



FEG

Freie Evangelische Gemeinden
in der Schweiz

Kurzfassung

Pastor sein



Plädoyer für die Konzentration auf das Kerngeschäft

© Theologische Kommission, FEG Schweiz, Witzbergstrasse 7, 8330 Pfäffikon, 1. Juni 2011
Kurzfassung des im Auftrag der Leitung FEG Schweiz durch die Theologische Kommission
(Jürg Buchegger, André Felker, Gerhard Prigodda, Stephan Reutimann) unter Mitarbeit von Ste-
fan Schweyer erarbeiteten Arbeitspapiers.

Einleitung

Pastoren müssen heute „Pfarrer sein unter Markt-Bedingungen“. Die Theologische Kommission der Freien Evangelischen Gemeinden (FEG) in der Schweiz erhielt den Auftrag, vertieft über den Beruf des Pastors, die an ihn gestellten Erwartungen und die von der Bibel vorgegebenen Anforderungen nachzudenken. Die Ausarbeitung sollte einerseits in der Bibel verwurzelt sein und gleichzeitig die aktuellen Fragen im Schweizer Kontext der Freien Evangelischen Gemeinden einbeziehen. - Entstanden ist ein **Profil für (Haupt)Pastoren einer FEG in der Schweiz**, das den gegenwärtigen Herausforderungen und Belastungen gewachsen sein will. Wir haben versucht, die **Kernaufgaben/-kompetenzen** eines Pastors zu eruieren.

Dies ist die **Kurzfassung des umfassenden und detaillierten, theologischen Arbeitspapiers** „Pastor sein“.

Die Kapitel 1 (Verkündiger) und 2 (Führung) bilden das Herzstück und beschreiben, was mit „verkündigen und führen“ gemeint ist. Die Kapitel 3 (Christ und Berufener), 4 (begabte und begrenzte Persönlichkeit) und 5 (gelehrter Lernender) drehen sich um notwendige Voraussetzungen für den Beruf eines Pastors. Die Hauptaufgabe, so **unsere These**, muss verkündigen und führen sein. Genauer: **Pastoren in Freien Evangelischen Gemeinden der Schweiz sind entlohnte Verkündiger als Teil der pastoralen Führung einer Gemeinde, die ihre Begabung(en) gemäss Eph 4,12 einsetzen: Sie haben die Aufgabe, diejenigen, die zu Gottes heiligem Volk gehören, für ihren Dienst auszurüsten, damit ´die Gemeinde`, der Leib von Christus, aufgebaut wird.**

Wichtige Vorbemerkungen

Wir gehen davon aus, dass die Anstellung eines hauptberuflichen Pastors biblisch gut begründbar und in den Schweizer FEGs zu Recht weiterhin das übliche Modell sein wird.

Ist ein „Pastor“ einer FEG nicht einfach ein „Hirte“? Das Problem mit dieser „einfachen Sicht“ ist, dass die Bezeichnung „Hirte“ in der Bibel eine doppelte Bedeutung hat und daher stets definiert werden müsste. Meint „Hirte“ eine geistliche Gabe wie in Eph 4 (wohl nahe bei dem, was heute mit Seelsorge bezeichnet wird), oder eine Funktion, die im Neuen Testament mit den Ältesten und Leitern verbunden ist (Apg 20,28; Hebr 13,17; 1. Petr 5,2+4)?

Mit dem Wort „Pastor“ meinen wir hier in erster Linie den *hauptverantwortlichen* Pastor einer Gemeinde.

Alle Biblischen Begründungen sind bewusst knapp gehalten und ein starker Akzent auf die Anwendung biblischer Vorgaben im Kontext Schweizerischer Freier Evangelischer Gemeinden gelegt. Wir verweisen hier ausdrücklich auf das Literaturverzeichnis im ausführlichen Arbeitspapier und erinnern auch daran, dass in früheren Ausarbeitungen der Theologischen Kommission FEG Schweiz insbesondere **das Thema Führung im Kontext der christlichen Kirche im Arbeitspapier „Wer leitet die Gemeinde?“ (2001)** ausführlicher behandelt wurde (vgl. zudem die weiteren Arbeitspapiere **„Geistliche Leitung der Gemeinde durch Männer und Frauen. Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion“ (2006)** und **„Prophetie heute“ (2005)**).

Alle **Bibeltexte** sind - wo nicht anders vermerkt - nach der Neuen Genfer Übersetzung zitiert.

Kernaufgabe „verkündigen und führen“

1. Der Pastor verkündigt

Der Dienst der FEG-„Pastoren“ definiert sich aufgrund der biblischen Koordinaten (**Epheser 4,7-16** und **1. Timotheus 5,17**) folgendermassen: Sie sind entlohnte **Verkündiger als Teil der pastoralen Führung** (Ältester) einer Gemeinde (1.Tim 5,17), die ihre Begabung(en) gemäss Eph 4,12 einsetzen: Sie haben die Aufgabe, diejenigen, die zu Gottes heiligem Volk gehören, für ihren Dienst auszurüsten, damit die Gemeinde aufgebaut wird.

Die Aufgabe der Verkündigung sieht sich vor folgende Herausforderungen gestellt: **Der heutige Mensch will nicht informiert als vielmehr unterhalten werden.** Weder Anpassung noch Rückzug sind **angemessene Reaktion auf diese Entwicklung**, sondern angemessene **Kontextualisierung**. Auf der Ebene der **gedanklichen Auseinandersetzung** gilt es an der Einheit der Wahrheit festhalten und für sie argumentieren. Auf der Ebene der **Begegnung und des Zusammenlebens** mit anderen Menschen gilt es, ein Brief Christi zu sein, so zu leben, dass andere nach dem Grund unserer Hoffnung fragen (vgl. 1. Petr 3,15).

Eine junge Generation mit **verändertem Kommunikationsverhalten** wächst heran. Pastoren lernen bei Jesus, dass er „anschaulich“ gesprochen, gegenständlich illustriert und in Geschichten und Erzählungen verpackt gelehrt hat. Hier gilt es den eigenen, **zur Person passenden Stil zu finden**. Ein Pastor soll deshalb **kompetent mit Sprache** (in gesprochenem Wort und Schrift) **umgehen** können. Und er bleibt dabei immer ein Verkündiger, ein „Diener am göttlichen Wort“ und kann und soll nicht zum Entertainer werden.

Die Bibel ist Ausgangspunkt und Grundlage für die Verkündigung. Der **Heilige Geist** überwindet die menschliche Ohnmacht und **verbindet sich mit dem biblischen Wort**. Wo das geschieht, ereignet sich **Vollmacht**. Die Vorbereitung und Durchführung der Verkündigung soll begleitet sein vom **Gebet und der Bitte um Vollmacht**.

Der Pastor ist als Verkündiger immer auch Leiter, insofern biblisch-theologisch verstanden Führung eng mit der Bibel, Verkündigung und „Lehre“ verbunden ist. Alle weiteren Aufgaben und Kompetenzen wie z.B. organisatorische und administrative Leiterschaftsaufgaben, therapeutisch-begleitende Seelsorge, ausgeprägte Evangelisations- oder Lehrbegabungen usw. bleiben diesen Kernaufgaben eines Pastors nachgeordnet.

Eph 4,7-16 macht deutlich, dass Gott der Gemeinde unterschiedlich begabte Personen „gibt“, die in einer Art Multiplikatorndienst ihre Mitchristen zum Dienst zurüsten und anleiten. **Jeder Pastor braucht ein Verkündigungsteam oder gezielte (!) Ergänzung und ein Minimum an Planung der Verkündigung.**

Als Gemeindebauer (*oikodome(o)*, gr. Aufbau, erbauen, vgl. Eph 4,12) **machen Pastoren nicht alles selbst, sondern bilden die Baumannschaft aus** und begleiten sie. Sie konzentrieren sich also auf **Wirksamkeit, anstatt auf Betriebsamkeit!**



Praxistipps „Pastor verkündigt“

- Werte als Pastor Deine Verkündigungstätigkeit und -begabung aus: Was liegt mir? Wie viel meiner Arbeitszeit widme ich Verkündigungsvorbereitung und -diensten? Welche Art der Verkündigung entspricht mir? Inhaltliche Stärken/Schwächen? usw.
- Nutze Weiterbildungsangebote, z.B. die „Predigtwerkstatt FEG Schweiz“ zur Standortbestimmung und Förderung Deiner Predigtfähigkeiten
- Binde Deine Leitung in die Verantwortung für die Verkündigung mit ein – Erstelle einen Verkündigungsplan und lasse 1 Sonntag/Monat jemand anderen predigen (gezielte (!) Ergänzung suchen)
- Nutze regelmässig „Predigtfeedback-Bogen“ durch ausgewählte Personen und werte diese aus

2. Der Pastor führt

Führung ist die Kombination zwischen lernbaren Fähigkeiten und der Persönlichkeit des Leiters. Es ist Aufgabe des Pastors, gemeinsam mit dem Führungsgremium der Gemeinde die Absichten Gottes zu erkennen und sich dafür einzusetzen, dass diese umgesetzt werden können. Der Pastor sollte nicht so sehr „Manager“ sein, sondern eine Persönlichkeit mit Führungsfähigkeiten, durch die die Gemeinde in Bewegung gesetzt wird und bleibt.

Biblische Grundlagen: Gott selbst ist der Urheber des Leitungsgedankens. In seinem eigenen Wesen, in der Schöpfung, im Verhältnis von Mann und Frau und den unterschiedlichen Formen der Organisation des Gemeinwesens im Alten Testament spiegelt sich die heilsame Notwendigkeit von Führung und Leitungsverantwortung. Das führen die ersten Christen weiter und sie nehmen zudem sehr stark den Gedanken der „dienenden Führung“ auf, eine wichtige Akzentsetzung von Jesus zu diesem Thema (Mk 10,43ff).

Vier Herausforderungen

Der Pastor führt durch seine Persönlichkeit und sein Vorbild: Das wichtigste Fundament für Aufgaben mit Führungsanforderungen sind bestimmte Persönlichkeitsmerkmale und Charaktereigenschaften. Während gewisse *Führungskompetenzen* angeeignet werden können, sollten hauptverantwortliche Pastoren ein Stück angeborene *Führungspersönlichkeit* mitbringen.

Führen und allgemeines Priestertum: In einer freikirchlichen Ekklesiologie wird das „Priestertum aller Gläubigen“ (1. Petr 2,5.9) zu recht stark betont. Es ist für eine Gemeindeleitung ratsam mit ihrem Pastor seinen Bereich mit Führungsverantwortung und Kompetenzen zu klären und der Gemeinde klar mitzuteilen, welche „Stellung“ der Pastor und die einzelnen Mitglieder der Gemeindeleitung einnehmen.

Führen in der Schweizer Demokratie: Schweizer – auch Schweizer Christen! – wollen die Möglichkeit zur Mitsprache und Mitentscheidung haben. Dies verlangt vom Pastor und seinem Team einen kooperativen Führungsstil. Dies bedeutet, dass er die Gemeinde immer wieder in die Führungsarbeit mit einbezieht. Dazu braucht es eine offene Informationspolitik, die Ausarbeitung von verschiedenen Problemlösungen für wichtige Entscheidungen und vieles mehr. Führen durch Prozesse kommt der Schweizer Mentalität entgegen.

Der Umgang mit Macht in führender Position: Der christliche Leiter ist gefordert, mit seiner Macht angemessen umzugehen. Der Pastor besitzt (schon durch seine Anstellung) in jedem Fall eine gewisse Macht. Er hat einen grossen Einfluss und kann Menschen fördern oder auch einer notwendigen Entwicklung im Wege zu stehen. Der Pastor ist herausgefordert seine Macht zum Wohl des Reiches Gottes einzusetzen und nicht für fremde Zwecke zu missbrauchen.

Der Pastor führt glaubwürdig: Das Geheimnis guter Führung ist in einer engen Verbindung mit dem Allmächtigen (Joh 15,1ff) begründet und diese schenkt geistliche Kraft und Vollmacht für den Dienst. Auch der begabte und glaubwürdig führende Pastor arbeitet in dem Bewusstsein der persönlichen Abhängigkeit und Begrenztheit. Die Freude gelungener Führung besteht in erster Linie darin, ein Werkzeug in Gottes Hand für andere Menschen sein zu dürfen.

Praxistipps „Pastor führt“

- Klärt wo nötig in der Gemeindeleitung, welche Führungsverantwortung und -kompetenzen der Pastor und die Mitglieder der Gemeindeleitung wahrnehmen sollen.
- Prozessorientierte Führung (Führung mit Zielen) kann erlernt werden. Fehlt dieses Wissen kann eine Gemeindeleitung auch einen externen Berater hinzuziehen.
- Jährliche Fördergespräche unterstützen das Gelingen einer guten Zusammenarbeit zwischen Pastor und Gemeindeleitung. Nutzt die Vorlagen der FEG Schweiz für das Fördergespräch.
- Wer sich intensiver mit dem Bereich „Führung“ beschäftigen will, nutze die Weiterbildungsangebote für Pastoren und Gemeindeleitungen oder informiere sich über und besuche entsprechende Lehrgänge (www.ifge.ch (Basic) oder www.acf.ch (Masterabschluss)).

Pastor sein: berufen – begabt – ausgebildet

3. Der Pastor ist berufener Christ

Der Pastor ist zuerst und **vor allem aus Gnade von Gott** in die geistgewirkte, persönliche Beziehung **zu Jesus Christus berufen worden** und wurde als Christ von Gott in seinen Beruf als Pastor geführt/berufen.

Gott fordert von einem Pastoren nicht mehr, als dass er eine lebendige, enge Beziehung mit ihm pflegt (Joh 15,1ff; 21,15-17; 1.Tim 1,5) und seinen Dienst treu ausübt (1.Tim 1,12-14; 1. Kor 4,1-2; siehe auch Mt 25,14-30). So kann er seinen Beruf ein Stück weit unabhängig von den menschlichen Rollenerwartungen ausüben. Er kann ein Diener Gottes sein, der seine Vollmacht von Gott, aus dem Wort Gottes, der Bibel und der Beziehung zu Jesus Christus erhält, wie das auch Paulus in seinen Briefen immer wieder betont. Da ein Pastor den „Dienst eines Ältesten“ ausübt, gelten für ihn selbstverständlich auch die **Charakterbeschreibungen von Ältesten und Diakonen** (1. Tim 3,1-10 (2. Tim 2,22-26); Tit 1,5-9). Er weiss, dass er als öffentliche Person in besonderer Weise beobachtet wird und seine Lebensweise ein Stück weit exemplarischen Vorbildcharakter hat. Das fordert ihn zu einer frohen Lebensführung „in der Heiligung“ heraus, die täglich von der Gnade lebt.

Der Pastor darf das **Christsein sozusagen zum Beruf machen**. Er soll sich ohne schlechtes Gewissen und aus Überzeugung während seiner Arbeitszeit hauptsächlich „dem Gebet und dem Dienst des Evangeliums (Wort)“ (Apg 6,4) widmen können. Sein **Beruf erfordert** hier eine **sehr hohe Selbstkompetenz** (Selbstorganisation und –disziplin). Klare Absprachen mit der Gemeindeleitung z.B. bezüglich Arbeitszeiten, Ferienregelungen, Tage der Stille, Gebetszeit/Arbeitszeit, aussergemeindliche Engagements etc. geben einen Rahmen vor. Trotzdem arbeitet der Pastor im Alltag weithin eigenverantwortlich.

Der **Beruf prägt sein ganzes Leben (Profession)**. Alle Beziehungen, diejenige zu Gott, zu seiner Familie und zu seinen Freunden hängen dabei ständig sehr direkt mit seiner Berufstätigkeit zusammen und können sich auch verändern. Mehr als bei anderen Berufen prägt der Beruf des Mannes/Vaters auch die Ehebeziehung und das Leben von Kindern in der Pastorenfamilie. Insbesondere die Präsenzpflicht und die Erwartungshaltungen aus der Gemeinde bezüglich der Pastorenfamilie macht es notwendig, immer wieder mit der Gemeindeleitung diesbezüglich im Gespräch zu sein. Daher ist es für Pastoren besonders wichtig, eine „Weide“, Orte und Menschen zum Auftanken zu haben, für die er eigenverantwortlich sorgt. Die Pflege der **Gottesbeziehung**, der eigenen **Ehe** und den **Familienbeziehungen**, sowie **Freundschaften** in und ausserhalb der Gemeinde sind dabei wichtig. Sie schaffen Ausgleich und wo nötig Distanz zu manchmal auch belastenden Situationen im Beruf. Zwar kann die „Profession“ Pastor für die Familie und im Blick auf Freundschaften (Seelsorgegeheimnis vs. Offenheit/Intimität, Zeitrahmen u.a.) zu (Beziehungs)Problemen führen. Die grosse Freiheit bei der Zeiteinteilung und Möglichkeiten zur Gestaltung von kräftespendenden Beziehungen in diesem Beruf sind aber auch ein wichtiges Privileg dieses Berufs.

Praxistipps „Pastor ist berufen“

- Habe den Mut dir Arbeitszeit für das Gebet zu nehmen („die Seele füllen und die Sinne schleifen lassen“) und plane einen Tag der Stille im Monat ein (Apg.6,4).
- Mache deiner Familie nicht nur durch Worte deutlich, dass sie nach Gott an erster Stelle in deinem Leben steht (ja, vor dem Beruf). Man darf und sollte (nicht nur als Vorbild) an der eigenen Ehe arbeiten, mal ein Eheseminar besuchen oder auch die Bücher, die man für die Ehevorbereitung vorschlägt immer mal wieder selber oder gemeinsam mit der Ehefrau lesen und die Prinzipien nicht nur herausarbeiten, sondern auch praktisch anwenden ☺)
- Eine Zweischaft, eine Freundschaft mit einem Nichtchristen und ein Mentor sind nicht nur theoretisch wichtige Beziehungen.

4. Der Pastor ist begabt und begrenzt

Pastor sein bedeutet für einen hauptverantwortlichen Pastor als Kernaufgabe Verkündigung und Leitung. Wie bereits erwähnt, besteht Leitung/Führung aus den zwei Aspekten „Kompetenz und Persönlichkeit“. Dabei entfallen etwa 25% auf Kompetenz und 75% auf die Persönlichkeit. Damit ist eindeutig klar, dass der **Dienst eines Pastors** viel stärker **durch die Persönlichkeit geprägt** wird, als durch fachliche Kompetenz. Das *Sein* des Pastors ist ein sehr zentraler Aspekt in seinem Dienst. Deshalb steht in diesem Kapitel der Pastors als begabte und begrenzte Person im Zentrum.

Wie alles im Leben, braucht auch die **Reifung der Persönlichkeit** Zeit. Konnte diese noch nicht entsprechend ausreifen, so sollte niemand – trotz fachlicher Kompetenz/Ausbildung – als Hauptpastor berufen werden. Wer offensichtlich Zeit der Reife benötigt, sollte sie sich tatsächlich auch gönnen.

⇒ Zum Anforderungsprofil eines Pastors gehört, dass er in einer wachsenden Beziehung zu Jesus Christus lebt und in seinem Leben Wort und Tat übereinstimmen.

Reife entsteht unter anderem in einer **ehrlichen Selbstreflexion**. Eine gereifte Persönlichkeit hat sich **mit ihren Möglichkeiten und Grenzen auseinandergesetzt**. Das betrifft den körperlichen, psycho-sozialen und geistigen Bereich des Menschseins. Überall gibt es Freiräume und ebenfalls Grenzen. Ein Hauptpastor wird sich damit auseinandersetzen müssen. Eine erste Selbsteinschätzung ist z. B. mit dem kostenlosen Test „Big Five“ (<http://de.outofservice.com/bigfive>) oder dem „Career Test“ (<http://career-test.de/testtraining>) möglich. Im Dialog mit der Gemeindeleitung kann das eigene Profil mit dem Anforderungsprofil verglichen werden.

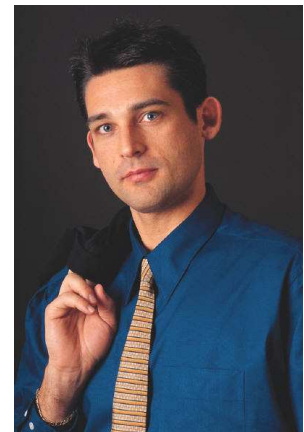
⇒ Zum Anforderungsprofil eines Pastors gehört, dass er sich durch eine gesunde und realistische Selbst-einschätzung auszeichnet. Er kennt sein Persönlichkeits- und Gabenprofil und ist team- und kritikfähig.

In diesen offenen Kontakten kann ein Pastor **Grenzen akzeptieren und Gaben ausschöpfen** lernen. Hinter falscher Demut oder Angst wird sich er sich immer weniger verstecken und mutig Neuland betreten. Echte Grenzen werden ihn herausfordern, Ergänzung, Hilfe und Erholung zu suchen. Durch einen angemessenen Umgang mit den persönlichen Möglichkeiten und Grenzen stehen diese der Freude am Dienst nicht im Weg (2. Kor 12,9).

⇒ Zum Anforderungsprofil eines Hauptpastors gehört ein Lebensstil, bei dem er geistlich, körperlich und emotional fit bleibt.

Praxistipps „Pastor ist begabt“

- Mache den obengenannten Persönlichkeitstest und diskutiere ihn mit Familie, Gemeindeleitung und Mentor
- Frage Deine Familie und Gemeindeleitung, wo Deine Persönlichkeit weiter reifen müsste
- Reserviere Dir jeden Tag eine stille Stunde mit Gott
- Beginne mit einem leichtem Ausdauertraining



5. Der Pastor ist gelehrter Lernender

Ein Pastor ist ein Gelehrter. Er braucht eine solide Grundausbildung, die ihn zum Dienst befähigt. Es wird aber sofort klar: Eine Grundausbildung macht noch niemanden zum Pastor. **Der Pastor ist ein lebenslang Lernender** – wie jeder Mensch auch. Dieser lebenslange Lernprozess baut auf der Grundausbildung auf, also auf der Heiligen Schrift, auf dem Evangelium von Jesus Christus. Ohne diese Grundlage kommt man nicht zur „Erkenntnis der Wahrheit“, selbst wenn man „ständig lernt“ (2. Tim 3,7).

Die Ausbildung der Pastoren muss primär der **Vermittlung folgender drei Schlüsselqualifikationen** dienen.

- Christus-Nachfolge (darin enthalten: Persönlichkeitsschulung)
- Bibelkenntnis
- Lehr-Kompetenz (und die damit verbundene Führungs-Kompetenzen)

In der **theologischen Grundausbildung** wächst der angehende Pastor in der Christuskirche, lernt die Bibel sehr gut (umfassend) kennen und erwirbt die für den Gemeindedienst wichtigsten Lehr- und Führungskompetenzen.

Eine ideale Ausbildung, die den Erwerb aller Kompetenzen ermöglicht, gibt es nicht. Zu beachten ist allerdings. Es braucht ein sehr hohes Engagement, um sich im Nachhinein Grundlagenwissen anzueignen, das man in der theologischen Erstausbildung nicht erhalten hat. Eine grundlagenorientierte Ausbildung ist in der Regel ein guter Ausgangspunkt für Weiterbildungsprozesse. Von daher ist zu empfehlen, eine in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten **möglichst hohe akademische Erstausbildung** zu wählen.

In einem Gemeindeverband wie die FEG, in dem die Autonomie der Ortsgemeinde sehr stark betont ist, müssten auch **die Gemeinden hier verstärkt Verantwortung für die Ausbildung des Nachwuchses übernehmen.**

Es ist zu empfehlen, dass Pastoren **formale Weiterbildungsangebote nutzen** und dass es dafür auch eine **verbandsinterne oder gemeindeinterne Regelung** gibt. Formale Weiterbildungsangebote unterstützen den lebenslangen Lernprozess. Weiterbildungsangebote sollten individuell, bedürfnis- und zielorientiert gewählt werden, am besten in Absprache von Pastor und Gemeinde/Verband.

Praxistipps „Pastor ist gelehrter Lernender“

- Entscheidend: Als Pastor bist Du (meist) selbst für das „lebenslange Lernen“ und deine Weiterbildung verantwortlich! Setze darum hier eine Priorität, plane (Zeit), organisiere (z.B. Geld), nimm dir die Zeit und handle entsprechend.
- Besuche als Pastor die Pastorenkonferenzen und plane deine jährliche Weiterbildungswoche in Absprache mit der Gemeindeleitung gleich mit der Ferienplanung zusammen.
- Lese monatlich ein Buch, das im Zusammenhang mit deiner Tätigkeit den Horizont erweitert und den Tiefgang vertieft.
- Beziehe deine Gemeindeleitung bzw. Verantwortliche, Berufskollegen und Fachleute mit ein, wenn es um deine Aus- und Weiterbildung als Pastor geht und höre auf sie.