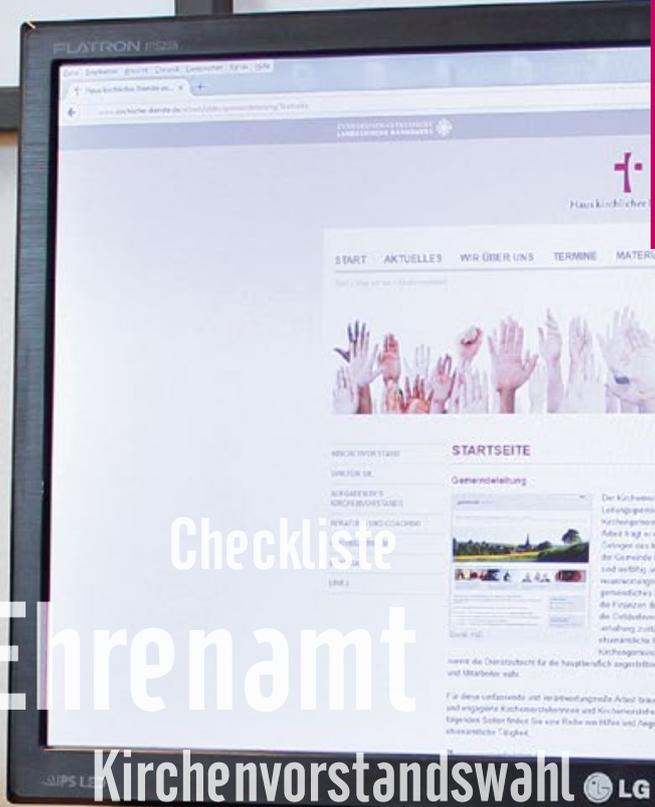


Impulse für Kirchenvorstände



Kita
Gemeindeanalyse

Checkliste
Ehrenamt

Kirchenvorstandswahl LG

Ausblick 11. März Kirchenvorstandsarbeit 2018

Kandidatinnen und Kandidaten
Fragebogen

Findungs-Kommission
Rückblick

Qualitätseinschätzung
Selbstreflexion

Öffentlichkeitsarbeit
Zwischenbilanz

Gemeinwesendiakonie

Sitzungskultur
Alltag Entscheidungen

Landeskirche

Lob

Fundraising



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Zum Gebrauch dieser Broschüre	5
Persönliche Zwischenbilanz	7
Bilanz der Kirchenvorstandsarbeit	9
Bilanz – Die Selbstreflexion	11
Die Bilanz-Landschaft	12
Rückblick	13
Die Qualitätseinschätzung	18
Fragebogen für Kirchenvorstandsmitglieder zur Reflexion der Arbeit	23
Wie geht's uns denn so? ...	
Eine aufmerksame Gemeindeanalyse – leicht gemacht	25
Wie wir uns als Kirchenvorstand selbst sehen	32
Auf dem Weg zu guten Entscheidungen	34
Sitzungskultur	36
Kandidatinnen und Kandidaten gewinnen	38
Eine Findungs-Kommission einsetzen	40
Wie arbeitet die Findungskommission?	42
Menschen ansprechen – Worauf ist dabei zu achten?	44
Checkliste Kirchenvorstandswahl	46
Öffentlichkeitsarbeit für Kirchenvorstände	47
Unterstützung der Gemeinden bei der Kirchenvorstandswahl	
durch die Landeskirche	49
Lob des Alltäglichen	50
Änderungen im Wahlrecht nach der letzten Kirchenvorstandswahl 2012	52
Kleine juristische Hilfestellung	54
Fundraising mit Herz und Verstand	59
Gemeinwesendiakonie	60
Ehrenamt einplanen, fördern und stärken	61
Die Kita – ein in der Gemeinde	62
Qualitätsentwicklung in Kirchengemeinden und Regionen	63

Impulse für Kirchenvorstände

Herausgeber: Haus kirchlicher Dienste der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

Verantwortlich: Albert Wieblitz, Ehrenamt und Gemeindeführung (V.i.S.d.P.)

Hausanschrift: Archivstraße 3, 30169 Hannover; **Postanschrift:** Postfach 265, 30002 Hannover

Fon: 0511 1241-146 **Fax:** 0511 1241-766; **E-Mail:** gemeinde-leiten@kirchliche-dienste.de

Internet: www.kirchliche-dienste.de/gemeindefuehrung

Fotos: Titel u. Seiten 5, 7, 11, 12, 14, 34, 39, 40, 42, 44, 47, 50, 59: HkD; Fotolia 31897359@joef (S. 9), Fotolia 30211568@frau98 (S. 36), Fotolia 31024345@beermedia (S. 56), Fotolia 35532588@xy (S. 60), Fotolia 109886518@Andrey Kuzmin (S. 62), Pixelio 724764@Rike (S. 63)

Satz und Layout: Haus kirchlicher Dienste (10696)

Druck: MHD Druck und Service GmbH, Hermannsburg, gedruckt auf Recyclingpapier aus 100% Altpapier

Auflage: 3000

Impulse für Kirchenvorstände

Checkliste

Kita
Gemeindeanalyse

Ehrenamt

Ausblick 11. März
Kirchenvorstandsarbeit 2018

Kandidatinnen und
Kandidaten
Findungs-Kommission

Kirchenvorstandswahl
Fragebogen
2018

Rückblick

Qualitätseinschätzung Selbstreflexion

Öffentlichkeitsarbeit
Zwischenbilanz

Gemeinwesendiakonie

Sitzungskultur

Alltag

Entscheidungen

Landeskirche

Lob

Fundraising

Liebe Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher, Schwestern und Brüder,

vor drei Jahren haben wir eine große Befragung der damals gewählten Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher durchgeführt. Bei dieser Befragung und auch beim Tag der Kirchenvorstände im Jahr 2013 wurde deutlich, wie wichtig für neue Personen im Kirchenvorstand es einerseits war, persönlich auf eine Kandidatur angesprochen zu werden. Andererseits hätten sie sich im Vorfeld der Wahlen mehr Informationen darüber gewünscht, was im Kirchenvorstand bedacht, beraten und entschieden wird.

Viele der Neugewählten berichteten in der Befragung von ausgesprochen positiven Erfahrungen. Einige Aussagen sind mir in Erinnerung geblieben. Eine sagte: „Das geht mich was an in meinem Leben. Vielleicht brauche ich noch mehr Wissen, aber ich kann eine Gemeinde mitgestalten.“ Und ein anderer meinte: „Nach der Wahl gab es gleich eine Klausurtagung außer Haus. Danach war das Zusammenarbeiten ganz anders“.

In etwa zwei Jahren stehen nun wieder Wahlen für den Kirchenvorstand an und die verbleibende Zeit sollten Sie nutzen, nach Kandidatinnen und Kandidaten Ausschau zu halten. In manchen Gemeinden besteht die Befürchtung, dass die Suche schwierig werden wird. Aber noch ist Zeit, die Wahlen gut vorzubereiten und die Menschen zu finden, die für die zukünftige Arbeit im Kirchenvorstand wichtig sind und die bereit sind, dafür ihre Zeit und ihre Kompetenzen einzubringen.

Dafür ein paar Empfehlungen, die die genannten Befragungsergebnisse von 2013 aufnehmen:

- Halten Sie für sich persönlich und als gesamter Kirchenvorstand fest, was Sie geschafft haben in den letzten Jahren. Dafür finden Sie in dieser Broschüre vielfache Anregungen.

- Machen Sie öffentlich, was Sie geschafft haben und interessieren Sie die Gemeindeglieder für diese Ergebnisse.

- Beschreiben Sie die zukünftigen Aufgaben und Herausforderungen für Ihre Gemeinde.

- Überlegen Sie, welche Menschen mit welchen Kompetenzen Sie für diese Herausforderungen und Aufgaben brauchen – und halten Sie auch außerhalb der Gruppe der schon jetzt Engagierten Ausschau nach solchen Menschen.

- Trauen Sie auch jungen Menschen zu, dass sie Verantwortung in der Gemeinde übernehmen können, auch wenn diese nicht zusagen können, das für eine volle Periode von sechs Jahren durchhalten zu können.

- Nehmen Sie bei der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten auch die Menschen in den Blick, die in den letzten Jahren zugezogen sind und vielleicht noch keinen Zugang zur Kirchengemeinde gefunden haben.

- Etwa 60% der Befragten haben angegeben, dass sie mit Stolz von ihrer Tätigkeit im Kirchenvorstand erzählen. Tun Sie es denen gleich!

Die landeskirchlichen Einrichtungen, besonders das Haus kirchlicher Dienste und die Pressestelle werden Sie im Vorfeld der anstehenden KV-Wahlen unterstützen. Entscheidend aber bleibt, was vor Ort geschieht. Für Ihre Arbeit im Kirchenvorstand und für die Vorbereitungen der kommenden Wahl wünschen wir Ihnen gutes Gelingen und viel Segen.

Arend de Vries
Geistlicher Vizepräsident im Landeskirchenamt

PS: Wenn Sie schon jemanden im Blick haben, den Sie gerne für die Mitarbeit im Kirchenvorstand gewinnen möchten, dann laden Sie diese Person doch ein zum Ehrenamtlichentag der Landeskirche am 27. August 2016 in Hannover und fahren gemeinsam dorthin.



■ Kochbuch und Koordinatensystem

Die vorliegende Broschüre soll Ihnen als Kirchenvorsteherin oder Kirchenvorsteher helfen, die Kirchenvorstandsarbeit zu reflektieren und die Herausforderungen der Zukunft zu erkennen. Zu diesem Zweck sind in diesem Heft mehrere Modelle gesammelt dargestellt, mit denen Sie einen qualifizierten Rückblick und einen planvollen Ausblick schaffen können.

Die Sammlung der Arbeitsformen in diesem Heft ähnelt einem KOCHBUCH. Manche Gerichte finden unser Interesse, andere sind für uns weniger schmackhaft.

Einige Arbeitsmodelle ähneln sich oder bieten ähnliche Zugänge mit unterschiedlichen Schwerpunkten, andere erscheinen Ihnen vielleicht für die Umsetzung von zukunftsweisenden Gemeinde-Zielen nicht so geeignet.

Suchen Sie die Methoden heraus, die für Ihren Kirchenvorstand oder für Sie persönlich am geeignetsten erscheinen. Nutzen Sie also diese Arbeitshilfe als Sammlung von Anregungen, die Ihnen helfen kann, die eigene Arbeit ein wenig aus der Distanz zu betrachten, die

verbleibende Zeit bis zur Kirchenvorstandswahl bewusst zu gestalten und zielgerichtet in die Kandidatenfindung und Vorbereitung zur Kirchenvorstandswahl 2018 zu gehen.

Alle Ideen in diesem Heft gehen übrigens davon aus, dass Sie in einer offenen, vertrauensvollen Weise im Kirchenvorstand im Gespräch sind. Gleichzeitig sind alle Modelle so gestaltet, dass Sie sich miteinander Zeit nehmen sollten. Vielleicht gelingt Ihnen eine gemeinsame Klausurtagung, bei der Sie die eine oder andere Idee ausprobieren und über die Ergebnisse erstaunt sind. Einzelne Methodenbausteine können aber auch als spezieller Tagesordnungspunkt in eine Kirchenvorstandssitzung eingefügt werden.

Es tut Kirchenvorständen gut, sich immer mal wieder wie mit einem Kompass oder in einem Koordinatensystem neu auszurichten. „Wo stehen wir? – Wo wollen wir hin?“. Wenn Ihnen bei dieser Ausrichtung dieses Heft einen Dienst tut, dann hat es seinen Zweck erfüllt.

Beim gemeinsamen Beraten, dem weiteren Planen und Gestalten der Arbeit für und an der Zukunft Ihrer Kirchengemeinde wünsche ich Ihnen viel Freude, gutes Gelingen und Gottes Segen.

Albert Wieblitz

Für Ihre Arbeit im Kirchen- vorstand

Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen mehrere Modelle zur Verfügung, mit denen Sie persönlich und auch als Gesamt-Kirchen-vorstand Rückschau halten können und allein oder gemeinsam Einschätzungen Ihrer bisherigen Arbeit im Kirchengremium vornehmen können.

Persönliche Zwischenbilanz



Eine einfache und wirksame Methode, um Ihre Kirchenvorstandserfahrungen aus unterschiedlichen Perspektiven zu vergleichen.

Zeitaufwand
ca. 60 bis 90
Minuten

Einzelarbeit:

Das Arbeitsblatt „Persönliche Zwischenbilanz“ wird verteilt. Die Teilnehmer/innen haben etwa 15 Minuten Zeit, das Blatt – je für sich und in Stichworten – auszufüllen.

Fragen zur persönlichen Zwischenbilanz:

Bitte denken Sie über die folgenden Fragen nach und halten Sie Ihre Antwort unter der jeweiligen Frage fest:

- Wie geht es mir zurzeit in meinem Kirchenvorstand?
- Womit bin ich zufrieden? Was fällt mir schwer?
- Woran haben wir in den zurückliegenden Monaten und Jahren gearbeitet?
- Was ist liegengeblieben? Was ist zu kurz gekommen?
- Wie haben wir zusammengearbeitet?
- Wofür möchte ich mich in der kommenden Zeit einsetzen?

Gruppenarbeit:

In Dreier-Gruppen werden die persönlichen Bilanzierungsergebnisse nacheinander vorgestellt, aber nicht diskutiert und kommentiert. Nachfragen, um etwas genauer zu verstehen, sind möglich.

Dieses Verfahren hilft einmal dazu, dass auch eher zurückhaltende Teilnehmer/innen „abgesicherten“ Gesprächsraum haben, zum anderen wird zugleich ZUHÖREN als eine wesentliche Kompetenz in der Gremienarbeit eingeübt. Am Ende werden wichtige Bilanzierungspunkte von der Kleingruppe auf Plakaten (Flipchart) oder A-4-Blättern festgehalten (bitte mit Filzstiften groß schreiben).

Plenum:

Das anschließende Plenum gibt Gelegenheit, die Plakate bzw. Blätter nacheinander vorzustellen, jetzt auch zu diskutieren und zu prüfen, ob sich dabei Entdeckungen finden, die alle Teilnehmer/innen miteinander teilen. Festzuhalten ist außerdem das, was offengeblieben und noch weiter zu klären ist.

Es geht also nicht so sehr um eine ausführliche und persönliche Details klärende Gesprächsrunde, sondern eher um Verallgemeinerbares bzw. Anregungen für alle.

(Aus: Meilensteine. Regionale Fortbildung für Kirchenälteste. Ev.-Luth. Landeskirche in Braunschweig)

■ Arbeitsblatt

Fragen zur persönlichen Zwischenbilanz:

Bitte denken Sie über die folgenden Fragen nach und halten Sie Ihre Antwort unter der jeweiligen Frage fest:

- Wie geht es mir zurzeit in meinem Kirchenvorstand?

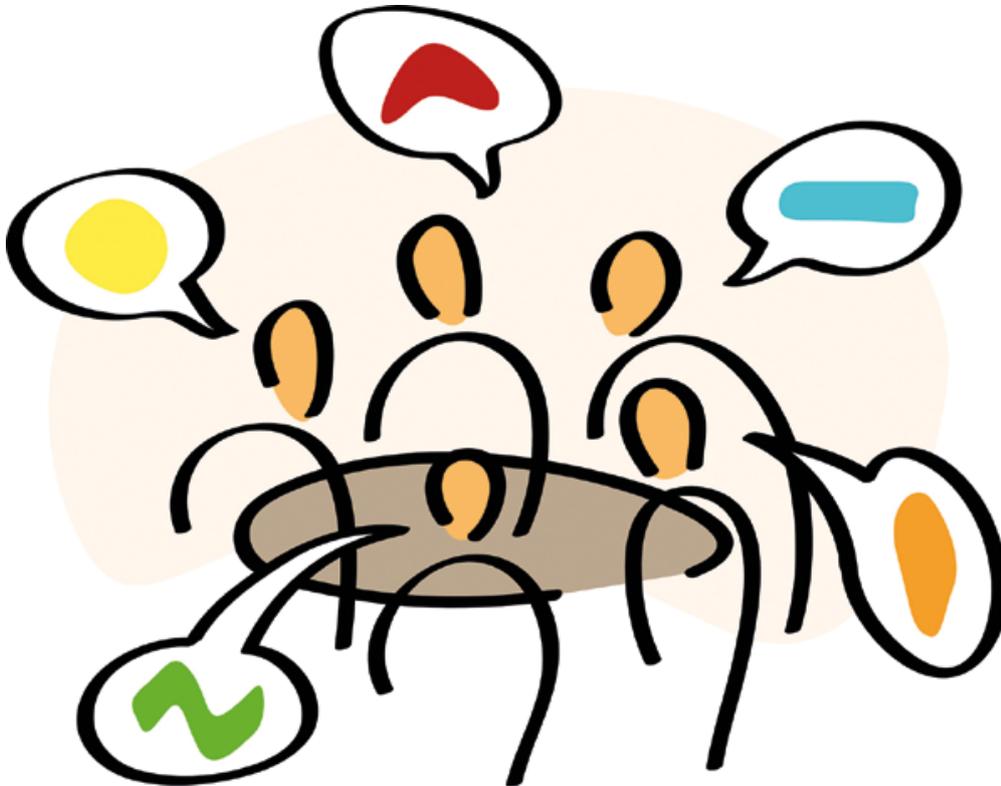
- Womit bin ich zufrieden? Was fällt mir schwer?

- Woran haben wir in den zurückliegenden Monaten und Jahren gearbeitet?

- Was ist liegengeblieben? Was ist zu kurz gekommen?

- Wie haben wir zusammengearbeitet?

- Wofür möchte ich mich in der kommenden Zeit einsetzen?



Gemeinsame Inventur

Ein Arbeitsmodell, bei dem in der Gesamtgruppe des Kirchenvorstandes miteinander EPOCHEN der KV-Arbeit und Ergebnisse chronologisch sortiert und dann bewertet werden.

Zeitaufwand
ca. 90 bis 120
Minuten

■ Stellen Sie sich als Kirchenvorsteherin oder Kirchenvorsteher auch die Frage „Was haben wir geschafft?“ oder „Wo haben wir mit unserer Arbeit etwas bewirkt?“

Und beschleicht Sie hier und da dann die Erkenntnis, dass sich im Kirchenvorstand alles um Verwaltung dreht und das „Gemeindeleben“ irgendwie zu kurz kommt?

Gemeindeleitung scheint auf dem ersten Blick eine „undankbare“ oder zumindest „beschwerliche“ Aufgabe zu sein. Bei allem was „gewuppt“ werden muss, gerät dabei das Erreichte und so mancher Erfolg aus den Augen.

Nach mehr als der Hälfte einer Legislaturperiode ist es daher gut, sich die eigene Kirchenvorstandsarbeit anzuschauen und eine Art „Inventur“ vorzunehmen.

Es lohnt sich zu überlegen, wo der Kirchenvorstand zurzeit steht und welche Themen die Tagesordnung in den zurückliegenden Jahren bestimmt haben. Fragestellungen wie „Welche Entscheidungen wurden bisher getroffen?“, „Was wird unerledigt bleiben?“ sollten besprochen werden.

Es sollte die Frage nach den Erfolgen und dem Scheitern, den Möglichkeiten und Grenzen erörtert werden. Darüber hinaus sollte auch Zeit für eine persönliche Inventur gegeben werden – unter den Fragestellungen: „Was konnte ich mitgestalten?“, „Wo habe ich für mich Grenzen erkannt?“

Für eine gemeinsame Inventur eignen sich folgende Arbeitsschritte

1. Schritt: Rückblick

Wichtige Aktivitäten, Ereignisse und Daten der Kirchengemeinde/ des Kirchenvorstands bezogen auf die letzten Jahre werden wahrgenommen.

Methode:

Auf einer Jahres-Zeitleiste sammeln und notieren Sie bemerkenswerte Etappen.



2. Schritt: Vertiefung an konkreten Beispielen der KV-Arbeit:

- Was waren besonders intensive Arbeitsphasen?
- Was waren Höhepunkte?
- Was haben wir erreicht?
- Wo gab es Probleme?
- Was waren Tiefpunkte?
- Was ging den „Bach“ runter und wurde als Vorhaben begraben?
- Was waren ggf. wichtige Veränderungen?
- Was ist noch nicht abgeschlossen?

Methode:

1. Austausch in Kleingruppen mit drei bis vier Personen und Ergebnissicherung der einzelnen Fragestellungen.
2. Vorstellung der Ergebnisse im Plenum
3. Geleitetes Plenumsgespräch unter der Fragestellung:
 - a) Wo gibt es Gemeinsamkeiten
 - b) Was gibt es an Besonderheiten?

3. Schritt: Auswertung:

Phase A: Sammlung der Themen

- Haben wir alle (wichtigen) Themen benannt?
- Haben wir Themen vergessen? Wenn ja – woran kann das gelegen haben?

Phase B: Würdigung

Sie haben sich mit vielen kleinen und großen Dingen/Themen befasst. Sie haben in der zurückliegenden Zeit einiges erreicht. Würdigen Sie Ihre gemeinsame Arbeit:

- Was haben wir bis heute erreicht?
- Worauf können wir stolz sein?
- Welche Angelegenheiten sollten noch abgeschlossen werden?
- Was haben wir nicht geschafft und warum?
- Welche Themen sollten fallen gelassen werden und welche sollten an den nächsten Kirchenvorstand weitergegeben werden?

Methode: Geleitetes Plenumsgespräch

Sicherung der Erkenntnisse auf Moderationskarten

Bilanz – Die Selbstreflexion

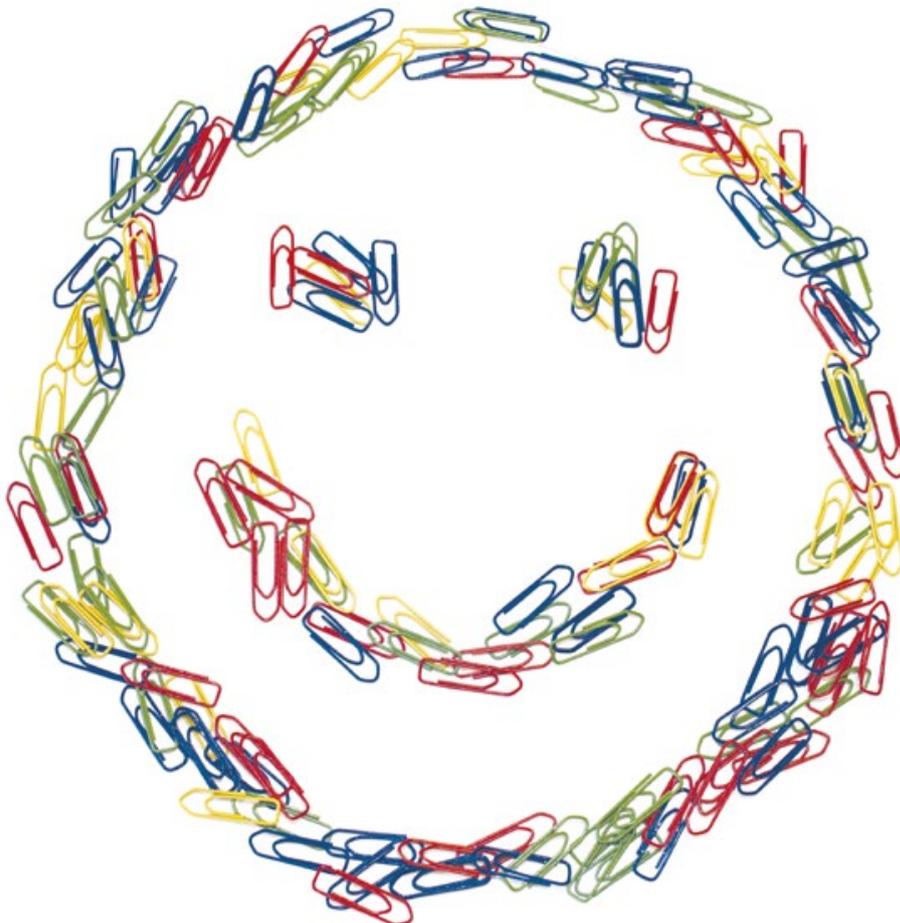
■ **Wenn Sie ausreichend Zeit haben, dann nehmen Sie sich Zeit für eine Phase der Einzelarbeit. Dabei können folgende Fragestellungen bedacht werden**

- Welcher Bereich der Kirchenvorstandsarbeit bringt mir Freude?
- Was ist mir an der Arbeit besonders wichtig?
- Woran hängt mein Herz?
- Welcher Bereich der Kirchenvorstandsarbeit bereitet mir eher Mühe?
- Welchen finde ich kontraproduktiv?
- Kann ich meine Arbeit im Kirchenvorstand gelassen fortsetzen oder gibt es Veränderungen die ich mir in der KV-Arbeit wünsche, damit ich weitermachen kann?
- Gibt es persönliche oder berufliche Entwicklungen, die meine Zeit und Kraft zukünftig mehr beanspruchen? Methode: Einzelarbeit und wenn von allen gewünscht, ein offener Austausch über die persönliche Bilanz.

Lassen Sie sich von den Fragestellungen anregen, anschließend im Kirchenvorstand ins Gespräch zu kommen. Das erfordert allerdings eine große Offenheit und viel Vertrauen im Miteinander.

Die hier aufgeführten Fragen bieten Ihnen neben der sachlichen auch eine emotionale Ebene, um zunächst für sich selbst Klarheit über die Wirkung der KV-Arbeit zu bekommen.

Zeitaufwand variabel



Die Bilanz-Landschaft



Ausgehend von einer abwechslungsreichen Landschaft werden die freudigen und schwierigen Themen der KV-Arbeit wahrgenommen. Von besonderem Interesse und großer Aussagekraft sind die unterschiedlichen Einschätzungen.

Zeitaufwand ca. 60 bis 120 Minuten

■ **Füllen Sie die „Bilanz-Landschaft“ mit Ihren persönlichen Erlebnissen und Eindrücken.**

Überlegen Sie auch, in welchem Verhältnis Ziele und Erreichtes standen. Was ist besonders gelungen? Worauf können wir stolz sein? Nehmen Sie sich dafür ausreichend Zeit. Tauschen Sie anschließend in Zweiergruppen Ihre Eindrücke aus. Achten Sie gegenseitig auf die unterschiedlichen Bewertungen.

Sprechen Sie abschließend im Kirchenvorstand offen über Ihre Einschätzungen und Bewertungen. Sammeln Sie Ideen und Vorschläge, wie Dinge, mit denen Sie unzufrieden sind, verbessert werden können.

■ Worum es geht

In diesem Seminarbaustein sollen wichtige Ereignisse, Daten, Erlebnisse und Erfahrungen aus den zurückliegenden fünf Jahren zusammengetragen und im Blick auf die geleistete Arbeit, das Selbstverständnis des Kirchenvorstands

und auf dessen Bedeutung für die Kirchengemeinde gelegt werden.

Nach der Erinnerung an die gemeinsame KV-Geschichte werden in diesem Baustein die Themen, Aufgaben und Arbeitsergebnisse der letzten fünf Jahre in den Blick genommen und bilanziert:

Dieses Modell ist eine etwas ausführlichere Variation der gemeinsamen Inventur. Die Besonderheit ist der intensivere Austausch und die Belohnung am Ende.

Zeitaufwand
120 – 150
Minuten

1. Arbeitsschritt:

Fragen zum Thema (15 – 20 Minuten in Einzelarbeit)

Jede/jeder beschäftigt sich zunächst für sich selbst mit dem vorliegenden Fragebogen und notiert in Stichworten ihre/seine Antworten auf einem Zettel:

a) Blick zurück auf die letzten fünf Jahre in der Kirchenvorstandsarbeit (Höhepunkte, Meilensteine):

- Was waren besonders intensive Arbeitsphasen?
- Was waren Höhepunkte?
- Was haben wir erreicht?
- Worauf können wir stolz sein?
- Was war und ist unser „Krawall-Thema“?
- Wo gab es Probleme?
- Was kam zu kurz?
- Was blieb liegen und unerledigt?
- Was waren wichtige Veränderungen?

Hinweis: Es empfiehlt sich danach die Antworten im Plenum zu erörtern. Lassen Sie die Antworten und Eindrücke auf Moderationskarten notieren und legen Sie diese zu den jeweiligen Jahreszahlen. Schreiben Sie dazu auf eine lange Papierbahn die Jahreszahlen 2012 bis 2017.



Oder schreiben Sie die Zahlen auf Kärtchen und legen Sie diese auf den Fußboden. Nachdem alle ihre Erinnerungen notiert haben, werden diese durch Zuruf in die jeweilige Skala auf der Wandzeitung eingetragen. (Falls die Gruppe sehr groß ist, kann man die einzelnen Einfälle auch zunächst in Dreiergruppen austauschen und ergänzen lassen)

2. Arbeitsschritt: (45 Minuten)

Nach dem Zusammenstellen der Daten wird gemeinsam daran gearbeitet:

- Was war besonders wichtig?
- Was blieb unerledigt?
- Welche Krisen und Konflikte hatte es in der Arbeit, in der Gemeinde gegeben?
- Gibt es Erfahrungen, die sich durchgehalten haben?
- Worin sind wir stark und was haben wir „gewuppt“, worauf wir auch stolz sein können?

Hinweis: Es ist wichtig, sich darüber klar zu sein, dass jed/jeder ihre/seine eigene „Geschichte“ im Kirchenvorstand hat. Erinnerungen sind subjektiv und auch Deutungen können unterschiedlich ausfallen und sollten dann auch so stehen gelassen werden.

Weiterer Impuls:

- Wo gibt es Gemeinsamkeiten in der Einschätzung?
- Wo gibt es unterschiedliche Wahrnehmungen?

Hinweis: Der Blick in die Vergangenheit bietet viel Gesprächsstoff. Gleichzeitig kommt das Thema „Bilanz“ in den Blick. Auch zurückliegende Konflikte werden angesprochen, die Auswirkungen auf die Gegenwart und Zukunft haben. (Bitte „Zeitwächter“ bestimmen, der dafür sorgt, dass der selbstgesetzte Zeitrahmen eingehalten wird)

Vielleicht haben manche Aussagen Sie dazu gebracht, dem neuen Kirchenvorstand eine Art Themenspeicher zu übergeben, dann sollte ein/eine Kirchenvorsteher/Kirchenvorsteherin diese für den neuen Kirchenvorstand sichern.

3. Arbeitsschritt:

Am Ende dieses Rückblicks sollten Sie sich nicht nur für die geleistete Arbeit loben, sondern gönnen Sie sich an dieser Stelle eine Belohnung. Vielleicht Pralinen, ein Glas guter Rotwein oder ein Glas Sekt, mit dem Sie auf die geleistete Arbeit und auf die noch verbleibende gemeinsame Zeit anstoßen.



■ Arbeitsblatt für die Einzelauswertung: Rückblick

Mein persönlicher Rückblick auf die letzten fünf Jahre Kirchenvorstandsarbeit:

■ Was waren besonders intensive Arbeitsphasen?

■ Was waren für mich Höhepunkte?

■ Was haben wir erreicht?

■ Worauf können wir stolz sein?

■ Was war und ist unser „Krawall-Thema“?

■ Wo gab es Probleme?

■ Was kam zu kurz?

■ Was blieb liegen und unerledigt?

■ Was waren wichtige Veränderungen?

■ Meine ganz Persönliche Bilanz lautet ...

Ausblick auf die Arbeit

■ Wie sehe/n ich/wir die Zukunft der Kirchengemeinde?

■ Was ist uns wichtig? / Was muss erhalten bleiben?

■ Was sollte vielleicht und was muss der neue Vorstand in Angriff nehmen?
(Gibt es unumstößliche/notwendige Themenbereiche die bearbeitet werden müssen?)

■ Wo müssen wir noch Weichen stellen?

■ Welche Vision habe/n ich/haben wir für die Gemeinderegion?

■ Was wären Ziele für die nächste Periode bzw. bis zum Jahr 2021?

Sprechen Sie abschließend im Kirchenvorstand offen über Ihre Einschätzungen und Bewertungen. Sammeln Sie Ideen und Vorschläge, wie Dinge, mit denen Sie unzufrieden sind, verbessert werden können.

Die „Qualitäts-Einschätzung“

Eine Checkliste zum Ankreuzen und Diskutieren

Bei der Arbeit mit diesem Modell werden Ihnen bereits wesentliche Themen der Kirchenvorstandsarbeit vorgegeben. Interessant sind auch hier die gemeinsamen, aber vielleicht unterschiedlichen, Wahrnehmungen und Einschätzungen.

Zeitaufwand
90 – 120
Minuten

■ **Nehmen Sie sich etwas Zeit und blicken Sie zurück auf die vergangenen Jahre im Kirchenvorstand.**

Wo sehen Sie die Stärken Ihrer Arbeit? Was ist gut gelungen? Was ist unerledigt geblieben? Was hätte besser sein können? Was war besonders konfliktreich? Und: Worauf können Sie stolz sein?

In der folgenden Tabelle sind nicht Fragen, sondern jeweils Aussagesätze formuliert. Sie sind sprachlich meist sehr eindeutig. Z.B. „Wir haben uns mit dem Zustand und den Kosten für unsere kirchlichen Gebäude befasst.“¹

Dazu können Sie eine qualitative Bewertung abgeben. Ist gut gelungen – ist noch offen – hätte besser sein können. Stimmt – teils/teils – stimmt nicht. Es geht nicht darum, am Ende möglichst häufig das „Plus“ anzukreuzen, sondern sich ehrlich darüber auszutauschen, was die Schwerpunkte der Kirchenvorstandsarbeit waren oder was vielleicht auf der Strecke geblieben ist.

Zunächst werden Sie hier eine sehr subjektive Einschätzung vornehmen. Füllen Sie darum diese Liste am Anfang ganz persönlich aus. Danach empfiehlt es sich, zu zweit oder zu dritt die Ergebnisse zu vergleichen. Bewerten Sie nicht zu schnell die Einschätzungen Ihrer Kolleginnen oder Kollegen positiv oder negativ, sondern nutzen Sie die unterschiedlichen Sichtweisen als konstruktive Anregungen.

Nutzen Sie die folgende Liste für Ihre Bilanzierung. Fügen Sie ggf. weitere Themen oder Aussagen an.

Hinweise zur Bearbeitung:

Nehmen Sie also zunächst eine ganz persönliche Einschätzung vor. Danach vergleichen Sie mit ein oder zwei anderen Ihre Ergebnisse miteinander. Sie werden Unterschiede in Ihren Bewertungen entdecken. Das ist ganz normal und anregend für das abschließende Auswertungsgespräch im Kirchenvorstand. Dabei wird alles gebündelt und ausgewertet.

Vielleicht haben Sie manche Aussagen auch dazu gebracht, dem neuen Kirchenvorstand eine Art „Themenspeicher“ zu übergeben? Überlegen Sie gemeinsam, in welcher Form das geschehen könnte.

¹ Die Aussagen stammen überwiegend aus einem Projekt der hannoverschen Landeskirche zur Qualitätsentwicklung in Kirchengemeinden.

■ Checkliste

Thema / Fragestellung	Ist gut gelungen Stimmt	Ist noch offen Teils/teils	Hätte besser sein können Stimmt nicht	Bemerkungen (z.B.: Ist für uns kein Thema! Oder: Da sind wir ganz besonders weit gekommen!)
Über den Ist-Zustand der Kirchengemeinde				
Wir haben die Eigenheiten und Besonderheiten unserer Kirchengemeinde im Blick gehabt. (z. B. ländlich, städtisch, kulturell anspruchsvoll, etc.)	+	o	-	
Wir haben uns mit der geistlichen Prägung unserer Gemeinde auseinandergesetzt.	+	o	-	
Wir haben ein Leitbild für unsere Kirchengemeinde entwickelt.	+	o	-	
Über die Entscheidungsprozesse in der Kirchengemeinde				
Wir kennen die statistischen Zahlen und Entwicklungstrends unserer Gemeinde und haben sie bei unseren Entscheidungen berücksichtigt. (Eintritte, Austritte, Kasualien etc.)	+	o	-	
Wir haben im Kirchenvorstand über die Schwerpunkte der Gemeindegemeinschaft entschieden.	+	o	-	
Wir haben Kontakt zu den Verantwortlichen der Gemeindegemeinschaft gesucht und sind über die Vorhaben informiert.	+	o	-	

Wir haben uns im Kirchenvorstand mit bestimmten Arbeitsfeldern unserer Gemeinde beschäftigt: Dazu im Folgenden ...				
Gottesdienst	+	o	-	
Kasualien (Taufen, Trauungen, Beerdigungen...)	+	o	-	
Kindergottesdienst	+	o	-	
Arbeit mit Kindern	+	o	-	
Jugendarbeit	+	o	-	
Gemeindeguppen und -kreise	+	o	-	
Kirchenmusik	+	o	-	
Konfirmandenunterricht	+	o	-	
Erwachsenenbildung	+	o	-	
Seelsorge	+	o	-	
Besuche	+	o	-	
Diakonie	+	o	-	
Mission	+	o	-	
Ökumene (Partnerschaften)	+	o	-	
Öffentlichkeitsarbeit	+	o	-	
Fundraising	+	o	-	
Projekte	+	o	-	

Wir haben uns mit den von unserer Kirchengemeinde verantworteten Einrichtungen ausführlich befasst.				
... Friedhof	+	o	-	
... Kindergarten	+	o	-	
Ggf. weitere Einrichtung	+	o	-	
Zu den Vereinen, Kommunen und Verbänden im Bereich unserer Kirchengemeinde pflegen wir regelmäßige Kontakte.	+	o	-	
Ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende				
Die allgemeine Situation der ehrenamtlichen Arbeit in unserer Gemeinde haben wir im Blick.	+	o	-	
Wir haben die beruflich Tätigen in unserer Kirchengemeinde (Küster/in, Sekretär/in ...) jährlich zum Gespräch in eine Sitzung eingeladen.	+	o	-	
Wir nutzen Formen der Anerkennung und Würdigung für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende.	+	o	-	
Wir haben geregelte Abläufe vereinbart, um mit Kritik und Beschwerden umzugehen.	+	o	-	
Finanzen / Kosten in der Kirchengemeinde				
Wir sind über die finanzielle und personelle Ausstattung unserer Kirchengemeinde umfassend informiert.	+	o	-	
Wir haben uns mit dem Zustand und den Kosten für unsere kirchlichen Gebäude befasst.	+	o	-	
Wir haben bestimmte Aufgaben an Ausschüsse und Beauftragte delegiert.	+	o	-	

Kommunikation in der Kirchengemeinde				
Wir haben vertrauensvolle Arbeits- und Umgangsformen im Kirchenvorstand entwickelt.	+	o	-	
Unsere Sitzungen sind gut vorbereitet.	+	o	-	
In unseren Sitzungen arbeiten wir effektiv.	+	o	-	
Eigene Fragen				
	+	o	-	
	+	o	-	
	+	o	-	
	+	o	-	
	+	o	-	
	+	o	-	
	+	o	-	

Fragebogen für Kirchenvorstandsmitglieder zur Reflexion der Arbeit

Der folgende Fragebogen soll Ihnen helfen, Ihre Arbeit im Kirchenvorstand und den Kirchenvorstand insgesamt zu reflektieren. Die Antworten sollen Ihnen behilflich sein, über die guten Erfahrungen und die Schwierigkeiten zu berichten, wenn Sie neue Menschen aus Ihrer Gemeinde für die Arbeit im Kirchenvorstand begeistern wollen.

Dieser Fragebogen bezieht sich auf die Arbeitskultur im Kirchenvorstand. Beim Austausch über Ihre jeweilige Einschätzung werden Sie erkennen, dass eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit Auswirkungen auf die Arbeitsergebnisse hat. Vielleicht entdecken Sie aber auch bei Ihren Kolleginnen und Kollegen ganz neue Seiten.

Zeitaufwand
variabel

Bitte kreuzen Sie an, in welche Richtung Sie tendieren.			
1.	Die Häufigkeit und Dauer der Sitzungen ist für mich angemessen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Die Häufigkeit und Dauer der Sitzungen ist für mich nicht angemessen.
2.	Ich bekomme ausreichend Informationen, um verantwortlich mitzuarbeiten.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ich bekomme nicht ausreichend Informationen, um verantwortlich mitzuarbeiten.
3.	Die Arbeitsbelastung ist für mich hoch.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Die Arbeitsbelastung ist für mich niedrig.
4.	Ich wurde durch Delegation von Arbeit entlastet.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ich wurde nicht durch Delegation von Arbeit entlastet.
5.	Für mich wichtige Arbeitsthemen standen auf der Tagesordnung der Sitzungen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Für mich wichtige Arbeitsthemen standen nicht auf der Tagesordnung der Sitzungen.
6.	Im Kirchenvorstand äußern wenige ihre Meinung.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Im Kirchenvorstand äußern alle ihre Meinung.
7.	Mir ist wichtig, dass der Kirchenvorstand hauptsächlich auf die eigene Gemeinde schaut.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Mir ist wichtig, dass der Kirchenvorstand überregional Verantwortung übernimmt.
8.	Die Zusammenarbeit von Pfarramt und Kirchenvorstand ist gut.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Die Zusammenarbeit von Pfarramt und Kirchenvorstand ist nicht gut.
9.	Die Dauer der Kirchenvorstandsperiode von sechs Jahren ist für mich angemessen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Die Dauer der Kirchenvorstandsperiode von sechs Jahren ist für mich nicht angemessen.

■ Was war mir wichtig im Kirchenvorstand?

■ Was würde ich gerne in der Kirchengemeinde / im Kirchenvorstand (weiter) verändern?

■ Die Arbeit im Kirchenvorstand kann ich weiterempfehlen, weil ...

Wie geht's uns denn so?...

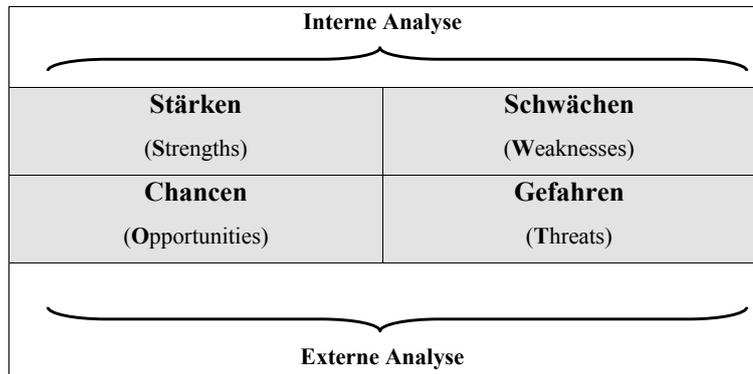
Eine aufmerksame Gemeindeanalyse – leicht gemacht

Die bevorstehenden Kirchenvorstandswahlen sind eine gute Gelegenheit, die eigene Gemeindegemeinschaft einmal auf den Prüfstand zu stellen. Wo setzen wir Schwerpunkte? Sind wir auf gutem Weg? Soll es so weitergehen, oder haben wir neue Ziele? Und schließlich: Wen brauchen wir im Kirchenvorstand, um unsere Gemeinde weiterzuentwickeln?

SWOT-Analyse: Stärken und Schwächen auf den Tisch

Ein bewährter Weg, um den aktuellen Stand der Gemeinde zu erheben, ist eine SWOT-Analyse, ein Blick auf die Stärken und Schwächen sowie die Chancen und Risiken (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Beim Blick auf die Schwächen und Stärken steht die eigene Gemeinde im Mittelpunkt, zum Beispiel mit ihren Arbeitsfeldern und Schwerpunkten, ihren ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden, ihren Gebäuden und Kooperationen.

Beim Blick auf die Chancen und Risiken geht es um eine Analyse des Umfelds der Gemeinde: Welche aktuellen Entwicklungen in der Gesellschaft, aber auch ganz konkret im Dorf oder in der Stadt geben der eigenen Arbeit Rückenwind – oder fordern sie neu heraus? Diese Analyse lässt sich im Kirchenvorstand oder im Gemeindebeirat sehr einfach durchführen, z. B. im Rahmen einer Klausurtagung. Wenn dann noch Ziele und Kriterien für die Zielerreichung formuliert werden, dann lässt sich daraus der kontinuierliche Prozess einer Qualitätsentwicklung ableiten.¹



Grafik 1: Grundthemen einer SWOT-Analyse²

Hilfreich: der Blick auf zwei repräsentative Studien

Hier soll ein anderer Weg der Analyse vorgeschlagen werden, der eine SWOT-Analyse sinnvoll ergänzen kann. Ein Problem bei einer SWOT-Analyse ist: Sie beruht lediglich auf der Einschätzung der Akteure vor Ort; was fehlt, ist z. B. der Vergleich mit anderen Gemeinden. Darum erscheint es sinnvoll, einen breiteren Zugang zu wählen. Hilfreich sind hier einige Ergebnisse aus zwei aktuellen Studien des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD, nämlich aus dem Ersten Kirchengemeindebarometer³ und einer Befragung zu Kirchenvorstandswahlen⁴. Hier liegen auch für den Bereich der ev.-luth. Landeskirche Hannovers repräsentative Ergebnisse vor.⁵ Die Fragebögen dieser Studien sind zwar nicht zum Zweck der Gemeindeanalyse entwickelt worden. Und trotzdem können diese Untersuchungen den Blick für die eigene Gemeinde schärfen: Zum einen zeigen sie

Ein Artikel, der zur Diskussion über die Gemeindestrukturen und das gemeindliche Umfeld anregen will. Entdecken Sie Ihre eigene Gemeinde neu und analysieren Sie die Besonderheiten.

¹ Beispielhaft die Qualitätsentwicklung in der Kirchengemeinde Victorbur / Arbeitsgebiet Bibelstunden (<http://www.kirchengemeinde-victorbur.de/QE/Praesentation%20QE-Bibelstunden.pdf>).

² In Anlehnung an das Schema unter: <https://de.wikipedia.org/wiki/SWOT-Analyse>.

³ Hilke Rebenstorf / Petra-Angela Ahrens / Gerhard Wegner: Potenziale vor Ort. Erstes Kirchengemeindebarometer, Leipzig 2015.

⁴ Befragung zu Kirchenvorstand- bzw. Presbyteriumswahlen, Ergebnisübersicht (http://www.lippische-landeskirche.de/daten/KV-Wahlen_Ergebnisbericht%20SI.pdf).

⁵ Für die Sonderauszählung für die hannoversche Landeskirche danke ich Dr. Hilke Rebenstorf.

verbreitete Tendenzen und Probleme auf. Und zum anderen kann der Vergleich zwischen der eigenen Einschätzung und den Durchschnittswerten für die gesamte Landeskirche dazu helfen, die Situation in der eigenen Gemeinde genauer in den Blick zu nehmen. Nicht in dem Sinn, dass Abweichungen vom Durchschnittswert schlecht sind. Sondern so, dass auf diese Weise vielleicht das Besondere, Weiterführende oder auch Problematische der eigenen Gemeindesituation bzw. Gemeindearbeit besser zum Vorschein kommt.

Die eigene Gemeinde: Schwerpunkte und Zielgruppen

Zunächst ist es sinnvoll, sich die verschiedenen Arbeitsbereiche der Gemeinde zu vergegenwärtigen: Welche Arbeitsbereiche werden als wichtig eingeschätzt? Und welche sind in der eigenen Gemeinde tatsächlich vorhanden?⁶ Schließlich ist es möglich, dass es bestimmte als wichtig eingeschätzte Arbeitsbereiche in der eigenen Gemeinde nicht gibt, und dass sich vorhandene

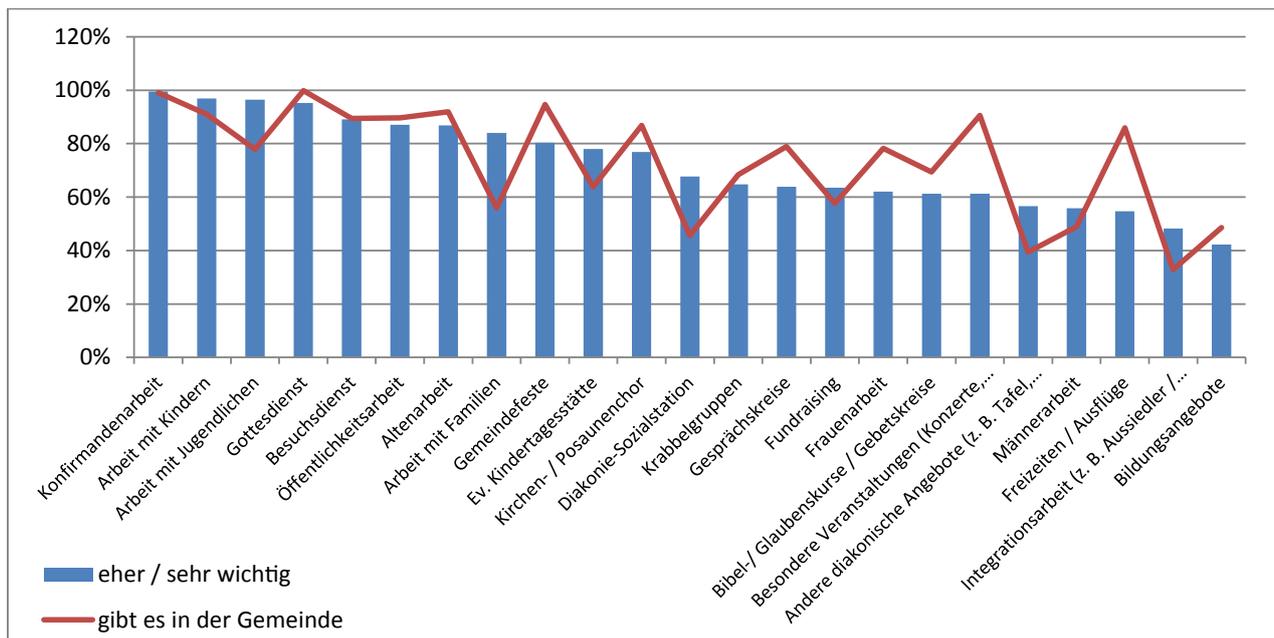
Arbeitsbereiche – jedenfalls der persönlichen Einschätzung nach – als weniger wichtig entpuppen. Und tatsächlich zeigen die Ergebnisse des Kirchengemeindebarometers für die Landeskirche einige markante Unterschiede: Besonders groß ist die Kluft bei der Arbeit mit Jugendlichen und mit Familien: Hier markieren viele Mitglieder der Gemeindeleitungen, dass es diese für wichtig gehaltenen Arbeitsbereiche in ihren eigenen Gemeinden nicht gibt. Dagegen werden besondere Veranstaltungen wie Konzerte oder Kunstausstellungen, aber auch Ausflüge von den Befragten – auch wenn es sie in den allermeisten Gemeinden gibt – als weniger wichtig eingeschätzt (Grafik 2).⁷

Wenn beim Blick auf die Arbeitsbereiche in der eigenen Gemeinde auch solche Unterschiede zwischen „Wunsch“ und „Wirklichkeit“ deutlich werden, dann muss das nicht gleich zur Folge haben, dass bestimmte Angebote eingerichtet bzw. eingestellt werden. Um bei der Befragung zu bleiben: Konzerte, Kunstausstellungen und Ausflüge können dennoch ihre Bedeutung haben,

Grafik 2: Angebote und Aktivitäten in Gemeinden der ev.-luth. Landeskirche Hannovers (423 befragte Kirchenvorsteher/innen und Pastor/innen)

⁶ „Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Aufgabenbereiche in der Kirchengemeindearbeit? Bitte schätzen Sie die Wichtigkeit auch für die Angebote ein, die es in Ihrer Gemeinde nicht gibt.“

⁷ Weitgehend identisch sind die Ergebnisse aus der Gesamtbefragung in allen Landeskirchen (siehe Rebenstorf / Ahrens / Wegner, S. 93).



während Angebote für Jugendliche zum Beispiel durch den Kirchenkreisjugenddienst vorgehalten werden oder in der Nachbargemeinde zur Verfügung stehen. Trotzdem sind solche Unterschiede, wenn sie mit Blick auf die eigene Gemeinde deutlich werden, ein guter Anlass zur Diskussion.

Das gilt besonders, wenn man sich einmal die bevorzugten Zielgruppen der eigenen Angebote vergegenwärtigt.⁸ Das Kirchengemeindebarometer zeigt für unsere Landeskirche ein bemerkenswertes Ergebnis: Die wichtigsten Zielgruppen der eigenen Angebote sind ältere Menschen und – mit gewissem Abstand – Kinder. Jugendliche und Familien folgen deutlich dahinter, obwohl Angebote für sie für sehr wichtig gehalten werden. Die am seltensten genannte Zielgruppe sind – neben Einkommensstarken – Singles und Alleinerziehende; hier sind es weniger als zehn Prozent der Befragten, die in ihren Gemeinden an dieser Stelle einen Schwerpunkt sehen.⁹

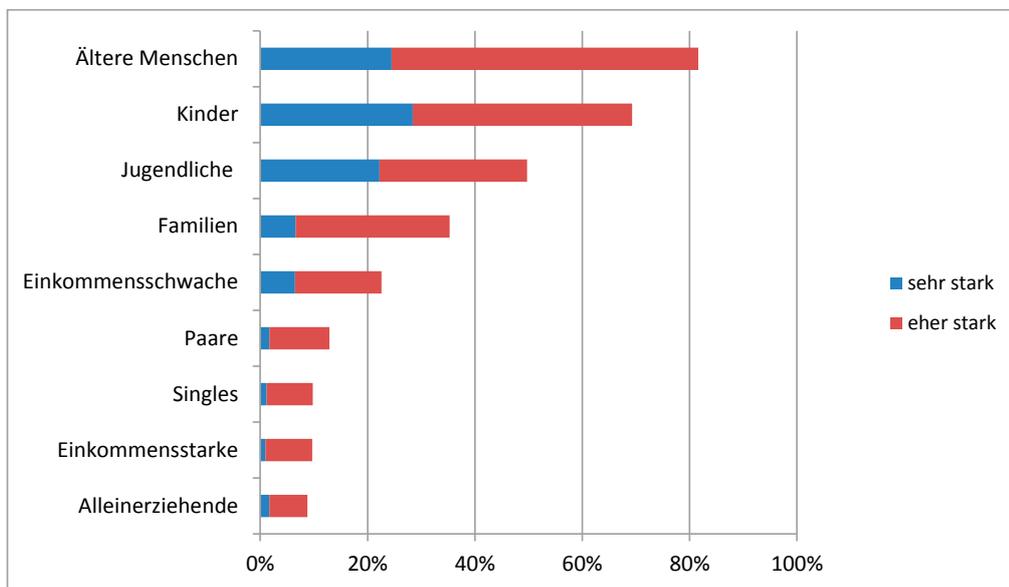
8 Frage: „In welchem Maß richten sich die Angebote Ihrer Kirchengemeinde an folgende Personengruppen?“

9 Zu den ähnlichen Ergebnissen der Gesamtbefragung siehe Rebenstorf / Ahrens / Wegner, S. 94.

Wenn der Blick auf die eigene Gemeinde ein ähnliches Bild ergeben sollte, dann wäre das schon ein Grund zum Nachdenken und Umsteuern. In jedem Fall empfiehlt sich aber – wenn es um die Bestimmung der Zielgruppen der Gemeindeglieder geht – eine Recherche zur soziodemographischen Zusammensetzung der Gemeindeglieder und der Wohnbevölkerung. Eine Altersstatistik der Gemeindeglieder lässt sich leicht mit dem Programm MEWIS NT erstellen, das in jedem Gemeindebüro läuft. Zahlreiche statistische Informationen zur Wohnbevölkerung lassen sich den Zensusergebnissen von 2011 (<https://ergebnisse.zensus2011.de/#>), der Regionaldatenbank des Landesamts für Statistik Niedersachsen (<http://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/>) oder auch dem Statistikportal der BertelsmannStiftung (<http://www.wegweiser-kommune.de/>) entnehmen.

Religiös, kulturell oder sozial?

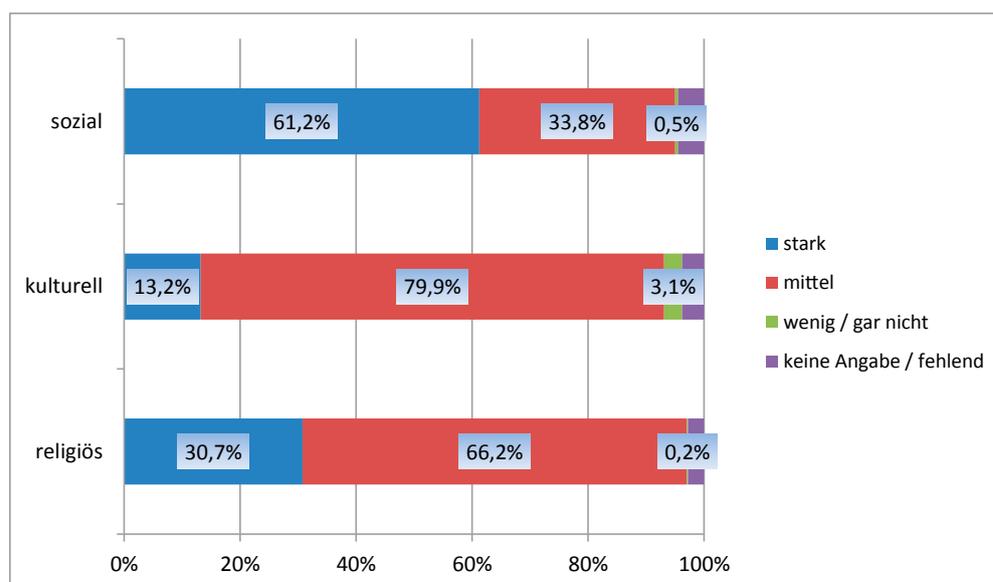
Neben der Frage nach den Zielgruppen ist auch die Frage nach der inhaltlichen Ausrichtung von Bedeutung: Ist die eigene Kirchengemeinde mit ihrer Arbeit eher religiös, kulturell oder sozial ausgerichtet? Diese Ausrichtungen stellen in der Praxis meist keine Alternative dar; das zeigen auch die Ergebnisse für



Grafik 3:
Zielgruppen der Gemeinden der ev.-luth. Landeskirche Hannovers (423 Befragte)

die hannoversche Landeskirche. Deutlich ist hier allerdings, dass eine Mehrheit eine stark soziale Gesamtausrichtung der Gemeinde wünscht; danach folgt eine stark religiöse Ausrichtung, während der Wunsch nach einer stark kulturellen Ausrichtung dagegen deutlich abfällt.¹⁰ Die Gesamtbefragung zeigt allerdings, dass eine stark kulturelle Ausrichtung der Kirchengemeinde in Großstädten eine bedeutende Rolle spielt; hier wünscht sie sich immerhin fast ein Viertel der Befragten.¹¹

Grafik 4: „Wie sollte Ihre Gemeinde insgesamt geprägt sein?“ (ev.-luth. Landeskirche Hannovers, 423 Befragte, gültige Prozent)



Ein ähnliches Bild ergibt auch der Blick auf die einzelnen Arbeitsbereiche: Bei den meisten Arbeitsbereichen wünschen die Befragten aus den Gemeindeleitungen eine soziale Ausrichtung. Lediglich Glaubenskurse, Bibel- und Gebetskreise und Gottesdienste sollen mit weitem Abstand klar religiös ausgerichtet sein, während bei der Arbeit von Posaunen- und Kirchenchor und

bei besonderen Veranstaltungen wie Konzerten oder Kunstausstellungen eine klar kulturelle Ausrichtung gewünscht wird.¹²

Dass die Gemeindeleitungen dem Sozialen eine große Bedeutung beimessen, entspricht ähnlichen Ergebnissen der aktuellen Fünften Kirchenmitgliedschaftsbefragung: Danach erwarten auch die Mitglieder von ihrer Kirche ganz wesentlich eine soziale Ausrichtung.¹³

Allerdings zeigt die Untersuchung von „attraktiven“ Kirchengemeinden auch, dass es auf eine bewusste Gestaltung und eine bewusste Schwerpunktsetzung ankommt. Nach Gerhard Wegner

geht es hier in erster Linie gar nicht um die konkrete Ausrichtung (sie kann eher sozial, religiös oder auch kulturell sein). Zentral ist vielmehr, „dass Gemeinden etwas wollen“ – für die Menschen und mit den Menschen vor Ort.¹⁴

¹⁰ Zu den fast identischen Ergebnissen der Gesamtbefragung siehe Rebenstorf / Ahrens / Wegner, S. 114.

¹¹ Rebenstorf / Ahrens / Wegner, S. 109.

¹² Zu den identischen Ergebnissen der Gesamtbefragung siehe Rebenstorf / Ahrens / Wegner, S. 104.

¹³ Engagement und Indifferenz. Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. V. Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, hg von Nikolaus Schneider u. a., Hannover 2014, S. 93ff.

¹⁴ Gerhard Wegner: Menschen stärken. Vom Geheimnis attraktiver Kirchengemeinden.

Das macht eine zielbewusste Arbeit im Kirchenvorstand so wichtig! Darum lohnt sich die Diskussion um ein Gemeindeprofil, das zum Kontext und den eigenen Gaben und Stärken passt (siehe oben zur SWOT-Analyse).

Managementverfahren – auch in der Kirche?

Es kommt darauf an, wie der Kirchenvorstand sich und die Gemeindeglieder „managt“. Das ist eines der wesentlichen Ergebnisse des Gemeindebarometers. Zwischen dem Einsatz von Managementverfahren und der Zufriedenheit mit der Arbeit im Kirchenvorstand bzw. in der Entwicklung der Gemeinde besteht eine Verbindung.¹⁵ Solche Methoden sind zum Beispiel: Jahresplanung, Leitbildentwicklung, Zielformulierung für die Arbeitsbereiche, regelmäßige Mitarbeitergesprächen, Klausurtagungen, die Teilnahme an Seminaren, externe Beratung, ein professionelles Ehrenamtsmanagement, Verfahren des Feedbacks oder der Selbstkontrolle wie Zielüberprüfungen oder Berichterstattung. Je größer die Zahl dieser Methoden, desto zufriedener sind die Kirchenvorsteher/innen und Pastor/innen mit der Arbeit im Kirchenvorstand sowie mit der Entwicklung der Gemeinde.

Die häufigsten Managementmethoden, die in den Gemeinden der ev.-luth. Landeskirche Hannovers zum Einsatz kommen, sind: Mitarbeitergesprächen, Jahresplanung, Klausurtagungen, Seminare und Fortbildungen, externe Beratung. Diese Methoden kennt mehr als die Hälfte der Kirchenvorsteher/innen aus der eigenen Gemeinde. Etwas weniger verbreitet ist die bewusste Arbeit mit Zielen und Leitbildern; und ein professionelles Ehrenamtsmanagement

kennt nur jede/r fünfte Kirchenvorsteher/in aus der eigenen Gemeinde.

Natürlich kommt es auf den bewussten Einsatz dieser Methoden an: Sie müssen „passen“ – da kann die Beteiligung an einer bestehenden Ehrenamtsbörse durchaus sinnvoller sein als das Aufbauen eigener Strukturen. Aber insgesamt liegt die Chance dieser Methoden darin: Sie fördern die Transparenz und damit die Beteiligung. Darum lohnt sich das Gespräch im Kirchenvorstand, welche Methoden die Arbeit im Gremium und in der Gemeinde weiterbringen. Oft bringen die Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher ja auch entsprechende Erfahrungen und Kompetenzen aus dem eigenen Berufsfeld mit.

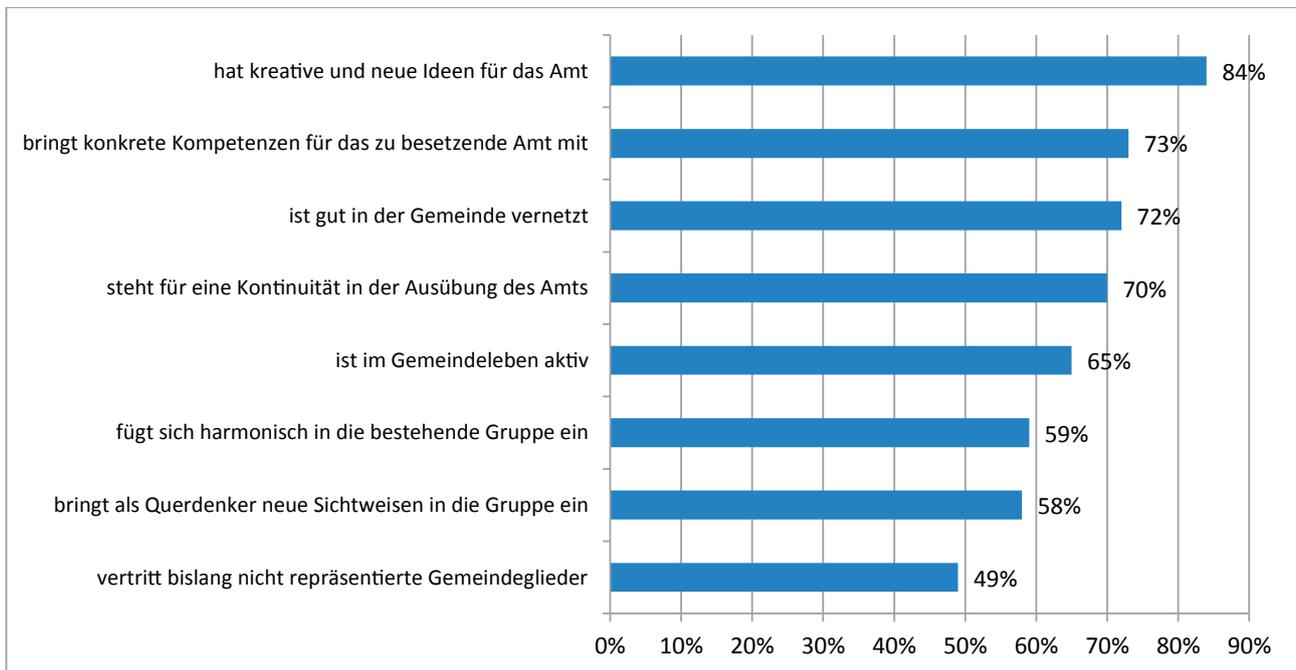
Offenheit für Neue(s)?

Bei der Neuwahl des Kirchenvorstands im Jahr 2018 besteht die Chance, durch die Ansprache und Auswahl der Kandidat/innen auch Einfluss auf die weitere Richtung der Kirchengemeinde zu nehmen. Nach welchen Kriterien soll diese Ansprache erfolgen? Eine Befragung unter Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher unserer Landeskirche erbrachte 2013 folgendes Ergebnis: Mehr als 70 Prozent wünschen sich Kandidatinnen und Kandidaten, die kreative und neue Ideen mitbringen, konkrete Kompetenzen für das Amt haben und gut in der Gemeinde vernetzt sind. Deutlich seltener ist der Wunsch nach Querdenkern, die neue Sichtweisen in den Kirchenvorstand einbringen, und nach Vertreterinnen bzw. Vertretern bisher nicht repräsentierter Gemeindeglieder (zwischen 49 und 59 Prozent). Bei den befragten Kirchenvorsteher/innen ist der Wunsch nach Kandidat/innen, die sich problemlos in die bestehende Gruppe einfügen, sogar etwas größer als der Wunsch nach kreativen Querdenkern (Grafik 5).¹⁶

Einige Vermutungen (https://www.ekd.de/si/download/Attraktive_Kirchengemeinde_GW_8.10.11.pdf).

15 Rebenstorf / Ahrens / Wegner, S. 164.

16 Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen, Chart 31.



Grafik 5: Welche Kriterien gelten für die Auswahl neuer Kandidatinnen und Kandidaten für den Kirchenvorstand? (ev.-luth. Landeskirche Hannovers, 423 Befragte)

Ein solcher Wunsch nach Harmonie ist menschlich verständlich, aber er kann nach außen auch zur Abschließung führen: Für mögliche Kandidatinnen und Kandidaten, die nicht der Kerngemeinde angehören, ist der Kirchenvorstand dann eine „Seilschaft“ oder eine „homogene Masse“.¹⁷

Und die Offenheit für Querdenker und für bislang nicht repräsentierte Gruppen kann für die Gemeindeleitungen auch eine Chance sein – für mehr Vielfalt und für die Öffnung zu Gruppen, die bislang nicht vorkommen. Ein Ergebnis der EKD-weiten Statistik ist zum Beispiel, dass in den Kirchenvorständen der Anteil von Arbeitslosen vergleichsweise gering ist.¹⁸

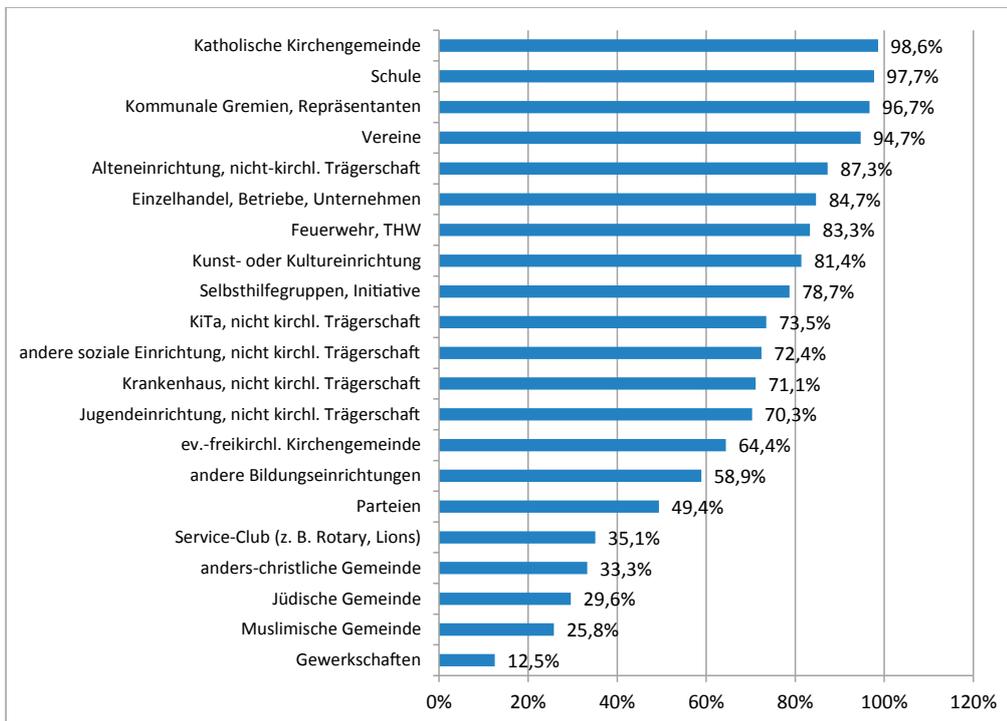
¹⁷ Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen, Charts 83 und 86.

¹⁸ Rebenstorf u. a., S. 88. Dagegen sind die Höhergebildeten mit abgeschlossenem Studium überdurchschnittlich vertreten.

Kontakte zu anderen „Spielern“ im Quartier?

Welche Kontakte und Kooperationen hat die Kirchengemeinde? Das Kirchengemeindebarometer zeigt, dass auch die Gemeinden in der ev.-luth. Landeskirche Hannovers eine beeindruckende Vielzahl von Kontakten unterhalten. Mehr als 90 Prozent der Gemeinden unterhalten (häufig oder gelegentlich) Kontakte zur katholischen Kirchengemeinde, zur Schule, zu kommunalen Gremien oder Mandatsträgern und zu Vereinen – falls es diese Strukturen im Bereich der Gemeinde gibt (siehe Grafik 6).

Am häufigsten sind die Kontakte zu Alteneinrichtungen in nicht-kirchlicher Trägerschaft; fast 60 Prozent der Gemeinden haben hier häufigen Kontakt. Umso auffälliger ist zum Beispiel, wie selten die Kontakte zu Gewerkschaften sind.



Grafik 6:
Kontakte zu
Einrichtungen
im Gemeinde-
gebiet – falls es
diese Einrichtun-
gen dort gibt
(ev.-luth.
Landeskirche
Hannovers,
423 Befragte,
gültige Prozent)

Vielleicht hilft die Übersicht dazu, sich die Häufigkeit und Bedeutung der eigenen Kontakte zu vergegenwärtigen – und eventuell auch auf Lücken im eigenen Kontaktnetzwerk zu stoßen. Gerade in Zeiten, in denen immer deutlicher wird, dass für eine gute Entwicklung in den Stadtteilen und Dörfern das Miteinander der verschiedenen „Spieler“ gefragt ist, sind diese Kontakte von besonderer Bedeutung.¹⁹ Und solche Kontakte können auch für die Kirchengemeinden eine Chance sein, mit ihrem Engagement – und dem Evangelium – eine neue Bedeutung zu gewinnen.

Schluss

Wozu dieser Beitrag anregen möchte, ist eine vertiefte Diskussion über die eigene Gemeinde. Oft lassen hier das „Tagesgeschäft“ und die dichtgepackte Tagesordnung der Sitzungen kaum Platz für einen genaueren Blick. Darum wollen die vorgestellten Umfrageergebnisse zur „Verfremdung“ beitragen. Denn gerade über einen solchen Umweg wird der Blick auf die eigene Gemeinde schärfer. In jedem Fall aber besteht die Chance, dass sich eine weiterführende Diskussion entwickelt.

Wenn eine professionelle Begleitung bei der Gemeindeanalyse oder Gemeindeentwicklung gewünscht wird, ist die Heranziehung der Organisations- und Gemeindeberatung eine gute Möglichkeit (www.kirchliche-dienste.de/arbeitsfelder/gemeindeberatung).

Dr. Gunther Schendel

Referent im Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD

¹⁹ Gelungene Beispiele einer solchen Gemeinwesenorientierung finden sich in: Ev. Akademie der Nordkirche, Den Stadtteil mitgestalten. Hamburger Kirchengemeinden engagieren sich, Hamburg 2014. Zu den Chancen siehe auch: Gunther Schendel, Zivilgesellschaftliche Potentiale. Warum die Kirchen einen wichtigen Beitrag zur Zivilgesellschaft leisten (und wie sie selber davon profitieren können), in: eNewsletter der Stiftung Bürgergesellschaft, 10/2015, <http://www.buergergesellschaft.de/mitteilen/news/archiv-des-enevletters/enevletter-archiv-2015/enevletter-wegweiser-buergergesellschaft-102015-03062015/#c7311>

Wie wir uns als Kirchenvorstand selbst sehen

■ Zum inneren Selbstverständnis des Kirchenvorstandes als Gremium

Ein Kirchenvorstand ist als Gremium in gewisser Weise immer eine Mischform aus vielen anderen vergleichbaren Gremien.

Markieren Sie zunächst individuell, welche Gremienform Ihrer Meinung

nach Ähnlichkeiten zu Ihrem Kirchenvorstand aufweist. Vergleichen Sie Ihre Ergebnisse anschließend mit einer weiteren Person. Notieren Sie die Unterschiede und die Übereinstimmungen.

Bringen Sie diese Beobachtungen und Erkenntnisse schließlich in ein gemeinsames Gruppengespräch und diskutieren Sie sie.

Als Kirchenvorstand sind wir so ähnlich wie ein ...

	Nein, überhaupt nicht				Ja, sehr	
Aufsichtsrat						
Kommunaler Gemeinderat / Stadtrat						
Familienkonferenz						
Vereinsvorstand						
Freundeskreis						
Glaubenskurs						
Generalversammlung						
Kulturausschuss						
Schulvorstand						
Selbsthilfegruppe						
Bibelkreis						
Bürgerinitiative						
Bewerbungskommission						
Verwaltungsausschuss						
Handwerker-Beratungskreis / Innung						
Lebensberatungsstelle						
TÜV-Prüfstelle						
Denk-Fabrik						
Historiker-Tagung						
Richterkollegium am Verfassungsgericht						
Mitarbeitervertretung						
Gebäudemanager*innen						
Menschenfischer-Crew						
Schlichtungskommission bei Tarifverhandlungen						
Stammtisch						
Kaffeekränzchen						
Weinprobe						

Eine zweite Variante der Arbeit mit den „Vorstandsbegriffen“:

Beschreiben Sie Moderationskarten mit acht ausgewählten Begriffen (möglichst gegensätzlich) und legen Sie die Karten auf dem Fußboden aus.

Geben Sie anschließend den Auftrag in die Runde, sich neben eine Karte zu stellen, bei der eine Person sagen würde:
„So sind wir ja überhaupt nicht!“

in einer zweiten Runde:
„So müssten wir eigentlich auch sein!“

in einer dritten Runde:
„Ein Glück, dass wir ganz anders sind!“

in einer vierten Runde:
„Da hätte ich Lust, dabei zu sein!“

Tauschen Sie sich anschließend über Ihre Erfahrungen aus.

- Welche Positionen wurden oft gewählt?
- Welche nicht?
- Was hat Sie überrascht?
- Wer fühlte sich mal einsam? Warum?
- Was bedeuten die Erkenntnisse für unsere weitere Arbeit im Kirchenvorstand?

Jeder Kirchenvorstand ist anders und entwickelt jeweils eigene Kulturen. Das wird mit diesen folgenden Modellen deutlich. Entdecken Sie Ähnlichkeiten mit ganz anderen Gremien? Finden Sie Übereinstimmungen mit – eigentlich unvergleichbaren – Kollegien?

Wenn Sie Spaß daran haben, ein wenig um die Ecke zu denken, dann kann diese Arbeitsform verborgene Stärken und Tücken Ihrer KV-Arbeit offenbaren.

Zeitaufwand
ca. 90 – 120 Minuten

Glaubenskurs

Stammtisch

Weinprobe

Freundeskreis

Kulturausschuss

Gebäudemanagement

Selbsthilfegruppe

Aufsichtsrat

Auf dem Weg zu guten Entscheidungen



Renate Gerber schaut auf die Uhr: Punkt 22 Uhr. Zufrieden verabschiedet sie sich von ihren Kirchenvorstandskollegen. Zweieinhalb Stunden Sitzung liegen hinter ihnen...

Die Tagesordnung war nicht ohne und die Themen anspruchsvoll - und trotzdem hatten sie Zeit für tiefere Gespräche und sogar eine Pause. Dazu haben sie einige Beschlüsse gefällt und gleich festgelegt, wer sich bis wann um ihre Umsetzung kümmert. Auf dem Heimweg vom Gemeindehaus freut sie sich, dass noch Zeit bleibt, mit ihrem Mann einen Schluck Wein zu trinken. Dann geht sie bald ins Bett, denn morgen wird sie auch wieder früh auf den Beinen sein.

Traum oder Wirklichkeit? Jedenfalls muss die Erfahrung dieser Kirchenvorsteherin kein Traum bleiben, wenn eine Grundregel für das Miteinander im Kirchenvorstand beachtet wird.

Jeder leistet einen Beitrag für die Kultur im Kirchenvorstand. Um gut miteinander arbeiten, diskutieren, streiten, entscheiden und feiern zu können, braucht es die Augen, Ohren und Herzen aller Beteiligten. Dabei dürfen die Bedürfnisse durchaus unterschiedlich sein: Für den einen gelingt das Miteinander, wenn man nach der Sitzung noch ein Bier trinken geht. Für die andere ist es ein Zeichen guter Kommunikation, wenn sich alle bei einer Diskussion ausreden lassen und sich nicht gegenseitig ins Wort fallen. Für eine dritte ist es wichtig, dass nicht nur über Sachthemen sondern auch über Persönliches gesprochen wird.

Keiner muss seine Persönlichkeit verleugnen. Trotzdem können gemeinsam aufgestellte Regeln helfen, gut miteinander zu kommunizieren. Gerade zu Beginn einer neuen Amtsperiode im Kirchenvorstand lohnt es, sich auf vermeintlich Selbstverständliches zu besinnen.

1. Ich sage, was ich will

Geben Sie in das Gespräch hinein, was Sie möchten. Andere können Ihnen die Entscheidung nicht abnehmen, ob Sie reden oder lieber schweigen. Sie beantworten, was Sie sagen oder eben nicht äußern möchten. Vertrauen Sie darauf, dass die anderen ebenfalls aussprechen, was sie sagen wollen.

2. Störungen haben Vorrang

Teilen Sie offen mit, was Sie nicht mehr konzentriert bei der Sache bleiben lässt: was Sie stört, langweilt, ärgert. Wenn die Störung behoben ist, geht das Gespräch besser weiter - für Sie und für die anderen.

3. Es kann immer nur eine/r sprechen

Seitengespräche haben nicht das Recht, Ihre Aufmerksamkeit abzulenken. Bitten Sie, dass sie unterbleiben - oder dass ihr Grund (Desinteresse, Unmut) ausgesprochen wird.

4. Ich stehe dahinter

Verhalten Sie sich im Reden und Nicht-Reden so, wie Sie wirklich sein möchten? Wenn nicht, dann versuchen Sie ab und zu, ein bisschen „echter“ zu sein. Probieren Sie Ihren Stil und registrieren Sie, was Ihnen gut tut.

5. Ich achte auch auf meinen Körper

Ihr Körper registriert oft deutlicher als Ihr Kopf, was Sache ist. Wenn der Rücken schmerzt, die Hände kalt werden, der Bauch kribbelt und der Kopf raucht, hat das etwas zu bedeuten. Hören Sie auf diese Signale Ihres Körpers.

6. Ich sage nicht Wir oder Man, sondern Ich

Wenn Sie sich äußern, dürfen Sie ruhig Ich sagen. Sie brauchen sich nicht hinter einem Wir oder Man zu verstecken. Sie ermutigen damit auch andere, offen zu ihrer Meinung zu stehen.

7. Wenn ich eine Meinung habe, stelle ich keine Frage

Wenn Sie eine Frage stellen, sagen Sie dazu, was Sie damit bezwecken. Oft verhüllen Fragen Meinungen. Ihr Gegenüber ahnt, dass Sie auf etwas hinauswollen und wird misstrauisch. Einer geäußerten Meinung können sich andere anschließen - oder ihr auch widersprechen.

8. Ich bin mein eigener Anwalt

Achten Sie darauf welche Art von Gespräch Sie gerade führen. Geht es Ihnen um Durchsetzung und Rechthaben oder um das gemeinsame Weiterkommen? Sind Sie an der Meinung des Anderen interessiert oder wollen Sie ihn zum Schweigen bringen?

9. Keine Angst vor Konflikten

Wo Menschen miteinander zu tun haben, kommt es auch immer wieder zu Meinungsverschiedenheiten, Missverständnissen und Konflikten. Das ist normal und gehört zum Leben - auch in der Kirche und im Kirchenvorstand. Wenn es so weit ist, hilft es nicht, sie unter den Teppich zu kehren. Konflikte müssen besprochen werden. Nur dann kommt Bewegung in die Sache und in festgefahrene Beziehungen. Um konstruktiv an einem Konflikt zu arbeiten, hilft oft die Unterstützung einer geschulten Person von außen.

10. Über Kommunikation darf gesprochen werden

Wenn Sie über Kommunikation ins Gespräch kommen wollen, erlauben Sie sich folgende Fragen: Wie offen darf bei uns geredet werden? Wie deutlich dürfen verschiedene Interessen benannt werden? Sprechen Sie möglichst konkret über Moderation und Sitzungsgestaltung.

Martin Simon

Referent für Gemeindeleitung und Kirchenvorstandsarbeit im Amt für Gemeindedienst, Nürnberg

Artikel von
Martin
Simon aus „Ge-
meinde leiten“

Wenn alle sich in Sitzungen an gemeinsame Regeln halten, dann gelingt die offene und vertrauensvolle Kommunikation besser. Zehn Grundregeln werden hier beschrieben.



Wie sich Kirchenvorsteher und Kirchenvorsteherinnen an der Gemeindeleitung beteiligen, wird stark auch von der Gesprächsführung während der Kirchenvorstandssitzung beeinflusst.

Es ist Aufgabe der Leitung und des gesamten Kirchenvorstandes für eine angemessene Sitzungskultur bzw. Kommunikationskultur zu sorgen. Alle Kirchenvorstandsmitglieder sollen z. B. ihre Anliegen einbringen können. Denn gute Kommunikation ist die u. a. beste Voraussetzung für gelingende und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Wie wir miteinander sprechen, ist bestimmt von persönlichen Vorlieben, kulturellen Mustern, der Art der Beziehung und vom Gesprächsanlass. Manchmal redet man aber auch aneinander vorbei, findet nicht das richtige Wort oder die angemessene Ausdrucksweise und es kommt zu Missverständnissen, Unstimmigkeiten oder gar zu Kränkungen. Es ist gut, wenn sich die Kommunikations-Kultur durch

ein offenes Klima auszeichnet. Es sollten sich Reden und Zuhören die Waage halten. Wenn es in den Sitzungen „Vielredende“ und „Schweigende“ gibt, geht eine Menge an guten Ideen verloren. Spätestens wenn die Balance zwischen „Einander zuhören“ und „Reden“ verloren gegangen ist und nur noch eine Art Schlagabtausch stattfindet, ist es an der Zeit zu unterbrechen. Dann sollte man sich den bisherigen Gesprächsverlauf anschauen und sich darüber austauschen, wie jeder und jede das Gespräch erlebt. Mit einem Rundgespräch, bei dem jeder und jede das eigene Anliegen äußert, kommen auch die Stillen zum Zug. Bei hitzigen Wortgefechten bietet es sich an, eine Gesprächsleitung zu bestimmen. Sie hat den Auftrag, dafür zu sorgen, dass jede/r zu Wort kommt, ausreden kann und man sich nicht gegenseitig ins Wort fällt.

Auch der Sitzungsverlauf ist wichtig. Er wird durch die Tagesordnung strukturiert. Es ist gut, die gemeinsame Arbeit

mit einem kurzen geistlichen Impuls zu beginnen und am Ende mit einem Gebet abzuschließen. Hintergrundinformationen sollten schon mit der Einladung zur Verfügung stehen. Je nach Ziel des zu verhandelnden Themas achtet die Sitzungsleitung auf die Zeit, fasst Ergebnisse zusammen und lässt gegebenenfalls abstimmen. Er/sie achtet darauf, dass für die Ausführung des Beschlusses Verantwortliche benannt werden.

Der Beschluss wird ins Protokoll aufgenommen (§ 46 KGO). Die Namen der für die Ausführung Zuständigen sowie der Zeitrahmen werden ebenfalls vermerkt.

In manchen Fällen ist es schwer, klare Beschlussvorlagen zu formulieren oder zu einem Ergebnis zu kommen. Gegebenenfalls sind alternative Schritte zu bedenken. Dann sollte über das weitere Vorgehen beraten werden. Der Zeitpunkt zur Wiedervorlage ist klar zu vereinbaren.

Bei Themen, die spezielle Kenntnisse, Erfahrungen und mehr Zeit erfordern, kann eine Person, ein Ausschuss oder eine Arbeitsgruppe beauftragt werden, sich weiter mit der Frage zu befassen und in einem gegebenen Zeitraum Verfahrensvorschläge bzw. Beschlussvorlagen zu erarbeiten.

Klären Sie u. a. in Ihrem Kirchenvorstand die unterschiedlichen Möglichkeiten, Kompetenzen und Aufgaben der Beteiligten. So kommt man sich gegenseitig nicht „in die Quere“ und kann sich aufeinander einstellen und verlassen. Es entlastet, wenn klar ist, welche Rolle und Verantwortung die beruflich Mitarbeitenden übernehmen und was die Ehrenamtlichen genau tun. Klären Sie auch, welche Aufgaben unter Umständen delegiert werden können.

Im Aufgabenbereich des Kirchenvorstandes ist diese Art der Zusammenarbeit in der Kirchengemeindeordnung und in der Kirchenkreisordnung gere-

gelt. Eine Kooperation auf Augenhöhe fördert Aufmerksamkeit und Respekt.

Da wir uns nie sicher sein können, wie das, was wir sagen und wie unser Tun und Wirken beim anderen ankommt, hat es sich bewährt, ab und zu ein Feedbackgespräch zu führen. Oft geben uns schon kleine Bemerkungen, ein Dankeschön oder ein kritischer Blick Hinweise darauf, wie wir auf andere wirken. Feedback ist eine Rückmeldung persönlicher Eindrücke. Deshalb kann ein Gruppen-Feedback sehr unterschiedliche Rückmeldungen bringen. Diese sind rein subjektiv, geben aber interessante Informationen, wie unterschiedlich ein und dasselbe Verhalten auf verschiedene Personen wirken kann.

Feedback sollte sich auf konkrete Situationen und gemeinsame Erfahrungen beziehen, Verallgemeinerungen vermeiden, längst Vergessenes nicht "aufwärmen" und zeitnah erfolgen. Beim Feedback kommt häufig auch Kritisches zur Sprache. Es geht in einem solchen Gespräch um die Verbesserung der Zusammenarbeit, um ein gutes Miteinander und gute Resultate des Engagements und nicht um die Be- oder Verurteilung der Person.

Das Feedback dient auch dazu sich gegenseitig zu loben und die eigene Arbeit wertschätzend zu betrachten.

Wenn Menschen zusammenkommen, gehen sie nach gewissen Regeln miteinander um. So ist es notwendig, dass Sie sich auch für Ihren Kirchenvorstand Spielregeln geben. Spielregeln sind wichtig. Sie binden alle Teilnehmer an einen gewissen Modus des Zusammenarbeitens. Sie setzen dem Chaos Grenzen und helfen zugleich, jedem den nötigen Freiraum zur Beteiligung zu schaffen. Für spezielle Fragen stehen Ihnen als Kirchenvorstandsvorsitzende Kirchenvorstandsfachberater mit Rat und Tat zur Seite.

<http://www.gemeinde-leiten.de/fortbildung-und-beratung/kollegiale-kv-fachberatung>

Kandidatinnen und Kandidaten gewinnen

Mit diesem Artikel werden Sie eingestimmt auf die Kirchenvorstandswahl 2018. Sie werden auf die wesentlichen Kriterien für die Kandidatengewinnung aufmerksam: Klarheit und Ehrlichkeit.

Eine der ganz großen Herausforderungen im Vorfeld einer Kirchenvorstandswahl ist die Suche und das Finden geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten. Menschen müssen bereit sein, sich einer öffentlichen, demokratischen Wahl zu stellen – auch mit dem Risiko, nicht gewählt zu werden.

Ein Kirchenvorstand tut gut daran, schon sehr rechtzeitig vor einer Kirchenvorstandswahl die Kandidaten-Gewinnung in den Blick zu nehmen. Rechtzeitig heißt in diesem Zusammenhang: Ungefähr ein Jahr vor dem Wahltermin.

Drei Schritte sind für mich unverzichtbar, wenn die Kandidaten-Gewinnung erfolgreich gelingen soll: Rückblick – Weitblick – Ehrlichkeit.

Ein qualifizierter Rückblick auf die Arbeit der vergangenen Jahre führt dazu, dass Perspektiven für die Zukunft entstehen können. Bilanzieren Sie persönlich und auch als Gruppe was gelungen oder misslungen ist. Nehmen Sie sich dafür ausreichend Zeit. Tragen Sie zusammen, worauf Sie stolz sein können. Berichten Sie sich aber auch ganz offen, womit Sie unzufrieden sind oder wo Sie etwas als Niederlage empfunden haben. Halten Sie alle Ergebnisse dieses Austauschs schriftlich fest.

Versuchen Sie schließlich, miteinander die Ergebnisse zu deuten. Dabei können Ihnen ganz einfache Fragen eine Hilfe sein:

- Was ist das Besondere an unserer Gemeinde?
- Was gelingt uns besonders gut?
- Wo haben wir unsere Schwerpunkte?
- Wo haben wir deutliche Schwächen?
- Gibt es „blinde Flecken“ in unserem Gemeindeleben?
- Haben wir ein „Krawall-Thema“, das uns immer wieder beschäftigt?
- Was sind die großen Aufgaben in den nächsten Jahren?

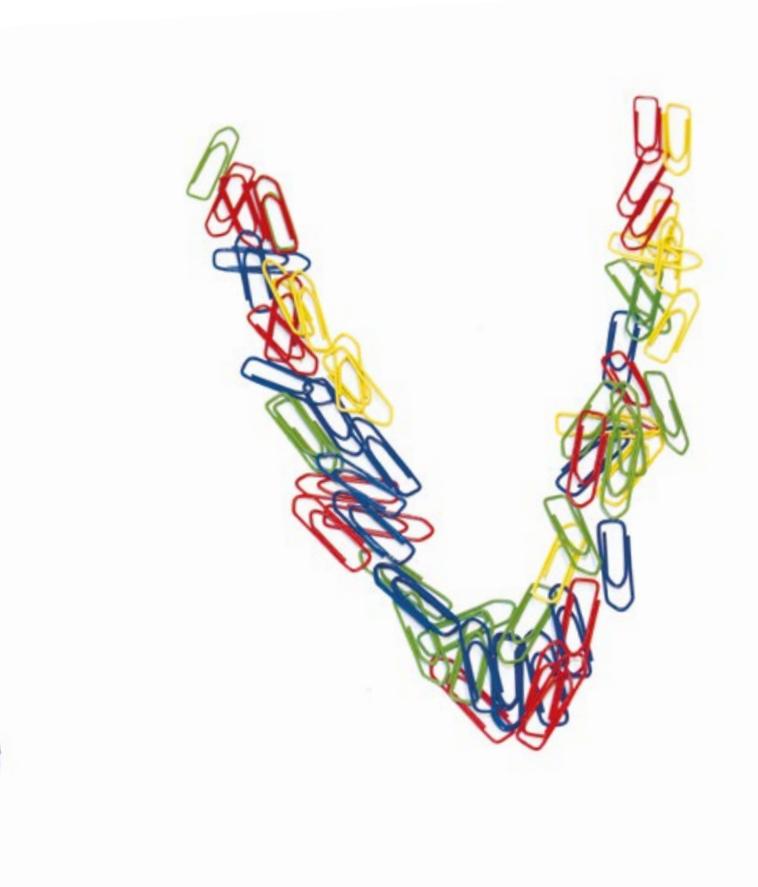
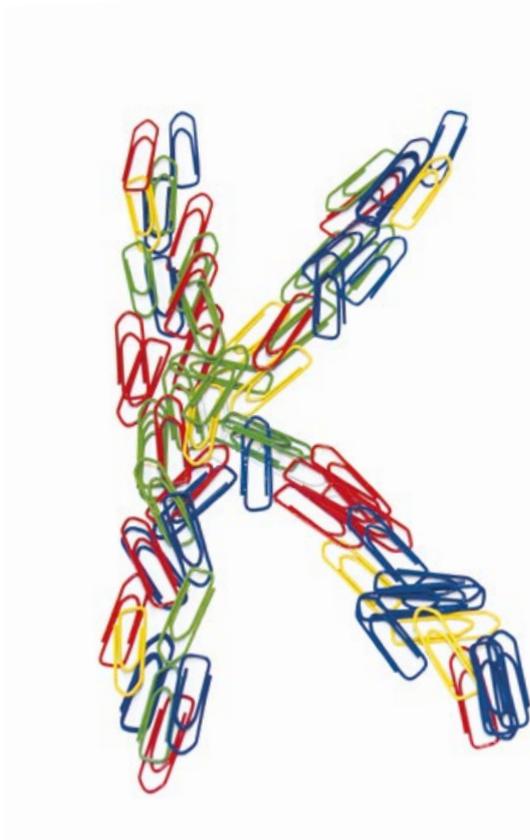
Nach einer ehrlichen Bestandsaufnahme sind Sie in der Lage, die Dinge zu sortieren. Wichtig oder weniger wichtig? Langfristig oder kurzfristig? Allgemein von Bedeutung oder spezielle Personen oder Dinge betreffend?

Mit den Ergebnissen aus einem qualifizierten Rückblick erfahren mögliche Kandidatinnen und Kandidaten, was die Aufgaben der Zukunft sind.

Der zweite Schritt zur Kandidaten-Gewinnung ist ein „Weitblick“. Natürlich werden Sie im Kirchenvorstand zunächst klären, wer denn erneut aus dem bisherigen Kirchenvorstand kandidieren wird. Danach wird sich sehr schnell die Frage nach neuen Kandidaten ergeben.

Es hat sich in vielen Gemeinden bewährt, an dieser Stelle einen Benennungsausschuss oder Findungsausschuss zu berufen, der möglichst unvoreingenommen die Kandidatensuche übernimmt. Das Ziel ist die Aufstellung eines Wahlvorschlages. Aber auf dem Weg dahin sind einige Hürden zu überwinden. So geraten häufig nur die Personen in den Blick, die in der Kirchengemeinde ohnehin schon sehr präsent sind. Andere, deren Engagementbereitschaft möglicherweise groß ist, machen dagegen weniger auf sich aufmerksam. Es ist sinnvoll, mit Akribie die Mitgliederglieder-Datei zu durchforschen. Oder auch diejenigen anzusprechen, deren Kompetenzen im künftigen Kirchenvorstand besonders gebraucht werden. In jedem Fall ist es klug, nicht zu schnell die „Scheren im Kopf“ anzusetzen und Menschen gar nicht erst zu fragen, weil sie „ja sowieso kein Interesse haben“.

Ein Findungsausschuss, der erfolgreich sein will, wird auch an ganz ungewöhnlichen Orten und bei „verrückten“ Gelegenheiten junge oder ältere Menschen auf die Kirchenvorstandsarbeit ansprechen. Beim Elternabend in der Schule, auf dem Wochenmarkt oder bei einer Geburtstagsfeier im privaten Kreis. Auch Einladungen zu



Kirchenvorstandssitzungen (sofern sie öffentlich sind) haben sich bewährt.

Vielen Kirchenmitgliedern ist die Fülle der Aufgaben und der Verantwortung eines Kirchenvorstandes gar nicht bewusst. Darum ist die Kandidatengewinnung zu einem ganz großen Teil Informationsarbeit. Alle, die mit potentiellen Kandidaten und Kandidatinnen sprechen, sollten bei alledem ehrlich reden.

Das Beschönigen oder Verharmlosen des Arbeitsaufwandes und der Verantwortungsfülle ist in jedem Fall fahrlässig. Aktuelle Untersuchungen über die Engagementbereitschaft von Ehrenamtlichen zeigen, dass von Anfang an Klarheit und Eindeutigkeit gewünscht werden. Menschen sind sehr wohl bereit, Verantwortung zu übernehmen, aber sie wollen auch vorher ehrlich gesagt bekommen, was auf sie zukommt.

In einem Kirchenvorstand arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Lebenserfahrungen, Glaubenshaltungen und Begabungen zusammen. Auch ihre jeweiligen Erwartungen und Ressourcen sind verschieden. Gerade die Buntheit ist eine Stärke dieses kirchenleitenden Gremiums. Machen Sie sich also frohen Mutes auf den Weg, möglichst viele Farbtupfer aus Ihrer Gemeinde zusammenzuführen.

Albert Wieblitz
Landespastor für Ehrenamtliche

Eine Findungs-Kommission einsetzen



Eine bewährte Unterstützung bei der Kandidatensuche kann eine Findungskommission sein. Sie wird nur für einen begrenzten Zeitraum installiert und arbeitet in enger Abstimmung mit dem Kirchenvorstand. Auf den folgenden Seiten gibt es dazu Informationen und Anregungen.

Um eine ordnungsgemäße Wahl durchführen zu können, brauchen Sie geeignete und motivierte Kandidatinnen und Kandidaten, die sich zur Wahl stellen. Um diese Menschen zu finden, empfiehlt sich die Einsetzung einer Findungs-Kommission.

Während der Kirchenvorstand die Wahl insgesamt vorbereitet und für die Durchführung verantwortlich ist, hat die Findungs-Kommission einzig den Auftrag, eine Liste potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten zu erstellen und diese Liste dann dem Kirchenvorstand vorzulegen.

Die Findungs-Kommission ist kein Ersatz für einen Wahlausschuss (KVBG § 31) oder den Wahlvorstand (KVBG § 23). Sie ist ein Gremium, das für einen kurzen Zeitraum installiert wird.

Die Findungs-Kommission wird vom Kirchenvorstand berufen. Es hat sich in vielen Gemeinden bewährt, wenn dieses Gremium aus vier bis acht Personen besteht. Die Kommission sollte ihre Arbeit bereits ein halbes Jahr vor dem Wahltermin aufgenommen haben.

Der Findungs-Kommission sollten Menschen angehören,

- die – überwiegend – nicht Kirchenvorstandsmitglieder sind,
- die über eine gute „Orts-Kenntnis“ verfügen,
- die unterschiedliche Generationen und Geschlechter vertreten,
- die in Vereinen oder kommunalen Gremien beheimatet sind,
- die verschiedene Berufsgruppen und Lebensstile repräsentieren,
- die selbst nicht für den Kirchenvorstand kandidieren werden,
- die das Verschwiegenheitsgebot sorgsam achten.

Da es in der hannoverschen Landeskirche keine Verpflichtung gibt, eine

Findungs-Kommission einzusetzen, existiert auch keine rechtliche Regelung über die Geschäftsordnung oder den Vorsitz. Dafür ist das Gremium frei in der Gestaltung und Ausführung des Auftrags. So wählt es sich eine/n Vorsitzende/n oder Koordinator/in und verabredet selbständig die eigene Arbeitsweise.

Die folgenden Schritte sind sinnvoll, um den Auftrag der Findungs-Kommission zu erfüllen:

- Die Findungs-Kommission erkundet im Kirchenvorstand die anstehenden Aufgaben des neuen Kirchenvorstandes (soweit diese schon erkennbar sind). Dafür eignet sich ein ausführliches Gespräch im Kirchenvorstand mit einem qualifizierten Rückblick auf die zurückliegende Amtszeit. Es ergeben sich dadurch sicherlich die Perspektiven und die Schwerpunkte der künftigen Arbeit.
- Des Weiteren nimmt die Findungs-Kommission die Wählerliste der Gemeinde gründlich zur Kenntnis und sammelt die Namen potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten. Dabei sollte nicht zu schnell eine Schere im Kopf eingeschaltet werden, sondern mit großer Offenheit viele Möglichkeiten in den Blick kommen.
- Im dritten Schritt betrachtet die Kommission die Liste der mögl. Kandidat/inn/en unter speziellen Fragen:
 - o Sind sie am Leben der Kirchengemeinde interessiert?
 - o Verfügen sie über Teamfähigkeit?
 - o Sind sie konfliktfähig?
 - o Werden sie als offen und verlässlich wahrgenommen?
 - o Haben sie bereits weitere/andere Ämter inne?
 - o Verfügen sie über spezielle Kenntnisse aus dem beruflichen oder persönlichen Hintergrund?

- o Erfüllen sie die rechtlichen Voraussetzungen? (Wählbarkeit, Verwandtschaften - siehe KVBG §2(4) - prüfen)

An dieser Stelle ein Hinweis auf eine Selbstverständlichkeit: Die Findungs-Kommission spricht über Gemeindemitglieder, über ihre Stärken und Schwächen, ob sie für eine Mitarbeit im Leitungsgremium der Gemeinde geeignet sind oder auch nicht. Das erfordert Taktgefühl und auf jeden Fall absolute Vertraulichkeit.

- Im vierten Schritt kann die Findungs-Kommission – in Absprache mit dem Kirchenvorstand - erste Vorgespräche mit potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten führen bezüglich ihrer grundsätzlichen Bereitschaft zur Kandidatur.
- Zum Abschluss ihrer Tätigkeit übergibt die Findungs-Kommission die – ggf. kommentierte – Liste dem Kirchenvorstand.
- Der Endtermin für Einreichung der Wahlvorschläge ist vermutlich erst im Januar 2018. Die Findungs-Kommission sollte ihre Vorschläge allerdings deutlich vor diesem Termin an den Kirchenvorstand weiterleiten. Damit endet dann die Aufgabe.
- Die rechtsverbindliche Nachfrage bezüglich der Bereitschaftserklärung erfolgt durch den Kirchenvorstand.

Wie arbeitet die Findungskommission?

Sinn und Zweck:

Die Findungsgruppe dient der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten für den Kirchenvorstand (KV). Die Mitglieder sollten möglichst aus vielen unterschiedlichen Bereichen der Gemeinde kommen, um möglichst viele Personen zu erreichen. Mitgliedern einer Findungsgruppe gegenüber ist es einfacher, Fragen und Bedenken zu nennen, sich erst einmal offen zu interessieren ohne sich gleich entscheiden zu müssen, Feedback zur bisherigen Arbeit des KVs zu geben und ggf. auch „nein“ zu sagen.

Ablauf:

Der KV besetzt die Findungsgruppe mit Menschen aus der Gemeinde, Menschen die im Dorf oder Stadtteil aktiv sind oder in Vereinen und Initiativen Verantwortung tragen (z. B. Gemeindebeirat, ehrenamtlich Mitarbeitende, Kindergartenleitung, Fördervereine, Elternrat etc.). Die Mitglieder erhalten schriftlich vom KV die Rahmenbedingungen in denen sie arbeiten (Infos über die Wahl, die Größe des KVs, Amtszeit, Vorstellung und Einführung, Fortbildungen etc.) sowie einen Dank für ihre Bereitschaft zur Mitarbeit.

Die Findungsgruppe beginnt Ihre Arbeit indem sie vom aktiven KV in ihre Aufgabe eingeführt wird. Es wird eine Leitung bestimmt, bei der die Informationen zusammenlaufen und die Ziele werden benannt, ebenso in welcher Zeit diese erreicht werden können.

Für die erste Sitzung der Findungsgruppe ist eine mögliche Tagesordnung ausgearbeitet. Sie könnte so aussehen:

1. Begrüßung und Beschluss der Tagesordnung; Hinweis auf die Vertraulichkeit!
2. Einführung:
 - a) Ziel der Findungskommission
 - b) Zeitplan für die Findungskommission vorstellen
 - c) allgemeine Informationen zur Arbeit eines Kirchenvorstands Voraussetzungen; Zeitumfang ...
3. Erläuterung der Arbeit des bisherigen Kirchenvorstands:
 - a) der inhaltlichen Schwerpunkte
 - b) der besonderen Herausforderungen
 - c) Ausblick auf und Herausforderungen für die nächste Wahlperiode
 - d) Außenperspektive auf die Arbeit des Kirchenvorstands und Rückfragen
 - > Was haben die Mitglieder der Findungskommission wahrgenommen?
 - > Wie haben sie davon erfahren? Wo haben sie es wahrgenommen?
 - > Wo sehen sie die Schwerpunkte und Herausforderungen?
4. Diskussion der Stichworte für die Kandidatensuche
Was für Menschen benötigen wir in den Kirchenvorständen?



Drei Praxistipps für die Arbeit der Findungskommission:

In einer ersten Runde wird das Vorgehen beim Ansprechen von Kandidatinnen und Kandidaten abgestimmt und eingeübt. Hier kann unter anderem die Methode „Kopfstand“ benutzt werden.

1. Die Methode „Kopfstand“

Die Methode Kopfstand soll in einer spielerischen Art und Weise an ein schwieriges Thema heranführen.

1. Die Teilnehmenden rufen der Leitung Stichworte zu der Frage „Was können wir tun, um möglichst viele Menschen von der Arbeit im Kirchenvorstand abzubringen?“ Die Stichworte werden an einer Tafel oder Flipchart untereinander geschrieben. Zeit: Sieben Minuten
2. Nun sollen die Teilnehmenden die negativen Aussagen in positive umkehren. So wird „Bei der ersten Ansprache eine lange Liste von Erwartungen aushändigen“ zu „Die wichtigsten drei Erwartungen an die Kandidatin/den Kandidaten benennen können“. Zeit: ca. 15 Minuten

Am Ende ergibt sich in der Regel eine Liste mit vielen guten Ideen. Der negative Ansatz ermuntert möglichst frei Abschreckendes zu benennen. Da kein Realitätsanspruch erhoben wird, muss sich niemand rechtfertigen oder angesprochen fühlen.

2. Eine erste Liste erstellen

Als nächster Schritt schreiben alle Anwesenden eine Liste der Menschen auf, die sie kennen und ansprechen könnten. Jeder markiert zunächst fünf Personen auf dieser Liste, die er oder sie ansprechen möchte. Die Namen werden ausgetauscht (Sammeln auf Overhead, Beamer, Flipchart), damit niemand doppelt angesprochen wird. Zukünftig gilt: Wenn weitere

Personen angesprochen werden sollen, wird dies mit der Leitung besprochen, um eine doppelte Ansprache zu verhindern.

Ergebnisse der Ansprache werden ebenfalls an die Leitung weitergegeben.

3. Typische Gesprächssituationen ausprobieren

- Wie lange führe ich das Gespräch?
Die einführenden Worte sollten nicht länger als drei Minuten dauern und das gesamte Gespräch nicht länger als 20 Minuten. Vor allem sollte ausgiebig Zeit für Rückfragen des Angesprochenen sein.
- Was sage ich?
- Wie beginne ich das Gespräch?
- Welche Informationen sind absolut notwendig?
- Wie eröffne ich die Rückfragen?
- Wo und wie stelle ich den Kontakt her? Per Telefon oder persönliche Ansprache? Was liegt mir mehr?
- Gibt es einen zweiten Kontakt (Nachhaken), wann und wie?
- Wie reagiere ich auf Kritik oder völlige Ablehnung meines Anliegens?
- Wie schließe ich das Gespräch ab?

Für diese Phase ist es sinnvoll eine externe erfahrene Person zu beteiligen. Niemand sollte unvorbereitet in die Kontakte gehen.

Kontrollieren und verbessern

Es sollte zeitnah nach Aufnahme der Arbeit ein weiteres Treffen stattfinden, um erste Erfahrungen auszutauschen.

Über die Arbeit wird dem KV (ggf. über den Vorsitzenden) berichtet.

Außerdem ist es möglich, die Findungsgruppe die Vorstellung der Kandidaten in der Gemeinde übernehmen zu lassen (Interview, Talkshow).

Nach der Wahl

Gemeinsame Auswertung Kirchenvorstand und Findungsgruppe und Dank an die Mitwirkenden.

Menschen ansprechen – Worauf ist dabei zu achten?



Die wirksamste Form der Kandidatengewinnung ist die persönliche Ansprache. Wie das am besten gelingt, hat jede Kirchenvorsteherin und jeder Kirchenvorsteher vermutlich selbst erlebt und kann darum offensiv bei der Kandidatengewinnung mitwirken.

Bei einer repräsentativen Mitgliederbefragung in unserer Landeskirche haben 6% geantwortet: Ich bin noch nicht ehrenamtlich tätig, würde aber gerne – in einem Gremium mitarbeiten.

Es gibt sie also, die Menschen, die sich engagieren wollen – auch in einem Kirchenvorstand. Doch ob sich ein Mensch ansprechen lässt, hängt davon ab, ob seine Motive und Erwartungen erfüllt werden, die er gegenüber einem ehrenamtlichen Engagement hat.

Von Angesicht zu Angesicht ist immer noch die wirkungsvollste Art der Gewinnung. Eine erste Kontaktaufnahme kann auch telefonisch erfolgen. Für das eigentliche Gespräch sollte man sich dann aber ausreichend Zeit nehmen.

Persönliche Ansprache bedeutet in erster Linie: Ich werde und fühle mich persönlich angesprochen. Da will jemand mich und er oder sie weiß (und ich erfahre), warum. Die meisten Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, sind persönlich angesprochen worden.

Schriftlich (Brief oder E-Mail) bewahrt ein wenig Distanz und ermöglicht dem Angesprochenen das Überdenken der Antwort „für sich allein“. Hier sollte auch schon alles drin stehen, was die Rahmenbedingungen der Aufgabe betrifft. So ist ein Brief als Vorbote eines persönlichen Gesprächs geeignet.

Wissen wofür man wirbt

Befragungen zeigen, dass Menschen sich eher ansprechen lassen, wenn sie einen lebendigen Eindruck davon haben, wofür sie freie Zeit einsetzen können. Sie wollen Spaß an dem Engagement haben, sich für andere Menschen einsetzen und mit sympathischen Menschen zusammenkommen. Der zeitliche Aufwand muss realistisch beschrieben sein.

Der Eindruck und die Erfahrung, dass gerade an dieser Stelle in Bezug auf Kirchenvorstandsarbeit immer wieder „geschönt“ wird, gehört zu den größten Ärgernissen im Rückblick von Engagierten. Ein Engagement im Kirchenvorstand erfordert ein großes Zeitkontingent. Beschreiben Sie die Aufgabe also ganz ehrlich und unterscheiden Sie zwischen dem, was zeitlich alle betrifft (wie z.B. die Sitzungen) und der Aufgaben, die evtl. noch dazukommen.

Kompetenzen und Lebenssituationen beachten!

Eine weitere Erwartung ist, sich mit Kompetenz und Fähigkeit einsetzen zu können. Durch Beruf, Lebenserfahrung, Lebensstil, Lebenssituation und Begabung haben die Menschen die unterschiedlichsten Kompetenzen, Leidenschaften und Möglichkeiten. Keiner kann alles und hat an allem Interesse. Wenn Kompetenzen angesprochen und dann noch Leidenschaft und Interesse geweckt werden für eine sinnstiftende Sache (wie z.B. eine lebendige Gemeindegemeinschaft, sanierte Kirchengebäude, Steigerung des Etats durch Fundraising, Schärfung des diakonischen Profils, ...) sind wichtige Voraussetzungen schon erfüllt.

So bereiten Sie sich gut vor:

- Was sind die Ziele der Kirchenvorstandsarbeit?
- Um welche einzelnen Aufgaben geht es konkret (z. B. Mitarbeit im Bauausschuss, Teilnahme an den Sitzungen, Vertretung in der Öffentlichkeit, regelmäßiger Dienst im Gottesdienst, Abendmahlsassistent, ...)?
- Was ist genau zu tun?
- Wie viel Zeit muss maximal im Monat investiert werden?
- Welche Unterstützung und welchen Gewinn hat man (z. B. Einführung in die Kirchengemeindeordnung, Übergabe, Mitplanung des Gemeindelebens, Mitentscheidung in Personalangelegenheiten, inhaltliche Mitgestaltung, ein kollegiales Miteinander, eigenständiges Arbeiten, Klausuren im Kloster, ...)?
- Wünschen Sie sich eine Kandidatin oder einen Kandidaten? Wenn ja, warum?
- Haben Sie ein bestimmtes Lebensalter im Blick? Wenn ja, warum?
- Sind Sie in der Gestaltung der Zeiten und der Arbeitsmethoden des Kirchenvorstandes flexibel?
- Welche alternativen Sitzungsformate sind möglich, um z. B. berufstätigen Personen, Frauen und Männern mit Kindern, entgegen zu kommen (z. B. einmal im Monat von 18 – 21 Uhr und alle 4 Monate ein halber Samstag Sitzung ...)?



Checkliste Kirchenvorstandswahl¹



Eine recht originelle Art, im Gemeindebrief nach Kandidatinnen und Kandidaten zu suchen, ist die Checkliste zur Kirchenvorstandswahl. Dieser Fragebogen mit Ankreuzkästchen wirkt unerwartet und weckt Interesse. Sie erreichen auf diese Weise vielleicht Menschen, die sich noch gar nicht mit einer eventuellen Kandidatur befasst hatten. Legen Sie den Fragebogen als Einzelblatt in der Kirche, im Gemeindehaus oder in Geschäften aus.

■ Kandidatinnen und Kandidaten für die Kirchenvorstandswahl gesucht

- Kennen Sie eine Kirchenvorsteherin/einen Kirchenvorsteher persönlich?
- Haben Sie sich schon einmal gefragt, ob es nicht interessant sein könnte, Ihre Kraft und Kreativität in der evangelischen Gemeinde einzubringen?
- Halten Sie Kirchenräume für wichtige Orte zur inneren Einkehr?
- Besuchen Sie regelmäßig oder ab und zu einen Gottesdienst?
- Kennen Sie Ihre Pastorin oder Ihren Pastor persönlich?
- Haben Sie schon einmal eine Kirchenvorstandssitzung und/oder eine Gemeindeversammlung besucht?
- Wird die Kirche Ihrer Meinung nach heutzutage ihrem diakonischen Auftrag gerecht?
- Sollte die Kirche zu gesellschaftspolitischen Ereignissen in der Öffentlichkeit Stellung beziehen?
- Interessiert es Sie, was mit dem Geld geschieht, das Sie monatlich als Kirchensteuer bezahlen?
- Halten Sie den Religionsunterricht für ein wichtiges Fach?
- Ist es Ihrer Meinung nach wichtig, dass es Kindertagesstätten in kirchlicher Trägerschaft gibt?
- Erinnern Sie sich gerne an Ihren Konfirmationsspruch?
- Sollten Geschehnisse und Ereignisse des täglichen Lebens aus der Sicht des Evangeliums bewertet werden?

Wenn Sie mindestens fünf dieser Fragen mit „Ja“ beantwortet haben, möchten wir Sie ermuntern, sich etwas intensiver mit den Aufgaben des Kirchenvorstands vertraut zu machen – und sich eine Kandidatur für die Wahl zum Kirchenvorstand am ____ . ____ . _____ ernsthaft zu überlegen.

Gerne stehen die Mitglieder des Kirchenvorstands und Pastor/in für die Klärung weiterer Fragen zum persönlichen Gespräch zur Verfügung.

Name, Adresse der Gemeinde, Telefonnummer, E-Mail-Adresse

Öffentlichkeitsarbeit für Kirchenvorstände

■ „Tue Gutes und rede darüber“ – Machen Sie Ihre Arbeit öffentlich!

Mit hohem Engagement und persönlichem Einsatz leisten Sie im Vorstandsamt Wertvolles für Gemeinde und Gesellschaft. Darauf können Sie sehr stolz sein. Lassen Sie daher andere aktiv an Ihrer Arbeit teilhaben, berichten Sie über Ideen, Vorhaben und Projekte – aber ruhig auch einmal über sich selbst und Ihre Motivation zum Mitgestalten im Kirchenvorstand.

Warum sollten Sie über ihr Engagement berichten?

- Gute Öffentlichkeitsarbeit informiert aktuell und berichtet von Vorhaben, Ideen, und Projekten: Beispiel: „Kirchenvorstand plant Bibelgarten ...“.
- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit kann weitere Engagierte (oder Spender) zum Mitmachen bewegen: „Große Pflanzaktion für den neuen Bibelgarten – Pflanzenpaten gesucht“.
- Öffentlichkeitsarbeit bindet Gemeindeglieder und schafft ein Gefühl der Zusammengehörigkeit: „Das ist unser Werk! - Erstes Gemeindefest im neuen Bibelgarten“.
- Und nicht zuletzt: Gute Öffentlichkeitsarbeit zeigt, wie lohnenswert ein Einsatz im Kirchenvorstand ist, wie viel sich dort bewegen lässt und dass eine Mitarbeit sowohl Freude schafft als auch Anerkennung mit sich bringt. Gute Öffentlichkeitsarbeit macht das Amt im Kirchenvorstand attraktiv und begehrenswert – und das ist besonders wichtig, wenn es um die Suche nach neuen Vorstandsmitgliedern geht!

Zur Öffentlichkeitsarbeit können Sie sehr gut die vor Ort vorhandenen Werkzeuge nutzen:

Gemeindebrief

- Gibt es schon eine feste Rubrik „Aktuelles aus unserem Kirchenvor-



Für die Kirchenvorstandswahl Menschen sensibilisieren und auch mögliche Kandidaten zu gewinnen, das beginnt schon sehr früh. Kirchenvorstände tun gut daran, sich und ihre Arbeit immer wieder in die Öffentlichkeit zu bringen.

stand“? Hier können Sie regelmäßig berichten. Ganz wichtig: In der Kürze liegt die Würze! Bringen Sie Nachrichten auf den Punkt.

- Informieren Sie nicht nur von vergangener Sitzung sondern erzählen Sie auch, was als nächstes passieren soll.
- Nennen Sie in Berichten über Aktivitäten in der Kirchengemeinde die Namen der Aktiven und – wenn es Mitglieder des KV sind – auch mit dieser „Amtsbezeichnung“: „Kirchenvorsteherin Erika Mustermann hat die Konfirmanden-Kleiderbörse mit organisiert ...“.
- Tipp: Da der Gemeindebrief meist in recht großen Abständen erscheint ist es ratsam, zu Jahresbeginn eine Themenplanung für die Rubrik „Kirchenvorstand“ zu besprechen und mit der Gemeindebriefredaktion abzustimmen.

Schaukasten

- Auch hier könnte und sollte es einen festen Platz für Nachrichten aus dem Kirchenvorstand geben.
- Zusätzlich haben Sie hier die Möglichkeit einer kreativen Gestaltung mit Fotos und anderen Abbildungen. Beispiel: „So soll der Bibelgarten einmal aussehen“ (Planzeichnung).
- Tipp: Beim Schaukasten müssen sie nicht auf einen Drucktermin warten. Sie können also stets aktuell berichten und gestalten.

Pressearbeit

- Für den Umgang mit Journalisten und der Medienlandschaft empfehlen sich Fachkenntnisse, möchte man hier wirklich erfolgreich sein. In der Gemeinde bzw. Kirchenkreis und im Sprengel gibt es Beauftragte für Öffentlichkeitsarbeit, die eine entsprechende berufliche Ausbildung haben und zu Rate gezogen werden können.
- Falls es in Ihrer Gemeinde eine Wochenzeitung gibt, ist vermutlich auch schon der Kontakt zum Redakteur vor Ort bekannt, der gern über Aktuelles aus dem Gemeindeleben informiert werden möchte. Besonders Termine können hier interessant sein: „Kirche lädt zum Gemeindefest in den neuen Bibelgarten“. Tipp: Am besten klären Sie einmal bei einem persönlichen Kennenlernen, an welchen Themen der Redakteur Interesse hätte und wie er informiert werden möchte.

Ideen und Anregungen

Besondere Aufmerksamkeit haben Veröffentlichungen und Aktionen, die überraschen, unterhalten und sich von den vielleicht bisher üblichen Berichten aus dem Kirchenvorstand unterscheiden. Als vielseitig engagierter Mensch haben Sie bestimmt viele Ideen. Nachfolgend einige Anregungen für kreative Öffentlichkeitsarbeit:

- „Erben gesucht – ich möchte mein Werk und Wirken weitergeben!“ Dies könnte ein Artikel im Gemeindebrief oder auch in der lokalen Zeitung zum Thema Kirchenvorstandswahl sein, in dem Sie über ihre Erfahrungen und Erfolge erzählen und persönlich schildern, wie bereichernd die Tätigkeit für Sie ist.
- In einer festen Rubrik im Gemeindebrief oder der Lokalzeitung könnten sich unter dem Motto „Das besondere Interview“ einzelne KV-Mitglieder vorstellen. Die Fragen dürfen ruhig soweit persönlich sein, wie die Mitglieder es zulassen. Es soll „men-

scheln“, die Leser emotional berühren und durchaus auch amüsant sein, mit ungewöhnlichen Fragestellungen („Meine Lieblingspflanze im Bibelgarten“). Sind Gemeindebrief-Redakteure unsicher, welche Fragen sie stellen sollen, können es bei allen Kirchenvorstehern immer dieselben sein: Wie lange sind Sie im KV? Was sind Ihre Schwerpunkte? Was macht Ihnen im KV besonders Spaß? Was möchten Sie erreichen? Tipp zum begleitenden Foto: Es muss nicht immer das klassische Portraitfoto sein, das solche Veröffentlichungen begleitet. Zeigen Sie sich bei Ihren Aktivitäten!

- „Kirchenvorstand live – wir bewegen!“ – Laden Sie doch einmal zu einer Schnupper-Vorstandssitzung ein und bieten Sie Besuchern dafür einen besonderen Anreiz („Imbiss mit Kräuterbutter aus dem Bibelgarten“). Zeigen Sie so, dass die Gremienarbeit belebend sein kann und mit Freude geschieht.
- Überlegen Sie, ob bei besonderen Anlässen und Empfängen die KirchenvorsteherInnen nicht ein Namensschild mit Logo der Kirchengemeinde und der Bezeichnung „Kirchenvorstand“ tragen: So können Gemeindeglieder und externe Gäste Sie erkennen und ansprechen, beispielsweise beim Empfang nach der Einführung der neuen Diakonin, beim Ehrenamtlichen-Dankeschön-Abend, beim Jahresempfang der Kommune oder ähnlichen Veranstaltungen.

Hier bekommen Sie Rat und Unterstützung:

Bei den Öffentlichkeitsbeauftragten der Landeskirche und im Internet unter: www.e-msz.de und www.gemeinde-leiten.de

Susanne Reinhardt
EMSZ Öffentlichkeitsarbeit

Unterstützung der Gemeinden bei der Kirchenvorstandswahl durch die Landeskirche

„Gemeinde stark machen“ hieß das Motto der Kampagne zur Kirchenvorstandswahl 2012, und in manchen Gemeinderäumen sind sogar noch die praktischen Klebebänder mit dem Slogan aus 2006 – „Kirche lebt durch ...“ – zu finden.

Öffentlichkeitswirksame Kampagnen gehören fest zu den Kirchenvorstandswahlen dazu. Sie geben ihnen ein Motto, stellen den Gemeinden Ideen, Materialien und Bausteine zur Verfügung und versuchen, für die Wahl öffentliche Aufmerksamkeit herzustellen.

Zum Beispiel durch Plakate, Postkartenaktionen, Anzeigen in den Zeitungen, Textbausteine für Gemeindebriefe und vieles andere mehr. Dabei geht es nicht nur darum, bei den Wählerinnen und Wählern, sondern schon vorher bei potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten Interesse zu wecken. Öffentlichkeitswirksame Kampagnen haben selbstverständlich auch das Ziel, dass die Medien über die Vorbereitung, die Kandidatinnen und Kandidaten sowie den Wahltag selbst berichten. Dadurch wird nicht nur die Wahl, sondern auch ganz allgemein das kirchliche Leben und ehrenamtliches Engagement Gegenstand öffentlicher Aufmerksamkeit. Die Kommunikation zur Kirchenvorstandswahl soll vermitteln, wie Kirchengemeinden arbeiten, ehrenamtliche Arbeit darstellen, das Wir-Gefühl stärken und den Gemeinden Hilfen für eine erfolgreiche Wahl(veranstaltung) geben.

Die Beauftragten für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der beteiligten niedersächsischen Kirchen bereiten zusammen mit den für die Kirchenvorstandswahl Verantwortlichen im Landeskirchenamt und im Haus kirchlicher Dienste sowie den Beauftragten für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in den Sprengeln und Kirchenkreisen die Kampagne vor. Sie beauftragen schließlich eine Agentur, die in einem Wettbewerb die besten Ideen und Vorschläge präsentiert hat.

Damit die Kirchengemeinden bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl unterstützt werden, wird von der Landeskirche eine flankierende Öffentlichkeitsarbeit vorbereitet und Werbematerial bereitgehalten. Im Jahr 2012 hat sich diese Unterstützung positiv ausgewirkt.

Die vorbereitende Arbeitsgruppe entscheidet zusammen mit der ausgewählten Agentur bei jeder Wahl neu, welche Materialien für die Kampagne entwickelt werden. Bei der letzten Wahl 2012 gab es unter anderem:

- Wahlplakate mit sechs unterschiedlichen Plakaten zu zentralen Arbeitsfeldern von Kirchenvorständen in Größe bis zu 3,50 x 2,50 m. Die Motive gab es auch als Postkarten.
- Banner, die über die Straße, zwischen zwei Fahnenmasten oder an Gebäude gehängt werden konnten.
- Werbematerialien wie Bleistifte, Lesezeichen, Luftballon, kleine Magnettafeln und Samentütchen mit der Aufschrift „Für ein blühendes Gemeindeleben. Kirchenvorstandswahl 18. März 2012“.
- Hinweise zur Präsentation der Kandidatinnen und Kandidaten.
- Eine Homepage zur Wahl mit Download von Texten und Signets und einer Best-Practice-Börse für den Ideenaustausch zwischen den Gemeinden.
- Vorlagen für Gemeindebriefe.
- Impulse für ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitende in der Jugendarbeit.

Die Materialien, Informationen und Impulse sollen die Kirchengemeinden in die Lage versetzen, direkt vor der Wahl, am Wahltag, aber ebenso über einen längeren Zeitraum hinweg im Vorfeld auf die Kirchenvorstandswahl aufmerksam zu machen. Für die kommende Wahl werden wir wieder eine breite Palette an Materialien und Ideen herausgeben.

Dr. Johannes Neukirch
Pressesprecher der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers



■ „Das haben wir alles gemacht!?“

Das Erstaunen ist immer groß, wenn Kirchenvorstände etwa im Umfeld einer Kirchenvorstandswahl Bilanz ziehen und auf die in der Amtsperiode geleistete Arbeit zurückschauen.

Was Kirchenvorstände Tag für Tag leisten, was sie in die Wege leiten, was sie entscheiden, was sie auch einmal beenden – das ist den einzelnen Kirchenvorstandsmitgliedern oft gar nicht so recht bewusst. Die jeweils aktuelle Tagesordnung mit ihren in der Regel sehr unterschiedlichen Themen dominiert gewissermaßen das Erleben. Vieles wird einfach vergessen – das ist eine Erfahrung aus vielen Beratungen mit Kirchenvorständen. Deshalb lohnt es sich, einmal genauer hinzusehen.

Da gibt es – als zentrales Arbeitsinstrument – die monatlichen Kirchenvorstandssitzungen.

Sich freuen über das, was gelungen ist. Stolz sein dürfen auf die alltägliche Arbeit der Gemeindeleitung. Das Normale ist das Besondere – oder: Das Besondere ist der Normalfall!

Auf der Tagesordnung stehen so unterschiedliche Dinge wie:

- Anschaffung eines neuen Abendmahlgeschirrs (natürlich mit mindestens drei Angeboten und entsprechenden Prospekten),
- Neugestaltung des Kirchgartens (Vorlage des Bauausschusses),
- Bericht vom letzten Kirchenkreistag,
- Höhergruppierung der Gemeinsekretärin,
- der Organist will mit dem Kirchenchor ein Benefizkonzert zur Orgelrenovierung anbieten,
- der Besuchsdienstkreis ist eingeladen, um über seine Arbeit zu berichten – verbunden mit dem Problem einer Überalterung der Besuchergruppe und der Schwierigkeit, neue Leute zu finden,
- die Kindertagesstätte braucht einen Termin für die geplanten Vorstellungsgespräche,
- dann wird die Pfarrerin von der Konfirmandenzeit berichten,
- die Nachbargemeinde wünscht sich eine engere Zusammenarbeit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen,
- und und und ...

All das sind Themen, die so im Laufe eines Monats anlaufen können. Dabei sind noch keine „Hammerthemen“ wie eine anstehende Kürzung der Pfarrstelle von einer vollen auf eine halbe, der Verkauf des Gemeindehauses oder die Bewältigung einer Vakanz.

Diese willkürliche Zusammenstellung von ganz normalen Themen macht deutlich: Hier sind geistige Flexibilität, Konzentrationsfähigkeit, Fachlichkeit und Verantwortungsgefühl gefragt. Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher sind gefordert, auf ganz unterschiedlichen Ebenen zu denken und dann auch zu entscheiden. Da geht es

Änderungen im Wahlrecht nach der letzten Kirchenvorstandswahl 2012

Änderung des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Bildung der Kirchenvorstände (KVBG) vom 14. Dezember 1992 (RS Nr. 12 C)

durch das Kirchengesetz vom 8. März 2014 (Kirchl. Amtsbl. 2014, S. 58).

Im Ergebnis führt diese Novelle des KVBG zu einer Änderung an einzelnen Stellen des Gesetzes, die teils zu einer gewissen Vereinfachung des Wahlverfahrens führen, im Ganzen aber das Wahlrecht nicht grundlegend ändern.

Im Einzelnen:

§ 2 – Mitglieder des Kirchenvorstandes Absatz 2 Sätze 2 bis 4

- Pfarrer mit Mitarbeitsauftrag können in den Kirchenvorstand aufgenommen werden -

Durch diese Regelung können auch Pfarrer, die aufgrund eines Mitarbeitsauftrags in der Kirchengemeinde tätig sind, für die Dauer des Mitarbeitsauftrags als Mitglieder kraft Amtes in den Kirchenvorstand aufgenommen werden. Hierüber entscheidet der Kirchenkreisvorstand.

Absatz 4

- Lebenspartner in eingetragener Lebenspartnerschaft dürfen nicht gleichzeitig im Kirchenvorstand sein -

Durch das Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) wurde als neuer Personenstand die „eingetragene Lebenspartnerschaft“ eingeführt. Darum wurden neben Ehegatten auch Lebenspartner in den Kreis der Personen aufgenommen, die nicht gleichzeitig Mitglied im Kirchenvorstand sein dürfen.

§ 6 – Aberkennung des Wahlrechts

Absatz 2 Satz 4

- Klagefrist verlängert -

Die Frist für die Erhebung einer Klage beim Rechtshof gegen die Entscheidung der obersten Kirchenbehörde über die Aberkennung des Wahlrechts durch das betroffene Kirchenmitglied oder den Kirchenvorstand beträgt nicht mehr eine Woche, sondern einen Monat.

§ 8 – Wählbarkeit

Absatz 3 Satz 1

- Mitarbeiter in der Kirchengemeinde sind unabhängig vom Anstellungsträger nicht wählbar -

Der Satz wurde klarer formuliert, damit deutlich wird, dass es nicht auf ein Anstellungsverhältnis zur Kirchengemeinde ankommt, sondern entscheidend darauf, ob ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Dienst einer Kirchengemeinde steht und für diesen Zweck eingestellt worden ist. Es soll unerheblich sein, ob das Beschäftigungsverhältnis zu einem anderen Rechtsträger als der Kirchengemeinde besteht, etwa zu einem Kirchenkreis oder Kirchengemeindeverband.

§ 9 – Aberkennung der Wählbarkeit

- Bei Auflösung eines Kirchenvorstandes kann einzelnen oder allen Kirchenvorstehern die Wählbarkeit auf bestimmte Zeit aberkannt werden -

Die Bestimmungen zur Aberkennung der Wählbarkeit wurden neu in das Gesetz eingefügt.

Änderungen der Kirchengemeindeordnung und der Kirchenkreisordnung der Landeskirche führten zu Umformulierungen von Aufsichtsmaßnahmen bei Konflikten, die weitere Eskalationsstufen vorsehen. Das wirkt sich auf die Frage aus, ob und inwieweit Kandidaten oder Kandidatinnen weiterhin wählbar sein sollen, wenn sie als Kirchenvorsteher oder Kirchenvorsteherinnen am Konflikt beteiligt waren, der zur Auflösung des Kirchenvorstands führte.

§ 11 – Wahlbezirke

Absatz 1

- Nach Anzahl und Größe angemessene Bildung von Wahlbezirken -

Der Kirchenvorstand kann nur noch dann Wahlbezirke in der Kirchengemeinde bilden, wenn die gebildeten Wahlbezirke angemessen groß sind. Die neue Bestimmung sieht vor, auf die Anzahl der Kirchenmitglieder abzustellen, die in einem Wahlbezirk zusammengefasst sein sollen. Eine bestimmte Mindestzahl von Kirchenmitgliedern, die es für die Bildung eines Wahlbezirkes braucht, schreibt das Gesetz nicht fest.

Es bleibt dabei, dass für jede Kapellengemeinde ein Wahlbezirk zu bilden ist.

§ 25 – Wahlhandlung

Absatz 5

- Die Anzahl der Wählerstimmen ist konkret nach der Zahl der zu Wählenden vorgegeben -

Zur einfacheren und klareren Handhabung sind jetzt die konkreten Zahlen der Wählerstimmen für alle Konstellationen benannt. Bei dieser Regelung wird auf die Zahl der zu Wählenden abgestellt. Die Bemessung der Anzahl passt sich den Ausgangsverhältnissen bei der Wahl in der Kirchengemeinde oder in den Wahlbezirken der Kirchengemeinde an.

§ 38 – Beteiligung des Patrons

Absatz 1

- Nach Gemeindezusammenlegungen kann jeder Patron im Kirchenvorstand vertreten sein -

Nach der Neuregelung kann wieder jeder Patron im Kirchenvorstand vertreten sein. Es wird dem Gesichtspunkt der Vorrang eingeräumt, dass jeder Patron Patronatsleistungen erbringt und von daher auch für sich entscheiden können soll, ob er selbst in den Kirchenvorstand eintritt oder eine dritte Person zum Kirchenvorsteher oder zur Kirchenvorsteherin ernennt.

§ 41 – Entlassung von Kirchenvorstehern

- Bei Pflichtverletzung kann eine Ermahnung erteilt werden -

Die Bestimmungen wurden sprachlich angepasst. Neu ist die Maßnahme, dass der Kirchenkreisvorstand einem Kirchenvorsteher oder einer Kirchenvorsteherin bei Verletzung der ihm/ihr obliegenden Pflichten eine Ermahnung erteilen kann. Bei erheblichen Pflichtverletzungen jedoch hat der Kirchenkreisvorstand den Kirchenvorsteher unmittelbar aus dem Amt zu entlassen.

§ 47 – Erprobung

- Briefwahlunterlagen für alle Wahlberechtigten in einer begrenzten Anzahl von Kirchengemeinden auf Antrag möglich -

Die Bestimmungen zur Erprobung der Briefwahl wurden neu in das KVVG eingefügt.

Zur Erprobung im Interesse einer Steigerung der Wahlbeteiligung kann das Landeskirchenamt in Einzelfällen zulassen, dass in einer Kirchengemeinde abweichend von § 26 Absätze 2 bis 3 – also ohne, dass eigens ein persönlicher Antrag auf Briefwahl gestellt werden muss – alle wahlberechtigten Gemeindemitglieder Briefwahlunterlagen erhalten.

Die Vorteile in Abwägung mit den Nachteilen liegen nicht klar auf der Hand. Auch soll der Aufwand ermittelt werden. Die Erprobung soll sich auf Einzelfälle beschränken. In der Größenordnung von etwa 20 sollen unterschiedliche Kirchengemeinden für eine Erprobung gewonnen werden.

§ 47 – Erprobung

(1) 1 Zur Erprobung im Interesse einer Steigerung der Wahlbeteiligung können die obersten Kirchenbehörden in Einzelfällen zulassen, dass abweichend von § 26 Absätze 2 bis 3 alle wahlberechtigten Gemeindemitglieder Briefwahlunterlagen erhalten, ohne dass es dafür eines persönlichen Antrages bedarf. 2 Die Gelegenheit zur persönlichen Stimmabgabe gemäß § 25 muss gewährleistet bleiben.

(2) 1 Die obersten Kirchenbehörden entscheiden über die Erprobung im Einvernehmen mit dem Kirchenvorstand nach Anhörung des Kirchenkreisvorstands. 2 Besteht in der Kirchengemeinde ein Gemeindebeirat, so beschließen über das Herstellen des Einvernehmens der Kirchenvorstand und der Gemeindebeirat in gemeinsamer Sitzung. 3 Die Erprobung wird für eine Wahlperiode erteilt.

(3) 1 Die Kirchengemeinde hat mit Unterstützung der obersten Kirchenbehörde sicherzustellen, dass das Vorhaben plangerecht durchgeführt, ausreichend dokumentiert und ausgewertet wird. 2 Die Kirchengemeinde hat zu einem von der obersten Kirchenbehörde festzulegenden Zeitpunkt einen Erfahrungsbericht vorzulegen.

Kleine juristische Hilfestellung für die Kirchenvorstandswahl am 11. März 2018

Die Kirchenvorstandswahl findet nach einem geregelten Verfahren statt. Beschrieben wird es in dem Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für die Bildung der Kirchenvorstände (KVBG).

Sie finden es in der „Gesetzessammlung für die Arbeit in Kirchengemeinde und Kirchenkreis“.

In den dazugehörigen Ausführungsbestimmungen wird geregelt, wie viele Personen gewählt und berufen werden können und wie Wahlbezirke einzurichten sind. (Auch im Internet unter: www.kirchenrecht-evilka.de/document/21236)

Kirchenvorstandsbildungsgesetz

KABl. 1993 S. 2, zuletzt geändert durch das Kirchengesetz vom 8. März 2014, KABl. 2014, S. 58

§ 3

Zahl der gewählten und berufenen Kirchenvorsteher

- (1) 1 Die Zahl der gewählten und berufenen Kirchenvorsteher beträgt bei einer Kirchengemeinde mit
- bis zu 1.999 Kirchenmitgliedern 4 bis 8,
 - 2.000 bis 3.999 Kirchenmitgliedern 6 bis 10,
 - 4.000 und mehr Kirchenmitgliedern 8 bis 15.
- 2 Maßgeblich ist die Zahl der Kirchenmitglieder, die nach dem Stand vom 30. Juni des Jahres vor der Neubildung der Kirchenvorstände aufgrund der Gemeindegliederverzeichnisse von den für die Führung dieser Verzeichnisse zuständigen Stellen ermittelt wird.
- (2) 1 Der Kirchenvorstand setzt vor der ersten Bekanntmachung über die Auslegung der Wählerliste die Zahl der zu wählenden und zu berufenden Kirchenvorsteher nach Absatz 1 fest. 2 Es darf nicht mehr als ein Drittel der nach Satz 1 festgesetzten Zahl der Kirchenvorsteher, es muss aber wenigstens ein Kirchenvorsteher berufen werden.

- (3) Sind in einer Kirchengemeinde Kapellengemeinden vorhanden, so erhöht sich die Zahl der nach den Absätzen 1 und 2 zu wählenden Kirchenvorsteher um je einen Kirchenvorsteher für jede Kapellengemeinde.
- (4) 1 Aus besonderen Gründen kann der Kirchenkreisvorstand im Benehmen mit dem Kirchenvorstand eine andere Zahl der Kirchenvorsteher als nach den Absätzen 1 und 2 festsetzen. 2 Die Zahl von vier Kirchenvorstehern darf nicht unterschritten werden.
- (5) 1 Die Zahl der zu wählenden Kapellenvorsteher beträgt zwei oder drei. 2 Sie wird von dem Kapellenvorstand festgesetzt. 3 Ein Kapellenvorsteher wird auf Vorschlag des Kapellenvorstandes berufen.

Ausführungsbestimmungen zu § 3

Absätze 1 und 2:

- 1 Die Mindest- und die Höchstzahl der zu wählenden und zu berufenden Kirchenvorsteher ist gestaffelt nach der Zahl der Kirchenmitglieder, die nach dem Stand vom 30. Juni des Jahres vor der Neubildung der Kirchenvorstände aufgrund der Gemeindegliederverzeichnisse für die Kirchengemeinden ermittelt wurde.
- 2 Maßgeblich ist die von den Kirchenkreisämtern in dem Verfahren nach § 5 der Kirchenmitgliedschaftsverordnung (in der Fassung vom 29. November 1994, Kirchl. Amtsbl. S. 195) zu diesem Stichtag festzustellende Kirchenmitgliederzahl der Kirchengemeinde.
- 3 Der Kirchenvorstand setzt die Zahl der zu wählenden und zu berufenden Kirchenvorsteher vor den in § 14 Absatz 1 KVBG vorgesehenen Abkündigungen fest. 4 Der Patron oder der von ihm zu ernennende Kirchenvorsteher (§ 38 KVBG) bleibt bei der Zahl der zu berufenden Kirchenvorsteher unberücksichtigt. 5 Die mögliche Verteilung auf zu wählende und zu berufende Kirchenvorsteher ergibt sich aus der nachstehenden Übersicht:

Zahl der Kirchenmitglieder	Zahl der zu wählenden und zu berufenden Kirchenvorsteher	davon	
		zu wählen	zu berufen
bis zu 1 999	4	3	1
bis zu 1 999	5	4	1
bis zu 1 999	6	5	1
bis zu 1 999	6	4	2
bis zu 1 999	7	6	1
bis zu 1 999	7	5	2
bis zu 1 999	8	7	1
bis zu 1 999	8	6	2
2 000 bis 3 999	6	5	1
2 000 bis 3 999	6	4	2
2 000 bis 3 999	7	6	1
2 000 bis 3 999	7	5	2
2 000 bis 3 999	8	7	1
2 000 bis 3 999	8	6	2
2 000 bis 3 999	9	8	1
2 000 bis 3 999	9	7	2
2 000 bis 3 999	9	6	3
2 000 bis 3 999	10	9	1
2 000 bis 3 999	10	8	2
2.000 bis 3 999	10	7	3
4 000 und mehr	8	7	1
4 000 und mehr	8	6	2
4 000 und mehr	9	8	1
4 000 und mehr	9	7	2
4 000 und mehr	9	6	3
4 000 und mehr	10	9	1
4 000 und mehr	10	8	2
4 000 und mehr	10	7	3
4 000 und mehr	11	10	1
4 000 und mehr	11	9	2
4 000 und mehr	11	8	3
4 000 und mehr	12	11	1
4 000 und mehr	12	10	2
4 000 und mehr	12	9	3
4 000 und mehr	12	8	4
4 000 und mehr	13	12	1
4 000 und mehr	13	11	2
4 000 und mehr	13	10	3
4 000 und mehr	13	9	4
4 000 und mehr	14	13	1
4 000 und mehr	14	12	2
4 000 und mehr	14	11	3
4 000 und mehr	14	10	4
4 000 und mehr	15	14	1
4 000 und mehr	15	13	2
4 000 und mehr	15	12	3
4 000 und mehr	15	11	4
4 000 und mehr	15	10	5



Ausführungsbestimmungen zu § 3

Absatz 3:

- 1 Sind in einer Kirchengemeinde Kapellengemeinden vorhanden, so setzt der Kirchenvorstand zunächst nach § 3 Absätze 1 und 2 KVBG die Zahl der zu wählenden und zu berufenden Kirchenvorsteher fest, ohne die Vorschrift des § 3 Absatz 3 KVBG zu berücksichtigen.
- 2 Die sich so ergebende Zahl der zu wählenden Kirchenvorsteher erhöht sich sodann nach § 3 Absatz 3 KVBG um je einen Kirchenvorsteher für jede Kapellengemeinde.
- 3 Die Zahl der zu berufenden Kirchenvorsteher ändert sich nicht.

Ausführungsbestimmungen zu § 3

Absatz 4:

- 1 Der Kirchenkreisvorstand kann nur dann eine höhere Zahl der Kirchenvorsteher festsetzen, wenn besondere Gründe dies rechtfertigen.
- 2 Besondere Gründe können z. B. eine Vielzahl von Außendörfern oder die besondere Situation nach einer Fusion von Kirchengemeinden sein.

- 3 Der Kirchenkreisvorstand kann auch aus besonderen Gründen eine geringere Zahl festsetzen.
- 4 Die Zahl von vier Kirchenvorstehern darf nicht unterschritten werden.
- 5 Wenn eine geringere Zahl festgesetzt werden soll, weil zu wenige Kandidaten für die Aufstellung eines Wahlaufsatzes zur Verfügung stehen, so ist § 17 Absatz 4 KVBG zu beachten.
- 6 Sind bei der Wahl so wenig Personen gewählt worden, dass ein beschlussfähiger Kirchenvorstand nicht zustande gekommen ist, so sind Bevollmächtigte zu bestellen, und es ist nach § 33 KVBG zu verfahren.
- 7 Ist zwar ein beschlussfähiger Kirchenvorstand zustande gekommen, sind aber trotzdem weniger Kandidaten gewählt worden, als gewählt werden mussten, so kann der Kirchenkreisvorstand nicht mehr die fehlenden Mitglieder durch Bestellung ergänzen.
- 8 Er kann nur noch nach § 3 Absatz 4 KVBG verfahren und im Benehmen mit dem Kirchenvorstand eine andere Zahl der zu Wählenden festsetzen.

Ausführungsbestimmungen zu § 11:

- 1 Die Aufteilung der Kirchengemeinde in Wahlbezirke ermöglicht es, die örtlichen Besonderheiten innerhalb der Kirchengemeinde im Kirchengemeindevorstand zu berücksichtigen.
- 2 Kirchengemeinden mit mehreren Ortschaften können dadurch eine angemessene Vertretung jeder Ortschaft im Kirchengemeindevorstand erreichen.
- 3 Sind Wahlbezirke gebildet worden, so sind nur diejenigen Kirchenmitglieder wahlberechtigt und wählbar, die ihre Hauptwohnung in dem Wahlbezirk haben.
- 4 Gehören ausnahmsweise der Kirchengemeinde Kirchenmitglieder an, die ihre Hauptwohnung außerhalb des Gebietes der Kirchengemeinde haben (Umgepfarrte, § 9 KGO), so bestimmt der Kirchengemeindevorstand, in welche Wählerliste sie aufzunehmen sind (§ 13 Absatz 3 KVBG).
- 5 Bei der Festsetzung der Zahl der Kirchengemeindevorsteher, die in jedem Wahlbezirk zu wählen sind, kann der Kirchengemeindevorstand neben dem Zahlenverhältnis der Wahlberechtigten in den einzelnen Wahlbezirken auch andere für das Gemeindeleben wichtige Gesichtspunkte berücksichtigen.
- 6 Mit der Bildung der Wahlbezirke und der Festsetzung der Zahl der zu Wählenden muss der Kirchengemeindevorstand auch entscheiden, wie viele Stimmen der Wähler in dem jeweiligen Wahlbezirk hat (vgl. § 25 Absatz 5 KVBG).
- 7 Es können darum auch nicht mehr Wahlbezirke gebildet werden, als Wählerstimmen nach § 25 Absatz 5 KVBG zur Verfügung stehen.
- 8 Bei der Festsetzung, wie viele Kirchengemeindevorsteher in dem Wahlbezirk der Kapellengemeinde zu wählen sind, muss der Kirchengemeindevorstand seine Entscheidung im Benehmen mit dem Kapellenvorstand treffen.
- 9 Die Bildung der Wahlbezirke behält ihre Gültigkeit bis zur nächsten allgemeinen Wahl der Kirchengemeindevorstände, sie gilt also auch für Nachwahlen.

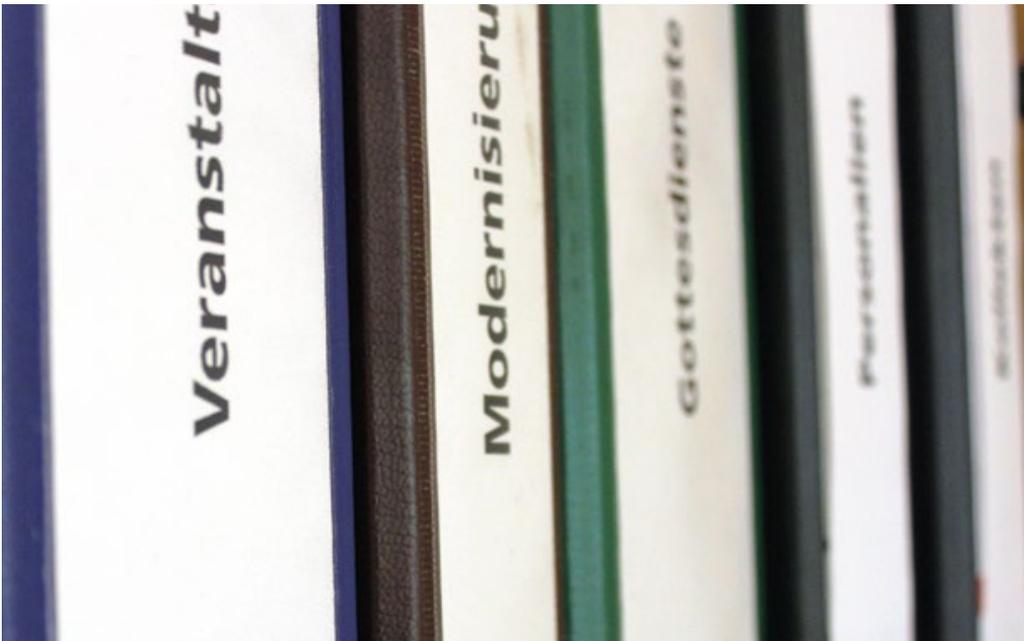
Ausführungsbestimmungen zu § 12:

- 1 In größeren Kirchengemeinden oder in größeren Wahlbezirken empfiehlt sich zur Erleichterung des Wahlvorganges für die Wähler die Bildung von Stimmbezirken, für die besondere Wahllokale einzurichten sind.
- 2 In Wahlbezirken von Kapellengemeinden empfiehlt sich dies nur in besonderen Ausnahmefällen.
- 3 Für Stimmbezirke werden keine getrennten Wahlaufsätze aufgestellt; die Wählerliste ist aber entsprechend aufzugliedern (§ 13 Absatz 2 KVBG).
- 4 Für jeden Stimmbezirk ist ein Wahlvorstand zu ernennen (§ 23 KVBG).
- 5 Wird ein Stimmbezirk mit zeitlicher Befristung (mobiles Wahllokal) eingerichtet, darf die gesamte Wahlzeit die nach § 25 Absatz 1 KVBG festgesetzte Mindestzeit von sechs Stunden nicht unterschreiten.
- 6 Da in einem Stimmbezirk nicht mehrere Wahllokale gleichzeitig geöffnet sein dürfen, sind für diesen Stimmbezirk mit dem mobilen Wahllokal nur ein Wahlvorstand und eine Wählerliste notwendig.
- 7 Der Wahlvorstand dieses Stimmbezirkes ist für die Einhaltung des Zeitplanes verantwortlich.
- 8 Die Wahlurne ist während des Transports zwischen den einzelnen Wahllokalen zu versiegeln.

Für Ihre Gemeinde- arbeit

Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen Themen vor, die Ihnen in der Kirchengemeinde bei der Ausgestaltung ihres besonderen Profils als Anregung dienen können. Weiterführende Informationen finden Sie jeweils am Ende der Beiträge.

Fundraising mit Herz und Verstand



Der Kirchturm leidet an Altersschwäche, das Flachdach des Gemeindehauses leckt, die Heizung ist reif für den Schrott – es gäbe viel zu tun an kirchlichen Gebäuden. Oder die Orgel, die Glocken – ganz zu schweigen von der Küsterstelle, dem Kirchenchor oder der Jugendfreizeit. Projekte mit Geldbedarf gibt es genug.

Aber wie stemmen, wo anfangen? – Fundraising kann die Lösung, kann zumindest ein Baustein sein. Fundraising ist die strategisch geplante Suche nach Unterstützerinnen und Unterstützern. Das können zukünftige Spender sein oder Stifter, Vereinsmitglieder oder ehrenamtlich Engagierte. Auch Sponsoring durch Firmen oder die Beantragung öffentlicher Fördermittel kann dazugehören. So weit wie das Feld der Projekte ist das Feld der Umsetzungsmöglichkeiten. Also sind Information und Planung angesagt.

Doch allem voraus geht die Selbstbefragung: Sind wir froh über und stolz auf unsere Kirchengemeinde? – Was haben wir vorzuweisen? – Was begeistert uns? – Denn nur wer selber brennt, kann andere entzünden. Und darum geht es zu allererst im Fundraising: Um den Transport von Begeisterung. Viele Menschen sind bereit zu helfen, sind bereit, ihren Anteil dazuzugeben – wenn das Projekt stimmt.

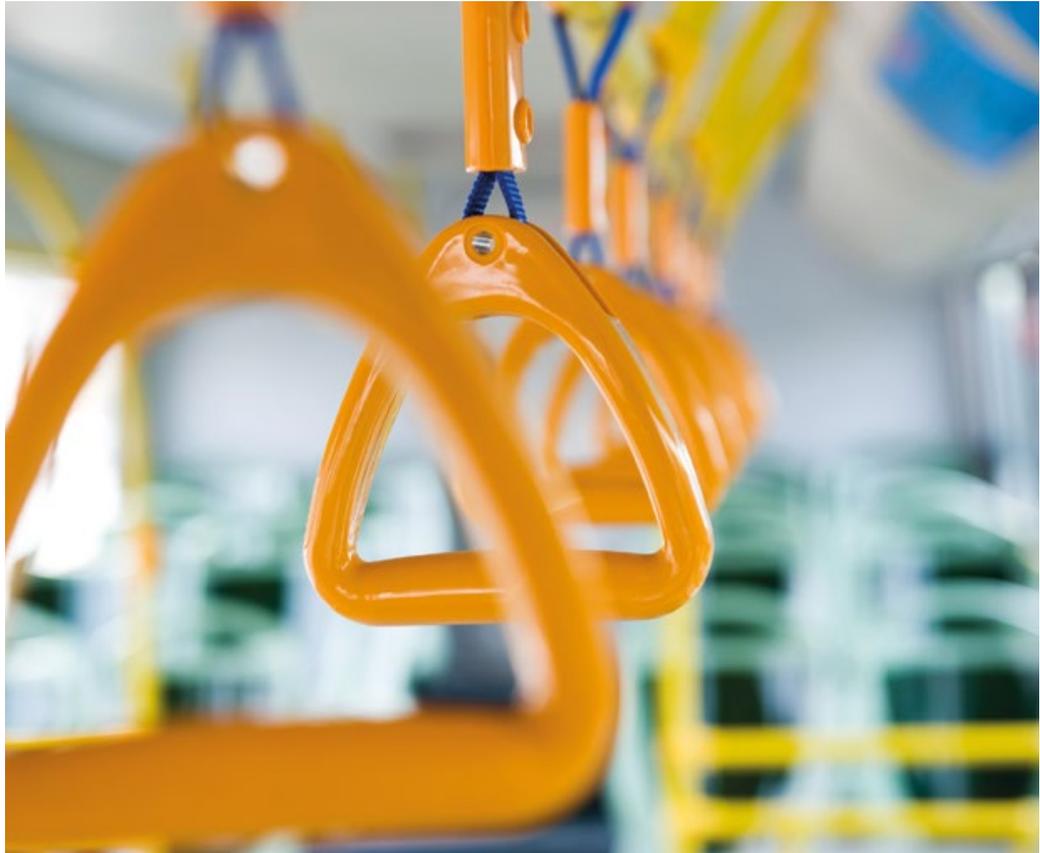
Wenn der Inhalt trägt, wenn gemeinsame Werte und Ziele ihren Ausdruck in Taten finden. Fundraising ist Teamsache! Wer sind wir, was treibt uns an und wo wollen wir hin? – Wenn das klar ist, braucht es Neugier, Information und oft Fortbildung, um im Fundraising kundig zu werden und Gleichgesinnten zu begegnen. Die Landeskirche bietet eine Reihe von Tagungen, Medien und viele Materialien dazu an. Die Spanne reicht von Tagesworkshops bis hin zu Fort- und Ausbildungen.

Regionale Fundraiser arbeiten erfolgreich in vielen Kirchenkreisen und sind als Berater über das zuständige Kirchenamt oder die Superintendentur ansprechbar.

Ob Spendenbrief, Event oder Vereinsgründung; ob Stiftung oder Firmensponsoring – zentraler Ansprechpartner ist die Abteilung Fundraising im EMSZ der Landeskirche; Archivstr.3
30169 Hannover

Zu erreichen über

Kerstin Sonnenberg
Fon 0511 1241-396
E-Mail Kerstin.Sonnenberg@evlka.de



Ihre Kirchengemeinde beabsichtigt sich stärker in den Stadtteil, das Dorf einzubringen um diesen/dieses aktiv mit zu gestalten, so bietet Ihnen die Gemeinwesendiakonie die Möglichkeit, gemeindliche Diakonie mit institutioneller Diakonie und anderen Institutionen und Personen in Ihrem Umfeld zu verbinden.

Mit Ihren Angeboten sind Sie bereits ein Akteur mit einem breiten Spektrum an Kompetenzen und Wissen, welches Sie zum Wohle der Menschen einbringen oder umsetzen wollen.

Unter Einbeziehung der Fragen, Sorgen und Interessen der Bewohnerinnen und Bewohner entwickeln Sie Projekte, die gerade jenen Menschen in Ihrem Gemeindegebiet oder auch Stadtteil zu Gute kommen. Kennen Sie als Kirchenvorstand Ihre und die Ressourcen Ihrer Gemeinde? Für zukünftige Projekte und Vorhaben kann es sinnvoll sein, diese zu kennen und verbunden mit einer Sozialraumanalyse ein umfassendes Bild von

der Gemeinde oder dem Stadtteil zu entwickeln. Dies sind nur zwei Beispiele, wie Sie als Kirchengemeinde die Strukturen in Ihrer Gemeinde sichtbar machen und mit den Beteiligten gestalten können. In der Beratung durch das Haus kirchlicher Dienste und der Diakonie in Niedersachsen erfahren Sie die Möglichkeiten, die Ihnen Gemeinwesendiakonie bietet.

Kontakt:
Initiative Gemeinwesendiakonie
Peter Meißner
Haus kirchlicher Dienste
Archivstraße 3
30169 Hannover

Fon 0511 1241-814

Ehrenamt

Viele Menschen haben Lust und Interesse, ihre Gaben, Fähigkeiten, vor allem auch das, was ihnen am Herzen liegt, sie vielleicht im (beruflichen) Alltag nicht umsetzen können, einzusetzen. Das zeigen Umfragen immer wieder. Doch häufig mangelt es an der Kenntnis, wo sie sich wie einbringen können.

Auch Kirchengemeinden können attraktive Orte sein, um sich zu engagieren. Allerdings reicht es nicht mehr aus, Aufgaben zu beschreiben und dafür Ehrenamtliche zu suchen. Viel wichtiger ist es, dass Menschen, die an einem Engagement interessiert sind, erfahren, dass sie sich mit ihren persönlichen Interessen und Möglichkeiten einbringen können. Auch das Zeitbudget und die gute Begleitung spielen eine entscheidende Rolle. Seit einigen Jahren machen sich Kirchengemeinden auf den Weg, durch gezielte Ehrenamtskoordination die verlässliche Gewinnung und Begleitung von Ehrenamtlichen zu verbessern.

Dazu gehört:

- genau zu analysieren, wo man ehrenamtliche Mitarbeit einsetzen möchte und offen dafür ist.
- Tätigkeiten mit Zweck und Umfang genau zu beschreiben.
- Ansprechpersonen zu beauftragen und benennen,
 - an die sich interessierte wie auch tätige Ehrenamtliche wenden können,
 - die sich um Vermittlung von Tätigkeiten kümmern,
 - die eine Anerkennungskultur gestalten.
- die Unterstützung des Ehrenamtes durch Versicherung, Auslagenerstattung und das zur Verfügung stellen von Räumen, Material und Technik zu regeln und zu vermitteln.

Materialien und Ansprechpartner der Landeskirche können dabei unterstützen. Die 12 Standards für das Ehrenamt dienen der Orientierung, welche Schritte zu guten und attraktiven Rahmenbedingungen für das ehrenamtliche Engagement in der Kirche führen können. Sie wenden sich an Kirchen- und Gemeindeleitungen. Das Handbuch für Ehrenamtliche gibt eine Übersicht zu Engagementideen und -möglichkeiten. Außerdem finden sich darin einige unterstützende Informationen für das tätige Ehrenamt. Es wendet sich in erster Linie an (potenzielle) Ehrenamtliche.

Das Arbeitsfeld Ehrenamt im Haus kirchlicher Dienste bietet Fortbildungen zu „Ehrenamtskoordination in Kirchengemeinden“ an. Darüber hinaus berät es in allen Belangen der ehrenamtlichen Mitarbeit in der Kirche und bei der Umsetzung von Vorhaben der „Ehrenamtskoordination in der Kirchengemeinde“.

Und nicht zuletzt bietet die Webseite ehrenamt-kirche.de eine Fülle an Informationen, Einblicken in die Praxis und Materialien.

Die Kita – ein Schatz in der Gemeinde



Eine evangelische Kindertagesstätte (Kita) ist Teil der Gemeinde. Ein Ort, an dem Gemeinde lebendig sein kann.

Nirgends gibt es täglich so viele Kontakte zu Kindern und Eltern. So ist die Kita für viele Menschen der einzige Ort, wo sie mit Kirche in Kontakt kommen und umgekehrt kommt die Gemeinde durch die Kita mit Familien in Kontakt, zu denen ihr ansonsten der Zugang verschlossen bliebe.

Hier in der Kita begegnen die Kinder oft zum ersten Mal der Kirche und damit dem Glauben. Durch die enge Verbindung von Kita und anderen Bereichen der Gemeindegemeinschaft erleben die Kinder Kirche und Gemeinde als Ort gemeinsamen Lebens und gelebten Glaubens.

Kirchliche Kitas haben neben ihrem Erziehungs- und Bildungsauftrag auch einen diakonischen Auftrag: Kinder und ihre Familien erfahren hier Unterstützung. Neben der Förderung ihrer Entwicklung

werden den Kindern in der Kita Weltzugänge eröffnet und sie erleben einen Ort, an dem sie wertgeschätzt werden und sich wohl fühlen.

Sich als Kirchenvorsteherin und Kirchenvorsteher für eine Kita zu engagieren, ist eine reizvolle Aufgabe, weil die Kita:

- ein Lernweg und Lebensort für den Glauben ist.
- Kristallisationspunkt von Kindern und Familien sein kann.
- oft der Ort der ersten Begegnung mit Gott und Kirche ist.
- eine Visitenkarte von Kirche ist.
- Ort des seelsorgerlichen und diakonischen Handelns der Kirche ist.
- eine Chance der Gemeindeentwicklung ist.

Qualitätsentwicklung in Kirchengemeinden und Regionen ...



... bietet einen strukturierten und begleiteten Weg für Kirchenvorstände, die die Zeit bis zur anstehenden Wahl über die Reflexion und Planung ihrer KV-Arbeit hinaus nutzen möchten. Mit dem Qualitätsentwicklungs-Modell der Landeskirche können die Gemeinden einen Entwicklungsprozess ihrer Gemeinde initiieren und sich darüber bei Bedarf neu positionieren und attraktiv für neue Menschen machen.

Die teilnehmenden Gemeinden reflektieren ihr Selbstverständnis, machen eine Bestandsaufnahme und Analyse ihrer Arbeit, sie entwickeln Ziele für die unterschiedlichen Handlungsfelder, klären Verantwortlichkeiten und Abläufe, und leiten bei Bedarf Veränderungen ein, um zukünftig Aufgaben sowie Erwartungen besser erfüllen zu können.

Qualitätsentwicklungs-Teams der teilnehmenden Gemeinden (oder Regionen)

- lernen bei zentralen Veranstaltungen das Modell, die Methoden und Instrumente kennen und anwenden.

- werden mittels eines Handbuchs durch die Schritte der Qualitätsentwicklung geführt.
- erhalten Unterstützung durch Beratung vor Ort.

Die Kosten für die zentralen Veranstaltungen und die Beratungen vor Ort übernimmt die Landeskirche. Teilnehmende Gemeinden/Regionen tragen lediglich die Fahrtkosten der QE-Teams zu den Veranstaltungen und Kosten, die für die Projektdurchführung vor Ort entstehen.

(Für Kirchenvorstände, die kurzentschlossen diesen Weg einschlagen möchten, besteht noch die Möglichkeit, in diesem Frühjahr in den neuen zweijährigen Kurs „Qualitätsentwicklung“ einzusteigen.)

Weitere Informationen und Termine finden Sie unter www.qualitaetsentwicklung.info oder erhalten Sie bei

Claudia Gerke
Fon 0511 1241-517
E-Mail gerke@kirchliche-dienste.de



Haus kirchlicher Dienste