

Gemeindeleiten

Für Kirchenvorstände, Kirchengemeinderäte, Presbyterien, Kirchenälteste

Orientierung

Anregungen

Impulse



Foto: Pixabay

Wir haben die Wahl – Weichen stellen für die Zukunft

- Was tut sich in den Landeskirchen? 2
- (Wie) werden sich Gemeindestrukturen verändern? 4
- Hat das eine Wirkung oder kann das weg? 5
- Welche Kirchenvorsteher*innen brauchen wir? 6
- Ehrenamtliche in Leitung – läuft! 7
- Mit offenem Visier geht's besser 8

Ulrike Joachimi

Was tut sich in den Landeskirchen?

Transformationsprozesse fordern die Kirchenvorstände zunehmend heraus. Wie können wir unter den aktuellen Bedingungen unsere Kirchenvorstände wählen? Wie lassen sich durch unser Wahlrecht Mitbestimmung und Partizipation gewährleisten, dabei Demokratie als wichtiges Gut von Kirche fördern? Fragen über Fragen.

Kirchenvorstandswahlen im Veränderungsprozess

Ohne den Kirchenvorstand läuft nichts in der Gemeinde. Hochengagiert und qualifiziert leisten Ehrenamtliche hier auch unter großem Druck unschätzbare Dienste. Doch der Wind der Veränderungen weht stürmisch, für sie ganz besonders. Sie entscheiden, tragen Abbauprozesse mit, nehmen von Liebgewordenem Abschied und begeben sich mit großem Gottvertrauen auf unbekannte Wege. Mit Letzterem befinden sie sich in guter biblischer Tradition, was es nicht immer leichter macht. Wie können und wollen wir künftig miteinander Gemeinde leiten? Menschen finden und gewinnen, die ehrenamtlich diese anspruchsvolle Arbeit gestalten? Wie können wir unter den aktuellen Bedingungen unsere Kirchenvorstände wählen? Sind unsere Wahlmodi für dieses Ehrenamt noch die richtigen? Wer wählt wie und was können wir dabei voneinander lernen?

Von München bis Rostock in die Mitte Deutschlands haben sich rund 40 Expertinnen und Experten aus 16 Landeskirchen zu diesen Fragen auf den Weg gemacht. Anlass war das vierte Kasseler Treffen am 22. Januar 2024. Zur Fachtagung mit dem vielversprechenden Titel „Zukunft der Kirchenvorstandswahlen in der EKD“ hatte ein kleiner Vorbereitungskreis der Schwesterkirchen aus Kurhessen-Waldeck (EKKW) und Hessen-Nassau (EKHN), der Nordkirche und dem Ev. Werk für Diakonie und Entwicklung (midi) eingeladen. Unter der vertraut motivierend-professionellen Leitung von Pfarrerin Birgit Dierks, Coach und Referentin für Missionarische Gemeindeentwicklung in Berlin, wurde sich kollegial und bereichsübergreifend zu aktuellen Fragen und zur Zukunft von Kirchenvorstandswahlen ausgetauscht.

Seit dem ersten Kasseler Treffen im Jahr 2013 hat sich beim Wahlrecht viel getan. Die digitale Landschaft ist fluider geworden. Online zu wählen beispielsweise – damals noch ein Novum der EKKW – wird in immer mehr Landeskirchen zur Praxis und kommt auch bei den Wählenden richtig gut an. Viel herausfordernder dagegen zeigt sich die kirchliche Landschaft bei der Gewinnung geeigneter Ehrenamtlicher für das Leitungsgremium Kirchenvorstand. Sie für diese wichtige Aufgabe für eine Legislatur, meist für

sechs Jahre, zu gewinnen und zu halten, wird immer schwerer. Verständlich also das große Interesse am Thema: Wie kann es gut weitergehen?

Kirchliche Leitung wird es weiter brauchen, konstatierte in seinem Impulsvortrag Dr. Steffen Schramm, Leiter des Instituts für kirchliche Fortbildung in der Pfalz und Buchautor (Gemeinde geht weiter, 2017). Änderungen am Wahlrecht allein seien für die Zukunft aber nicht ausreichend, denn es gehe um eine Weiterentwicklung des Leitungssystems an der Basis. Beides gehöre zusammen. Will man aber voneinander lernen, was zukunftsweisend sein könnte, braucht es doch erstmal eine saubere Bestandsaufnahme. Diese liegt jetzt vor. In Feinarbeit wurde zum Kasseler Treffen erstmalig eine Zusammenschau über Wahlformen aus allen Landeskirchen und für alle Interessierten einsehbar erarbeitet. Wahlbeauftragte, Fachreferentinnen und Fachreferenten, Juristinnen und Juristen aus allen Gliedkirchen haben diese Arbeit unterstützt und die Synopse mit wichtigen Informationen aus erster Hand befüllt. Für die Weiterarbeit am Thema soll sie aktuell gehalten werden. Und von weiteren Veränderungen ist ja auszugehen.

Kirchenvorstandswahlen im Wandel

Die Landschaft ist hier sehr bunt und vielfältig, wie ein Blick auf die Themen zeigt. Angefangen mit der **Amtszeit**: An das klassische Format einer Amtszeit von sechs Jahren halten sich noch fast alle Landeskirchen. Auf die Forderung Ehrenamtlicher nach kürzeren Perioden gehen die Westfälische, die Lippische und die Landeskirche (LK) im Rheinland mit vier statt sechs Jahren schon länger ein. Die Hannoversche LK ermöglicht in ihrem neuen Gesetz zur Wahl eine Kandidatur für drei oder für sechs Jahre mit der Möglichkeit zur Verlängerung. Konkret: Wer nach drei Jahren verlängern möchte, tut dies. Andernfalls wird die Zahl der Kirchenvorstandsmitglieder durch ein Ersatzmitglied, Berufung oder ggf. Wahl wieder vervollständigt. Ein vielversprechendes Modell!

Auch Oldenburg geht diesen Weg mit. Mehr Experimentierfreude zeigt sich bei **Wahlformen**. Sie reicht von der Urnenwahl und Briefwahl auf Antrag bis zur allgemeinen Briefwahl (Bayern, Baden, Pfalz) als einzige Form. Letztere erzeugt die höchste Wahlbeteiligung und hohe (Porto-) Kosten. Die Online-Wahl gewinnt zunehmend an Bedeutung. Sie wird in



Ulrike Joachimi ist seit 1996 kurhessische Pfarrerin. Über 20 Jahre tätig als Gemeindepfarrerin in Stadt und Land. Seit 2017 als Wahlbeauftragte für die Durchführung und Auswertung der Wahlen in der EKKW verantwortlich. Außerdem mit halber Stelle Klinikpfarrerin am Klinikum Kassel.

© Medio TV / Christian Schaudernat

verschiedenen Kombinationen angeboten. Daneben gibt es weitere fluide Formen. Zunehmender Beliebtheit erfreut sich vor allem das **Westfälische Modell**, bei dem auf den Wahlgang verzichtet wird, wenn die Zahl der Plätze und Zahl der Kandidierenden einander entsprechen. Diese sog. Listenwahl praktizieren z.B. Lippe, Westfalen (75 %) und das Rheinland (60%). Auch hinsichtlich des **Wahlalters** ist vieles möglich. Wählen können Gemeindeglieder meist ab 14 Jahren, gewählt werden meist ab 18 Jahren. Grenzen der Wählbarkeit nach oben sind weitgehend aufgehoben.

Jugendliche und junge Erwachsene werden in den Leitungsgremien zunehmend beteiligt. Eine Soll-Bestimmung für die Jugendquote hat u.a. die EKKW jüngst verabschiedet, die EKHN ist hier Vorbild. Bunt ist das Bild auch bei der Bestimmung des Verhältnisses **Sitze und Kandidierende**. Dabei versucht man den Kandidierenden vor allem durch die sogenannte Listenwahl entgegenzukommen: Die Zahl der Kandidierenden und zu Wählenden entsprechen einander (plus ein Quorum an Stimmen). Verhältnisbestimmungen, die eine Auswahl zulassen, reichen von der 1,5-fachen Zahl bis zur doppelten bis dreifachen Zahl wie in Bayern.

Berufungen sehen alle Landeskirchen vor. Unterschiede bestehen zum einen in der Anzahl (von einem bis zur Hälfte der gewählten Mitglieder), außerdem in der Berufung auf Zeit bei der Berufung Jugenddelegierter. Zum anderen bestehen Unterschiede im Stimmrecht: Berufene haben mit Volljährigkeit volles Stimmrecht – ausgenommen Württemberg (beratende Funktion).

Bei aller hier skizzierten Vielfalt gehen die **Trends** in Richtung **Vereinfachung des Wahlrechts** und hin zur Brief- und Onlinewahl. Grundsätzlich muss außerdem über unterschiedliche Gemeindeleitungsformen nachgedacht werden, gerade auch im Blick auf die Bildung immer größerer Gemeinden.

Stichwort Erprobungsgesetze:

Exemplarisch nennen möchte ich hier die Reform des Wahlgesetzes in der Evangelisch-Lutherischen Lan-

deskirche Hannover. Was hier auf den Weg gebracht worden ist, finde ich mutig und den Zeichen der Zeit angemessen. Mit viel Einsatz und großer Transparenz für alle wurden Änderungen vorgestellt und mit allen Interessierten diskutiert. Wer wollte, konnte online den Stand der Diskussion verfolgen und kommentieren. Das Kirchenvorstandsbildungsgesetz (KVBG) in der neuen Fassung ist jetzt wesentlich kürzer (27 statt 50 Paragraphen), Erfahrungen im Zuge der Kirchenvorstandswahlen im März 2024 sind bislang sehr positiv.

Weichen stellen für die Zukunft

Mit der Reform von Wahlgesetzen gehen wichtige Themenkomplexe einher, die es weiter im Blick zu halten gilt. Diese standen dann auch im Mittelpunkt des Kasseler Treffens: „Welchen Grad an Legitimation braucht Gemeindeleitung?“, „Politische Positionen und die Grenzen der Wählbarkeit“, „Wie gewinne ich Jugend für die KV-Arbeit?“, aber auch die Frage nach „Wechselwirkungen von Transformationsprozessen (z.B. Kooperationsräumen) und Wahlrecht“.

Engagiert, mit viel Sachkompetenz und Erfahrung diskutierten hier Expertinnen und Experten aus verschiedenen Blickwinkeln diese Themen und formulierten Thesen für die Zukunft.

Das Kasseler Treffen hat vernetzt, beflügelt, ermutigt – und es geht weiter! Zwei weitere EKD weite, digitale Treffen haben bislang stattgefunden, zuletzt im November mit über 150 Teilnehmenden, darunter viele ehrenamtlich Engagierte. Sie haben die Aufbereitung des Themas und den Austausch über landeskirchliche Grenzen hinweg ausdrücklich begrüßt und wünschen sich mehr davon. Die Auswertung der Diskussion läuft. Weitere Informationen finden sich auf [An einer Fortsetzung der Treffen arbeiten wir. ■](http://midi(www.mi-di.de) bzw. über Birgit Dierks (birgit.dierks@mi-di.de), die die Arbeit koordiniert.</p>
</div>
<div data-bbox=)

Die Broschüre „Zur Zukunft der Kirchenvorstandsarbeit in der EKD“ (mit Synopse) gibt es als Download (<https://www.mi-di.de/publikationen/kv/>).



Herausgeber

- Evangelische Kirche in Hessen und Nassau: IPOS – Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision
- Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern: Amt für Gemeindedienst
- Evangelisch-Lutherische Landeskirche Hannovers: Service Agentur
- Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck: Landeskirchenamt – Gemeindeentwicklung und Missionarische Dienste
- Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland: Gemeindedienst der Ev. Luth. Kirche in Norddeutschland.
- Evangelische Kirche von Westfalen: oikos-Institut für Mission und Ökumene

Redaktion

- Verantwortl. Redakteurin: Susanne Briese (Hannover)
- Dr. Ralph Fischer (Fulda)
- Ina Wittmeier (Darmstadt)
- Martin Simon (Nürnberg)
- Hartmut Schneider (Hammersbach)
- Dr. Kristin Junga (Hamburg)
- Kuno Klinkenborg (Dortmund)
- Bianca Rolf (Dortmund)

Anschrift der Redaktion

Redaktion „Gemeinde leiten“
Susanne Briese
Service Agentur der Landeskirche Hannovers
Archivstraße 3
30169 Hannover

Layout

Medienhaus der Ev. Kirche in Hessen und Nassau GmbH, Frankfurt am Main

„Gemeinde leiten“ erscheint vier Mal im Jahr. Der innerkirchliche Vertrieb geschieht durch die Herausgeber. Eine darüber hinausgehende Verwertung von Beiträgen ist nur mit Zustimmung durch die Autorinnen/Autoren gestattet. Es gelten die aktuellen Urhebergesetze.

Ältere Ausgaben von „Gemeinde leiten“ können über das Medienhaus bestellt werden: <https://medienhaus.ekhn.de> – Link: „Medienmarken“ – „Gemeinde leiten“.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge spiegeln nicht notwendig die Meinung der Redaktion wider.

Hilke Rebenstorf

(Wie) werden sich Gemeindestrukturen verändern?

Die Kirche verändert sich fortwährend, und mit ihr auch das kirchliche Leben. Dies bedeutet nicht das Ende der Ortsgemeinde – aber das der Parochie, wie wir sie kennen.

Die Ortsgemeinde – Basiseinheit der Kirche

Die Ortsgemeinde ist die Basis der Kirche. Christliche Gemeinschaft wird in erster Linie vor Ort in Präsenz erlebt, im Gottesdienst wie in verschiedenen Gruppen und Kreisen, in Chören, Ausflügen, Aktivitäten, Festen. Ohne sie ist Kirche kaum denkbar. Nach wie vor sind die Ortsgemeinde, das dortige Pfarrbüro und die Pfarrperson erste Anlaufstelle, wenn es um Fragen der Lebensbegleitung geht wie Taufen, Hochzeiten, Beerdigungen – und nicht zuletzt Seelsorge. Das parochiale Prinzip der flächendeckenden Anlaufpunkte ist die Stärke unserer Kirche. Insbesondere in ländlichen Regionen, in denen es kaum noch öffentliche Einrichtungen gibt, von Läden, Kneipen und medizinischer Versorgung ganz zu schweigen, zeigt sie: wir sind da! – Aber werden wir auch bleiben (können)?

Bedrohte Parochie

Das klassische Modell der Parochie ist offensichtlich bedroht – aus drei Richtungen. Zum einen fehlt es an Personal. Der Fachkräftemangel hat die Kirchen erreicht, in der Konkurrenz um den Nachwuchs scheint insbesondere das Gemeindepfarramt nicht mehr attraktiv. Und auch die Rekrutierung von Ehrenamtlichen für die Kirchenvorstände wird immer schwieriger. Umfragen unter Mitgliedern der Gemeindeleitungen und Pfarrpersonen zeigen, dass Gefühle der zeitweiligen Überforderung recht häufig sind. Insbesondere Verwaltungs-, Finanz-, Bau- und Personalangelegenheiten erscheinen als ungemein zeitaufwändig, für Überlegungen zur Gemeindeentwicklung, für theologische Fragen und für die Kontaktpflege in den Sozialraum bleibt viel zu wenig Raum. Hinzu treten Schwierigkeiten durch langanhaltende Vakanzen besonders in ländlichen Räumen, in denen darüber hinaus noch durch die immer größeren Gemeindegebiete zusätzliche Belastungen entstehen.

Das alles macht das Amt unattraktiv, zumal langfristige Bindungen in einer Mobilität fordernden Welt kaum mehr zu realisieren sind und berufliche Belastungen immer weniger Zeit für herausforderndes Engagement lassen. Hinzu tritt die zunehmende Zahl an Kirchenaustritten, die weniger auf Skandale der jüngsten Zeit zurückzuführen sind als auf längere Entfremdungsprozesse. Viele Menschen wissen nicht mehr, was die Kirche ihnen sagen will, worin die christliche Botschaft besteht. Sie kennen kaum mehr ihre Rituale, fühlen sich oftmals fremd in kirchlichen Räumen. Zu-

gleich gibt es noch zahlreiche Menschen, die zwar nicht am kirchlichen Leben teilnehmen, grundsätzlich aber das, wofür es steht, unterstützen. Doch diese Menschen werden weniger und sie geben ihre Bindungen kaum an nachfolgende Generationen weiter. Wie kann unter diesen Umständen noch von einer Zukunft des parochialen Prinzips ausgegangen werden, von einer christlich-spirituellen Versorgung in der Fläche, von der Kommunikation des Evangeliums bis in den letzten Winkel?

Veränderungen der Gemeinde – zur Zukunft der Parochie

Gemeinden werden in Zukunft weniger hauptamtliches theologisches Personal haben, Gottesdienstfrequenzen, -formate und -zeiten werden sich ändern, sie werden häufiger von Ehrenamtlichen gestaltet, die auch, wie bereits heute, Gruppen und Kreise leiten und das Gesicht der Kirche repräsentieren. Voraussetzung hierfür ist eine Entlastung von Verwaltungstätigkeiten; die ausgelagert oder zumindest effektiver in größeren Einheiten gebündelt und mit bezahlter Fachexpertise ausgeübt werden. Nur dann werden Ehren- wie Hauptamt wieder attraktiv, können die Gemeinden sich wieder auf ihren Auftrag, die Kommunikation des Evangeliums, konzentrieren. Denn diese geschieht nicht in Verwaltungsakten – und auch nicht nur im Gottesdienst. Sie zeigt sich im Leben von Gemeinschaft im Sozialraum. Die Parochie wird dann gewissermaßen eine „religiös-säkulare Kommune“, in der die Kirchenmitgliedschaft zweitrangig ist, die Hemmschwelle zum Betreten der Räume im Falle gemischter Nutzung kleiner wird, Kontakt zu Kirche und Christentum nahezu beiläufig entstehen kann. Die Kommunikation des Evangeliums erfolgt so vielleicht eher in Taten, statt in Worten. Zur Parochie wird es aber eine zweite Ebene geben, welche die Vermittlung zwischen Interessierten und Gemeinden übernimmt, wie z.B. Kasualagenturen. Und noch eine dritte Ebene, die der digitalen Gemeinden. So wie sich die Lebensformen ändern, ändert sich auch das gemeindliche Angebot. Aber eines ist klar: die Präsenz in der Fläche darf die Kirche nicht aufgeben, will sie sich nicht selbst obsolet machen. Sie muss nicht nur heute da sein, sie muss auch bleiben, wenn auch in veränderter Form. Menschen leben nicht virtuell, sondern ganz praktisch in Quartieren in Stadt und Land – und sie haben ein Recht, die Botschaft zu hören. ■



Hilke Rebenstorf

ist Soziologin und Referentin für Kirchen- und Religionssoziologie am SI der EKD. Sie betreute dort das 1. und das 2. Kirchengemeindebarometer und ist u.a. mit gemeindlicher Sozialraumorientierung befasst.

Hat das eine Wirkung oder kann das weg?

Auf dem Weg zu einer neuen Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen

„... was müsste sich ändern, damit die Kirchenordnung bei der Gemeindeleitung hilft?“ – „Als erstes müsste ich sie verstehen. Aber diese Sprache verstehe ich ja schon nicht“, sagt eine Presbyterin.

Eine neue Kirchenordnung für die Evangelische Kirche von Westfalen

Tatsächlich ist das eines der Ziele, die sich die Evangelische Kirche von Westfalen (EKvW) vorgenommen hat: Eine Kirchenordnung (KO) in verständlicher Sprache. Die Kirchenordnung ist die Grundlage aller Gesetze und Bestimmungen in der Kirche. Daher ist es von Bedeutung, dass sie eine anschlussfähige Sprache bekommt. Auch Erläuterungen von schwierigen Sachverhalten sollen Lust machen, die Kirchenordnung als Rahmenkonsens und Unterstützung der Arbeit zu nutzen.

Die KO soll die gesetzliche Grundlage sein für das, was heute geschieht. Sie ist darauf angelegt, die Kirche zukunftsfähig zu machen. Dabei ist ein wichtiges Ziel, dass alle grundlegenden Regelungen den Bezug zum geistlichen Auftrag der Kirche herstellen. So wird für alle nachvollziehbar, warum die Dinge so und nicht anders geregelt sind. Das kann auch in Presbyterien nützlich sein, wenn Gemeindegliedern Entscheidungen erklärt werden müssen.

„Hat das eine Funktion oder kann das weg?“ Kirche muss beweglicher werden. Althergebrachte Regelungen und Formen müssen dazu auf ihre tatsächliche Funktion überprüft werden. Hat z.B. ein von der KO vorgeschriebener Gemeindebeirat tatsächlich eine Funktion in der konkreten Gemeindesituation oder wäre für unsere Gemeinde ein Beratungsgremium mit Menschen von außen besser? Die KO wird ermöglichen, dass ein Presbyterium solche Fragen so beantworten kann, wie es für die Gemeinde angemessen ist.

„Jede Gemeinde ist anders.“ Die KO wird Regelungen haben, die für alle einen gemeinsamen Rahmen bieten, aber in konkreten Situationen die Freiheit geben, Dinge verantwortlich anders zu machen. Die jetzige KO schreibt z.B. vor, dass nur Lieder aus dem von der Landessynode genehmigten Gesangbuch gesungen werden dürfen. Mehr Freiheit könnte heißen: Es gibt eine Auswahl von Liederbüchern. Sie bilden den gemeinsamen evangelischen Kern. Und wenn die Personen, die für den Gottesdienst verantwortlich sind, dann entscheiden, noch ein ganz anderes Lied zu

wählen, dann ist es ihre Verantwortung, dass ihre Wahl dem Evangelium nicht widerspricht. „Erlaubnis mit Verbotsvorbehalt“ heißt dieses Prinzip der revidierten KO. Es wird Presbyterien helfen, verantwortlich Gemeinde zu gestalten.

„Manche Regelungen der Kirchenordnung sind für unsere Gemeinde einfach nicht passend. Zum Beispiel kommen bei uns kaum noch Menschen zum Sonntagsgottesdienst, aber der Kindergottesdienst am Samstag ist super gut besucht; es kommen auch Eltern und Großeltern und viele Gemeindeglieder, die es einfach toll finden. Warum müssen wir dann unbedingt an einem Sonntag Gottesdienst machen, wo nur 5 Leute kommen?“ Tatsächlich muss es eine revidierte KO ermöglichen, von der Norm (dem „Normalen“) abzuweichen, wenn es gut begründet ist. „Einhalten oder erklären“ („comply or explain“) heißt dieses Prinzip. Leitung im Presbyterium würde dann bedeuten, das Thema bei der Kreissynode einzubringen und erklären, warum auch die andere Regelung dem Auftrag der Kirche entspricht. So kommen auch gute Ideen in Umlauf.

Viele Presbyterien sind mit Finanzen, Gebäudemanagement, Datenschutz oder Personalführung überfordert. Die revidierte KO will ermöglichen, diese notwendigen organisationalen Anforderungen zu delegieren, z.B. an eine Agentur des Kirchenkreises. Diese muss dafür die nötigen Ressourcen bekommen und die Leitungsgremien der Kirchengemeinden werden die Aufsicht führen müssen. Dennoch: Die Möglichkeit einzuräumen macht Sinn, denn vielleicht kann die größere Organisationseinheit es ja auch besser und sogar preiswerter ausführen.

Die Kultur der Kirche hat sich verändert und wird sich weiter verändern. Die revidierte Kirchenordnung nimmt diese Kulturveränderung ernst, auch schon im Prozess ihrer Entstehung. Sie wird nicht von einem kleinen Gremium „im stillen Kämmerlein“ geschrieben. Sie bezieht viele ehrenamtlich und beruflich tätige Menschen aus allen Altersgruppen ein. In Konsultationen und Workshops denken sie über neue Regelungen mit und kommentieren und korrigieren Formulierungsvorschläge im laufenden Prozess. „Das ist spannend!“ sagt die Presbyterin und lächelt: „In eine solche KO würde ich reinschauen!“ ■



Jutta Beldermann
ist Pfarrerin im Ruhestand und koordiniert den Prozess der Revision der Kirchenordnung in der Ev. Kirche von Westfalen

Foto: Stiftungen www.sarepta-nazareth.de / M. Eickhoff-Drexel

Praxis

Jan-Friedrich Eisenberg

Welche Kirchenvorsteher*innen brauchen wir?

Ist das eigentlich die richtige Frage?

Zuweilen provoziert eine Frage weitere Fragen: „Welche Menschen lassen sich überhaupt für den Kirchenvorstand gewinnen?“ und „Welche Kompetenzen werden für die Gemeindeleitung benötigt?“ Es lohnt sich, Antworten zu suchen.

Wenn Kirchenvorstände im Vorfeld einer Kirchenvorstandswahl für sich selbst Fragen formulieren, dann sind sie auf einem guten Weg. Denn sie reflektieren ihre Situation wie sie vor Ort ist, und die Zeit, in der sie ihre Gemeinde leiten. Unsere Zeit ist durch große Umbrüche und weltweite Krisen gekennzeichnet. Auch unsere Kirche ist starken Veränderungsprozessen unterworfen. Das zeigt sich u.a. darin, dass nur noch weniger als die Hälfte der Gesamtbevölkerung Kirchenmitglieder sind und seit Corona ist die Zahl der Kirchaustritte gestiegen. Die Austritte verringern im zunehmenden Maß unsere finanziellen und personellen Ressourcen. Entsprechendes gilt für die Zahl der Teilnehmenden kirchlicher Veranstaltungen. Demzufolge ist die Kenntnis liturgischer Formen und gottesdienstlicher Abläufe sowie biblischer Glaubensgrundlagen oder der geschichtlichen Herkunft christlicher Traditionen unter Gemeindegliedern und Bürger*innen nicht mehr selbstverständlich. Das darf von (zukünftigen) Kirchenvorsteher*innen nicht allein beklagt, sondern als Handlungsauftrag angenommen werden. Die aktuelle Herausforderung liegt darin, unter den Bedingungen einer schwindenden Akzeptanz von Kirche einerseits und den zurückgehenden finanziellen und personellen Ressourcen andererseits Kirche gestalten zu wollen. Dafür gilt es evangelische Gemeindeglieder zu finden, die eine hohe Verbundenheit mit ihrer Gemeinde und ihrer Kirche haben und die als Ehrenamtliche ihre Zeit und Kraft in die Gestaltung kircheneinmündlichen Lebens vor Ort einbringen wollen.

Dafür brauchen sie ein hohes Maß an Frustrationstoleranz, denn sie werden in ihrem persönlichen Lebensumfeld auf ein zunehmendes Unverständnis für ihr kirchliches Engagement stoßen. Gerade vor diesem Hintergrund brauchen Kirchenvorsteher*innen eine Identifizierung mit dem christlichen Glauben und der kirchlichen Organisation, und die Fähigkeit, sich auf innerkirchlich bestehende Strukturen einzulassen. Zugleich aber auch die Bereitschaft diese verändernd gestalten zu wollen, wenn sie sich für unsere Situation als sinnentleert erweisen. Das verlangt von Kirchenvorsteher*innen die Bereitschaft auch gegen Beharrungskräfte zu arbeiten. Kirchenvorsteher*innen, die die Gemeinde braucht, brauchen Freude an Innovationen und Offenheit für Neues. Das Lied „Vertraut den

neuen Wegen“ darf für sie kein verzagtes Lippenbekenntnis sein, sondern seine Botschaft muss von ihnen mutig und mit Gottvertrauen umgesetzt werden.

Kirchenvorsteher*innen müssen die Kirche Jesu heute wirklich anders denken können als noch vor bspw. zwanzig Jahren. Das bezieht sich nicht allein auf äußere Strukturen wie Parochien und Gemeindegrenzen. Es bezieht sich ebenso auf das gottesdienstliche und geistliche Leben! Heutzutage bedarf es für Kirchenvorsteher*innen weniger der Kenntnis von Luthers Katechismus, vielen Bibelversen und Liedstrophen, wie es vielfach noch in der Großelterngeneration der Fall war. Vielmehr braucht es Personen mit dem Vertrauen darin, dass innerhalb der Kirche Menschen leben und arbeiten, die aus einem spezifisch christlichen Welt- und Wirklichkeitsverständnis heraus ihr Leben führen und evangelische Kirche gestalten wollen – und das im Rahmen der Freiheiten, die der deutsche Staat dankenswerterweise den Religionsgemeinschaften gewährt.

Und nicht zuletzt brauchen Kirchenvorsteher*innen Freude am Ehrenamt, an der Sorge dafür, dass die biblische Botschaft und christliche Traditionen weitergegeben werden – und den Willen, sich für den Nächsten einzusetzen und einen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt vor Ort zu leisten. Kirchenvorsteher*innen sollen sich fröhlich und selbstsicher sowie in dem Bewusstsein der je eigenen von Gott geschenkten persönlichen Gaben und Fähigkeiten für das Bekennen des Evangeliums in Wort und Tat einsetzen wollen – ganz im Sinne des biblischen Bildes vom Leib mit seinen vielen Gliedern. Dafür braucht es Kirchenvorsteher*innen, denen an einer konstruktiven, offenen und fehlertoleranten Arbeitsatmosphäre gelegen ist, in der unterschiedliche Meinungen ihren Platz finden und in einen konstruktiven Austausch gebracht werden. Entscheidungen müssen für sie nicht immer einstimmig fallen, im Idealfall aber einvernehmlich, wichtig ist allen, dass im Kirchenvorstand eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre gewährleistet ist. Nur so kann an der Kirche Jesu gebaut und die Gemeinschaft der Glaubenden vor Ort gefördert werden. Welche Kirchenvorsteher*innen gebraucht werden, ist für Kirchenvorstände und Gemeinden deshalb eine wichtige und richtige Frage! ■



Jan Friedrich Eisenberg ist seit 1. Mai 2024 Dekan des Evangelischen Kirchenkreises Hofgeismar-Wolfhagen. Davor war er 19 Jahre lang Gemeindepfarrer am Edersee und Mitglied im Rat der Landeskirche und in der Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

Foto: medio tv schauderna

Ehrenamtliche in Leitung – läuft!

Ehrenamtliche leiten Kirche gemeinsam mit Hauptberuflichen auf allen Ebenen. Das ist Bestandteil der evangelischen DNA. Dass es dabei auch mal knirscht, ist bekannt. Was braucht es also, damit es flutscht?

Was motiviert Ehrenamtliche, gerne Verantwortung zu übernehmen?

Die Ehrenamtsevaluation der bayerischen Landeskirche nennt als Top 3: Ich habe Spaß daran. Ich tue etwas Sinnvolles mit anderen zusammen. Ich sehe darin meine Verantwortung als Christ/Christin. Die Anerkennung durch andere oder die Familientradition stehen im Gegensatz zu früher nicht mehr im Vordergrund.

Fragt man Mitglieder der Gemeindeleitung persönlich, wird deutlich, dass die Kulturen in den Gremien durchaus unterschiedlich sind. Was macht die Arbeit im Kirchenvorstand attraktiv? Bei einer Befragung kamen folgende Rückmeldungen:

- Wir können uns eine Meinung bilden und entscheiden und nicht nur abnicken.
- Hauptamtliche geben uns die nötigen Informationen oder wir haben einen leichten Zugang, zum Beispiel über das Intranet.
- Die kirchliche Verwaltung arbeitet auch mit uns Ehrenamtlichen zusammen.
- Gut vorbereitete und strukturierte Sitzungen mit einer verlässlichen Zeitplanung, die nicht unbedingt die Pfarrerin oder der Pfarrer leiten muss.
- Wenn meine Möglichkeiten und Grenzen als Berufstätige und Familienmensch berücksichtigt werden.
- Wenn ich mit dem Amt als Kirchenvorsteher*in nicht auch noch das Abo auf Kuchenbacken, Gemeindebriefaufträgen und Zäunestreichen abschließen muss.
- Keine Killerphrasen wie „das war schon immer so“ oder „das hat noch nie funktioniert“.
- Mut zum Ausprobieren und Gelassenheit beim Scheitern.
- Wenn ich meinen Horizont erweitern und etwas dazulernen kann.
- Ich kann mich ausprobieren, zum Beispiel vor anderen reden oder eine Andacht gestalten – muss aber nicht.
- Ständig bedankt zu werden ist mir gar nicht so wichtig, aber dass ich und mein Engagement gesehen werden schon.
- Wir haben eine Gesprächskultur, in der unterschiedliche Meinungen nicht nur gehört, sondern auch geschätzt werden.
- Auch wenn wir nicht immer einer Meinung sind: Am Ende vertreten wir unseren Beschluss gemeinsam.
- Unsere Themen im KV sollen in der Gemeinde wahrnehmbar sein. Dazu gehört die Seite im Ge-

meindebrief oder Beiträge auf der Website. Noch besser ist es, wenn nicht nur über fertige Beschlüsse berichtet wird, sondern auch über Themen, mit denen wir ringen. Dann können unsere Gemeindeglieder mitdenken, -reden und -beten.

- Wir arbeiten nicht nur in unseren Sitzungen, sondern gönnen uns auch einmal eine Klausur oder ein Wochenende ohne das Tagesgeschäft.
- Es ist zu spüren, dass wir auch ein geistliches Gremium sind. Deswegen muss die Andacht nicht extralang sein, aber unser Umgang miteinander macht den Unterschied.
- Wir üben uns in „heilsamen Unterbrechungen“ – einfach mal eine Minute lang nicht reden, sondern schweigen und hören – dem Heiligen Geist eine Chance geben.

Wenn Sie jetzt an Ihr Gremium oder Ihre Gremien gedacht haben – wo würden Sie einen „Haken dran“ machen? Oder wo sehen Sie Entwicklungsbedarf und lassen Sie sich mit Ihren Kolleginnen und Kollegen im Gremium zu Veränderungen locken?

Ob zu Beginn einer Amtsperiode, mittendrin oder am Ende – die Zeit, gemeinsam auf das Miteinander und die Gremienkultur zu schauen, ist immer richtig und lohnend. Dabei sollte man sich nicht lange mit Klagen aufhalten, sondern gemeinsam überlegen: Was brauche ich, was brauchen andere, was brauchen wir, um motiviert zu bleiben und gut zu guten Entscheidungen zu kommen? Ein Gremium, das darauf achtet, kann auch Neue interessieren und motivieren. ■

Buchtipp:

Zu Schrumpfungprozessen und deren Deutungen in Einrichtungen der evangelischen Erwachsenenbildung hat Hagen Fried, ehemaliger stellv. Leiter im Amt für Gemeindedienst der ELKB, eine Dissertation verfasst, die im Buchhandel oder als E-Book kostenlos erhältlich ist:

<https://doi.org/10.20378/irb-95304>.



Martin Simon

ist Pfarrer und Gemeindegliederberater in der Werkstatt evangelisch der ELKB (Amt für Gemeindedienst, Amt für Jugendarbeit und Gemeindeakademie haben sich 2025 zur Werkstatt evangelisch in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern zusammenschlossen).

Praxis

Das Thema der Ausgabe 2/2025:

Mutig, stark, beherzt – für die Gemeinde

Mit offenem Visier geht's besser.

Zur Stärkung der Zusammenarbeit im Kirchenvorstand

Die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Pfarrpersonen ist störungsanfällig. Unzufriedenheiten im Miteinander können zu einem Konflikt heranwachsen. Wie kann die Kooperation gelingen?

Mit offenem Visier

Im Kirchenvorstand arbeiten Ehrenamtliche mit Pfarramtinhaber*innen auf Augenhöhe zusammen – jedenfalls ist das so vorgesehen. Dass die Zusammenarbeit in „guter Atmosphäre“, also mit „offenem Visier“ verläuft, wünschen sich alle Beteiligten. Mit „offenem Visier“ aufzutreten, bedeutet, dass jemand transparent agiert. Mit offenem Visier kann man sich in die Augen sehen, legt die Absichten offen und handelt auf Augenhöhe. Einfach ist das aber offenbar nicht. Wie überall, wenn Menschen zusammenarbeiten, geht es schließlich um wichtige Dinge, wie zum Beispiel um das Teilen von Verantwortung und Macht und eine angemessene Kultur der Zusammenarbeit. Wenn ehrenamtliche Kirchenvorstandsmitglieder zum Beispiel einen zuverlässigen Informationsfluss und transparente Entscheidungsprozesse vermissen, ist das ein Problem, das sich zu einem Konflikt entwickeln kann. Und wenn auf der anderen Seite Pastor*innen beklagen, dass ehrenamtliche Kirchenvorstandsmitglieder gelegentlich ihre Rolle als Aufsicht gegenüber dem Pfarramt missverstehen oder wenn Probleme unter den Teppich gekehrt werden, statt sie in einem direkten und offenen Feedback zu klären, bietet das ebenfalls Konfliktflächen.

Wie lässt sich das Zusammenwirken gut gestalten?

Ein allgemeingültiges Patentrezept, das für alle gilt, gibt es nicht. „Die Lösung liegt im System“ und muss von den Beteiligten erarbeitet werden. Das gilt in be-

sonderer Weise für Verabredungen zur Zusammenarbeit. Denn die müssen zu denen, die davon betroffen sind, passen und ihnen unmittelbar einleuchten, damit sie sich daran orientieren können. Sie bilden ein unverzichtbares Fundament für die Arbeit im Kirchenvorstand. Sie fördern Motivation und Vertrauen und machen ein Gremium stark.

Zu einem guten Miteinander tragen alle bei

Arbeitsatmosphäre und Struktur im Kirchenvorstand werden am besten im Rahmen einer Klausur reflektiert. Ein Kirchenvorstand ist gut beraten, wenn er alle Beteiligten im Blick hat, damit keiner „abgehängt“ wird. Die Mitglieder des Kirchenvorstandes hören einander aufmerksam zu, um ein besseres Verständnis füreinander zu gewinnen. Unterschiedliche Standpunkte werden wahrgenommen und gewürdigt. Es wird gemeinsam eine stimmige Rollen- und Aufgabenklärung sowie eine von allen akzeptierte Arbeitsstruktur erarbeitet, die genügend Raum für Eigenverantwortung zulässt. Es werden transparente Entscheidungswege definiert und vereinbart, dass Störungen oder Konflikte miteinander bearbeitet werden. Hierzu gehört auch das Feedback, das in gegenseitiger Achtung Grenzen markiert, aus Fehlern lernen und Standpunkte klären will.

Und zu guter Letzt: Die Pflege der Gemeinschaft im Kirchenvorstand ist sehr wichtig. Zu einem guten Miteinander tragen alle bei. Das Visier ist dabei am besten offen. ■



Susanne Briese
ist Landespastorin für
Ehrenamtliche, ehemalige
Superintendentin und
Gemeindeberaterin/Orga-
nisationsentwicklerin in
der Service Agentur der
Ev.-luth. Landeskirche
Hannovers