



## Meine Mitarbeit im Kirchgemeinderat

1. Ich wurde vor ..... Jahren in den KGR gewählt / berufen und hatte damals folgende Erwartungen an diese Funktion.  
.....  
.....
2. Wesentlich verändert hat sich seitdem für mich .....  
.....  
.....
3. Die besondere Bedeutung der Arbeit des KGRes liegt für mich in .....  
.....  
.....
4. Andere Gemeindeglieder haben mir bescheinigt, dass .....  
.....  
.....
5. Wenn ich noch einmal für den KGR kandidiere, dann möchte ich mich besonders engagieren für  
.....  
.....
6. Für meine Arbeit im KGR wünsche ich mir folgende Hilfen: .....  
.....  
.....
7. Neuen Kirchenältesten würde ich raten, dass .....  
.....  
.....

## Menschen zur Mitarbeit gewinnen

In jedem Fall empfiehlt es sich, frühzeitig mit der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten zu beginnen. Planvoll begonnen und kontinuierlich fortgesetzt, kann dieser Prozess für Sie im KGR und in der ganzen Gemeinde wertvoll und gewinnbringend sein.

Wie können Sie Kandidatinnen und Kandidaten für die Arbeit im Kirchgemeinderat gewinnen?

Patentrezepte gibt es natürlich nicht.

Aber es gibt Erfahrungswerte, die als Richtschnur dienen können.

So empfehlen wir Ihnen für die Kandidatengewinnung, den Weg

- der persönlichen Wertschätzung (der jeweiligen Begabungen) und
- der Klärung und Benennung konkreter Erwartungen bzw. Anforderungen.

Im Folgenden finden Sie Anregungen und Fragestellungen, die Sie – in Ihrer Gemeinde ergänzend – bearbeiten können.

### Wieviel KandidatInnen suchen Sie?

– Was sagt die Ortssatzung? Entspricht die Ortssatzung noch der derzeitigen Gemeindesituation? (Änderungen müssen rechtzeitig vorgenommen und vom Landessuperintendenten vor der Wahl genehmigt werden. Zeitabläufe beachten!)

– Wer von den bisherigen Mitgliedern des KGR will wieder kandidieren?

### Welche Erwartungen haben Sie bezüglich der Kandidaten bzw. der Kandidatur?

– Im Anschluss an das Bilanzieren der bisherigen Arbeit des KGR und der Gemeindesituation können Sie eine KGR-Sitzung zur „Ideenkonferenz“ erheben.

Welche Aspekte für die weitere Arbeit des KGR haben Vorrang?	
Welche Personen könnten direkt angesprochen werden? Für welche Herausforderungen bringen sie Begabungen mit?	



Dabei können folgende Aspekte anregend sein:

Altersgruppe	Unter 25	Zwischen 25 und 40	Zwischen 40 und 60	Über 60
	Namen eintragen	Namen eintragen	Namen eintragen	Namen eintragen
Geschlecht				
Mann				
Frau				
Bildungsweg				
Hochschulstudium				
Berufsausbildung				
Mit Abitur				
ohne Abitur				
Fachleute für Ausschüsse:				
Finanz / Bau /				
Friedhof				
Vertretung bestimmter Gemeindegruppen				
Alteingesessen /				
(Neu)Zugezogen				

– Regelung für den Status der hauptamtlichen MitarbeiterInnen entsprechend der Ortssatzung (evtl. die Ortssatzung überarbeiten)

– Welche Fähigkeiten und Eigenschaften sollen die Kandidaten und Kandidatinnen mitbringen?

Aufgeschlossenheit; Selbstverantwortung; Verbundenheit zur eigenen Kirchgemeinde; Mehrheitsentscheidungen akzeptieren und vertreten können; Ziele entwickeln und verantworten; über eigene Gemeinde hinausdenken; .....

Um im Gespräch mit möglichen Kandidaten und Kandidatinnen die wesentlichen Aspekte anzusprechen, ist es gut, folgende Punkte möglichst klar formulieren zu können:

**- Welche Aufgaben hat der KGR speziell in Ihrer Gemeinde?**

(Vergleichen Sie dazu auch die Aussagen der Gemeindeordnung §29 - §34.)

- Gibt es darüber hinaus besondere Aufgaben, die in den nächsten Jahren anliegen?
- Welche Anforderungen bringt die Mitarbeit im KGR mit sich?  
Zeit- und Arbeitsaufwand (z.B. Teilnahme an regelmäßigen Sitzungen); Engagement über Leitungsaufgabe hinaus (z.B. Repräsentieren, versch. Dienste); .....
- Welche Freiräume haben die Mitglieder des KGR (z.B. Recht auf Begrenzung)?

**Was können Sie anbieten, zum Kennenlernen der Arbeit im Kirchengemeinderat?**

- Wie wäre es, ein oder zwei Sitzungen des KGR für die KandidatInnen oder für noch Unentschiedene öffentlich zu machen. Das kann bei der Entscheidung für oder gegen eine Kandidatur hilfreich sein. Es sollten ganz normale Sitzungen sein, die ein realistisches Bild von der Arbeit geben.
- Wenn Sie ein Klausurwochenende im KGR planen, könnten Sie das für KandidatInnen öffnen.

In einem werbenden Gespräch sollten Sie in jedem Fall auch benennen,

**warum sich die Mitarbeit für die KandidatInnen lohnt.**

Gemeindeleitung beinhaltet grundlegend drei Dimensionen. Sie sind Herausforderung und Erfahrungshorizont zugleich.

- Organisatorische Leitung
- Kommunikative Leitung und
- Geistliche Leitung

Als Team und als Mitglied im Kirchengemeinderat können Sie hier Kompetenzen einbringen und entwickeln.

Der Erfahrungsraum Kirchengemeinde eröffnet viele Gestaltungsmöglichkeiten, Lern- und Erfahrungsgewinn. Fortbildungen als Team oder für Einzelne bietet die landeskirchliche Ebene an. Das Engagement hat Bedeutung für andere Menschen und das Gemeinwesen.

**Geben Sie auch sich persönlich Antworten** auf folgende Fragen, denn Ihre innere Erfahrung und Überzeugung schwingt in jedem Gespräch mit.

- Was macht mir Spaß bei der Arbeit im KGR?
- Welchen Gewinn erfahre ich aus der Mitarbeit im KGR?
- Welche neuen Erfahrungen mache ich in dieser Leitungsverantwortung der Kirchengemeinde?
- Welche Perspektiven bieten sich?
- .....



Die gemeinsamen Vorüberlegungen im KGR sind wichtig, damit sie dann im konkreten Gespräch möglichst „mit einer Stimme“ sprechen können.

### Verabreden Sie im Kirchgemeinderat, wer mit welchen möglichen Kandidaten spricht.

Gesprächsvereinbarungen:			
Wer spricht...	mit wem...	bis wann...	Ergebnis

### Was tun wir mit den Menschen, die nicht gewählt wurden?

Es ist sinnvoll, sich auch über diese Frage schon Gedanken zu machen, bevor man Menschen für die Kandidatur zu gewinnen sucht. Es ist eben eine Wahl zum Kirchgemeinderat und dementsprechend ist der Ausgang für die Kandidaten offen. Aber es gibt ja vielfältige Möglichkeiten auch ohne Kirchenälteste/r zu sein, sich in das Gemeindeleben aktiv einzubringen.

### Das konkrete Gespräch mit möglichen KandidatInnen:

Nachdem Sie im Kirchgemeinderat die vorbereitenden Überlegungen besprochen haben, kommt es nun darauf an, sowohl der persönlichen Wertschätzung als auch der Klärung und Benennung konkreter Erwartungen bzw. Anforderungen Raum zu geben.

Achten Sie also darauf, dass keiner der folgenden **Gesprächsinhalte** fehlt:

**Die Attraktivität der Aufgabe:** das Leitungsgremium der Gemeinde

**Die Aufgaben,** die die Kompetenz und Fähigkeit des/der Gesprächspartners/in brauchen („Für diese Aufgabe ... brauchen wir genau Ihre Fähigkeiten! Das wäre eine tolle Unterstützung.“) Die Gesprächspartner sollen das Zutrauen zum Ausdruck bringen, dass die Kandidatin / der Kandidat geeignet ist für die Aufgabe und auf die Frage „Wie ist der KGR auf mich gekommen?“ vorbereitet sein.

**Der Aufwand:** wie viel Zeit der/die Einzelne als zukünftiges Kirchgemeinderatsmitglied einplanen muss und wofür (X Sitzungen im Jahr, Klausurtagung, Teilnahme an Gemeindefesten, Beteiligung an Gottesdiensten etc.) Mit beschwichtigenden Aussagen: „Das kostet nicht so viel Zeit“, vermittelt man eher, dass die Aufgabe so wichtig gar nicht ist.

**Die Angebote** zur Unterstützung: Fortbildungen, fachliche Beratungen in Einzelfragen und allgemeinen Beratungsangebote und auch mögliche weitere Ansprechpartner zu Nachfragen bezüglich der persönlichen Entscheidungsfindung, (evtl. öffentliche KGR-Sitzung, KGR-Wochenenden) sollen angesprochen werden. Wertvolle Anregungen für das Engagement im KGR liefert auch das Handbuch für Kirchenälteste. Daneben kann es auch interessant sein, dass ein umfangreicher Versicherungsschutz für Kirchenälteste während der Ausübung ihrer Kirchgemeinderatsarbeit besteht.

Es sollte deutlich darauf hingewiesen werden, daß es sich um eine Wahl handelt. Welche Möglichkeiten es gibt mitzuarbeiten, selbst wenn man nicht gewählt wurde, können in einem entsprechenden Gesprächsgang vorgestellt werden. (z.B. Ausschüsse)

Fragen Sie, was Ihre Gesprächspartnerin, Ihr Gesprächspartner eventuell noch benötigt, um eine Entscheidung treffen zu können. „**Welche Informationen kann ich Ihnen noch geben?**“

Nicht alles kann in einem ersten Gespräch behandelt und geklärt werden. Es soll Zeit bleiben, die Entscheidung reifen zu lassen. Die Freiheit zur Entscheidung sollte deutlich werden, also keinen „Druck“ machen.

Trotzdem ist es gut zu fragen: „**Wie wollen wir verbleiben?**“

Vereinbaren Sie am besten zum Abschluss des Gesprächs, wann und in welcher Form sie wieder Kontakt miteinander aufnehmen.

Seien Sie nicht enttäuscht, wenn die oder der Angesprochene eine Kandidatur ablehnt. Jeder Kontakt hat an sich schon seinen Wert.