

# **„Ich arbeite gerne mit!“**

***Lokales Erprobungsprojekt Notzingen***

***im Prozess des „Notwendigen Wandels“ in der  
württembergischen Landeskirche***

## **Schlussbericht**

- gewidmet den zahlreichen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen der  
Evangelischen Kirchengemeinde Notzingen / Dekanat Kirchheim unter Teck

Abgefasst am 13. Januar 2003 von:  
Reimar Krauß, Pfarrer  
Kirchheimer Str. 23  
73274 Notzingen  
[pfarrer@kirche-notzingen.de](mailto:pfarrer@kirche-notzingen.de)

## **1. Wer ist beteiligt?**

Das lokale Erprobungsprojekt bezieht sich auf die Evangelische Kirchengemeinde Notzingen, Kirchenbezirk Kirchheim unter Teck. Die dörfliche Gemeinde am Rande des Ballungszentrums rund um Stuttgart zeichnet sich aus durch einer große und rege Mitarbeiterschaft und entsprechend viele Angebote.

Der Kirchengemeinderat hat die Arbeit einer Steuerungsgruppe delegiert. Diese wird von dem von dem empfohlenen und gern angenommenen Moderations-Team *Cornelia Eberle* und *Berthold Zähringer* begleitet.

In der Steuerungsgruppe finden sich:

- *Heide Walz* (2000/2001 aktiv als Konfirmandenmutter)
- *Petra Lippkau* (leitet eine Jugendgruppe)
- *Thomas Bitzer* (Hauskreisbeauftragter der Kirchengemeinde)
- *Reimar Krauß* (Pfarrer der Gemeinde und Ansprechpartner für das Projekt)
- Aus dem im November 2001 neugewählten Kirchengemeinderat ist *Hartmut Volz* (Kirchenmusiker) im März 2002 in die Gruppe dazugestoßen.

Die Mitarbeiterschaft wurde

- Als Adresssatin einer Umfrage,
- bei der Auswertung der Umfrage (Mitarbeitertag 9. März)
- und einem Abend zum Thema „Was erwarten wir von unserem Pfarrer“ (9. Oktober)

in das Projekt eingebunden.

Die Gemeinde wurde über Informationen im Gemeindebrief über den Fortgang des Prozesses informiert.

Wir danken der Projektstelle „Notwendiger Wandel“ unserer Landeskirche ist für die Unterstützung des Projekts.

## **2. Um was geht's?**

Die Zielformulierung lautet kurz gesagt so:

Die MitarbeiterInnen sollen sagen können: „Ich arbeite gerne mit.“

Genauer heißt das:

Durch

- Motivation und Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den
- quantitativen Ausbau der Ehrenamtlichen soll das Ehrenamt gepflegt bzw. die Kultur des Ehrenamtes entwickelt werden.

Am Ziel soll eine einladende Gemeinde stehen, in der

- die gemeinsame Basis gepflegt wird: Die gemeinsame Basis in Gestalt von „Leitlinien“ wurde 1996 nach einem Konflikt in der Gemeinde vom KGR verabschiedet (s. Anhang).

- die Gemeinschaft gefördert
- ein gemeinsames Programm entwickelt
- und Fortbildung wahrgenommen wird.

### **3. Erprobungsweg**

Durch folgende Veranstaltungen wurde das Projekt befördert:

- 11 Treffen der Steuerungsgruppe mit dem Moderationsteam
- 3 Treffen der Steuerungsgruppe ohne Moderation
- 1 Mitarbeiterumfrage
- 1 Mitarbeitertag mit dem Moderationsteam
- 1 Mitarbeiterabend „Was erwarten wir von unserem Pfarrer?“ mit Moderation
- 1 Abschluss- und Übergabe-Sitzung der Steuerungsgruppe und des Moderationsteams mit dem Kirchengemeinderat.

### **4. Herausforderungen**

Innerhalb der Verantwortlichen für das Projekt gab es unterschiedliche Vorstellungen darüber,

1. wer zu dem engeren Kreis der MitarbeiterInnen gehört und
2. wer das Subjekt der Mitarbeiterbegleitung ist, d. h. welche Person(en) begleitet / begleiten.

Eine weitere Schwierigkeit bestand darin, dass während des Projektverlaufs ein

3. neues Kirchengemeinderatsgremium gewählt wurde.

### **5. Antworten auf die Herausforderungen**

1. Eine Liste der verantwortlichen MitarbeiterInnen wird im Pfarramt geführt (ca. 40 Personen). Zuarbeit von MitarbeiterInnen ist zur Pflege der Liste notwendig.
2. Mit dem Thema „Was erwarten wir von unserem Pfarrer?“ beim Mitarbeiterabend vom 9. Oktober wurde eine Antwort auf die Frage gegeben, wer die Hauptverantwortung in Sachen Mitarbeiterbegleitung trägt. Ob von dieser Verantwortung an andere Mitglieder der Gemeindeleitung delegiert werden kann, bleibt offen.
3. Ein neugewählter Kirchengemeinderat erklärte sich bereit, in der Steuerungsgruppe mitzuarbeiten.

### **6. Ergebnisse des Erprobungsprojektes**

Im Folgenden werden ausschließlich die wichtigsten Ergebnisse dargestellt. Näheres kann in den Protokollen der Steuerungsgruppe nachgelesen werden.

Das Interesse des Projektes richtet sich auf **MitarbeiterInnen in Leitungsverantwortung**.

Es wurde wahrgenommen, dass dieser Kreis folgende **Bedürfnisse** hat:

- o Würdigung
- o dienliche Organisation
- o dienliche Informationen
- o Fortbildungsmöglichkeiten
- o praktische Hilfen
- o Ansprechpersonen
- o Leitlinien und Mitsprachemöglichkeiten
- o Austausch

Das neu geschaffene **Mitarbeiter-Forum** kommt einigen dieser Bedürfnisse entgegen:

- a) *Veranstaltung im Sommer*  
Elemente: Gottesdienst (im Grünen), Grillen, Spielen, Singen, Darbietungen, geselliger Austausch. Eingeladen werden die MitarbeiterInnen mit ihren Familien.
- b) *Veranstaltung im Herbst*  
Gottesdienst mit Abendmahlsfeier, Essen, Jahresrückblick und Dank, Möglichkeit für einzelne Gruppen und Kreise, sich und ihre Anliegen vorzustellen.
- c) *Frühjahr*  
ReferentIn zu einem ausgewählten Thema mit Möglichkeit zum Austausch unter der Mitarbeiterschaft. Diese Veranstaltung ist gemeindeoffen.

Der neu geschaffene Begriff „Mitarbeiter-Forum“ soll eine neue Tradition begründen, die sich von geprägten Begriffen wie „Mitarbeitertreff“ und „Mitarbeiterabend“ abhebt.

Der Pfarrer hat sich mit Frauen aus der Steuerungsgruppe „Notwendiger Wandel“ zur Planung und Durchführung der regelmäßigen, gruppenübergreifenden *Mitarbeiterforen* bereit erklärt.

Es kam zu einer Überprüfung des **Informationsflusses und der Kommunikation** seitens des Pfarrers:

Zu den einzelnen MitarbeiterInnen gibt es unterschiedlich dichte Kommunikation und verschiedene Wege des Informationsaustausches.

Dies reicht von regelmäßigen und häufigen Kontakten besonders zu dem MitarbeiterInnen, die zusätzlich zu ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit auch einen vergüteten Dienst in der Gemeinde wahrnehmen; sodann folgen MitarbeiterInnen, die in der Familienarbeit eine größere Aufgabe haben und vor Ort sind; schließlich folgen diejenigen, die im Berufsleben stehen (in aller Regel außerhalb Notzingsens) und dort mehr oder weniger große Verantwortung tragen.

*Der telefonische und elektronische Kommunikationsweg*, kann durchaus den Informationsfluss befördern wie auch anders herum: Wo diese Möglichkeiten weniger bestehen oder genutzt wer-

den, bedeutet die Weitergabe von Informationen viel Aufwand für den Pfarrer bzw. die Sekretärin. Unterschiede, wie sie oben beschrieben wurden, werden dadurch schnell wieder ausgeglichen.

Hilfreiche und weiterführende Hinweise in Sachen innergemeindlicher Kommunikation kommen nicht zuletzt von Mitarbeitern, die Ideen aus ihren betrieblichen Abläufen einbringen.

Hier sind wir dabei, die Wege zu und von den MitarbeiterInnen organisatorisch zu verkürzen (persönliche Postfächer an geeigneten Orten, Umschlagplätze für Rundschreiben, Ausschreibungen u. ä.)

Über die **Notwendigkeit von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen**, die über kurze Absprachen und Abstimmungen hinausgehen, wurde bejahend entschieden. Wie eine solche Praxis aussehen kann, muss weiter erwogen werden, da das Angebot zu solchen Gesprächen nur sehr zögerlich angenommen wird. Dabei spielen vermutlich auch Sym- und Antipathien für bzw. gegen den Pfarrer eine Rolle.

Damit stellt sich wie unter 5.2 noch einmal die Frage ob einzelne KirchengemeinderätInnen hier eine ergänzende Rolle spielen könnten.

Es bleibt zu klären, welche Inhalte solche regelmäßigen Mitarbeitergespräche haben: Geht es um Seelsorge an der Mitarbeiterschaft und / oder Gemeindeleitung mit Zielvereinbarungen und Prozessbegleitung?

## **6. Zusammenfassung**

Das Notzinger Erprobungsprojekt im „Notwendigen Wandel“ der Württembergischen Landeskirche hat vor Ort das Augenmerk für die Bedürfnisse der ehrenamtlichen Mitarbeiterschaft geschärft. Eine zusätzliche Aufgabe ist bewusst in den Blick gekommen.

Wichtig war, dass die Betroffenen selbst hinreichend am Projekt beteiligt waren. Mit verschiedenen Maßnahmen wurde und wird weiterhin versucht, diesen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Offen geblieben ist, ob diese Aufgabe ausschließlich dem Pfarrer zufällt, oder ob und wie weit auch weitere Mitglieder der Gemeindeleitung (KGR) an dieser Aufgabe beteiligt werden können.

Ob die Ergebnisse des Projektes zu einer vermehrten Zufriedenheit der Mitarbeiterschaft beigetragen haben, ist (noch) nicht erhoben worden. Ein weiteres Gespräch der Gemeindeleitung mit der ehrenamtlichen Mitarbeiterschaft zu dieser Frage ist in einigen Monaten geplant.

**Die Begleitung und Gewinnung von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ist eine notwendige Aufgabe in der Gemeinde.**

Diese Aufgabe bewusst und strukturiert auf- bzw. auszubauen, kostet Zeit, Mühe und Material und braucht Personal.

In einer Gemeinde mit über 40 ehrenamtlichen MitarbeiterInnen in besonderer Verantwortung kann diese Begleitung nicht einfach nebenher laufen.

Die wesentliche Verantwortung für diesen Bereich ist dem Pfarramt mit einer gewissen Berechtigung zugewachsen. Kirchengemeindeordnung und Pfarrergesetz gehen auf diese Aufgabe jedoch nicht ein, mehr noch: Eine ehrenamtliche Mitarbeiterschaft kommt dort nicht vor - abgesehen von den gewählten Kirchengemeinderäten, die ihren Dienst auch ehrenamtlich versehen.

Auf der anderen Seite würde ein Schwerpunkt des Pfarrdienstes auf der Mitarbeiterbegleitung nach dem Kirchenbild: „Der Pfarrer für die Mitarbeiterschaft und die Mitarbeiterschaft für die Gemeinde“ dem § 20 Abs. 1 des Pfarrergesetzes in mancher Hinsicht widersprechen. Dort heißt es: „Er [die Pfarrerin / der Pfarrer] hat erkennen zu lassen, dass ihn sein Auftrag an alle Gemeindeglieder weist ... .“

***Da sich eine Pfarrerin / ein Pfarrer schwer tut, dem Reiz und Charme einer großen ehrenamtlichen Mitarbeiterschaft nicht zu erliegen, ist die Kirchenleitung gefragt, wie sie für diese zusätzliche Aufgabe der Pfarrerschaft Spielraum und Auftrag erteilt oder / und die Rolle des KGR hinsichtlich dieser gemeindeleitenden Aufgabe neu überdenkt.***

***Die Begünstigte einer solchen Klärung wäre nicht zuletzt die ehrenamtliche Mitarbeiterschaft.***

## **Anhang**

**Die Leitlinien für die Gemeindearbeit lauten nach einem Beschluss des KGR im Jahre 1996 wie folgt:**

1. Die Kirchengemeinde Notzingen-Wellingen steht allen ihren Gliedern offen. Zu ihr gehören alle, die evangelisch getauft sind oder sich später der evangelischen Kirche angeschlossen haben und im Gemeindegebiet wohnen. Alle sind zur aktiven Mitarbeit eingeladen.
2. Der Gottesdienst ist der Mittelpunkt des Gemeindelebens. In ihm hört die Gemeinde miteinander auf Gottes Wort und antwortet darauf in Gebet, Bekenntnis und Lied. Grundlage ist das evangelische Bekenntnis, dass wir "allein aus Gnaden, allein durch den Glauben gerettet werden." (Röm 3,28)
3. Außerhalb des Gottesdienstes treffen sich die einzelnen Gruppen der Gemeinde zum Gespräch über die Bibel und zum gemeinsamen Fragen, was der Wille Jesu in den konkreten Lebenssituationen ist. Bei aller notwendigen Auseinandersetzung um die Wahrheit ist dabei jeder Selbstgerechtigkeit zu wehren, gemäß der apostolischen Mahnung: "Erkenntnis bläht auf, aber die Liebe baut auf." (1. Kor 8,1)
4. Angefochtene, leidende, trauernde und zweifelnde Menschen dürfen darauf vertrauen, dass sie nicht alleingelassen oder beschämt werden, sondern Begleitung und Ermutigung in der Gemeinde finden
5. Ablehnenden und gleichgültigen Menschen möchte die Gemeinde durch das Verhalten und das persönliche Zeugnis ihrer Glieder Mut machen, sich auf den Glauben an Jesus Christus einzulassen.
6. Unterstützung brauchen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen Gruppen der Gemeinde (Kindergottesdienst, Jugendkreise, Frauen- und Seniorenkreise, Hauskreise, Kirchenchor, Kirchengemeinderat). Im Kirchengemeinderat haben sie deshalb ausdrücklich benannte Ansprechpartner, die ihre Wünsche, Sorgen und Anregungen im Gremium vertreten. Mehrmals jährlich sollen Mitarbeiter-Treffen dazu helfen, dass die Gruppen voneinander erfahren und einander stärken.
7. Die Kirchengemeinde nimmt teil an den Freuden und Sorgen des Dorfes. Für die Gemeindearbeit ist der Bau eines Gemeindehauses dringend nötig
8. Diakonie in allen ihren Formen, von der Diakoniestation und der Diakonischen Bezirksstelle bis zu den diakonischen Einrichtungen im Umkreis, ist lebensnotwendiger Bestandteil des Glaubens der Gemeinde. Die Kirchengemeinde will Gelegenheiten zu Begegnungen schaffen und den diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigen, dass sie zu ihnen steht. Durch besondere Veranstaltungen und Opfer soll die Mitverantwortung und Hilfsbereitschaft der Gemeinde in den Fragen von Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung gefördert werden.
9. Die Zusammenarbeit mit den anderen christlichen Kirchen soll verbessert werden.
10. Neu zuziehende Evangelische sollen als Gemeindemitglieder willkommen geheißen und zur Teilnahme und Mitarbeit eingeladen werden. Dazu ist der Aufbau eines Gemeindedienstes nötig.