

**Richtlinie  
für Orientierungsgespräche mit Pastorinnen und Pastoren  
in der Evangelisch-Lutherischen  
Landeskirche Mecklenburgs<sup>1</sup>**

(KABl 2005 S. 96)<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Gilt nicht für Beschäftigte der landeskirchlichen Ebene der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland als Anstellungsträger, vergleiche Teil 1 § 59 und § 2 Absatz 2 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234).

<sup>2</sup> Red. Anm.: Die Richtlinien wurden undatiert veröffentlicht.

**Vorbemerkung:**

Seit längerem ist in einer von der Landessynode initiierten Arbeitsgruppe die Frage beraten worden, wie die geistliche und dienstliche Begleitung der Pastorinnen und Pastoren auch in unserer Landeskirche zeitgemäß gestaltet werden kann. Ein Ergebnis dieser Arbeit ist die folgende Richtlinie für Orientierungsgespräche mit Pastorinnen und Pastoren, die nach Beratung mit der Vertretung der Pastorenschaft und dem Konvent der Landessuperintendenten zum 1. Januar 2006 in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs eingeführt wird.

Diese Richtlinie gilt auch für Pastorinnen und Pastoren in allgemeinkirchlichen Diensten und Werken. Der unter 3 angefügte Themen- und Fragekatalog ist entsprechend zu modifizieren.

**1. Grundlagen/Ziele:**

## Orientierungsgespräche

- unterstützen eine Kultur der Wertschätzung, des Gelingens und der Entwicklung;
- Pastorinnen und Pastoren sollen wissen, dass ihre Arbeit wertvoll ist, dass sie nicht alleingelassen sind, dass sie im Kirchenkreis bzw. in der Landeskirche mit anderen zusammen auf dem Weg sind, dass Anforderungen leistbar sind und Entwicklung möglich ist.
- fördern eine Kultur des Miteinanders und der Kommunikation,
- sind wesentliches Instrument von Leitungshandeln,
- sind Ausgangspunkt einer fördernden und fordernden Personalentwicklung und damit auch der Organisationsentwicklung (Personal- und Organisationsentwicklung gehören zusammen und ergänzen einander),
- helfen den Pastorinnen und Pastoren, die eigene berufliche Situation zu reflektieren, Ziele der eigenen Arbeit zu klären (Bestandsaufnahme und Standortbestimmung) und Entwicklungen zu erkennen und zu planen,
- helfen den Pastorinnen und Pastoren, die eigenen Vorstellungen, Interessen und Ziele einzubringen,
- helfen den Vorgesetzten, die Arbeitssituation und Arbeitsergebnisse der Pastorinnen und Pastoren einzuschätzen,
- ermöglichen Rückmeldung auf die Arbeit der Pastorinnen und Pastoren; die Einschätzung der Arbeit kann in anerkennender und wenn nötig kritischer Weise zur Verfügung gestellt werden,
- ermöglichen Rückmeldungen der Einschätzung der Arbeit der Vorgesetzten durch die Pastorinnen und Pastoren (Wünsche, Erwartungen, Kritik können mitgeteilt werden),

- wollen – wenn nötig – die Situation und die Motivation der Pastorinnen und Pastoren verbessern,
- ermöglichen es, den Gesamtzusammenhang der Arbeit und der Aufgaben des einzelnen mit den Aufgaben und Anliegen des Kirchenkreises bzw. der Landeskirche herzustellen und transparent zu machen.

## 2. **Durchführung:**

Um den genannten Grundlagen und Zielen gerecht zu werden, müssen Orientierungsgespräche

- transparent für beide Seiten und
- verbindlich sein,
- gut geplant, vorbereitet und inhaltlich strukturiert werden.

Das Orientierungsgespräch

- findet regelmäßig statt (alle zwei Jahre),
- wird auf allen Ebenen geführt (Landesbischof mit Landessuperintendenten, Landessuperintendenten mit Pastorinnen und Pastoren etc.),
- wird längerfristig geplant,
- wird durch Schulung der Vorgesetzten gut vorbereitet,
- beginnt mit einer Einführung durch eine umfassende Information der Pastorinnen und Pastoren,
- erfolgt auf Grundlage eines Gesprächsbogens (Themen und Fragenkatalog unter 3), der Vorgabe für beide Gesprächspartner ist,
- ist bezogen auf die derzeitige Situation der Pastorin bzw. des Pastors im jeweiligen Verantwortungs- und Aufgabenbereich,
- legt notwendige Schritte für die nächsten zwei Jahre möglichst konkret fest (Zielvereinbarungen),
- dauert circa zwei Stunden.

Die Zielvereinbarungen werden schriftlich festgehalten und von beiden Gesprächsteilnehmern unterschrieben.

Sie dürfen nur im Konsens zwischen den Gesprächsteilnehmern formuliert werden. Unterschiedliche Auffassungen, abweichende Stellungnahmen werden ebenfalls dokumentiert. Beim nächsten Orientierungsgespräch werden die Zielvereinbarungen ausgewertet.

Die Aufzeichnungen werden vertraulich behandelt.

Beim Konflikt zwischen den Partnern des Orientierungsgesprächs muss eine andere Person (Landessuperintendent bzw. Landesbischof) die zuständige Gesprächsleitung

vertreten. Bei Beschwerde über die Leitung des Orientierungsgesprächs kann eine Vertrauensperson der Vertretung mecklenburgischer Pastorinnen und Pastoren angerufen werden.

Verantwortlich für die Einführung und Durchführung der Orientierungsgespräche sind die jeweiligen Vorgesetzten. Diese legen über die Tatsachen der Durchführung (nicht über Inhalte!) gegenüber den eigenen Vorgesetzten Rechenschaft ab.

### 3. **Themen- und Fragekatalog als Hilfe für die Vorbereitung und Durchführung der Orientierungsgespräche**

0. Wie haben Sie die Verabredung des letzten Gespräches umsetzen können?
1. Reflektieren Sie Ihre derzeitige Arbeit! Folgende Handlungsfelder sollten dabei eine Rolle spielen:
  - Gottesdienstliches Leben (Predigtvorbereitung, Gestaltung, Beteiligung anderer haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter, Gottesdienstbesucherzahlen, Kasualien ... ),
  - Gemeindeveranstaltungen (regelmäßige und projektbezogene Höhepunkte, Haus- und Gesprächskreise, Offenheit der Gruppen ... ),
  - Kinder-, Konfirmanden- und Jugendarbeit (regelmäßige und projektbezogene Zusammenarbeit mit den Schulen, Eltern- und Familienarbeit ... ),
  - Gemeindeaufbau (Leitbild, Besuchsdienst, Begleitung von Ehrenamtlichen, missionarische Aktivitäten ... ),
  - Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern in der eigenen Gemeinde, in Region und im Konvent (geistlich, theologisch, inhaltlich, Formen der Wertschätzung und der Kritik ... ),
  - Leitung und Verwaltung (geistliche Leitung, Kirchengemeinderat, Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben ... ),
  - Öffentlichkeitsarbeit (Zusammenarbeit mit den Kommunen, Werbung, Gemeindebrief ...),
  - Diakonische Arbeit (gemeindliche Trägerschaften, Pflege der Beziehungen zu diakonischen und anderen sozialen Einrichtungen).
2. Wo liegen die Schwerpunkte Ihrer Arbeit?
 

Was gelingt Ihnen in diesen Handlungsfeldern? Was macht Ihnen Mühe? Was fordert Sie heraus?

Wo soll sich etwas ändern?

Was soll Schwerpunkt bleiben? Was soll Schwerpunkt werden? Was soll zurückgestellt werden?

Was hilft Ihnen zu geistlichem Leben und theologischer Fortbildung?

Wie gestalten Sie das Verhältnis von dienstlichem und privatem?

3. Welches Echo bekommen Sie auf Ihre Arbeit?

Welche Unterstützung brauchen Sie?

Was wollen Sie noch ansprechen?

4. Welche Ergebnisse dieses Gespräches sollen als Zielvereinbarung schriftlich festgehalten werden?

