinen Gruppen mitgeteilt, was jedem wichtig wurde. Es gibt keine Diskussion im Plenum, nur ein aufmerksames Wahrnehmen und kurzes Zusammenfassen der Resultate aus den einzelnen Gruppen. Dabei wird deutlich, dass viel Widerstand vorhanden ist beim Gedanken, einen „Pastor“ anzustellen. Es wird befürchtet, dass damit das Engagement und die Initiative der Gemeindeglieder verringert würden. Die Moderatorin ermutigt die Einzelnen, ihre Befürchtungen und Sorgen ernst zu nehmen und sie im persönlichen Gespräch mit Gott zu besprechen.

### **Persönliche betende Reflexion der Option 2**

Im persönlichen Gebet reflektieren die Gemeindeglieder nun Option 2: Anstellung einer Person mit Schwerpunkt Evangelisation.

### **Austausch über persönliche Eindrücke**

Wie bereits das letzte Mal wird wiederum in kleinen Gruppen ausgetauscht und dann gemeinsam geschaut, was sich an Themen und Anliegen herauschält. Es gibt bei manchen ein starkes Empfinden von Freude und Begeisterung, wenn die evangelistische Wirkung mehr zum Zuge käme. Bei andern ist ähnlich wie beim letzten Mal die Sorge vorhanden, dass die Verantwortung der Einzelnen auf eine einzelne Person abgeschoben würde. Sowohl die Begeisterten als auch die Besorgten werden ermutigt, ihre Anliegen vor Gott zu bringen und zu sehen, ob sich die Sorge oder Begeisterung weiter bestätigt oder verändert.

### **Persönliche betende Reflexion der Option 3**

Diesmal wird über die Umstrukturierung ohne Anstellung gebetet.

### **Austausch über persönliche Eindrücke**

Beim Zusammentragen der Resultate aus den einzelnen Anhörgruppen kommt Erstaunliches an die Oberfläche. Einige, die bisher große Sorgen hatten bezüglich einer Anstellung, wären nun offen dafür. Andere, die bisher unbedingt jemand anstellen wollten, sähen auch eine andere Lösung. Ein recht starker Wunsch wird sichtbar, dass die Gemeinde sich vermehrt nach außen hin öffnet - wobei sich manche auch etwas unwohl fühlen und vor aggressiven Methoden zurückschrecken - und die Gaben der Einzelnen sich entfalten können. Mehrere Personen erwähnen, dass ihnen beim Gebet der Name von Sophie S., einer Familienfrau aus der Gemeinde, die eine Bibelschule absolviert hat, eingefallen sei. Ob es nicht denkbar wäre, sie teilzeitlich anzustellen? Ihre Begabungen im Predigen und in der Seelsorge könnten so noch vermehrt zum Tragen kommen.

### **Persönliche betende Reflexion der verschiedenen Möglichkeiten und neuen Ideen**

Die Gemeindeglieder sind nun eingeladen, die verschiedenen Optionen und die neuen Gedanken nochmals im Gebet zu bewegen und zu beobachten, was sich bestätigt, was in den Hintergrund tritt und was unklar bleibt.

### **Abschließender Austausch**

Beim Zusammentragen werden folgende Punkte deutlich:

- Eine reine Umstrukturierung bringt nichts. Gewisse Dinge könnten optimiert werden, aber das reicht nicht. Es geht um etwas anderes.
- Eine vollzeitliche Anstellung eines Pastors oder Evangelisten kommt momentan nicht in Frage.
- Der Vorschlag, eine teilzeitliche Anstellung von Sophie S. ins Auge zu fassen, findet eine hohe Resonanz.
- Zudem ist die Idee vorhanden, evtl. mit einem Kurs oder etwas ähnlichem das Thema „Evangelisation“ in einer guten und befreienden Art und Weise anzugehen.

Der Leitungskreis wird beauftragt, diese Spuren weiter zu verfolgen und entsprechende Vorschläge für die Gemeinde auszuarbeiten.

### **Gemeinsame Entscheidung und Umsetzung**

Einige Zeit danach wird an der Gemeindeversammlung einstimmig beschlossen, Sophie S. zu 50 % anzustellen und in diesem Zusammenhang die Aufgaben und Funktionsweisen vom Leitungskreis anzupassen. Mit großer Mehrheit wird ebenfalls entschieden, sich im kommenden Jahr mit dem Thema Evangelisation auseinander zu setzen und nach passenden Formen und Möglichkeiten zu suchen.

### **Fazit**

So oder ähnlich könnte also ein geistlicher Entscheidungsprozess ablaufen. Das hört sich aufwändig an und ist es auch, aber der Gewinn liegt ja nicht nur im breit abgestützten und tragfähigen Resultat, sondern auch darin, dass eine Gemeinde sich dabei ganz bewusst im Vertrauen auf Gott und zueinander einübt. Hier darf etwas wachsen, und überraschende Wendungen wie z.B. die Idee der Anstellung von Sophie S. haben Raum. Zudem werden Ängste und Befürchtungen ebenso ernst genommen und der verändernden Kraft Gottes anbefohlen, wie Begeisterung und großartige Ideen, die möglicherweise nicht tragfähig sind. Feste und starre Positionen werden aufgeweicht und die Offenheit für ein gemeinsames Suchen nach Gottes Willen ist ein starkes gemeinschaftsförderndes Erlebnis.

In diesem Sinn wünsche ich vielen Gemeinden den Mut, gelegentlich bei großen Entscheidungen einen solchen Prozess zu wagen und sich überraschen zu lassen!

Madeleine Bähler, Mitarbeiterin der Konferenz der Mennoniten der Schweiz