

ARBEITSKREIS PASTORENWECHSEL (AKPW)

EIN ARBEITSKREIS
DER BUNDESLEITUNG
UND DER PASTORENSCHAFT
IM BUND FEG

INHALTSÜBERSICHT

Inhaltsübersicht.....	2
Geleitwort	3
Weitere Mitglieder	4
Pastorenwechsel.....	6
Die fünf Schritte beim Pastorenwechsel.....	7
Schritt 1: Der Wechselprozess wird offiziell eingeleitet	7
Schritt 2: Die notwendigen Informationen werden gesammelt.....	9
Schritt 3: Der AKPW erarbeitet einen Wechselsvorschlag	9
Schritt 4: Pastorin/Pastor und Gemeinde führen Wechselgespräche	10
Schritt 5: Abschluss des Wechselprozesses oder Neubeginn	12
Hilfreiche Informationen und Anregungen für einen Ordinations- bzw. Einführungsgottesdienst ...	13

VORSITZENDER

Bundessekretär Thomas Acker

Am Vogelsang 7

35239 Steffenberg

Tel. 0 64 64 - 32 49 94 9

E-Mail: thomas.acker@bund.feg.de

Die Bundessekretäre für die Regionen bieten zusammen mit den weiteren Mitgliedern des Arbeitskreis Pastorenwechsel und -berufung (AKPW) den Gemeinden Beratung und Hilfe bei Fragen des Pastorendienstes an.

GELEITWORT

Für Gemeinden, wie auch für Pastorinnen bzw. Pastoren ist der Pastorenwechsel eine Frage der Berufung und ein einschneidendes Erlebnis, das gut begleitet werden will.

Dafür setzen sich die Mitglieder des Arbeitskreises Pastorenwechsel (AKPW) gerne ein, die ich auf der nächsten Seite kurz vorstelle.

Dieses Heft ist eine kleine Hilfe für eine anstehende Pastorenberufung bzw. einen anstehenden Pastorenwechsel. Es kann und soll nicht eine persönliche Begleitung ersetzen, sondern will diese unterstützen.

Dieses Heft findet man auch unter <https://feg.de/bundesbereiche/hauptamtliche/> (nach dem Aufruf dieser Seite bitte noch etwas nach unten scrollen)

Hier sind außerdem zum Download abgelegt:

- o die Ordnung für die Berufung von Pastorinnen und Pastoren,
- o das Muster für eine Dienstvereinbarung,
- o Empfehlungen des Wirtschaftsausschusses zur Regelung des Umzugs

Bei Bedarf kann man auch Leitlinien für Mentoren bzw. Mentorinnen und ein Infoblatt erhalten.

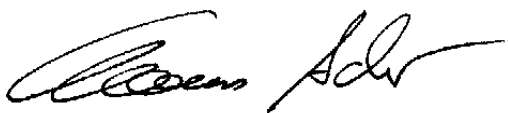
Mit diesem Heft versenden wir in der Regel auch die Vorlagen, die wir ausgefüllt zurück erbitten:

- a) an die Gemeinden: das Gemeindeprofil (inkl. deren Anforderungen an die Pastorin / den Pastor)
- b) an die Pastorin / den Pastor: Pastoren- bzw. Pastorinnenprofil

Am Ende dieses Heftes finden Sie auch Impulse für die Vorbereitung und Gestaltung des Einführungsgottesdienstes.

Auf ein gutes Miteinander grüßt Sie auch im Auftrag des AKPW

Ihr



Thomas Acker, Bundessekretär
(Vorsitzender des AKPW)



ALS BUNDESSEKRETÄRE /-INNEN IM AKPW



Thomas Acker

Region Mitte-West



Michael Bitzer

Region Süd



Bernd Kanwischer

Region Mitte-Ost



Sascha Rützenhoff

Inlandsmission / Gemeindegründung



Merle Schwarz

Region West



Reinhard Spincke

Region Nord

VON DEN PASTORINNEN UND PASTOREN GEWÄHLTE MITGLIEDER:



Axel Gärtner

Pastor der FeG Aurich (Region Nord)



Matthias Graf

Pastor der FeG Offenburg (Region Süd)



Jörg Hörster

**Pastor der FeG Hagen-Hohenlimburg
(Bundesvertrauenspastor im AKPW)**



Christoph Vollmer

Pastor der FeG Detmold (Region Mitte-Ost)



Volker Nieland

**Pastor FeG Grafweg in Radevormwald
(Region Mitte-West)**



Wilfried Weniger

Pastor i.R. Biedenkopf-Wallau

PASTORENWECHSEL

Ein Pastorenwechsel ist im Bund Freier evangelischer Gemeinden ein natürlicher Vorgang.

Die Gründe für einen Wechsel können sehr unterschiedlich sein, auch kann man zu einer durchschnittlichen Verweildauer keine sinnvollen Angaben machen. Das, was in der einen Situation stimmt, muss in einer anderen nicht unbedingt passen. Was hilft, sind regelmäßige Perspektivgespräche zwischen Pastorinnen und Pastoren und ihren Gemeindeleitungen.

So kann von Zeit zu Zeit ohne Druck besprochen werden, was für die Familie der Pastorin/des Pastors wie auch für die Gemeinde sinnvoll sein könnte.

Und wenn es sich um eine Krisensituation handelt? Nicht jede Gemeindekrisis oder jeder Gemeindegonflikt stellen einen Grund für einen Wechsel dar. Gern lassen sich die Bundessekretäre in diese Fragen mit hineinnehmen, um zu beraten und zu vermitteln.

Wie lang eine Dienstzeit sein sollte, lässt sich nicht allgemein beantworten. Viele Gemeinden, die ein langanhaltendes Wachstum erlebt haben, hatten auch über viele Jahre ein und dieselbe Pastorin/denselben Pastor. Wo es zu einer jahrzehntelangen Zusammenarbeit gekommen ist, haben sich die Dienstschwerpunkte der Pastorin/des Pastors trotzdem immer wieder verlagert.

Voraussetzung für eine lange Zusammenarbeit ist, dass es einerseits gute und stabile Beziehungen besonders in der Gemeindeleitung gibt und andererseits, dass die Pastorin/der Pastor die Möglichkeit hat, den Dienst und die eigene Persönlichkeit kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Wir empfehlen hier - unabhängig von einem anstehenden Wechsel - regelmäßige, wertschätzende Feedback- und Perspektivgespräche. Dazu bieten wir gerne auch eine schriftliche Hilfestellung an.

DIE FÜNF SCHRITTE BEIM PASTORENWECHSEL

SCHRITT 1: DER WECHSELPROZESS WIRD OFFIZIELL EINGELEITET

Ein offizieller Wechselprozess beginnt damit, dass entweder eine Gemeinde ihren Wunsch nach einer Pastorin/einem Pastor oder aber eine Pastorin/ein Pastor seinen Wechselwunsch dem für die jeweilige Region zuständigen Bundessekretär meldet.

Diese drei genannten Seiten sind also am Wechselprozess beteiligt:

- Die Gemeinde bzw. zunächst vor allem die Gemeindeleitung, mit dem Ziel, eine geeignete Pastorin/einen geeigneten Pastor zu finden.
- Die Pastorin/der Pastor mit dem Ziel, eine passende Gemeinde zu finden.
- Die Bundessekretärin/der Bundessekretär mit dem Ziel, den Prozess zu begleiten und die richtige Person mit der richtigen Gemeinde in Verbindung zu bringen.

Damit es zu einem guten Miteinander der verschiedenen Seiten kommt, ist es wichtig, dass einige Grundregeln eingehalten werden.

Grundregel 1: Gemeinden und Pastorinnen/Pastoren stehen jeweils nur in einem einzigen Berufungsprozess.

Anders als in der freien Wirtschaft üblich, laufen in einem AKPW-Prozess nicht mehrere Bewerbungen parallel. Somit wird einerseits verhindert, dass Pastorinnen/Pastoren als Konkurrentinnen/Konkurrenten bei Gemeinden auftauchen und andererseits, dass Gemeinden nach einem langen Prozess, eine Absage erhalten, weil die Kandidatin/der Kandidat sich für eine andere Gemeinde entschieden hat. Dadurch kann sich ein Berufungsprozess zwar verlängern, aber diese Grundregel bringt zum Ausdruck, dass es um eine wirkliche „Berufungsfrage“ geht und nicht um Wettbewerb, in dem die stärksten Gemeinden und Pastorinnen/Pastoren die besten Chancen haben, zu gewinnen. Dabei ist es selbstverständlich, dass die Gespräche zwischen Pastorin/Pastor und der Gemeinde ergebnisoffen geführt werden.

Aus diesem Grund ist es sehr wichtig, dass der Prozess in einer guten und angemessenen Geschwindigkeit durchgeführt wird. Selbstverständlich sollen alle Beteiligten sich ausreichend Zeit zum Hören auf Gott und Prüfen des Vorschlags nehmen. Unnötige Verzögerungen sollten aber vermieden werden.

Grundregel 2: Gemeinden und Pastorinnen/Pastoren orientieren sich an den Rahmenbedingungen des Bundes Freier evangelischer Gemeinden

Der AKPW vermittelt in der Regel nur Pastorinnen/Pastoren, die den Status Pastorin/Pastor im Bund FeG haben oder aber sich auf dem Weg dorthin befinden. Er vermittelt auch nur an Gemeinden, die zum Bund FeG gehören. Deshalb gehen wir davon aus, dass Rahmenbedingungen des Bundes auch akzeptiert werden.

Dies betrifft die Gehaltsrichtlinien inklusive Urlaubsregelung und Umzugskostenerstattung. Diese Regelungen sind vom Wirtschaftsausschuss oder der Gehaltskommission des Bundes FeG erarbeitet und von der Bundesleitung bestätigt worden. Sie sorgen für eine große Transparenz bei Gehaltsfragen und tragen dazu bei, Unterschiede in einem angemessenen Rahmen zu halten. Wo die Gehaltsrichtlinien akzeptiert werden, müssen finanzielle Fragen bei der Berufung keinen großen Raum mehr einnehmen. Die aktuellen Gehaltsrichtlinien können in der Bundeszentrale in Witten angefordert werden. Dort kann auch für eine betreffende Person das genaue Gehalt errechnet werden (abhängig von Wohnsituation, Dienstalter und Kinderzahl).

Wichtig ist auch, dass sich die Gemeinde bzw. Gemeindeleitung im Vorfeld klar ist, welche Personalkosten sie aufbringen können. Hier ist eine gute Abstimmung mit der Kassiererin bzw. dem Kassierer der Gemeinde äußerst wichtig.

Wir empfehlen, dass die Fahrt- und mögliche Unterbringungskosten von der Gemeinde getragen werden, die eine Pastorin/einen Pastor zu Berufungsgesprächen einladen.

Zu den Rahmenbedingungen des Bundes FeG gehört auch die Verbundenheit mit anderen Gemeinden durch die Kreis- und Bundesarbeit. Unser Bund lebt von vielen Kontakten, die auf jährlichen Konferenzen und Tagungen gepflegt werden.

Unsere Bundesgemeinschaft lebt auch von der ehrenamtlichen Mitarbeit von Pastorinnen/Pastoren und anderen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern auf der Kreis- und Bundesebene. Darum rechnen wir fest damit, dass Pastorinnen/Pastoren auch ein angemessener Raum gegeben wird, um sich an dieser Stelle einzubringen.

Grundregel 3: Gemeinden, Pastorinnen/Pastoren und der Bundessekretär tragen gemeinsam Verantwortung für einen gelungenen Wechselprozess

Die Pastorinnen/Pastoren als auch die Gemeinden sind frei in ihrer Entscheidung bei einem Wechselprozess. Die Verantwortung des AKPW besteht darin, Pastorin/Pastor und Gemeinde, nach sorgfältiger Prüfung und unter Gebet einander zuzuordnen, sowie beide Seiten möglichst objektiv über ihren Gesprächspartnerin/Gesprächspartner zu informieren.

Die Verantwortung von Pastorin/Pastor und Gemeinde liegt darin, den Prozess des Kennenlernens so zu gestalten, dass beide Seiten sich ein umfassendes Bild machen und eine fundierte Entscheidung treffen können.

Für alle beteiligten Seiten ist äußerste Diskretion notwendig!

Grundregel 4: Ein gelungener Wechselprozess lebt vom gegenseitigen Vertrauen

Sollte es während des Prozesses zu Fragen oder Irritationen kommen, ist es wichtig, schnell das offene Gespräch miteinander und/oder der zuständigen Bundessekretärin/dem zuständigen Bundessekretär zu suchen.

Auch wenn es in einer Situation nicht zu dem erhofften Wechsel kommt, so kann die Beziehung zwischen Gemeinden und Bund, sowie zwischen Pastorin/Pastor und Bund vertieft werden.

Wo das Vertrauen wächst, geht man mit neuem Mut in den nächsten Wechselprozess.

SCHRITT 2: DIE NOTWENDIGEN INFORMATIONEN WERDEN GESAMMELT

Um sich ein Bild von Pastorinnen/Pastoren und Gemeinde machen zu können, ist es wichtig, bestimmte Daten zu sammeln. Dazu versenden wir jeweils eine Vorlage, in der wir die nötigen Daten und Informationen erfragen. Diesen bitten wir ausgefüllt an uns zurück zu senden.

Im Gemeindefragebogen geht es im ersten Teil darum, die Gemeinde und ihre Arbeit gut darzustellen und sie so besser kennenzulernen. Hier werden Fragen gestellt nach den Schwerpunkten der Gemeinde, ihren Zielen, ihrer zahlenmäßigen Entwicklung, ihren Stärken und Herausforderungen. Dort geht es auch um ihre Geschichte, was sie geprägt hat und was ihr heute geistlich wichtig ist. Im zweiten Teil geht es dann gezielt um die Person des Hauptamtlichen, der gesucht wird: Welche Erwartungen sind da vorhanden? Was soll er oder sie als Gaben mitbringen?

Gerne kann eine Gemeinde außerdem eine 1-2 seitige informative und interesseweckende Stellenbeschreibung gestalten oder einen spannenden, kurzen Gemeindevideo drehen.

Im Fragebogen für den Pastor / die Pastorin stellt er / sie sich vor mit dem eigenen persönlichen, geistlichen und dienstlichen Werdegang. Hier wird auch gefragt nach den Stärken bzw. Gaben, den Grenzen und dem Bild von Dienst und Gemeinde.

Beide Fragebögen und Profile dienen dem AKPW eine genauere Vorstellung von Gemeinde und Pastor / Pastorin zu haben. Gleichzeitig dienen sie als erste Information der Gemeinde oder dem Pastor / der Pastorin, wenn der AKPW einen Vorschlag unterbreitet.

SCHRITT 3: DER AKPW ERARBEITET EINEN WECHSELVORSCHLAG

Mitglieder des AKPW, in der Regel die regionale Bundessekretärin/der regionale Bundessekretär, führt Gespräche mit Pastorinnen und Pastoren, die um eine Vermittlung bitten, sowie mit Gemeindeleitungen, die den AKPW mit einer Vermittlung beauftragen. Diese Gespräche dienen zur Schärfung der Profile und können zur eigenen Reflektion hilfreich sein.

Nachdem der AKPW das Profile gesichtet und beraten hat, erarbeitet er einen Vermittlungsvorschlag.

Dieser wird zunächst der Pastorin/dem Pastor mit der Frage genannt, ob sie/er bereit ist, sich diesem Vorschlag zu stellen. Nur dann, wenn die Pastorin/der Pastor bereit ist, sich auf diesen Vorschlag einzulassen, wird der suchenden Gemeindeleitung der Vorschlag des AKPW vertraulich genannt. Ist die Gemeindeleitung für diesen Vorschlag offen, kommt es zur direkten Aufnahme der Gespräche zwischen Pastorin/Pastor und Gemeindeleitung.

Hier ist es äußerst hilfreich und wertschätzend, wenn die Kontaktaufnahme zeitnah erfolgt. Damit wird ein gewisses Interesse zum Ausdruck gebracht und die entstandene Dynamik eines solchen Prozesses gut aufgenommen.

SCHRITT 4: PASTORIN/PASTOR UND GEMEINDE FÜHREN WECHSELGESPRÄCHE

Dieser Schritt findet nur zwischen der Gemeindeleitung und der Pastorin/dem Pastor und möglicher Weise dem Ehepartner statt. Der AKPW ist, außer bei Rückfragen, nicht involviert. Die Durchführung besteht also im gegenseitigen Kennenlernen von Pastorin/Pastor und Gemeindeleitung, bis zu dem Punkt, an dem eine Berufungsentscheidung möglich ist. Dieser Prozess zwischen Gemeindeleitung und Pastorin/Pastor vollzieht sich in mehreren Stufen:

Stufe 1: Ein bis zwei Gespräche zwischen Gemeindeleitung und Pastorin/Pastor.

Dabei sollte der Ehepartner mit einbezogen werden.

Ein Tipp:

Vereinbaren Sie vor dem ersten Treffen gleich zwei Termine zum Kennenlernen!

Das nimmt den Druck für beide Seiten, schon beim ersten Termin gleich alles klären zu müssen und verhindert Terminfindungsprobleme beim zweiten Termin.

Stufe 2: Wenn die Gespräche bis dahin gut verlaufen sind und die Gemeindeleitung von der Kandidatin, dem Kandidaten überzeugt ist, können nun leitenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern als erweiterter Kreis vertraulich hinzugezogen werden.

Dabei können Schwerpunkte einer zukünftigen Gemeindegemeinschaft angesprochen werden. Nur dann, wenn Einmütigkeit darüber besteht, die Pastorin/den Pastor der Gemeinde zur Berufung vorzuschlagen, kann es zum nächsten Schritt kommen:

Stufe 3: Begegnung mit der Gemeinde und Vorstellungspredigt der Pastorin/des Pastors. Rückfragemöglichkeit durch die Gemeinde.

Manchmal ist diese Stufe auch eingebunden in ein zwangloses Kennenlernen an einem Wochenende, auf einer Gemeindefreizeit oder an einem besonderen Gemeindefest.

Stufe 4: Die Gemeinde stimmt geheim über die Berufung der Pastorin/des Pastors ab.

Stufe 5: Die Pastorin/der Pastor nimmt die Berufung an.

Auch wenn der AKPW nicht direkt bei diesen Schritten mitwirkt, ist es hilfreich, wenn der jeweilig zuständige Bundessekretär bzw. Bundessekretärin über den Stand der Entwicklung regelmäßig informiert wird.

Für eine Berufung ist es nicht nötig, dass Gemeinde und Pastorin/Pastor in allen Detailfragen übereinstimmen. Eine gewisse Differenz in Teilbereichen kann sogar einen gewissen Reiz ausüben. Dennoch sollte es in drei Bereichen weitgehende Übereinstimmung geben:

- Theologische Grundfragen:
Schrift-, Gemeinde- und Dienstverständnis.
- Bild von der Zukunft der Gemeinde
Nicht die Ausgangslage einer Gemeinde oder die Arbeitsschwerpunkte der Pastorin/des Pastors müssen entscheidend sein, unverzichtbar ist aber eine gemeinsame Vorstellung von der Zukunft und eine weitgehende Übereinstimmung über den Weg dorthin. Hier kann man sich auch über Methoden der Evangelisation und Gedanken zum Gemeindebau austauschen.
- Die Beziehungskultur
Viele Konflikte im Gemeindealltag entstehen nicht aus theologischen Gründen oder Differenzen in den Gemeindezielen, sondern im Miteinander. Aus diesem Grund sollten auch Fragen der Kommunikation, Grundregeln für die Zusammenarbeit und der persönliche Führungsstil angesprochen werden.

Der Prozess des Kennenlernens

ist nicht nur eine lästige Pflichtübung, damit es beim offiziellen Dienstbeginn dann „richtig“ losgeht.

Er bietet große Chancen für die Pastorin/den Pastor und die Gemeinde:

Aus der Sicht der Gemeinde besteht schon beim Kennenlernen die Chance, in einen Prozess der Gemeindeentwicklung einzusteigen. Zwei Argumente unterstützen diese Möglichkeit.

Zum einen wird bei einem Pastorenwechsel Bilanz gezogen, d.h. es wird sowieso auch über Veränderungsbedarf und evtl. neue Schwerpunkte gesprochen.

Zum anderen entsteht durch eine neue Person in aller Regel eine neue Offenheit für Veränderungen. Der Enthusiasmus, der beim Start einer neuen Pastorin/eines neuen Pastors entsteht, sollte nicht einfach verpuffen, sondern gezielt genutzt werden.

Aus der Sicht der Pastorin/des Pastors besteht die Gelegenheit, aus Fehlern der Vergangenheit zu lernen, neue Schwerpunkte und Strategien in seiner Arbeit zu setzen. Sie/Er kann neu festlegen, in welche Richtung sie/er sich z. B. durch Fortbildung, Coaching-Beziehungen u. a. weiterentwickeln will.

Damit beide Seiten einen optimalen Nutzen aus dem Prozess ziehen, ist es wichtig, diesen gut zu vollenden.

SCHRITT 5: ABSCHLUSS DES WECHSELPROZESSES ODER NEUBEGINN

Erfolgreich abgeschlossen wird der Wechselprozess, indem die Gemeinde die Pastorin/den Pastor beruft und diese/dieser der Berufung folgt. Darüber sollte die Bundessekretärin/der Bundessekretär umgehend informiert werden. In diesem Fall kann die Einführung bzw. bei Dienstanfängerinnen/Dienstanfängern die Ordination geplant werden, bei der die zuständige Bundessekretärin/der zuständige Bundessekretär gern die geistliche Einführung der Pastorin/des Pastors im Rahmen eines Gottesdienstes mitgestaltet.

Es wäre hilfreich, wenn am Ende des ersten Dienstjahres noch einmal ein Gespräch zwischen den beteiligten Parteien stattfinden würde. Die Bundessekretärin/der Bundessekretär stehen hierfür gern zur Verfügung. In solch einem Gespräch könnte zum einen der Wechselprozess reflektiert werden, zum anderen könnte eine Feinjustierung der gegenseitigen Erwartungen passieren. Es lässt sich in der Praxis immer wieder feststellen, dass einerseits die Wünsche, die im Wechselprozess ausgesprochen worden sind, nicht wirklich der Realität entsprechen oder aber, dass nicht geäußerte Erwartungen einen hohen Stellenwert bekommen. Durch ein Feedback über den Dienst nach einem Jahr könnte mancher Konflikt umgangen oder entschärft werden.

Ist es nicht zu einer Berufung gekommen,

stellt sich die Frage, ob es zu einem erneuten Wechselprozess kommt oder aber, ob der Wechselprozess beendet wird. Letzteres kann u.a. aus folgenden Gründen passieren:

- Die Pastorin/der Pastor gibt seinen Wechselwunsch auf, weil ihr/ihm deutlich geworden ist, dass sie/er doch länger in seiner bisherigen Gemeinde bleiben will.
- Die Gemeinde gibt die Suche nach einem Pastor auf.
Dies kann aus finanziellen Gründen der Fall sein oder weil eine Vakanz der Gemeinde aktuell guttut (z.B. um einen Konflikt aufzuarbeiten). In der Regel stellt sich die Frage nach einem neuen Pastor dann aber spätestens in ein bis zwei Jahren erneut.

Nicht selten bringt ein geplatzter Wechselprozess auch Fragen oder Kritik mit sich. Dies ist verständlich, weil es sich sowohl für die Pastoren, als auch für die Gemeinden um existentielle Fragen handelt. In jedem Fall ist es hilfreich und wichtig, dass die wesentlichen Gründe dafür in einem ehrlichen, liebevollen und konstruktiven Feedback genannt werden. Sowohl der Pastor, als auch die Gemeinde, können enorm davon profitieren.

Der AKPW ist auch bei einem Wechsel, der nicht zustande gekommen ist, Ansprechpartner. Er ist offen für Fragen und Kritik und vor allem gern bereit mit zu überlegen, wie der weitere Weg aussehen kann. Sowohl für die Pastorinnen/Pastoren, als auch für die Gemeinden können nicht immer alle Wünsche erfüllt werden. Die Erfahrung zeigt aber, dass auch im zweiten oder dritten Vermittlungsversuch gute Lösungen für beide Seiten gefunden werden können. Nicht selten trägt ein scheinbar „gescheiterter“ Wechselprozess dazu bei dass die Gemeinde oder die Pastorin/der Pastor sich genauer bewusst wird, was man sucht oder braucht. Gottes Führung erleben wir hier, ebenso wie in anderen Lebenssituationen, manchmal erst nach mehreren „gescheiterten“ Anläufen. Wir wollen uns dadurch aber nicht entmutigen lassen, weil viele gelungene Pastorenwechsel ein Beleg dafür sind, wie schön und hilfreich es ist, wenn Pastorinnen und Pastoren mit ihren Familien Gott und Menschen am richtigen Platz dienen.

HILFREICHE INFORMATIONEN UND ANREGUNGEN FÜR EINEN ORDINATIONS- BZW. EINFÜHRUNGSGOT- TESDIENST

Pastorinnen und Pastoren, die zum ersten Mal in den Dienst einer Freien evangelischen Gemeinde berufen wurden, werden in einem Ordinationsgottesdienst für diesen Dienst durch die Bundesleitung des Bundes Freier evangelischer Gemeinden ordiniert. In diesem Gottesdienst antwortet die Pastorin bzw. der Pastor auf die ihm gestellten Ordinationsfragen, die ihren/seinen Dienst und ihre/seine Verantwortung betreffen.

Bei einem Dienstortwechsel wird die Pastorin, der Pastor nicht erneut ordiniert, sondern lebt seine Ordination (Beauftragung) an einem anderen Dienstort fort.

Für beide Gottesdienste haben wir hier einige Hilfen und Tipps zusammengestellt.

Ein Einführungsgottesdienst ist ein besonders gestalteter Gottesdienst mit einem Segnungs- und Fürbitteteil, bei dem für das Pastorenehepaar unter Handauflegung gebetet und der Segen Gottes erbeten wird.

Zugleich ist dieser Gottesdienst eine besondere Gelegenheit, die neue Pastorin/den neuen Pastor in der Gemeinde willkommen zu heißen und die Verbundenheit zu stärken.

Besondere Chancen und Möglichkeiten eines solchen Gottesdienstes

- Gelegenheit, das Bundesbewusstsein der Gemeinde zu stärken.
In der Regel hält ein Vertreter des Bundes (z. B. Bundessekretär oder ein anderes Mitglied der Bundesleitung) die Predigt und leitet auch den Segnungsteil. Grußwort der Bundesleitung und Kurzinformationen aus dem Bund machen bewusst, dass die Gemeinde zur Gemeinschaft der Freien evangelischen Gemeinden gehört.
- Gelegenheit, das Verhältnis zu den verbundenen Gemeinden am Ort zu stärken.
Dazu dienen die Grußworte der Gemeinden aus der Evangelischen Allianz und soweit möglich der benachbarten Kirchen und Gemeinden (ACK).
- Gelegenheit, für öffentlichkeitswirksame Darstellung der Gemeinde.
Der Einführungsgottesdienst bietet die Chance, dass im Lokalteil der Zeitung ein Bericht über die Einführung des neuen Pastors veröffentlicht wird. Da sich nicht oft solche Gelegenheiten bieten, sollte dieser Anlass genutzt werden.
- Gelegenheit, die Einbindung der Gemeinde in die Gemeinschaft der örtlichen Kommune (der weltlichen Gemeinde) zu stärken.
Die Gemeinde erfüllt mit ihren vielfältigen sozialen und diakonischen Aufgaben einen wichtigen Beitrag zum öffentlichen Leben der Kommune. Das kann durch ein Grußwort eines Vertreters der Stadt / Kommune zum Ausdruck gebracht werden.
- Gelegenheit für Gemeindeglieder, ihre Verwandten und Bekannten zu diesem Ereignis einzuladen, damit sie die Gemeinde und den neuen Pastor kennenlernen.

Bei der Vorbereitung längerfristig bedenken:

- Festlegen, wer für das Programm verantwortlich ist.
Nach Möglichkeit sollte sich der Pastor nicht um das Programm für seine eigene Einführung kümmern müssen. Er sollte aber in die Planung mit einbezogen werden.
- Frühzeitig einladen:
 - Vertreter des Bundes (Termin rechtzeitig absprechen)
 - Vertreter der örtlichen Allianz, der benachbarten Gemeinden am Ort, der benachbarten Freien evangelischen Gemeinden (inklusive der Hauptamtlichen) des FeG-Bundeskreises (Kreisvorsteherin/Kreisvorsteher o.ä.) der Stadt (Kommune BürgermeisterIn oder VertreterIn), die bisherige Gemeinde der Pastorin/des Pastors, der Zeitung
- Es empfiehlt sich, ein gut gestaltetes Einladungsschreiben zu entwerfen (Öffentlichkeitsarbeit)
- Eventuell besondere Programmbeiträge aus der Gemeinde frühzeitig planen (z. B. Beitrag des Kindergottesdienstes, des Musikteams, besonderer Willkommensgruß oder andere Ideen aus der Gemeinde).

Spätestens ein bis zwei Wochen vor dem Einführungstermin:

Besuch des Pastors bei den lokalen Medien (Zeitung, etc.).

Dies ist eine gute Gelegenheit, eine enge Zusammenarbeit mit diesen anzubahnen, die sich später bei vielen Gelegenheiten auszahlen wird. Ein solcher Antrittsbesuch hilft auch, dass später ein guter Artikel in der Zeitung erscheint.

Terminüberschneidungen mit anderen wichtigen Gemeindeveranstaltungen (z. B. Adventsfeier o. ä.) vermeiden. Der Einführungsgottesdienst sollte in seiner Eigenart und Besonderheit, mit all seinen Chancen und Möglichkeiten, genutzt werden.

Gestaltung des Einführungsgottesdienstes

Der Gottesdienst sollte einen festlichen Rahmen haben, ohne feierliche Steifheit, Humor und Herzlichkeit sind willkommen. Bei der Gestaltung sollte beachtet werden, dass an diesem Tag viele Gäste die Gemeinde besuchen.

Es ist daher gute Gelegenheit für die Gemeinde, sich in der Öffentlichkeit bekannt zu machen. Manche Vorurteile und Informationslücken können dabei abgebaut werden.

Grußwort-Redner und Vertreter von Gemeinden und Institutionen sollten namentlich besonders begrüßt werden. Bei der Begrüßung des Vertreters des Bundes könnte die besondere Verbundenheit der Gemeinde im Bund Freier evangelischer Gemeinden zum Ausdruck gebracht werden.

Segnung und Fürbitte sollten im Programm nach der Predigt eingebaut werden, möglichst mit einem Musikstück zwischen Predigt und Segnungsteil.

In der Regel werden die Pastorin/der Pastor und ihr/sein Ehepartner gemeinsam gesegnet. Der Segnungsteil wird von einem Mitglied der Gemeindeleitung oder der Vertreterin/dem Vertreter des Bundes geleitet, welche einige einführende Worte zur Erklärung und zum Verständnis der Segenshandlung sagt.

Die Grußworte sollten im Programmteil nach der Predigt und Segenshandlung eingeteilt werden. Vorher abklären, wer ein Grußwort sagen wird.

Ein mündlicher oder auf andere kreative Weise dargebrachter Willkommensgruß der Gemeinde ist angemessen.

Zum Ende des Gottesdienstes sollte die Pastorin/der Pastor selber einige Worte an die Gemeinde und an die Festversammlung richten.

Einführungsfeier vormittags oder nachmittags?

Nachmittags besteht eine größere Chance, dass die Pastorinnen und Pastoren benachbarter oder befreundeter Gemeinden anwesend sein können. Auch Vertreterinnen und Vertreter der Stadt erreicht man besser am Nachmittag. Insgesamt ist die Öffentlichkeitswirkung bei einem Nachmittagsgottesdienst in der Regel wesentlich größer.

Fazit:

Der Einführungsgottesdienst ist nicht nur eine Segnungshandlung, sondern ein wichtiges Ereignis in der Gemeindegeschichte mit vielfältigen Möglichkeiten. Daher sollte sich vor allem die Gemeindeleitung darum bemühen, dass diese Gelegenheiten genutzt werden.