

B e r i c h t

des Landeskirchenamtes

betr. Untersuchungen des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Evangelischen Kirche in
Deutschland zu den letzten Kirchenvorstandswahlen

Hannover, 11. November 2013

In der Anlage übersenden wir der Landessynode den Bericht des Landeskirchenamtes
betr. Untersuchungen des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Evangelischen Kirche in
Deutschland (SI der EKD) zu den letzten Kirchenvorstandswahlen.

Das Landeskirchenamt
Dr. Springer

Anlagen

I.**Ausgangslage**

Als sich im Vorfeld der letzten Kirchenvorstandswahlen im Jahr 2012 abzeichnete, dass es in vielen Kirchengemeinden schwierig werden würde, eine ausreichende Zahl von Kandidaten und Kandidatinnen für die Wahl zu gewinnen, wurden verschiedene Vermutungen angestellt, was die Gründe dafür sein könnten, dass sich zunehmend weniger Menschen bereit erklären würden, ein solches ehrenamtliches Leitungsamt in der Gemeinde anzustreben. Das Landeskirchenamt wurde, im Zusammenhang mit den Verhandlungen über den Bericht des Jugendausschusses betr. Situation der Jugendarbeit in der hannoverschen Landeskirche – aktuelle Herausforderungen (Aktenstück Nr. 29 A), über den Bericht des Ausschusses für Theologie, Kirche und Mission betr. Einbeziehung von Jugendlichen zur nächsten Kirchenvorstandswahl (Aktenstück Nr. 75) und über den Bericht des Ausschusses für Öffentlichkeit, Medien und Kultur betr. Kirchenvorstandswahlen 2012 (Aktenstück Nr. 75 A) gebeten, im Wege einer Befragung zu klären, ob die vermuteten Gründe tatsächlich zutreffen würden und ggf. Vorschläge für Änderungen von Wahlmodus oder Dauer der Amtszeit eines Kirchenvorstandes zu unterbreiten bzw. Vorschläge zu erarbeiten, wie besser zur Bereitschaft für eine Kandidatur motiviert werden könnte.

II.**Die Untersuchung**

Da sich in der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche eine ähnliche Problemlage abzeichnete, hat die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers gemeinsam mit diesen beiden Landeskirchen beim Sozialwissenschaftlichen Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland (SI) eine empirische Studie in Auftrag gegeben. Bei der durchgeführten Befragung ging es einerseits um die Bedeutung von Wahlen zum Kirchenvorstand und zum anderen um die Attraktivität der Mitarbeit in diesem gemeindlichen Leitungsgremium. Das Ziel der Untersuchung war, Hemmnisse für eine Kandidatur zu diesem Leitungsgremium zu identifizieren und daraus Folgerungen für zukünftige Vorbereitungen zu Wahlen zu erarbeiten.

Die Methode der Untersuchung bestand aus einer repräsentativen Telefonbefragung von Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorstehern anhand eines teilstrukturierten Fragebogens sowie aus einer Befragung von Personen, die sich für eine Kandidatur interessiert, sich dann aber doch dagegen entschieden hatten oder sich nicht zur Wiederwahl stellen wollten.

Für die hannoversche Landeskirche erfolgte eine separate Auswertung der Befragungs- und Gesprächsergebnisse, deren Hauptergebnisse nachstehend vorgestellt werden. Die Telefonbefragung erfolgte zu Beginn des Jahres 2013. Von 10 883 gewählten und berufenen Kirchenvorstandsmitgliedern wurde 1 200 befragt, also mehr als 10 %. Darunter waren 351 berufene Mitglieder.

Insgesamt wurden Gespräche in fünf Fokusgruppen mit insgesamt 22 Teilnehmenden geführt, drei der Gruppen sind aus der hannoverschen Landeskirche.

III.

Die Ergebnisse der Befragung

1. Der Zugang zum Kirchenvorstand

Nur 15 % der befragten Mitglieder der Kirchenvorstände haben sich eigeninitiativ zu einer Kandidatur entschlossen. Mehr als die Hälfte sind auf ihre Bereitschaft zur Kandidatur vom Pfarramt angesprochen worden, ebenso mehr als die Hälfte der Befragten von ehrenamtlichen Mitgliedern des Kirchenvorstandes und ein gutes Viertel von anderen Gemeindegliedern. Darin zeigt sich die hohe Bedeutung der persönlichen Ansprache bei der Gewinnung von Kandidaten und Kandidatinnen.

Ein Drittel der Befragten gibt an, dass sie sich über den Umfang der Arbeit im Kirchenvorstand und die Inhalte der Arbeit im Vorfeld der Kandidatur sehr intensiv informiert fühlten. Mehr als die Hälfte fühlte sich zum Teil informiert, aber auch 15 % gar nicht.

Für jeweils etwa die Hälfte der Befragten spielten folgende Faktoren eine wesentliche Rolle bei der Bereitschaft für eine Kandidatur:

- Die eigene religiöse Sozialisation
- Die persönliche Beziehung zum Pastor bzw. zur Pastorin
- Die bisherige ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirchengemeinde
- Die Prägung durch Glaubensvorbilder in der Familie (Anlage 1)

Die wesentlichen Motive für das Engagement sind:

- Anderen Menschen helfen oder etwas für das Gemeinwohl tun
- Die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitzugestalten
- Eigene Erkenntnisse und Erfahrungen einbringen
- Vor allem mit anderen Menschen zusammenkommen (Anlage 2)

2. Zur Ausübung des Amtes

Die Zusammenarbeit von Kirchenvorstand (KV) und Pfarramt wird von den Befragten folgendermaßen beschrieben:

72 %: KV und Pfarramt nehmen Gemeindeleitung gleichberechtigt wahr

22 %: KV ist das zentrale Gremium der Gemeindeleitung

4 %: Der KV verwaltet die Gemeinde, gestaltet sie aber nicht

4 %: Der KV segnet meistens nur die Vorschläge des Pfarramtes ab

Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit im Kirchenvorstand ist hoch: ein Drittel ist sehr zufrieden, die Hälfte ist zufrieden, 15 % beschreiben ihre Zufriedenheit als teils-teils, nur 6 % sind weniger oder gar nicht zufrieden.

Für die Zufriedenheit sind folgende Kriterien ausschlaggebend:

46 %: Das Miteinander, die Gemeinschaft, die Zusammenarbeit, das Team

40 %: gutes Diskussionsklima, ernst genommen werden, Vorstellungen einbringen können, vertrauensvolle Arbeit

12 %: positive Gemeindegemeinschaft, Mitwirken in kirchlichen Kreisen oder Ausschüsse

12 %: gute Zusammenarbeit mit und Verhältnis zum Pastor bzw. zur Pastorin

Negativ wirkt sich auf die Zufriedenheit aus:

7 %: zu viele Verwaltungstätigkeiten, das Geistliche kommt zu kurz, Finanzen zu sehr im Vordergrund

4 %: zu hohe Arbeitsbelastung, hoher Zeitaufwand, geringe Effizienz (Anlage 3)

Bei knapp der Hälfte der Befragten haben theologische Inhalte oder Fragen eine sehr große oder große Bedeutung. Theologisch gearbeitet wird für knapp die Hälfte der Kirchenvorstandsmitglieder bei der Vorbereitung von oder Mitwirkung in Gottesdiensten, ein Viertel der Befragten erlebt theologische Arbeit bei Sitzungen oder Klausurtagungen.

Bei der Frage, was die stärkste oder wichtigste Erfahrung im Kirchenvorstand war, benennt ein knappes Viertel den Zusammenhalt, die Zusammenarbeit, die Gemeinschaft und die Wertschätzung. Ein Fünftel benennt auch das erfolgreiche Arbeiten im Kirchenvorstand, das Erreichen von Zielen und Möglichkeit, Einfluss zu nehmen. (Anlage 4)

Knapp die Hälfte der Befragten sagt, dass sie bestimmt oder wahrscheinlich auch bei der nächsten Wahl zu Verfügung stehen, 22 % vielleicht. Dagegen stehen 14 %, die wahrscheinlich und 17 %, die ganz sicher nicht zur Verfügung stehen werden.

Die hohe Wertschätzung des Amtes kommt auch darin zum Ausdruck, dass 59 % bestimmt und weitere 25 % wahrscheinlich einem Bekannten die Tätigkeit im Kirchenvorstand empfehlen würden. Nur 4 % würden das nicht tun.

Mehr als die Hälfte der befragten Kirchenvorstandsmitglieder haben keinen Unterstützungsbedarf, nur 44 % wünschen sich Unterstützung. Unterstützung wünschen sich 20 % der Befragten für die Arbeit in den Ausschüssen für Finanzen, Bau, Verwaltung, Recht, Personal.

3. Wahrnehmung der letzten Wahl und der Kandidatensuche

Im Vergleich mit den anderen beiden Landeskirchen gibt es in der hannoverschen Landeskirche eine sehr hohe Zufriedenheit mit dem Ablauf der letzten Wahl: 76 % sind sehr zufrieden oder zufrieden. Nur 9 % sind weniger oder gar nicht zufrieden. Als Grund für die gute Bewertung nennt mehr als die Hälfte der Befragten die gute Organisation, die gute Wahlvorbereitung und den guten und reibungslosen Ablauf. Die Bedeutung von Kirchenvorstandswahlen für die Kirchenvorstände und die Kandidaten und Kandidatinnen selbst und die Kirchengemeinden wird als sehr hoch bis hoch beschrieben – für die nicht-kirchliche Öffentlichkeit aber nur als marginal. (Anlage 5)

Die Situation der Kandidatenfindung wird als sehr schwer beschrieben. Nur 6 % der Befragten beschreiben sie als leicht, 17 % als teils-teils, hingegen 46 % als schwer und 30 % als sehr schwer. Die Hinderungsgründe gegen eine Kandidatur für den Kirchenvorstand sehen die befragten Kirchenvorstandsmitglieder überwiegend in der persönlichen oder familiären Situation und der Aufgabenfülle des Amtes, aber auch in der fehlenden Information über das Amt und der Festlegung auf eine ganze Wahlperiode. (Anlage 6)

Bei der Suche nach neuen Kandidaten und Kandidatinnen sind für die Befragten folgende Kriterien wichtig: Er oder sie

- hat kreative und neue Ideen für das Amt
- bringt konkrete Kompetenzen für das zu besetzende Amt mit
- ist gut in der Kirchengemeinde vernetzt
- steht für Kontinuität in der Ausübung des Amtes

- ist im Gemeindeleben aktiv
- bringt als Querdenker neue Sichtweisen in die Gruppe ein
- fügt sich harmonisch in die bestehende Gruppe ein
- vertritt bisher nicht repräsentierte Gemeindeglieder (Anlage 7)

Dieser Kriterienkatalog ist in sich allerdings nicht homogen, sondern bringt sehr unterschiedliche Aspekte ein, die durchaus auch zueinander in Spannung stehen können.

Bei der Information über das Amt werden mögliche Kandidaten und Kandidatinnen nach Einschätzung der Befragten vor allen Dingen informiert durch das persönliche Gespräch mit einem Mitglied des Kirchenvorstandes, dem Pastor oder der Pastorin und durch den Gemeindebrief. Die Bedeutung von speziellem Informationsmaterial, dem Internet oder dem Schaukasten wird dagegen deutlich geringer bewertet. (Anlage 8)

Bei der Frage, was zu tun ist, damit sich mehr Menschen für eine Kandidatur bereit erklären, benennen 20 % der Befragten mehr Öffentlichkeitsarbeit und frühzeitigere Werbung für die Aufgabe, 17 %, dass noch mehr Menschen persönlich angesprochen werden sollten und 16 %, dass genauer über Art und Umfang der Kirchenvorstandsarbeit informiert werden müsste. 14 % halten eine Verkürzung der Amtsperiode für sinnvoll. Im Blick auf das Wahlverfahren halten 80 % keine Veränderung für nötig. Ein anderes Verfahren zur Bildung eines Kirchenvorstandes als die Wahl können sich 96 % der Befragten nicht vorstellen. (Anlage 9)

Auf die Frage, welche anderen Formen der Beteiligung von Gemeindegliedern an der Gemeindeleitung vorstellbar wäre, werden offenere Formen (z. B. Gremien, Ausschüsse, wo Interessierte sich einbringen können) vorgeschlagen, ebenso der Gemeindebeirat und die Gemeindeversammlung und die Ermöglichung von Mitarbeit ohne längere Bindung (in Projekten, als Berater).

4. Zusammenfassung und Auswertung der Befragungsergebnisse

- Der Impuls für eine Kandidatur erfolgt in den meisten Fällen durch persönliche Ansprache. Eine selbstständige Bewerbung für das Amt gab es nur selten.
- Die eigene religiöse Sozialisation, die persönliche Beziehung zum Pastor bzw. zur Pastorin und die bisherige ehrenamtliche Tätigkeit waren die entscheidenden Faktoren für die Bereitschaft zur Kandidatur.

- Das Verhältnis von Ehrenamtlichen im Kirchenvorstand und dem Pfarramt wird überwiegend als gleichberechtigt empfunden.
- Es besteht eine hohe Zufriedenheit mit der Tätigkeit im Kirchenvorstand.
- Gründe für die Zufriedenheit sind in der Binnensicht zu finden: Gutes Miteinander und gutes Diskussionsklima.
- Die Bedeutung der theologischen Inhalte ist nicht besonders hoch.
- Bei Durchführung und Umsetzung der letzten Wahl gibt es hohe Zufriedenheit.
- Die Bedeutung der Wahl wird im Binnenbereich der Kirche und bei den gewählten Personen gesehen. Eine Wirkung auf die nicht-kirchliche Öffentlichkeit wird kaum wahrgenommen.
- Hinderungsgründe für eine Kandidatur werden gesehen im persönlich bzw. familiären Bereich, in der Aufgabenfülle des Amtes und fehlender Information über das Amt.
- Bei der Suche nach Kandidaten und Kandidatinnen wird der Aspekt, dass ein Kandidat oder eine Kandidatin bislang nicht repräsentierte Gemeindeglieder repräsentieren könnte, nur gering bewertet.
- Auch wenn aus Sicht der Kirchenvorstandsmitglieder nahezu alle Kandidaten vorab über das Amt informiert wurden, wünschen sie eine Verbesserung der Informationsqualität: mehr Öffentlichkeitsarbeit, mehr persönliche Ansprache, genauere Informationen über Art und Umfang der Arbeit.

IV.

Ergebnisse der Gespräche in den Fokusgruppen

Die Gespräche mit Personen, die eine Kandidatur erwogen, dann aber nicht realisiert haben und Personen, die sich gegen eine erneute Kandidatur entschieden haben, ergaben kein einheitliches Bild im Blick auf die Gründe, die ausschlaggebend waren für die Entscheidung, nicht (wieder) zu kandidieren. Vielmehr gab es viele Einzelgründe, die miteinander korrespondieren.

Die Auswertung der Gespräche in den Fokusgruppen ergab vielfältige Voraussetzungen für eine Bereitschaft zur Kandidatur und Mitarbeit im Kirchenvorstand, die sich als zehn Grundvoraussetzungen beschreiben lassen. Daraus erwachsen entsprechende Anregungen (➤) zur Umsetzung und Handlungsoptionen für den amtierenden Kirchenvorstand und das Pfarramt.

1. Beheimatung in der Gemeinde

Die Identifikation mit der Gemeinschaft der Kirchengemeinde scheint zwingende Voraussetzung zu sein. Ist die nicht gegeben, fühlt man sich dort also nicht "zu Hause", dann gibt es auch keine oder kaum Bereitschaft zu einer Kandidatur. Dieses Gefühl, nicht "zu Hause" oder angekommen zu sein in der Kirchengemeinde, kann in ländlichen Gemeinden auch noch zehn Jahre nach dem Zuzug vorhanden sein.

Zu den Faktoren, die eine Beheimatung anzeigen, gehören:

- Wie wird man als Neubürger wahrgenommen und integriert?
- Bietet eine Kirchengemeinde niedrighschwellige Einstiegs- und Kontaktmöglichkeiten?
- Gibt es für alle Familienmitglieder einen Platz in der Kirchengemeinde?
- Wie offen und präsent wird der Kirchenvorstand erlebt?
- Kann man sich mit dem Stil des Pastors bzw. der Pastorin identifizieren?

Folgende Anregungen ergeben sich aufgrund dieser Faktoren:

- Offenes Zugehen und Einbindung von Neubürgern
- niedrighschwellige Einstiegsangebote
- Möglichkeit zur Mitarbeit in kleinen Einzelprojekten geben

2. Positives Bild von der Art der Pastorin oder des Pastors

Als elementar hat sich in den Fokusrunden das Bild bzw. der Eindruck vom Pastor oder von der Pastorin herausgestellt: Nur wenn erwartet werden kann, dass er oder sie eine Balance zwischen Impulsgeber bzw. Impulsgeberin einerseits und Teamplayer bzw. Teamplayerin andererseits verspricht, wächst auch die Bereitschaft zur Mitarbeit im Kirchenvorstand.

- "Führung" und (Sitzungs-)Leitung stärker in der Aus- und Fortbildung berücksichtigen.
- Externe Hilfen (Moderation, Supervision) stärker in Anspruch nehmen, um neue Zugänge zu Themen und Herausforderungen zu ermöglichen.

3. Vorstellung, an Veränderungen und Prozessen in der Kirchengemeinde aktiv mitwirken zu können

Die Vorstellung, eine Kirchengemeinde lediglich "zu verwalten", ist nicht attraktiv. Die Vorstellung, Gemeinde(arbeit) selber aktiv gestalten zu können, hingegen sehr wohl.

Potenzielle Kandidaten und Kandidatinnen bringen Kompetenzen mit – allerdings fehlt ihnen vielfach die Vorstellung, wie sie diese realisieren könnten und sie erwarten den Pastor bzw. die Pastorin als Impulsgeber bzw. Impulsgeberin.

- Aus der Kirchenvorstandsarbeit nicht nur Ergebnisse kommunizieren, sondern Ideen und Prozesse transparent machen, um dadurch zur Mitarbeit einzuladen.

4. Erfahrungen im Ehrenamt

Um noch "gemeindeferne" Kirchenmitglieder für die Kirchenvorstandsarbeit zu gewinnen, muss ihnen der Zugang zu ehrenamtlicher Mitarbeit ermöglicht werden. Ein überschaubares Ehrenamt ermöglicht die Chance, sich selber als "schaffend und effizient" zu erleben und auch dadurch die Beheimatung in einer Kirchengemeinde zu fördern.

- Der Einstieg ins Ehrenamt erfolgt in aller Regel über persönliche Ansprache und Einladung zu konkreten Projekten, für die Menschen sich begeistern lassen.
- Ideen und Prozesse kommunizieren, die Interesse wecken

5. Aufforderung zur Kandidatur aufgrund persönlicher Kompetenzen

Für das Engagement in einer Kirchengemeinde scheint es einen Grundsatz zu geben: "Für kurzfristige Unterstützung bieten sich Menschen an – für das Kirchenvorstandsamts möchten sie geworben werden". Diese "Anwerbung" erwarten sie vom Pastor bzw. von der Pastorin oder durch ein Mitglied des Kirchenvorstandes, am besten mit Bezug auf die persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen. Dabei ist eine realistische Beschreibung dessen, was von einer konkreten Person als Kirchenvorstandsmitglied erwartet wird bzw. was man sich von ihm oder ihr verspricht, förderlich.

- "Stellenbeschreibung" für gesuchte Kandidaten und Kandidatinnen: Wofür suchen wir wen mit welchen Kompetenzen?
- Pfarramt und Kirchenvorstand sollten aufgrund dieser Profilbeschreibungen dann die Kirchengemeinde "mit neuen Augen durchsuchen".

6. Klare Vorstellung von der Tätigkeit

Potenzielle Kandidaten und Kandidatinnen brauchen eine realistische Vorstellung von dem "Paket" eines Kirchenvorstandsamtes. Die Vorstellung, die sie haben, scheint ihnen zu groß und zu diffus.

- In der Kommunikation und der Werbung von Kandidaten und Kandidatinnen realistische Beschreibung des Amtes vornehmen.

- Kontinuierlich über laufende Ideen und Projekte des Kirchenvorstandes berichten
- Aufstellung, welche Aufgaben man mit dem Kirchenvorstandsamt übernimmt

7. Geklärte Anforderungen – Jede und jeder nach den eigenen Fähigkeiten

Es gibt bei potentiellen Kandidaten und Kandidatinnen auch eine innere Hemmschwelle: das innere Bild, das von den Erwartungen an die Mitgliedschaft im Kirchenvorstand (Bibelkenntnis, Lesungen im Gottesdienst u. a.) vorhanden ist und der eigene Anspruch, es gut und richtig zu machen und zu können, führt zum Rückzug.

- Deutlicher kommunizieren, was erwartet wird – und auch, was nicht Voraussetzung ist
- Möglichkeiten der Unterstützung aufzeigen

8. Professionelle Arbeit des Kirchenvorstandes

Einige der potentiellen Kandidaten und Kandidatinnen hatten vor der Wahl an Kirchenvorstandssitzungen teilgenommen und äußerten sich erschreckt über die aus ihrer Sicht ineffiziente Sitzungskultur. Ebenso wurde berichtet, dass Mitglieder von Kirchenvorständen häufig ihre negativen Erfahrungen mit Sitzungsleitung und -struktur geäußert hätten. Dies hätte abschreckend gewirkt.

- Training für gute Moderation und Leitung von Sitzungen für die Vorsitzenden
- Delegation von Themen an Ausschüsse
- Zeitgemäße Kommunikationsformen, die aber nicht ausgrenzend wirken dürfen

9. Wahlen als Legitimation und Bestätigung

Wahlen werden grundsätzlich als positiv erlebt, sind Ausdruck des demokratischen Selbstverständnisses. Als problematisch wird gesehen, wenn es nur wenig mehr Kandidaten oder Kandidatinnen gibt, als zu wählen sind, denn dann gibt es einzelne Wahlverlierer.

Die Dauer der Wahlperiode wurde von den Teilnehmenden der Fokusgruppen nicht als Hemmnis für eine Kandidatur angesehen.

- Einbindung nicht gewählter Kandidaten bzw. Kandidatinnen in andere Bereiche der Gemeindegemeinschaft

10. Heterogene Zusammensetzung der Kirchenvorstandes

Je homogener ein Kirchenvorstand von außen wahrgenommen wird, desto schwerer scheint es für potentielle Kandidaten oder Kandidatinnen zu sein, Zugang zu diesem Kreis zu bekommen. Es wird eine Abwehrhaltung gegen Neues und Neue vermutet.

- Bewusst heterogene Zusammensetzung des Kirchenvorstandes anstreben, die die Vielfalt der Kirchengemeinde repräsentiert
- Werbung von Kandidaten und Kandidatinnen, die unterrepräsentierte Gruppen in der Gemeinde repräsentieren würden

Zusammenfassung und Auswertung der Fokusgruppen

- Hemmnisse für eine Entscheidung zur Kandidatur haben ihre Ursachen in der Regel lange vor der Wahl. Sie beginnen bei der nicht gelungenen Beheimatung in der Kirchengemeinde trotz Interesses an der Arbeit der Gemeinde, setzen sich fort über die Einschätzung, möglicherweise nur wenig an Veränderungsprozessen mitwirken zu können, haben zu tun mit (fehlenden) Vorstellungen über die Aufgaben und Anforderungen des Kirchenvorstandsamtes und häufig auch mit einer eher wenig motivierenden Aufforderung zur Kandidatur.
- Der Weg in den Kirchenvorstand führt in aller Regel über ein vorhergehendes ehrenamtliches Engagement. Von daher kommt der Stärkung des Ehrenamtes in den verschiedenen Feldern der Gemeindegarbeit auch unter dem Aspekt "Gewinnung von Kandidaten und Kandidatinnen für das Kirchenvorstandsamt" große Bedeutung zu.
- Professionelle Gemeindegleitung kann anziehend, der Eindruck von Ineffizienz kann abschreckend wirken auf potentielle Kandidaten und Kandidatinnen.
- Veränderungen an Wahlmodus oder Wahlform sowie die Länge der Amtszeit verändern nicht viel an fehlender Bereitschaft zur Kandidatur. (Anlagen 10 und 11)

Schlussfazit der Studie (Zitat des Sozialwissenschaftlichen Instituts)

"Beheimatung in die Gemeinschaft der Gemeinde und eine Aufforderung zur Kandidatur aus dem Kreis der KV-Mitglieder ist nach den vorliegenden Erkenntnissen der Untersuchung der übliche Weg zu einem KV-Amt. Das KV-Amt folgt in dieser Umsetzung damit eher dem Idealbild einer Gemeinschaft, als dem einer Organisation. Zugang hat, wer sich in die bestehende Gruppe am besten einpasst und vom Leitungsgremium auserwählt wird. Eine wirklich 'offene' Wahl findet nicht statt. Damit ist der Kreis der potenziellen Kandidaten für das KV-Amt sehr begrenzt.

Diese Situation wird im Rahmen einer Berufung noch 'auf die Spitze' getrieben und führt zu entsprechendem Unmut bei den Beteiligten. Sie werten die fehlende Wahl als zu 'willkürlich' und vermissen die persönliche Bestätigung durch die Gemeinde. Aber auch die bisherige Form der KV-Wahlen löst diesen begrenzten Zugang zum KV-Amt nicht auf. Im Gegenteil, die Wahl durch die Gemeindeglieder bestätigt lediglich die Vorauswahl des bestehenden Leitungsgremiums. Dies fördert zwangsläufig eine Verengung der Gemein-

deileitung auf einen vorab auserwählten Personenkreis. Die Gemeindeleitung wird zu einem 'closed shop'.

Inwieweit sich dieses Verfahren auf die Wahlbeteiligung der Gemeinde auswirkt, wurde nicht untersucht. Teilnehmer der Untersuchung berichten aber wiederholt von einer fehlenden *'Aufbruchstimmung'* der Wahlen. Es darf jedoch vermutet werden, dass bei diesen Schilderungen die Motivation zur Beteiligung begrenzt bleibt: Was soll man eigentlich wählen, wenn die Zusammensetzung des KV's im Grunde schon vorab geklärt ist?

Solange der Zugang zum Kandidatenkreis über die Beheimatung und Kandidaturaufforderung erfolgt, ist auf Basis der vorliegenden Erkenntnisse nicht zu erwarten, dass sich diese Verengung durch Änderungen der Wahlform auflösen lässt.

Ein möglicher Ansatz zur Weitung wäre vielmehr in differenzierteren und offeneren Formen der Beheimatung in die Gemeinschaft der Gemeinde zu sehen. Dieses erfordert eine Öffnung der 'Gemeinschaft' durch eine systematische Ansprache breiterer Kreise der Gemeinde. Und auch eine deutlichere Darstellung der Leistungen einer Gemeinde, damit das vielfältige Wirken der Gemeinde sichtbarer und das Interesse an einer Mitwirkung gesteigert wird.

Hierzu sind Beispiele aus Kreisen der Fokusgruppenteilnehmer ermutigend, die von niedrigschwelligen Angeboten für (neue) Gemeindeglieder berichten. Diese finden beispielsweise in Form von Schwimmbadgottesdiensten, Mithilfe in kirchlichen Einrichtungen, zu denen eine persönliche Nähe vorhanden ist (z. B. dem Kindergarten) oder bei 'Hausbesuchen' statt, bei denen KV-Mitgliedern persönlich die Angebote und Mitwirkungsmöglichkeiten in der Gemeinde vorstellen.

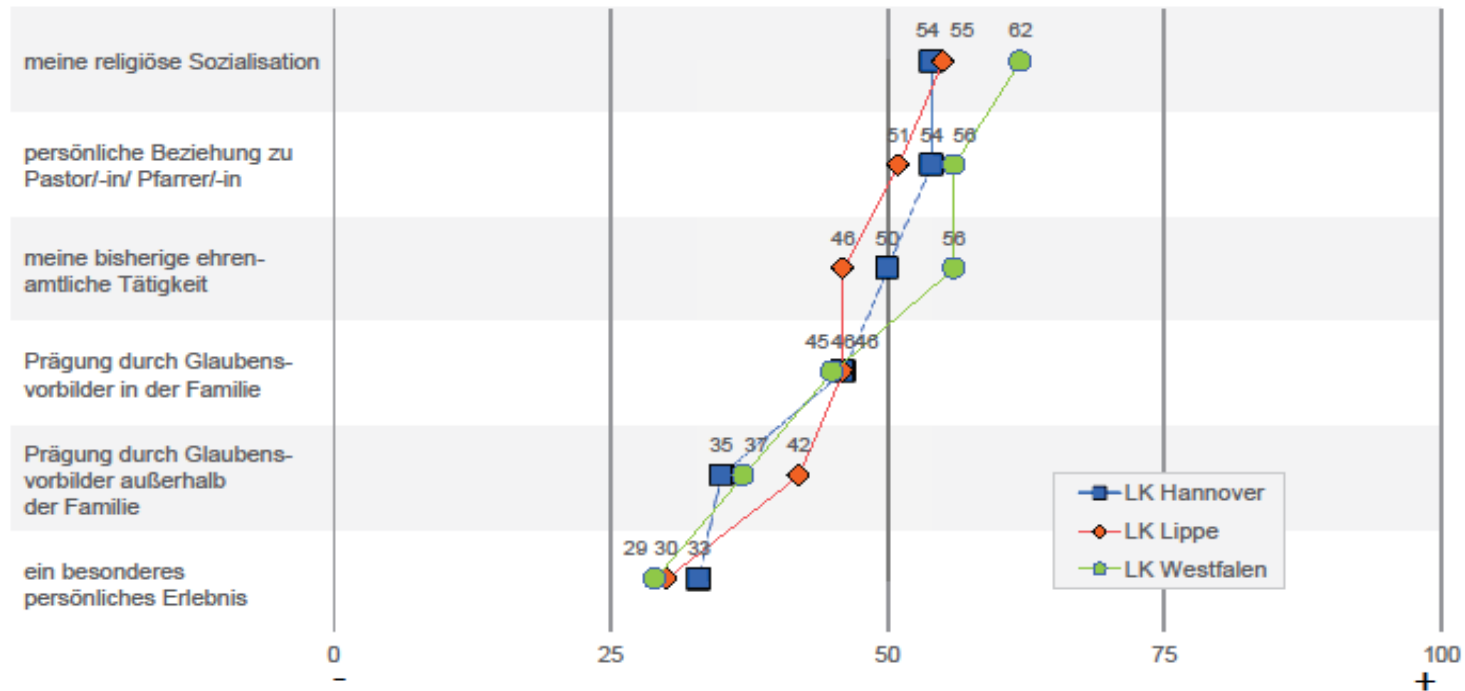
Die übrigen skizzierten Anregungen aus dieser Untersuchung dienen darauf aufbauend dazu, dass interessierte Gemeindegliedern der Einstieg in die Gemeinschaft der Gemeinde und damit auch in das KV-Amt erleichtert wird – in Form von 'echten' Wahlen, bei denen es deutlich mehr Kandidaten, als zu besetzende Ämter, gibt."

Bei einer Auswertung durch Mitarbeitende aus dem Haus kirchlicher Dienste unter Beteiligung des Landeskirchenamtes wurden folgende Aspekte als wesentlich für die Weiterarbeit in der hannoverschen Landeskirche und in den Kirchengemeinden herausgestellt:

1. Die Befragten sehen die zurückliegende Kirchenvorstandswahl durch die Landeskirche als gut begleitet an. Das zur Verfügung gestellte Material war hilfreich und ausreichend.
2. Es gibt zz. keine Veranlassung, grundsätzlich am Wahlmodus oder den Rahmenbedingungen für den Kirchenvorstand etwas zu verändern: 70 % der Kirchengemeinden hatten mehr als genug Kandidaten und Kandidatinnen. Das ist im Vergleich mit den anderen beiden an der Untersuchung beteiligten Landeskirchen ein gutes Ergebnis.
3. Eine Verkürzung der Wahlperiode verspricht keine erkennbare Erhöhung der Zahl der Kandidaten und Kandidatinnen (86 % sind zufrieden mit dem Ist-Zustand)
4. Die Gemeindeleitung sollte aus einem "closed shop" aufbrechen und sich öffnen für Menschen, die bislang mit Kirche am Rande zu tun hatten oder gar nicht. Dabei ist es hilfreich, wenn zunächst die Kompetenzen beschrieben werden, die in einem Kirchenvorstand gebraucht werden und dann nach Menschen mit solchen Kompetenzen Ausschau gehalten wird.
5. "Nach der Wahl ist vor der Wahl", d. h. Kirchengemeinden sollten jetzt schon beginnen, Menschen im Blick auf eine zukünftige Mitarbeit im Kirchenvorstand an Projekten zu beteiligen oder sie durch Einladung zu einem Ehrenamt, das ihre Kompetenzen berücksichtigt, in der Kirchengemeinde zu beheimaten und zu fördern.

07: Wie stark schätzen Sie den Einfluss folgender Faktoren auf Ihre eigene Bereitschaft zur Kandidatur bzw. Berufung für den Kirchenvorstand/ das Presbyterium ein?
 - Anteile „sehr stark/ stark“ auf einer 5er-Skala -

**SOZIALWISSENSCHAFTLICHES
 INSTITUT**
 der Evangelischen Kirche in Deutschland



Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

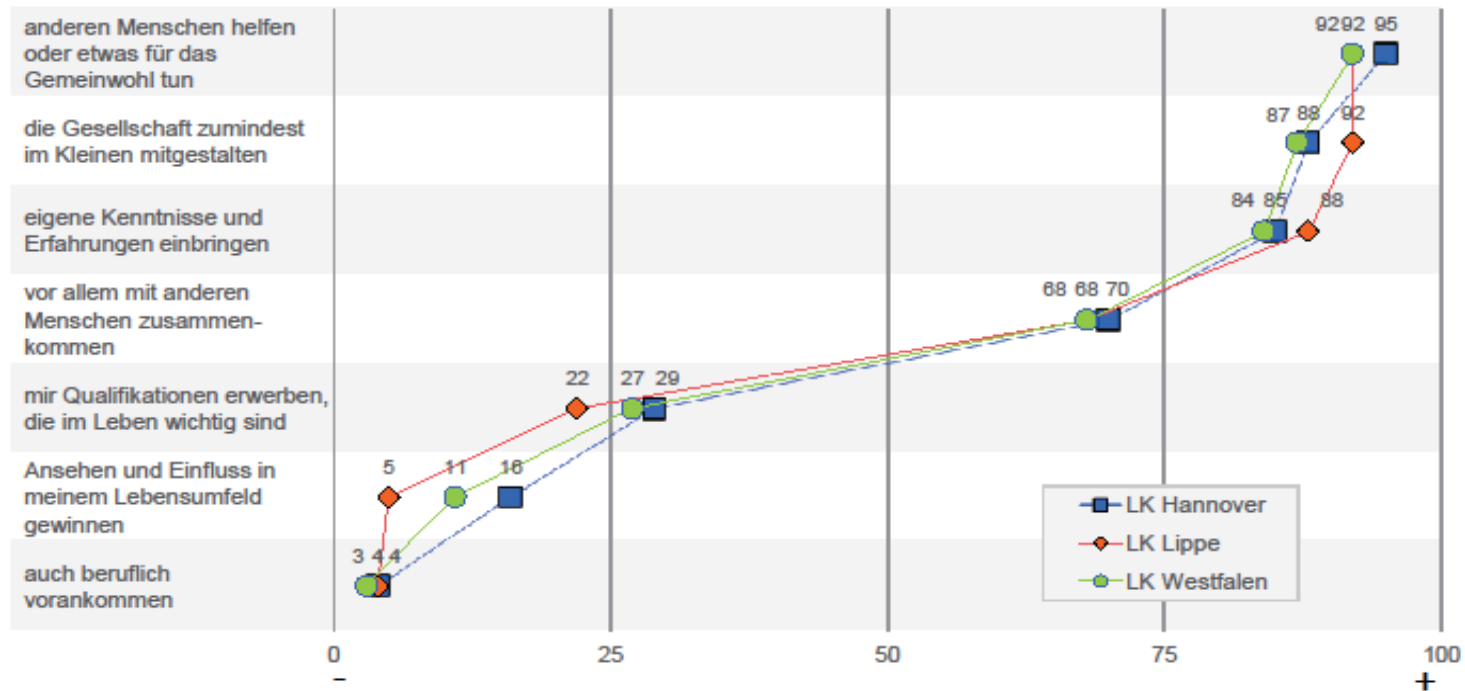
Chart Nr. 10

08: Wie sehr können Sie den folgenden Aussagen zu Ihrem Engagement im Kirchenvorstand/ im Presbyterium zustimmen?

- Anteile „voll und ganz/ eher“ auf einer 5er-Skala -

**SOZIALWISSENSCHAFTLICHES
INSTITUT**

der Evangelischen Kirche in Deutschland



Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

Chart Nr. 11

**11: Was spielt für Ihre Bewertung der Zufriedenheit
(mit Ihrer Tätigkeit) eine wichtige Rolle?**
(ohne Antwortvorgabe; Mehrfachantworten möglich)

**SOZIALWISSENSCHAFTLICHES
INSTITUT**

der Evangelischen Kirche in Deutschland 

Aussagen	Han- nover	Lippe	West- falen
+ das Miteinander/ die Gemeinschaft/ die Zusammenarbeit/ das Team	46	49	40
+ Zusammenarbeit mit Pastor/ Pastorin/ gutes Verhältnis zu Pastor/ Pastorin	12	11	12
+ gutes Diskussionsklima/ werde ernst genommen/ kann Vorstellungen einbringen/ vertrauensvoll	40	49	47
+ positive Leistung wird anerkannt/ starke Akzeptanz	8	11	7
+ positive Gemeindegarbeit/ Mitwirken in kirchlichen Kreisen oder Ausschüssen	12	13	10
+ viele Gestaltungsmöglichkeiten/ kann Gemeinde entwickeln	8	7	8
+ habe Freude an der Tätigkeit/ macht Spaß	8	6	4
+ Handeln aus dem Glauben heraus	3	7	3
+ vielfältige Tätigkeitsfelder/ lerne Neues	3	1	2
- zu viel Verwaltungstätigkeiten/ das Geistliche kommt zu kurz/ Finanzen zu sehr im Vordergrund	7	4	7
- hohe Arbeitsbelastung/ hoher Zeitaufwand/ geringe Effizienz	4	2	6
- zu wenig Einflussmöglichkeiten/ Schwierigkeiten, Ideen in der Gemeinde umzusetzen	3	6	5
- schlechte Zusammenarbeit/ Team hat sich (noch) nicht gefunden	4	3	5
- Zusammenarbeit mit Pastor/ Pastorin unbefriedigend	3	3	3
sonstiges (Einzelnennungen)	1	3	2


Angaben in %

Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

Chart Nr. 15

14: Was war für Sie die stärkste oder wichtigste Erfahrung im Kirchenvorstand?
(ohne Antwortvorgabe; Mehrfachantworten möglich)

**SOZIALWISSENSCHAFTLICHES
INSTITUT**

der Evangelischen Kirche in Deutschland 

Aussagen	Han- nover	Lippe	West- falen
+ Zusammenhalt/ Gemeinschaft/ Zusammenarbeit/ Wertschätzung	23	22	22
+ Erfolgreiches Arbeiten/ Erreichen von Zielen/ Einfluss nehmen können	20	12	24
+ Inhaltliche Arbeit (gute Diskussionen/ intensive Auseinandersetzung/ neue Einblicke)	6	8	7
+ Mitgestaltung von Gottesdienst/ Abendmahl austeilen/ Seelsorge	6	6	2
+ Auswahl eines neuen Pastors/ Pastorin	5	5	5
+ die Wahl/ Amtseinführung/ Aufnahme im Kirchenvorstand/ Presbyterium	3	4	2
+ Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (Konfirmandenarbeit/ Kindergarten)	3	2	1
+ Glaubensarbeit (Andachten, Glaubenskurse, Gebete, Zeltmission)	2	7	2
+ sonstiges (z.B. Gemeindefeste/ Klausurtagungen/ Diakonie/ Kirchentag)	9	8	5
- Einflussnahme zu gering/ Enttäuschung/ zu wenig Resonanz	3	3	3
- Schwierigkeiten mit dem Pastor/ Pastorin/ Ausscheiden des Pastors/ Pastorin	3	3	3
- Unprofessionalität (mit Konflikten, mit der Arbeit/ Fehlentscheidungen)	1	5	2
- zu hoher (Verwaltungs-)Aufwand	2	4	1
- sonstiges (max. 2%), z.B. Umgang mit Vakanzzeiten, Schließung kirchlicher Einrichtungen, schlechte finanzielle Lage, Stellenkürzungen)	7	3	10
keine/ kaum wichtige Erfahrungen genannt	23	25	22

Angaben in %

Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

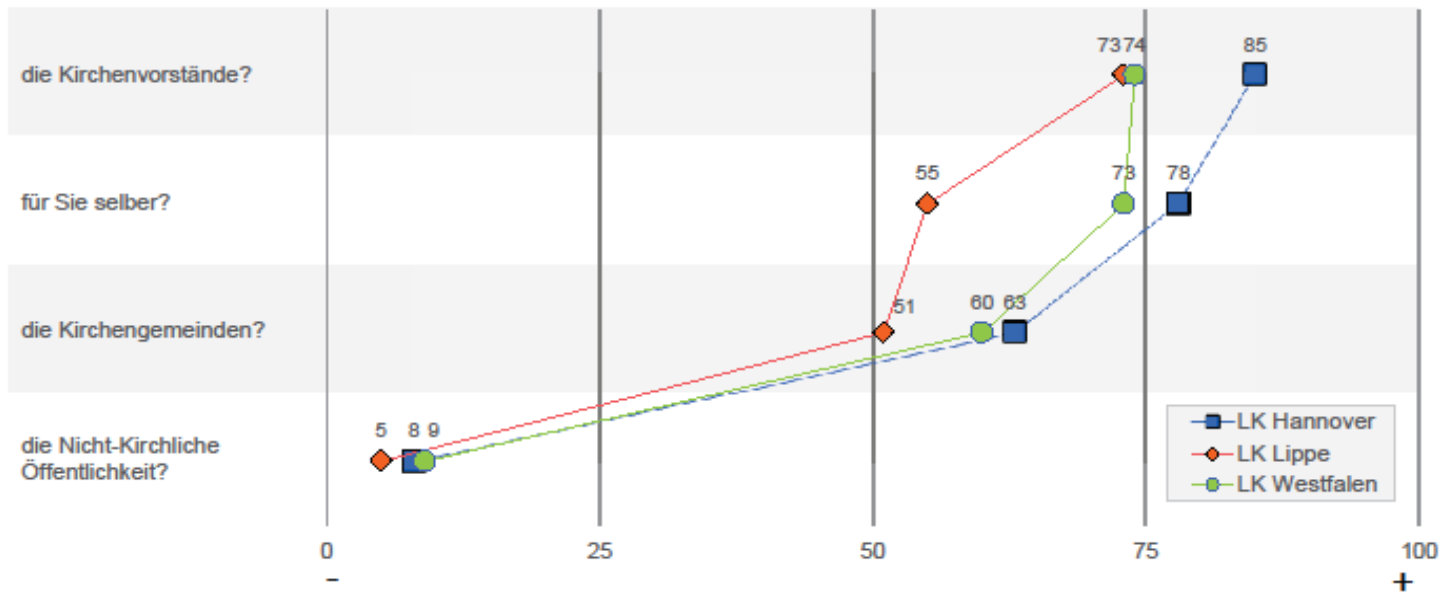
Chart Nr. 18

**22: Welche Bedeutung haben Kirchenvorstands-/
Presbyteriums-Wahlen für ...**

- Anteile „sehr große/ große Bedeutung“ auf einer 5er-Skala -

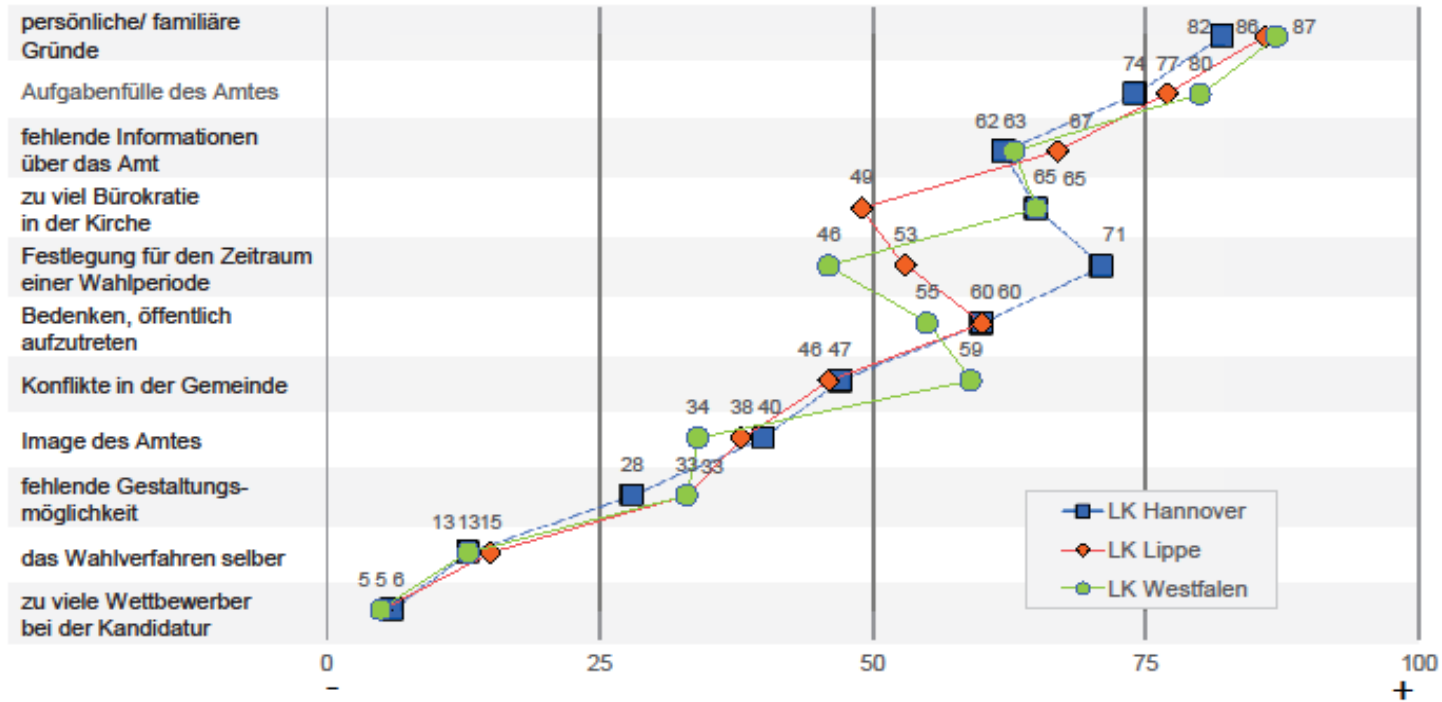
**SOZIALWISSENSCHAFTLICHES
INSTITUT**

der Evangelischen Kirche in Deutschland



25: **Wo sehen Sie mögliche Hinderungsgründe gegen eine Kandidatur für den Kirchenvorstand/ das Presbyterium**
 - Anteile „ja/ teils, teils“ auf einer 3er-Skala -

SOZIALWISSENSCHAFTLICHES
 INSTITUT
 der Evangelischen Kirche in Deutschland

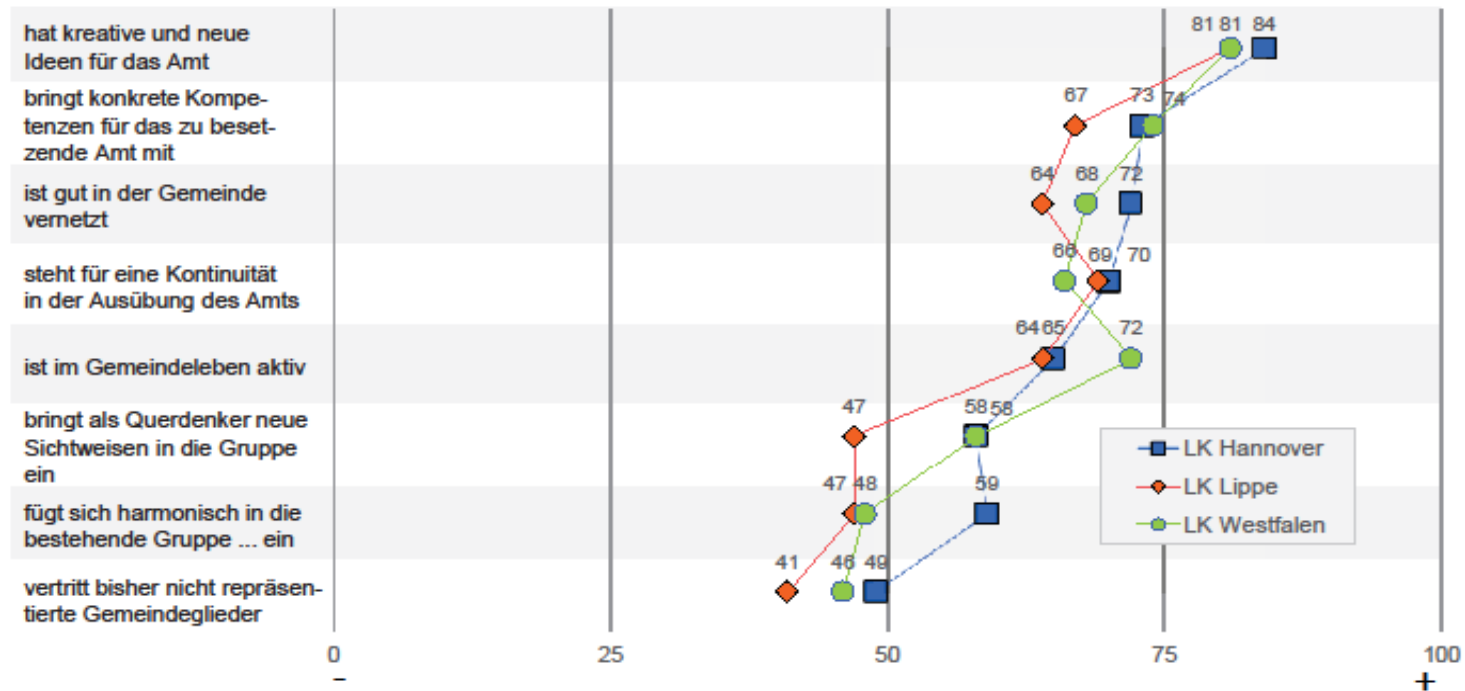


Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

Chart Nr. 30

26: Wenn über neue Kandidaten für den Kirchenvorstand/ das Presbyterium nachgedacht wird: Nach welchen Kriterien erfolgt dann die Auswahl der Kandidaten?
 - Anteile „wichtig“ auf einer 3er-Skala -

**SOZIALWISSENSCHAFTLICHES
 INSTITUT**
 der Evangelischen Kirche in Deutschland



Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

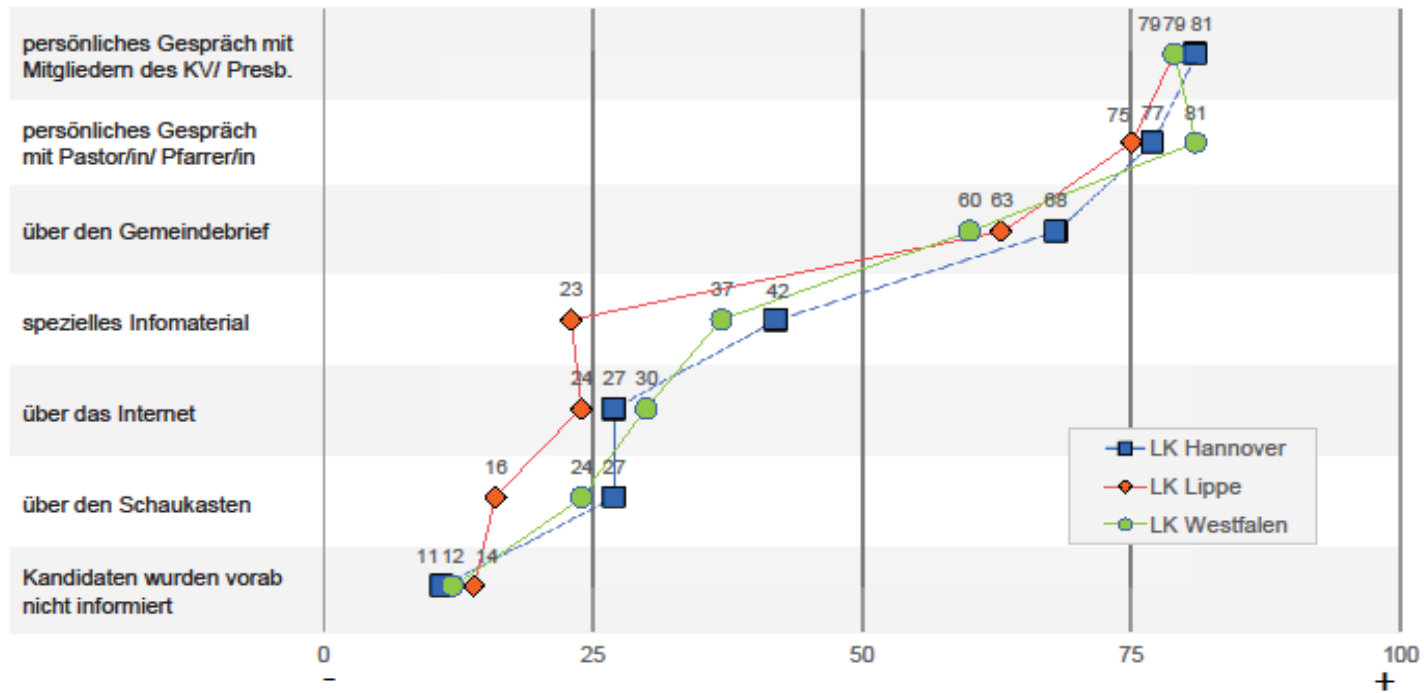
Chart Nr. 31

**28: Wie wurden mögliche Kandidaten für den Kirchen-
vorstand/ das Presbyterium in Ihrer Gemeinde vorab
über das Amt informiert?**

(Antwortvorgaben, Mehrfachantworten möglich)
- Anteile „trifft zu“ auf einer 2er-Skala -

**SOZIALWISSENSCHAFTLICHES
INSTITUT**

der Evangelischen Kirche in Deutschland



Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

Chart Nr. 33

31: **WENN ABLÖSUNG:****Welches andere Verfahren können Sie sich vorstellen?**32: **WENN ÄNDERUNG:****In welcher Form muss das Verfahren geändert werden?**

(ohne Antwortvorgabe; Mehrfachantworten möglich)

SOZIALWISSENSCHAFTLICHES
INSTITUT

der Evangelischen Kirche in Deutschland

andere Verfahren	Han-nover	Lippe	West-falen
<i>keine Ablösung des Verfahren gewünscht</i>	96	99	95
Berufung, d.h. gezielte Ansprache geeigneter Personen	3	1	3
Bewerbung beim Kirchenvorstand/ Presbyterium / Pastor/in	2	1	3
Bewerbung bei der Pfarrerin/ dem Pfarrer/ Pastor/ Pastorin	2	1	3
andere Wahlformen, z.B. Wahl bei einer Gemeindeversammlung	2	1	2
sonstiges (Einzelnennungen), z.B. Wahlzeitraum verlängern, alle zwei Jahre die Hälfte neu wählen	1	0	0

anderer Ablauf	Han-nover	Lippe	West-falen
<i>keine Änderung des Ablaufs der Wahlen gewünscht</i>	92	86	89
einfacher Wahlablauf, z.B. weniger Bürokratie des Wahlverfahrens, Verfahren übersichtlicher gestalten	2	6	4
mehr Information/ Öffentlichkeit	1	4	2
Verkürzung der Fristen, z.B. verkürzter Zeitraum des Vorlaufes, Möglichkeit, kurzfristig Kandidaten zu benennen, Wahltag an sich kürzen	1	1	2
Wahlperiode ändern, z.B. Amtszeit verkürzen, Wahl alle 4 Jahre, Wechsel zur Hälfte der Zeit ermöglichen	0	7	1
andere Beteiligungsformen, z.B. Briefwahl, Internet, mobile Wahlurnen	1	0	0
sonstiges (max. 1%), z.B. Abschaffung der Widerspruchsfristen, Verantwortung der Wahlen auf Gemeindeebene, Aufgabenfelder vereinfachen, Wahlberechtigungen erweitern	5	2	4

Angaben in %

Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

Chart Nr. 36

Fokusgruppen:

Zusammenfassung

- Die **Hindernisse der Kandidatur** liegen **lange vor der Wahl**. Sie **beginnen** bei der „**Beheimatung**“ in die Gemeinschaft einer Gemeinde, dem Bild, wie sehr man **selber an Veränderungsprozessen mitwirken** kann, gehen über in die (fehlenden) **Vorstellungen über die Anforderungen und Aufgaben** im KV-Amt und enden häufiger mit einer **wenig motivierenden Aufforderung** zur Bewerbung.
- Eine **besondere Schlüsselrolle** kommt in diesem Prozess dem **Ehrenamt** zuteil. **Der Weg in das KV-Amt führt über das Ehrenamt**. Die Übernahme eines Ehrenamtes fördert die „**Beheimatung**“, aus dieser Erfahrung heraus werden eigene Stärken und Vorlieben auch für andere Gemeindeglieder sichtbar – es findet eine Heranführung an das KV-Amt statt. Langfristig wird eine **Zunahme der potenziellen KV-Kandidaten** nur über den Weg zu erreichen sein, **möglichst früh** die Gemeindeglieder **in das Ehrenamt einzubinden**.
- Um sie zu diesem Schritt zu ermutigen, **greifen Ansätze**, die sich **alleine auf die Wahl oder Wahlform konzentrieren** würden, deutlich **zu kurz**.
- Die potenziellen Bewerber für das KV-Amt konstruieren sich den Kirchenvorstand in ihrer Wunschvorstellung als eine **professionell geführte** Gemeindeleitung unter Einbezug **ehrenamtlich** tätiger Kirchenvorstandsmitglieder, die die **Vielfalt** in der Gemeinde abbilden, in der Gemeinde **beheimatet** sind und auf Basis ihrer persönlichen **Kompetenzen** in einer **öffentlichen** Wahl durch möglichst **viele Gemeindeglieder** bestätigt werden um **gestalten und mitbestimmen** zu können.
- Da sie die **Realität jedoch anders erleben**, schrecken sie vor dem Schritt einer (erneuten) Kandidatur für das Amt als Kirchenvorstand zurück.

**Fokusgruppen:
Ableitung eines Wahlprozesses**

**SOZIALWISSENSCHAFTLICHES
INSTITUT**

der Evangelischen Kirche in Deutschland

