

Anstoßen

Bewegen

Chancen ergreifen

Ehrenamt



Impulse für Zwischenbilanz und
Perspektivbildung im Kirchenvorstand

EVANGELISCH-LUTHERISCHE
LANDESKIRCHE HANNOVERS



Haus kirchlicher Dienste

Ehrenamt

Anstoßen – Bewegen – Chancen ergreifen

Impulse für Zwischenbilanz und Perspektivbildung im Kirchenvorstand.

Herausgeber: Haus kirchlicher Dienste der

Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

Verantwortlich: Susanne Briese, Ehrenamt und Gemeindeleitung (V.i.S.d.P.)

Hausanschrift: Archivstraße 3, 30169 Hannover

Postanschrift: Postfach 2 65, 30002 Hannover

Fon: 0511 1241-128

Fax: 0511 1241-766

E-Mail: gemeinde-leiten@kirchliche-dienste.de

Internet: www.kirchliche-dienste.de/gemeindeleitung

Fotos: Jens Schulze (Titelfoto), Anton/stock.adobe.com (S. 4), evannovostro/

stock.adobe.com (S. 11), sewcream/stock.adobe.com (S. 12-13), Worawut/

stock.adobe.com (S. 14-17), jessicahyde/stock.adobe.com (S. 18), Magnus/

stock.adobe.com (S. 35), kebox/stock.adobe.com (S. 36), levelupart/stock.

adobe.com (S. 38) areebarbar/stock.adobe.com (S. 40-41, Syda Productions/

stock.adobe.com (S. 42-43), strichfiguren.de/stock.adobe.com (S. 44-45),

Annett Seidler/stock.adobe.com (S. 47), vschlichting/stock.adobe.com (S. 59),

Ralf Geithe/stock.adobe.com (S. 51), Nelos/stock.adobe.com (S. 53),

magele-picture/stock.adobe.com (S. 55), Picture-Factory/Fotolia.com (S. 56),

Ingo Bartussek/stock.adobe.com (S. 59), Tartila/stock.adobe.com (S. 62),

pixabay.com (S. 63)

Satz und Layout: Haus kirchlicher Dienste (13180)

Druck: oeding print GmbH • Postfach 3311 • 38023 Braunschweig,

gedruckt auf Recyclingpapier aus 100% Altpapier

Auflage: 7.500 | 4. überarbeitete Auflage. März 2021

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

| | |
|--|-----|
| Grußwort des Theologischen Vizepräsidenten | 4 |
| Ohne Kirchenvorstand geht es nicht | 5 |
| Was Sie erwartet – Zum Anliegen dieser Broschüre | 6-7 |

„Wie geht’s uns denn so?“

| | |
|---|-----|
| Die Gemeinde nochmal anders sehen | 8-9 |
| Drei Bilder eines Kirchgarten-Entwurfs zu einem Planspiel zur Sozialraumorientierung..... | 10 |

Gemeinde verändert sich

| | |
|---|-------|
| „Never waste a good Crisis“ Chancen für die Gemeindeentwicklung | 11 |
| ... und jetzt auch noch Corona ... Herausforderungen für den Kirchenvorstand..... | 12-13 |
| Corona: Innovationsbeschleuniger, Brennglas oder Mehltau? – Gemeinde verändert sich | 14-18 |

„... wie war’s und wie soll’s weiter gehen?“ Inventur und Rückblick

| | |
|---|-------|
| Wie wir uns als Kirchenvorstand selbst sehen | 19-21 |
| Rückblick auf die zurückliegende Kirchenvorstandsarbeit..... | 22-27 |
| Bilanz der Kirchenvorstandsarbeit | 28-29 |
| Wie arbeiten wir zusammen? Über die Kultur der Kirchenvorstandsarbeit | 30-32 |
| Persönliche Zwischenbilanz..... | 33-34 |

„Halbzeit? – Halbzeit!“

| | |
|--|-------|
| Tipps für die zweite Hälfte der Wahlperiode..... | 35 |
| Neuwahl der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden zum 1. Juni 2021 | 36 |
| Gemeinsam Wirken – Kirche im Geimeinwesen..... | 37-38 |
| Gemeindeentwicklung mal anders... Qualitätsentwicklung in Kirchengemeinden | 39 |
| Vom Tun und Lassen in der Kirchenvorstandsarbeit | 40-41 |
| Gemeindeentwicklung mal anders... .. | 42-44 |
| ... und jetzt auch noch Visitation! | 45-46 |

„... und ich dachte, ich bin bei Kirchens ...“

| | |
|--|-------|
| Die geistliche Dimension in der Kirchenvorstandsarbeit | 47-48 |
|--|-------|

„Ohne Sie geht es nicht.“ Ehrenamtliche in der Kirchengemeinde

| | |
|---|-------|
| Gewinnung von Ehrenamtlichen und Ehrenamtskoordination in der Kirchengemeinde | 49-51 |
|---|-------|

„...übrigens...“ – Anregungen

| | |
|--|-------|
| Wer soll das alles schaffen? Aufgabenverteilung im Kirchenvorstand | 52 |
| Gemeinsam Verantwortung tragen | 53 |
| Gemeindeberatung / Organisationsentwicklung (GB/OE) | 54 |
| Praxishilfe Gemeinde leiten..... | 55 |
| Fundraising mit Herz und Verstand | 56 |
| NewsletterWIR+ – ein Newsletter für die Arbeit in den Gemeinden..... | 57-58 |

Kirchenvorstandswahl 2024

| | |
|---|-------|
| Schon jetzt an morgen denken: Kirchenvorstandswahl 2024 | 59 |
| Reform des Kirchenvorstandsbildungsgesetzes (KVBG) | 60-61 |

| | |
|-------------------------|----|
| Zum guten Schluss | 62 |
|-------------------------|----|

Grußwort des Theologischen Vizepräsidenten

Wer hätte das nach der Wahl im März 2018 gedacht: Mehr als ein Jahr lang haben Sie Ihre Arbeit als Kirchenvorsteher*innen unter den Bedingungen der Corona-Pandemie gestalten müssen. Für die, die zum ersten Mal in der Kirchenvorstandsarbeit aktiv sind, war das eine besondere Herausforderung. Aber auch alle anderen Kirchenvorstandsmitglieder mussten umdenken, neue Formen des digitalen Arbeitens erlernen und neue Wege der Gemeindegearbeit unter Corona-Bedingungen entwickeln. Wir haben Sie auf diesem Weg gern begleitet und hoffen, dass Sie unsere Handlungsempfehlungen als Unterstützung schwieriger Entscheidungen wahrnehmen konnten. Bei aller Unterstützung lag und liegt es in Ihrer Verantwortung, mit Hygienesachverstand und Sinn für die Bedeutung der Verkündigung in diesen Zeiten Entscheidungen zu treffen. Dass Sie dies mit Sensibilität für unterschiedliche Bedürfnisse und Einschätzungen im Vertrauen auf Gottes Begleitung getan haben, erfüllt uns mit Dank!

Nun ist Halbzeit. Zeit, zurück und nach vorn zu blicken. Viele sagen, dass durch die Corona-Pandemie Dinge in Kirche und Gesellschaft sichtbar würden, die auch schon vorher existierten, die aber oftmals übersehen wurden. Vielleicht sehen auch Sie wichtige Entwicklungen, neue Fragen und Ansätze, als Kirchengemeinde darauf einzugehen. Ich wünsche Ihnen Freude an der weiteren gemeinsamen Arbeit, Ausdauer, Geduld und Gottes Segen! Bleiben Sie in allem barmherzig miteinander, auch zu sich selbst.

Ihr
Dr. Ralph Charbonnier, Theologischer Vizepräsident



Ohne Kirchenvorstand geht es nicht

Susanne Briese
Landespastorin für Ehrenamtlich

Ganz im Ernst: Ohne Kirchenvorstand geht's nicht. Wer im Kirchenvorstand mitarbeitet, leitet gemeinsam mit dem Pfarramt ein kleines Unternehmen. Und das Besondere ist: Die Hauptaufgabe besteht darin, dazu beizutragen, dass die befreiende Botschaft Jesu Christi Raum gewinnen kann. Das macht das Engagement so einzigartig und interessant. Da wundert es mich nicht, dass sich Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher mit Leidenschaft für ihre Kirchengemeinde und die Menschen, die zu ihr gehören, einsetzen. Und sie bewegen dabei viel. Gemeinsam. Und sie bringen ein breit gefächertes Spektrum von persönlichen Begabungen und Berufserfahrungen dafür mit.

Dass die Leitung unserer Kirche von ehrenamtlich und beruflich Aktiven gleichrangig und gleichwertig verantwortet wird, ist ein Kernmerkmal unserer evangelischen Kirche. Die Kirchenverfassung 2020 macht das noch einmal sehr deutlich.

Kirchenvorstandsmitglieder entscheiden über die Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Kirchengemeinde in theologischer, finanzieller und personeller Hinsicht. Darüber hinaus übernehmen Mitglieder im Kirchenvorstand auch zugleich in der Kirchenkreissynode und deren Ausschüssen oder im Kirchenkreisvorstand Verantwortung und arbeiten auf regionaler Ebene mit ihren Kirchenvorstandskolleginnen und -Kollegen zusammen. „Wir können in den Gemeinden nicht mehr alles selber machen“, erzählt eine Kirchenvorsteherin.

Die gute Gemeinschaft im Kirchenvorstand und der Raum, sich gemeinsam über die geistliche Haltung und die eigenen Kirchenbilder zu verständigen, mit der die Arbeit getan wird, sind wichtige Aspekte

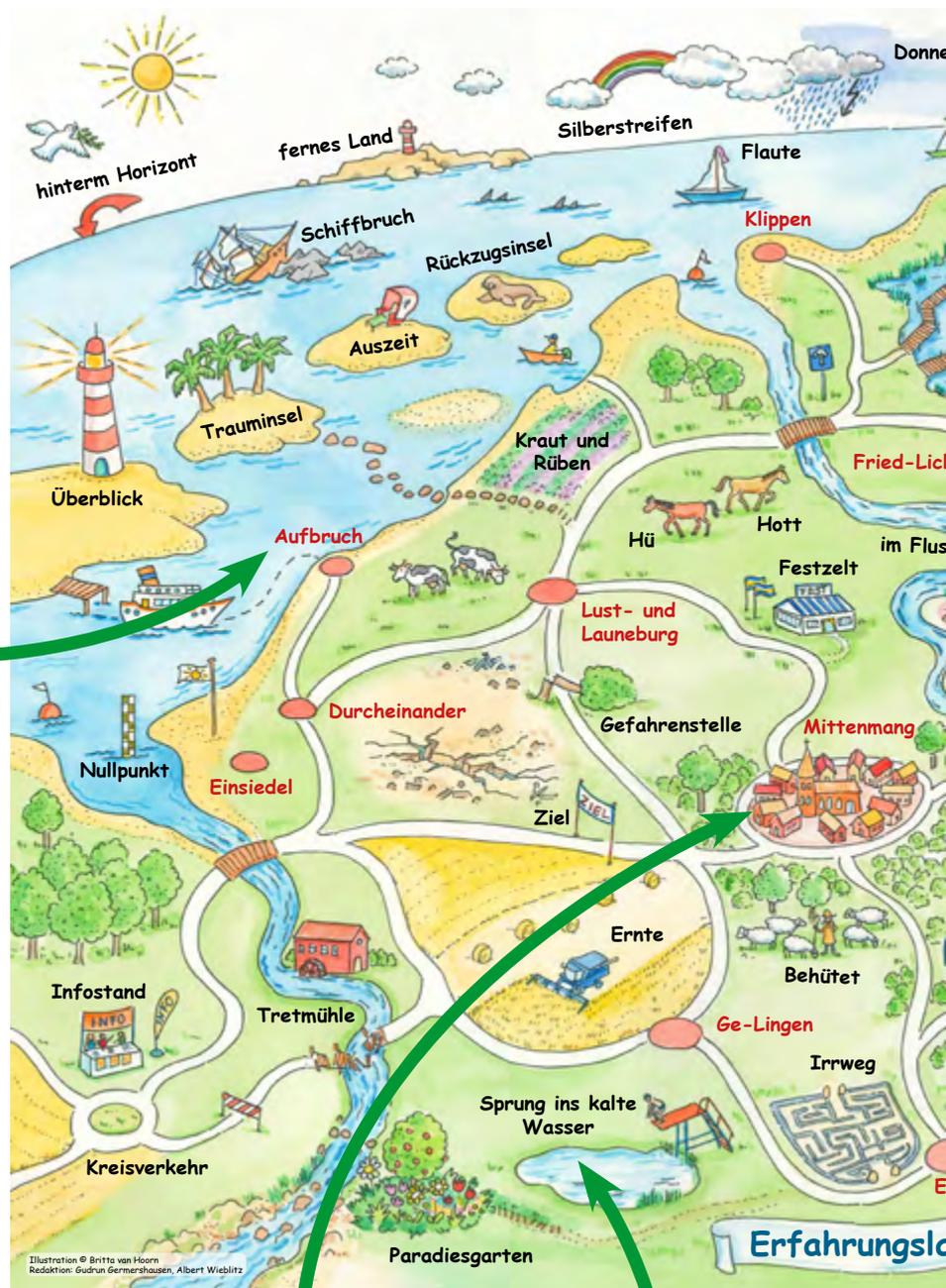
der Kirchenvorstandsarbeit. Notwendig sind aber auch gute Rahmenbedingungen, Aufgabenklarheit, eine transparente Kommunikation und gegenseitige Information sowie die notwendige Unterstützung und Beratung für die Herausforderungen, vor denen Kirchenvorstände zurzeit stehen.

Der Kirchenvorstand ist ein vielseitiges Arbeitsfeld mit hoher Bedeutung für unsere Kirche, in das viel freie Zeit investiert wird und werden muss. Diese Broschüre will Kirchenvorständen Anregungen geben für Bestandsaufnahme, Bilanzierung und Perspektivbildung auf dem Weg in die neue Zeit. Daneben enthält sie Informationen zu den vielfältigen Beratungs- und Unterstützungsangeboten für die Kirchenvorstandsarbeit im Haus kirchlicher Dienste.

Wir sind gern für Sie da.

Susanne Briese, Landespastorin für Ehrenamtliche

Was Sie erwartet...



Sie sind im „**Aufbruch**“ dazu, die Kirchenvorstandsarbeit attraktiver zu machen?

Sie wollen „**mittentmang**“ zurückblicken und die weitere Arbeit planen?

Der Vorsitz im Kirchenvorstand ist für Sie wie ein „**Sprung ins kalte Wasser**“?

Sie wünschen sich „**Rückenwind**“ bei der Suche nach Ehrenamtlichen, auch für den Kirchenvorstand?



Sie suchen eine „**gute Aussicht**“ auf die nächsten Schritte?

Aktuelle Herausforderungen sollen für sie auch eine „**Sprung-Chance**“ sein?

Dann bietet dieses Buch für Sie Impulse und Unterstützung.
Und wenn noch etwas fehlt: Nehmen Sie gern Kontakt mit uns auf. Wir freuen uns auf Sie.
www.gemeinde-leiten.de
www.ehrenamt-kirche.de
www.kirchliche-dienste.de

Die Gemeinde nochmal anders sehen

Gunther Schendel

Was der Blick auf den Sozialraum bringt

Sie wollen als Kirchenvorsteher*innen Zwischenbilanz ziehen, Ihre Gemeindegemeinschaft noch einmal mit neuen Augen sehen? Dann ist die Erkundung Ihres Sozialraums eine gute Möglichkeit. Aber was ist das, der Sozialraum?

Als **Sozialraum** wird der Raum bezeichnet, den die Menschen im Einzugsbereich Ihrer Kirchengemeinde als ihren Raum zum Leben wahrnehmen. Dieser Raum muss nicht unbedingt mit den Grenzen Ihrer Kirchengemeinde deckungsgleich sein. Wichtiger als diese Grenzen ist vielleicht die Bahnstrecke, die den Ort teilt, oder der Bach, der zur Kinderzeit Grenze zwischen „uns“ und „den anderen“ zog. Und was sind die wichtigen Orte in diesem Raum? Das wird nur für die wenigsten das Kirchengebäude sein. Für Jugendliche ist es vielleicht die Haltestelle oder die Ecke am Dorfplatz, für Senior*innen kann es der Park oder der Friseursalon sein. Für andere ist es auch das Gemeindehaus, zum Beispiel, wenn es als Familienzentrum umgestaltet wurde und eine offene Tür und einen Kicker hat.

Die Sozialraumperspektive bedeutet, **den Ort noch einmal mit neuen Augen zu entdecken**, nämlich mit den Augen von Menschen, die nicht unbedingt alle zu unseren „Stammkunden“ und den häufigen Kirchgänger*innen gehören. Obwohl, auch diese Menschen können Sie nach ihren Lieblingsorten

fragen – vielleicht auch nach den Orten, die ihnen unheimlich sind, die ihnen Angst machen.

Eine gute Möglichkeit dazu ist die **Nadelmethode**: Auf einer Styroporplatte oder einer Flipchart hängt eine Karte des Quartiers bzw. des Dorfes. Dann bitten Sie Menschen, für sie wichtige, positiv oder negativ besetzte Orte auf der Karte zu markieren. Dazu können Sie Pinnnadeln verschiedener Farbe nehmen – und prompt haben Sie einen guten Gesprächseintritt. Und wenn Sie interessante, positiv besetzte Orte entdecken, dann haben Sie vielleicht gleich eine Idee für das nächste Gemeindefest oder den nächsten Freiluftgottesdienst.

Aber zur Sozialraumperspektive gehört noch etwas anderes, nämlich der Blick auf die **Ressourcen** und die **anderen Player** im Sozialraum. Wahrscheinlich sind Sie mit anderen Playern im Dorf oder im Stadtteil schon längst vernetzt, mit Feuerwehr, AWO, Kita, Schule, der örtlichen Wohnungsbaugenossenschaft oder dem Kulturverein. Vielleicht haben Sie mit einigen davon das Gemeindefest gestaltet. Oder Sie haben sich gegenseitig unterstützt. Aber auch hier kann es gut sein, wenn Sie noch einmal den Blick „wechseln“ und nicht nur fragen: Wie können wir uns gegenseitig unterstützen? Sondern auch: Was können wir gemeinsam für die Menschen vor Ort tun – und vor allem auch *mit ihnen*. Gibt es Probleme und Herausforderungen, die wir gemeinsam ansprechen wollen, wo unsere Stimme, unsere Kom-

Literatur zum Weiterlesen:

Diakonie Hessen: **Unterwegs als Nachbarn**. Ein Reisekoffer [Methoden und Reflexionen zur Sozialraumorientierung], Kassel 2017 (http://blog.fachstelle-zweite-lebenshaelfte.de/wp-content/uploads/Reisekoffer-Unterwegs-als-Nachbarn_Web.pdf).

Lämmlein, Georg / Wegner, Gerhard (Hg.): **Kirche im Quartier: Die Praxis**. Ein Handbuch, Leipzig 2020.

petenzen und unsere Netzwerke wichtig sind? Aber vielleicht haben Sie Ihr Gemeindehaus ja schon längst zum Stadtteilzentrum umgebaut und aus der Kita ein Mehrgenerationenzentrum gemacht?! Dann wissen Sie längst, worum es hier geht.

Die Sozialraumperspektive interessiert sich jedoch nicht nur für die Probleme und Herausforderungen. Nein, der defizitorientierte Blick ist nicht ihr Ding. Vielmehr gehört es zum Kern der Sozialraumorientierung, nach den **Ressourcen** zu suchen, die es bei Ihnen vor Ort gibt. Und diese Ressourcen, die sind vielleicht etwas ganz Alltägliches, aber trotzdem Wertvolles wie die Netzwerke, die die Menschen bei Ihnen haben, hilfreiche Werte und Sitten wie die Nachbarschaftshilfe oder die Bereitschaft, sich über eine Plattform wie nebenan.de zu verlinken. Oder das Repair-Café im Kulturzentrum nebenan. Diese Ressourcen sind ein wertvoller Rohstoff, wenn es darum geht, den sozialen Zusammenhalt in der Nachbarschaft zu stärken und gerade jetzt, in den Zeiten der Pandemie, die besonders vulnerablen, also verletzlichen Menschen nicht zu vergessen.

Wahrscheinlich haben Sie einen ungefähren Eindruck von den Ressourcen, die ihn Ihrem Sozialraum stecken. Aber Sie können auch gezielt nach ihnen suchen, indem Sie eine **strukturierte Ortsbegehung** machen und sich den Ort von anderen zeigen lassen: Was weiß die Lehrerin, der Sozialarbeiter, die Ärztin oder der Quartiersmanager von den Herausforderun-

gen, aber auch von den Ressourcen vor Ort?

Jetzt noch kurz zur Frage, was dieser Blick auf den Sozialraum für die kirchliche Arbeit bringt. Als Erstes wäre zu nennen: Sie **verfremden** noch einmal Ihre Perspektive, haben die Chance, Anderes und Neues zu sehen. Das ist eine gute Chance zur Unterbrechung von eingeschliffenen Wahrnehmungsroutinen. Was wieder neu in den Blick kommt, sind die Themen der Menschen. Wenn wir daran anknüpfen, kann Kirche wieder neue Relevanz gewinnen. Das Zweite ist: Mit der Sozialraumperspektive nehmen wir den **Auftrag der Kirche** ernst, der nach der neuen Verfassung der hannoverschen Landeskirche auch in der „kirchlichen Mitverantwortung für Gesellschaft und öffentliches Leben“ besteht (Art. 1 (2)). In der Vernetzung mit anderen Playern in der Zivilgesellschaft wird diese Mitverantwortung ganz konkret. Und schließlich: Die Sozialraumperspektive hat auch etwas mit dem Weg Jesu zu tun, der **den Menschen gleich** wurde (Philipper 2,7) und sich mit ihnen radikal auf Augenhöhe begibt. So wird Kirche nicht nur (be)greifbar, sondern so haben wir eben auch die Chance, neue Ressourcen zu entdecken. Gut für das Gemeinwohl – und die Kirche.

Dr. Gunther Schendel, Pastor, wiss. Referent im Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD, Hannover

Lämmlin, Georg: **Sozialräumliche Öffnung der kirchlichen Praxis – Kommunikation des Evangeliums im Sozialraum** (erscheint im Herbst 2020 auf: www.kirche-gesellschaft-zusammenhalt.de).

Ohlendorf, David / Rebenstorf, Hilke: **Überraschend offen. Kirchengemeinde in der Zivilgesellschaft**, Leipzig 2019.

Drei Bilder eines Kirchengarten-Entwurfs zu einem Planspiel zur Sozialraumorientierung



Sie stellen die Idee zur Umgestaltung des Kirchengartens hin zu einem zentralen Ort im Dorf für Begegnung, Spiel, Kultur und geistliches Leben dar.



Zeichnungen:
Katharina Lopez Acuña
(Vikarin der LK Schaumburg-Lippe)

„Never waste a good Crisis“ Chancen für die Gemeindeentwicklung

Susanne Briese



Die Zeit, in der wir leben, ist hart. Aber wir können auch positive Entdeckungen machen.

„Wir befinden uns in einer der traurigsten Krisen der Menschheit. Nicht in einer der schlimmsten, aber in einer der traurigsten, denn das Heilmittel liegt darin, einander fern zu bleiben“, sagt der Schriftsteller Daniel Kehlmann. Die Zeit, in der wir leben, ist hart. Daran besteht kein Zweifel. Die Corona-Pandemie ist ganz gewiss keine „good crisis“, keine „gute Krise“. Dennoch machen wir zurzeit auch Erfahrungen, die wir in die Zukunft mitnehmen können.

Manche wünschen sich zwar die Zeiten vor „Corona“ zurück. Andere wollen aber gerade das nicht und suchen neue Wege.

Wie werden wir weiter arbeiten „nach Corona“?

Welche Erfahrungen, die Sie in Ihrer Gemeinde oder im Kirchenkreis in der „Corona-Krise“ gemacht haben, rufen Visionen und Träume darüber wach, wie Ihre Arbeit sich neu aufstellen könnte? Sehen Sie neue oder andere Perspektiven und Arbeitsweisen – zum Beispiel in der Verkündigung oder in der Zusammenarbeit mit anderen? Wie kann aus Ihren eigenen Erfahrungen aus der „Corona-Zeit“ heraus die Gremienarbeit im Kirchenvorstand oder in der Kirchenkreissynode mit ihren Ausschüssen attraktiver gestaltet werden?

Wir beraten Sie gern auf dem Weg.

Wenn Sie für sich selbst und gemeinsam mit anderen Teilnehmenden aus Ihrem Kirchenvorstand oder Kirchenkreis Früchte aus dieser herausfordernden Zeit ernten und Ihre Arbeit und Zusammenarbeit vor Ort weiterentwickeln wollen, begleiten wir Sie dabei gern. Sprechen Sie uns an.

... und jetzt auch noch Corona... Herausforderungen für den Kirchenvorstand

Stephan Schaede, Direktor der Evangelischen Akademie Loccum

Ja, am Anfang – da stand die Wahl, die Berufung in den Kirchenvorstand. Es wurde gefeiert mit Segen und Versprechen und Zuspruch im Einführungsgottesdienst. Damit verbanden sich Hoffnungen. Erwartungen an ein inspirierendes „Mehr“. Es muss doch einfach in Kirchenvorstandssitzungen ein Jenseits von Beschlüssen über Lattenzäune, undichte Regenrinne, Schließanlagen, Kitaverwaltung und Friedhofsgestaltung geben! Voller Elan die Geschicke der Kirche mitgestalten, am konkreten Ort. Neues entdecken, Überraschendes aushecken, die Gemeinde gemeinsam in den Zustand eines feinen Lampenfiebers bringen ... Und dann kam das Corona-Virus und trieb die Arbeit im Kirchenvorstand beschleunigt vor sich her. Das Virusaerosol trat in Konkurrenz zur Geistesgegenwart Gottes, schob sich in den Vordergrund aller Überlegungen.

Auf einmal war alles anders. Evangelische Freiheit geriet unter Druck. Zu den härtesten Momenten in der Corona-Krise zählten sicher die Entscheidungen, Kirchen zu schließen, Weihnachtsgottesdienste nicht präsent zu feiern, Menschen, die sich in den Gemeindeguppen treffen wollten, schweren Herzens eine Absage zu erteilen. Und das, obwohl allen bewusst ist, wie wichtig Begegnung und Gemeinschaftserfah-

rungen gerade in dieser Zeit waren und sind.

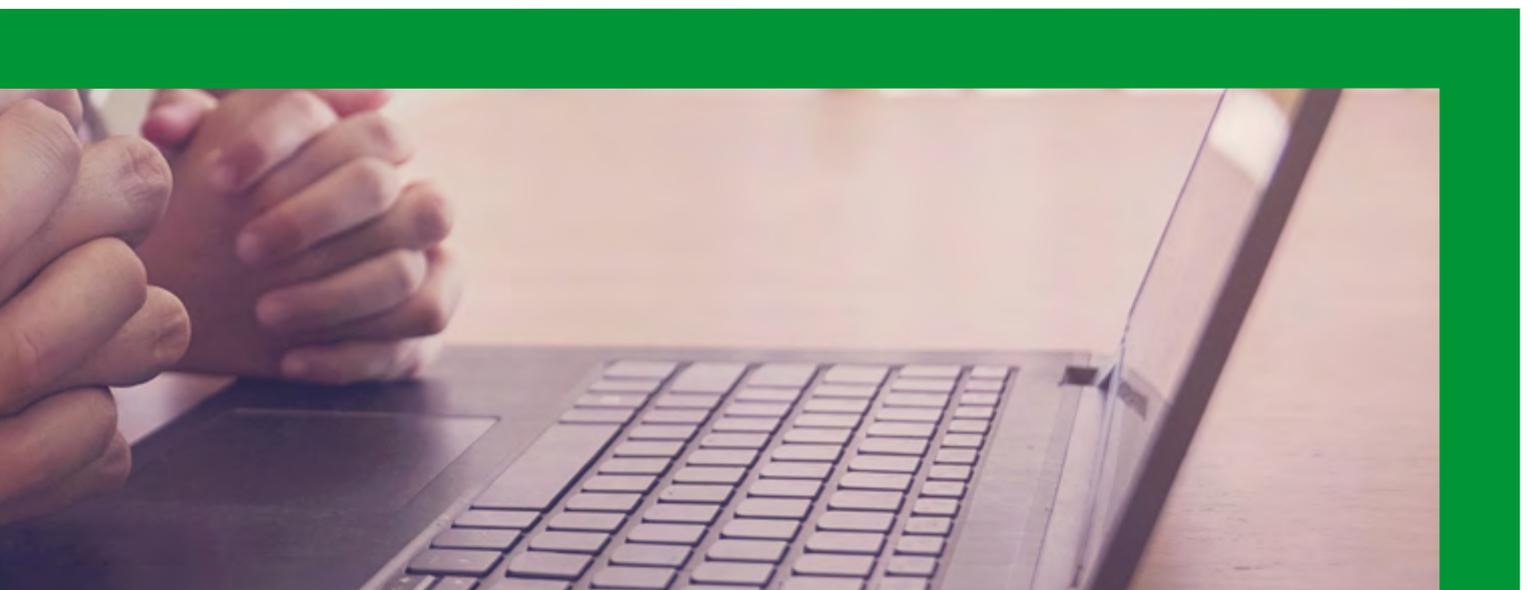
Was für ein merkwürdiges Aufgabengemisch war das – und der Kirchenvorstand mitten drin: Es war viel Ungewissheit auszuhalten, tagelang, wochenlang. Hygienekonzepte waren immer wieder anzupassen an die aktuelle Lage. Hätten Sie sich das träumen lassen? Als Kirchenvorstand den Menschen nahe zu sein durch die Maske hindurch, auf Abstand mit Winken, statt Händeschütteln. Wie war das, als Stühle in den Räumen luftiger arrangiert oder Bänken mit vom Denkmalschutz genehmigten Klebebänder mit Markierungen beklebt wurden? Bitter war es sicher, nach den Gottesdiensten statt Kirchenkaffee die Kirchenbänke gemeinsam abwischen zu müssen.

Aber es gab auch Aufbrüche, in die Sofa- und Telefongottesdienste, in die digitale Transformation der kirchlichen Arbeit hinein, mit Aufgezeichnetem, Gestreamtem. Nachbarschaftshilfen wurden organisiert. Es gab intensive Vieraugengespräche, am Telefon, auf Abstand an der frischen Luft, mit Verzweifelten und Getrösteten. Neue Menschen schienen auf, via Twitter, Facebook und Whatsapp. Menschen, die noch nie dabei gewesen waren, klickten sich nicht nur ein, wurden neugierig, erschienen im Freien vor dem Gemeindehaus zum Gespräch.



Die Corona-Pandemie, so war oft zu lesen, ein Brennglas für die weiteren Entwicklungen. Ja, das wird so sein. In der Zeit der Corona-Krise hat sich beschleunigt eingestellt, was ein Jahr zuvor für später einmal in 10 - 20 Jahren prognostiziert wurde. Das mag gelten im Blick auf die Zahl der Kirchenmitglieder. Das gilt vor allem aber für die Auflockerungsbewegungen im Blick auf dass, was gemeinhin Kerngemeinde genannt wird. Die Krise hat mit Macht eingeübt in den Gedanken, dass die Rückkehr unter einen alten landekirchlichen Himmel nicht mehr wird möglich sein. Wie aber wird der neue Himmel aussehen? Ist er von einem feineren Blau und türmen sich um ihn herum mehr säkulare Wolken auf? Wer weiß das schon genau. Corona als Brennglas hat in jedem Fall bei allen Gründen Mut zum Risiko eingeübt. Es ging doch auf einmal, Entscheidungen rasch zu fällen, etwas gemeinsam zu wagen, was vorher undenkbar war. Es gab da und gibt da mehr Mut zum geistlichen Experiment. Das lässt hoffen. Und diese Hoffnung wird stark nicht erst durch Zukunftspapiere, die in langen Kirchenvorstandssitzungen durchgeackert werden. Kirchenvorstände sind nicht zuständig für kraftarme Prognosen. Sie müssen auch nicht solche Prognosen als Visionen ausloben.

Kirchenvorstände sind weder geistliche Vorturner*innen, noch Zukunftsanimateur*innen. Das Beste, was Kirchenvorstände für die Zukunft ihrer Gemeinde tun können, ist in der Gegenwart – nicht alles – aber Leidenschaftliches zu geben. Und dazu gehört wesentlich die Gabe, für Freiräume und Umschlagplätze des Lebens die Rahmenbedingungen offen zu halten, damit das gemeinsam am Ort der eigenen Gemeinde werden darf. Dafür lohnt es sich auch einmal – geschult durch die Härte der Corona-Krise – mit etwas zeitlichem Abstand jenseits der Halbzeitgrenze der Wahlperiode ganz grundsätzliche Fragen zu stellen: Was werden wir in Zukunft lassen, was wir längst schon lassen wollen? Wie fassen wir plastisch, wofür unsere Kirche vor Ort da ist und warum sie da ist? Wie gelingt es uns aus einer verprovinzialisierten Solidarität der Frage, wie wir vor Ort das kirchliche und geistliche Überleben sichern, hinein in eine von Gott gesegnete Mitmenschlichkeit zu leben? Kurz: Worauf sollten wir getrost verzichten, wonach mit Recht verlangen – christlich gesehen? Solche Fragen lassen Hygienevorschriften und Lattenzäune weit hinter sich.



Corona: Innovationsbeschleuniger, Brennglas oder Mehltau? – Gemeinde verändert sich

Pastor Philipp Elhaus, Referent im Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD

1. Der Einbruch des Ausnahmezustandes

Als Ende Dezember 2019 die Nachrichten von einem neuen Virus namens SARS-CoV-2 in der chinesischen Millionenstadt Wuhan durch die Weltpresse ging, ahnte kaum jemand, dass die COVID 19 oder auch Corona bezeichnete Atemwegserkrankung eine weltweite Krise ungeahnten und nach wie vor nicht absehbaren Ausmaßes nach sich ziehen würde. Aufgrund der globalen Mobilität und Vernetzung sowie der begleitenden medialen Berichterstattung konnte die Weltöffentlichkeit zum ersten Mal in der Geschichte die Ausbreitung einer Pandemie in Echtzeit erleben. Nach dem Anfang März 2020 die Infektionszahlen in der Bundesrepublik rapide angestiegen waren, deuteten sich einschneidende Maßnahmen zur Bekämpfung des Virus an. Ab Mitte März folgten Verordnungen der Bundesländer zum Verbot von sämtlichen Versammlungen und zur Schließung von Kirchen, Moscheen, Synagogen, Kultur- und Bildungsreinrichtungen. Wenige Tage später wurden Kontaktverbote erlassen, Dienstleistungsgewerbe wie Restaurants geschlossen und ein Mindestabstand für die Begegnung im öffentlichen Raum festgelegt. Bundesgrenzen wurden geschlossen, Grundrechte eingeschränkt, Social Distancing zur Pflichtübung erhoben, die Bevölkerung in Risikogruppen eingeteilt,

Besuchsverbote in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen erlassen. Die als Lockdown oder Shutdown bezeichneten drastischen Infektionsmaßnahmen führten nicht nur zum Stillstand des öffentlichen Lebens, sondern bremsten auch die globalisierte Wirtschaft aus. Das Ausmaß der krisenhaften Umbrüche im wirtschaftlichen und sozialen Bereich ist noch nicht abzusehen. Einerseits staunten wir über zahlreiche solidarische Aktionen, die den Zusammenhalt der Menschen betonen. Andererseits nahm die Verschärfung von sozialen Spannungen und Konflikten nicht nur bei uns, sondern vor allem global zu – insbesondere was den Zugang zu den Impfstoffen anbetrifft. Die Lockerungsmaßnahmen verschafften ab Mai 2020 wieder wirtschaftliche, öffentliche, kulturelle, religiöse und private Spielräume, lagen aber nach wie vor im Schatten der drohenden zweiten Welle, die in Abstufungen ab dem Spätherbst 2020 zum zweiten Lockdown Mitte Dezember führten. Dessen Ende ist im Frühjahr diesen Jahres zu erwarten. Aber bis wann und inwieweit die unterschiedlichen Sektoren der Gesellschaft noch von Hygienemaßnahmen betroffen sind, bevor die Politik angesichts der Imp fzahlen grünes Licht für die „Post-Coronazeit“ ohne Einschränkungen gibt, kann noch niemand präzise vorhersagen.



Die Folgen der Corona-Pandemie haben gezeigt, wie verwundbar unsere globalisierte Welt ist. Ungewissheit, Verletzlichkeit und Widersprüchlichkeit des Wandels kennzeichnen die Situation und zehren an den Kräften und Zukunftshoffnungen. Zugleich musste und muss gehandelt und gestaltet werden, oftmals mit Schrittsichtweite – ohne sich darüber hinwegtäuschen zu können, dass kein so kompliziertes System wie die Wirtschaft, die Kultur oder die Kirche wie eine Maschine einfach wieder auf den alten Normalzustand „hochgefahren“ werden kann. Zu erwarten ist vielmehr, dass sich ein neues Gleichgewicht, ein „Next Level“ einstellt, bei dem sich vor allem die beschleunigte Digitalisierung auf neue Wahrnehmungsmuster, soziale Kommunikationsformen und Identitäten auswirken wird.

2. Kirche aus dem Häuschen

Mitten in dieser krisenhaften, offenen und von zahlreichen Veränderungsdynamiken geprägten Situation befindet sich auch die Kirche. Ihre massive Erstbegegnung mit Corona begann mit einer gravierenden Verlufterfahrung: die zentral sichtbaren Symbole der Volkskirche mussten geschlossen werden, die Kirchen standen leer. Auch die Gemeindehäuser, Orte des gemeinschaftlichen Lebens mit Chören, Gruppen und Kreisen, wurden dicht gemacht. Und das alles in einer Hoch-Zeit des Kirchenjahres: über Passion und Ostern. Damit wurde ein Tabu angetastet, das auch in der landeskirchlich initiierten „Zeit der Freiräume“ im Jahr 2019 nicht zur Debatte stand: der Sonntagsgottesdienst im Kirchengebäude.

Not machte erfinderisch und führte zum Auszug aus den geschlossenen Mauern. Neben den vielen digitalen Formen, die von gestreamten Gottesdiensten bis hin zu interaktiven Formaten reichten, wurden

Andachtsformen in den Familien wiederbelebt und neu kreiert, in den Sozialräumen fanden Flashmobs von Sänger*innen und Bläser*innen statt, biblische Auferstehungsverse schmückten Hauseinfahrten, mobile Segensstationen reisten durch Dörfer, an Wäscheleinen warteten biblische Mutmachworte und Segenssprüche sowie Predigten-to-go auf interessierte Abnehmer*innen. Auto- und mobile Trecker-gottesdienste wurden veranstaltet, hybride Schnitzeljagden für Konfirmand*innen im Ort organisiert und an den Raststätten reichten ehrenamtlich Engagierte den LKW-Fahrern angesichts geschlossener Restaurants Esspakete. Telefonketten banden isolierte Menschen wieder in das Leben ein. Kirchen wurden als Tafelausgabe oder für begleitetes Home-Schooling für Schüler*innen zur Verfügung gestellt. Familienbildungsstätten veranstalteten digitale Challenges, um auf diese Weise das familiäre Leben zuhause zu unterstützen. Gottesdienste fanden in zahlreichen Orten in kreativen Formen im Freien als Stationengottesdienste oder in Privatgärten statt. Eine ganze Landeskirche wurde zum Erprobungsraum, in dem – notgedrungen – erfunden, ausprobiert, alte (Hoffnungsbriefe, Telefon) und neue Kommunikationsformen (Social media) miteinander kombiniert und Erfahrungen gesammelt wurden – #einfachmachen. An vielen Orten und in vielen Gemeinden war eine vielfältige, lebendige und hybride Kirche zu erleben.

3. Innovationsbeschleuniger, Brennglas und Mehltau – Effekte der Krise

Die Corona-Krise wirkte eindeutig als Innovationsbeschleuniger für eine aus sich herausgehende, aufsuchende Kirche an den „Hecken und Zäunen“ der Sozialräume und des digitalen Raumes. Kein neues Format musste sich vor dem Hintergrund des Alten und vermeintlich Normalen rechtfertigen. Denn das



alte Programm war zwangsläufig eingestellt worden. Mit dem Aufhören des Alten entstand der Freiraum für das Neue. Der Krisenmodus führte daher nach der anfänglichen Schockstarre in zahlreichen Gemeinden und kirchlichen Einrichtungen zu einer Grundatmosphäre von Kreativität und Experimentierfreude. Die Kirche musste auf allen Handlungsebenen den Auszug aus den geschlossenen Räumen und Denkhorizonten wagen und erfuhr erstaunliche Resonanz – nicht nur bei der erfreulichen Reichweitenvergrößerung im Internet. Der vorher nicht vorstellbare Ortsverlust im Blick auf Kirche und Gemeindehaus führte zu überraschendem Raumgewinn in den Sozialräumen vor Ort und den digitalen Medien. Das Ende des Vertrauten markierte den Anfang des Neuen. Eine Erfahrung, die sich durchaus österlich deuten lässt und damit den Schmerz der Verlusterfahrung miteinschließt.

Andererseits wurden wie im Brennglas aber auch bestehende Unterschiede und Schiefen sichtbar. Die Gemeinden, in denen Agilität und Selbstorganisation bereits vorher geübt wurden, konnten in der Regel schneller reagieren und professioneller handeln als andere. Statt sinnvoller Kooperation und ergänzender Schwerpunktsetzung von Formaten je nach Können und Kapazitäten in der Region und im Kirchenkreis trat mitunter die Jagd nach der schnellsten Präsenz im Netz und der schielende Vergleichsblick nach den Klickzahlen. Der Neid als Grundform evangelischer Anerkennungskultur ließ grüßen. Weil die Kirchen geschlossen waren, prägten Online-Gottesdienste und Pastor*innen das Kirchenbild in der Öffentlichkeit, während die anderen kirchlichen Berufsgruppen und die zahlreichen Engagierten weitgehend im Schatten blieben. Der Krisenmodus verstärkte zudem die klassischen Hierarchiestrukturen, was anfangs zu deutlich pfarrzentrierten Akzenten bei der Ge-

meindeleitung führte. Kirche ist mehr als gestreamte Gottesdienste, Gemeinde mehr als die leeren Plätze im Kirchenschiff – aber wo wurde dies deutlich? Erst langsam etablierten sich interaktive Formen bei den digitalen Formaten, die deutlich machten, dass die Kirche viele Gesichter hat. Die digitalen Formen der Kommunikation erreichten beträchtlich mehr Menschen als zuvor, schlossen aber auch bestimmte Milieus aus.

Die Isolation ganzer Menschengruppen in Pflegeeinrichtungen erschwerte die Kontaktaufnahme und den wichtigen seelsorgerlichen Dienst von Haupt- und Ehrenamtlichen. Hätte die Kirche hier engagierter im Namen der Barmherzigkeit und in solidarischer Anwaltschaft protestieren und für eine Modifizierung der Hygienemaßnahmen kämpfen sollen? Viele Bereiche des diakonischen Handelns mussten umgestellt werden und gerieten unter Finanzdruck – hier zählen sowohl Mitarbeitende wie die Menschen mit bestehenden Teilhabeeinschränkungen am gesellschaftlichen Leben zu den Verlierern. Die Kirchen wurden von der Politik nicht als „systemrelevant“ eingestuft und müssen nüchtern ihren Relevanzverlust in der Gesellschaft eingestehen. Das beklagte Schweigen der Kirchenvertreter in der Öffentlichkeit lässt andererseits fragen, inwieweit hier nicht ein hierarchisches Bild von Kirche zum Vorschein kommt, das dem eher demokratischen evangelischen Kirchenverständnis im Sinne des Priestertums aller Gläubigen widerspricht. Andererseits werden wir mit der Frage konfrontiert, welche Rede von Gott wir angesichts der Coronapandemie riskieren. Offen und ambivalent wirken auch die bevorstehenden Einsparungen aufgrund der Corona bedingten niedrigeren Kirchensteuereinnahmen. Setzt sich mit dem Rotstift das Gewohnheitsrecht des Alten durch und wir atmen in den vertrauten Routinen wieder auf? Oder gelingt es,



Aufbruchsstimmung und Innovationsgeist, Experimentierfreude und Agilität auch mit finanziellen Ressourcen, Instrumenten und Strukturen zu hinterlegen? Alles Fragen, die auch vor Corona schon im Raum standen, aber nun zusätzlich profiliert werden.

Corona macht deutlich: Kirche und Gemeinde kann auch anders! Vor allem, wenn sie alternativlos anders muss. Mit der Lockerung der Hygienemaßnahmen wurde jedoch deutlich, dass „anders“ sich als Qualität nicht nur auf Neues, sondern auch auf das bisher Vertraute bezieht. Wie lassen sich Gottesdienste im Kirchoraum mit Abstandsregel, Maske und Teilnahmelisten feiern? Wie können Kirchen- und Posaunenchoräle proben? Was heißt Abendmahl in der Corona-Zeit? Wie kombinieren wir analoge und digitale Formate und Angebote? Wie kann die Arbeit in den Gruppen und Kreisen mit den Abstandsregeln gestaltet werden? Wie feiern wir Konfirmationen und Einschulungsgottesdienste? Welche Gestalt finden die Weihnachtsgottesdienste? Fragen, durch die sich jeder Kirchenvorstand ab Frühsommer letzten Jahres durcharbeiten musste. Keine gewohnten Abläufe boten hier Entlastung, alles musste neu erfunden, gestaltet und erprobt werden, im Wechselspiel von zentralen Rahmenbedingungen und flexiblen Anpassungen je nach Situation vor Ort. Im Zweifelsfall bis zur nächsten Verordnung bzw. zum nächsten Lockdown – und dann hieß es: zurück auf Los, wie bei der Planung der Weihnachtsgottesdienste. Die Corona-Krise wirkte wie ein Dauerregen, der jeden Schritt im aufgeweichten Boden schwer machte und den Blick in die Zukunft eintrübte. Vom Corona-Mehltau war die Rede – und der Sehnsucht nach dem vertrauten Terrain mit Trittsicherheit und klarem Horizont für die Zukunft. Permanentes Krisenmanagement macht müde.

4. Auf der Suche nach dem Next Level – drei Ausblicke

Die Erfahrungen in der Corona-Krise haben eine zentrale Frage zur Zukunft von Kirche und Gemeinde mit neuer Dringlichkeit gestellt: Wie erreichen wir die Menschen mit dem Evangelium, wenn sie nicht mehr zu uns kommen (können)? Die Antworten, die Sie in den Gemeinden in dem vergangenen Jahr gefunden haben, weisen in drei Richtungen und legen verheißungsvolle Spuren in Richtung Next Level.

1) Durch einen Aufbruch in die sozialen Räume mit neuen, kreativen Präsenzformen in der Öffentlichkeit vor Ort, den Ortsteilen, Nachbarschaftsnetzwerken, Familien, in Kooperation mit anderen Akteur*innen. Hier können wir einbringen, was uns als Christen ausmacht und damit zu Atmosphären des Vertrauens, der Hoffnung und der Solidarität im Sozialraum beitragen. Gemeinde umfasst mehr als die bekannten gottesdienstlichen Formate und sozialen Formen in Kirchengebäude und Gemeindehaus. Tauffeste und lebendige Adventskalender sind zwei bekannte Beispiele aus Vor-Coronazeiten, die bereits in dieser Spur liegen. Mit einem solchen Aufbruch sind jedoch eine neue Bescheidenheit und Risikobereitschaft verbunden. Wir müssen Handlungshoheit und Kontrolle aufgeben, uns auf andere einlassen, uns aussetzen und eine experimentier- und fehlerfreundliche Haltung einüben.

2) Durch einen Aufbruch in die digitalen Räume, die Alltagskultur und zunehmend auch religiöse Praxis prägen. Hier werden wir in Zukunft die jetzt noch häufig feststellbaren Unterschiede zwischen dem Angebot von digitalen Formaten einerseits und digitaler Kirche als eigener Form des Kirche-Seins andererseits verringern müssen. Dies kann nur gelingen, wenn wir den spontanen Digitalisierungsschub der letzten



Monate durch Förderung von Einstellungen („Mindsets“), Ausstattung und Kompetenzvermittlung nachhaltig verstetigen. Dazu gehört, viel stärker von der „Nutzer“-Seite her zu denken und sie in die Entwicklung von Formaten einzubeziehen. Dies gilt auch für analoge Formen – und ist wiederum mit dem Mut zum Kontrollverlust verbunden.

3) Durch intensivierte, arbeitsteilige Kooperationen von Akteursgruppen und Gestaltungsebenen. Wenn Haupt- und Ehrenamtliche, die unterschiedlichen kirchlichen Berufsgruppen, die Ebenen von Gemeinden, Regionen, Kirchenkreis und landeskirchliche Einrichtungen nach Begabungen und abgestimmten Zuständigkeiten zusammenwirken, kann die Reichweite der Kommunikation des Evangeliums erhöht werden. Als Metapher für diese Form der wertschätzenden Vielfalt bietet sich Kirche als Netzwerk an – oder klassisch das biblische Bild vom Leib Christi (1. Kor 12). Voraussetzung dafür ist ein Blick über den eigenen Kirchturm hinaus – vom regiolo-kalen Raum bis in die Ökumene vor Ort mit ihren globalen Verflechtungen.

Eine Herausforderung wartet auf allen drei Spuren: Freiraum für Neues kann nur im Lassen von Altem entstehen. Aufbruch setzt Abschied voraus. Ohne Vertrauen ist weder das eine noch das andere möglich.

5. Corona Learning – Raum für Lernerfahrungen

Welche biblischen Geschichten und Verse haben Sie durch die vergangenen Monate begleitet und Ihnen Mut gemacht? Mir ist oft ein Vers aus 2. Tim 1,7 begegnet. „Gott hat uns nicht einen Geist der Verzagtheit, sondern der Kraft, der Liebe und der Beson-

nenheit geschenkt.“ Den Geist der Kraft, um aufzubrechen und sich den jeweiligen Herausforderungen zu stellen. Den Geist der Liebe in Solidarität mit der vom Virus betroffenen ganzen Familie Mensch, wo sie mir zum Nächsten wird – egal ob bei der von Kurzarbeit betroffenen Nachbarin oder beim Anblick von Flüchtlingskindern auf ehemaligen griechischen Ferieninseln. Und den Geist der Besonnenheit, um Innezuhalten, Erfahrungen nachklingen zu lassen und betend wie fragend gemeinsam nach Orientierung zu suchen. Die Corona-Krise ist ein Raum für vielfältige Lernerfahrungen, weil sie uns neue Gesichter von Kirche und Gemeinde zugespielt und zugemutet hat. Es lohnt sich daher, diese in Ruhe zu sichten, bevor es langsam auf den nächsten „Next Level“ zugeht. Eine besonnene Halbzeitbilanz im Kirchenvorstand ist dazu ein hervorragender Anlass. **Hier finden Sie im Internet hilfreiche Materialien, wie Sie im Kirchenvorstand Ihre Eindrücke und Erlebnisse der Corona-Krise miteinander austauschen und Lernerfahrungen daraus ziehen können.** Ein dreifaches Hören zieht sich durch die Vorschläge. Ein Hören auf die Menschen in ihrem Umfeld, ihre Bedürfnisse und Themen. Ein Hören auf Gott im Sinne der Frage nach dem Warum unseres konkreten Handelns als kirchlich Verantwortliche vor Ort. Und ein Hören auf uns selbst, unser Gespür für eigene Möglichkeiten und Grenzen. Damit wir als Kirche in den Gemeinden vor Ort unterwegs bleiben – in der Spur der Nachfolge Christi und zugleich in der Nähe der Menschen – und so unseren Weg auch auf schwerem Untergrund durch Nebelschleier finden. Und mit Mt 28,20 im Ohr darauf vertrauen, was lange Monate nur vor leeren Zuschauerrängen mit Lautsprechern in den Fußballstadien ertönte: „You’ll never walk alone.“



Wie wir uns als Kirchenvorstand selbst sehen

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

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 ...

| | Stimme gar nicht zu | Stimme nicht zu | Neutral Stimme weder zu noch nicht zu | Stimme zu | Stimme absolut zu |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| Aufsichtsrat | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kommunaler Gemeinderat / Stadtrat | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Familienkonferenz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vereinsvorstand | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Freundeskreis | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Glaubenskurs | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Generalversammlung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kulturausschuss | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schulvorstand | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Als Kirchenvorstand sind wir so ähnlich wie ein ...

| | Stimme gar nicht zu | Stimme nicht zu | Neutral Stimme weder zu noch nicht zu | Stimme zu | Stimme absolut zu |
|---|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| Selbsthilfegruppe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bibelkreis | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bürgerinitiative | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bewerungskommission | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verwaltungsausschuss | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Handwerker-Beratungskreis / Innung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Lebensberatungsstelle | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| TÜV-Prüfstelle | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Denk-Fabrik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Historiker-Tagung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Richterkollegium am Verfassungsgericht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeitervertretung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gebäude-manager*innen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Menschenfischer-Crew | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schlichtungskommission bei Tarifverhandlungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Stammtisch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kaffeekränzchen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Weinprobe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



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?

Rückblick auf die zurückliegende Kirchenvorstandsarbeit

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

Zeitaufwand 120 bis 150 Minuten

Material:

Moderationskarten, Stifte (dicke Filzschreiber)

eine lange Papierbahn (Tapete) mit Zeitskala 2018 - 2021 (nähere Informationen siehe unten)

kopierte Arbeitsblätter (siehe unten)

Worum es geht

In diesem Arbeitsschritt sollen wichtige Ereignisse, Daten, Erlebnisse und Erfahrungen aus den zurückliegenden drei 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 drei Jahre in den Blick genommen und bilanziert:

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:

Blick zurück auf die letzten drei 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 2018 bis 2021.



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 jede/jeder ihre/seine eigene „Geschichte“ im Kirchengvorstand 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, einem neuen Kirchengvorstand eine Art Themenspeicher zu übergeben, dann sollte ein/eine Kirchengvorsteher/Kirchengvorsteherin diese für einen neuen Kirchengvorstand 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, die Ihnen Freude macht. Vielleicht essen Sie gemeinsam oder stoßen auf die geleistete Arbeit und auf die noch verbleibende gemeinsame Zeit an?

Arbeitsblatt für die Einzelauswertung: Rückblick

Mein persönlicher Rückblick auf die letzten drei 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 ...

Arbeitsblatt: 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/wir für die Gemeinderegion?

Was wären Ziele für die nächste Periode bzw. bis zum Jahr 2024?

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.

Bilanz der Kirchenvorstandsarbeit

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 in der Arbeit des Kirchenvorstands bezogen auf die letzten Jahre werden wahrgenommen.

Methode:

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

2018

2019

2020

2021

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:

Hierfür ist es hilfreich, wenn vorher die Gesprächsleitung und die Ergebnissicherung festgelegt wird.

1. Austausch ggf. in Kleingruppen und Ergebnissicherung.
2. Vorstellung der Ergebnisse im Plenum
3. Geleitetes Plenumsgespräch unter der Fragestellung:
 - a) Wo gibt es Gemeinsamkeiten
 - a) Was gibt es an Besonderheiten?

2. 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

Wie arbeiten wir zusammen? Über die Kultur der Kirchenvorstandsarbeit

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

Der folgende Fragebogen soll Ihnen helfen, Ihre Arbeit im Kirchenvorstand und den Kirchenvorstand als Gruppe 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.

Bitte kreuzen Sie an, in welche Richtung Sie tendieren.



| | sehr gut | gut | befriedigend | ausreichend | mangelhaft | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| Die Häufigkeit und Dauer der Sitzungen ist für mich angemessen. | <input type="checkbox"/> | Die Häufigkeit und Dauer der Sitzungen ist für mich nicht angemessen. |
| Ich bekomme ausreichend Informationen, um verantwortlich mitzuarbeiten. | <input type="checkbox"/> | Ich bekomme nicht ausreichend Informationen, um verantwortlich mitzuarbeiten. |
| Die Arbeitsbelastung ist für mich hoch. | <input type="checkbox"/> | Die Arbeitsbelastung ist für mich niedrig. |
| Ich wurde durch Delegation von Arbeit entlastet. | <input type="checkbox"/> | Ich wurde nicht durch Delegation von Arbeit entlastet. |
| Für mich wichtige Arbeitsthemen standen auf der Tagesordnung der Sitzungen. | <input type="checkbox"/> | Für mich wichtige Arbeitsthemen standen nicht auf der Tagesordnung der Sitzungen. |
| Im Kirchenvorstand äußern wenige ihre Meinung. | <input type="checkbox"/> | Im Kirchenvorstand äußern alle ihre Meinung. |
| Mir ist wichtig, dass der Kirchenvorstand hauptsächlich auf die eigene Gemeinde schaut. | <input type="checkbox"/> | Mir ist wichtig, dass der Kirchenvorstand regional Verantwortung übernimmt. |
| Die Zusammenarbeit von Pfarramt und Kirchenvorstand ist gut. | <input type="checkbox"/> | Die Zusammenarbeit von Pfarramt und Kirchenvorstand ist nicht gut. |
| Die Dauer der Kirchenvorstandsperiode von sechs Jahren ist für mich angemessen. | <input type="checkbox"/> | Die Dauer der Kirchenvorstandsperiode von sechs Jahren ist für mich nicht angemessen. |
| Wir haben die Menschen, die in unserem Dorf/Stadtteil leben, im Blick und kennen ihre Wünsche an uns als Kirchengemeinde. | <input type="checkbox"/> | Wir haben die Menschen, die in unserem Dorf/Stadtteil leben, nicht im Blick und kennen ihre Wünsche an uns als Kirchengemeinde nicht. |
| Wir wissen, warum es wichtig ist, dass es Kirche gibt und können darüber Auskunft geben. | <input type="checkbox"/> | Wir wissen nicht, warum es wichtig ist, dass es Kirche gibt und können nicht darüber Auskunft geben. |
| Unsere Kirchengemeinde ist mit der Kommune/Stadt, Einrichtungen, Vereinen und Verbänden vor Ort gut vernetzt. | <input type="checkbox"/> | Unsere Kirchengemeinde ist mit der Kommune/Stadt, Einrichtungen, Vereinen und Verbänden vor Ort nicht gut vernetzt. |

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 ...

Persönliche Zwischenbilanz

Eine einfache und wirksame Methode, um Ihre Kirchenvorstandserfahrungen aus unterschiedlichen Perspektiven zu vergleichen. Es geht dabei nicht nur um eine ausführliche persönliche Sicht, sondern darum, durch die eigene Reflexion und den anschließenden Austausch gemeinsame Erfahrungen der KV-Mitglieder zu entdecken.

Zeitaufwand ca. 60 bis 90 Minuten

Material: Arbeitsblatt, siehe nächste Seite

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 A4-Blättern mit breiten Filzstiften festgehalten (am besten mit Flipchart-Markern, groß schreiben).

Plenum:

Das anschließende Plenum gibt Gelegenheit, die Ergebnisse nacheinander vorzustellen. Jetzt können zunächst Rückfragen zum Verständnis gestellt werden, bevor die Rückmeldungen der anderen Teilnehmer eingeholt und diskutiert werden. Anschließend wird geprüft, ob und welche Ergebnisse von anderen (oder allen) geteilt werden. Diese werden markiert und dadurch für alle sichtbar gemacht. Außerdem wird das markiert und notiert, was offengeblieben und noch weiter zu klären ist. Auch eine Verabredung darüber, wann die Klärungen erfolgen sollen, wird festgehalten.

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

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?

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

Tipps für die zweite Hälfte der Wahlperiode

Susanne Brieese

Neuer Vorsitz zur Halbzeit – Freiräume und Chancen

Wenn die Hälfte der Amtszeit des Kirchenvorstandes vergangen ist, besteht die Chance, Aufgaben neu zu verteilen. Auch der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz werden dann neu gewählt, die Wahlen gelten nur für die Hälfte der Amtszeit des Kirchenvorstandes (KGO, § 40,2). Natürlich kann eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender sich wieder zur Wahl stellen. Und das kann sehr gute Gründe haben. Aber es ist auch möglich, sich von der Aufgabe des Vorsitzes zu entlasten und mit der Wahl einer anderen Person – mit ihren eigenen Akzenten – den Vorsitz zu überlassen. Der Freiraum kann genutzt werden, um neue Schwerpunkte zu setzen oder Dinge in Angriff zu nehmen, für die bisher weniger Zeit war. Die „Zeit für Freiräume“ im Jahre 2019 und vor allem die Situation in der Corona-Krise haben gezeigt, wie wichtig es ist, über Freiräume, Abschiede von manchem gewohnten Weg und über Veränderungen zu neuen Formen und Zielen nachzudenken. Und wie das auch gelingen kann. Dabei wirken alle mit. Und Rollen und Aufgaben können dabei wechseln.

Der Vorsitz im Kirchenvorstand: Ein Amt mit wichtigen Aufgaben

Auf den oder die Vorsitzende warten wichtige Aufgaben (KGO, § 41): Er oder sie stellt im Einvernehmen mit dem oder der stellvertretenden Vorsitzenden und dem geschäftsführenden Mitglied des Pfarramtes die Tagesordnung für die ordentlichen Sitzungen auf, bereitet die Sitzung vor, lädt zu ihr ein, eröffnet sie mit Gebet und leitet sie. (Die Leitung kann er oder sie allerdings jederzeit dem oder der stellvertretenden

Vorsitzenden übertragen.)

Außerordentliche Sitzungen beruft der oder die Vorsitzende nach eigenem Ermessen ein oder wenn der oder die stellvertretende Vorsitzende, das Pfarramt, ein Drittel der Mitglieder des Kirchenvorstandes, der Kirchenkreisvorstand oder das Landeskirchenamt dies unter Angabe des Beratungsgegenstandes verlangt. Bei Abstimmungen in den Sitzungen stimmt der oder die Vorsitzende zuletzt ab und sorgt anschließend für die Ausführung der Beschlüsse des Kirchenvorstandes.

Außerdem führt er oder sie nach Weisung des Kirchenvorstandes mit Unterstützung des Kirchenkreisamtes die täglichen Geschäfte und vermittelt den Schriftverkehr. (Die Führung der täglichen Geschäfte und die Vermittlung des Schriftverkehrs kann der oder die Vorsitzende aber mit Zustimmung des Kirchenvorstandes dem oder der stellvertretenden Vorsitzenden oder einem anderen Mitglied des Kirchenvorstandes ganz oder teilweise übertragen.) Der oder die Vorsitzende und der oder die stellvertretende Vorsitzende haben die Pflicht, einen Beschluss des Kirchenvorstandes zu beanstanden, wenn sie ihn für rechtswidrig halten oder wenn er Weisungen einer Aufsichtsbehörde widerspricht.

Wer den Vorsitz innehat, hat eine besonders verantwortungsvolle, aber auch eine sehr reizvolle Aufgabe. Wie immer Sie sich aber auch entscheiden: Niemand muss alles sofort wissen oder können und nicht alles allein schaffen.

Und wir stehen Ihnen gern mit Rat und Tat zur Seite.



Neuwahl der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden zum 1. Juni 2021 – pandemiebedingt ggf. per Briefwahl



Nach der Neubildung der Kirchenvorstände im Jahr 2018 haben die Kirchenvorstände ihre Vorsitzenden und die stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Gemäß § 40 Absatz 1 Satz 2 Kirchengemeindeordnung gelten die Wahlen in diese Ämter jeweils nur für die Hälfte der Amtszeit des Kirchenvorstandes. Die Hälfte der Amtsperiode endet am 1. Juni 2021. Deshalb müssen die Kirchenvorstände die Vorsitzenden und die stellvertretenden Vorsitzenden rechtzeitig, spätestens im Mai 2021, neu wählen. Unabhängig vom Zeitpunkt der Neuwahl endet die Amtszeit der bisherigen Amtsinhaber*innen jedoch erst am 31. Mai 2021.

Eine Wiederwahl der bisherigen Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden ist selbstverständlich möglich (§ 40 Absatz 1 Satz 4 KGO).

Neu gewählt werden muss auch dann, wenn bereits während der ersten Hälfte der Wahlzeit des Kirchenvorstandes ein Wechsel im Vorsitz bzw. stellvertretenden Vorsitz stattgefunden hat. Falls der oder die Vorsitzende oder der oder die stellvertretende Vorsitzende ausgeschieden ist oder das Amt niedergelegt hat, sind die Nachfolger*innen immer nur für den Rest der halben Wahlzeit des Kirchenvorstandes zu wählen (§ 40 Absatz 1 Sätze 6 und 7 KGO).

Wegen der Corona-Pandemie finden gegenwärtig viele Kirchenvorstandssitzungen in digitaler Form statt. Für die Wahl der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden ist geheime Wahl vorgeschrieben (§ 40 Absatz 1 Satz 1 KGO). In einer digitalen Sitzung lässt sich eine geheime Wahl nicht durchführen. Falls Sie die Neuwahl von Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden zu einer Zeit durchführen, zu der Sie sich noch nicht wieder in Präsenz treffen wollen, empfehlen wir Ihnen deshalb, die Wahl als Briefwahl durchzuführen.

Gemeinsam Wirken – Kirche im Gemeinwesen

Peter Meißner

Gemeinsam mit anderen wirksam handeln. Klingt gut, aber ist nicht unbedingt einfach. Wie kann es gelingen, dass Kirchengemeinden sich öffnen, um mit anderen Akteuren zu kooperieren oder aber ein gemeinsames Anliegen zu verfolgen?

Zunächst einmal steht die Betrachtung der eigenen Gemeinde, des Stadtteils oder Dorfes im Vordergrund. Was nehmen wir wahr und wo sehen wir Handlungsfelder für die Kirchengemeinde? Hilfreich kann hierbei ein erster Austausch im Kirchenvorstand oder aber mit bestehenden Gemeindegruppen sein. Im Gespräch wird deutlich, welche Beobachtungen und Erfahrungen wir machen oder gemacht haben. Was wir identifizieren, sind vielleicht bestimmte Orte in der Gemeinde, an denen Menschen sich gerne treffen oder die sie meiden. Themen, wie Vereinsamung, älter werden, Armut, Migration oder ich bin neu in der Stadt oder dem Dorf und kenne mich noch nicht aus, werden deutlich. Dieses Wissen hilft uns, sich ein Bild von unserem Stadtteil oder Dorf zu machen. Unweigerlich kommen wir zu der Frage, wie wollen wir Kirche in diesem Stadtteil oder Dorf sein – was ist unser Selbstverständnis und welche Rolle wollen wir im Zusammenleben der Menschen spielen?

Fragen, auf die wir als Kirchengemeinde Antworten finden müssen. Oftmals sind wir jedoch nicht allein und so ist es hilfreich, mit anderen Akteuren vor Ort zu überlegen, was an diesem Ort gebraucht wird oder aber notwendig ist. In dieser Zusammenarbeit entsteht häufig eine erste Zukunftsvision, die ggf. gemeinsam zur Lösung einer konkreten Herausforderung entwickelt wird. Wichtig ist jedoch, inwieweit wir die Menschen vor Ort in die Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse mit einbeziehen. Welche Formen der Beteiligung gibt es in unserer Gemeinde und kennen wir wirklich die Nöte und Sorgen der Menschen in unserer Nachbarschaft. Hierfür müssen wir sie befragen und mit ihnen ins Gespräch kommen. Es

gilt der Grundsatz „Nicht für, sondern mit den Menschen.“ Nicht wir haben die Lösung, sondern diese gilt es, gemeinsam mit ihnen zu entwickeln.

Eine Möglichkeit sind Ideen- und Zukunftswerkstätten, in denen Ideen aktiv eingebracht und umgesetzt werden können. Ebenso bietet eine aktivierende Befragung, bei der die Menschen aufgesucht werden, um mit ihnen ins Gespräch zu kommen, die Möglichkeit, mehr über ihre Anliegen und Interessen zu erfahren und sie ggf. aktiv in Veränderungsprozesse miteinzubeziehen.

All diese Beteiligungsformate beinhalten einen Haltungswechsel, bei der die Kirchengemeinde eine fragende Rolle einnimmt, zuhört und den Menschen vor Ort die Möglichkeit bietet, sich aktiv einzubringen und mit zu gestalten.

Als Vertreter*in der Kirchengemeinde stellen Sie sich vielleicht auch folgende Fragen:

Wie erfahre ich,

- was sich Menschen in unserem Dorf oder Stadtteil von der Kirche wünschen oder erhoffen?
- wie ich meinen Blick auf den Stadtteil oder das Dorf erweitern kann?
- wie wir zukünftig unsere Gebäude zu einem Begegnungsort für alle Menschen entwickeln können?
- wie und wo wir mit anderen Akteuren kooperieren können?

In diesem Prozess entstehen oftmals kleine Projekte, die hier in einer kleinen Auswahl zusammengestellt werden. Alle Projekte verbindet, dass sie sich an der Motivation und dem Interesse der Menschen vor Ort orientieren.

Ein Carport-Café:

Ein Unterstand, der sonst einem Auto Schutz bietet, wird zu einem Ort der Vergemeinschaftung, an dem sich Menschen treffen, um gemeinsam zu überlegen, wie sie das Zusammenleben in ihrem Viertel attraktiver gestalten können. Ein Angebot, welches inzwischen wöchentlich bei Kaffee und Kuchen stattfindet.

Bierdeckelbefragung:

Eine Befragungsaktion im Stadtteil, bei der die Bewohner*innen befragt werden:

Was wünsche ich mir für meinen Stadtteil oder aber für mich?

Die Ergebnisse werden ausgewertet, der Kommune, dem Ortsbürgermeister übergeben oder aber selber in der Projektgruppe bearbeitet. An einem regelmäßig stattfindenden Nachbarschaftsabend werden die aktuellen Themen gesichtet und Lösungen gemeinsam erarbeitet.

Kirche im Neubaugebiet:

Ein Begrüßungspaket, in dem Neu-Zugezogene erste Informationen über den Stadtteil und die Kirchengemeinde erhalten. An dem Bollerwagen- Café können an festen Orten und Uhrzeiten Menschen angetroffen werden, um mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Es entstehen erste Kontakte und neue Orte der Begegnung. Der Stadtteilspaziergang bietet die Möglichkeit, nicht nur das neue Wohnumfeld, sondern auch andere Zugezogene und Einheimische kennenzulernen.

Internetseite „Gemeinsam in Ochtersum“

Eine Initiative der katholischen und evangelischen Kirchengemeinden in Hildesheim/Ochtersum. Aktuelle Themen der beiden Gemeinden werden neben Projektgruppen und deren Vorhaben, wie z.B. die Planung und Umsetzung eines Stadtteilgartens, vorgestellt.

<https://www.gemeinsam-in-ochtersum.de/>

Umnutzung eines Kirchraumes in Lüneburg:

Entwicklung eines gemeinwesendiakonischen Gemeinde- und Raumkonzeptes. Wie kann ein Kirchenraum umgestaltet werden, damit dort zukünftig auch andere Veranstaltungen möglich sind? Ein Ergebnis ist die Entwicklung und der Einbau einer mobilen Küche sowohl zur Nutzung in der Kirche als auch auf dem Kirchenvorplatz.

Wenn auch Sie Kirche im Gemeinwesen vor Ort in Ihrer Kirchengemeinde entwickeln wollen, nehmen Sie gerne Kontakt auf mit:

Haus kirchlicher Dienste

Arbeitsfeld Initiative Gemeinwesendiakonie

Peter Meißner

Archivstraße 3

30169 Hannover

Fon: 0511 1241-814

meissner@kirchliche-dienste.de

www.kirchliche-dienste.de/gemeinwesendiakonie



Gemeindeentwicklung mal anders... Qualitätsentwicklung in Kirchengemeinden

Claudia Gerke

In vielen Kirchengemeinden wird qualitätsbewusst gearbeitet, ohne dass dies explizit so genannt wird: Kirchenvorstände schärfen ihr Profil; Gemeindeglieder werden nach ihren Verbesserungsvorschlägen und ihrer Zufriedenheit mit den Angeboten gefragt. Instrumente der Qualitätssicherung haben sich bewährt und werden selbstverständlich genutzt: Agenden für den Gottesdienst, Visitationen, Standards für das Ehrenamt.

Eine systematische Qualitätsentwicklung ist ein möglicher Ansatz für Ihre **umfassende Gemeindeentwicklung in sich verändernden Zeiten**.

Die Qualität der Arbeitsbereiche und Angebote sowie der Strukturen und Abläufe wird in den Blick genommen. Qualität wird dabei verstanden als die zunehmende Erfüllung der Erwartungen und Anforderungen der unterschiedlichen Interessengruppen einer Gemeinde oder einer Region.

Hierzu gehören Gemeindeglieder, die Teilnehmenden an Veranstaltungen sowie das Umfeld der Gemeinde, aber auch die beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden und Ihr Kirchenvorstand selbst. Eine hohe Qualität wird in einer großen Zufriedenheit aller Beteiligten abgebildet.

In einem Qualitätsentwicklungsprozess entwickeln Sie auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse und im Blick auf das Profil oder Selbstverständnis Ihrer Gemeinde Ziele und Maßnahmen und setzen diese um.

Dabei nehmen Sie ebenfalls die beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, Arbeitsabläufe und die vorhandenen und zukünftigen Ressourcen in den Blick. Sie lernen hilfreiche Instrumente wie Aufgaben- und Ablaufbeschreibungen oder Organigramme kennen und wenden diese an.

Anhand von Zahlen und Fakten, aber auch mit Hilfe persönlicher Einschätzungen werten Sie aus, was in dem Prozess erreicht wurde und wo gegebenenfalls weiterer Handlungsbedarf besteht.

So kann Ihre Gemeinde in einen **kontinuierlichen Verbesserungsprozess** eintreten.

Das Angebot der Landeskirche umfasst

- einen viertägigen Basiskurs „Qualitätsentwicklung“, der am 19. Juni 2021 beginnen wird
- Thementage, die als Präsenzveranstaltung sowie digital stattfinden
- und Beratungen vor Ort.

Dazu bilden die Gemeinden **Qualitätsentwicklungsteams**, bestehend aus beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Vertreter*innen des Kirchenvorstands. Die Teams arbeiten Ihrem Kirchenvorstand zu und werden während Ihres Qualitätsentwicklungsprozesses kontinuierlich von Gemeindeberater*innen begleitet.

Eine Qualitätsentwicklung nimmt die Gemeinde als „Organisation“ in den Blick. Sie ist eher eine Arbeit im Hintergrund, die dafür sorgt, dass das „Kerngeschäft“ – Verkündigung, Seelsorge, Diakonie, Projekte und Angebote – reibungslos laufen kann. Spaß an solchem Denken und Arbeiten sowie Erfahrungen mit Qualitätsmanagement aus anderen Zusammenhängen sind gute Voraussetzungen für die Arbeit Ihres Qualitätsentwicklungsteams.

„Qualitätsentwicklung ist kein Solo-Instrument, sondern ein gutes Begleitinstrument.“ – eine Kirchenvorsteherin bei der Präsentation der Ergebnisse Ihres Qualitätsentwicklungsprozesses

Informationen und Bewerbung für den Basiskurs:

Haus kirchlicher Dienste

Claudia Gerke

Referentin für Qualitätsentwicklung

Archivstraße 3

30169 Hannover

Fon: 0511 1241-517

gerke@kirchliche-dienste.de

www.kirchliche-dienste.de/qualitaetsentwicklung_in_kirchengemeinden

Vom Tun und Lassen in der Kirchenvorstandsarbeit

Falls Sie im ersten Teil dieser Broschüre interessiert die Hinweise zur Bilanzierung gelesen haben und schon die nächste Kirchenvorstandsklausur oder Kirchenvorstehertag in Ihrem Gemeindehaus zu diesem Thema planen, dann könnten Sie zu dem Ergebnis bzw. zu folgender Erkenntnis kommen: Sie haben zusammen mit Ihrem Kirchenvorstand in den letzten drei Jahren eine ganze Menge „gewuppt“ (geschafft). Gemeinsam haben Sie vielleicht neben Bau-, Personal- und Verwaltungsangelegenheiten, die ein oder andere schöne Aktion auf die Beine gestellt. Darüber hinaus, den Herausforderungen durch Corona getrotzt und das Gemeindeleben, unter den Gegebenheiten, so gut wie es ging, am Laufen gehalten.

Wenn Sie dann im Rückblick all die von Ihnen geleisteten Aktionen, Verwaltungsaufgaben und Herausforderungen, auf einer mit bunten Karten dicht bestückten Metaplanwand/Pinnwand sehen, dann werden Sie – von dieser Bandbreite und Fülle Ihres Handelns – möglicherweise doch überrascht. Jede Karte steht für ein Ergebnis, ein Engagement, eine Aktivität, ein Angebot und für die Menschen, die all das ermöglicht haben. Seien Sie stolz auf das, was Sie geschafft haben, genießen Sie, was sie da schwarz auf weiß sehen. Ohne Ihr Engagement hätte es das nicht gegeben!!

Und schon werden Sie Ihren Blick nach vorn richten, denn es muss ja weitergehen. Beim Auswerten der vergangenen Aktionen entstehen in Ihrem Kreis vielleicht schon erste Ideen für neue Projekte, die Sie gerne angehen würden. Es zeichnen sich neue Aufgaben ab und neue Herausforderungen sind am „Horizont“ bereits zu erkennen. Die eine oder andere Gemeindeaktion müsste in die Wege geleitet werden, auch Modernisierungen stehen an, die Kooperation mit der Nachbargemeinde muss intensiviert werden oder ein Pfarrstellenwechsel ist bereits absehbar.

Es ist gut zu sehen was Sie alles geschafft haben und wenn Sie sich Ihre nächsten drei Jahre vor Augen führen, dann gibt es da sicher vieles zu tun und es wird Ihnen und Ihrem Kirchenvorstand nicht langweilig werden. Bei all dem, was da so kommt und was Sie gern verwirklichen möchten, ist allerdings folgende Frage sinnvoll und richtig: „Und was lassen Sie dafür weg?“ Kirchenvorstände tun sich schwer mit dieser Frage – obwohl sie eigentlich ein gutes Gespür dafür haben, was zu schaffen ist. Das „Tun“ ist vertraut, das „Lassen“ fällt schwer. Warum? Ich vermute, auch im kirchlichen Umfeld gibt es eine Haltung, die ganz allgemein das An- und Zupacken hoch schätzt. Immer größer, schneller, phantasiereicher und besser – der Optimierung scheinen keine Grenzen gesetzt zu sein. Geachtet wird, wer sich den Herausforderun-

gen tatkräftig stellt. Doch bedenken wir dabei, wir werden nicht aufgrund unserer Taten, sondern allein aus Glauben vor Gott bestehen. Es herrscht vielerorts die Vorstellung vor, dass man alles abdecken sollte, nur dann ist man als Kirchengemeinde attraktiv und Überlebensfähig.

Bei allem was auf einen Kirchenvorstand im Laufe einer Wahlperiode dann so einströmt, kann sich Überforderung einstellen und letztlich ist Frust, dass alles nicht zu schaffen ist, vorprogrammiert.

Kirchenvorstände als Verantwortliche in der Gemeindeleitung möchten nicht „Schuld“ sein, dass Angebote gestrichen und Aktivitäten beendet werden. Weil das Urteil mitschwingen könnte, dass ein Angebot und die dafür Verantwortlichen „nicht mehr gut genug“ sind und ja letztlich doch alles irgendwie wichtig ist. Um sich besser den Herausforderungen stellen zu können – schauen Sie, wie Sie Ihre Ausschussarbeit verbessern und aktivieren können. Geben Sie Ausschussmitgliedern mehr Befugnisse und größere Spielräume – vertrauen Sie auf die Bereitschaft verantwortungsvoll zu wirken und zu handeln. Dadurch schaffen Sie sich Freiräume für neue Ideen und Projekte sowie für unerwartet eintretende Herausforderungen.

In jedem Fall wäre es dann besser, wenn ein bestehendes Angebot, ein scheinbar notwendiger Handlungsschritt oder eine neue Idee folgendermaßen hinterfragt werden würde:

Erstens: Wem nützt dieses Angebot, bzw. unser Handeln als KV in diese neue Richtung?

Zweitens: Passt das neue Angebot zu unserer Gemeinde, zu unserer Identität und ist es jetzt wirklich zum jetzigen Zeitpunkt dran?

Drittens: Trauen wir uns das wirklich zu oder sind da vielleicht schon andere dran, die das viel besser können?

Viertens: Wenn wir das wirklich machen / umsetzen, wen könnten wir dafür aus der Gemeinde begeistern und für die Umsetzung gewinnen, bzw. wo schaffen wir uns für dieses Projekt Entlastung. Kurz und knapp gesagt: „Was müssen wir dafür lassen?“

Der Gemeindealltag wird zeigen, wo Motivation, Energie und Bedürfnisse stecken – und wo nicht. Für was finden sich in Ihrer Kirchengemeinde neue Mitstreiter, die Ihre Idee teilen und mittragen bzw. weiterentwickeln. Wenn sich diese Personen nicht finden – dann ist das vielleicht nicht das passende Angebot für die Gemeinde. Grundsätzlich müssen Sie sich die Frage stellen, was müssen Sie von Ihrer Liste streichen um Platz zu schaffen für etwas anderes. Die dazugehörige Abschiedskultur müssen wir allerdings erst lernen, vor allem damit sie Wertschätzung und nicht Scheitern signalisiert. Es ist wichtig, dass Sie dieses immer in die Kirchengemeinde hinein kommunizieren. Der Kirchenvorstand soll sich mit den Ehrenamtlichen darüber verständigen, was sich in der Gemeinde verändert, z. B. „Wie sieht die Altersstruktur aus“ und „wie die soziale Struktur?“ Dann können Ziele für die Gemeinde aufgestellt und Pläne geschmiedet werden. Neue Energie, Zuversicht und Lust am Engagement können entstehen.

Wenn der Kirchenvorstand regelmäßig Bilanz zieht und am Ende des Jahres die Verantwortlichen für Gemeindegremien und Projekte zur Auswertung einlädt, bekommt er ein Gespür für diese Menschen. Er kann Belastungssignale wahrnehmen, Tendenzen und Entwicklungen entdecken und sich selbst ansprechbar zeigen für alles was kommt.



Gemeindeentwicklung mal anders ...

Die **SWOT-Analyse** (auch Stärken-Schwächen-Analyse genannt) ist eine beliebte Methode der Situationsanalyse in Unternehmen und Organisationen und dient der Positionsbestimmung sowie Strategieentwicklung.

Der Begriff SWOT ist ein Akronym (Kurzwort) und besteht aus den Anfangsbuchstaben folgender Wörter:

- ❑ **S**trengths (Stärken)
- ❑ **W**eaknesses (Schwächen)
- ❑ **O**pportunities (Chancen)
- ❑ **T**hreats (Gefahren oder Risiken)

Die SWOT-Analyse dient dazu, Stärken auszubauen, Schwächen zu minimieren, Chancen zu nutzen und Gefahren zu identifizieren. Sie wurde in den 1960er-Jahren an der Harvard Business School zur Anwendung in Unternehmen entwickelt. Nach Henry Mintzberg ist es die Basis fast aller Versuche, den Prozess der Strategieentwicklung zu formalisieren (im Gegensatz zur Strategie als Innovation oder kreative Schöpfung). Vor diesem Hintergrund kann sie auch Kirchenvorständen bei der Gemeindeentwicklung helfen.

Der wichtigste **Zweck** der SWOT-Analyse ist eine möglichst realistische und zuverlässige Einschätzung der Ausgangslage, also eine Bestandsaufnahme. Dabei ist zu beachten, dass SWOT-Analysen nicht mit möglichen Strategien verwechselt werden. SWOT-Analysen beschreiben Zustände, Strategien hingegen Aktionen.

Für eine umfassende Betrachtung bezieht die SWOT-Analyse zwei Perspektiven mit ein: Auf der einen

Seite die interne Ansicht der Kirchengemeinde/Region – diese wird in den Stärken und Schwächen wiedergegeben. Hier geht es um Entwicklungen, die die Organisation selbst beeinflussen kann. Auf der anderen Seite werden externe Faktoren, die von Außenstehenden beeinflusst werden, berücksichtigt, die als Chancen oder Risiken in die SWOT-Analyse einfließen.

S – Strengths (Stärken)

In die Kategorie der Stärken fallen Aspekte, die die Kirchengemeinde auszeichnet, die sie besser kann als andere Organisationen im direkten Umfeld. Es handelt sich dabei um konkrete Vorteile, die genutzt werden können, um sich abzuheben und zu präsentieren.

Folgende Fragestellungen sind dabei hilfreich: Worin sind wir gut? Was zeichnet uns aus? Wo sind wir besser als die Anderen?

W – Weaknesses (Schwächen)

Auf der anderen Seite werden in der SWOT-Analyse die Schwächen einer Kirchengemeinde identifiziert und aufgelistet. Als genaues Gegenstück zu den oben genannten Stärken sind dies Nachteile gegenüber anderen Organisationen in der Gemeinde, bei denen eine Kirchengemeinde nicht mithalten / konkurrieren kann, oder will.

Was können wir nicht so gut? Wo sind Andere besser? Wo treten immer wieder Probleme auf?

O – Opportunities (Chancen)

Bei Chancen wird nicht die Kirchengemeinde selbst, sondern das Umfeld betrachtet. Aufgelistet werden



bei der SWOT-Analyse als Chancen all die Entwicklungen, Trends oder äußeren Faktoren, aus denen sich Vorteile für die Kirche / Kirchengemeinde entwickeln können. Der Blick wird dafür über den eigenen Tellerrand hinaus gerichtet. Zu möglichen Chancen zählen...

- Gesellschaftliche Entwicklungen
- Neue Gesetze
- Neue Technologien
- Veränderte Erwartungen von Gemeindegliedern
- Demografische Veränderungen

T – Threats (Risiken)

Nicht jede äußere Entwicklung, die sich auf die Kirchengemeinde auswirken könnte, ist positiv. Ergeben sich aus den äußeren Trends und Umständen möglicherweise Nachteile, fallen diese in der SWOT-Analyse in die Kategorie der Risiken. Das können natürlich ebenso die oben unter Chancen bereits aufgelisteten Aspekte sein.

Welche Trends könnten uns schaden? Welche Entwicklungen könnten uns Probleme bereiten? Welche Einschränkungen sind zukünftig zu erwarten?

Die SWOT-Analyse sollte immer mit einer möglichst konkreten Zielsetzung beginnen. Überlegen Sie sich, was Sie erreichen wollen. Diese Ziele sind wichtig, um aus der Stärken-Schwächen-Chancen-Risiken-Analyse passende Maßnahmen ableiten zu können, anstatt nur allgemein zu bleiben und sich innerhalb der theoretischen Grenzen des Modells zu verlieren.

Ist das Ziel klar, können Sie damit beginnen, Ihre SWOT-Analyse zu erstellen. Dabei ist es hilfreich, die an der Analyse Teilnehmenden so auszuwählen, dass Personen mit unterschiedlichen Professionen beteiligt sind, um ein möglichst umfassendes Bild der aktuellen Situation zu zeichnen.

Ablauf einer SWOT-Analyse

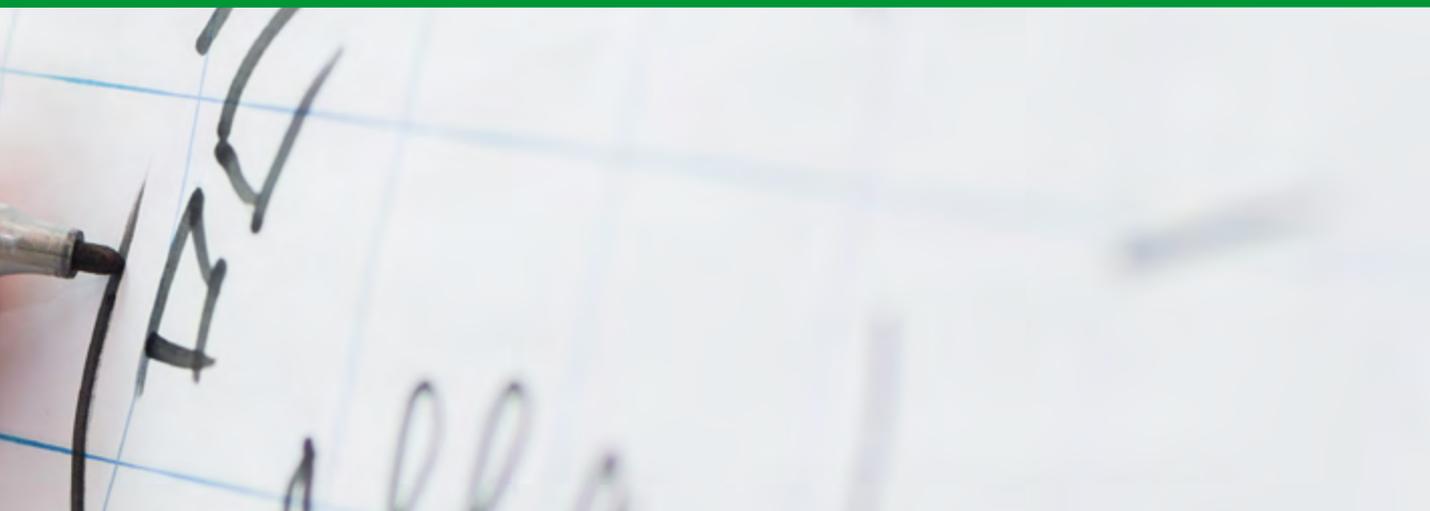
1. Das Ziel der SWOT-Analyse festlegen
2. Interne Analyse: Sammeln der Stärken und Schwächen der Kirchengemeinde in Bezug auf das angestrebte Ziel.
3. Die Ergebnisse in dem betreffenden Feld der Matrix zu visualisieren
4. Externe Analyse: Identifizieren der Chancen und Risiken aus dem Umfeld. Ergebnisse in der Matrix festhalten. Darauf achten, die externen Chancen nicht mit den interne Stärken zu verwechseln.
5. Im nächsten Schritt werden die vier Felder zusammengeführt und auf ihre Wechselwirkungen hin hinterfragt:
 - SO: Wie können wir unsere Stärken nutzen, um von den Chancen profitieren zu können? ⇒ Ausbauen
 - ST: Wie können wir unsere Stärken nutzen, um Risiken abzumildern und Gefahren zu vermeiden? ⇒ Absichern
 - WO: Wie können wir unsere Schwächen überwinden durch die Nutzung von Chancen? ⇒ Aufholen
 - WT: Wodurch können wir Risiken minimieren und gleichzeitig Schwächen überwinden? ⇒ Vermeiden

Alle Ergebnisse werden wieder in der Matrix festgehalten.

Aus dieser Analyse können dann im nächsten Schritt Maßnahmen abgeleitet werden.

Nehmen Sie sich ausreichend Zeit für die vier Schritte.

Für jede der vier Phasen sollten Sie mindesten 5 – 10 Minuten Einzelarbeit und 30 Minuten für das Zusammentragen der einzelnen Erkenntnisse einplanen. Um am Ende mit nächsten Handlungsschritten in die



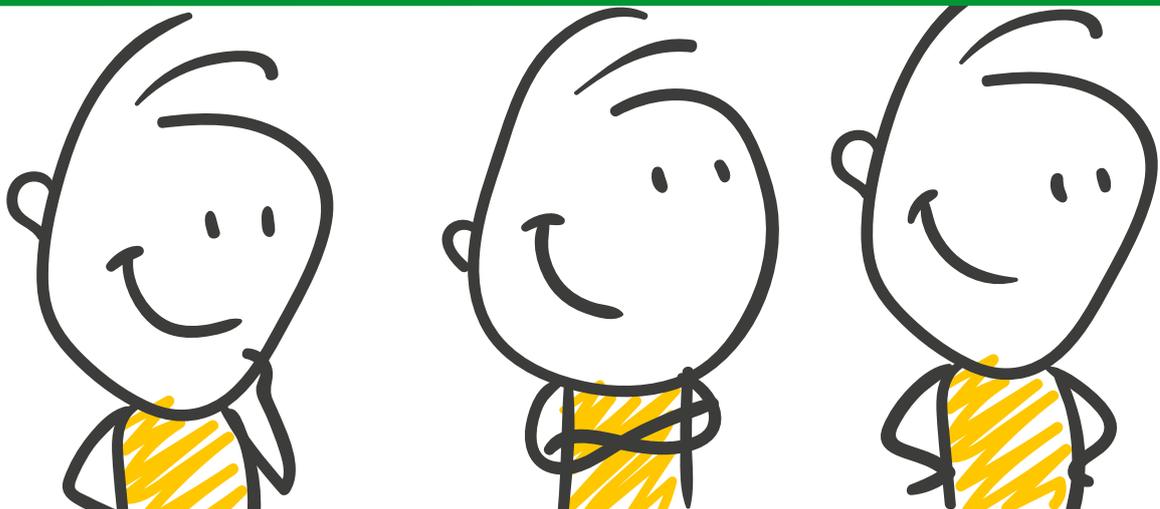
konkrete Planung zu gehen, sollten Sie insgesamt mindestens 3 bis 4 Stunden einplanen.

Am besten und ganz entspannt können sie diese Analyse im Rahmen eines Klausurtages bearbeiten.

Dieses kann mit Hilfe der oben gezeigten einfachen Vorlage geschehen. Sie können sich dabei aber auch durch einen Moderator/eine Moderatorin der Gemeindeberatung begleiten lassen.

Beispiel einer SWOT-Analyse im Bereich einer dörflichen Kirchengemeinde, deren Ziel es ist einen Kindergottesdienst aufzubauen

| | | |
|---|--|---|
| <p style="text-align: center;">Interne Faktoren</p> <p>Externe Faktoren</p> | <p style="text-align: center;">Stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Großer Stamm von Mitarbeiter*innen ■ Finanzmittel ausreichend vorhanden ■ Große Beteiligung beim Krippenspiel ■ Ausreichend Räumlichkeiten | <p style="text-align: center;">Schwächen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Fehlende Ausstattung ■ Unerfahrene Mitarbeiter*innen ■ Begrenzte Zeit der Mitarbeiter*innen |
| <p style="text-align: center;">Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Regionaldiakonin für die Arbeit mit Kindern ■ Neubaugebiet mit vielen jungen Familien ■ Kita und Grundschule vor Ort | <p style="text-align: center;">SO: Wie können wir unsere Stärken nutzen, um von den Chancen profitieren zu können?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Zusammenarbeit mit der Regionaldiakonin ■ Werbung in Kita und Grundschule ■ Differenzierte Angebote für Kita- und Grundschulkinder | <p style="text-align: center;">WO: Wie können wir unsere Schwächen überwinden durch die Nutzung von Chancen?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Regionaldiakonin gibt Fortbildung für Mitarbeiter*innen ■ Beratung durch die Regionaldiakonin zwecks Anschaffungen |
| <p style="text-align: center;">Risiken</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Aktive Arbeit mit Kindern bei den Pfadfindern ■ KG setzt sich aus mehreren Dörfern zusammen ■ Geringe Bereitschaft der Eltern Kinder zur Kirche zu bringen ■ Wochenende → Zeit für Familie | <p style="text-align: center;">ST: Wie können wir unsere Stärken nutzen, um Risiken abzumildern und Gefahren zu vermeiden?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vernetzung mit den Pfadfindern ■ Mitarbeiter*innen sprechen ganz gezielt Eltern an (Bildung von Fahrgemeinschaften) | <p style="text-align: center;">WT: Wodurch können wir Risiken minimieren und gleichzeitig Schwächen überwinden?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Gemeinsame Aktionen in den eigenen Räumlichkeiten ■ Angebote von Projekten anstatt auf Dauer konzipierte Angebote ■ Kigo nicht am Wochenende |



... und jetzt auch noch Visitation!

Elke Schölper

Visitationen von Kirchengemeinden und auch Kirchenkreisen sollen nach den Regelungen unserer Landeskirche alles sechs Jahre stattfinden. D.h. jeder Kirchenvorstand wird i.d.R. einmal in seiner Amtszeit eine Visitation erleben. Dabei können heute auch mehrere Kirchengemeinden gemeinsam visitiert werden, z.B. wenn sie unter einem Pfarramt verbunden sind oder wenn sie als Kirchengemeinden in einer Region gemeinsam visitiert werden.

Kirchengemeinden werden von den Superintendentinnen und Superintendenten, Kirchenkreise von den Regionalbischöfinnen und Regionalbischöfen visitiert. Diese bilden dafür ein Visitationsteam mit Fachleuten für bestimmte Bereiche (z.B. Archivwesen, Kindergottesdienst, Konfirmandenarbeit oder auch Fundraising und Öffentlichkeitsarbeit). Außerdem können weitere Personen aus dem Kirchenkreisvorstand in den Visitationsteams beteiligt sein.

Wenn die Visitation angekündigt wird, mögen Sie erst einmal stöhnen, dass nun zu allen anderen Aufgaben und Themen Ihrer Kirchenvorstandsarbeit auch noch die Visitation als neue Aufgabe dazukommt. Aber die Visitation ist eine Chance – vor allem für Sie selber!

Sie ist ein „geschwisterlicher Besuchsdienst“, in dem es vor allem um Wahrnehmung, Würdigung, Beratung und die Entwicklung von Perspektiven bis zur Entwicklung von Zielvereinbarungen geht. Sie sollen für die Visitation also nicht eine Sondersituation in Ihrer Gemeinde herstellen, keine Events planen, um sich von Ihrer Sonn- und Feiertagsseite zu zeigen. Visitation will verstehen, was und wie Ihre Gemeinde aktuell als Kirchengemeinde ist, wie sie lebt, handelt, was sie ausmacht, was sie beschäftigt, was ihre Chancen und ihre Grenzen sind. Und dann fragt die Visitation nach den nächsten sinnvollen Schritten für eine Kirchengemeinde. Visitation kann darum sowohl in guten als auch in schwierigen Zeiten und auch während einer Pfarrstellenvakanz oder auch unmittelbar nach Neubesetzung einer Pfarrstelle stattfinden. Es geht um eine Ist-Aufnahme und deren Perspektiven.

Für die Visitation gilt ein **Visitationsgesetz** (34A der Rechtssammlung) und dazu eine **Rechtsverordnung zur Durchführung von Visitationen** (VisVO 34-1). Darin ist u.a. vorgesehen, dass die Kirchengemeinde vor Beginn der Visitation einen **Gemeindebericht** vorlegt.



Die Vorarbeit: Der Gemeindebericht

Der Gemeindebericht ist gewissermaßen Ihre Hausaufgabe zur Vorbereitung der Visitation. Als Vorlage und Hilfestellung erhalten Sie eine Gliederung nach 4 großen Themenbereichen mit vielen Unterpunkten. Gefragt wird nach dem **Profil der Kirchengemeinde**, nach ihrem **Umfeld**, nach **Entwicklungen und Problemen** seit der letzten Visitation und nach **Planungen und Zielen** für die kommenden Jahre.

Es ist gut, wenn Sie sich als Kirchenvorstand gemeinsam mit dem Pfarramt, ggfs. auch unter Beteiligung des Gemeindebeirats oder weiterer ehrenamtlich oder beruflich Mitarbeitenden in Ihrer Gemeinde, Zeit nehmen, um sich über diese Fragen auszutauschen. Manche Kirchenvorstände machen das zum Thema einer Klausurtagung, andere bearbeiten die einzelnen Abschnitte arbeitsteilig in Kleingruppen, wieder andere arbeiten anhand einer Vorlage des Pfarramts. – Diese Gemeindebericht dient Ihrer Selbstklärung! Inmitten all Ihrer laufenden Aufgaben und Vorhaben bietet er einen Anlass, einmal innezuhalten und tatsächlich zu fragen: Wer und was sind wir eigentlich als Gemeinde? Was prägt uns? Was entwickelt sich um uns herum in unserem Gemeindegebiet? Mit wem haben wir Verbindung? Was gelingt, was gelingt nicht? Wo wollen wir eigentlich hin?

Ihr Gemeindebericht dient dem Visitationsteam als Anhaltspunkt für und während der Visitation. Der Bericht gibt Ihre Sicht der Dinge wieder, die dann durch die Wahrnehmung des Visitationsteams während der Visitation kommentiert und ggfs. ergänzt wird.

Die Visitation selbst

Das Programm einer Visitation wird von der Kirchengemeinde (den Kirchengemeinden / der Region) gemeinsam in Absprache mit der Superintendentin / dem Superintendenten und ggfs. dem Visitationsteam geplant. Besonders sinnvoll ist ein Vorgespräch dazu, in dem evtl. auch eine bestimmte Fragestellungen für die Visitation benannt werden.

Zum Programm gehören Gespräche und Begegnungen innerhalb der Kirchengemeinde (mit Kirchenvorstand, Pfarramt, beruflich Mitarbeitenden, den leitenden Ehrenamtlichen usw.), aber auch Begegnungen mit Vertretern des öffentlichen Lebens, Besuche in Institutionen am Ort (Schulen, Kitas, Pflegeheime o.ä.), Besuche bei Betrieben, und immer wieder auch die Wahrnehmung des Sozialraums bei einer Rundfahrt,

einem Spaziergang usw. Der Visitationsgottesdienst ist ein zentrales Ereignis zu Beginn oder am Ende der Visitation. Darin wendet sich der Visitor/die Visitorin auch mit einer Ansprache an die Gemeinde.

In der Kirchenvorstandssitzung erfolgt ein erster Austausch über die Eindrücke während der Visitation, ggfs. schon verbunden mit der Erarbeitung von Zielvereinbarungen.

Der Visitationsbericht und die Weiterarbeit

Nach der Visitation verfasst der Visitor / die Visitorin einen Visitationsbericht, der im Kirchenvorstand in einer späteren Sitzung vorgestellt und beraten wird. Darin wird der Gemeindebericht kommentiert, werden einzelne Punkte und Bereiche gesondert hervorgehoben. Dieser Bericht enthält Anregungen zur Weiterarbeit in der Gemeinde. Zu diesem Bericht gehören auch die Einzelberichte der Fachleute zu ihren Visitationsbereichen. Mit diesem Bericht können Sie in Ihrer Kirchengemeinde weiterarbeiten, z.B. in Gesprächen mit ehrenamtlich Engagierten, in Gemeindegruppen, bei einer Gemeindeversammlung, aber auch bei Gesprächen mit Nachbargemeinden, in der Region, mit anderen Kooperationspartnern.

Ein Jahr nach der Visitation (häufig auch später) erfolgt dann ein weiterer Besuch im Kirchenvorstand. Dann wird nach ersten Ergebnissen gefragt, die aus den Impulsen der Visitation erwachsen sind. Dieser Besuch ist überdies verbunden mit dem **Perspektivgespräch** über das Pfarramt.

Visitation ist eine Chance

Wir leben als Kirche und auch als Kirchengemeinde bei allen anscheinend festen Traditionen, Ordnungen und Regelungen dennoch in einem stetigen Veränderungsprozess, in einer ständigen Dynamik. Immer wieder sind Sie genötigt, kurzfristige und auch weitreichende Entscheidungen zu treffen. Eine Garantie dafür, dabei alles richtig zu machen, gibt es nicht. Visitation dient dazu, einmal ausführlich das Ganze und darin auch Einzelnes in den Blick zu nehmen. Chancen und Risiken werden erörtert. Und dann kann die Visitation eine Ermutigung sein, Schritte in die Zukunft zu wagen, sich und Ihre Gemeinde neu in der Gesamtheit unserer Kirche zu verankern und mit erneuerter geistlicher Gewissheit den Weg Ihrer Gemeinde zu gestalten.

„... und ich dachte, ich bin bei Kirchens ...“ Die geistliche Dimension in der Kirchenvorstandsarbeit

Rainer Koch
Philipp Elhaus



Dachrinnenreparatur, die Ausschreibung der Küster*innenstelle und eine Info zur Einführung der Umsatzsteuer – hatten Sie sich eine Tagesordnung zur Kirchenvorstandssitzung so vorgestellt? Kirche – auch nur ein Verein wie jeder andere? Und als Vorstand hat man dafür zu sorgen, dass der Laden läuft? Ob Martin Luther diese Tätigkeiten vor Augen gehabt hat, als er im Jahr 1537 meinte, dass »gottlob ein Kind von sieben Jahren weiß, was die Kirche sei. « Er antwortete gleich selbst: Kirche sind »die Schäflein, die ihres Hirten Stimme hören« (Johannes 10,3)“. Ob uns die Wahrheit aus vermeintlichem Kindermund weiter hilft?

Die Kirche wird hier durch eine besondere Zugehörigkeit beschrieben, weniger über ein Gebäude, berufliche Repräsentanten, eine Veranstaltungsform, ein bestimmtes Teilnahmeverhalten oder ein Frömmigkeitsstil. Kirche, das sind die Menschen, die auf die Stimme Christi hören. Die ihm so Gehör schenken, dass daraus Zugehörigkeit erwächst. Das ist die innere, geistliche Dimension der Kirche, die sich dem beurteilenden Blick und dem machbaren Handeln entzieht. Dieser geistlichen Dimension dient die äußere Gestalt der Kirche als Ermöglichungsraum, mit all den Aufgaben, die sich dann auf einer Tagesordnung wieder finden. Doch wie finden geistliche Dimension und praktische Kirchenvorstandsarbeit zueinander?

Auf einer Tagung zum Thema „Geistliche Dimension in der Teamarbeit“ sprachen wir über entsprechende Haltungen und Methoden. Wie kann eine Kirchenvorstandsarbeit aussehen, die vom „Hören auf die Stimme“ bewegt ist – in den konkreten Tagesordnungspunkten inklusive der Sitzungsleitung? Was leitet uns geistlich? Es wurde erprobt, erfahren und reflektiert. Am letzten Tag ging es um die Frage, woran sich denn konkret zeigen würde, dass wir als Team

oder Kirchenvorstand diese „geistliche Dimension“ miteinander erleben. Einer der Teilnehmenden bekam leuchtende Augen, als wäre genau diese Frage der „missing link“. Ja, was genau ist denn anders, wenn wir geistlich leiten? Mal ehrlich? Was denn?

Wenn ein wichtiges Merkmal unserer Entscheidungsprozesse die Bezugnahme und das Hören auf den Geist Gottes ist – lassen sich dann Indikatoren benennen, die das Vorhandensein dieser Dimension andeuten können? In aller Vorsicht und Unverfügbarkeit könnte dies sein, wenn...

- auch bei schweren Entscheidungen ein „gutes Gefühl“ und ein Spüren der Sinnhaftigkeit dieser Entscheidung vorhanden ist.
- die Entscheidung ein spürbares und nachhaltiges „Mehr“ an Zufriedenheit, Vertrauen und Zuversicht schenkt und den Glauben stärkt.
- sich die Entscheidung gut mit dem Gesamtrahmen der Aufgaben und Ziele der Kirchengemeinde verbinden lässt.
- die Mitglieder des Teams den Eindruck haben, dass die Entscheidung den Geist Jesu wieder spiegelt.
- die Gruppe die nötige Kraft, Zeit und sonstigen Ressourcen zur Verwirklichung der getroffenen Entscheidung einsetzt.
- die Entscheidung von einer Einmütigkeit getragen wird bzw. alle Teammitglieder sie ›mittragen‹ können.

Sie können die genannten Punkte mit ihren Erfahrungen bereichern und weiterentwickeln. Sie entspringen einer offenen Suchbewegung und sind nicht abgeschlossen. Vielleicht sind sie hilfreich, einen Moment innezuhalten und in der Halbzeitpause auf Ihre Erfahrungen der letzten 3 Jahre Kirchenvorstandsarbeit zurückzublicken.

Wie haben Sie diese Zeit erlebt? Vielleicht war die Qualität Ihrer geistlichen Prozesse und Entscheidungen viel intensiver als gedacht? Auch wenn es in der Fülle der Tagesordnungspunkte und Sitzungen kaum wahrgenommen wurde. Vielleicht haben Sie auch die geistliche Dimension ihrer Arbeit schmerzlich vermisst? Woran könnte es aus Ihrer Perspektive gelegen haben?

Die Erfahrung einer hörenden Kirche lässt sich nicht erzwingen, aber üben: die „Ohren des Herzens“ weit öffnen, den Worten der Bibel Raum geben

und vertrauen, dass wir mit der Taufe alle mit dem Heiligen Geist Begabte sind. Im aufmerksamen Hören aufeinander können wir wahrnehmen, wie vielfältig die Stimme dessen erklingt, nach dem wir uns Christen nennen. Sie klingt weit über beauftragte Berufsgruppen und Gottesdienst- oder Andachtsformate hinaus. Mitten hinein in die Kirchenvorstandssitzung. Mitten im Alltag der Welt. Nah an den Menschen, nah an Gott.

Vor 3 Jahren haben Sie als Start in Ihre Kirchenvorstandsarbeit das Workbook und Kartenset „TeamUnser“ bekommen. 25 verschiedene biblische Charakterköpfe laden Sie zur Selbstreflexion, Rollenklärung und inhaltlichen Arbeit ein. Ob Sie Lust haben, mit Abraham ihren Pioniergeist zu wecken oder mit David ihre kreative Seite zu entdecken? Vielleicht lassen Sie sich auch von dem einen oder anderen Themenfeld des Workbooks (Geistliche Teamentwicklung, Berufung, Vision/Kirchenbilder und Spiritualität) inspirieren? Gerne können Sie das Team der Missionarischen Dienste und/oder des Arbeitsfeldes Ehrenamt und Gemeindeleitung für entsprechende Impulse und Prozessbegleitung einladen.

Rainer Koch, Referent, Missionarische Dienste

Philipp Elhaus, langjähriger leitender Referent der Missionarischen Dienste und nun wissenschaftlicher Mitarbeiter an der theologischen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Gewinnung von Ehrenamtlichen und Ehrenamtskoordination in der Kirchengemeinde

Perdita Wünsch



Kirchengemeinde ist Ehrenamt – Kirchengemeinde braucht Ehrenamt

Das verantwortliche Handeln, das Mitdenken, das Mitwirken von Jugendlichen und Älteren, von Frauen und Männern ist für jede Kirchengemeinde wichtig: Unsere Kirche lebt durch ehrenamtliches Engagement! Für uns als evangelische Kirche ist das gemeinsame Engagement von Ehrenamtlichen und Beruflichen (Hauptamtlichen) grundlegend. Denn nach reformatorischem Verständnis sind die Begabungen und Befähigungen beider gleichrangig und gleichwertig. Alle wirken mit an der Gestaltung unserer Kirche. So hält die Kirchenverfassung der hannoverschen Landeskirche in Abschnitt 3 „Amt und Dienst“, Artikel 11 „Zeugnis, Dienst und Verkündigung...“ (2) fest: „Für bestimmte Aufgaben ordnet die Landeskirche einzelne Dienste besonders und überträgt sie zur ehrenamtlichen oder beruflichen Ausübung. Ehrenamtliche und berufliche Dienste sind in einer Dienstgemeinschaft aufeinander bezogen. Beide dienen gleichwertig dem Auftrag Jesu Christ.“

Die Mitwirkung ehrenamtlich Engagierter sichert die Zukunft der Kirchengemeinde.

Durch sie wird das Gemeindeleben durch passende Angebote für die Menschen noch aktiver und attraktiver gestaltet, und es können neue Zielgruppen mit der Gemeindegearbeit erreicht werden. Die Gemeindegearbeit wird mit den vielfältigen Begabungen und Anregungen aus der Gemeinde bereichert.

Das Ehrenamt in der Kirche verändert sich weiter

Die Erwartungen, Motive und Interessen ehrenamtlich Engagierter haben sich verändert. Sie können unter einer Vielzahl an Tätigkeiten auswählen, was am besten zu Ihnen passt und womit sie sich am wohlsten fühlen.

Sie wünschen sich mehr Mitsprachemöglichkeiten, angemessene Anerkennung, selbständiges Arbeiten und Verantwortung. Die Lebenssituationen der Menschen haben sich stark ausdifferenziert.

Auch die Gemeinde hat sich verändert und wird sich weiter verändern müssen: Es gibt viel mehr Aufgaben als früher, in denen ehrenamtliches Engagement möglich ist und gebraucht wird. Die Corona – Krise, die jetzt im Jahr 2021 schon über ein Jahr andauert, hat weitere Aspekte geschärft. Wie und wofür können sich Menschen engagieren, wenn persönlicher Kontakt nicht möglich ist? Für die einen bedeutet(e) das eine große Umstellung in ihrem Engagement oder sogar den Wegfall und den Abschied vom Engagement. Andere steigen um oder neu in einen Bereich digitalen Engagements ein, den sie zeitlich besser ermöglichen können oder den sie attraktiver finden. Die zurückliegende Zeit hat viel Spontaneität, Ideen, Mut und Flexibilität freigesetzt, um damit neue Wege zu gehen und neue Formate auszuprobieren. Sie hat auch gezeigt, was alles noch möglich ist und auch in Zukunft genutzt werden kann.

Es ist wichtig, dass die Angebote für ehrenamtliches Engagement von Ermöglichung und Vielfältigkeit geprägt sind. Dabei sollte das Motiv, Menschen mit den Möglichkeiten, die sie mitbringen und unter verlässlichen Rahmenbedingungen wirken lassen zu wollen, erkennbar sein und stark gemacht werden.

Die Gewinnung ehrenamtlich Engagierter ist und bleibt herausfordernd. Sie erfordert nach wie vor ein stärker planvolles Vorgehen. Denn es gibt ein Potenzial an Engagementinteressierten. Aktuelle Befragungen zeigen eine immer noch bedeutend starke Gruppe von Menschen, die sich gern engagieren würden, aber nicht wissen wo sie erfahren, wo sie es könnten.

Damit die Kirchengemeinde als ein möglicher Engagementort wahrgenommen wird, muss sie sich als solcher zeigen. Dafür ist ein Konzept, das Auskunft gibt über die Rolle von ehrenamtlichen Engagement in der Kirchengemeinde und wie es begleitet wird, sehr hilfreich. Und die Elemente der Öffentlichkeitsarbeit können ein Fenster für den Blick nach innen öffnen. Ein eigener Bereich im Gemeindebrief und/ oder auf der Webseite, Berichte und Portraits u. A. schaffen solche Einblicke.

Gute Rahmenbedingungen für das Ehrenamt als Gestaltungsaufgabe

Der Kirchenvorstand kümmert sich um das Personal der Kirchengemeinde. Dazu gehören neben den

beruflichen Mitarbeitenden auch die ehrenamtlich Engagierten. Ihr Engagement benötigt stützende und verlässliche Rahmenbedingungen, durch die klar ersichtlich ist, wie es begonnen und beendet werden und mit Zufriedenheit und Sicherheit ausgeführt werden kann. Dafür kann und sollte der Kirchenvorstand sorgen.

Dieser gute Rahmen kann z.B. in einem Ausschuss des Kirchenvorstandes (einem **EhrenamtsKOordinations-TEAM**) entwickelt und gepflegt werden. In diesem Team können ehrenamtlich Engagierte mitwirken und ihre Erfahrungen einbringen. Dort ist die Aufgabe gut aufgehoben und wirkt entlastend auf die Kirchenvorstandsarbeit. Ein paar Beispiele für mögliche Aufgaben eines EKO - Teams:

- Ansprechbar sein für ehrenamtlich Engagierte und Interessierte und ihre Interessen
- Sichtbar machen von Engagement und Engagementmöglichkeiten
- Aktuelle Informationen z.B. zu Rechten (z.B. Auslagenerstattung) und Pflichten (z.B. Datenschutz) und Anderem zur Verfügung stellen
- Die Gemeindeleitung beraten, z.B. bei der Planung finanzieller Mittel für die Begleitung ehrenamtlichen Engagements, Anerkennungsformaten u.A.
- Treffen für Austausch und gemeinsamer Planung organisieren
-

In der folgenden **Checkliste**¹ lernen Sie Aspekte kennen, die in Bezug auf Elemente guter Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement bedacht werden können und sollten. Mit diesem Check können Sie überprüfen, wo Sie schon gut „unterwegs“ sind und worum Sie sich vielleicht in Zukunft noch stärker kümmern möchten.

- 1** = machen wir voll und ganz
- 2** = da sind wir dran
- 3** = darüber haben wir schon gesprochen
- 4** = das haben wir uns vorgenommen
- 5** = Das haben wir überhaupt nicht im Blick.

1. Verantwortung durch die Leitung

In unserer Kirchengemeinde wird freiwilliges/ehrenamtliches Engagement von der Leitung begrüßt und aktiv unterstützt.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

¹ Nach einem Modell von Oliver Reifenhäuser, Beratergruppe ehrenamt, Berlin. Ausführlicher (die fünf Abstufungen zu jedem Punkt werden erklärt), finden Sie den Check hier: www.ehrenamt-kirche.de/damfiles/default/ehrenamt-kirche/unterstuetzung/arbeitsmaterialien/Reifegradmodell-FWM-3.pdf

2. Bedarfsplanung

Wir planen regelmäßig, wie viele und welche freiwilligen Mitarbeiter*innen wir heute und zukünftig brauchen können.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

3. Beschreibung und Abgrenzung der Engagementangebote

Wir verfügen über Aufgabenbeschreibungen (Profile) für jede Einsatzmöglichkeit, in denen die Aufgaben und notwendigen Kompetenzen der Freiwilligen genau festgelegt sind.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

4. Unterschiedliche und flexible Engagementmöglichkeiten

Wir können Freiwilligen unterschiedliche Engagementmöglichkeiten mit unterschiedlicher zeitlicher Beanspruchung anbieten.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

5. Erstgespräche

Erstgespräche mit Engagementinteressierten führen wir nach einem Gesprächsleitfaden.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

6. Matching

Wir lernen die Interessierten gut kennen und suchen gemeinsam mit ihnen die Aufgabe, die am besten zu ihnen passt. Dabei werden die persönlichen Interessen, Motive und Fähigkeiten und Fertigkeiten der Freiwilligen berücksichtigt.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

7. Einarbeitung und Befähigung

Einarbeitung erfolgt nach einem Ablaufplan.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

8. Anerkennung

Wir planen langfristig und gezielt, wie wir das Engagement unserer Freiwilligen anerkennen und verfügen über ein System von Motivationsmöglichkeiten.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

9. Weiterentwicklung und Qualifizierung

Wir bieten unseren freiwilligen Mitarbeitenden Fortbildungen und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung an.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

10. Verabschiedung von Freiwilligen

Wir sprechen das Thema Abschied offen und frühzeitig an. Wir versuchen eine wertschätzende und persönliche Form für die Beendigung des Engagements zu finden.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

11. Zufriedenheit der Freiwilligen

Wir untersuchen regelmäßig, ob die Freiwilligen in unserer Organisation mit den Bedingungen zufrieden sind und was sie sich wünschen.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

12. Öffentlichkeitsarbeit

Wir haben die ÖA auf das Thema Ehrenamt angepasst.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

13. Netzwerke und Kooperationen

Wir sind aktiver Teil in unterschiedlichen Netzwerken. Kooperationen mit anderen Organisationen, Institutionen und auch Unternehmen aus der Wirtschaft sind für uns wichtig.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

14. Partizipation

Die Meinung unserer Freiwilligen ist uns wichtig und wir bieten auch unterschiedliche Möglichkeiten der aktiven Mitgestaltung und Verantwortungsübernahme.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

15. Qualitätsentwicklung

Wir werten aus und verbessern kontinuierlich unsere Arbeit mit den Freiwilligen und die Arbeit der Freiwilligen.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

Perdita Wünsch, Referentin im Arbeitsfeld Ehrenamt und Gemeindeleitung



Wer soll das alles schaffen? Aufgabenverteilung im Kirchenvorstand

Susanne Briese

Ein Kirchenvorstand ist ein sehr wichtiges Gremium. Damit verbunden ist eine Fülle von Aufgaben: Zum Beispiel die Vertretung der Kirchengemeinde nach außen, die Förderung der Zusammenarbeit im Kirchenkreis, die Verwaltung des Vermögens und der Gebäude, Personalführung und Dienstaufsicht, die Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Konfirmandenarbeit, der gute Kontakt zu Ehrenamtlichen bis hin zur aktiven Mitwirkung im Verkündigungsdienst – um nur einige Aufgabenfelder zu nennen. Wer soll das alles machen? Am einfachsten ist es, wenn die Aufgaben im Kirchenvorstand mit klaren und geregelten Zuständigkeiten verteilt und Ausschüsse gebildet werden können. Die Rahmenbedingungen für die Arbeit in Ausschüssen sind durch die Kirchengemeindeordnung so geregelt, dass eine echte Entlastung und gute Aufgabenverteilung möglich werden. Das ist ein klarer Vorteil. Die Möglichkeit zur Übernahme von Verantwortung in Teilbereichen der Arbeit stärkt zudem die Freude am Engagement (siehe auch <https://www.gemeinde-leiten.de/leitung/kirchenvorstand/kirchenvorstandssitzung/ausschuesse>).

Gut ist es, wenn auch sachkundige Personen außerhalb des Kirchenvorstandes zur Beratung oder aktiven Mitarbeit gewonnen werden können. Das hat den Vorteil, dass Gemeindeglieder ihre Erfahrungen und Kompetenzen einbringen und intensiveren Einblick in die Gemeindeleitung bekommen können. Außerdem bietet das eine zusätzliche Entlastung der Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher.

Die Corona-Situation und ihre Auswirkungen auf das Gemeindeleben sind weitere Herausforderungen, die die Kirchenvorstände seit dem Frühjahr 2020 beschäftigen. Viele Entwicklungen sind bereits in Bewegung gekommen.

Besonders augenfällig ist die Entwicklung im Gottesdienst: Der Shut-Down zeigte eine große Offenheit für neue Formen. Wie wird die Gottesdienst-Zukunft aussehen? Wer wird sich verantwortlich an einer Neubelebung des Gottesdienstes beteiligen wollen

und können? Vielleicht etablieren sich „nach Corona“ unterschiedliche Formate, in die auch Ehrenamtliche auf neue Weise verantwortlich eingebunden werden möchten?

Nachbarschaftshilfe wächst in „Corona-Zeiten“, die Sozialraumorientierung rückt insgesamt in den Vordergrund. Kirchengemeinden arbeiten enger mit anderen Gemeinden und mit Akteuren im sozialen Raum zusammen. Ehrenamtliche haben daran Anteil. Werden die Kommunikation mit der Gemeinde-Umwelt und Kooperationen im Gemeinwesen auf Dauer gestärkt und weiterentwickelt? Welche Aufgaben werden Ehrenamtliche dabei verantwortlich übernehmen wollen? Freiwillig Engagierte waren und sind „in Corona-Zeiten“ vor Ort vielfältig in die kreativen Bemühungen um Kontakt mit den Gemeindegliedern eingebunden. Wie könnte zukünftig ein Kommunikationskonzept gestaltet werden, das aktiv auf Menschen in der Gemeinde und deren Umwelt zugeht? Konzeption und Umsetzung bieten Spielräume sowohl für beruflich, als auch für ehrenamtlich verantwortetes Engagement. Gemeindegrenzen wurden und werden in der Corona-Situation überschritten, Menschen bilden über die online-Angebote christliche Gemeinschaften über parochiale Grenzen hinaus. Entwickeln sich vielleicht dadurch auf Dauer neue, virtuelle Gemeindeformen oder Netzwerke? Welche Gestaltungsräume öffnen sich dadurch? Welches Engagement-Feld entsteht?

In vielen Gemeinden wurde und wird darüber beraten, wie diese und weitere Erfahrungen für die Zukunft fruchtbar gemacht werden können. Es entstehen dadurch aber auch oft neue Aufgabenfelder. Das kann kein Kirchenvorstand allein schaffen. Können sich Modelle entwickeln, wie auf lange Sicht besser gemeinsam Verantwortung getragen werden kann? (siehe auch <https://www.gemeinde-leiten.de/beratung/gemeinsam-verantwortung-tragen>)

Wir beraten Sie gern auf dem Weg dorthin. Sprechen Sie uns einfach an.

Gemeinsam Verantwortung tragen

Susanne Briese

Auf dem Weg zu einer Kirche von morgen

Wir sind auf dem Weg zu einer Kirche von morgen. In vielen Gemeinden wächst bereits Neues heran. Die Situation, die durch die Corona-Pandemie entstanden ist, stellt eine zusätzliche Herausforderung dar. Durch die Corona-Situation verstärkt sind vor Ort schon vielfach Entwicklungen in Bewegung gekommen.

Eine Einladung zum Weiterdenken

Wohin können und wollen Gemeinden sich entwickeln? Gibt es Kooperationsmöglichkeiten, die Gestaltungsräume bieten und in denen vorhandene Ressourcen besser genutzt oder geteilt werden können? Kommen neue Aufgabenfelder in den Blick? Wer kann für sie zuständig sein? Welche Rolle wollen freiwillig Engagierte spielen und wo bringen sie sich verantwortlich ein? Was bedeutet das für die kirchlichen Berufsfelder?

Bedarf vor Ort ermitteln, Perspektiven entwickeln, Arbeit neu ausrichten

Das Beratungs- und Entwicklungsangebot „Gemeinsam Verantwortung tragen“ bietet eine Beratung für Kirchengemeinden und Regionen vor Ort an.

Mit dem Ansatz systemischer Gemeindeberatung/ Organisationsentwicklung wird die Situation mit allen Akteuren gemeinsam konkret vor Ort analysiert. Die unterschiedlichen Beteiligten (Ehrenamtliche, Berufliche, Menschen aus dem Sozialraum) nehmen wahr, wohin sich die Arbeit vor Ort entwickeln könnte. Gemeinsam werden Schritt für Schritt Entwicklungsbedarf und Perspektiven erarbeitet. Gegebenenfalls wird die fachliche Beratung anderer Arbeitsfelder oder Einrichtungen hinzu gezogen. Wo Aufgaben neu verteilt werden und Ehrenamtliche sich dafür verantwortlich zur Verfügung stellen, wird – sofern notwendig – eine entsprechende Qualifizierung organisiert und angeboten.

Sprechen Sie uns an, um einen Termin für ein Gespräch für einen Beratungsprozess in Ihrer Kirchengemeinde oder Region zu vereinbaren.

Kontakt und Information:

Susanne Briese

Fon: 0511 1241-128

briese@kirchliche-dienste.de



Gemeindeberatung / Organisationsentwicklung (GB/OE)

Matthias Wöhrmann, Leiter der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung

Wann ist Gemeindeberatung sinnvoll?

Es gibt sehr unterschiedliche Anlässe für Kirchenvorstände, Region oder kirchliche Einrichtungen, die dazu führen, Gemeindeberatung als Unterstützung in Erwägung zu ziehen:

- Ein Kirchenvorstand möchte eine Zwischenbilanz seiner Arbeit ziehen und bei einer Klausurtagung die Schwerpunkte für das kommende Jahr erarbeiten.
- Die Gemeinden einer Region wollen ihre Zusammenarbeit intensivieren und suchen dafür eine passende Struktur.
- Ein Kirchenkreis möchte in einer Zukunftskonferenz neue Perspektiven zur Gestalt der Kirche entwickeln.
- Zwischen dem Pastor und den ehrenamtlichen Kirchenvorstehern ist es über Fragen der Gemeindeleitung zu einem heftigen Konflikt gekommen.
- Eine Pastorin oder ein Kirchenvorstandsvorsitzender wünscht im Leitungshandeln Unterstützung durch einen Coach.
- Das Team des Kindergartens möchte seine Zusammenarbeit verbessern und das Team entwickeln.
- Eine Kirchengemeinde möchte sich in der Öffentlichkeit profilierter präsentieren. Hierfür wollen sie ihr Leitbild entwickeln.

In diesen, wie in vielen anderen Fragen ist Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung das Mittel der Wahl.

Kirche als Organisation dient der Liebe Gottes

Die Gemeindeberatung versteht sich als Organisationsentwicklung im Bereich der Kirche. Es geht vor allem um die Kirche als Organisation, also um ihre sichtbare Gestalt. Gerade als Organisation dient die Kirche dem Auftrag, das Evangelium von der Liebe Gottes zu den Menschen von heute zu tragen. Die Frage ist: Wie können wir die Organisationsformen verbessern, um unseren kirchlichen Auftrag zu verwirklichen?

Themen der Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung (GB/OE)

Aktuell sind folgende Themen im Fokus der Gemeindeberatung:

■ Zukunft der Kirche

In Zeiten tiefgreifender Veränderungen verändert sich auch die sichtbare Gestalt der Kirche. Welche Visionen der Kirche der Zukunft gibt es und welche Perspektiven lassen sich entwickeln? Was sind unsere Ziele für die kommenden Jahre?

■ Formen der Zusammenarbeit

Nicht nur wegen sinkender Mitgliederzahlen ist die regionale Zusammenarbeit seit zwei Jahrzehnten ein wichtiges Thema. Welche Formen der Zusammenarbeit eröffnen Gemeinden neue Wege und Perspektiven?

■ Verantwortung für die Leitung

In unsicheren Zeiten unterstützt die Gemeindeberatung / Organisationsentwicklung leitende Gremien und Personen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben: Wie gehen wir mit Konflikten um? Wie finden wir Ziele für die Zukunft und treffen angemessene Entscheidungen?

■ Gesunde Strukturen

Die Veränderungsprozesse zehren an den Kräften von Einrichtungen und verlangen von den Aktiven höchsten Einsatz. Wie können wir auch künftig in der Kirche gesund leben und arbeiten?

So beginnt eine Gemeindeberatung

- Am Anfang einer Gemeindeberatung steht fast immer das Anliegen eines Kirchenvorstands, einer Gemeinde oder einer Einrichtung.
- Telefonisch oder per E-Mail wird eine Anfrage an die Geschäftsstelle der Gemeindeberatung gerichtet.
- Innerhalb von etwa 14 Tagen meldet sich ein Beratungsteam und vereinbart einen Termin für ein Vorgespräch.
- Bei diesem Treffen vor Ort werden Ziele und Arbeitsweisen für einen Beratungsprozess geklärt und eine schriftliche Vereinbarung sowie notwendige Absprachen getroffen.
- Die Beratung kann dann beginnen – in gemeinsamer Verantwortung aller Beteiligten.

Praxishilfe Gemeinde leiten



Die Praxishilfe für Kirchenvorstände, Kirchengemeinderäte, Presbyterien und Kirchenälteste gibt Orientierung und Impulse für die praktische Arbeit. Sie erscheint 4 x jährlich mit Beiträgen von fachkundigen Autorinnen und Autoren. Gemeindeleitungen erhalten praxisnahe Anregungen und Tipps aus erster Hand. Jede Ausgabe bietet einen relevanten Themenschwerpunkt für eine erfolgreiche Gemeindearbeit, siehe

<https://medienhaus.ekhn.de/printmedien/gemeinde-leiten/gemeinde-leiten.html>.

Herausgeber sind fünf evangelische Landeskirchen, darunter auch die Landeskirche Hannovers. Susanne Briese, Landespastorin für Ehrenamtliche, ist Mitglied der Redaktion.

Den Gemeinden werden regelmäßig einige Exemplare zur Verfügung gestellt, die Landeskirche trägt dafür die Kosten.

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 Stifterinnen, 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 Beratende über das zuständige Kirchenamt oder die Superintendentur ansprechbar.

Ob Spendenbrief, Event oder Vereinsgründung; ob Stiftung oder Firmensponsoring – zentraler Ansprechpartner ist der *Evangelische FundraisingService EFS der Landeskirche; Archivstr.3; 30169 Hannover.*

Kontakt:

Kerstin Sonnenberg

Fon 0511 1241-396

Kerstin.Sonnenberg@kirchliche-dienste.de



NewsletterWIR+ – ein Newsletter für die Arbeit in den Gemeinden

Susanne Briese



Sie kennen ihn sicher schon – den NewsletterWIR+, der in Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitsfeld Ehrenamt und Gemeindeleitung (AEG) im Haus kirchlicher Dienste und der Evangelischen Medienarbeit (EMA) für Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher entwickelt worden ist. Der NewsletterWIR+ steht aber natürlich auch allen anderen Interessierten zur Verfügung.

Seit Dezember 2019 erhalten Interessierte monatlich durch den NewsletterWIR+ Informationen zu Themen, die sie selbst zuvor ausgewählt haben. Der NewsletterWIR+ hat zwei Vorteile: Abonnent*innen erhalten nur die „News“, die sie auch erhalten wollen. Und sie sind laufend selbst mit wichtigen Nachrichten versorgt, ohne sich darum erst kümmern zu müssen.

Haben Sie selbst Ihre Themen unter <http://newsletter.wir.plus> schon ausgewählt?

Aktuelle und für die Arbeit im Kirchenvorstand wichtige Informationen zu erhalten ist angesichts der Fülle der Themen nicht immer leicht.

Wir möchten Sie gern darin unterstützen, über relevante Themen der Kirchenvorstandsarbeit schnell orientiert zu sein und laden Sie ein, den Newsletter „**newsletter.wir.plus**“ zu abonnieren, der eigens für Mitglieder von Kirchenvorständen konzipiert wurde.

Sie erhalten regelmäßig ab November Informationen zu Themen, die Sie selbst zuvor ausgewählt haben. Der Newsletter bietet kurze Hinweise auf Links, in denen Sie die gewünschten Informationen und Neuigkeiten lesen können, zum Beispiel zu

• Ehrenamt: Gewinnung und Förderung

• Öffentlichkeitsarbeit in der Kirchengemeinde

• Reformprozesse/Zukunft der Kirche, Kirchenentwicklung

• Finanzen, Fundraising, Stiftungen, Fördervereine und vieles mehr.

Sie können Themen jederzeit zufügen oder auch weglassen.



Möchten Sie von dieser schnellen und einfachen Möglichkeit zur Information profitieren?

Dann melden Sie sich an unter

<http://newsletter.wir.plus>

Kontakt: Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

Haus kirchlicher Dienste

Susanne Briese

Landespastorin für
Ehrenamtliche

Archivstraße 3
30169 Hannover
0511 1241-146

Evangelische Medienarbeit | EMA

Joachim Lau

Kampagnen und Design,
Leitung

Archivstraße 3
30169 Hannover
0511 1241-599

→ **newsletter.wir.plus@evlka.de**

Schon jetzt an morgen denken: Kirchenvorstandswahl 2024

Susanne Briese, Landespastorin für Ehrenamtliche

Mit diesem Artikel werden Sie eingestimmt auf die Kirchenvorstandswahl 2024. Sie werden auf wichtige Kriterien für die Gewinnung von Kandidatinnen und Kandidaten aufmerksam, zum Beispiel auf Transparenz, Teamgeist und Attraktivität.

Kandidatur – eine Herausforderung für beide Seiten

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. Und sie müssen erkennen können, dass der Auftrag der Kirchengemeinde vor Ort eine hohe Bedeutung für Menschen und Gemeinwohl hat. Verbunden mit einer realistischen Einschätzung über den zeitlichen Aufwand und die Rahmenbedingungen sowie die Aussicht auf ein gutes Miteinander im Kirchenvorstand gewinnt eine Kandidatur an Attraktivität.

Am besten gleich loslegen – Die Suche begleitet die Arbeit

Mit der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten sollte am besten früh begonnen werden. Nicht erst im Jahr vor dem Wahltermin. Der aufmerksame Blick auf Menschen, die interessiert und geeignet sein könnten, in diesem ehrenamtlich leitenden Gremium mitzuarbeiten, kann sogar im Prinzip die gesamte Legislaturperiode begleiten.

Transparent berichten – Öffentlichkeitsarbeit

Es ist für hilfreich, fortlaufend aktuell und transparent über Arbeit und Themen, aber auch über die Kultur der Zusammenarbeit und Gemeinschaftserfahrungen im Kirchenvorstand öffentlich zu berichten. Das trägt nicht nur für die Kirchenvorstandswahl etwas aus. Die Öffentlichkeitsarbeit über die Kirchenvorstandstätigkeit kann auf ganz unterschiedliche Weise geschehen: Durch Berichte im Gemeindebrief, Interviews von Kirchenvorstandsmitgliedern, Dokumentationen oder kleine Videos auf der Website, ...

In dieser Broschüre finden Sie Anregungen, wie Sie die Kirchenvorstandsarbeit bilanzieren und Schwerpunkte für die Zukunft setzen können. Das erleichtert es Ihnen, mit Interessierten über das gemeindeleitende Engagement ins Gespräch zu kommen, um sie für eine Mitarbeit zu gewinnen, und insgesamt über die

Arbeit klar, konkret und reflektiert zu berichten.

Wissen, was zu tun ist – Fortbildungsangebote

Männer und Frauen, die sich zur Wahl als Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher zur Verfügung stellen, brauchen die Gewissheit, dass sie auf ihre Aufgabe gut vorbereitet werden. Fortbildungsmöglichkeiten stehen in Kirchenkreisen und Landeskirche (siehe www.gemeinde-leiten.de/fortbildung) zur Verfügung. Auch online-Tutorials, die jederzeit individuell genutzt werden können, werden angeboten (siehe www.gemeinde-leiten.de).

Atmosphäre, Sinn, Rahmenbedingungen müssen stimmen – Kriterien für das Engagement

Für viele Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, ist es wichtig, dass ihr Engagement Spaß macht und sie dabei mit anderen Menschen zusammenkommen können. Das betrifft auch die Atmosphäre und den Teamgeist im Kirchenvorstand. Wer seine freie Zeit für ein ehrenamtliches Engagement investiert, möchte sich dabei wohl fühlen können. Aber daneben ist es vielen Engagierten auch sehr wichtig, die Gesellschaft im Kleinen mitgestalten zu können. Die Chance dazu besteht in der Arbeit im Kirchenvorstand – im Interesse von Kirchengemeinde und Stadtteil bzw. Dorf.

Nicht selten klagen Kirchenvorstandsmitglieder über die Fülle an Verwaltungsaufgaben und über zu wenig Zeit für „das Eigentliche“. Bei der Suche nach konkreten Möglichkeiten der Verwaltungsvereinfachung sind das Arbeitsfeld Ehrenamt und Gemeindeleitung sowie die Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung gern behilflich (www.gemeinde-leiten.de/beratung).

Und wenn es dann so weit ist ... – Informationen für die Durchführung der Wahl

Das Kirchenvorstandsbildungsgesetz wird zurzeit überarbeitet. Rechtzeitig vor der nächsten Wahl stellen wir Ihnen konkrete Informationen zum Ablauf und zu rechtlichen Rahmenbedingungen zur Verfügung (siehe auch <https://wahl24.landeskirche-hannovers.de>).

Kirchenvorstandswahl 2024

Reform des Kirchenvorstandsbildungsgesetzes (KVBG)

Anna Burmeister, Landeskirchenamt, Referat 76

Das Landeskirchenamt hat nach der Kirchenvorstandswahl 2018 angekündigt, auf die Wünsche und Anregungen der für die Wahl Verantwortlichen zu reagieren und das Wahlrecht grundlegend zu überarbeiten. Eine Steuerungsgruppe hat den Prozess gestartet, indem sie einen ersten Entwurf für ein neues Kirchenvorstandsbildungsgesetz (KVBG) erarbeitet hat. Im Juli 2020 hat die Steuerungsgruppe den Entwurf mitsamt einem Zwischenbericht der Landessynode vorgestellt. Von **Oktober 2020 bis April 2021** wird dieser erste Entwurf im Rahmen eines Beteiligungsverfahrens zur Diskussion freigegeben. Der Entwurf wird anschließend unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Beteiligungsverfahrens überarbeitet und in einen formellen Gesetzentwurf überführt. Dieser Gesetzentwurf soll im Herbst 2021 in die Landessynode eingebracht werden, mit dem Ziel, das neue KVBG im Frühjahr 2022 – rechtzeitig vor der nächsten Kirchenvorstandswahl 2024 – zu beschließen.

Eine besonders wichtige Zielgruppe bei dem Beteiligungsverfahren sind die Kirchengemeinden. Die Reform des KVBG hat einen hohen Praxisbezug; schließlich werden alle Kirchengemeinden das neue Wahlrecht bereits bei der nächsten Kirchenvorstandswahl 2024 anwenden. Wir laden Sie deshalb herzlich ein, sich bei dem Beteiligungsverfahren einzubringen. Auf der Homepage

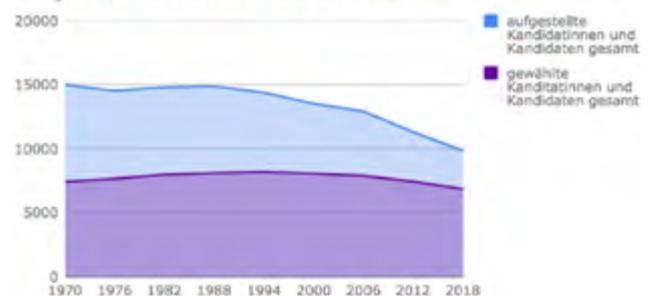
<https://wahl24.landeskirche-hannovers.de> können Sie den Entwurf einsehen und kommentieren. Vielleicht möchten Sie auch eine Kirchenvorstandsklausur zu dem Thema durchführen und gemeinsam eine Stellungnahme erarbeiten.

Sich als Kirchengemeinde mit der Reform des Wahlrechts zu beschäftigen, könnte gleichzeitig eine gute Gelegenheit sein, sich bereits frühzeitig auf die nächste Kirchenvorstandswahl 2024 vorzubereiten. Wenn Sie sich mit Blick auf die nächste Wahl ohnehin Veränderungen für das Wahlrecht und das Prozedere

wünschen, können Sie diese direkt in den Prozess einspeisen und somit auf das neue Wahlrecht Einfluss nehmen.

Zur Betrachtung der Ausgangslage gehören insbesondere drei Befunde: Viele Ehrenamtliche und Mitarbeitende in den Pfarrämtern und Gemeindebüros melden im Zusammenhang mit der Kirchenvorstandswahl 2018 zurück, dass das Prozedere zu kompliziert und zu aufwendig sei. Sie wünschen sich eine Vereinfachung der Verfahren und der Vorschriften. Bisher muss alles Wesentliche nicht zentral, sondern in der Kirchengemeinde geleistet werden. Zweitens wird die Gewinnung von Kandidierenden zunehmend schwieriger. Auswertungen zeigen, dass die Zahl der Menschen, die bereit sind, für den Kirchenvorstand zu kandidieren, über den Verlauf der letzten Kirchenvorstandswahlen zurückgegangen ist (siehe nachstehende Grafik).

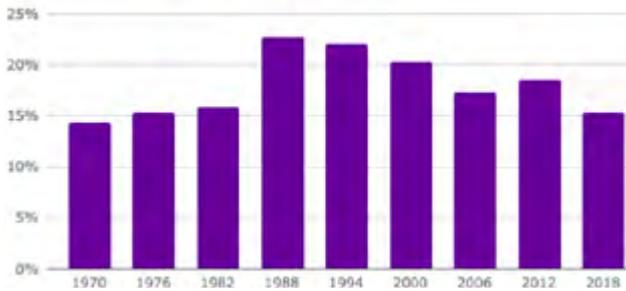
KV-Wahlen 1970-2018: Zahl der Kandidatinnen und Kandidaten
Evang. lutherische Landeskirche Hannovers



Ein drittes Thema ist die Wahlbeteiligung. Sie lag bei der Kirchenvorstandswahl 2018 bei 15,37 Prozent. Bei der Kirchenvorstandswahl 2012 hatten sich noch 18,56 Prozent der Kirchenmitglieder an der Wahl beteiligt. Der Überblick über die Wahlbeteiligung bei den Kirchenvorstandswahlen von 1970 bis 2018 (siehe nachstehende Grafik) zeigt aber auch, dass schon früher – selbst in Zeiten, als der Anteil der Kirchenmitglieder in der Bevölkerung noch deutlich höher war als heute – sich relativ wenige Kirchenmitglieder an den Wahlen beteiligt haben. 1970 lag die Wahlbeteiligung noch unter 15 Prozent.

KV-Wahlen 1970-2018: Wahlbeteiligung

Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannover



Als wichtige **Neuerung** sieht der Vorschlag für ein neues KVVG vor, dass zusätzliche Wahlverfahren angeboten werden: eine Allgemeine Briefwahl und eine Onlinewahl. Dies würde bedeuten, dass jedes wahlberechtigte Gemeindemitglied von einer zentralen Stelle (nicht der Kirchengemeinde!) Briefwahlunterlagen und gleichzeitig einen Zugang für die Onlinewahl erhält. Daneben kann jeder Kirchenvorstand für seine Gemeinde entscheiden, ob zusätzlich ein Wahllokal für die Urnenwahl geöffnet wird.

Weitere beispielhafte **Änderungen, die wir im Entwurf vorschlagen:**

- Aktiv wahlberechtigt ist, wer am Wahltag seit mindestens drei Monaten der Kirchengemeinde angehört. Hinsichtlich der Wählbarkeit beträgt

diese Frist fünf Monate. Der notwendige Vorlauf für den zentralen Versand der Wahlunterlagen erfordert diese längeren Fristen. Außerdem müssen die Kirchenvorstände so nicht mehr die Wählerliste bis zum Wahltag ergänzen.

- Die Kirchenvorstände können die Größe des neuzubildenden Kirchenvorstandes flexibler gestalten: Die Zahl der zu Wählenden richtet sich nicht mehr nach der Gemeindemitgliederzahl. Sie kann vor der Fertigstellung des Wahlaufsatzes noch verringert oder erhöht werden und somit an die tatsächliche Zahl der Kandidierenden angepasst werden. Die bisherige Soll-Größe der Wahlaufsätze (Zahl der zu Wählenden x 1,5) gibt es nicht mehr. Die Zahl der zu Berufenden wird erst nach der Wahl festgesetzt, wobei die Kirchengemeinden auch vollständig darauf verzichten können, Menschen zu berufen.
- Stimmbezirke (mehrere Wahllokale mit denselben Kandidierenden) sieht der Gesetzentwurf nicht mehr vor. Es können weiterhin Wahlbezirke gebildet werden, wenn diese jeweils mindestens 500 wahlberechtigte Gemeindemitglieder umfassen.



Zum guten Schluss...

Susanne Briese, Landespastorin für Ehrenamtliche
briese@kirchliche-dienste.de

„Ein guter Rat ist wie Schnee. Je sanfter er fällt, der länger bleibt er liegen, und umso tiefer dringt er ein.“ (Simone Signoret)

Ich schreibe diese Zeilen in den beiden winterlichen Wochen im Februar. Beeindruckend – die dicke weiße Schicht, die den grauen Asphalt und die dünnen Zweige der Bäume verzaubert. Blitzblank herausgeputzt hat sich unsere Welt, Kinder juchslittenfahrthzen vor Freude an den Rodelbahnen, die Sonne zeigt ihr freundliches Gesicht, Menschen unterwegs auf ausgedehnten Spaziergänge an frischer Luft. Eine herrliche Zeit – ein Aufatmen, mitten der Pandemie.

Wie nötig das ist, ist deutlich zu spüren. Es liegt viel Arbeit und Verantwortung hinter Ihnen, Sie hatten viel zu meistern. Aber Sie haben auch viel geschafft! Jetzt gehen Sie – neu aufgestellt – in die zweite Halbzeit.

Man kann es den dünnen Ästen im Winter zwar noch nicht ansehen, dass sie bald wieder Knospen tragen werden. Aber wenn Sie dieses Heft in den Händen halten, werden Sie es längst erlebt haben: Nach dem Schnee kommt ein neuer Frühling. Das ist für mich jedes Jahr ein Bild der Zuversicht.

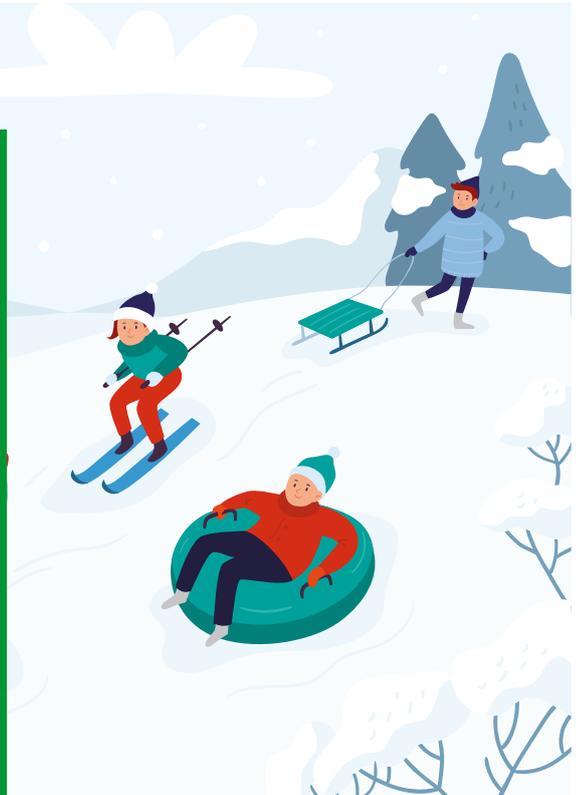
Was will nun neu wachsen in Ihrer Arbeit, in Ihrer Gemeinde?

Schreiben Sie uns gern, worauf Sie zugehen, was Ihnen hilft oder was Ihnen fehlt. Bleiben Sie in allem behütet!

Ihre

Susanne Briese

Landespastorin für Ehrenamtliche



„Ich hab da mal ´ne Frage ...!“



***– Personal Training für
Kirchenvorstandsmitglieder***

„Irgendwas ist immer!“



EVANGELISCH-LUTHERISCHE
LANDESKIRCHE HANNOVERS



| *Ehrenamt*

