

Befragung zu Kirchenvorstand- / Presbyteriumswahlen Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, Lippische Landeskirche und Evangelische Landeskirche von Westfalen

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden die Kirchenvorstände bzw. Presbyterien in den drei beteiligten Landeskirchen (LK) Hannovers, Lippe und Westfalen. Aus diesen ca. 19.000 Mitgliedern wurde eine 10-Prozent-Stichprobe auf Kirchenkreisebene per Zufall ermittelt. Der Stichprobenumfang der Studie umfasst n = 1.902 Befragte. Für den qualitativen Untersuchungsteil mit potenziellen Kandidaten wurden von den teilnehmenden Landeskirchen entsprechende Bewerber ausgewählt und eingeladen. Insgesamt wurden hierzu fünf Fokusgruppen mit jeweils drei bis acht Teilnehmern durchgeführt. Die Erhebung erfolgte im Januar/ Februar (Telefonbefragung) sowie April - Juni 2013 (Fokusgruppen).

Ergebnisse (Stichprobe)

Der Zugang zum Kirchenvorstandamt ist bei den **meisten Amtsinhaber_innen über eine Wahl** erfolgt. In der Lippischen Landeskirche ist jedoch schon fast jede_r Zweite in sein Amt berufen worden.

In den meisten Fällen erfolgte der Impuls zur Teilnahme am Kirchenvorstandamt nicht über eine Initiativbewerbung, sondern durch eine Aufforderung zur Kandidatur durch andere. Oft erfolgte die Ansprache aus dem Kirchenvorstand (KV) heraus, am häufigsten durch den Pastor / die Pastorin selber. Seltener haben Gemeindeglieder außerhalb des KV den Impuls gegeben. Eine selbstständige Bewerbung auf das Amt gab es nur sehr selten.

► Die **Bereitschaft zur Kandidatur** wurde vor allem durch drei Faktoren geprägt:

- die eigene religiöse Sozialisation
- die persönliche Beziehung zum Pastor/ zur Pastorin
- die bisherige ehrenamtliche Tätigkeit

► Bei der **Entscheidung für das KV-Amt** standen bei den Befragten folgende Beweggründe im Vordergrund:

- etwas für das Gemeinwohl tun
- die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten
- eigene Kenntnisse und Erfahrungen einbringen.

Voraussetzung für eine Kandidatur

Grundvoraussetzung:

1. In der Gemeinde beheimatet sein
2. Positives Bild von der Art des Pastors/ der Pastorin
3. Vorstellung, an Veränderungen und Prozessen in der Gemeinde aktiv mitwirken zu können

Nebenvoraussetzungen:

4. Erfahrung im Ehrenamt
5. Aufforderung zur Kandidatur aufgrund persönlicher Kompetenzen
6. Klare Vorstellung von der Tätigkeit im KV (Wie groß ist das Paket?)
7. Geklärte Anforderungen an die Kandidaten (Jeder nach seinen Fähigkeiten)
8. Professionelle Arbeit des KV
9. Wahlen als Legitimation und Bestätigung
10. Heterogene Zusammensetzung des KV (Vielfalt erwünscht)

Verhältnis Ehrenamtliche / Hauptamtliche

Das Verhältnis zwischen den ehrenamtlichen KV-Mitgliedern und dem Pastor / der Pastorin gestaltet sich aus Sicht der meisten Befragten als gleichberechtigt. In knapp jedem vierten Fall wird der KV als das zentrale Gremium in der Gemeindeleitung gesehen. Dass das Gremium die Gemeinde nur verwaltet oder Entscheidungen des Pastors / der Pastorin lediglich „abnickt“, sieht nur ein sehr kleiner Teil als gegeben an.

► Die **Zufriedenheit** mit der Tätigkeit im KV-Amt wird als **gut** bewertet, in der Landeskirche (LK) Westfalen fällt sie etwas schwächer als in den beiden anderen Landeskirchen aus. Die zentralen Auslöser der Zufriedenheit sind in der Binnensicht zu finden: Das gute Miteinander und das gute Diskussionsklima stehen an vorderster Stelle der Begründung. Der Anteil der negativen Schilderungen ist entsprechend gering. Hier werden das Ausmaß der Verwaltungstätigkeiten, die hohe Arbeitsbelastung und die geringen Einflussmöglichkeiten benannt.

► Die **Bedeutung der theologischen Inhalte** bei der Tätigkeit im KV werden eher als weniger stark eingestuft. Möglichkeiten zur Beschäftigung mit diesen Themen finden sich am ehesten im Zusammenhang mit den Gottesdiensten sowie bei Sitzungen und Klausurtagungen. Die stärksten Erfahrungen im Kirchenvorstand sind meist positiv besetzt und decken sich daher mit den Angaben zur Zufriedenheit: Sie resultiert aus der Gemeinschaft und aus der erfolgreichen Arbeit im KV.

► Diese **positive Grundhaltung** wird auch darin deutlich, dass die meisten Kirchenvorstände die Tätigkeit im KV einem Bekannten empfehlen würden.

► Jeder Zweite wünscht **mehr Unterstützung für das KV-Amt** und hier besonders bei der Arbeit in den Ausschüssen. Aber auch mehr Unterstützung durch die Gemeinde könnte die Arbeit erleichtern.

Die ersten großen **Unterschiede** zwischen den befragten **Landeskirchen** zeigen sich bei den Fragen zur Umsetzung der KV-Wahlen. Während in der LK Hannovers die Zufriedenheit mit den letzten KV-Wahlen überwiegend positiv ausfällt, so sind die Ergebnisse aus den beiden übrigen Landeskirchen – und hier besonders für Lippe – deutlich zurückhaltender. Für die LK Hannovers stechen die Antworten zur guten Organisation der Wahl, die Vorstellungen der Kandidaten sowie das empfundene Vertrauen aus der Gemeinde positiv hervor. Die Wahlbeteiligung wird ambivalent bewertet, ist in Summe der Nennungen aber eher als ein positiver Faktor zu sehen. Anders die Situation in den beiden anderen Landeskirchen. Hier überwiegen die negativen Schilderungen zur Wahl. An erster Stelle wird bemängelt, dass gar keine (richtige) Wahl stattgefunden hat. Auch dass es zu wenig Kandidaten und nur eine geringe Wahlbeteiligung gab, ist negativ aufgefallen. Die reine Organisation wurde hingegen von den Befragten in Westfalen als gut bewertet.

► Die **Bedeutung der Wahl** wird in erster Linie für die handelnden Personen und auch für die Kirchengemeinden selber gesehen. Eine Wirkung auf die nicht-kirchliche Öffentlichkeit scheint aus Sicht der befragten Kirchenvorstände nicht gegeben. Der überwiegende Teil der Amtsinhaber hat selber schon um Kandidaten für das KV-Amt geworben. Der Großteil bewertet diese Situation der Anwerbung als schwierig.

► **Hinderungsgründe** gegen eine Kandidatur werden vor allem in folgenden Bereichen gesehen:

- persönliche oder familiäre Gründe
- Aufgabenfülle des Amtes
- fehlende Informationen über das Amt.

Bei der Suche nach neuen Kandidaten schauen die Amtsinhaber vor allem danach, ob die Person:

- neue und kreative Ideen sowie
- Kompetenzen für das Amt mitbringt
- und gut in der Gemeinde vernetzt ist.

Am wenigsten wichtig aus der Liste der möglichen Eigenschaften ist der Punkt, dass Kandidaten bisher nicht repräsentierte Gemeindeglieder repräsentieren. Ein Indiz, dass Vielfalt in der KV-Zusammensetzung nicht zu Wunschzielen der bisherigen Amtsinhaber zählt. Aus Sicht der Amtsinhaber werden nahezu alle Kandidat_innen vorab über das Amt informiert. Dies erfolgt im Wesentlichen durch drei Quellen:

- ein persönliches Gespräch mit Mitgliedern des KV
- ein persönliches Gespräch mit dem Pastor/ der Pastorin
- über den Gemeindebrief.

Dass dies nicht ausreicht, wird deutlich, wenn nach möglichen Anregungen zur Verbesserung der Kandidaturbereitschaft gefragt wird. Angeregt wird vor allem eine Verbesserung der Kommunikationsqualität:

- mehr Öffentlichkeitsarbeit
- die Leute direkt ansprechen
- genauere Informationen über Art und Umfang der Arbeit.

Für das Wahlverfahren sieht der Großteil der Befragten keinen Änderungsbedarf. Wenn, dann geht es eher um die Ausgestaltung (verkürzter oder geänderter Ablauf). Ein anderes Verfahren anstelle von Wahlen wünscht sich so gut wie niemand.

► Bei der Frage nach anderen Formen der Beteiligung der Gemeindeglieder an der Gemeindeleitung steht der Wunsch nach **weniger verbindlichen Formen** im Vordergrund der Vorschläge:

- offenen Formen, z. B. über Gremien oder Ausschüsse
- Gemeindebeirat mehr involvieren, Gemeindeversammlungen
- Mitarbeit ohne lange Bindung ermöglichen.

► Die Bedeutung einer **Wahl statt einer Berufung** für die KV-Mitglieder wird auch im Vergleich der KV-Mitglieder deutlich, die entweder gewählt oder berufen wurden. Gewählte KV-Mitglieder sind verankerter im Amt. Sie würden das Amt eher weiterempfehlen, haben häufiger schon selber Kandidaten geworben und berichten öfters über ihrer Tätigkeit. Sie sind auch zufriedener mit dem Ablauf der Wahl und weisen der Wahl auch eine höhere Bedeutung für ihre eigene Person zu. In ihrer Gemeinde wird zudem intensiver über die Arbeit des KV berichtet. In der Außenwahrnehmung des KV sehen die Befragten ein insgesamt positives Image für ihr Gremium.

Sie setzen bei der Öffentlichkeitsarbeit für ihr Gremium auf unterschiedliche Formen. Es überwiegen dabei die „sonstigen Formen der Öffentlichkeitsarbeit“: Feste und Feiern, regelmäßige Veranstaltungen, seien es Seniorenkreise, Jugendgruppe oder auch kulturelle Veranstaltungen wie Konzerte oder die Chorarbeit. Weitere Informationen über die Kirchenvorstandsarbeit finden sich auch in besonderen Rubriken auf der Homepage der Kirchengemeinde oder im Gemeindebrief. Das Instrument der Gemeindeversammlungen des KV wird besonders häufig in der LK Westfalen eingesetzt. Wenn die Amtsinhaber über ihre Tätigkeiten im KV erzählen, dann berichten sie aus eigener Einschätzung davon eher „mit Stolz“ und seltener, indem sie die Probleme in den Vordergrund stellen. Dass sie durch ihre Erzählungen jedoch andere von der Tätigkeit im KV begeistern können, schätzen nur sehr wenige als gegeben ein.

Ergebnisse (Fokusgruppen)

Es zeigte sich – wie bei der quantitativen Erhebung auch – eine große inhaltliche Übereinstimmung der Ergebnisse über die Landeskirchen hinweg. Deutliche Unterschiede finden sich im Wesentlichen nur in der Verfügbarkeit von Kandidat_innen zur letzten KV-Wahl. Hier wurde die besonders die Situation in Lippe als schwierig beschrieben. Auffällig ist, dass viele der Einzelgründe miteinander korrespondieren. Es gibt nicht den einen großen Faktor, der gegen eine Kandidatur spricht, es sind viele Einzelpunkte, die zueinanderpassen müssen. Bei allen Schilderungen der Teilnehmer wurde deutlich: Das eigene Engagement für die Gemeinde und damit auch die Bereitschaft zur Kandidatur für den KV steht und fällt mit der Identifikation mit der Gemeinschaft der Kirchengemeinde. Fühlt man sich dort nicht „zu Hause“, helfen auch die Bitten der anderen um eine Bewerbung nicht.

Angeregt wurden:

- bessere Einbindung der Neubürger_innen
- attraktive Angebote für alle Familienmitglieder
- niedrigschwellige Angebote („Schwimmbadgottesdienst“)
- Aufforderung zur Übernahme kleiner Einzelprojekte, „um Leuten so die Tür zu öffnen und zu sagen: Du kannst hier zuhause sein“.

Positives Bild vom Pastor/Pastorin

„Mit dem Pastor steht und fällt alles“. Eine Aussage, die in vielen Fokusrunden gefallen ist. Die Zusammenarbeit mit dem Pastor / der Pastorin wird von den ehemaligen KV-Mitgliedern meist „auf Augenhöhe“ bezeichnet, der Pastor wird in der Hierarchie des KV formal nicht als „Chef“ wahrgenommen. Entscheidend ist vielmehr, ob die Pfarrperson Impulse geben kann und den KV-Mitgliedern genügend Spielraum für eine Ausgestaltung ihres Amtes lässt. Der Wunsch, selber etwas verändern zu können, ist für viele ein wichtiges Motiv für eine Kandidatur.

Angeregt wurden:

- „Führung“ und Sitzungsleitung stärker in der Aus- bzw. Fortbildung der Pastoren zu berücksichtigen
- externe Hilfe (Moderation oder Supervision) nutzen.

Gestalten / mitwirken können

Eine starke Triebfeder zur Mitwirkung im KV ist die Vorstellung, Gemeindeglieder selber aktiv gestalten zu können. Es geht meist um Dinge, die „zum Wohlergehen der Gemeinde“ beitragen: Feste, Veranstaltungen, Kreise, Baumaßnahmen. Weniger reizvoll finden die Befragten die Vorstellung, eine Gemeinde nur verwalten zu müssen. Ehemalige KV-Mitglieder diskutieren aus ihrer Erfahrung heraus anders: Sie sehen die hohe Verantwortung gerade auch für die Liegenschaften und das Personal sowie die Verpflichtungen, die sich daraus ergeben. Sie sehen Ihre Aufgaben dann stärker auch im Erhalt.

Grundvoraussetzung für die Bewerbung: Erfahrung im Ehrenamt

Alle Teilnehmer waren zum Zeitpunkt der potenziellen Kandidatur ehrenamtlich für die Kirchengemeinde tätig. Über das Ehrenamt oder eine Projektarbeit haben potenzielle Presbyter die Chance „sich als schaffend und effizient zu erleben“, „in das Amt hineinzuwachsen“ und auch in der Gemeinde „beheimatet zu sein“.

Angeregt wurde:

- Gemeindeglieder so früh es geht an die Mitarbeit in der Gemeinde heranzuführen
- zu vermitteln, „dass man Spaß daran hat – Spaß am Geben, an dieser Arbeit und eben wo man sich dort engagiert“.

Persönliche Kompetenzen

In den Diskussionsrunden wurde deutlich: Für die kurzfristige Unterstützung bietet man sich an, für das KV-Amt möchte man geworben werden. Die potenziellen Kandidat_innen haben Respekt vor der Aufgabenfülle. Da motiviert es stark, wenn sie umworben werden: Möglichst vom Pastor / der Pastorin oder aus dem KV heraus („*man will mich haben*“) und am besten in Bezug auf eine ihrer Kompetenzen. Häufig erfolgt die Ansprache jedoch eher pauschal und damit unmotivierend: „*mach da mal mit, dann wirst du schon sehen, was da los ist*“.

Angeregt wurde:

- Stellenbeschreibung im Vorfeld der Kandidatensuche formulieren (wofür suchen wir wen mit welchen Kompetenzen?)
- Mit diesem Profil sind die KV-Mitglieder aufgefordert, ihre Gemeinde „*mit neuen Augen*“ zu durchsuchen und auch Personen anzusprechen, die bisher nicht im Fokus standen („*wenn ich den mit einem gelben Helm auf der Baustelle sehe, dass der eben von Tiefbau Ahnung hat und dann kann ich ihn drauf ansprechen*“).

Klare Vorstellung von der Tätigkeit

Potenzielle Kandidat_innen berichten häufig, dass ihnen das „*Paket*“ eines KV-Amtes „*zu groß*“ ist – allerdings ohne es beschreiben zu können. Sie wissen schlichtweg nicht, welche Tätigkeiten für sie mit dem Amt verbunden sind. Als Abwehr gegen das Amt werden dann „*keine Zeit*“, „*persönliche Gründe*“ etc. benannt. Ein Hintergrund ist zudem, dass von der Arbeit des KV häufig nur Ergebnisse oder Beschlüsse kommuniziert werden – „*die Gemeinde ist in die Prozesse gar nicht integriert*“, die Tätigkeit des KV bleibt intransparent. Eine systematische Information über die Tätigkeit des KV findet oft nicht statt („*die haben einen Kasten aufgestellt, da hängen manchmal uralte Plakate drin*“). So fällt die Entscheidung gegen eine Kandidatur oft auch aufgrund fehlender Informationen: „*Ich habe mich gegen das Amt entschieden, habe aber ganz wenig Ahnung*“.

Angeregt wurde:

- Intensiver über die laufenden Ideen und Projekte des KV zu berichten
- Papier mit den Aufgaben zu erstellen, die auf KV-Mitglieder zukommen.
- Deutlich machen, was von den KV-Mitgliedern erwartet wird: Müssen sie „*die Bibel von Anfang bis Ende auswendig können?*“, zwingend „*in der Öffentlichkeit auftreten?*“
- Instrumente zur Klärung nutzen (Jahresgespräche, Zielvereinbarungen, externe Unterstützung).

Professionelle Arbeit des KV

Einige der Teilnehmer (eher jüngere und beruflich engagierte) haben im Vorfeld ihrer möglichen Kandidatur an Sitzungen des KV teilgenommen und waren in der Regel erschrocken über die aus ihrer Sicht ineffiziente Sitzungskultur. Andere wiederum erleben Schilderungen von KV-Mitgliedern, die häufig stärker die negativen Erlebnisse aus den Sitzungen betonen („*langatmig*“, „*ineffektiv*“, „*grauenhaft*“). Ehemalige KV-Mitglieder, die wiederum eine professionelle Sitzungsleitung erlebt haben, berichten begeistert von den positiven Effekten auf die Arbeit und Ergebnisse.

Angeregt wurde:

- gute Moderation, strukturierte Sitzungen
- Delegation von Themen in Ausschüsse
- Transparenz der Prozesse und eine zeitgemäße Kommunikationsform, die jedoch nicht ausgrenzt (z. B. E-Mail verbunden mit Patenschaft für Nicht E-Mail-Empfänger_innen).

Wahlen als Legitimation und Bestätigung

Wahlen wurden von den Teilnehmern grundsätzlich positiv erlebt und als wichtig angesehen. Sie sind Ausdruck des demokratischen Selbstverständnisses und des Freiheitsbegriffes. Eine Bedeutung haben Wahlen im Wesentlichen für die Kandidaten und den KV, eine motivierende Wirkung in die Gemeinde hinein wird eher nicht gesehen („*Wahl hat keinen*“).

Wahlkampf und keine Aufbruchsstimmung“). Problematisch ist die Situation, wenn es kaum mehr Kandidat_innen als Plätze im KV gibt. Hier sind Regelungen zu treffen, damit es keine einzelnen Wahlverlierer gibt. Die Dauer der Amtsperiode ist relativ unerheblich für die Bereitschaft zur Kandidatur. Positiv wäre, wenn es bei Veränderung der persönlichen Situation einen geregelten vorzeitigen Ausstieg geben könnte. Nicht gewählte Kandidat_innen sollten in die Gemeindefarbeit eingebunden werden.

Fazit Fokusgruppen

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. Langfristig wird eine Zunahme der potenziellen KV-Kandidat_innen nur über möglichst frühe Einbindung in das Ehrenamt möglich sein. Ansätze, die sich alleine auf die Wahl oder Wahlform konzentrieren, greifen 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. Da sie die Realität jedoch anders erleben, schrecken sie vor dem Schritt einer (erneuten) Kandidatur für das Amt als Kirchenvorstand zurück.

Schlussfazit

Der übliche Weg zu einem KV-Amt ist die Beheimatung in der Gemeinde und eine Aufforderung zur Kandidatur aus dem Kreis der KV-Mitglieder. Das KV-Amt folgt in dieser Umsetzung eher dem Idealbild einer Gemeinschaft, als dem einer Organisation. Zugang hat, wer sich in die bestehende Gruppe am besten einpasst und vom Leitungsgremium ausgewählt wird. Eine wirklich „offene“ Wahl findet nicht statt. Damit ist der Kreis der potenziellen Kandidat_innen 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 Bestätigung durch die Gemeinde. Aber auch die bisherige Form der KV-Wahlen löst diesen begrenzten Zugang nicht auf. Im Gegenteil, die Wahl durch die Gemeindeglieder bestätigt lediglich die Vorauswahl des bestehenden Leitungsgremiums. Dies fördert zwangsläufig eine Verengung der Gemeindeleitung auf einen vorab auserwählten Personenkreis. Inwieweit sich dieses Verfahren auf die Wahlbeteiligung der Gemeinde auswirkt, wurde nicht untersucht. Teilnehmer der Untersuchung berichten aber wiederholt von einer fehlenden „*Aufbruchsstimmung*“ 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 im Grunde schon vorab geklärt ist?

Solange der Zugang zum Kreis der Kandidat_innen 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 und der Integration 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. Fokusgruppenteilnehmer_innen nannten als eine Möglichkeit auch niedrigschwellige Angebote für (neue) Gemeindeglieder, beispielsweise in Form von Schwimmbadgottesdiensten oder die Mithilfe in kirchlichen Einrichtungen, zu denen eine persönliche Nähe vorhanden ist (z. B. dem Kindergarten).