

Leistung gehört auch in die Pfarrgemeinde

Wenn Mitarbeiter in der christlichen Pfarrgemeinde fortgesetzt schlechte Stimmung verbreiten, ihre Aufgaben nicht erfüllen, zu wenig Leistung bringen oder überfordert sind, sollte man den Mut aufbringen, sich von ihnen zu trennen. Das empfahl der Leiter der amerikanischen freikirchlichen Willow-Creek-Gemeinde, Bill Hybels, auf einem Evangelisierungskongress in Stuttgart. Vor 7500 überwiegend freikirchlichen Führungskräften forderte der amerikanische Prediger jener Bewegung, die für eine engagierte Gemeindeerneuerung auch in Landeskirchen eintritt, innerkirchliche Probleme, insbesondere im Personalbereich, entschlossener zu lösen. Dazu ge-

höre, Schwierigkeiten beim Namen zu nennen und sie nicht mit Begriffen wie „Liebe“ und „Gnade“ zuzudecken.

Der Greifswalder Theologe Michael Herbst vom „Institut zur Erforschung von Evangelisation und Gemeindeentwicklung“ schlägt christlichen Gemeinden eine jährliche Gewissenserforschung vor nach dem Motto: Was würden wir heute nicht mehr beginnen, wenn wir es nicht schon eingeführt hätten? Manchmal existiere der „Kreis junger Mütter“ so lange, bis die letzte junge Mutter ins Altenheim umziehe, spottete er.

Doch nur wer bereit sei, auf erfolglose Angebote zu verzichten, könne sich mit Leib und Seele für neue wesentliche Dinge

einsetzen. Eine gesunde Gemeinde zeichne sich nicht durch eine möglichst große Vielfalt von Angeboten aus, sondern dadurch, dass sie ihre Zielgruppen erreicht. Der Leiter des Zentrums Mission in der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hans-Hermann Pompe, tritt dafür ein, die kirchlichen Gelder und Arbeitsschwerpunkte neu aufzuteilen. Nur noch ein Drittel an Kirchensteuern, Zeit und Energie der Mitarbeiter sollte für überzeugte Christen eingesetzt werden. Jeweils ein Drittel der Ressourcen sollte in die Betreuung distanzierter Christen sowie in den Aufbau von Kontakten zu Nicht-Gemeindemitgliedern investiert werden.