

Gemeinde leiten

Handbuch für die Arbeit im Kirchengemeinderat

Gemeinde leiten

Handbuch für die Arbeit im Kirchengemeinderat



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

Geleitwort

Gemeinde leiten in einer Zeit,

in der sich Gesellschaft und Kirche in vielschichtigen Veränderungsprozessen befinden – das ist eine verantwortungsvolle Aufgabe und eine, die begeistern kann! Ich freue mich, dass sich wieder so viele engagierte Menschen in die Kirchengemeinderäte der Nordkirche haben wählen lassen. Die Gemeinschaft von Haupt- und Ehrenamtlichen, von Laien und Ordinierten, von Frauen und Männern, von Jungen und Alten, die gleichberechtigt Entscheidungen treffen und kirchliches Leben vor Ort lebendig gestalten – das ist gelebtes Priestertum aller Getauften. »Was aus der Taufe gekrochen ist, das mag sich rühmen, dass es schon zum Priester, Bischof und Papst geweiht sei.« – So hat es Martin Luther formuliert und damit – aus heutiger Perspektive – Demokratie theologisch begründet, die Kirchengemeinde und die ganze Kirche demokratisch fundiert. Dies gelingt ihm, indem er den Einzelnen als Gottes Ebenbild in den Fokus stellt: mit unverlierbarer Würde und vielfältigen Gaben. Kirchengemeinde ist Dienst-Gemeinschaft. Gott ruft uns in seinen Dienst – an den Mitchristen, an allen Menschen und der ganzen Schöpfung. Wir erleben es immer öfter, dass Menschen – Flüchtlinge und viele andere – Gemeinschaft in unseren Kirchengemeinden suchen oder sich hier sogar in den Dienst nehmen lassen wollen – ohne getauft zu sein. Wir sollten sie von der Hoffnung her sehen, dass Gott alle Menschen einlädt zur Gemeinschaft mit ihm.

Ich wünsche allen Mitgliedern in den Kirchengemeinderäten Gottes heiligen und weisen Geist für ihre Aufgaben!

– Gerhard Ulrich
Landesbischof der Nordkirche

Herzlichen Dank an Sie,

dass Sie sich für die kommenden sechs Jahre für Ihre Kirchengemeinde engagieren! Sie werden Ihre Zeit, Geduld und Liebe dafür widmen, die Bereiche des gemeindlichen Lebens zu regeln, von der Gestaltung der Gottesdienste bis zur Reparatur des Kirchendachs. Dieses nützliche Handbuch werden Sie fort-schreiben und durch gemeinsame Erfahrungen ergänzen. Auch in diesem Zusammenspiel wächst unsere Gemeinschaft – auf den hin, der das Haupt ist, Christus (Epheser 4,15).

Gott segne Sie!

– Dr. Andreas Tietze
Präses der Landessynode der Nordkirche

Impressum

Herausgegeben von

Gemeindedienst, Arbeitsstelle Ehrenamt und Amt für Öffentlichkeitsdienst
der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Konzept und Redaktion (verantwortlich)

Ulrike Brand-Seiß, Gemeindedienst der Nordkirche
Dr. Kristin Junga, Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche

Lektorat

Katharina Gerhardt, www.katharina-gerhardt.de

Schlusskorrektur und Herstellung

Anne Christiansen, Amt für Öffentlichkeitsdienst

Gestaltung

gobasil ~ Agentur für Kommunikation

Druck

Druckzentrum Neumünster

1. Auflage, 2017



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

Dieses Handbuch wurde klimaschonend mit mineralölfreier Farbe gedruckt auf 100% Recyclingpapier.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wechseln in diesem Handbuch weibliche und männliche Bezeichnungen einander ab. Es sind aber natürlich jeweils beide Geschlechter gemeint.

Das Handbuch ›Gemeinde leiten‹ finden Sie online unter www.kirchengemeinderat.nordkirche.de.

Gemeinde leiten

- **Handbuch für die Arbeit
im Kirchengemeinderat**



Inhalt



1. Unser Auftrag: Was bedeutet Gemeinde leiten?

Feierlicher Beginn: Das Gelöbnis	01
Haupt- und Ehrenamtliche: Gemeinsam im Dienst	02
Gemeinde leiten: Rechtliche Grundlagen	04
Gemeinde leiten mit Profil: Schwerpunkte setzen	06
Gemeinde leiten mit Zielen: Wo wollen wir hin?	08



2. Gemeinsam gestalten:

Die Aufgaben des Kirchengemeinderats

Der Kirchengemeinderat als Arbeitgeber	11
Alle Jahre wieder: Jahresgespräche für Hauptamtliche	15
Verdientes Feedback: Regelmäßige Gespräche mit Ehrenamtlichen	17
Rund ums Geld: Finanzen verwalten	18
Verantwortung für die letzten Dinge: Kirchliche Friedhöfe	20
Häuser der Gemeinde: Immobilien verwalten	22
Ein Teil des Ganzen: Vernetzungschancen nutzen	24
Weiterbildung und Beratung: Sich qualifizieren in der und für die Kirchengemeinde	26



3. An die Arbeit!

Konkrete Arbeitshilfen für den Kirchengemeinderat

Am Anfang war das Wort: Das Gespräch über den Glauben	29
Gottes Wort als A und O: Gestalten einer Andacht	32
Worauf man sich verlassen kann: Die Geschäftsordnung	34
Offen, verantwortlich und klar: Gesprächsregeln	36
Vorbereitung ist die halbe Miete: Sitzungen gestalten	37
Die gelungene Sitzung: Eine Checkliste	41
Geschafft! Muster für ein Ergebnisprotokoll	42
Spezialisten ihres Fachs: Ausschüsse und Beauftragte	43
Bewährte Form: Muster für die Beauftragung eines Ausschusses	45
Was tun, wenn es kracht? Mit Konflikten umgehen	46
Entscheidungen finden, treffen und gemeinsam verantworten	49



4. Ein weites Feld: Gemeindeleben stärken

Christlicher Glaube: Kirche als Lernort für Demokratie	51
Im Zentrum: Der Gottesdienst	53
Sing Halleluja! Kirchenmusik	56
Mission: Den Glauben weitergeben	58
Kinder und ihre Eltern: Religiöse Sozialisation stärken	62
Konfirmandenarbeit: Ein religiöser Bildungsprozess	64
Ökumene: Das globale Miteinander der christlichen Kirchen	67
Diakonie: Der Dienst am Nächsten	70
Besuchsdienst: Eine Leitungsaufgabe	73
Gastgebende Kirche: Wie wirkt meine Gemeinde?	75

Außenwirkung: Öffentlichkeitsarbeit gestalten	77
Digital und mobil: Kirche im Internet	78



5. Wichtige Informationen: Was behalten wir im Blick?

Ein Blick ins Gesetz verhindert Geschwätz: Kirchenrecht	79
Sicher ist sicher: Arbeits- und Gesundheitsschutz	81
Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde	84
Vielfalt: Ein Plus für das Gemeindeleben	88
Geschlechtergerechtigkeit	90
»Wer reichlich sät, wird reichlich ernten«: Fundraising	91



6. Hier können Sie sich Beratung holen:

Einrichtungen der Landeskirche

Arbeitsstelle Institutionsberatung	93
Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung	94
Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung	94
Pastoralpsychologisches Institut	94
Gemeindedienst der Nordkirche mit den Arbeitsbereichen: Gemeindeentwicklung, Kirchengemeinderat und Ehrenamt Spiritualität	95
Glauben leben und lernen	
Fachstelle Kirche und Tourismus	96
Arbeitsbereich Besuchsdienst	97
Arbeitsstelle Ehrenamt	98
Kindergottesdienst	99
Fachberatung für die Arbeit mit Konfirmanden	99
Jugendpfarramt	100
Servicestelle für schulkooperative Arbeit	100
Kirchenmusik, Popularmusik	101
Posaunenarbeit	101
Koordinierungsstelle Prävention	101
Fachberatung Evangelische Frauenwerke	102
Fachstelle Familien	102
Fachstelle Alter: Fachberatung Seniorenarbeit	102
Fachstelle Alter im Kirchenkreis Mecklenburg	103
Amt für Öffentlichkeitsdienst	103

Autorenverzeichnis	104
---------------------------	-----

Sachregister	105
---------------------	-----



7. Tun tut gut: Praxisheft Ehrenamt



8. Ihr Kirchenkreis

Vorwort

Herzlichen Glückwunsch zu Ihrer Wahl in den Kirchengemeinderat! Ob neu gewählt oder für eine weitere Amtszeit dabei, ob als hauptamtlich oder ehrenamtlich Mitarbeitende, es freut uns, dass Sie Ihre Zeit und Ihr Engagement in die Leitungsverantwortung Ihrer Kirchengemeinde stellen.

Das ›Handbuch Gemeinde leiten‹ will Sie in den kommenden Jahren in Ihrer Arbeit im Kirchengemeinderat unterstützen. Dabei müssen Sie nicht alles sofort lesen, anwenden oder gar wissen! Vielmehr soll Sie dieses Handbuch während Ihrer gesamten Amtszeit im Kirchengemeinderat begleiten. Wir würden uns freuen, wenn Sie es von Beginn an zu den Sitzungen in Ihren Kirchengemeinderat oder auch Ausschuss mitnehmen.

Durch die Fusion zur Nordkirche hat sich einiges an rechtlichen und strukturellen Grundlagen verändert. Weiterhin gibt es immer neue Anregungen zur Gestaltung der inhaltlichen Arbeit als Gemeindeleitung und für eine lebendige Kirche vor Ort. Auch wenn Sie durch die Wahl im Amt des Kirchengemeinderats bestätigt wurden, nutzen Sie diese Zusammenstellung, um die neuen Entwicklungen in den Blick zu nehmen. Sie finden Informationen über zentrale Aufgaben, die Sie als Gemeindeleitung verantworten. Weiterhin gibt es Anregungen, wie die interne Arbeit als Kirchengemeinderat so organisiert werden kann, dass Sie auch nach drei Jahren möglichst nach jeder Sitzung mit dem Gefühl nach Hause gehen, etwas geschafft zu haben. In dem Praxisheft ›Tun tut gut‹ finden Sie zentrale rechtliche Grundlagen und inhaltliche Anregungen für die Arbeit mit Ehrenamtlichen oder Freiwilligen. Geplant ist, dass es regelmäßig neue Informationen oder Anregungen für Ihre Arbeit im Kirchengemeinderat geben wird, die Sie digital zur Verfügung gestellt bekommen und sich je nach Bedarf abrufen und in das Handbuch einheften können.

Dieses Material wird unter dem Link www.kirchengemeinderat.nordkirche.de sowie im Downloadbereich unter www.ehrenamt-nordkirche.de zu finden sein. Der Newsletter Ehrenamt erscheint dreimal jährlich und bietet aktuelle Informationen und Diskurse rund um das Thema Ehrenamt. Unter www.engagiert-nordkirche.de können Sie sich dazu anmelden. Der für Ihren Kirchenkreis spezifisch erarbeitete Teil 8 soll Sie über Einrichtungen, Ansprechpartner und rechtliche Grundlagen informieren, die für Ihre Arbeit in der Kirchengemeinde wichtig sind. Diesen Teil hat Ihr Kirchenkreis sowohl inhaltlich als auch im Vertrieb für Sie erstellt.

An diesem Buch haben viele mitgewirkt. Allen Autorinnen und Autoren danken wir herzlich für ihre Beiträge, in denen die Vielfalt kirchlichen Lebens deutlich wird. Gleichzeitig sind sie eine hilfreiche Orientierung für Ihre Arbeit im Kirchengemeinderat.

Wir wünschen Ihnen Gottes Segen für Ihre Arbeit in der Gemeindeleitung und grüßen Sie herzlichst mit Worten aus dem 1. Petrusbrief¹:

Haltet vor allem mit Ausdauer an der Liebe zueinander fest! Denn die Liebe macht viel Schuld wieder gut. Seid gastfreundlich untereinander, ohne euch zu beklagen. Dient einander – jeder mit der Gabe, die er erhalten hat. So erweist ihr euch als gute Verwalter der vielfältigen Gnade Gottes. Wenn jemand in der Verkündigung tätig ist, soll er Worte Gottes verkündigen. Wenn jemand für den Gemeindedienst zuständig ist, soll das aus der Kraft heraus geschehen, die Gott gibt. So soll in allem, was ihr sagt und tut, durch Jesus Christus Gott verherrlicht werden. Ihm gehört die Herrlichkeit und Macht für immer und ewig. Amen.

– Ulrike Brand-Seiß und Dr. Kristin Junga

¹ 1 Petrus 4, 8-11, in der Übersetzung der Basisbibel

Gewählt und nun? – Ein spiritueller Impuls

Die Geschichte der Versuchung Jesu (Matthäus 4, Lukas 4) ist eine wunderbare Hilfe, um die Orientierung bei all den inneren und äußeren Anforderungen, Anfragen und Aufgaben im Kirchengemeinderat nicht zu verlieren. Jesus wird unmittelbar im Anschluss an seine Taufe, eben von jenem Taufgeist (!) in die Wüste geschickt, »um versucht zu werden«. Worin liegen die Versuchungen des Er- oder Gewähltseins? In der biblischen Geschichte sind es diese drei:

- ▶ Jetzt, wo du gewählt bist, musst du auch wirklich was reißen, für alle da sein, jedem das Brot geben, das er oder sie braucht ... oder – ganz im Gegenteil:
- ▶ Es reicht, in die Kirche zu gehen, anwesend zu sein, an Gott zu glauben. Mein Leben sonst, meine innere Entwicklung hat damit nichts zu tun oder ich habe keine Zeit oder Lust, mich darum zu kümmern. Ich lasse mich im Grunde einfach ins Leben fallen und treiben, Gott wird's schon richten.
- ▶ Ich muss/möchte es allen recht machen, Kritik ist für mich schlimm, das nagt an meinem Selbstbewusstsein.

(Möglicherweise würden Sie die Versuchungen für sich auch ganz anders formulieren – nur zu!)

Ins Machen kommen, es einfach laufen lassen, abhängig vom Erfolg sein – das können wirklich große Versuchungen sein – für Einzelne und für Gemeinden.

Jesus rang auch damit und kam zu folgenden Antworten:

- ▶ Der Mensch lebt nicht vom Brot allein, sondern von jedem Wort aus dem Mund Gottes.
- ▶ Du sollst Gott nicht versuchen.
- ▶ Du sollst Gott anbeten und ihm dienen.

Für die meisten ist hier die Geschichte zu Ende – eine richtige Antwort auf die Frage und fertig – auch so eine Versuchung! Aber eigentlich geht die Geschichte hier erst wirklich los:

Wie kann ich das ›Wort Gottes‹ hören, wie kann ich den ›Anspruch Gottes‹ in der Gemeindegemeinschaft oder jeder Situation, die mir begegnet, hören – und nicht nur mein eigenes Wollen und Müssen und Machen? Was braucht es, um aufmerksam, hörend zu werden und zu bleiben?

Was heißt, Gott nicht versuchen?

Gott braucht und will uns – unsere Resonanz, unsere Lebens-Antwort auf sein Wort/seinen Anspruch, unsere Beziehung. Wie kann ich in lebendiger Verbindung zu Gott bleiben, der in mir lebt, mich verwandeln, wachsen, reifen lassen will? Jesus sagt:

*»Ich bin der Weinstock, ihr seid die Reben.«
(Johannes 15, 5)*

Die Reben leben und bringen Frucht durch die und in der Verbindung zum Weinstock.

Und wie werde ich unabhängiger von Anerkennung und Erfolg, wie kann ich Gott anbeten und Gott dienen?

Es wird deutlich, dass es in allem, was wir tun und entscheiden, notwendig ist, – wie Jesus – in der Ausrichtung auf Gott zu bleiben. Das heißt, es braucht Aufmerksamkeit und Stille, um überhaupt hören zu können, was mich gerade in oder außerhalb von mir anspricht. Es braucht Gelegenheiten, mein Vertrauen zu spüren oder wachsen zu lassen,

es braucht Schutzräume, in denen ich mich und alles, was ist, ohne Bewertung anschauen – oder besser: mich von Gott liebend anschauen lassen kann.

All das ist nötig, um den Versuchungen, die uns immer mehr aushöhlen, anstrengen und in die Irre führen, zu widerstehen und stattdessen aus der Quelle, der Fülle heraus zu leben. All das ist auch möglich, wohltuend und kann ungeheuer anziehend sein, auch für viele Menschen außerhalb oder am Rand der Kirche. Aber es braucht Aufmerksamkeit, Räume und Zeiten für Stille und Besinnung und regelmäßige Übung.

Folgende Fragen können dabei hilfreich sein:

- ▶ Wo und wann gibt es im Kirchengemeinderat und in der Gemeinde die Gelegenheit, zu sich zu kommen, zu hören, zu spüren, was gerade jetzt in mir ist, was in mir spricht, was mich anspricht?
- ▶ Gibt es Angebote der Vertiefung in die Bibel, ins Gebet, in die Stille?
- ▶ Wie lebe ich meinen Glauben? Ist es gut so oder habe ich Sehnsucht nach anderem, nach mehr?
- ▶ Durch welche Angebote oder Rituale können wir Möglichkeiten und Raum schaffen, um miteinander in der Ausrichtung und Verbindung zu Gott zu sein und zu bleiben?

Für weitere Informationen, Beratung und Unterstützung wenden Sie sich gerne an den Gemeindedienst der Nordkirche:

www.gemeindedienst.nordkirche.de

Oder lassen Sie sich hier inspirieren:

www.spiritualitaet-nordkirche.de

www.gottesdienstinstitut-nordkirche.de

www.kontemplation-im-norden.de

– Magdalene Hellstern-Hummel

Unser Auftrag:
Was bedeutet Gemeinde leiten?



Unser Auftrag:

Was bedeutet Gemeinde leiten?



Feierlicher Beginn: Das Gelöbnis

Die Entscheidung für eine Kandidatur in den Kirchengemeinderat schließt auch die Zustimmung ein, bei der Amtseinführung im Rahmen eines Gemeindegottesdienstes das Gelöbnis zu sprechen:

»Ich gelobe vor Gott und dieser Gemeinde, das mir anvertraute Amt als Mitglied des Kirchengemeinderats gemäß dem Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis der Evangelisch-Lutherischen Kirche bezeugt ist, zu führen. Ich bin bereit, gemäß der Verfassung Verantwortung zu übernehmen für die Leitung der Kirchengemeinde, den Gottesdienst, für die diakonischen und missionarischen Aufgaben sowie für Lehre, Leben und Ordnung der Kirche.«²

Inhaltliche Aspekte gemeinsam erarbeiten

Es kann sinnvoll sein, sich über die einzelnen Aussagen zu Beginn des gemeinsamen Arbeitens als Kirchengemeinderat zu verständigen:

Was gelobe ich mit diesen Worten?

Für was verpflichte ich mich, welche Verantwortung wird mir mit dem Amt übertragen?

Was verstehe ich, was verstehen wir unter den einzelnen Aussagen? Welche Inhalte, Zugänge sind uns wichtig für die gemeinsame Amtszeit?

Hierzu eine methodische Anregung: Der Text des Gelöbnisses wird auf DIN A4-Zettel geschrieben und im Raum ausgelegt:

▶ »Ich gelobe vor Gott und dieser Gemeinde

² § 33 Abs. 2, Kirchengemeinderatsbildungsgesetz (KGRBG)

- ▶ das mir anvertraute Amt als Mitglied des Kirchengemeinderats
- ▶ gemäß dem Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben
- ▶ und im Bekenntnis der Evangelisch-Lutherischen Kirche bezeugt ist, zu führen.
- ▶ Ich bin bereit, gemäß der Verfassung Verantwortung zu übernehmen für die Leitung der Kirchengemeinde
- ▶ den Gottesdienst,
- ▶ für die diakonischen
- ▶ und missionarischen Aufgaben
- ▶ sowie für Lehre,
- ▶ Leben und Ordnung der Kirche.«

Dann schreitet jedes Mitglied das Gelöbnis »buchstäblich« ab. Dazu stelle ich mich in drei aufeinander folgenden Schritten jeweils zu einer Aussage, die

1. mich besonders herausfordert,
2. mir sehr wichtig ist,
3. ich schwer verständlich finde.

Zwischen jedem Schritt findet ein Austausch in der jeweiligen Kleingruppe statt. Am Ende können im Plenum Fragen, Anliegen und Erkenntnisse vertiefend diskutiert werden.



Rechtliche Grundlagen

Das Gelöbnis verdeutlicht, dass der Kirchengemeinderat die theologische und geistliche Leitung der Kirchengemeinde in kollegialer Verantwortung trägt. Die Verantwortung für die Verkündigung in Wort und Sakrament in der Kirchengemeinde und die Sorge und Pflicht zur Gewährleistung der Gottesdienste in der Kirchengemeinde ist als Kernzuständigkeit jedem Mitglied eines Kirchengemeinderats übertragen und auferlegt.

Die Einführung im Gottesdienst ist konstitutive Voraussetzung für die Konstituierung des Kirchen-

gemeinderats. Es gibt keinen Fall, auch keinen Notfall, in dem die Gewählten ohne Einführung die Geschäfte vom alten Kirchengemeinderat übernehmen könnten.

Variationen, Auslassungen oder Abweichungen vom Gelöbnistext sind nicht zulässig und ziehen die Nichtigkeit der jeweiligen Einführung nach sich. Der Gelöbnistext ist abschließend und lässt deshalb auch keine lokalen oder traditionellen Variationen oder Auslassungen zu.

– Ulrike Brand-Seiß

Haupt- und Ehrenamtliche: Gemeinsam im Dienst

Als Kirchengemeinderat arbeiten Sie in einer Dienstgemeinschaft von hauptamtlich und ehrenamtlich Engagierten.³ Eine solche Zusammenarbeit kann verschiedenen Modellen folgen. Sie bewegen sich zwischen »Hauptamtliche schaffen einen verlässlichen Rahmen für Ehrenamtliche«, »Hauptamtliche arbeiten mit Ehrenamtlichen partnerschaftlich zusammen«, »Hauptamtliche erhalten von Ehrenamtlichen fertige Ergebnisse zum Weitergeben« und »Ehrenamtliche organisieren eigenständig abgestimmte Prozesse und ziehen Hauptamtliche zur Beratung hinzu«. Die Kirchengemeindeordnung lässt alle diese Formen zu.

Gerade bei gemeinsamer Leitung gilt es, die verschiedenen Gaben der Mitarbeitenden zu nutzen und Verantwortung gemeinsam zu tragen. Dabei hat der Vorsitzende im Kirchengemeinderat die Letztverantwortung – das kann ein hauptamtlicher oder ein ehrenamtlich Engagierter sein. Es ist nicht selbstverständlich ein Pastor oder eine Pastorin.

Auf je mehr Schultern die Verantwortung verteilt ist, desto genauer muss man über Aufgaben und Verfahrensstrukturen sprechen. Es ist eine Herausforderung, die Beteiligung aller so zu ermöglichen, dass

sie als angemessen erlebt wird. Wie organisieren Sie Informationsflüsse? Wie viel im Voraus braucht wer zum Weiterarbeiten welche Information? Wie gelingt es, ein Team zu bilden, in dem Aufgaben nicht nur nach Tätigkeiten wie beispielsweise »Protokoll schreiben« oder »Andacht feiern« verteilt werden, sondern auch die Gaben in den Blick kommen, z. B. eine kritische Stimme, ein kommunikatives Talent oder ein systematischer Blick? Jeder im Kirchengemeinderat bringt eine besondere Herangehensweise in die Arbeit mit ein. Nutzen Sie diese Besonderheiten und machen Sie sich bewusst, welche Ihre eigenen sind.

Die Erfahrung zeigt, dass jeder eine eigene Vorstellung davon hat, was Hauptamtliche tun müssen und dürfen und Ehrenamtliche tun können und dürfen. Nicht selten ergeben sich aus diesen Vorstellungen Erwartungen, die die Zusammenarbeit erschweren und zu Konflikten führen können. Sprechen Sie daher möglichst früh offen an, welche Erwartungen Sie aneinander haben.

Verschiedene Modelle der Zusammenarbeit beeinflussen Ihr Miteinander. Diese können bewusst gewählt werden oder einfach entstehen. Nicht

³ Die Verfassung der Nordkirche spricht sowohl von haupt- und ehrenamtlichen wie von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden. Beruflich arbeitet mit, wer zur Nordkirche in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis steht. Der Begriff beruflich wirkt ungewohnt, nimmt aber ernst, dass nicht zwischen Hauptamtlichen und anderen Mitarbeitenden unterschieden wird, sondern dass es sich bei Beruflichen um eine eigene Form der Mitarbeit handelt. Dabei sind unter Berufliche Pastorinnen und Pastoren ebenso gemeint wie andere kirchliche und diakonische Berufe. Das Heft »Tun tut gut – praktisch« verwendet die Begriffe beruflich und ehrenamtlich oder freiwillig engagiert.



selten sind sie über Jahre gewachsen und haben eine gewisse Tradition. Häufig legen die mitunter unbewusst gewählten Modelle der Zusammenarbeit Rollen für Haupt- oder Ehrenamtliche fest. Sprechen Sie über diese Rollen und Modelle und überlegen Sie, ob es Veränderung braucht. Konflikte entstehen häufig, wenn Zuständigkeiten für bestimmte Aufgaben im Rahmen der Zusammenarbeit nicht offen geklärt sind. Nutzen Sie dabei die Vielfalt der Engagierten und deren Energie!

Auf dem Weg zur Klarheit können folgende Fragen helfen:

- ▶ Welche Gaben helfen bei der erfolgreichen Arbeit?
- ▶ Wie viel Verbindlichkeit ist nötig?
- ▶ Was erwarten wir von hauptamtlich Tätigen?
- ▶ Was erwarten wir von ehrenamtlich Mitarbeitenden?
- ▶ Warum unterscheiden wir das? Mit welchen Konsequenzen?
- ▶ Wofür setzen wir uns in der Kultur unserer Zusammenarbeit ein?

Im Blick auf die Antworten können Sie gemeinsam festlegen, welche Rollen und Aufgabenpakete für die Begabungen in Ihrem Kreis und die Anforderungen Ihrer Kirchengemeinde passen und wie Sie sie miteinander verbindlich festhalten können. So kann eine Arbeitsatmosphäre entstehen, in der sich alle gewinnbringend in die Gemeinschaftsverantwortung einbringen. Diese Atmosphäre können Sie als Kirchengemeinderat auch auf weitere Kreise der Mitarbeit übertragen.

Finden Sie ein verbindliches Arbeiten miteinander, das auch einen gemeinsam beschlossenen Plan für Notfälle vorsieht. Versuchen Sie, Ihr Miteinander so zu organisieren, dass es keinen Unterschied macht, ob kurzfristig ein Ehrenamtlicher oder eine Hauptamtliche ausfällt.

Häufig treten Herausforderungen in der ehrenamtlichen Tätigkeit und in der Zusammenarbeit von

Haupt- und Ehrenamtlichen dort auf, wo die Struktur nicht geeignet für das Miteinander erscheint. Beispielsweise bei der Frage, welche Uhrzeit für Ehrenamtliche und für Hauptamtliche gleichermaßen geeignet ist. Überlegen Sie, ob es wirklich eine Uhrzeit gibt, zu der alle ehrenamtlich Engagierten Zeit haben. Finden Sie miteinander eine Zeit, die passt. Vielleicht werden Sie sich darauf einigen können, dass z. B. 19.00-21.00 Uhr alle drei Wochen auch für Hauptamtliche eine vertretbare Zeit sein kann. Versuchen Sie, gemeinsam an der Kultur Ihrer Zusammenarbeit zu bauen.

Wie schaffen Sie es, für Haupt- und Ehrenamtliche gleichermaßen engagementfreundlich zu sein? Orientieren Sie sich an dieser Frage. Vereinbaren Sie, wie Sie miteinander arbeiten wollen, so dass Sie diese Arbeitsgrundlage neu Hinzukommenden, zum Beispiel bei Nachberufungen, weitergeben können.

Als Kirchengemeinderat sind Sie auch verantwortlich für die Vielfalt ehrenamtlich und hauptamtlich Engagierter. Hinweise, wie Sie sowohl Ihre Arbeit als Gemeindeleitung als auch die Arbeit der in Ihrer Gemeinde engagiert Tätigen fördern können, erhalten Sie im Heft ›Tun tut gut – praktisch. Engagementförderung in Kirche und Diakonie in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland‹. Es ist ein eigenes Kapitel (7) in diesem Handbuch.

– Dr. Kristin Junga

»Jeder hat eine eigene Vorstellung davon, was Hauptamtliche tun müssen und dürfen und Ehrenamtliche tun können und dürfen. Sprechen Sie offen an, welche Erwartungen Sie aneinander haben«



Gemeinde leiten: Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen der Aufgaben eines Kirchengemeinderates sind in der Kirchengemeindeordnung der Nordkirche⁴ festgelegt.

Die grundsätzlichen Leitungsaufgaben sind in den §§16 und 19 beschrieben:

§ 16 Leitung der Kirchengemeinde

(1) Die Kirchengemeinde wird im Hören auf Gottes Wort und durch seine Auslegung geleitet. ²

Die Leitung geschieht geistlich und rechtlich in unaufgebbarer Einheit.

(2) ¹ Die Kirchengemeinde wird durch den Kirchengemeinderat geleitet. ² Dies geschieht in gemeinsamer Verantwortung aller Mitglieder, unbeschadet des besonderen Dienstes der Pastorinnen und Pastoren nach Artikel 16 Absatz 2 der Verfassung. (Artikel 24 Absatz 1 der Verfassung)

(3) Der Kirchengemeinderat sucht die Einheit mit allen, die an der Erfüllung des einen Auftrages der Kirche teilhaben (Artikel 24 Absatz 2 der Verfassung).

§ 19 Aufgaben des Kirchengemeinderates

Der Kirchengemeinderat trägt Sorge dafür, dass

- 1. das Evangelium der Schrift und dem Bekenntnis gemäß verkündigt wird;*
- 2. diese Botschaft auf vielfältige und einladende Weise erfahrbar werden kann und im Leben der Kirchengemeinde und ihrer Glieder immer wieder neu Gestalt gewinnt;*
- 3. die Kirchengemeinde ihren öffentlichen Auftrag in der Gesellschaft und ihren Dienst in Diakonie, Mission und Ökumene sowie Bildung wahrnimmt;*
- 4. der Friede in der Kirchengemeinde gewahrt und die Gemeinschaft der Kirche Jesu Christi gestärkt wird.*

Welche Aufgaben zur geistlichen Leitung gehören, beschreibt § 20:

§ 20 Aufgaben für den Aufbau und die Gestaltung des Lebens der Kirchengemeinde

Für den Aufbau und die Gestaltung des Lebens der Kirchengemeinde hat der Kirchengemeinderat insbesondere folgende Aufgaben:

- 1. Er ist im Rahmen der kirchlichen Ordnungen verantwortlich für die Gestaltung der Gottesdienste und liturgischen Handlungen, beschließt über die Gestaltung und Nutzung der gottesdienstlichen Räume und legt die Gottesdienstzeiten fest. Er sorgt sich um lebendigen Gottesdienst und nimmt sich der Pflege der Kirchenmusik an;*
- 2. er sorgt dafür, dass das Evangelium allen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in alters- und situationsgerechten Angeboten zugänglich ist und fördert den Austausch darüber und die Gemeinschaft in Gruppen und Kreisen;*
- 3. er sucht Gemeindeglieder dafür zu gewinnen, sich in der Kirchengemeinde zu engagieren;*
- 4. er begleitet, unterstützt und schützt die ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Pastorinnen und Pastoren in ihrem Dienst und fördert deren Zusammenarbeit;*
- 5. er bemüht sich um finanzielle Mittel für die Arbeit der Kirchengemeinde und stärkt die Bereitschaft ihrer Mitglieder, diesen Dienst durch Spenden mitzutragen;*
- 6. er wirkt darauf hin, dass die Kirchengemeinde sich denen zuwendet, die in besonderer Weise Nähe und Hilfe brauchen. Er sorgt dafür, dass sie die diakonischen Einrichtungen in ihrem Bereich unterstützt und hilft, weltweit Not zu lindern;*
- 7. er stärkt die Zusammenarbeit mit anderen Kirchengemeinden und mit Diensten und Werken in einem guten Miteinander;*
- 8. er fördert die ökumenische Gemeinschaft.*

⁴ Kirchengemeindeordnung, in Kraft getreten als Teil 4 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland vom 7. Januar 2012. Im Internet zu finden unter <http://kirchenrecht-nordkirche.de/document/24190#s00000431>



In diesen Paragraphen sind alle zentralen Verantwortungsbereiche beschrieben, die sich aus dem Auftrag der Kirche ableiten, das Evangelium in Wort und Sakrament öffentlich zu verkündigen und die Gemeinschaft von Christen und Christinnen um diese Verkündigung zu sammeln. Geistliche Leitung meint dabei eben nicht eine Leitung durch die Pastorinnen und Pastoren etwa in Form eines geistlichen Beginns der Sitzung, sondern sie umfasst die Verantwortung und Sorge des gesamten Kirchengemeinderats für die internen und externen Handlungsfelder einer Kirchengemeinde.

Auf Grundlage dieser Beschreibung können das jeweilige Gemeindeprofil, die inhaltlichen Schwerpunkte und Zielbeschreibungen einzelner Bereiche abgeleitet und entschieden werden.

Die Aufgaben der rechtlichen Leitung sind in § 21 beschrieben:

§ 21 Aufgaben für die Ordnung der Kirchengemeinde

Für die Ordnung der Kirchengemeinde hat der Kirchengemeinderat insbesondere folgende Aufgaben:

- 1. Er entscheidet im Rahmen des geltenden Rechtes über die Angelegenheiten der Kirchengemeinde. Er sorgt dafür, dass die Kirchengemeinde ihre Aufgaben erfüllt, ihren Verpflichtungen nachkommt und ihre Rechte wahrt;*
- 2. er beschließt die Satzungen der Kirchengemeinde;*
- 3. er beantragt beim Kirchenkreis die Errichtung, Änderung und Aufhebung von Pfarrstellen und wirkt mit bei der Besetzung von Pfarrstellen durch Wahl oder Beteiligung bei bischöflicher Ernennung;*
- 4. er errichtet im Rahmen des Stellenplanes die Stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, besetzt diese Stellen und führt, wenn keine abweichende Regelung getroffen wird, die Dienstaufsicht;*
- 5. er sorgt für die Beschaffung und Unterhaltung der Gebäude und Räume und beschließt über deren Verwendung;*
- 6. er beschließt über die Widmung und Entwidmung von Kirchen und weiteren gottesdienstlich genutzten Gebäuden sowie von kirchlichen Friedhöfen und Friedhofsflächen der Kirchengemeinde;*

- 7. er beschließt über die Errichtung, Veränderung und Aufhebung von Diensten und Werken der Kirchengemeinde;*
- 8. er verwaltet das Vermögen der Kirchengemeinde;*
- 9. er beschließt den Haushalt und die Jahresrechnung;*
- 10. er beschließt über die Errichtung von Stiftungen;*
- 11. er kann Anträge an die Kirchenkreissynode richten;*
- 12. er kann Vereinbarungen mit kirchlichen und kommunalen Körperschaften treffen.*

Deutlich wird, dass nicht jedes Mitglied eines Kirchengemeinderates alle Aufgaben gleichermaßen zu erfüllen hat, vor allem nicht im rechtlichen Bereich. In der Gemeinde und Öffentlichkeit steht jedoch jedes Mitglied für die grundsätzliche Leitungsaufgabe in einer Kirchengemeinde und verpflichtet sich im Gelöbnis, sich für deren Erfüllung und Umsetzung gabenorientiert einzusetzen.

– Ulrike Brand-Seiß

»Die Kirchengemeinde wird im Hören auf Gottes Wort und durch seine Auslegung geleitet.«



Gemeinde leiten mit Profil: Schwerpunkte setzen

Viele Gemeinden stehen vor Veränderungen, die den Kirchengemeinderat zu neuen Entscheidungen herausfordern: Gebäude benötigen aufwendige Renovierungen, die Kindertagesstätte hat sinkende Anmeldungen, eine Neubesetzung der Kirchenmusik-ensemble steht an. Oder es ist zu erleben, dass nicht mehr alles, was wünschenswert oder traditionell gewachsen ist, in der Gemeindefarbeit geleistet werden kann, weil es an Ehrenamtlichen oder auch finanziellen Ressourcen fehlt.

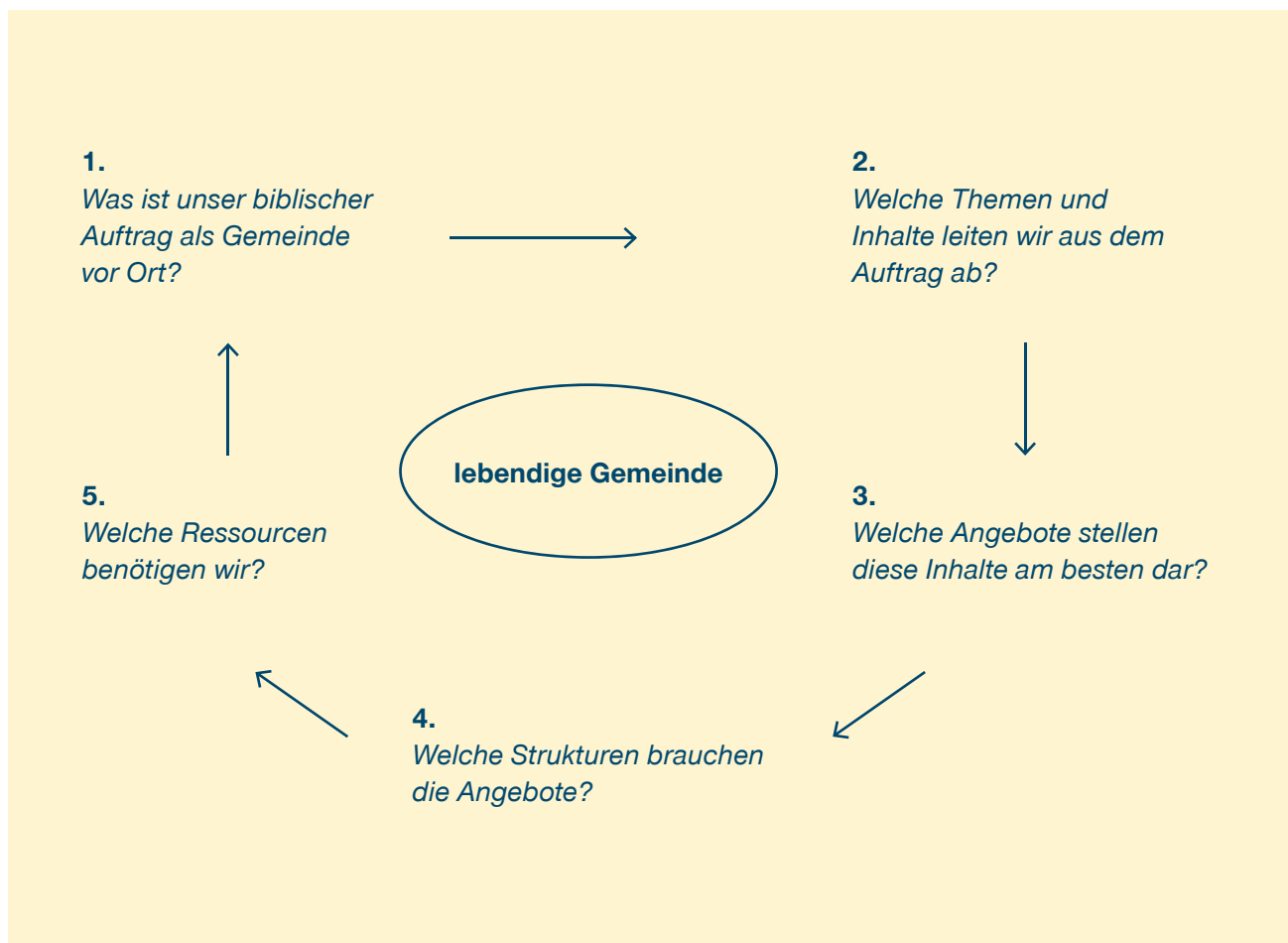
Was kann die vielfältigen Entscheidungsfindungen unterstützen – in akuten Krisen oder auch in der alltäglichen Arbeit als Gemeindeleitung?

Die Frage nach Zielen und Schwerpunkten ist eine primär geistliche Leitungsaufgabe als Kirchengemeinderat. Auch ohne konkreten Handlungsdruck ist es sinnvoll, sich über den biblisch-theologischen Auftrag, konkrete Ziele und inhaltliche Konzepte des Gemeindelebens vor Ort regelmäßig zu verständigen.

Dieser Verständigungsprozess stärkt die Gemeinde nach innen: Wenn sich der Kirchengemeinderat zunächst nach seinem **Auftrag als Kirche Jesu Christi** in der konkreten Umwelt fragt, kommt auch der persönliche Glaube zur Sprache, eigene Glaubensüberzeugungen werden ausgetauscht und damit die Gemeindeleitung als geistliche Gemeinschaft gestärkt. Ein überaus belebender und spannender Prozess, der einige Überraschungen, aber auch Klärungen mit sich bringen kann!

Erst wenn der biblisch-theologische Auftrag für die eigene Gemeinde geklärt ist, werden aus ihm die **inhaltlichen Schwerpunkte** des Gemeindelebens abgeleitet, immer verbunden mit der Frage: Wen wollen wir in unserem Lebensumfeld erreichen? Zu wem sind wir gerufen? Als dritter Schritt folgt die Klärung, welche Angebote die inhaltlichen Schwerpunkte bestmöglich umsetzen.

Dabei ist mit der wichtigste und oft auch schwierigste Schritt, sich zu fragen, welche **Angebote** zwar über lange Jahre gewachsen sind, aber ihre Zeit hatten,



also nicht mehr fortgeführt werden sollen. Hilfreich ist auch die Frage: Was läuft schon jetzt gut und kann noch gestärkt werden? Die Kunst in diesem Entscheidungsprozess ist, sich zu fokussieren und im besten Sinne auf das zu beschränken, was die zentralen Inhalte des biblischen Auftrags in der Lebenswirklichkeit Ihrer Gemeinde darstellt.

Wenn Sie sich für Angebote entschieden haben, lautet die nächste Frage, welche **Strukturen** vorgehalten werden müssen, damit diese Angebote wirksam stattfinden und umgesetzt werden können. Hier kann auch die Region, die Nachbargemeinde oder der Kirchenkreis in den Blick kommen. Womöglich ist es sinnvoll, die Jugendarbeit regional zu entwickeln, sich am Konfirmanden-Camp im Kirchenkreis zu beteiligen oder die Nachbargemeinde für ein neues Gottesdienstmodell zu gewinnen.

Erst wenn Sie diese Entscheidungen getroffen haben, stellt sich die Frage nach den **Ressourcen**:

Was benötigen wir an haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, an Gebäuden, an Zeit und an Finanzen, um die Schwerpunkte in der Gemeinde lebendig, ausstrahlend und zukunftsfähig umzusetzen?

Dieser grundsätzliche Verständigungszirkel lebt davon, dass Sie die Reihenfolge der einzelnen Schritte einhalten. Wenn z. B. die Ressourcen einbrechen, Zuweisungen gestrichen werden, Gebäude renovierungsbedürftig sind oder ehrenamtlich Engagierte weniger werden, ist es entscheidend, als erstes miteinander zu klären, worin denn der biblisch-theologische Auftrag Ihrer Gemeinde liegt, um dann die Entscheidung zu treffen, wie mit den geringeren Ressourcen umzugehen ist.

Weiterhin ist es sinnvoll, sich als Gemeindeleitung mindestens einmal im Jahr Zeit zu nehmen, um diesen Zirkel miteinander zu überprüfen bzw. abzuschreiten. Es gibt Gemeinden, die ihre tägliche Arbeit als Kirchengemeinderat an diesem Zirkel orientieren. Die also zum Beispiel die Frage, ob die neue Kirchenmusikerin weiterhin eine B-Stelle innehaben wird, zunächst als Diskussion gestalten, mit welchen Angeboten die Kirchenmusik den Auftrag der Gemeinde als Kirche Jesu Christi lebendig zum Ausdruck bringt.

»Hilfreich ist auch die Frage: Was läuft schon jetzt gut und kann noch gestärkt werden?«

Dieser Weg lässt Ihre Gemeinde auch nach außen lebendig und überzeugend ausstrahlen: Es gibt eine klare Botschaft, die in der Öffentlichkeit kommuniziert und vertreten wird, Entscheidungen sind begründbar und für alle Engagierten nachvollziehbar. Kräfte und Ideen werden schwerpunktmäßig eingesetzt, Überforderungen werden gemeinsam vermieden – um nur einige belebende Wirkungen zu beschreiben.

Ausführlichere Informationen zu dem Thema ›Gemeinde mit Profil/Gemeinde entwickeln‹ finden Sie unter www.gemeindedienst.nordkirche.de.

– Ulrike Brand-Seiß



Gemeinde leiten mit Zielen: Wo wollen wir hin?

In der Organisationsentwicklung kann man drei Ebenen von Leitung unterscheiden:

1. Das Bestimmen und Anstreben von langfristigen Zielen. »Wohin soll es in unserer Gemeinde gehen, wenn wir z. B. an die nächsten sechs Jahre denken?« Leiten bedeutet hier: Visionen entwickeln und in einem Leitbild beschreiben.
2. Das langfristig angelegte Leitbild wird in mittelfristig anzustrebende Ziele umgesetzt. »Wenn eine Entwicklung in sechs Jahren abgeschlossen sein soll, was wollen wir dann im nächsten Jahr schon erreicht haben?« Leiten bedeutet hier: Ziele setzen und Strategien entwickeln, um diese erreichen zu können.
3. Die Organisation der konkreten Arbeit. »Wenn wir in einem Jahr unser Ziel erreicht haben wollen, was muss dann jetzt dafür von wem, mit wem zusammen, mit welchen Mitteln bis wann gemacht werden?« Leiten bedeutet hier: konkrete Entscheidungen treffen, Mitarbeitende einsetzen, Strukturen der Zusammenarbeit festlegen, Mittel bereitstellen, in der Durchführung begleiten, Ergebnisse sichten, Fehler erkennen und ausräumen.

Um seine Leitungsaufgabe wahrzunehmen, arbeitet der Kirchengemeinderat nach diesen grundsätzlichen Überlegungen vor allem in drei Bereichen: Er nimmt die Entwicklung der Kirchengemeinde in den Blick und beschreibt die Aufgaben, die dafür zu erledigen sind. Er gewinnt Menschen, die an der Gestaltung der Gemeinde mitarbeiten wollen und organisiert ihre Zusammenarbeit. Und er sorgt dafür, dass die Mittel (Ressourcen) vorhanden sind, um die Arbeit tun zu können.

Die Entwicklung der Kirchengemeinde in den Blick nehmen

Die Festlegung der langfristigen Ziele bzw. des Leitbildes mündet in die Planung der mittelfristigen Ziele, die als nächstes angesteuert werden sollen. So entsteht z. B. ein Plan, der die Arbeit des Kirchengemeinderats für das nächste Jahr bestimmt. Findet in demselben Rhythmus ein Kirchengemeinderatstag oder -wochenende statt, kann dort mit

genügend Zeit Bilanz gezogen werden: Was ist erreicht worden? Welche Entwicklungen können abgeschlossen und gefeiert werden? Welches Ziel konnte nicht erreicht werden? Welche Gründe waren dafür ausschlaggebend: War das Ziel falsch gesteckt, gab es Fehler oder Versäumnisse, traten unvorhersehbare Entwicklungen auf? Aufbauend auf dieser Bilanz entsteht der nächste Jahresplan.

Mitarbeitende gewinnen und ihre Zusammenarbeit organisieren

Jede Entscheidung des Kirchengemeinderats muss auch festlegen, wer mit wem, mit welchen Ressourcen, bis wann den Beschluss umsetzen soll. Gibt es keine Mitarbeitenden, die das leisten können, kann eine Aufgabe nicht erledigt werden. Ist nicht geregelt, wer für eine Aufgabe zuständig ist, bleibt es dem Zufall überlassen, ob etwas geschieht oder nicht.

Gemeindeleben entsteht durch Menschen, die aktiv an dessen Gestaltung mitarbeiten wollen und können. Sie sind mit der Arbeit des Kirchengemeinderats verbunden und setzen seine Beschlüsse in die Tat um. Er wiederum sorgt dafür, dass sie die Aufgabe, die sie übernommen haben, auch erledigen können. Dabei können die Mitglieder des Kirchengemeinderats auch aktiv in der Umsetzung sein. Ihre Aufgabe als Gemeindeleitung ist das allerdings primär nicht.

Die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde unterscheiden sich darin, ob sie haupt- oder ehrenamtlich tätig sind. Für alle Formen der Mitarbeit gelten aber die folgenden Rahmenbedingungen, für die der Kirchengemeinderat die Verantwortung trägt:

- ▶ Die Mitarbeitenden wissen um die grundlegende Richtung, in die der Kirchengemeinderat die Gemeinde leiten will, stimmen ihr zu und sehen ihre Arbeit in diesem Rahmen. In Prozesse der Leitbildentwicklung sind sie einbezogen.
- ▶ Der Kirchengemeinderat schätzt das Engagement seiner Mitarbeitenden und achtet ihre Fähigkeiten. Er begleitet ihre Mitarbeit sowohl mit positiver Rückmeldung als auch mit sachlicher Kritik.



- ▶ Er sorgt für eine möglichst zeitnahe und sachliche Klärung von Konflikten.
- ▶ Die Mitarbeitenden sind gut über das Gemeindeleben informiert und werden in alle für sie wichtigen Kommunikationswege eingebunden.
- ▶ Aufgaben, die ihnen übertragen werden, sind klar beschrieben. Sie wissen um das Ziel und den Umfang, kennen den Entscheidungsrahmen, in dem sie selbständig arbeiten können, und bis wann die Aufgaben erledigt sein sollen.
- ▶ Es ist klar, wer für sie bei der Erledigung einer Aufgabe zuständig ist und mit wem sie zusammenarbeiten können bzw. sollen.
- ▶ Die Mitarbeitenden sind in die Aufgaben eingeführt oder eingearbeitet worden. Bei größeren Aufgaben haben sie eine dafür nötige Aus- oder Fortbildung erhalten.
- ▶ Sollten Hindernisse auftauchen, wissen sie, mit wem sie das weitere Vorgehen besprechen können. Oder es gibt eine Form der Begleitung, die über den Fortgang der Arbeit laufend im Bilde ist.
- ▶ Es stehen die notwendigen Geld- und Sachmittel zur Verfügung.

Sind diese Rahmenbedingungen für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende gleich, so gibt es für sie Unterschiede in der Art der Einbindung. Für hauptamtlich Mitarbeitende gelten die Bestimmungen der Tarifverträge und der Mitbestimmung. Der Kirchengemeinderat ist in seiner Verantwortung für Arbeitsplätze und Personalführung gefragt – siehe dazu das Kapitel »Der Kirchengemeinderat als Arbeitgeber«. Für Ehrenamtliche gelten die Leitlinien fürs Ehrenamt, siehe dazu das Kapitel »Verdientes Feedback: Regelmäßige Gespräche mit Ehrenamtlichen«.

Die Ressourcen für die Arbeit bereitstellen

Zu den Rahmenbedingungen, für die der Kirchengemeinderat sorgt, damit das Gemeindeleben gelingen kann, gehören auch die Ressourcen, mit denen die Arbeit getan wird. Wer nötig ist, was gebraucht wird, richtet sich nach den Aufgaben

und Zielen, nach denen der Kirchengemeinderat die Gemeinde entwickeln will. Sie sind also kein Selbstzweck. Und sie stehen in Konkurrenz miteinander, denn die Entscheidung für das eine ist oft auch eine Entscheidung gegen das andere. Am wichtigsten dafür, dass die Arbeit getan werden kann, sind die Mitarbeitenden. Zu den Standards unseres kirchlichen Lebens gehört, dass bestimmte Aufgaben in der Gemeinde von ausgebildeten und damit hauptamtlichen Mitarbeitenden durchgeführt werden: in der Kirchenmusik, in der Gemeindepädagogik auf jeden Fall. Aber auch für das Küsteramt und im Kirchenbüro werden Fachkenntnisse gebraucht. Aus Kostengründen reduziert manche Gemeinde die Beschäftigung Hauptamtlicher. Das sollte wohl bedacht sein und immer in Beziehung zu dem inhaltlichem Gemeindeprofil entschieden werden.

Der zweite große Bereich sind die Gebäude. Sie verursachen Kosten und ihre Unterhaltung und Bewirtschaftung verlangen viel Aufmerksamkeit. Der Kirchengemeinderat entscheidet nach dem Kriterium: Wie gehen wir mit den Gebäuden so um, dass sie dem entsprechen, was wir für unsere Gemeindeglieder benötigen? Dazu gehört dann eine ansprechende Gestaltung außen und innen. Dazu gehört aber auch die Analyse: Haben wir zu viele/zu wenige Räumlichkeiten? Und: Haben wir die richtigen für das Gemeindeleben, das sich bei uns entfalten soll? Hinter diesen Überlegungen steht die Frage nach den Finanzen. Reichen sie nicht für das, was die Kirchengemeinde vorhat, gibt es verschiedene Wege, den Mangel auszugleichen (siehe dazu das Kapitel »Fundraising«).

In Bezug auf die Ressourcen ist im Kirchengemeinderat strukturelle und ökonomische Kompetenz und Weitsicht gefragt. Was zur Verfügung steht, wird sorgsam bedacht und behandelt. Ressourcen bleiben aber Mittel, um die Gemeinde als Gemeinschaft, in der Glaube in Wort und Tat gelebt wird, zu gestalten und weiterzuentwickeln. Erhaltenswert ist, was diesem Ziel dient. Wo eine Gemeinde dazu nicht mehr in der Lage ist, geht sie auf die Suche nach Lösungen, die vielleicht Veränderungen und Verluste mit sich bringen, aber weiterhin ermöglichen, als Glaubensgemeinschaft zusammenzukommen.

– Ulrike Brand-Seiß





Unser Auftrag:
Was bedeutet Gemeinde leiten?



Gemeinsam gestalten:
Die Aufgaben des Kirchengemeinderats



Gemeinsam gestalten: Die Aufgaben des Kirchengemeinderats



Der Kirchengemeinderat als Arbeitgeber

Zu den Aufgaben des Kirchengemeinderates gehört es, im Rahmen der jährlichen Haushaltsplanung einen Stellenplan aufzustellen, Stellen zu besetzen und Dienstaufsicht zu führen. Änderungen im Stellenplan (Einrichtung neuer Stellen, Erhöhung des Stellenumfangs, Veränderung der Tätigkeitsmerkmale und damit der tariflichen Eingruppierung) sind durch den Kirchenkreis zu genehmigen. Die Mitarbeitervertretung ist an den Beratungen zu beteiligen.

Im Stellenplan sind für jede Personalstelle Umfang (Wochenarbeitszeit) und tarifliche Eingruppierung angegeben. Bevor ein Mitarbeiter eingestellt wird, wird im Stellenplan geprüft, ob eine freie Stelle zur Verfügung steht. Dabei stehen die Vermerke ›ku‹ für eine künftig (d.h. sobald die Stelle frei wird) umzuwandelnde (zu reduzierende) Stelle und ›kw‹ für eine künftig wegfallende Stelle.

Bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen gilt das Arbeitsvertragsrecht der Nordkirche, außerdem sind die staatlichen Gesetze (z. B. Mutterschutzgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zu beachten. Die Festlegung der Rahmenbedingungen für kirchliche Arbeitsverhältnisse (Arbeitszeit, Entgelt) erfolgt in der Nordkirche auf zweierlei Weise: Im Bereich der ehemaligen Nordelbischen Kirche, also in Hamburg und Schleswig-Holstein, wird der sog. Zweite Weg angewendet. Das bedeutet, dass zwischen Gewerkschaften (Verdi, Kirchengewerkschaft) und den kirchlichen Arbeitgebern, die im **Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland** organisiert sind, Tarifverträge ausgehandelt werden, die für alle Mitarbeitenden

gelten. Hier gilt insbesondere der Kirchliche Arbeitnehmerntarifvertrag (KAT). In den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern, also auf dem Gebiet des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern, wird eine arbeitsrechtliche Kommission gebildet, der paritätisch Vertreter der kirchlichen Mitarbeitenden und der kirchlichen Körperschaften angehören (Dritter Weg). Hier gilt insbesondere die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO.MP).

Einstellung

Kann eine freie Stelle besetzt werden und hat man nicht etwa die Möglichkeit, eine bereits befristet beschäftigte Mitarbeiterin auf dieser Stelle weiter zu beschäftigen, erfolgt eine Ausschreibung. Verschiedene gesetzliche Vorgaben sind bei einer Stellenbesetzung zu berücksichtigen. Dazu gehören u. a. die Geschlechtsneutralität, ggf. die Integration Schwerbehinderter, die Möglichkeit von Teilzeitarbeit oder eine Befristung des Arbeitsverhältnisses und das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft.

Die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist. In vielen Fällen ist aber auch die Beschäftigung von Personen möglich, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) angehören.

Grundlage der Stellenausschreibung ist eine aktualisierte Dienstanweisung oder Stellenbeschreibung.



Aus den Tätigkeitsmerkmalen ergibt sich die Eingruppierung in eine tarifliche Entgeltgruppe.

Es empfiehlt sich, in der Ausschreibung anzugeben, welche Maßgaben der Kirchengemeinderat für die zu besetzende Stelle hat und welche beruflichen Qualifikationen er vom zukünftigen Mitarbeiter erwartet. Es ist sinnvoll, im Ausschreibungstext eine Ansprechperson zu nennen. Nach Eingang von Bewerbungen nimmt der Kirchengemeinderat bzw. ein Personalausschuss eine Sichtung der Unterlagen und ggf. eine Vorauswahl vor.

Die Vorstellungsgespräche mit den ausgewählten Bewerbern finden unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung, eventuell der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, sowie weiterer Fachorgane (z. B. Friedhofsausschuss) statt. Um zu vermeiden, dass Männer bevorzugt Männer und Frauen bevorzugt Frauen auswählen, sollte das Auswahlgremium möglichst zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern bestehen.

Vorstellungsgespräche sollten sorgfältig vorbereitet werden und in angenehmer Atmosphäre stattfinden. Der Raum sollte ausreichend groß und gut belüftet sein. Als Sitzordnung empfiehlt sich ein runder Tisch. Wenn möglich sollten Getränke, zumindest ein Glas Wasser, zur Verfügung stehen.

Maßgebende Auswahlkriterien sind in erster Linie Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, bezogen auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle. Aus Gründen der Vergleichbarkeit liegt es nahe, ein strukturiertes Interview mit der Bewerberin auf der Basis eines vorher festgelegten Fragenkatalogs zu führen.

Vor Beginn des Vorstellungsgesprächs trifft das Auswahlgremium Absprachen über den zeitlichen Rahmen, darüber, von wem und in welcher Reihenfolge welche Fragen gestellt werden, und ggf. über die Bewertungskriterien. Empfehlenswert ist die Verteilung von verschiedenen Wahrnehmungsaufgaben. Bewährt hat sich auch die Benutzung einer Art Checkliste, in die anhand des strukturierten Ablaufs Beobachtungen und Notizen der Gesprächsteilnehmer eingetragen werden können.

Der Arbeitgeber stellt im Vorstellungsgespräch nur solche Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen

und an deren wahrheitsgemäßer Beantwortung er objektiv ein berechtigtes Interesse hat. Nach gängiger Rechtsprechung gehören Fragen, die die private Sphäre eines Bewerbers betreffen, nicht dazu.

Mögliche Fragen richten sich vor allem auf den beruflichen Werdegang, die Schulausbildung, auf Zeugnis- und Prüfungsnoten. Aber auch Fragen nach einer Schwerbehinderung und nach laufenden strafrechtlichen Ermittlungsverfahren sind gestattet.

Der Ablauf eines Auswahlgesprächs könnte etwa so aussehen:

- ▶ Begrüßung, Information über den zeitlichen Rahmen und den geplanten Ablauf des Gesprächs
- ▶ Selbstvorstellung der Bewerberin zu beruflichem Werdegang, Motivation der Bewerbung
- ▶ Nachfragen, die an Selbstvorstellung und Bewerbungsunterlagen anknüpfen
- ▶ Situative Fragen bzw. Fallbeispiele aus dem zukünftigen Arbeitsbereich
- ▶ Informationen über den Arbeitsplatz und den Arbeitgeber (Tätigkeit, Arbeitszeit, Probezeit, Schweigepflicht)
- ▶ Weitere Fragen des Bewerbers
- ▶ Verabredung des weiteren organisatorischen Verfahrens (Mitteilung über eine Zu- oder Absage, möglicher Arbeitsbeginn usw.)

Ist eine Auswahl getroffen worden, fasst der Kirchengemeinderat den Einstellungsbeschluss, das vorsitzende Mitglied holt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung ein und beauftragt die Kirchenkreisverwaltung mit der Ausfertigung des Arbeitsvertrages.

Die Mitarbeitervertretung (MAV)

Die Mitarbeitervertretung (MAV) nimmt sich der Interessen der Mitarbeitenden an und fördert sie in ihren beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belangen. Sie arbeitet dabei mit dem Kirchengemeinderat als Arbeitgeber zusammen und nimmt so gemeinschaftlich Verantwortung für den Auftrag



der Kirche wahr. In der Regel wird im Kirchenkreis eine gemeinsame Mitarbeitervertretung für alle Kirchengemeinden gebildet.

Die Mitarbeitervertretung hat das Recht, über alle Entscheidungen des Kirchengemeinderats, die die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde betreffen, informiert zu werden, und sie ist in vielen Fällen bereits in die Beratungen einzubeziehen bzw. es ist im Rahmen des Mitbestimmungsrechts der Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zu einer geplanten Maßnahme zu beantragen.

Personalführung

Zur Personalführung gehört eine kontinuierliche Begleitung der Mitarbeitenden, die der dienstlichen und fachlichen **Aufsicht** Rechnung trägt, aber auch die allgemeine **Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers wahrnimmt. Diese beinhaltet Schutz-, Sorgfalts- und Informationspflichten.

Der Kirchengemeinderat trägt – auch in rechtlicher Hinsicht – Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden bei der Arbeit. Der Arbeitgeber hat die Gefährdungen, die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbunden sind, zu ermitteln und zu beurteilen und dann zu bestimmen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen sind. Unterstützt wird er darin von der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Kirchenkreis.

Verantwortung trägt der Kirchengemeinderat auch für seine unbezahlten, also ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Auch für sie schafft er verlässliche Strukturen und ihnen gilt ebenso seine Fürsorge (vgl. das Kapitel Haupt- und Ehrenamtliche: Gemeinsam im Dienst).

Der Kirchengemeinderat führt die Aufsicht über die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde (Dienstaufsicht). Hierzu gehört u. a.: Genehmigung von Erholungsurlaub, Genehmigung von Dienstreisen, Genehmigung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, Entgegennahme von Meldungen über Arbeitsunfähigkeit oder Dienstunfälle. Die Aufsicht umfasst auch das Recht, fachliche Weisungen zu erteilen. Hin und wieder findet man daher die Unterscheidung zwischen Dienst- und Fachaufsicht.

Der Kirchengemeinderat regelt, wer aus seinen Reihen die Personalverantwortung im täglichen Ge-

schaft wahrnimmt. Dies ist in der Regel das vorsitzende Mitglied. Der Kirchengemeinderat kann aber auch andere Personen mit der Personalführung für Mitarbeitende beauftragen.

Pflegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen regelmäßigen Kontakt und eine klare, wertschätzende Kommunikation, so beugt dies erfahrungsgemäß Missverständnissen und Konflikten vor. Dazu gehören Mitarbeitergespräche, die regelmäßig oder anlassweise geführt werden, und **Jahresgespräche**, die einem festen Ablauf folgen.

Eine **Stellenbeschreibung** oder eine schriftliche Dienstanweisung bringt Klarheit und Verlässlichkeit in die Beziehung zwischen Kirchengemeinde und Arbeitnehmer. Die Stellenbeschreibung führt die Tätigkeiten der Mitarbeitenden auf und bildet so die Grundlage zur tariflichen Eingruppierung. Ändern sich Umfang und Art der Aufgaben eines Mitarbeitenden, so sind Stellenbeschreibung und Dienstanweisung zu überarbeiten. Eine Stellenbeschreibung bzw. Dienstanweisung kann die Grundlage für ein Jahresgespräch sein (siehe dazu das Kapitel Jahresgespräche für Hauptamtliche).

Mit Beginn des Arbeitsverhältnisses wird eine **Personalakte** angelegt, in die alle personalbezogenen Unterlagen und Vertragsunterlagen, Sozialversicherungs- und Steuerunterlagen sowie Kopien amtlicher Urkunden Eingang finden. Außerdem gehören Schriftstücke in die Personalakte, die den Verlauf des Arbeitsverhältnisses dokumentieren, also Weiterbildungsnachweise, Beurteilungen, ggf. Ermahnungen und Abmahnungen. Die Personalakte wird bei der Personalabteilung der Kirchenkreisverwaltung geführt.

Für eine gelingende Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist es wesentlich, dass der Kirchengemeinderat oder die mit der Personalführung beauftragte Person die Arbeit der Mitarbeitenden deutlich wahrnimmt – im Positiven wie im Negativen – und ihnen darüber eine klare und verwertbare Rückmeldung gibt.

Gibt es Anlass, die Arbeitsleistung oder das sonstige Verhalten von Mitarbeitenden zu beanstanden, weil sie dem Arbeitsvertrag widersprechen, so geschieht dies üblicherweise in einem sogenannten Kritikgespräch. Ziel ist es, den Mitarbeitenden auf das Verhalten, das Anlass zur Unzufriedenheit gibt, aufmerksam zu machen, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben und auf eine Veränderung



hinzuwirken. Dabei können die einvernehmliche Veränderung der Arbeitsbedingungen, die Abklärung gesundheitlicher Fragen oder die Feststellung von Unterstützungsbedarf erwogen werden. Tritt keine Besserung ein, können eine mündliche oder schriftliche Ermahnung und schließlich die Abmahnung erfolgen.

Mit der **Abmahnung** macht der Arbeitgeber von seinem Recht Gebrauch, Mitarbeitende zur ordnungsgemäßen Vertragserfüllung zu ermahnen. Die Abmahnung sollte schriftlich erfolgen. Es ist darin der tatsächliche Vorgang, der den Anlass für die Abmahnung bildet, so genau wie möglich zu beschreiben. Es ist zu erläutern, warum das Verhalten des Mitarbeitenden Anlass zur Beanstandung gibt. Und er oder sie ist aufzufordern, es nicht zu wiederholen. Für den Fall der Wiederholung werden konkrete arbeitsrechtliche Konsequenzen (etwa die Kündigung) angekündigt. Ziel der Abmahnung ist es, die Möglichkeit zu eröffnen, das beanstandete Verhalten zu ändern.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis kann auf verschiedene Weisen enden:

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet durch Ablauf der vereinbarten Frist, ein unbefristetes durch Eintritt in den Ruhestand oder Tod.

Ein Arbeitsverhältnis kann auch durch eine **ordentliche Kündigung** des Arbeitsvertrages enden. Dabei sind gesetzliche Fristen und Formvorschriften zu beachten. Eine **außerordentliche Kündigung** erfolgt in der Regel fristlos und ist nur aus wichtigem Grund zulässig. Auch hier sind gesetzliche Vorgaben und Formvorschriften zu beachten. Eine besondere Form ist die **Änderungskündigung**, die der Arbeitgeber ausspricht, um einseitig im Arbeitsvertrag festgelegte Bedingungen (Stellenumfang, Eingruppierung) zu ändern. Nimmt die Mitarbeiterin die neuen Bedingungen nicht an, so endet das Arbeitsverhältnis.

Voraussetzung für eine Kündigung ist eine nachhaltige Störung des Arbeitsverhältnisses. Gründe für diese Störung können entweder in der Person des Mitarbeitenden liegen, z. B. eine langandauernde Erkrankung, oder im Verhalten der Mitarbeiterin.

Die Abmahnung (wie auch die schriftliche Ermahnung) wird in die Personalakte eingefügt. Bessert sich das Verhalten des Mitarbeitenden, so kann das gerügte Verhalten nach einer gewissen Zeit nicht mehr zur Begründung einer Kündigung herangezogen werden.

Wenn es auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinausläuft, ist zu klären, ob ein besonderer Kündigungsschutz greift. Dies kann z. B. Schwerbehinderung, Schwangerschaft, Elternzeit oder die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung sein. Im Fall der Kündigung sind kirchliche und staatliche Vorgaben und Formvorschriften zu beachten. Hier berät die Personalabteilung der Kirchenkreisverwaltung.

Eine Kündigung kann aber auch aus betrieblichen Erfordernissen ausgesprochen werden.

Eine Kündigung sollte der Kirchengemeinderat in keinem Fall erwägen oder gar aussprechen, ohne Beratung durch die Personalabteilung der Kirchenkreisverwaltung. Außerdem ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen.

Gegen eine Kündigung können Mitarbeitende eine Kündigungsschutzklage beim staatlichen Arbeitsgericht einreichen, wenn das gekündigte Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Eine weitere Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis zu beenden, ist ein einvernehmlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossener **Auflösungs- oder Aufhebungsvertrag**.

Endet das Arbeitsverhältnis, so hat der oder die Beschäftigte Anspruch auf ein schriftliches **Zeugnis** über Art und Dauer der Tätigkeit, sowie über Führung und Leistung. Aus besonderen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

In allen Angelegenheiten, die die Aufgaben des Kirchengemeinderates als Arbeitgeber betreffen,



steht dem Kirchengemeinderat die **Kirchenkreisverwaltung** und hier insbesondere die Personalabteilung zur Verfügung. Die Fachleute der Personalabteilung beraten in arbeitsrechtlichen Fragen und sorgen im Rahmen der Auftragsverwaltung für korrekte Abläufe (Ausfertigung von Arbeitsverträgen, Hinweise im Falle von Mitbestimmungsrechten der Mitarbeitervertretung, Führung der Personalakten).

Die Kirchengemeinde und ihre Pfarrstelle

Die Pfarrstelle, die zu einer Kirchengemeinde gehört, wird vom Kirchenkreis errichtet. Der Kirchengemeinderat wirkt bei der Besetzung mit, etwa durch Wahl oder durch ein Votum, wenn die Pfarrstelle durch bischöfliche Ernennung zu besetzen ist.

Pastoren stehen in einem Dienstverhältnis zur Landeskirche. Die Dienstaufsicht führen Pröpstin oder Propst. Der Kirchengemeinderat ist also nicht Arbeitgeber der Pastorin. Vielmehr wirken Kirchengemeinderat und Pastoren der Kirchengemeinde bei der Erfüllung des kirchlichen Auftrags zusammen und nehmen dabei ihre jeweiligen Aufgaben wahr. Dennoch ist die Kirchengemeinde für Pastoren ihr Arbeitsplatz – und gleichzeitig oft der Wohnort. So hat der Kirchengemeinderat im Rahmen seiner Verantwortlichkeiten die Möglichkeit, auch ohne selbst Arbeitgeber zu sein, an guten Arbeitsmöglichkeiten und Lebensbedingungen im Pastorat mitzuwirken.

– Thorsten Gloge

Alle Jahre wieder: Jahresgespräche für Hauptamtliche

Das Führen von Jahresgesprächen gehört zur Personalverantwortung von Führungskräften. In der Nordkirche ist es mittlerweile in vielen Kirchenkreisen zwischen Pröpstin und Pastoren, in Einrichtungen der Dienste und Werke oder auch in den Hauptbereichen als Standard eingeführt. Auch viele Kirchengemeinderäte sehen im Jahresgespräch ein unverzichtbares Instrument ihrer Personalführung.

Was ist ein Jahresgespräch?

Das Jahresgespräch ist ein vertrauliches und partnerschaftlich geführtes Vier-Augen-Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dessen unmittelbar unterstellter Mitarbeiterin. Es ist ein geplantes, inhaltlich vorbereitetes Gespräch, das einen bestimmten Sachinhalt und eine Zielsetzung hat: Ziele und Strukturen der Arbeit werden transparent, sodass die Gespräche Ausdruck eines Handelns im Geist der Gemeinschaft sind und Ermutigung und Wertschätzung zum Ziel haben.

Grundsätzlich findet es regelmäßig einmal im Jahr ohne konkreten Anlass in einem störungsfreien Rahmen mit ausreichend Zeit statt. Damit geht es über die Alltagskommunikation hinaus, steht es doch nicht im Zusammenhang mit der Erledigung

aktueller Aufgaben oder mit anlassbezogenen Gesprächen wie regelmäßigen Dienstbesprechungen. Ein Jahresgespräch ist nicht mit Konfliktgesprächen zu verwechseln.

Wer führt das Jahresgespräch?

Als Anstellungsträger der Mitarbeitenden in der Gemeinde kann grundsätzlich jedes Mitglied als Dienstvorgesetzte für einzelne oder alle Mitarbeitenden gewählt werden und in dieser Funktion mit der Durchführung von Jahresgesprächen beauftragt werden. In der Regel ist es der erste Vorsitzende bzw. die Pastorin, die als Dienstvorgesetzte fungieren. Bei Einrichtungen der Kirchengemeinde (z. B. Kindertagesstätten) führt die beauftragte Person nur ein Jahresgespräch mit der Leitung, die wiederum Jahresgespräche mit den Mitarbeitenden ihrer Einrichtung führt.

Da die Pastorinnen Angestellte der Landeskirche sind, ist der jeweilige Propst bzw. die Dienstvorgesetzte (z. B. die Leitung eines Regionalzentrums) für die Durchführung der Jahresgespräche zuständig.



Was soll mit dem Jahresgespräch erreicht werden?

Das Jahresgespräch

- ▶ ermöglicht Mitarbeitenden und Leitungskräften, gemeinsam den zurückliegenden Arbeitszeitraum zu reflektieren und sich offen und vertraulich über die Arbeitssituation und Zufriedenheit auszutauschen;
 - ▶ hilft, die Aufgaben und Fähigkeiten der Mitarbeitenden wahrzunehmen, zu würdigen und ggf. weiterzuentwickeln;
 - ▶ gibt Gelegenheit zu konstruktiver Rückmeldung, zur Zusammenarbeit und zu kritischer Reflexion der Arbeitsbedingungen;
 - ▶ dient dazu, Vereinbarungen über Aufgaben und Ziele für die weitere Arbeit zu treffen;
 - ▶ vertieft die dienstliche Kommunikation, den Informationsfluss und Wissensaustausch und macht die Strukturen und Ziele des Kirchengemeinderats transparenter;
 - ▶ gibt Mitarbeitenden Rückmeldung zu ihrer beruflichen Tätigkeit, so dass sie Klarheit darüber gewinnen, welche Erwartungen von Seiten der Kirchengemeinde an sie gestellt werden;
 - ▶ verabredet gezielte Förderung gegenwärtiger und zukünftig benötigter Kompetenzen und zeigt realistische berufliche Perspektiven auf, die Arbeitszufriedenheit und Motivation erhöhen können.⁵
- ▶ gegenseitige Rückmeldung über die Wahrnehmung der Arbeit des jeweiligen Gegenübers, auch Feedback zum Leistungsverhalten des Dienstvorgesetzten;
 - ▶ Vereinbarung von Maßnahmen zur Personalentwicklung (z. B. Fortbildungen oder Supervision);
 - ▶ Erarbeitung und Vereinbarung von Zielen für den Zeitraum bis zum nächsten Gespräch.

Wie wird ein Jahresgespräch durchgeführt?

Das Jahresgespräch ist absolut vertraulich und hat keinerlei personalrechtliche Auswirkungen oder Konsequenzen. Informationen an Dritte dürfen nur mit gegenseitiger Vereinbarung weitergegeben werden. In Kirchengemeinden kann es sinnvoll sein, über Ergebnisse bzw. Vereinbarungen aus Jahresgesprächen einzelne Mitglieder oder den gesamten Kirchengemeinderat zu informieren. Die Vorbereitung und Durchführung des Gesprächs bedarf sorgsamer Vorbereitungen.

Informatives und hilfreiches Material dazu finden Sie unter: www.institutionsberatung.de/service.

– Ulrike Brand-Seiß

Deshalb besteht ein Jahresgespräch grundsätzlich aus folgenden Elementen:

- ▶ Rückblick auf das vergangene Jahr, ggf. auf die im letzten Jahr getroffenen Zielvereinbarungen;
- ▶ Austausch über Arbeitsbedingungen;

⁵ vgl. Leitfaden zur Durchführung von Jahresgesprächen in den Hauptbereichen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Arbeitsstelle Institutionsberatung 2013, S. 2



Verdientes Feedback: Regelmäßige Gespräche mit Ehrenamtlichen

Es gibt gute Gründe, sich in der Kirchengemeinde für regelmäßige Gespräche mit ehrenamtlich Engagierten zu entscheiden. Hier finden Sie dafür Anregungen und im Downloadbereich einen hilfreichen Gesprächsleitfaden. Er unterstützt Leitende in der Vorbereitung und Durchführung von Gesprächen mit ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Zwölf gute Gründe für regelmäßige Gespräche mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Regelmäßige, gut strukturierte Gespräche

- ▶ vertiefen den Kontakt und fördern gelingende Zusammenarbeit;
- ▶ fördern die Transparenz kirchlicher Arbeit;
- ▶ klären Ziele und Bedarfe;
- ▶ würdigen ehrenamtliches Engagement.

Ehrenamtlich Engagierte

- ▶ wollen ihre Erfahrungen einfließen lassen;
- ▶ brauchen einen Ort und Anlass, um Rückmeldung aus der Kirchengemeinde zu bekommen und an sie geben zu können;
- ▶ möchten Perspektiven für ihre weitere Mitwirkung gewinnen;
- ▶ wünschen sich Unterstützung in der Entwicklung von Kompetenzen.

Leitende in Gemeinde oder Einrichtungen

- ▶ erhalten Informationen über die verschiedenen Bereiche, in denen Ehrenamtliche sich engagieren;
- ▶ erfahren, wie es den Mitarbeitenden geht;
- ▶ berücksichtigen die Anliegen und Hinweise der Ehrenamtlichen, damit Aktivitäten gut gelingen;
- ▶ bekommen einen Überblick über eventuelle Schwierigkeiten und können dadurch bewusst Veränderungen herbeiführen.

Wer redet mit wem?

- ▶ Leitende in der Gemeinde oder Einrichtung (Kirchengemeinderat, Freiwilligenkoordinatorin, Hauptamtliche, Pastor) führen regelmäßige Gespräche mit ehrenamtlich Engagierten, die einen Arbeitsbereich (Gruppe, Projekt) weitgehend selbständig verantworten.
- ▶ Gruppen, die mit ihrem Engagement ein gemeinsames Ziel verfolgen,
- ▶ werden regelmäßig zu einem Gruppengespräch eingeladen.
- ▶ Gruppengespräche können von den jeweiligen Leitenden einer Gruppe
- ▶ (hauptamtlich oder ehrenamtlich) geführt werden.

Genauere Informationen über die Rahmen der Einzelgespräche und was es dabei zu beachten gilt, finden Sie in Band 4 der Schriftenreihe klipp und klar ›Reden ist Gold‹ unter www.ife-hamburg.de/downloads-mobile/category/2-schriftenreihe-klipp-klar.

– Ina-Marie Mühlring



Rund ums Geld: Finanzen verwalten

Eine der Voraussetzungen für ein gedeihliches und erfolgreiches Gemeindeleben sind geordnete Finanzen. Daher sollte in jedem Kirchengemeinderat mindestens ein Mitglied sitzen, das sich im Bereich Finanzen auskennt. Optimal wäre jemand, der bereits beruflich mit dem Rechnungswesen zu tun hat bzw. hatte, z. B. Buchhalterinnen, Angehörige der Finanzverwaltung oder der wirtschafts- und steuerberaterischen Berufe.

Wirtschaftsplan

Zu Beginn der Tätigkeit muss das betreffende Kirchengemeinderatsmitglied sich anhand der Jahresrechnungen der Vorjahre einen Überblick über die laufenden Einnahmen und Ausgaben und die Vermögenssituation der Gemeinde verschaffen.

Eine der ersten Aufgaben ist die Aufstellung eines Wirtschaftsplans. Dieser muss vor Beginn eines neuen Wirtschaftsjahrs von der Gemeinde für das kommende Jahr aufgestellt werden und gliedert sich in den Vermögens-, Erfolgs- und Stellenplan. Der Vermögensplan erfasst die Veränderungen des Vermögens aufgrund der geplanten Einnahmen und Ausgaben. Der Erfolgsplan gibt Auskunft über den zu erwartenden Überschuss bzw. das vermutliche Defizit. Der Stellenplan gibt an, welche Mitarbeitende an welcher Stelle eingesetzt sind.

Die wichtigste Aufgabe bei der Erstellung des Wirtschaftsplans besteht darin, die für das Folgejahr zu erwartenden Einnahmen und Ausgaben möglichst genau einzuschätzen. Als wichtigster Anhaltspunkt dafür dienen die Zahlen der vergangenen Jahre. Daneben ist nach Rücksprache mit den zuständigen Bereichen (Gottesdienst, Konfirmandenarbeit, Kindertagesstätte, Hausverwaltung usw.) zu ermitteln, ob es im kommenden Jahr außerordentliche Ausgaben gibt, die in den Plan mit einfließen müssen. Auf der Einnahmeseite steht die zu erwartende Kirchensteuerzuweisung für die Gemeinde bei der Erstellung des Wirtschaftsplans zumeist schon fest. Die übrigen Einnahmen wie Kollekten, Spenden, Zinsen, Elternbeiträge für die Kita, Teilnehmerbeiträge usw. sind anhand der Vorjahre vorsichtig zu schätzen. Bei den laufenden Ausgaben (Löhne und Gehälter, Verbrauchsmittel, Grundstückskosten usw.) ist es sinnvoll, Sicherheitszuschläge für unvorhersehbare

Kosten wie z. B. Lohn- und Gehaltssteigerungen oder nicht geplante Reparaturen bzw. Instandhaltungen einzubauen, damit es nicht zu großen Planüberschreitungen kommt.

Ist der Plan in Einnahmen und Ausgaben erstellt, ergibt sich ein Überschuss oder ein Defizit. Bei einem Defizit ist zu prüfen, ob im Haushalt noch Einsparungsmöglichkeiten bestehen, um den Überschuss zu verringern. Der verbleibende Rest ist aus den vorhandenen Rücklagen auszugleichen. Ein Überschuss ist den Rücklagen zuzuführen.

Jahresrechnung

Ist das Wirtschaftsjahr abgeschlossen, wird von der Buchhaltung die Jahresrechnung erstellt. Sie entspricht in ihrer Struktur dem erstellten Wirtschaftsplan, enthält aber jetzt die exakten Zahlen des vergangenen Jahres und muss vom Kirchengemeinderat nach Prüfung durch ein oder besser zwei Kirchengemeinderatsmitglieder abgenommen und genehmigt werden.

Bei der Prüfung der Jahresrechnung sind zunächst die gebuchten Ist-Zahlen mit den geschätzten Soll-Zahlen des Wirtschaftsplans zu vergleichen. Gibt es erhebliche Abweichungen, so sind anhand der Konten die Gründe dafür zu ermitteln. Werden Buchungsfehler (Kontenverwechslungen, Buchung auf der falschen Kostenstelle usw.) festgestellt, so sind diese zu korrigieren. Liegen erhebliche Mehrausgaben gegenüber dem Plan vor, ist zu prüfen, ob diese sachlich gerechtfertigt waren. Wenn auch in Zukunft diese Mehrausgaben auftreten werden, ist der nächste Wirtschaftsplan entsprechend anzupassen.

Darüber hinaus sind die Bestände (Kasse, Bankguthaben usw.) daraufhin zu prüfen, ob sie am Jahresende tatsächlich in der ausgewiesenen Höhe vorhanden sind. Ebenso sind die Belege des Jahres einzusehen und stichprobenartig auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen.

Sind die oder der Prüfer nach den von ihnen veranlassten Korrekturen überzeugt, dass die Jahresrechnung in Inhalt und Form richtig ist, erläutern sie den Jahresabschluss den Kirchengemeinderatsmit-



gliedern und beantworten sich ergebende Fragen. Danach beantragen sie, die Jahresrechnung abzunehmen und die anordnungsbefugten Personen der Kirchengemeinde zu entlasten.

Bilanz, Vermögensübersicht, Rücklagen und Kredite

Die Jahresrechnung enthält auch eine Bilanz bzw. Vermögensübersicht, in der das Vermögen und die Verbindlichkeiten der Gemeinde abgebildet sind. Auch die zur Deckung von Defiziten, Baumaßnahmen, Betriebsmittelbeschaffungen usw. vorhandenen Rücklagen sind dort aufgeführt. Hier gilt es darauf zu achten, dass diese Rücklagen immer in ausreichender Höhe vorhanden sind und nicht durch unwirtschaftliches Verhalten aufgebraucht werden.

Sind die vorhandenen Rücklagen z. B. zum Bau einer neuen Kindertagesstätte oder der Renovierung kirchlicher Gebäude nicht vorhanden, ist eine Kreditaufnahme erforderlich. Dabei ist zunächst zu prüfen, ob es staatliche und/oder kirchliche Fördermittel gibt. Wird zusätzlich ein Kredit aufgenommen, müssen die fälligen Zins- und Tilgungszahlen in den Wirtschaftsplan mit einbezogen werden und über die Laufzeit des Kredits aus den laufenden Einnahmen gedeckt werden können, ohne dass die Gemeindegemeinschaft darunter leidet.

Fazit

Dies ist nur einer kleiner Überblick über die Aufgaben eines Kirchengemeinderatsmitglieds, das sich mit der Verwaltung der Finanzen einer Gemeinde beschäftigt. Er oder sie muss das nicht alleine tun, sondern wird durch die Buchhaltung, das Gemeindegemeinschaftssekretariat und die Hauptamtlichen unterstützt. Es bleibt aber eine verantwortungsvolle Aufgabe, deren Ziel es ist, die Gemeinde bei der Planung, der Überprüfung und dem Einsatz der Finanzmittel zu beraten und auch tatkräftig zu unterstützen, damit die in ihr Tätigen ihre seelsorgerischen, karitativen und gesellschaftlichen Aufgaben auf einem sicheren finanziellen Fundament durchführen können.

Dabei ist es sinnvoll, wenn diejenigen, die sich dieser Aufgabe stellen, dieses Amt längerfristig, d. h. mindestens für die Dauer der Wahlperiode, ausüben. Denn die regelmäßige Beschäftigung mit den Finanzen einer Gemeinde führt dazu, dass man nach einer Einarbeitungszeit die Vermögens- und Erfolgsstrukturen einer Gemeinde kennt und etwaige Ungereimtheiten und Fehler in Planung und Abschluss schnell erfassen und aufklären kann.

– Klaus Selck



Verantwortung für die letzten Dinge: Kirchliche Friedhöfe

Viele Kirchengemeinden sind Träger von – in einigen Regionen unserer Nordkirche sogar oftmals einer ganzen Reihe – Friedhöfen. Im Bereich der Kommunen gibt es dort häufig auch keine Friedhöfe in anderer Trägerschaft.

Der Friedhof ist die Stätte, auf der die Toten zur letzten Ruhe gebettet werden. Er ist der Ort des unmittelbaren Erinnerns an die, die vor uns waren, unser Leben ermöglicht, geprägt und bereichert haben, und an dem wir uns – zumindest gelegentlich – mit der eigenen Begrenztheit, dem eigenen Sterben auseinandersetzen. Der Friedhof ist Ort für Trauernde und Hinterbliebene, die hier einen abgegrenzten, geschützten Raum suchen und in besonderem Maße Zuspruch und Trost benötigen. Daher erfordern Gestaltung und Pflege des Friedhofs besondere Sorgfalt.

Zugleich ist der kirchliche Friedhof immer auch Glaubenszeugnis und Ort der Verkündigung. An seiner Gestaltung wird sichtbar, inwieweit der Toten in Liebe gedacht wird und in ihrem Gedächtnis christlicher Glaube lebendig ist.

Zur Gestaltung und Pflege des Friedhofs gehören neben der allgemeinen Bewirtschaftung der Friedhofsanlage auch die Erhaltung kulturhistorisch wertvoller Substanz oder die Ausstattung mit qualitativ hochwertiger Kleinarchitektur, wobei auf dem kirchlichen Friedhof die christliche Symbolik nicht fehlen soll. Stets ist der Charakter des jeweiligen Friedhofs und seiner Bereiche im Blick zu behalten, insbesondere bei der Neuanlage von Gräbern und Grabfeldern, dem Erhalt oder der Erneuerung von Kriegsgräberanlagen und bei der Planung baulicher und landschaftsgestalterischer Maßnahmen.

Auf den Kirchengemeinderat kommen hier vielfältige Aufgaben zu. Er hat u. a. grundsätzlich über die Belegung des Friedhofs zu beschließen, Nutzungsrechte an Grabstätten zu verleihen, die Gestaltung der Grabmale zu genehmigen, eine Friedhofsordnung aufzustellen bzw. zu überarbeiten und für deren Einhaltung zu sorgen, die notwendigen Unterlagen (Grabstättenverzeichnisse, Friedhofsplan u.v.m.) zu führen sowie die Belange des Denkmal- und Naturschutzes und der friedhofsbezogenen kirchlichen

und staatlichen Verordnungen und Gesetze zu beachten. Er ist gleichzeitig aber auch zuständig für die Sicherheit der Besucher und hat so gemäß der zuständigen Berufsgenossenschaft regelmäßig z. B. die Standsicherheitskontrolle der Grabmale zu gewährleisten und ggf. bei den Eigentümern durchzusetzen.

Er hat laut landeskirchlichen Haushaltsverfügungen auch dafür Sorge zu tragen, dass Friedhöfe sich finanziell selber tragen und keine Kirchensteuermittel dafür eingesetzt werden. Dies erfordert eine regelmäßige Überprüfung und ggf. Anpassung der Gebührenordnung.

Der Kirchengemeinderat kann zur Erfüllung dieser Aufgaben einen Ausschuss bilden. Auch die Frage nach der Neuanlage oder Schließung von Grabfeldern oder Friedhöfen gehört in seinen Entscheidungsbereich, genau wie etwa die schwierige Frage nach der eventuellen Anlage von Plätzen für anonyme Beisetzungen.

Laut den geltenden Gesetzen in den Bundesländern auf dem Gebiet der Nordkirche ist das Vorhalten von Begräbnisstätten kommunale Pflichtaufgabe. Dort, wo kommunale Friedhöfe nicht existieren und kirchliche Friedhöfe sogenannte ›Monopol- oder ›Simultan-Friedhöfe sind, übernehmen diese die Funktion kommunaler Friedhöfe. Damit besteht ein Rechtsanspruch, alle Verstorbenen einer Kommune unabhängig von ihrem religiösen Bekenntnis auf diesem Friedhof zu bestatten.

Diese Regelung entbindet die Kommunen allerdings nicht von ihren Obliegenheiten, sondern verpflichtet sie vielmehr zum Mittragen der finanziellen und logistischen Lasten. Solches ist in Landesgesetzen geregelt (vgl. dazu Bestattungsgesetz S-H, § 22; Bestattungsgesetz M-V, § 14) oder bedarf der Absprachen und Verhandlungen. Dies kann bis zur kommunalen Pflicht des vollständigen Defizitausgleichs von Friedhofshaushalten gehen, setzt umgekehrt allerdings auch eine rechtlich klare und nachvollziehbare Kalkulation der Friedhofsgebühren voraus.



Kirchengemeinderäte als Trägervertreter von Friedhöfen haben hier eine besondere Verantwortung, auch zur gedeihlichen Zusammenarbeit mit der Kommune.

In den letzten Jahren ist die Bestattungskultur in Deutschland rasanten Veränderungen ausgesetzt. Dazu gehören neben der zunehmenden Nachfrage nach anderen Bestattungsorten (Seebestattungen, kommerzielle Bestattungswälder bis hin zur in vielen Bundesländern diskutierten Aufhebung des Bestattungszwanges für Urnenbeisetzungen), die kirchliche Friedhöfe auch wirtschaftlich unter Druck setzen, auch die Veränderungen von bestattungsrechtlichen Regelungen (Aufhebung des Sargzwanges bei Erdbestattungen z. B. Verstorbener islamischer Religion). Auch die Frage nach der Anlage pflegefreier, aber auch anonymer Gräberfelder gehört zu diesen Veränderungsprozessen – nicht mehr nur auf großen, sondern zunehmend auch auf kleineren dörflichen Friedhöfen. Dies wird akut einmal durch das Drängen von potentiellen Grabstellennutzern selbst, die ihren Angehörigen keine Belastungen durch die Verpflichtung zu Grabpflege zumuten wollen oder schlicht keine Angehörigen haben, die sich um das Grab kümmern könnten. Zunehmende Mobilität und ungewisse Zukunftsaussichten für das Bleiben in der Region verstärken dies noch. Zum anderen mehren sich die Fälle, in denen auch Sozialämter nur noch die am wenigste kostenintensive Grabstelle bezahlen wollen – selbst wenn die gesetzlichen Ansprüche andere Möglichkeiten eröffnen.

Für den Friedhofsträger stellt sich allerdings die Frage, wie solche ›Gemeinschaftsgrabanlagen‹ gestaltet werden sollen. Die Regel sollte sein, dass Kirchengemeinden als Träger ihre Möglichkeiten nutzen, um eine völlige Anonymisierung zu verhindern. Denkbar ist, auch auf Gemeinschaftsanlagen konkrete Orte zuzuweisen und kleine Grabsteine in das Rasenfeld zu setzen. Deren Pflege wird von der Friedhofsverwaltung gewährleistet, der Name des Verstorbenen verzeichnet. Wo dies nicht möglich ist, können z. B. die Namen der auf der Anlage Bestatteten in eine Wand oder Umrandung eingelassen werden. Vorstellbar ist auch ein größeres Kreuz – z. B. mit einer biblischen Aufschrift – als zentraler Gedenkort auf solch einem Feld. Die Leitung eines kirchlichen Friedhofs ist eine wichtige Arbeit in der Gemeinde und im Dienst am Menschen, die weit über die bloße Verwaltung hinausgeht. Friedhofsbesucher messen den Umgang unserer Kirche mit dem Menschen nicht zuletzt daran, wie sie mit den Toten umgeht!

Es ist Aufgabe des Kirchengemeinderates, den Friedhof in diesem Sinne zu leiten und zu verwalten. Fachliche Beratung erhält er dabei durch die zuständige Abteilung im Kirchenkreisverwaltungsamt. Viele Kirchenkreise haben zudem Beauftragte für das Friedhofswesen berufen, die auch für Beratungen angefragt werden können.

Weitere Hinweise gibt es auf www.kirchliche-friedhoe.de oder auf www.foerderverein-kirchliche-friedhoe.de.

– Matthias Bartels

»Der Friedhof ist der Ort des unmittelbaren Erinnerns an die, die vor uns waren, unser Leben ermöglicht, geprägt und bereichert haben, und an dem wir uns – zumindest gelegentlich – mit der eigenen Begrenztheit, dem eigenen Sterben auseinandersetzen.«



Häuser der Gemeinde: Immobilien verwalten

Erste christliche Gemeinden kamen in Wohnhäusern oder auch auf öffentlichen Plätzen zusammen. Später trafen sie sich an verborgenen Orten, in Zeiten, in denen sie verfolgt wurden.

Nachdem das Christentum im 4. Jahrhundert zur Staatsreligion im Römischen Reich geworden war, feierten die Gemeinden ihre Gottesdienste in bestehenden Gebäuden: Basiliken als Markt- und Gerichtsgebäude wurden insbesondere in den Städten des Mittelmeerraumes zu ersten festen Kirchengebäuden.

Das Mittelalter, eingeleitet durch die christliche Mission des westlichen und nördlichen Europa, brachte große und schöne Kirchenbauwerke hervor, die über ein Jahrtausend bestimmend blieben: Ihre Grundform wurde aus der antiken Basilika abgeleitet. Die westeuropäischen Bau- und Kunststile der Romanik und Gotik breiteten sich ab dem 12. Jahrhundert im Zuge der Besiedlung und kulturellen Entwicklung des mittel-, nord- und ostdeutschen Raumes aus.

Auf dem Gebiet der Nordkirche, in ihren 13 Kirchenkreisen mit rund 1000 Gemeinden, stehen mehr als 1900 Kirchen und Kapellen. Der größere Teil von ihnen sind Denkmale und Zeugnisse christlicher Mission, die aus der Zeit vor der Reformation erhalten sind. Insgesamt zählen wir beinahe 8000 Gebäude im Bereich der Nordkirche.

In unseren Kirchengemeinden treffen sich Menschen zum Gottesdienst, um zu beten, zu singen und zu feiern, um nachzudenken über Gott und die Welt. So werden unsere Kirchen zu Zeugnissen des Glaubens. Aber sie sind auch Kulturdenkmale. Sie prägen das Dorf- oder Stadtbild und sind wichtig für die Identität, nicht nur der Kirchengemeinde, sondern der ganzen Wohngemeinde. Wo Gotteshäuser gebaut und erhalten werden, ist das ein Zeichen für eine lebendige Gemeinschaft.

Jede Kirchengemeinde braucht als Grundlage für ihre Arbeit Räume, Häuser und Wohnungen in angemessener Anzahl. Die Kirchen, Pfarrhäuser und anderen kirchlichen Gebäude sind wichtige Grundlage für das kirchengemeindliche Leben. Würden

sie fehlen, wäre der Platz nicht mehr ausreichend oder der bauliche Zustand so, dass eine Nutzung nicht mehr möglich ist, kann sich die Gemeinde nicht mehr sammeln und entwickeln.

Dabei sind die Kirchen, Pfarr- und Gemeindehäuser auch ein Spiegel, in dem sich kirchliches Leben nach außen abbildet. Die Aufgabe, diese Häuser mit ihrer Tradition in der Gegenwart und für die Zukunft zu erhalten, zu erneuern und mit Leben zu erfüllen, ist unsere gemeinsame Verantwortung.

Die Kirchengemeinde unterhält deshalb die ihr anvertrauten kirchlichen Gebäude, Ausstattungstücke und Anlagen und schafft durch Neu-, Um- und Erweiterungsbauten Räume, in denen die Gemeinde leben, sich sammeln und wachsen kann.

»Kirchen sind auch Kulturdenkmale. Sie prägen das Dorf- oder Stadtbild und sind wichtig für die Identität, nicht nur der Kirchengemeinde, sondern der ganzen Wohngemeinde.«



Jährliche Baubesichtigung

Nach § 64 der Kirchengemeindeordnung ist der Kirchengemeinderat für die Gebäude der Kirchengemeinde verantwortlich. Sie sind laufend in ordnungsgemäßem baulichen Zustand zu erhalten. Der Kirchengemeinderat hat für eine regelmäßige Bauunterhaltung Sorge zu tragen. Vor der Aufstellung jedes Haushaltes, also jährlich, veranlasst der Kirchengemeinderat eine Besichtigung der Gebäude, um die etwa notwendigen baulichen Maßnahmen veranschlagen und in den Haushalt aufnehmen zu können.

Baumaßnahmen, Bauberatung, Genehmigung

Wenn Bau- und Gestaltungsmaßnahmen an den Gebäuden und Ausstattungen (auch Kunstgegenstände, Orgeln und Glocken) vorgesehen werden sollen, müssen die entsprechenden Beschlüsse des Kirchengemeinderates genehmigt werden, entweder durch den Kirchenkreis oder, bei Maßnahmen nach Artikel 26, Abs.2, Nr. 1-4 der Verfassung der Nordkirche, durch das Landeskirchenamt. Da es von Anfang an viele spezielle Fragen gibt, zum Beispiel ob und wie staatliche Stellen zu beteiligen sind, ist es sinnvoll und geboten, bereits in der Phase der Vorüberlegungen die Beratung durch den Kirchenkreis und das Landeskirchenamt in Anspruch zu nehmen. Das Landeskirchenamt wird auch die obligatorische Abstimmung mit den staatlichen Denkmalschutzstellen vornehmen und ggf. die notwendigen denkmalrechtlichen Genehmigungen erteilen.

Die Beratung dient dazu, den Kirchengemeinden die Erfahrungen der kirchlichen Baufachleute zur Verfügung zu stellen. Dies hilft bereits im Vorfeld der Planung bei der Grundlagenermittlung. So können erheblich Kosten gespart werden. Im Hinblick auf die notwendigen Genehmigungen hat die Beratung gleichzeitig aufsichtliche Funktion. Darüber hinaus wirkt die Beratung bei der Aufstellung von Kosten- und Finanzierungsplänen mit sowie bei der Einwerbung und Abstimmung von Fördermitteln.

Wenn eine Kirchengemeinde auch mit großen Anstrengungen nicht mehr in der Lage ist, die Baulast für ein Gebäude zu tragen, das nicht mehr gebraucht wird, ist die Möglichkeit einer Abgabe

oder Aufgabe zu erwägen. Dabei sollte die Auf- oder Abgabe einer Kirche stets nur die allerletzte Möglichkeit sein. Entsprechende Beschlüsse des Kirchengemeinderates bedürfen, nach frühzeitiger Beratung, der Genehmigung durch die Kirchenkreise. Beschlüsse über die Widmung und Entwidmung von Kirchen und weiteren gottesdienstlich genutzten Gebäuden bedürfen der Genehmigung durch das Landeskirchenamt.

Fördervereine

Die Kirchen und anderen Gebäude der Gemeinde sollen offen für andere sein, einladend zur Teilhabe, auch zur Beteiligung an ihrem Erhalt. Fördervereine unterstützen in vielen Orten Vorhaben an Kirchengebäuden. Oft sind sie nicht nur eine Hilfe bei der Organisation, sie werben unermüdlich Gelder und auch Interessierte am kirchlichen Bauen. Dabei stellen Fördervereine eine große Chance dar, Menschen wieder neu für das Thema Kirche zu gewinnen. Ihr Engagement erschöpft sich oftmals nicht in der eigentlichen Baumaßnahme, sondern richtet sich auch auf die zukünftige Nutzung des Gebäudes am Ort. Strukturelle Klarheit im Verhältnis zwischen Kirchengemeinde und Förderverein ist dabei unabdingbar.

– Jan Simonsen



Ein Teil des Ganzen – Vernetzungschancen nutzen

Kirche zeigt sich in vielen Gesichtern: als Institution, als Organisation, als Bewegung. Sie ist auch ein Netzwerk engagierter Christen, die in verschiedenen Funktionen und Verantwortlichkeiten gemeinsam an Jesu Kirche bauen, ihr verschiedene Gesichter verleihen und Glauben weitergeben.

Netzwerken

Damit Menschen in einem Netzwerk gut zusammenarbeiten, müssen sie um die Fähigkeiten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der anderen wissen. Nutzen Sie Ihre Kirchengemeinderatssitzungen auch dazu, Informationen über andere Netzwerkpartner auszutauschen. Das können z. B. Vereine vor Ort sein, die Diakonie, andere Kirchengemeinden mit anderen Schwerpunkten, die kirchenkreislichen Stellen oder die landeskirchlichen Arbeitsfelder.

Mit anderen Kirchengemeinden im Netzwerk

Weil kirchliches Leben sich in verschiedenen Formen ausdrücken kann, bietet jede Gemeinde einen Ausschnitt. Wenn Ihre Gemeinde sich mit anderen Kirchengemeinden vernetzt, können Sie von deren Schwerpunkten profitieren. Die V. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung zeigt, dass viele Menschen kirchliche und diakonische Angebote als gemeinsames Angebot nutzen. Sie sollten um die Stärken und Angebote der benachbarten Vereine und Kirchengemeinden wissen! Diese Arbeitsweise ist nicht nur sinnvoll, um Termindoppelungen zu vermeiden, sondern hilft auch, Menschen, die ein Ehrenamt suchen, ein passendes Arbeitsfeld zu vermitteln. Nicht für jede Fähigkeit von Engagierten gibt es vor Ort ein passendes Angebot. Ehrenamtliche wechseln meist lebensphasenbezogen ihre Engagements. Sie sind häufig gleichzeitig bei verschiedenen »Anbietern« engagiert und kennen verschiedene Bedingungen. Viele wollen sich weiterentwickeln. Diesen Menschen können Sie adäquate Angebote machen, wenn Sie sich vernetzen. Wenn Sie Engagierte weitervermitteln können, werden auch Sie immer wieder von Weitervermittlungen anderer profitieren und die Ehrenamtlichen

können Ihren Gaben entsprechend Gutes tun. Wie im Arbeitsleben begegnen uns auch im Bereich Ehrenamt immer öfter Menschen, die genau wissen, was sie können, und damit selbstbewusst auf die Suche nach Betätigungsfeldern gehen.

Mit Diakonie im Netzwerk

Kirche und Diakonie werden von Menschen, die ehrenamtlich tätig sind, als Einheit wahrgenommen. Gut ist, wenn sie auch vor Ort und in den Bezügen der Ehrenamtlichen voneinander wissen und aufeinander verweisen können. Noch besser, wenn über bestimmte, z. B. neue Projekte gemeinsam nachgedacht oder sie sogar gemeinsam konzipiert werden. Überlegen Sie, welche strukturellen Möglichkeiten es gibt, Kirche und Diakonie gemeinsam zu fördern.

- ▶ Was bieten die Kirchengemeinden, diakonische Einrichtungen und Vereine in unserer Nachbarschaft?
- ▶ Wie wissen wir von ihnen und wie sie von uns?
- ▶ Wer könnte Ansprechpartner für Netzwerke/Kooperationen sein?

Netzwerk in der Region

Kirchenkreise haben, ebenso wie landeskirchliche Dienste und Werke, Ansprechpartnerinnen z. B. für den Bereich Jugend, für Kirche und Tourismus oder Kirchenpädagogik. Damit bieten sie ihren Mitarbeitenden Vernetzung und den Blick über die eigene Gemeinde hinaus: Durch gemeinsame Fortbildungen und Vernetzungstreffen, wie beispielsweise für Ehrenamtliche in der Seelsorge, können Ehrenamtliche in ihrem Aufgabenfeld Kontakte knüpfen, die wiederum die Gemeinde vor Ort bereichern können.



Vernetzung in Kirchenkreis- und Landessynode

In der Nordkirche wirken Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Landeskirche zusammen. Die jeweiligen Synoden sind Orte, an denen die Belange der verschiedenen Ebenen gemeinsam beraten werden. Sie sind auch für Ihre Gemeindegearbeit wichtig. Nehmen Sie als Kirchengemeinderat die Möglichkeit der Mitwirkung in Kirchenkreis- oder Landessynode in den Blick und prüfen Sie, ob sie mögliche Kandidaten haben, oder auch, wie Sie sich regelmäßig über diese Arbeit informieren können. Sollte jemand aus Ihrer Gemeinde gewählt werden, nutzen Sie die Chance des persönlichen Austausches und beziehen Sie diesen aktiv in Ihre Arbeit ein.

In Kirchenregionen

Für viele Bereiche ist ein vernetztes Arbeiten unter anderem in Kirchenregionen sinnvoll. Auch wenn viele Menschen womöglich lieber bei ›ihrer Kirchengemeinde‹, in ›ihrem diakonischen Projekt‹ beheimatet sein wollen, ist vernetzende Arbeit dennoch sinnvoll für Bereiche, die eine Kirchengemeinde allein nicht fördern kann. Dazu gehören größere Gemeinschaftserfahrungen in der Jugendarbeit, aber auch Projekte für Prädikantinnen oder Chöre.

Unternehmen oder Betriebe als Partner

Auch kleine und große Unternehmen sind interessante Partner. Gerade, wenn Sie z. B. mit Ihrer Kirchengemeinde in Ihrem Dorf oder Stadtteil in Zusammenarbeit mit den Betroffenen versuchen, die Lebensqualität vor Ort über Gemeindegrenzen hinweg zu verbessern. In der Regel teilen Sie ein Interesse, denn auch Unternehmen und Betriebe sind gern daran beteiligt, wenn Gutes entsteht. Wenn Sie diese auf Augenhöhe in den Blick nehmen, können Kooperationen wachsen.

Ein interessantes Format, um einen gemeinsamen Weg zu fördern, sind Social-Days. Auf www.tatkraeftig.de finden Sie interessante Beispiele dafür. Ein Beispiel für gut begleitete Gemeinwesenarbeit ist auch das Projekt ›Kirche im Dorf sein‹ im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg. Es bietet eine Prozessbegleitung für Menschen, die im Gemeinwesen mit Kirche wirken wollen.

Einen Einblick in das Projekt finden Sie unter www.engagiert-nordkirche.de. Vielleicht bietet Ihr Kirchenkreis ähnliche Begleitprogramme. Gerade bauliche Veränderungen oder sichtbare Projekte, Aktionen, die aufmerksam machen, sind gute Anknüpfungspunkte, um mit Förderern in Gespräche zu gehen und Vernetzung mit Betrieben weiterzuentwickeln. Lesen Sie dazu auch das Kapitel ›Fundraising‹ in diesem Handbuch.

– Dr. Kristin Junga

»Wie im Arbeitsleben begegnen uns auch im Bereich Ehrenamt immer öfter Menschen, die genau wissen, was sie können, und damit selbstbewusst auf die Suche nach Betätigungsfeldern gehen.«



Weiterbildung und Beratung: Sich qualifizieren in der und für die Kirchengemeinde

Immer mehr Menschen verstehen ihre Mitarbeit in der Kirche als eine Chance, sich weiterzuentwickeln. Für manche Tätigkeitsbereiche ist Weiterbildung sogar eine Zugangsvoraussetzung, so zum Beispiel für das Prädikantenamt.

Als Gemeinde sind Sie auf vielerlei Weise Bildungsort: durch Veranstaltungen, Studienreisen, geistliche Angebote. Dadurch, dass Menschen Aufgaben übernehmen und im Ausprobieren lernen. Aber auch, indem Sie Weiterbildungen aktiv vermitteln, zu Bildungsurlauben anregen oder Nachweise über erworbene Kenntnisse ausstellen.

Die Angebote zu Weiterbildungen sind umfangreich. Ein guter, effektiver und vor allem unkomplizierter Kommunikationsweg in Ihrer Gemeinde ist dabei Gold wert. Investieren Sie in geregelte Absprachen und lassen Sie Weiterbildungsangebote zur Selbstverständlichkeit werden. Niemand kann schon immer alles. Dennoch ist die Frage, welche Weiterbildung man empfiehlt, ein sensibles Feld. Überlegen Sie von Beginn an, welche Tätigkeit welche Qualifikation erfordert, und weisen sie gezielt auf passgenaue Angebote hin.

Gehen Sie voran und zeigen Sie, dass im Leitungsgremium Bildung gewünscht ist: Für Ihre Arbeit können etwa Weiterbildungen zu effizienter Sitzungsgestaltung oder Stimmtraining interessant sein. Hilfreich sind darüber hinaus Patenschaften zwischen erfahrenen und neuen Kirchengemeinderäten. Auch ein Blick von außen in Form von Beratung, entweder als Fachberatung oder als Coaching, kann Ihre Arbeit bereichern – nicht erst dann, wenn Sie auf Schwierigkeiten stoßen. Sie können Beratung als Einzelperson und als Gruppe in Anspruch nehmen.

Weiterbildungen

Weiterbildungen können der fachlichen Anleitung oder der praktischen Einübung von Fähigkeiten dienen. Man kann sich in Gesprächsführung, im Umgang mit Konflikten oder in eigenverantwortlichem Handeln schulen lassen. Es kann um die Stärkung des eigenen Glaubens, um theologische Wissensvermittlung und die Einübung von Sprachfähigkeit in Glaubensfragen gehen oder auch um aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen der Kirche.

Für einige Angebote ist es sinnvoll, in der Region zu bleiben, zum Beispiel um Zeit und Fahrwege zu reduzieren. Für andere Bereiche sind gerade überregionale Angebote zu bevorzugen, weil sie neben neuen Themen auch die Begegnung mit anderen ermöglichen.

Mitarbeitende – ob ehrenamtlich oder hauptamtlich –, die sich weiterbilden, bringen meist einen neuen Blick mit. Sie fungieren als Mittler für das Neue. Für junge Menschen ist die Jugendleiter-Card (Juleica) konzipiert, der bundesweit einheitliche Ausweis der Jugendverbände für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen ab 16 Jahren in der Jugendarbeit, der zugleich zur Legitimation und als Qualifikationsnachweis der Inhaber dient und Jugendlichen Entwicklungschancen bietet, von denen Sie als Gemeinde Impulse bekommen können. Die Evangelische Jugend in der Nordkirche ist in allen drei Bundesländern als Träger anerkannt.

Die Teamercard als kircheneigenes Zertifikat bietet Weiterbildung für Teamer schon ab 14 Jahren. In vielen Kirchenkreisen gibt es bereits vom Jugendpfarramt in der Nordkirche zertifizierte Ausbildungen. Die Teamer erhalten zum Abschluss der Ausbildung eine Card am Schlüsselband, eine Urkunde mit bischöflicher Unterschrift und oft einen Segen im Rahmen eines feierlichen Gottesdienstes.

www.teamercard.de



Beratungen: Patenschaften, Mentoring, Coaching, Supervision

Neben Weiterbildungen, Mentoring und Patenschaften können Coaching oder im Einzelfall auch Supervision wichtige Formen von Stärkung und Entwicklung sein. In bestimmten Arbeitsbereichen, wie zum Beispiel bei der Telefonseelsorge oder der Hospizarbeit, sind Supervisionsgruppen ein verbindlicher Teil der Begleitung.

Einen Überblick über Ansprechpersonen für Moderation und Fachberatung bietet der Beratungswegweiser der Nordkirche. Sie finden ihn auf www.institutionsberatung.de/service.html.

Bildung nicht umsonst

Planen Sie für Bildungsangebote oder die Erstattung von Weiterbildungskosten Geld in Ihrem Haushalt ein. Denken Sie dabei auch an Ihre eigenen Beratungsbedarfe. Kirchliche Stellen können Weiterbildungen häufig günstig anbieten. Eine unkomplizierte, transparente und verbindliche Kostenübernahme durch entsendende Stellen erhöht die Attraktivität. Finden Sie für den von Ihnen verantworteten Bereich eine nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage, die die Bedürfnisse Ehrenamtlicher und Hauptamtlicher gleichermaßen berücksichtigt.

Nutzen Sie zur Suche www.erwachsenenbildung.nordkirche.de und die Nordkirchenmitteilungen sowie den Newsletter Ehrenamt, der insbesondere Weiterbildung im Bereich Engagementförderung bündelt: www.engagiert-nordkirche.de.

– Dr. Kristin Junga





Unser Auftrag:
Was bedeutet Gemeinde leiten?



Gemeinsam gestalten:
Die Aufgaben des Kirchengemeinderats



An die Arbeit!
Konkrete Arbeitshilfen für den Kirchengemeinderat



An die Arbeit! Konkrete Arbeitshilfen für den Kirchengemeinderat



Am Anfang war das Wort: Das Gespräch über den Glauben

Glauben entsteht nicht von allein. Entsprechende Erfahrungen gehören dazu. Und Gespräche darüber, Worte für das Erfahrene.

Das moderne Wort ›Kommunikation‹ hat starke Wurzeln in unserer Glaubensgeschichte. »Mitteilen, teilnehmen lassen, gemeinsam machen« gehören zum Bedeutungsspektrum des Begriffs. ›Communio‹ bezeichnet das Geschehen beim Abendmahl. Und doch ist die Frage »Wie bringen wir den Glauben ins Gespräch?« offensichtlich keine ganz leichte. Wir treffen auf Menschen, die denken: Christen, das sind doch die, die immer über ihren Glauben reden wollen. Die, die wissen, was sie glauben. Die, die ihre Art zu leben weitergeben wollen. Skepsis begegnet uns. Meint der vom Glauben redende Christ wirklich mich oder nur sich?

Ehrlichkeit gehört für mich zuallererst in so ein Gespräch. Ich rede von meinem Glauben, nicht weil ich es sollte, sondern weil mir der Mund überfließt. Sonst, wenn da gerade nichts fließt, wird es vielleicht eher ein Reden über meinen Zweifel. Oder ein Schweigen und Suchen.

Außerdem kann ich mir ein gelungenes Glaubensgespräch nur vorstellen als ein konkretes. Wie teilen wir heute unseren Glauben anderen mit? Hier, in unserer Umgebung? Und dabei klingen auch die anderen Facetten aus dem Bedeutungsspektrum von ›Kommunikation‹ mit an: Wie lassen wir andere überhaupt an unserem Glauben teilhaben? Und

was sind wir gemeinsam zu tun in der Lage? Eine Möglichkeit, den Glauben ins Gespräch zu bringen, kann folgender Dialog sein. Wenn es passt, lesen Sie ihn in verteilten Rollen und sprechen Sie anschließend über die unterschiedlichen Positionen.

»Wie teilen wir heute unseren Glauben anderen mit? Hier, in unserer Umgebung? Wie lassen wir andere überhaupt an unserem Glauben teilhaben? Und was sind wir gemeinsam zu tun in der Lage?«



Wie bringen wir den Glauben ins Gespräch? Ein Rollenspiel.

Herr Kurz: Ich finde, wir sind schon die ganze Sitzung lang bei dieser Frage. Wir haben vorhin das Layout des Gemeindebriefes diskutiert, dann die Frage von Kirchenführungen. Für mich steht immer im Hintergrund: Wie bringen wir das, wofür wir stehen, in unsere Umwelt ein?

Frau Labs: Wenn die Frage in solchen Tagessordnungspunkten vorkommt, finde ich das okay.

Abstrakt finde ich sie unangenehm. Sie vermittelt mir, ich würde zu wenig machen. Zu wenig vom Glauben reden. Das stimmt wahrscheinlich, aber ...

Herr Mansch: Reden ist Silber, Handeln ist Gold.

Herr Kurz: Ich wollte nochmal was zu Ihnen sagen, Frau Labs: Ich finde nicht, dass Sie zu wenig vom Glauben reden. Es passt halt auch nicht überall. Ich selber finde es manchmal peinlich, wenn da mit großen Sprüchen »Jesus liebt dich« geworben wird. Das schreckt doch Leute eher ab.

Frau Labs: Wahrscheinlich kommt es wirklich auf das »Wie« an. Wie bringen wir auch als Kirchengemeinde unsere Themen ein?

Herr Mansch: Erstmal immer zuhören.

Frau Zern: Ich finde uns schon ziemlich unsicher heutzutage. Wir machen so unsere Veranstaltungen und sind zufrieden, wenn ein paar kommen. Richtig nach draußen gehen wir nicht.

Frau Labs: Vielleicht wollen wir ja auch lieber eine Gemeinde sein, die zwar Menschen einlädt, aber auch in Ruhe lässt.

Herr Kurz: Das finde ich eine gute Devise: Wir bringen unseren Glauben auf Nachfrage ins Gespräch.

Frau Zern: Das ist mir zu wenig. Wir haben doch eine frohe Botschaft zu verkünden.

Herr Mansch: Und immer wieder selbst zu hören.

Frau Zern: Ich wünschte mir, dass wir mehr aus dem machen, was uns anvertraut ist. Mehr Leute erreichen, dass mehr Menschen wieder mitmachen.

Herr Kurz: Erinnerst du den Karl Feller, der letztes Jahr nach Frankreich gezogen ist? Der hat seine Frau und Tochter immer zum Glaubenskurs begleitet, die Marie wurde ja noch gestillt. Was den am meisten beeindruckt hat: dass wir ihn in Ruhe gelassen haben. Er konnte dabei sein, aber auch draußen sitzen und sein Buch lesen.

Frau Labs: Ja, so ein wenig Gelassenheit wünsche ich uns.

Herr Ansgorg: Jetzt muss ich mich doch mal einmischen: Unsere Gemeinde ist in den letzten

Jahren dramatisch geschrumpft. Das wisst ihr doch alle. Jetzt müssen wir endlich was tun, was Nachhaltiges.

Frau Labs: Ich finde, wir haben auch die letzten zehn Jahre, seit ich im Kirchengemeinderat bin, immer wieder Versuche gestartet. Das hat den Trend nicht umgekehrt. Ehrlich gesagt, mag ich mich damit auch nicht so viel beschäftigen. Ich möchte lieber das verstärken, was in unserer Gemeinde gut läuft, was Menschen interessiert.

Herr Mansch: »Alles, was den einen Menschen interessiert, wird auch in dem andern einen Anklang finden.« Goethe.

Herr Kurz: Einen Glaubenskurs hatten wir jetzt länger nicht mehr.

Frau Labs: Ich weiß nicht, ob das laufen würde. Nach meinem Eindruck interessieren sich schon Menschen für unsere Themen, nur sie wollen es praktisch haben. In meiner Kirchenführerausbildung z.B., da wurde ganz viel über Gott und Bibel geredet. Weil die Teilnehmer sagten, das brauchen sie für ihre Führungen.

Herr Mansch: Und, liebe Kirchengemeinderatsmitglieder, wie bringen wir nun den Glauben ins Gespräch?

Herr Kurz: Zumindest immer, wenn wir gefragt werden. Oder wenn uns das Herz überläuft. Und möglichst in ganz vielem, was wir als Kirchengemeinde machen.

Frau Labs: Ich möchte gern aufmerksam sein dafür, wann es passt. Was mein Gegenüber für eine Frage stellt. Gestern sagte meine Nachbarin, als wir uns über die Nachrichten von dem Erdbeben unterhielten: »Ach Gott. Sowas dürfte es gar nicht geben.« Da hat sie eigentlich Glauben ins Gespräch gebracht. Sie hat das bestimmt nicht so gemerkt. Für mich jedenfalls wurde das eine Glaubensfrage.

Herr Ansgorg: Ich weiß nicht, wie es weitergehen soll.

Frau Zern: Ich wünschte mir uns zuversichtlicher. Ich finde, wir sind eine gute Gemeinde, in ganz vielerlei Hinsicht. Und dazu können wir auch mehr stehen.



Antworten auf die Frage, wie wir den Glauben ins Gespräch bringen, können sich aus verschiedenen Kontexten speisen. Dazu hier ein paar Anregungen und Beispiele:

»Wenn die Gewissheiten derer verschwunden sind, die Religion für überflüssig und schädlich halten, aber auch die Gewissheit der Gläubigen, dass außerhalb des Glaubens nur Verfall sein könne, dann ist vielleicht eine günstige Stunde für eine neue Betrachtungsweise.«

Hans Joas: Braucht der Mensch Religion?
Freiburg 2004; S.15

»Wenn der Therapeut eine positive, akzeptierende Einstellung gegenüber dem erlebt, was der Klient in diesem Augenblick ist, dann wird es mit größerer Wahrscheinlichkeit zu therapeutischer Bewegung oder Veränderung kommen. Der Therapeut ist gewillt, den Patienten sein jeweiliges momentanes Gefühl ausleben zu lassen – Verwirrung, Groll, Furcht, Zorn, Mut, Liebe und Stolz.«

Carl. R. Rogers: Der neue Mensch.
Stuttgart 1981; S. 68.

»Jede lebendige Situation hat, wie ein Neugeborenes, trotz aller Ähnlichkeiten ein neues Gesicht, nie dagewesen, nie wiederkehrend. Sie verlangt eine Äußerung von dir, die nicht schon bereitliegen kann. Sie verlangt nichts, was gewesen ist. Sie verlangt Gegenwart, Verantwortung, dich.«

Martin Buber: Das Problem des Menschen.
Heidelberg 1982/5; S. 168.

»Wir leiden daran, dass so wenige Gruppen leidenschaftliche Ideen vertreten. Wir leiden daran, dass niemand missioniert. Mission ist die gewaltfreie Selbstrepräsentation und Unverborgenheit der Kirche. Religiöses Selbstbewusstsein und Mission sind nicht voneinander zu trennen. Wer von etwas überzeugt ist, zeigt sich in seinen Überzeugungen. Der Geist stirbt, wo er sich verbirgt. Christen werden zu Christen, indem sie sich als Christen zeigen ... Man wird der, als der man sich zeigt. Was sich verbirgt, stirbt.«

Fulbert Steffensky: Mut zur Endlichkeit. Sterben in einer Gesellschaft der Sieger.
Stuttgart 2007, S.39

»Jedem Monotheismus wohnt ein spezifischer Habitus der ›Weltnahme‹ inne.«

Peter Sloterdijk: Gottes Eifer. Vom Kampf der drei Monotheismen.
Frankfurt/Leipzig 2007; S.77

– Dr. Dietmar Schicketanz



Gottes Wort als A und O: Gestaltung einer Andacht

Eine Andacht unterbricht den Alltag. Wir suchen in ihr Ruhe, Innewerden, Besinnung oder Orientierung. Jede Andacht ist ein (ganz) kleiner Gottesdienst. Sie lebt in Form und Inhalt aus der langen und reichen Ritualpraxis der Gottesdienste. Das Wort Gottes soll in ihr aktuell lebendig werden – indem wir von dem erzählen und singen, was wir lieben, was uns beschäftigt, was uns belastet. Eigene Gedanken in Andachten sind keine Predigten. Sie dürfen persönlich und subjektiv sein, ehrlich, fragend und unfertig. Andachten sind immer freiwillig. Sie laden Menschen ein auf einen Weg, ohne sie zu bedrängen. Andachten wenden sich an die Teilnehmenden als Menschen – und nicht vorrangig an sie in ihrer Rolle als Mitarbeitende

Kurze Andacht zu Beginn

Eine Kerze wird angezündet. Oder: Eine Glocke ertönt.

Einer:

Am Beginn unserer Sitzung halten wir einen Moment inne. Wir sind hier, um mit unserer Kraft für unsere Kirchengemeinde da zu sein. Unser Zusammensein sei wie eine offene Tür für Gottes Ideen. Lasst uns gemeinsam beten:

Alle:

Gott, sei du bei uns mit deiner Kraft.
Komm uns zu Hilfe.
Lass leuchten dein Antlitz über uns.
Leite unsere Gespräche und Planungen in deinem Geist.
Lass uns die nötigen Entscheidungen treffen.
Segne unsere gemeinsame Zeit.
Amen.

oder Kirchengemeinderatsmitglieder. Andachten werden gefeiert. Sie bezwecken vordergründig nichts. Andachten brauchen einen gewissenhaften und behutsamen Umgang in Bezug auf inhaltliche Vorbereitung und auf Äußerlichkeiten.

Mit folgenden Texten können Sie als Mitglied des Kirchengemeinderats selbst der Versammlung einen geistlichen Rahmen geben. Das von allen gesprochene Gebet muss dafür kopiert und ausgeteilt werden.

Siehe auch:

www.kirchliche-dienste.de/arbeitsfelder/gemeindeleitung/material

Andacht zum Ende einer Sitzung

Eine Glocke ertönt.

Eine:

Gott, am Ende unserer Gespräche halten wir noch einmal inne.
Wir haben viel bedacht und miteinander abgewogen.
Manches ist offen geblieben und wird uns weiter beschäftigen.
Jetzt legen wir alles zurück in deine Hand.
Wir stellen uns mit allen Menschen in eine Reihe, die die Worte Jesu mitbeten:
VATERUNSER

Gott, lass uns zusammen stehen
als deine Gemeinde.
Begleite uns mit deinem Segen
in unserem Tun und Lassen
Amen.



Natürlich ist es auch möglich, die Andacht zu Beginn etwas ausführlicher gestalten. Dafür bietet sich folgender Ablauf an. (Psalmtexte und Lieder sind ersetzbar):

Längere Andacht zu Beginn

Lasst uns mit Gottes Wort beginnen. Ich lese Psalm 126:

Wenn der Herr die Gefangenen Zions erlösen wird, so werden wir sein wie die Träumenden.

Dann wird unser Mund voll Lachens und unsre Zunge voll Ruhmens sein.

Dann wird man sagen unter den Heiden: Der Herr hat Großes an ihnen getan!

Der Herr hat Großes an uns getan; des sind wir fröhlich.

Herr, bringe zurück unsre Gefangenen, wie du die Bäche wiederbringst im Südland.

Die mit Tränen säen, werden mit Freuden ernten. Sie gehen hin und weinen und streuen ihren Samen und kommen mit Freuden und bringen ihre Garben.

EG 324 Ich singe dir mit Herz und Mund,

Strophen 1 und 2

Erzählen Sie von einer aktuellen Erfahrung, die Ihnen Mut gemacht hat. Einem Satz, der Sie ins Nachdenken gebracht hat. Teilen Sie den anderen einen kleinen Ausschnitt von dem mit, was Sie bewegt. Ihr Beitrag sollte nicht zu lang sein. Fünf Sätze sind ein guter Richtwert.

Alternativ:

Lesen Sie Losung und Lehrtext für den Tag vor:
www.losungen.de/die-losungen/

Alternativ:

Füllen Sie im Kirchengemeinderat diesen Steckbrief aus. Bei jeder Sitzung liest dann einer an dieser Stelle der Andacht seine Eintragungen vor.

Steckbrief

Eine von meinen Lieblingsgeschichten aus der Bibel:

Ein Bestandteil des Gottesdienstes, der mir besonders wichtig ist:

Wofür Kirche aus meiner Sicht wichtig ist:

Mein Vorbild im Glauben – Leben:

EG 324 Ich singe dir mit Herz und Mund,

Strophen 12 und 13

Gott, öffne deine Quellen,
fülle uns mit deinen Ideen,
zeige uns den Weg
für deine Gemeinde.

Amen.

– Dr. Dietmar Schicketanz

»Viele Menschen
finden über die Musik
Zugänge zum
christlichen Glauben.«



Worauf man sich verlassen kann: Die Geschäftsordnung

Eine Geschäftsordnung dient dazu, die Arbeit des Kirchengemeinderats, Diskussionen und Entscheidungsfindungen in seinen Sitzungen geregelt ablaufen zu lassen. Laut Kirchengemeindeordnung⁶ kann sich der Kirchengemeinderat eine Geschäftsordnung geben, »(...) die allgemeine Festlegungen über Ausschüsse sowie über Ort, Zeit, Ablauf, Verfahrensweisen oder Öffentlichkeit der Sitzungen enthalten kann.«⁷ Ein solcher Diskurs über die Kirchengemeinderatsordnung kann hilfreich sein, um neue Mitglieder schnell in die Arbeits- und Sitzungsorganisation einzuführen und bisher Gewohntes auf den Prüfstand zu stellen.

Themen, die diskutiert werden können:

1. Vorsitz im Kirchengemeinderat

Vereinzelt gibt es in der Landeskirche schon Erfahrungen damit, dass Ehrenamtliche den ersten Vorsitz übernommen haben. Die Kirchengemeinderatsordnung sieht beide Möglichkeiten vor, den Pastor oder ein ehrenamtliches Mitglied als vorsitzendes Mitglied zu wählen⁸. Dies gibt einen Handlungsspielraum, über den Sie sich verständigen sollten.

2. Geschäftsführung

Erste und zweite Vorsitzende haben darauf zu achten, dass der Kirchengemeinderat seine Aufgaben wahrnimmt.⁹ Soll ihnen dazu z.B. ein Geschäftsführender Ausschuss¹⁰ (eventuell ein bis zwei weitere Mitglieder des Kirchengemeinderats – je nach Größe des Gremiums) zur Seite stehen? Welche Aufgaben sind diesem sinnvollerweise zu übertragen?

3. Kirchengemeinderatssitzungen

Wie häufig soll zur Kirchengemeinderatssitzung eingeladen werden? Laut Kirchengemeinderatsordnung soll der Gemeinderat mindestens alle sechs Wochen zusammenkommen.¹¹ Reicht Ihnen das aus?

Einzuladen ist laut Kirchengemeinderatsordnung schriftlich unter Übersendung der Tagesordnung sowie der Beratungsunterlagen unter Einhaltung einer Frist von fünf Tagen.¹²

4. Ablauf der Kirchengemeinderatsitzung

Gottes Wort zur Eröffnung und Gebet zum Abschluss der Sitzung, so sieht es die Kirchengemeinderatsordnung vor¹³. In welcher Form sollen dabei alle Mitglieder zu Wort kommen?

Welche Verabredungen wollen Sie als Kirchengemeinderat verbindlich treffen, um einen gelingenden Sitzungsablauf zu ermöglichen?¹⁴

5. Beschlussfassung

Die Beschlussfähigkeit hängt an ordnungsgemäßer Einladung und Anwesenheit von mehr als der Hälfte der Kirchengemeinderatsmitglieder.¹⁵

Die Abstimmung erfolgt in der Regel per Handzeichen. Auf Verlangen bereits eines einzelnen Mitgliedes soll eine geheime Abstimmung mit Stimmzetteln erfolgen.¹⁶

Soll darum auch schon bei der Einladung auf die anstehenden Beschlussfassungen hingewiesen werden?

⁶ Kirchengemeindeordnung der Nordkirche, hg. von der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, November 2012
www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/24190#s00000431

⁷ KGO § 46

⁸ s. KGO §22, Abs. 3

⁹ KGO §24

¹⁰ s. KGO §44

¹¹ KGO §26, Abs. 1

¹² KGO §26, Abs. 2

¹³ KGO §27

¹⁴ siehe dazu die Materialien zum Thema »Die gelungene Sitzung«, S. 41

¹⁵ KGO §29, Abs.1

¹⁶ KGO §29, Abs.3



6. Protokoll

»Über jede Sitzung des Kirchengemeinderats ist eine Niederschrift ist zu fertigen«, sagt § 35 Kirchengemeindeordnung und gibt genauere Hinweise für den Mindestgehalt.

In welcher Ausführlichkeit wünschen Sie das Protokoll und bis wann und wie soll es allen zugestellt sein?

7. Ausschüsse

Der Unterabschnitt 4 in der Kirchengemeindeordnung beschäftigt sich mit den Ausschüssen.¹⁹

Welche Ausschüsse sind für Ihre Arbeit im Kirchengemeinderat wichtig? Welche Befugnisse sind für sie zu regeln? (Vgl. auch das Arbeitsblatt in diesem Handbuch, S. 45)

– Ulrike Brand-Seiß



Offen, verantwortlich und klar: Gesprächsregeln

Als Kirchengemeinderat haben Sie viele Entscheidungen zu treffen und Diskurse zu führen. Dabei treffen unterschiedliche Überzeugungen, Werte, Glaubensprägungen oder Kirchenbilder aufeinander. Diese sind wertvoll und in ihrer Vielfalt zu nutzen!

Damit Verständigungsprozesse lösungs- und ergebnisorientiert geführt werden und Sie als Mitglied auch bei anstrengenden Themen die Lust und Motivation nicht verlieren, ist es hilfreich, als Gremium von Beginn an auf die Gesprächskultur zu achten. Miteinander zu kommunizieren kann eingeübt werden!

Die folgenden Gesprächsregeln haben Menschen in Leitungsgremien erprobt und als klärend erlebt. Sie sind keine fertigen Gebrauchsanweisungen, sondern laden zum Ausprobieren und zu eigenen Erfahrungen ein. Manche Gesprächsregeln erscheinen Ihnen selbstverständlich, andere fordern Sie vielleicht heraus. Gerade zu Beginn der gemeinsamen Arbeit als Kirchengemeinderat kann es hilfreich sein, diese Regeln miteinander zu diskutieren, eventuell zu modifizieren und sich auf entsprechende Regeln als Grundlage der Kommunikation untereinander zu einigen.

Gesprächsregeln nach Ruth Cohn¹⁷

1. Vergewenwärtige dir deine Ziele und überlege, wie du zum Gelingen der Sitzung beitragen kannst.
2. Riskiere Offenheit, andere werden sich anstecken lassen und gemeinsam schafft ihr eine fruchtbare Arbeitsatmosphäre.
3. Übernimm Verantwortung für deine Beiträge und sage ›ich‹ statt ›man‹.
4. Du darfst selbst bestimmen, wann und was du sagen und worauf du dich selbst einlassen möchtest. Du darfst jederzeit (auch ohne Gründe) sagen: »Nein, das möchte ich nicht«

5. Die anderen verstehen dich besser, wenn du Verallgemeinerungen vermeidest und so konkret wie möglich redest. Versuche, von dir zu reden, anstatt nur zu fragen.
6. Unterbrich das Gespräch, wenn du nicht mehr folgen kannst (z. B., weil du dich ärgerst, langweilst, unkonzentriert bist). Teile allen deine Störung mit.
7. Sprich andere direkt an und suche dabei Blickkontakt. Halte dich mit Interpretationen von anderen zurück, erzähle lieber davon, was der Beitrag des/der anderen in dir auslöst.
8. Vermeide Seitengespräche und bringe deinen Beitrag direkt in die Gruppe ein, damit sich niemand ausgeschlossen fühlt.
9. Drücke aus, was die Dinge jetzt für dich bedeuten, denn deine Gefühle sind genauso wichtig wie deine Gedanken und deine Meinung. Gefühle sind das Gewürz des Lebens.
10. Achte auf die Signale deines Körpers! Was regt sich in dir bei bestimmten Themen, Menschen, ...?

Quellennachweis:

Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg: Impulse – Gemeinde leiten, 2001, M 20

– Ulrike Brand-Seiß

¹⁷ Ruth Charlotte Cohn (*27. August 1912 in Berlin; †30. Januar 2010 in Düsseldorf) war die Begründerin der Themenzentrierten Interaktion (TZI) und eine der einflussreichsten Vertreterinnen der humanistischen und der psychodynamischen Psychologie.



Vorbereitung ist die halbe Miete: Sitzungen gestalten

Wohl in jeder Gemeinde gibt es eine eingespielte Verfahrensweise für die Arbeit des Kirchengemeinderats. Diese sollte allerdings zu Beginn der neuen Amtszeit noch einmal eingehend besprochen werden. So kann festgestellt werden, ob sie modifiziert werden soll. Gleichzeitig werden auf diese Weise die Neuen umfassend in die Arbeitsweise eingeführt. Nur wer mit den geschriebenen und ungeschriebenen Regelungen vertraut ist, kann gleichberechtigt und effektiv mitarbeiten – und fühlt sich wohl in der neuen Aufgabe.

Damit bisherige und neue Mitglieder die Geschäftsordnung auf Augenhöhe beschließen, sollte dies erst in der zweiten oder dritten Sitzung endgültig geschehen. Die einzelnen Regelungen können in einem Dreischritt durchgegangen und (neu) verabredet werden:

Informationen

Bisher haben wir es so gemacht.

Überlegung

Was hat sich bewährt, was nicht?

Welche Veränderungen müssen vorgenommen werden, welche werden gewünscht?

Verabredungen

So wollen wir es künftig machen.

Damit Kirchengemeinderatssitzungen nicht zu lang, zu mühsam in ihren Entscheidungsfindungen, oder gar mit schwerfälligen Diskursen und zu viel Verwaltungsaufgaben belastet werden, bei denen die inhaltliche Gestaltung des Gemeindelebens zu kurz kommt, ist es sinnvoll, sich folgendes zu vergegenwärtigen:

- ▶ Die Mitglieder wünschen sich eine effektive Arbeitsweise, um in angemessener Zeit und angenehmer Atmosphäre Themen sachgerecht und ziel-, bzw. lösungsorientiert zu bearbeiten.
 - ▶ Dafür bringen sie ihre Bereitschaft zur Mitarbeit und ihre Kompetenzen ein.
 - ▶ Die Themen sollen erkennbar wichtig sein für die Gestaltung der Gemeinde und die Bearbeitung durch das ganze Gremium.
- Um sich solch einer Arbeitsweise anzunähern, haben sich einige Arbeitsformen bewährt.

1. Wie erfolgreich eine Sitzung verläuft, hängt von ihrer Vorbereitung ab

Zum Gelingen der Sitzungsleitung tragen viele Aspekte bei, eine gute Vorbereitung ist die halbe Miete. Was in der Vorbereitung geklärt ist, spart Zeit in der Durchführung. Zu klären ist, wer die Sitzungen vorbereitet. Oft sind es der Vorsitzende und die Stellvertretung, manchmal übernimmt es ein geschäftsführender Ausschuss.

2. Eine durchdachte Tagesordnung garantiert einen erfolgreichen Sitzungsverlauf

Die Tagesordnung ist die zentrale Arbeitsgrundlage für einen erfolgreichen Sitzungsverlauf, gibt sie doch die inhaltliche und zeitliche Struktur vor und ermöglicht die Vorbereitung aller Beteiligten. Da der Kirchengemeinderat die Gemeinde leitet, entscheidet er, welche Themen in der Sitzung auf die Tagesordnung kommen und welche auf anderem Wege bearbeitet werden. Um zu entscheiden, in welcher Reihenfolge die Tagesordnungspunkte stehen sollen, ist folgendes Schema hilfreich. So kann man prüfen, wie wichtig und wie dringend ein Thema ist.



Feld 1

sehr dringlich

nicht wichtig: Themen werden im Vorwege geklärt und z. B. in Form eines Berichts dem Kirchengemeinderat zugänglich gemacht.

Feld 2

nicht dringlich

nicht wichtig: Themen werden nicht weiter verfolgt.

Feld 3

sehr wichtig

sehr dringlich: Themen müssen auf jeden Fall behandelt und entschieden werden.

Feld 4

sehr wichtig

nicht dringlich: Themen werden, wenn Zeit vorhanden ist, im Kirchengemeinderat angesprochen mit der Verabredung, wie sie weiter zu bearbeiten sind.

So wenig wie möglich sollte es Themen geben, die wie aus heiterem Himmel schnell entschieden werden müssen – und das vielleicht auch noch ohne rechte Handlungsalternativen. Deswegen bemüht sich der Kirchengemeinderat, pro-aktiv statt lediglich reaktiv zu arbeiten: Möglichst langfristig Entwicklungen erkennen, um ohne Druck zu sinnvollen Lösungen zu kommen, die hinreichend besprochen werden können. Wann geht ein Mitarbeitender in den Ruhestand, welche Bauunterhaltung wird nötig werden, welche Mitarbeitenden werden gebraucht, wenn es in den Herbstferien eine Kinderbibelwoche geben soll? Die Arbeit mit Zielen (siehe S. 8) dient diesem pro-aktiven Leiten.

Grundsätzlich orientiert sich der Kirchengemeinderat an seinen Zielen, die sich aus dem Gemeindeprofil ergeben (siehe S. 6).

Eine funktionierende Arbeit der Ausschüsse dient einem effektiven und zufriedenstellenden Ablauf einer Kirchengemeinderatssitzung (siehe S. 37 und 41).

»Nur wer mit den geschriebenen und ungeschriebenen Regelungen vertraut ist, kann gleichberechtigt und effektiv mitarbeiten – und fühlt sich wohl in der neuen Aufgabe.«



3. Die Einladung stellt die Tagesordnungspunkte klar

In der Einladung sind die Tagesordnungspunkte so deutlich benannt, dass man sich vorbereiten kann. In den Vorlagen sind alle wichtigen Informationen aufgeführt, Probleme werden konkret benannt. Ziele werden deutlich: Geht es um Information, eine erste Erörterung eines Problems, Weiterarbeit an einem bekannten Thema, Kriterien für eine Beschlussfassung oder einen Beschluss selbst? Wenn sich Lösungsalternativen anbieten, sind sie als Beschlussvorlagen ausgearbeitet. Für jeden Tagesordnungspunkt gibt es eine Vorstellung, wie lange dessen Behandlung braucht. So entsteht eine schematisierte Tagesordnung:

THEMA in der Reihenfolge der Behandlung	ZIEL der Behandlung	ZEIT	EINFÜHRUNG durch	MATERIAL Unterlagen Präsentation
Begrüßung				
Andacht				
Tagesordnung, Beschlussfähigkeit				
Protokoll				
TOP 1				
TOP 2				
TOP 3				
Verschiedenes				
Vaterunser, Segen				



4. Anregungen für eine gelingende Sitzungsleitung

- ▶ Halten Sie das Zeitbudget ein. Ggf. vereinbaren Sie, als Gesprächsleitung eingreifen zu können, wenn die Sprechzeit überzogen oder die anberaumte Zeit für einen Tagesordnungspunkt überschritten ist.
- ▶ Führen Sie eine Rednerliste entsprechend der Reihenfolge der Wortmeldungen. Achten Sie bei den Wortbeiträgen darauf, dass sie sich auf das jeweilige Thema beziehen.
- ▶ Erkennen und vermeiden Sie Zeitfresser, also zum Beispiel Gewohnheiten, die sich einschleichen und zur Verlängerung der Sitzungsdauer führen: die lange Rede, die alles schon Gesagte noch einmal aufführt, die Moderation, die das Gespräch nicht auf sein Ziel hinführt oder der Punkt ›Verschiedenes‹. In ihm sammeln sich die kleinen Anliegen, die plötzlich zu großen Diskussionen führen. Hilfreich ist die Verabredung, dass nichts mehr entschieden werden darf. Noch hilfreicher ist: Alle zu behandelnden Punkte werden inklusive ihres Zeitbudgets am Anfang der Sitzung bei der Verabschiedung der Tagesordnung benannt und eingereiht. Punkte, die nicht benannt werden, können am Ende auch nicht mehr ›nachgeschoben‹ werden.
- ▶ Das Ende der Sitzung ist verabredet und wird von Ihnen konsequent eingehalten.

– Ulrike Brand-Seiß



Die gelungene Sitzung: Eine Checkliste

Als möglicher Impuls für ein gemeinsames Gespräch über die Gestaltung Ihrer Sitzungen am Anfang Ihrer Arbeit im Kirchengemeinderat oder bei einem Kirchengemeinderatswochenende kann Ihnen dieses Arbeitsblatt dienen:

Was mir wichtig ist, wenn ich an die Sitzungsgestaltung denke:

- pünktlicher Beginn
- wenig Meinungsverschiedenheiten
- ausgiebige Diskussionen
- Übereinstimmung mit dem Pastor/mit der Pastorin
- gute Vorbereitung der Sitzung im Vorstand
- geistliche Besinnung
- rechtzeitige Einladung
- nette, freundliche Form der Einladung
- umfangreiche Tagesordnung
- konsequente Sitzungsleitung
- gewissenhafte Protokollführung
- lockere Atmosphäre
- Beschlussfähigkeit/Vollzähligkeit
- ausreichende Information zu den Tagesordnungspunkten
- schöner Besprechungsraum
- verständnisvolle/r Gesprächsleiter/in
- wenig Abstimmungen
- Wortbeiträge möglichst Vieler
- bequeme Stühle
- höchstens zweistündige Sitzung
- klare Arbeitsaufträge
- Einbeziehung von Gruppen/Kreisen der Gemeinde
- nicht zu viele Tagesordnungspunkte
- Entscheidungen, die alle mittragen können
- Offenheit für persönliche Fragen und Probleme
- Imbiss während der Sitzung, wenigstens Getränke
- pünktlicher Schluss

Kreuzen Sie höchstens 10 Punkte an, die Ihnen für das Gelingen einer Sitzung wichtig sind!

Tauschen Sie sich zunächst in Kleingruppen, dann im Plenum dazu aus.

Aus: Handbuch für die Kirchenältesten in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, Arbeitsblatt 6.14, 2010, 2. Auflage



Geschafft! Muster für ein Ergebnisprotokoll

In:	Ergebnisprotokoll der Kirchengemeinderatssitzung	Seite:
		Datum: Von bis Uhr

Am Ende eines jeden Gesprächsganges/TOPs wird gemeinsam das Ergebnis formuliert und im Protokoll notiert.

Anwesend:

Gäste:

TOP	Thema, Vereinbarungen, Entscheidungen, Beschlüsse	Wird erledigt	Von wem?	Bis wann?

Termin der nächsten Sitzung:

Ort:

Geplante TOPs:

Protokollführer/in:



Spezialisten ihres Fachs: Ausschüsse und Beauftragte

Ausschüsse helfen dem Kirchengemeinderat, effektiv zu arbeiten und besondere Kompetenzen zu integrieren. Ihre Arbeitsweise ist nach der Art der Unterstützung, die sie erbringen können, unterschiedlich.

Sie sind für eine festgelegte begrenzte Aufgabe eingesetzt.

Die Aufgabe wird genau beschrieben und das Ziel der Arbeit benannt. In diesem Rahmen arbeitet der Ausschuss selbständig. Entscheidungen, die über den Rahmen hinausgehen, werden zur Zwischenentscheidung dem Kirchengemeinderat vorgelegt, bis entscheidungsreife Vorschläge, die dem benannten Ziel entsprechen, abgestimmt werden können. Bei diesem Verfahren bleibt der Kirchengemeinderat das bestimmende Gremium und wird zugleich von vielen einzelnen fachlichen Erörterungen entlastet.

Vermieden werden sollte, dass im Ausschuss bereits geführte Diskussionen im Kirchengemeinderat noch einmal geführt werden oder dass eine ganz andere Entscheidung, als vom Ausschuss vorgeschlagen, getroffen wird. Ursachen könnten sein: Der Auftrag und die Ziele waren nicht klar genug beschrieben. Der Ausschuss hat sich nicht an die Ziele gehalten. Es wollten Mitglieder des Kirchengemeinderats mitwirken, die aber nicht in den Ausschuss gegangen sind und dies nun nachholen. Der Kirchengemeinderat hatte kein Vertrauen in den Ausschuss.

Sie nehmen einen bestimmten Aufgabenbereich selbständig wahr.

Der Aufgabenbereich wird klar beschrieben und der Rahmen der selbständigen Entscheidung abgesteckt. Bauausschüsse arbeiten zum Beispiel so, dass sie die Bauerhaltungsmaßnahmen erheben, in einem bestimmten Kostenrahmen ausschreiben, vergeben und durchführen können. Sind die Maßnahmen umfangreicher, teurer oder ergeben bedeutende zum Beispiel gestalterische Veränderungen, legen sie dem Kirchengemeinderat das Problem zur Entscheidung vor.

Genauso kann einem Geschäftsführenden Ausschuss die Kompetenz gegeben werden, weite Teile der laufenden Gemeindeorganisation zu

erledigen. Auch dafür ist der Rahmen klar zu beschreiben: zum Beispiel welche Art von Vorgängen, welche Obergrenze für Ausgaben, welche Reichweite von Personalentscheidungen. Dem Kirchengemeinderat wird regelmäßig berichtet, seine Weisungen sind zu beachten, seine Entscheidungsbefugnis darf nicht eingeschränkt werden. Wenn dieses Miteinander von Ausschuss und Kirchengemeinderat vertrauensvoll und sachgerecht gelingt, sind die Sitzungen von vielen einfachen Themen und Entscheidungen entlastet. Es entsteht Zeit für weiterreichende Aufgaben.



Sie begleiten und entwickeln einen bestimmten Bereich der Gemeindearbeit.

So kennen sich etwa der Gottesdienstausschuss oder der Jugendausschuss in ihrem Bereich aus, arbeiten mit den dort tätigen Mitarbeitenden eng zusammen und bedenken die Weiterentwicklung der Gemeinde in diesem Feld. In ihrem Auftrag muss geklärt sein, in welcher Weise ihre Arbeit mit dem Kirchengemeinderat verknüpft ist. Wann berichten sie? Dürfen sie eigene Vorschläge machen oder sogar selbständig Entscheidungen treffen und umsetzen?

Bestimmte Aufgaben oder Bereiche können auch von einzelnen Beauftragten betreut werden. Ausschussarbeit bedeutet immer zusätzliche Arbeit für mehrere Mitglieder des Kirchengemeinderats. Sind aber wirklich mehrere wichtig, weil Vielfalt gebraucht wird, oder ist eine Person angemessener, weil es um eine klare Umsetzung geht?

Ob Ausschüsse oder Beauftragte – in jedem Fall muss der Kirchengemeinderat klar regeln und schriftlich festhalten:

1. **Wer wird beauftragt?**
2. **Welche Aufgabe mit welchem Ziel soll in welchem Zeitraum bearbeitet werden?**
3. **Welche Befugnisse werden dafür erteilt?**
4. **Welche Hilfsmittel stehen zur Verfügung?**
5. **Wie wird das Ergebnis vom Kirchengemeinderat entgegengenommen?**

Ausschussarbeit sollte für die Menschen, die sie als Zusatzaufgabe übernehmen, sinnvoll, wichtig und verantwortungsvoll sein.

– Ulrike Brand-Seiß

»Ausschussarbeit sollte für die Menschen, die sie als Zusatzaufgabe übernehmen, sinnvoll, wichtig und verantwortungsvoll sein.«



Bewährte Form: Muster für die Beauftragung eines Ausschusses

Das folgende Musterblatt für die Besetzung von Ausschüssen hat sich in der Praxis als Orientierung bewährt:

Der Kirchengemeinderat beruft einen Ausschuss für den **Arbeitsbereich** _____

Ihm gehören an:

- ▶ Mitglieder des Kirchengemeinderats (Namen): _____
- ▶ Mitarbeitende aus dem Arbeitsbereich: _____
- ▶ sonstige sachkundige Gemeindeglieder: _____

Die für den Kirchengemeinderat bestimmten Regelungen der Geschäftsordnung im Blick auf Beschlussfähigkeit, Abstimmungen, Wahlen, Verschwiegenheit und Protokollführung gelten auch für den Ausschuss. Er bestellt je ein Mitglied für den Vorsitz und für seine Stellvertretung.

Der Ausschuss hat folgende **konkrete Aufgaben**:

Zum Beispiel:

- ▶ Erhebung der Situation
- ▶ Beschreibung von Zielen
- ▶ Begleitung von ...
- ▶ Fachaufsicht über...
- ▶ Pflege von ...
- ▶ Sicherstellung von ...

Dazu hat er folgende **Befugnisse**:

Zum Beispiel:

- ▶ Verwaltung von Finanzmitteln bis zu ...€
- ▶ Vergabe von Räumen
- ▶ Verhandlungen mit ...
- ▶ Anforderung von Berichten
- ▶ Einladung zu Personalgesprächen
- ▶ Begehung von/Zugang zu ...

Als **Hilfsmittel** stehen zur Verfügung:

- ▶ Räume
- ▶ Kostenübernahme
- ▶ technische Geräte

Als **Ergebnis** seiner Arbeit erwartet der Kirchengemeinderat:

- ▶ einen Bericht (einmal, jährlich, zweijährlich)
- ▶ Verfahrens- oder Regelungsvorschläge bis zum
- ▶ Modelle als Entscheidungsvorlagen bis zum
- ▶ die Regelung von

Entsprechend kann auch das Muster für die Beauftragung einer einzelnen Person für einen bestimmten Arbeitsbereich gestaltet sein.

Quelle: Handbuch für die Kirchenältesten in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, Herausgeber: Amt für Gemeindedienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, Arbeitsblatt 6.8, 2010, 2. Auflage



Was tun, wenn es kracht? Mit Konflikten umgehen

Wo Menschen miteinander zu tun haben, kommt es immer wieder zu Missverständnissen, Meinungsverschiedenheiten und Konflikten. Das ist normal und gehört zum Leben – auch in der Kirche und im Kirchengemeinderat. Dort allerdings gibt es immer wieder eine gewisse Scheu vor Auseinandersetzungen und Konflikten. Unter Christinnen und Christen sollte es anders zugehen – so die landläufige Meinung. Doch das entspricht nicht der Realität. In der Bibel wird heftig gestritten, Streitgespräche zwischen Jesus und den Pharisäern oder zwischen Paulus und Petrus um den rechten Umgang mit getauften Heidenchristen sind einige Beispiele. In der Kirchengeschichte kommt es immer wieder zu Trennungen, wie am Beispiel der Reformation oder des Kirchenkampfes im sogenannten Dritten Reich zu sehen. Bis in die Gegenwart setzt sich das fort, in der Ökumene etwa, wo neben der Bemühung um mehr Einheit immer noch das Bedürfnis nach Abgrenzung vom anderen besteht.

Was im Großen gilt, ist auch im konkreten Umfeld der Ortsgemeinde zu erleben. Die Ursachen sind vielschichtig: Oft liegen sie im Bereich unterschiedlicher Bilder und Wertvorstellungen, in unklaren Rollen, Erwartungen, Beziehungen und Zuständigkeiten der Beteiligten.

Was tun, wenn ein Konflikt im Raum steht? Am besten den Konflikt als selbstverständlich erachten und ihn möglichst zeitnah behandeln. Totschweigen, lange unter dem Teppich Halten oder Aussitzen sind Haltungen, die eher zu einer Verschärfung eines Konfliktes als zu dessen Lösung beitragen. Konflikte müssen besprochen werden, nur dann kommt Bewegung in die Sache oder in festgefahrene Beziehungen. Dazu allerdings bedarf es eines klar vereinbarten Rahmens und bestimmter Spielregeln. Die beginnen bei der eigenen Aufmerksamkeit und einer Haltung, wie sie in den folgenden Punkten beschrieben wird:

Acht Empfehlungen für Ihr Verhalten in Konfliktsituationen ¹⁸:

1. Lassen Sie andere ausreden. Auch wenn sie Kritik an Ihnen üben, hören Sie zu!
2. Wenn sich Ihr Konfliktpartner hinter ›Man‹- und ›Wir‹-Formulierungen verbirgt, fragen Sie ihn nach seinen Gefühlen.
3. Überprüfen Sie, was der andere, nachdem er ausgesprochen hat, in Ihnen auslöst. Welche Gefühle steigen in Ihnen hoch? Teilen Sie das dem anderen in der Ich-Form mit.
4. Es können Pausen entstehen. Halten Sie die Pausen aus, ohne gleich zum argumentativen Gegenschlag auszuholen.
5. Es gibt Konflikte, die nicht sofort gelöst werden können. Lassen Sie Konflikte auch einmal stehen. Eine Nacht darüber zu schlafen, kann heilsam sein.
6. Wenn Sie feststellen, dass Sie im Unrecht sind, gestehen Sie das ein und kommen Sie dem anderen entgegen.
7. Wenn beide Konfliktkontrahenten auf ihren Positionen beharren, kann der Konflikt vielleicht durch einen Kompromiss gelöst werden.
8. Dehnen Sie einen Konflikt nicht ins Uferlose aus, bleiben Sie bewusst und konzentriert am Konfliktthema.
9. Diese Haltungen und Verhaltensweisen ermöglichen, die Schritte einer Konfliktklärung zu gehen.

»Am besten ist, den Konflikt als selbstverständlich zu erachten und ihn möglichst zeitnah zu behandeln.«

¹⁸ Gäde, E.G./Listing, T., Gruppen erfolgreich leiten, Mainz, 1993, S. 125



Phasen einer Konfliktbearbeitung¹⁹

Ziel einer jeden Konfliktklärung ist ein Win-win-Ergebnis, d.h. beide Konfliktparteien wünschen sich einen Gewinn und eine Bereicherung.

1. Vorbereitung

Wo – Wann – Wie?

(neutralen Raum, Zeit, Atmosphäre überlegen)

Wer sind die Beteiligten?

Kann der Konflikt intern geklärt werden oder brauchen wir Hilfe von außen?

2. Diagnose

Benennen des Konflikts

Jeder schildert in Ruhe die eigene Sichtweise des Konflikts (Nicht unterbrechen!)

Wo gibt es Übereinstimmungen?

Wo gibt es Differenzen?

Hintergründe erforschen (Was nährt den Konflikt außer den sichtbaren Gründen?)

Geschichte des Konflikts verfolgen

3. Lösung

Ideen zur Lösung sammeln (ohne Bewertung)

Ideen bewerten

Eine Lösung auswählen

4. Übereinkunft

Einigung auf eine Lösung

Weg der Umsetzung beschreiben

Vereinbarungen treffen

Zeitpunkt für Überprüfung festlegen

5. Überprüfung

Realisierbarkeit überprüfen

Eventuell Revision und Neuvereinbarung

Anhand der folgenden Beschreibung können Sie Ihre Situation prüfen:

Einschätzung von Konflikten²⁰

1. Formen einer konstruktiven Konfliktbeendigung

Konfliktlösung:

Die ursprünglich gegensätzlichen Standpunkte werden vollkommen angeglichen. Die Interessen beider Seiten finden volle Berücksichtigung. Wo echte Konfliktlösungen (Win-win-Ergebnisse) erreicht werden können, ist eine deutlich verbesserte Basis für die Bewältigung zukünftiger Konflikte gegeben.

Konfliktregelung:

Es findet ein gerechter Interessenausgleich statt. Konfliktregelungen sind nicht mit ›faulen‹ Kompromissen zu verwechseln. Diese wären dadurch gekennzeichnet, dass sich die Beteiligten um des Friedens willen oder aufgrund äußeren Drucks jeweils etwas entgegenkommen, in Wirklichkeit aber unverändert auf ihren ursprünglichen Standpunkten beharren und auf eine günstige Gelegenheit warten, diese doch noch (ohne Abstriche) durchzusetzen.

›Burgfriede‹:

Der Konflikt wird aus dem Stadium der Diskussion oder Eskalation in das Stadium der bewussten, aber nicht geäußerten Gegensätze, zurückgeführt. Dies kann durch ein ›Machtwort‹ eines Vorgesetzten geschehen, aber auch durch Übereinkunft der Beteiligten, wenn sie befürchten, dass andernfalls negative Folgen eintreten könnten, die schwerer wiegen als die von den einzelnen Konfliktbeteiligten bestenfalls erzielbaren Vorteile.

¹⁹ Klesse, R., Klöss, C., Witte, K., Kirche im Umbruch, Kirche im Aufbruch, Bremische Evangelische Kirche, 2000

²⁰ Prof. Dr. C. Nowak, Konfliktmanagement in Teams, in: ZPS Heft 1, S. 131ff



2. Formen einer destruktiven Konfliktbeendigung

Verhärtung:

Der Konflikt ist ›chronisch‹ geworden, es herrscht ›kalter Krieg‹. Dieses Stadium kann Jahre oder gar Jahrzehnte überdauern. Tatsächlich oder vermeintlich erlittenes Unrecht wird nicht vergessen. Es bleibt als dauerndes Konfliktpotential für die Zukunft bestehen. Die Energie ist weniger auf die Durchsetzung eigener Ziele als vielmehr auf die Verhinderung der Ziele der Gegenseite gerichtet. Es kann dabei zu kleinen Eskalationen mit Siegern und Verlierern kommen, die jedoch nicht zu einer Klärung führen.

(Selbst-)Destruktion:

Die Energie richtet sich auf die psychische oder physische Schädigung oder gar Vernichtung des Gegners. Das Prinzip lautet: Du oder ich! In letzter Konsequenz schrecken die Beteiligten auch nicht vor selbstschädigendem Verhalten zurück (Gemeinsam in den Untergang!).

Zusammenfassung:

Zu einem lösungsorientierten Umgang mit Konflikten gehört sowohl für die Betroffenen als auch für Konfliktmoderatorinnen

- ▶ Kenntnis meiner gewohnten Verhaltensmuster in Bezug auf Konfliktumgang
- ▶ Aufmerksamkeit auf die Phase der Konfliktentwicklung
- ▶ Nachdenken über die Ebene, auf der ein Konflikt entsteht
- ▶ Bewusstes Einnehmen einer förderlichen Haltung
- ▶ Einhalten der Schritte einer Konfliktklärung
- ▶ Überprüfen der gefundenen Konfliktlösung auf ihre Qualität

– Ulrike Brand-Seiß



Entscheidungen finden, treffen und gemeinsam verantworten

Projekte starten oder beenden, Aufgaben neu verteilen, Gebäude sanieren, mit anderen zusammenarbeiten, Experten befragen, viel Geld in die Hand nehmen, Raum für andere Gruppen zur Verfügung stellen – Kirchengemeinderäte treffen viele Entscheidungen. Sie geben Menschen Raum, aktiv mitzugestalten. Oder Sie bündeln Ihre Kräfte und diejenigen aller Mitarbeitenden Ihrer Gemeinde. Achten Sie dabei auf die drei Phasen von Entscheidungen: finden, treffen und gemeinsam verantworten.

Entscheidungen finden

a) Setzen Sie sich gemeinsam Ziele

Wo wollen Sie mit Ihrer Gemeinde hin? Welche Visionen bringen Sie mit? Welche Perspektiven sind Ihnen wichtig und welche Ressourcen und Strukturen binden Sie? Wenn Sie sich dessen bewusst sind, als einzelnes Kirchengemeinderatsmitglied und als Gremium, dann haben Sie einen Kompass, an dem Sie Entscheidungen ausrichten können. Gut, wenn Sie sich bei fordernden Entscheidungen gemeinsam auf diese beziehen können.

b) Lassen Sie sich Zeit

Manche Entscheidungen können Sie gut impulsiv, spontan treffen. Zu viel Selbstkontrolle schadet dann nur. In anderen Fällen ist Selbstdisziplin angebracht, um nicht vorschnell starken Impulsen nachzugeben. Unterscheiden Sie daher sehr bewusst wichtige von unwichtigen Entscheidungen. Lassen Sie sich gerade bei wichtigen Entscheidungen Zeit. Lassen Sie sie reifen. Treffen Sie solche Entscheidungen auf keinen Fall bei starkem Stress oder Druck, in Angst oder Panik. Versuchen Sie, zu entspannen – als Einzelperson, aber auch als Gremium – dazu kann ein gemeinsames Lied oder Gebet beitragen.

c) Reden Sie über Ihre Motive

Machen Sie sich und anderen Ihre Motive bewusst. Machen Sie sich klar, was für Sie an den möglichen Alternativen A, B oder C attraktiv ist. (»Wenn ich mich für A entscheide, befriedige ich mein Bedürfnis nach Sicherheit. Bei B ...«) Je nach Priorität wählen Sie das, was für Sie wichtiger ist (z. B. die

Sicherheit, einen Herzenswunsch) und tauschen Sie sich im Gremium dazu aus. Sie müssen nicht alle Beweggründe kommunizieren, aber es ist gut, wenn Sie wissen, was sie bewegt.

Entscheidungen treffen

Was beeinflusst: Kopf, Herz, Bauch und Körper

Der **Kopf** ist immer gut für Entscheidungen, die wir auf rein rational-logischer Basis treffen. Das ist allerdings eher bei einfachen Situationen der Fall. (»Die Blumen sehen so trocken aus. Ich sollte sie lieber jetzt und nicht erst später gießen.«)

Das **Herz** steht für unsere Gefühle; und die allermeisten Entscheidungen sind immer emotional gefärbt. (»Ich habe Hunger, die Blumen müssen noch warten.« »Handy A sieht einfach schicker aus als B. Ich nehme also A.«) Gegebenenfalls wird diese emotionale Entscheidung noch mit rational-logischen Argumenten »aufgepeppt«. (»Außerdem hat Handy A auch den größeren Speicherplatz und eine längere Garantie.«)

Der **Bauch** steht für spontane, schnelle, unbewusste Entscheidungen. Das kann Intuition sein, aber auch Panikverhalten. Ist es Intuition, dann beruht sie oft auf früheren Erfahrungen und Entscheidungen. (»Ach schön, ich habe früher schon ein Handy dieser Marke gehabt, und das hat mich nie im Stich gelassen. Ich habe einfach ein gutes Gefühl bei der Sache.«)

Der **Körper** wird als »Entscheidungswerkzeug« oft unterschätzt. Dabei können die Signale Ihres Körpers Ihnen helfen, eher unbewusst ablaufenden Vorgängen auf die Spur zu kommen. (»Wenn ich mir diesen Weg vorstelle, verkrampft sich etwas in mir. Ich ziehe meine Schultern hoch. Ich atme schwerer. Irgendetwas scheint mir daran nicht geheuer zu sein. – Bei jenem Weg dagegen fühle ich mich leicht, ich atme freier, mein Kopf ist aufrecht – sieh mal an, vielleicht ist das mein Weg.«)



a) Arbeiten Sie mit dem, was Sie beeinflusst

Den **Kopf** können Sie zum Beispiel unterstützen, indem Sie nach Informationen recherchieren, eine Pro-und-Kontra-Liste führen, Details auflisten und analysieren. Natürlich hilft es, etwas mit anderen durchzusprechen, das können Experten, Betroffene oder auch Nicht-Betroffene sein.

Auch Sport und **körperliche Bewegung** können helfen, sich zu entscheiden. Durch die äußere Dynamik gerät auch das Innere in Bewegung. Sie werden aktiv und können so leichter eingefahrene Denkmuster überwinden. Wechseln Sie **Ort und Umfeld**. Eine neue Umgebung gibt auch neue Impulse.

b) Machen Sie sich bewusst, was Sie hindert

Wenn Sie sich nicht entscheiden können, kann das u. a. an fehlenden Zielen oder unklaren Motiven liegen. Auch ›Blockaden‹ sind möglich, wie z. B.:

- ▶ **die Angst vor Verlusten:** Wenn Sie Verluste vermeiden wollen und den potenziellen Gewinn nicht sehen können, versuchen Sie, sich so viele Türen wie möglich offenzuhalten – bis andere Ihnen die Entscheidung abnehmen.
- ▶ **der Zwang zur perfekten Entscheidung:** Wenn Sie bei Entscheidungen keinen Fehler machen wollen, zögern Sie diese so lange wie möglich hinaus – doch auch keine Entscheidung ist eine Entscheidung.

c) Klar und deutlich

Entscheiden Sie klar und formulieren Sie deutlich. Wenn Sie lange über die richtige Entscheidung beraten haben, kann es sinnvoll sein, sich die Folgen nach einem angemessenen Zeitraum noch einmal bewusst anzuschauen und bereits im Beschluss einen Zeitpunkt dafür zu benennen. Im Arbeitsleben entspräche das zum Beispiel einem Gespräch am Ende einer Probezeit.

Gemeinsam verantworten

a) Treffen Sie die Entscheidung, mit der Sie leben können

Egal, wie Sie sich entscheiden: Sie müssen in der Gemeinde damit leben können. Treffen Sie deshalb die Entscheidung, die zu Ihrer augenblicklichen Situation und Ihren momentanen Prioritäten passt. Treffen Sie die Entscheidung, mit der Sie jetzt zufrieden sind.

b) Nur wenige Entscheidungen sind endgültig

Jede Entscheidung hat zwar ihre Konsequenzen, deshalb sollte man sie sorgfältig treffen. Doch nur wenige Entscheidungen sind wirklich endgültig. Der Volksmund sagt dann auch: Die Zeit war noch nicht reif. Vielleicht gilt es, Hürden und Hindernisse beiseite zu räumen. Behalten Sie allerdings auch im Blick, dass es möglich ist, Ihre Entscheidung zu revidieren und/oder neue Chancen zu ergreifen. Sie können nur für den Augenblick und das Hier und Jetzt entscheiden, niemals mehr.

c) Es liegt in Ihrer Hand, wie Sie Ihre Entscheidung sehen

Es gilt das Prinzip: Wir neigen dazu, unsere Entscheidungen schönzufärben, einfach, um damit besser leben zu können. Doch es ist zweifellos ein Vorteil, wenn Sie die positiven Auswirkungen Ihrer Entscheidung sehen können, statt sich wegen der negativen zu ärgern.

Die Heilige Geistkraft wirkt in und durch Ihr Tun. Gut, sich das immer wieder neu bewusst zu machen.

*1. Korinther, 12: Viele Glieder – ein Leib
Es sind mancherlei Gaben; aber es ist ein Geist.
Und es sind mancherlei Ämter; aber es ist ein Herr.
Und es sind mancherlei Kräfte; aber es ist ein Gott, der da wirkt alles in allem. In einem jeglichen erzeugen sich die Gaben des Geistes zum allgemeinen Nutzen. [...] Dies aber alles wirkt derselbe eine Geist und teilt einem jeglichen seines zu, nachdem er will.*

– Dr. Kristin Junga



Unser Auftrag:
Was bedeutet Gemeinde leiten?



Gemeinsam gestalten:
Die Aufgaben des Kirchengemeinderats



An die Arbeit!
Konkrete Arbeitshilfen für den Kirchengemeinderat



Ein weites Feld:
Gemeindeleben stärken



Ein weites Feld: Gemeindeleben stärken



Christlicher Glaube: Kirche als Lernort für Demokratie

Zur Unvereinbarkeit des christlichen Glaubens mit fremdenfeindlichen, antisemitischen oder rassistischen Ideologien.²¹

Die Vorstellung einer prinzipiellen Ungleichwertigkeit von Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Geschlechts und ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Leistungsfähigkeit ist mit dem christlichen Glauben unvereinbar. Christinnen glauben, wie es in den biblischen Schriften bezeugt ist, dass Gott alle Menschen mit dem gleichen Wert und der gleichen Würde nach seinem Bild geschaffen hat. Eine enge Verbindung zum Judentum, der Schutz der Schwachen und Armen, insbesondere der Fremden, Nächstenliebe und Gewaltlosigkeit sind Ausdruck dieses Glaubens, der in der Welt davon Zeugnis gibt. Ein solcher Glaube schließt eine Abwertung oder gar Ausgrenzung anderer Menschen aus.

Als Menschen in der Leitung ihrer jeweiligen Kirchengemeinde werden die Mitglieder der Kirchengemeinderäte über das persönliche Engagement innerhalb der Kirche auch als Vertreter der Kirche, als Gesicht der Nordkirche in ihrem Dorf oder in ihrem Stadtteil wahrgenommen. Mit ihrem Reden und ihrem Handeln stehen sie für die Grundüberzeugungen unseres

Glaubens, für die Gleichwertigkeit aller Menschen ein.²² Dazu gehört auch das Engagement gegen alle extremistischen Ideologien und für ein demokratisches Gemeinwesen. Unsere Kirche ist nicht nur eine Glaubensgemeinschaft sondern auch zivilgesellschaftliche Akteurin. Im Zusammenwirken mit allen anderen demokratischen Kräften vor Ort gilt es, Erfahrungsräume für eine offene und pluralistische Gesellschaft zu eröffnen und zu gestalten. Zugleich ist die Kirchengemeinde selbst ein Lernort und Erfahrungsraum von gelingender Demokratie. Rechtsextremismus als demokratiefeindliche, antipluralistische und im Kern rassistische Ideologie ist in der Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland und damit auch im Gebiet unserer Nordkirche vielfältig präsent. Zum ersten als bis weit in die sogenannte Mitte – zumindest in Versatzstücken – verbreitetes Einstellungsmuster, zum zweiten als mehr oder weniger erfolgreiche Präsenz von legalen Strukturen (zum Beispiel NPD, Kameradschaften, Vereine) und zum dritten als illegal oder konspirativ handelnde Netzwerke und in zumindest einem nachweisbaren Fall als terroristische Struktur (NSU).

²¹ Es gibt Menschen, die für die Arbeit im Kirchengemeinderat nicht geeignet sind. Die Extremismusregelungen sind in unserer Kirche ausdrücklich nicht auf eine (bestimmte) politische Richtung konzentriert. In der Verfassungsberatung wurde Wert auf das christliche Gebot und Selbstverständnis gelegt und alles abgelehnt, was dagegen agiert. Das kann aus allen politischen, aber auch religiösen, weltanschaulichen, sektiererischen, vielleicht sogar aus extremen christlichen Richtungen kommen. Eine Konzentration auf nur eine bestimmte Extremismusform oder -richtung ist nicht kirchenrechtlich zu begründen. Das Kirchengemeinderatsbildungsgesetz (KGRBG) regelt dies in § 4 Abs. 1. Nr. 5. Er verweist direkt auf Art. 1, insbesondere Abs. 7 der Verfassung, der in der Kirchengemeindeordnung in § 93 mit restriktiven Konsequenzen ausgeformt ist.

²² Verpflichtung nach § 4, Abs. 1, Nr. 5 und § 33, Abs. 2, KGRBG, und aufgrund von Artikel 1, Abs. 7 der Verfassung der Nordkirche



Die Attraktivität und der relative Erfolg rechtsextremer Deutungsmuster, Angebote und Strukturen in Teilen der Gesellschaft sind auch und vor allem Symptom für Defizite in der demokratischen Kultur und Praxis in der Gesellschaft. Ausgehend von dieser Deutungsperspektive sind in der Auseinandersetzung mit rechtsextremen Erscheinungen Ab- und Ausgrenzungsstrategien zwar mit Blick auf notwendige öffentliche Signalsetzungen und als nötige Selbstvergewisserung demokratischer Bündnisse verständlich und unverzichtbar. Für eine tatsächliche Schwächung rechtsextremer Positionen und ihres Einflusses in den betroffenen Gemeinwesen greifen solche ›Anti-Nazi‹-Strategien jedoch zu kurz. Die Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus als Symptom für den Zustand der Demokratie sollte vielmehr die Stärkung der ›Immunabwehr‹ der demokratischen Gesellschaft, insbesondere ihrer Akteure in der Zivilgesellschaft in den Fokus nehmen. Zu diesen Akteuren gehört unbedingt auch die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland, die in unserer Region flächendeckend präsent ist. Zugleich sind alle Bürgerinnen und Bürger gefragt. Es gilt, in aller Klarheit zu widersprechen, wenn fremdenfeindliche, antisemitische oder rassistische Parolen geäußert werden. Gerade in den aktuellen Debatten um Asyl, Flüchtlingsunterkünfte und Migration zeigt sich diese Herausforderung in besonderer Weise. Sozialneid, Hass, fremdenfeindliche Ressentiments lassen sich nicht ausrotten. Unabdingbar ist es, solchen Einstellungen und Äußerungen mit aller Klarheit öffentlich entgegenzutreten. Dazu braucht es neben dem staatlichen Handeln (Rechtsstaat und Gewaltmonopol des Staates) eine starke Zivilgesellschaft und engagierte Menschen, bis in die kleinsten Dörfer und Städte. Deshalb ist die Kirche und sind die Christen durch solche menschenverachtenden Haltungen und Handlungen in besonderer Weise und zugleich doppelt herausgefordert. Einerseits vom Grund unseres Glaubens her und andererseits in unserem Zeugnis und Wirken in der Welt. Für Mitglieder des Kirchengemeinderats gilt dies erst recht.

Der Kirchengemeinderat sollte im theologischen Nachdenken und in biblischer Reflexion sich immer wieder selbst Klarheit darüber verschaffen, dass und warum unser Glaube mit extremistischem Gedankengut unvereinbar ist und wo die Grenzen des hohen Gutes der Meinungsfreiheit auf Kosten der Schwächsten in unserer Gesellschaft verletzt werden. Dabei gilt es, die spezifische Situation in der jeweiligen Kommune und Kirchengemeinde sensibel wahrzunehmen. Wo liegen die konkreten Herausforderungen?

Sie leiten Kirchengemeinde? Sie möchten in Gesprächen sehr aktive Menschen ebenso einbinden wie eher zurückhaltende? Sie sehen sich durch populistische oder sogar extremistische Äußerungen herausgefordert? Sie möchten eine Kultur des offenen Meinungsstreits fördern, sich aber gleichzeitig deutlich abgrenzen, wenn Menschenrechte in Frage gestellt werden?

Es gibt viele Möglichkeiten, sich mit Hilfe von Trainings in Kommunikations- und Konfliktsituationen zu üben. So erfahren Sie neue Wege, gemeinsam Lösungen zu erarbeiten, die unterschiedliche Interessen berücksichtigen und dadurch von möglichst vielen mitgetragen werden können. In den beiden ›Regionalzentren für demokratische Kultur‹ in Trägerschaft der Evangelischen Akademie der Nordkirche und im die Hauptbereiche übergreifenden ›Forum Kirche und Rechtsextremismus im Norden‹ stehen Ihnen in diesen Fragen kompetente Mitarbeitende mit ihren Angeboten zur Verfügung.

Informieren Sie sich unter

www.akademie-nordkirche.de/regionalzentren

– Klaus-Dieter Kaiser



Im Zentrum: Der Gottesdienst

Welche Aufgaben, welche Verantwortung hat der Kirchengemeinderat für den Gottesdienst? In immer mehr Gemeinden werden Gottesdienste von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen gemeinsam gestaltet. Das wirft Fragen auf: Wer darf was im Gottesdienst? Was ist offiziell erlaubt? Kann Gottesdienst auch in der Verantwortung eines Teams von Ehrenamtlichen liegen und ohne die Beteiligung von Pastorin oder Prädikant gefeiert werden?

Seit Beginn des neuen Jahrtausends gibt es das Evangelische Gottesdienstbuch, die Agende (Gottesdienstordnung) für die Evangelische Kirche der Union und für die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands²³. In diesem Gottesdienstbuch werden sieben »maßgebliche Kriterien für das Verstehen und Gestalten des Gottesdienstes« genannt (S.15 ff). Wegweisend für die Frage »Wer darf was im Gottesdienst?« sind vor allem das 1. und 5. Kriterium und deren Erläuterung:

1.) »Der Gottesdienst wird unter der Verantwortung und Beteiligung der ganzen Gemeinde gefeiert. Die Reformation hat das Priestertum aller Getauften neu zur Geltung gebracht. Daher ist die ganze Gemeinde für den Gottesdienst verantwortlich. Die Gemeinde, die von Gott mit der Vielfalt von Geistesgaben beschenkt wird, soll sich mit all diesen Gaben, Fähigkeiten und Erkenntnissen am Gottesdienst beteiligen. Gottesdienstordnungen sollen hierfür immer neue Wege ebnen und Möglichkeiten erschließen.«

5.) »Die Sprache darf niemanden ausgrenzen; vielmehr soll in ihr die Gemeinschaft von Männern, Frauen, Jugendlichen und Kindern sowie von unterschiedlichen Gruppierungen in der Kirche ihren angemessenen Ausdruck finden. (...) Niemand darf im Gottesdienst durch Wort oder Verhalten ausgegrenzt oder beiseite geschoben werden (...).«

Der Gottesdienst ist in Zusammenhang mit dem lutherischen Grundsatz des Allgemeinen Priestertums zu sehen. Ein Exkurs zu den theologischen Grundaussagen des Allgemeinen Priestertums erläutert die Zusammenhänge.

»Welche Aufgaben, welche Verantwortung hat der Kirchengemeinderat für den Gottesdienst?«

²³ Zu bestellen ist das Evangelische Gottesdienstbuch unter: www.velkd.de/publikationen/publikationen-gottesdienst.php?publikation=4&kategorie=1



›Einander Priester sein‹ als gemeinsame Verantwortung und Verpflichtung

Grundlegend für das reformatorische Kirchenverständnis ist die Unterscheidung zwischen dem allen Christinnen aufgetragenen Dienst und dem rechtlich geordneten Amt. Den Dienst aller Christen bezeichnet Luther als das Allgemeine Priestertum aller Gläubigen, das durch die Taufe erworben wird und zwei Pointen hat:

- ▶ zum einen die Betonung der Priesterwürde aller Christinnen vor Gott, die darin besteht, dass alle zur direkten Gemeinschaft mit ihm berufen und zum direkten Zugang zu ihm im Gebet befähigt sind;
- ▶ zum anderen die Hervorhebung der gleichen Vollmacht aller zum Priesterdienst, der zum Ziel hat, dem Nächsten die Gottesbeziehung zu bezeugen und ihm so in seinem Christwerden (und damit wiederum: Priestersein) zu helfen.

Zum Allgemeinen Priestertum zählt Luther – neben Gebet, Fürbitte, Bezeugung des Evangeliums und den Gottesdienst im Alltag – sogar Tätigkeiten hinzu, die dem rechtlich institutionalisierten Priesteramt vorbehalten sind: Spendung der Taufe, Austeilung des Abendmahls und das Urteilen über christliche Lehre.

Unmittelbar dem Wesen der Kirche entsprechend ist also zunächst nur dieser gemeinsame Priesterdienst aller Gläubigen. Auf ›göttliche Einsetzung‹ geht nur das Priestertum aller zurück, nicht die diesen allgemeinen Dienst im Einzelnen konkretisierenden Ämter.

Das ordinierte Amt dient dem Allgemeinen Priestertum

Von Beginn an hat Luther an der Notwendigkeit eines institutionalisierten Amtes festgehalten und dieses konsequent aus dem Allgemeinen Priestertum heraus entwickelt: Gerade weil alle Christen die gleiche Vollmacht zum Dienst an Wort und Sakrament haben, darf es innerhalb der christlichen Gemeinde und ihrer öffentlichen gottesdienstlichen Versammlung nicht zu einer eigenmächtigen Ausübung dieser Vollmacht auf Kosten anderer kommen.

Ausschlaggebend ist hier die Unterscheidung zwischen Vollmacht und ihrer Ausübung: Zwar ist jeder Christenmensch kraft seiner Taufe schon ›Priester‹, aber es steht nicht jedem zu, »solch ampt zu üben«. Würden alle ihre Priesterrechte gleichzeitig praktizieren, so würden sie im Grunde allen streitig gemacht und die Bezeugung des Evangeliums behindert. Angesichts der Vielzahl der in gleicher

Weise Berechtigten bedarf es einer nicht nur pragmatischen, sondern theologisch geforderten Ordnung. So gewährleistet das institutionalisierte Amt stellvertretend für alle die gute Ordnung und dient gleichzeitig der Erhaltung des Allgemeinen Priestertums.

Folglich konkurriert das Allgemeine Priestertum nicht mit dem ordinierten Amt. Vielmehr sind das evangelisch verstandene institutionalisierte Amt und die private Glaubensüberzeugung zusammen – wenn auch zu unterscheidende – Verwirklichungsformen des einen Priesterdienstes aller Christinnen.



Der Kirchengemeinderat verantwortet die Gestaltung des Gottesdienstes

Auch die Verfassung der Nordkirche macht unmissverständlich deutlich:

Art. 10,3 der Verfassung

»Alle Kirchenmitglieder sind gehalten, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Sie sind mitverantwortlich für die Erfüllung des kirchlichen Auftrags.«

Im Blick auf die Kirchengemeinde spricht die Kirchengemeindeordnung von der ...

Kirchengemeindeordnung, § 1, (2).

»(...) Sorge dafür, dass das Evangelium den Menschen in ihrem Bereich verkündigt wird und sie sich um Wort und Sakrament sammeln. Dies geschieht in vielfältiger Weise, insbesondere durch Gottesdienst, Gebet, Kirchenmusik (...)«

Art. 16,2.1 der Verfassung

»Der besondere Dienst der Pastorinnen und Pastoren, der ihnen durch die Ordination übertragen wird, besteht in der Sammlung der Gemeinde durch die öffentliche Verkündung des Evangeliums in Wort und Sakrament im Gottesdienst und in den Amtshandlungen.«

Artikel 16,2.6

Daneben haben andere Berufsgruppen im Rahmen ihrer Beauftragung teil am Amt der öffentlichen Verkündigung.

Zu diesen gehören auch die Prädikanten.

Rechtsgrundlage ist das Prädikantengesetz: www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/28737#s00000051

§ 20 Abs.1, Kirchengemeindeordnung

»Zur geistlichen Leitungsaufgabe des gesamten Kirchengemeinderats gehört seine Verantwortung für die Gestaltung der Gottesdienste und liturgischen Handlungen sowie für die Nutzung gottesdienstlicher Räume und Festlegung von Gottesdienstzeiten.«

Wenn eine Gruppe von Ehrenamtlichen einen Gottesdienst plant und gestalten will, hat sie dazu nach Rücksprache mit dem Kirchengemeinderat alle Freiheit, gehört es doch auch zu seinen Aufgaben dafür Sorge zu tragen, dass die Botschaft des Evangeliums ...

Kirchengemeindeordnung, § 19.2

»(...) auf vielfältige und einladende Weise erfahrbar werden kann und im Leben der Kirchengemeinde und ihrer Glieder immer wieder neu Gestalt gewinnt.«

Zur Vertiefung: Evangelisches Gottesdienstbuch. Agende für die Evangelische Kirche der Union und für die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands, 1999

– Ulrike Brand-Seiß



Sing Halleluja! Kirchenmusik

Kirchenmusik ist die Verkündigung von Gottes Wort mit den Mitteln der Musik. Musik spricht unsere Sinne und Empfindungen unmittelbar an; Kirchenmusik lässt uns Gottes Wort auf ganz eigene Weise erfahren. Diese Überzeugung trägt die kirchenmusikalische Arbeit, unabhängig davon, ob diese ehrenamtlich, nebenamtlich oder hauptamtlich gestaltet wird.

Über 28.000 Menschen, Kinder und Erwachsene, musizieren in der Nordkirche in ihrer Freizeit für sich und für andere. Dabei ist Kirchenmusik stilistisch vielfältig und vielschichtig: Sie umfasst die Gestaltung von Gottesdiensten und Konzerten, Kinderchormusicals und klassischen Oratorien, mittelalterliche Gesänge und neue geistliche Lieder. Das lebendige kirchenmusikalische Leben zeigt sich in Posaunenchor, Bands und Instrumentalkreisen. Die kirchenmusikalische Arbeit ist in allen Herausforderungen, denen sich die Kirche gegenüber sieht, ein stabiler und weit ausstrahlender Teil kirchlicher Arbeit.

Kirche ist ohne Musik nicht vorstellbar. Im Alten und Neuen Testament wird gesungen und musiziert. Kirchenmusik ist also keine schmückende Zutat, sondern ein elementarer, unverzichtbarer und sinnstiftender Teil des Gemeindelebens. Kirchenmusik begründet Gemeinschaft und beheimatet Menschen in den Gemeinden. Viele Menschen finden über die Musik Zugänge zum christlichen Glauben. Gute Kirchenmusik macht Werbung für Ihre Gemeinde – über Gemeindegrenzen hinweg – und dient so dem Gemeindeaufbau.

Nach unserem Verständnis ist Kirchenmusik Live-Musik! Singen und Spielen ist Ausdruck eines lebendigen Glaubens; hier kommt das Wort zum Klingen: Das ist eine großartige Tradition und ein Markenzeichen unserer lutherischen Kirche seit der Reformation. Darin liegt bis heute eine große Chance für die Spiritualität und die theologische Auseinandersetzung in der Gemeinde.

Sie als Kirchengemeinderat haben als möglicher Anstellungsträger eine wesentliche Verantwortung dafür, dass der Anspruch – Kirchenmusik ist Verkündigung – mit der nötigen Qualität eingelöst werden kann: Der Kirchengemeinderat kann Stellen

einrichten, entscheidet über inhaltliche Schwerpunkte und angemessene Vergütung, verantwortet Sachmittel und finanziert die Pflege und den Erhalt der wertvollen Orgeln in unseren Kirchen sowie allen weiteren Instrumentariums. Sie im Kirchengemeinderat sorgen also für die nötigen Rahmenbedingungen der Kirchenmusik je nach örtlichen Gegebenheiten.

Um die Qualität kirchenmusikalischer Arbeit zu sichern, braucht es ein flächendeckendes Netz hauptamtlicher Kirchenmusikstellen. Nur so kann die Qualifizierung der vielen ehren- und nebenamtlichen Chorleiter und Organisten, auf die die Kirche immer angewiesen sein wird, sichergestellt werden. Wenn dieses Netz erhalten bleiben soll, müssen die Kirchengemeinderäte weiterhin zu Kooperation und regionaler Zusammenarbeit bereit sein, um attraktive Stellen anzubieten.

»Hier kommt das Wort zum Klingen.«

Die rechtliche Grundlage für die Arbeit von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern sind Kirchenmusikgesetze und Allgemeine Dienstordnungen. Bis zur Rechtsangleichung durch ein neues Kirchenmusikgesetz der Nordkirche und darauf fußende Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften gelten innerhalb der Nordkirche die bewährten Gesetze und Rechtsverordnungen fort, die vor der Gründung der Nordkirche in den Landeskirchen für die Kirchenmusik Gültigkeit hatten. Das gilt auch für die Prüfungsordnungen für die D- und C-Prüfung sowie die B-Prüfung für Popularmusik. Im Rahmen der im November 2016 beginnenden Wahlperiode wird es zu einer einheitlichen Rechtslage kommen.

Die kirchenmusikalische Arbeit in den Gemeinden ist eine Querschnittsaufgabe, die mit vielen anderen Bereichen der Gemeindegemeinschaft in Berührung kommt und ganz unterschiedliche Anknüpfungspunkte bietet. Zentrale Bedeutung für alle kirchenmusikalisch Verantwortlichen hat dabei die Zusammenarbeit und die Kommunikation mit dem Pfarramt bei der einvernehmlichen Gestaltung der Gottesdienste.



Bei Konflikten oder Problemen in der Abgrenzung der jeweiligen Verantwortungsbereiche entscheidet hier abschließend der Kirchengemeinderat unter Einbeziehung der Fachberatung durch Kreiskantoren oder Landeskirchenmusikdirektoren im Rahmen der rechtlichen Grundlagen.

Für Fachberatung in allen kirchenmusikalischen Fragen sind in jedem Kirchenkreis die Kreiskantorinnen und Kreiskantoren sowie die Landeskirchenmusikdirektoren der Nordkirche zuständig. Fachliche Unterstützung und Begleitung, zum Beispiel bei der Gründung von Posaunenchorern, Fort- oder Ausbildung gibt es zudem durch die Landesposaunenwarte der Posaunenarbeit in der Nordkirche und den Fachbereich Populärmusik der Nordkirche.

● **– Hans-Jürgen Wulf, Frank Dittmer**



Mission: Den Glauben weitergeben

Schlaglichter auf die aktuelle Situation

Der Auftrag christlicher Gemeinde, das Evangelium von Jesus Christus in der Welt zu bezeugen, bestimmt sie zu missionarischem Leben und Handeln. Allerdings ist diese Grundorientierung häufig weder praktisch zu spüren noch im Selbstverständnis von Gemeindegliedern und Mitarbeitenden verankert. Die Herausforderungen sind vielfältig:

- ▶ Die Kommunikation des Evangeliums gelingt immer weniger selbstverständlich, so gibt es zum Beispiel Abbrüche in der familiären Prägung, oder mangelnde Sprachfähigkeit in Glaubensfragen bis in die Kerngemeinde hinein.
- ▶ Immer mehr Menschen sehen sich als religionslos. Gott brauchen sie für ihr Weltbild und ihr Welterleben nicht.
- ▶ Zugleich sind viele Menschen auf der Suche nach Sinn und einem tragenden Grund für ihr Leben. Kirche ist für sie aber nur ein Anbieter unter vielen.
- ▶ Auch angesichts der Irrwege und Verfehlungen früherer Mission verbietet sich jede Form von Vereinnahmung. Allerdings wurde das Missions-Thema in Teilen zu Unrecht als allzu belastet tabuisiert oder nur noch evangelikalen bzw. charismatischen Gruppierungen überlassen.

Was bedeutet Mission?

Mission ist kein einzelner Sektor kirchlicher Arbeit, kein Arbeitsbereich unter anderen, für den nur bestimmte Spezialisten zuständig wären. Mission ist Wesensmerkmal und Lebenszeichen von Kirche.

Die EKD erklärte auf ihrer Leipziger Missionssynode 1999 programmatisch:

»Die evangelische Kirche setzt das Glaubenthema und den missionarischen Auftrag an die erste Stelle... Es hat eine Zeit gegeben, in der es den Anschein haben konnte, als sei die missionarische Orientierung das Markenzeichen nur einer einzelnen Strömung in unserer Kirche. Heute sagen wir gemeinsam: Weitergabe des Glaubens und Wachstum der Gemeinden sind unsere vordringliche Aufgabe...«

Ausgangspunkt eines aktuellen Missionsverständnisses ist die Mission Gottes, die *missio dei*: Gott macht sich in Liebe auf in die Welt, um die Menschheit zum Heil zu führen. Gott wirkt, indem er dafür sorgt, dass Menschen zum Glauben an Jesus Christus finden. Wir können daran beteiligt sein, nicht aber den Glauben herstellen. Das ist Gottes *missio*. Gott würdigt uns, indem er uns auffordert, an der Vermittlung des Evangeliums mitzuwirken.



Vielfalt der Wege und Gestalten von Mission

Schon in der Bibel begegnen uns verschiedene Wege der Mission:

Der Ruf zu Buße und Umkehr:

»Die Zeit ist erfüllt und das Reich Gottes ist nahe herbeigekommen. Tut Buße und glaubt an das Evangelium!« (Markus 1,16)

Zachäus (Lukas 19,1-10):

Auch diese Begegnung führt zu Bekehrung, zur Veränderung des Lebens. Aber Jesus fordert sie nicht ein. Er ist einfach Gast eines Außenseiters. Diese Zuwendung führt zur Umkehr.

Der Kämmerer aus Äthiopien (Apostelgeschichte 8, 26-39) – ein Mensch auf der Suche:

Philippus erklärt ihm die Schrift, verkündigt ihm Jesus Christus als Erlöser. Als der Kämmerer kurzentschlossen die Taufe begehrt, tauft Philippus ihn im Vertrauen, dass Gott den geistlichen Weg dieses Mannes auch in der Fremde weiter begleiten wird.

Auch heutige Missionsansätze sind vielgestaltig. Einige Beispiele:

Es gibt auch heute den klassischen Ruf zu Buße und Umkehr, etwa in evangelistischen Veranstaltungen. Auch im persönlichen Gespräch kann der Impuls, das Vertrauen auf Gott zu wagen und das Leben entsprechend zu verändern, hilfreich sein.

Andere setzen auf die verändernde Kraft eines ausstrahlenden Christseins:

»Mission heißt, zeigen, was man liebt. Was man liebt, das zeigt man, und man hält es nicht in einem geheimen Winkel.« (Fulbert Steffensky)

Auf dieser Linie kann auch der Leitgedanke des Zeugnisgebens (altkirchlich: martyria) verstanden werden: Man bezeugt anderen, wovon man erfüllt ist. Man steht ein für das, was man als beglückend erfahren hat, ohne jemanden zu bedrängen.

Die Lutheraner Deutschlands haben ihre missionarische Doppelstrategie mit den Stichworten ›Öffnen‹ und ›Verdichten‹ beschrieben: Einerseits geht es um die notwendige Überwindung der Milieuverhaftung und Abgeschlossenheit von Gemeinden –

Menschen sollen neu in Berührung mit Evangelium und Kirche kommen. Andererseits sollen Menschen, die schon zur Kirche gehören, eine lebendigere Beziehung zu Gott entwickeln und über ihren Glauben Auskunft geben können.

Eine weitere wesentliche Dimension missionarischen Handelns ist der Dienst an den Menschen (diakonia). Er kann Gestalt gewinnen, indem die Gemeindeglieder konsequent an den Bedürfnissen des Gemeinwesens ausgerichtet wird. Oder indem die gemeindediakonische Aktivitäten sich den Armen unserer Tage zuwenden. Denn ihnen gilt das Evangelium zuerst.

Wieder andere konzentrieren sich darauf, einladende, gastfreundliche Gemeinde zu sein. Hier kommt besonders der Gemeinschaftsaspekt (koinonia) zum Tragen. Menschen ohne oder mit anderem Glauben sind willkommen und können auf Zeit am Leben der Gemeinde teilhaben.

Nicht zuletzt kann die Schönheit und Strahlkraft von Gottesdiensten und Musik (leiturgia) zentrales Anliegen und Medium des Zeugnisses sein.

Die Gemeindeleitung trägt Verantwortung dafür, dass die missionarische Grundorientierung von Gemeinde (wieder) spürbar wird. Sie weiß sich dabei getragen von der *missio dei*, der leidenschaftlichen Mission Gottes.

Um daran als Gemeinde aktiv teilzuhaben, leitet der Kirchengemeinderat einen Beratungsprozess ein. In diesem thematisiert er sein Verständnis von Mission und setzt eigene missionarische Schwerpunkte. Er setzt damit einen Beschluss der Landessynode um.²⁴ (s. S. 60 unten)



Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten des Kirchengemeinderats

Fragen wie diese könnten dabei bedacht werden:

Wie kann uns gelingen, das Glaubenthema im Gemeindeleben an die erste Stelle zu setzen?

- ▶ Welche Hemmungen bzw. Widerstände nehmen wir wahr?
- ▶ Wie können bestehende Veranstaltungsformate genutzt werden, um über Glaubensfragen ins Gespräch zu kommen?
- ▶ Braucht es neue Angebote oder eher eine veränderte Atmosphäre?

Wie können wir für Menschen auf der Suche hilfreiche Partner in Glaubensfragen sein? Denkbar wären u. a.:

- ▶ Kurse zum Kennenlernen des Glaubens oder zu seiner Vertiefung
- ▶ Gestaltung von Gottesdiensten, die auch für Menschen ohne kirchliche Sozialisation anziehend und zugänglich sind
- ▶ Beteiligungsformen, die nicht kopflastig sind, aber geeignet, Menschen in der Gemeinde zu beheimaten

Wie können wir uns als Gemeinde für andere öffnen?

- ▶ Was macht es schwer, sich zu öffnen?
- ▶ Gastfreundliche Gemeinde sein – Menschen mit ihren Anliegen auf Zeit in der Gemeinde beherbergen

Welche Themen und Herausforderungen des Gemeinwesens sind für uns wichtig?

- ▶ Klären, wer die Armen im Quartier sind
- ▶ Reflektieren, wie sie im Leben der Gemeinde eine Rolle spielen können
- ▶ Zur Stärkung der gemeinsamen Verantwortung für Ort/Quartier einen gemischten Beirat aus Kommunalvertreter/-innen und Kirchengemeinderatsmitgliedern anregen

²⁴ Die Landessynode hat am 26.9.2015 bei ihrer Themensynode »Zukunft der Ortsgemeinde – theologische Perspektiven« folgenden Eckpunkt beschlossen
Missionarische Grundorientierung von Gemeinde:

- ▶ Das Thema Mission wird in Kirchengemeinderäten, Pfarr- und Mitarbeitendenkonventen in einem Prozess beraten, um sich über das Verständnis von »Mission« und über die jeweils eigenen missionarischen Schwerpunkte zu verständigen. Zur Unterstützung der Beratung wird ein Impulspapier erarbeitet, das verschiedene Dimensionen des missionarischen Begriffs und das Verhältnis von Glaube und Mission entfaltet.
- ▶ Die Leitungsorgane unserer Kirche – Kirchengemeinderäte, Kirchenkreisräte, Synoden, Kirchenleitung – übernehmen Verantwortung für die notwendigen theologischen, kommunikativen und geistlichen Prozesse, um in den verschiedenen Handlungsfeldern eine missionarische Grundorientierung zu stärken.
- ▶ Ortsgemeinden und Dienste und Werke arbeiten zur Erfüllung des missionarischen Auftrags der Kirche zusammen.
- ▶ Institutionelle Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass sie das missionarische Handeln der Ortsgemeinden stärken.
- ▶ In der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen werden missionarische Kompetenzen gefördert und vertieft.



Wie können wir die Sprachfähigkeit in Glaubensdingen bei uns selbst und den Gemeindegliedern verbessern?

- ▶ Gelegenheiten schaffen, bei denen der persönliche Glaube zur Sprache kommen und geteilt werden kann
- ▶ Geistliche Themen bei stattfindenden Veranstaltungen unaufdringlich, aber selbstbewusst ins Gespräch bringen
- ▶ Seminare für Eltern, die sie stärken, den Glauben an ihre Kinder weiterzugeben
- ▶ Gelegenheiten schaffen, dass in der Gemeinde miteinander die Bibel gelesen und darüber gesprochen wird

Welche missionarischen Schwerpunkte wollen wir als Kirchengemeinderat in den kommenden Jahren setzen?

- ▶ Ziele bestimmen
- ▶ Prozesse entwickeln
- ▶ Ein Handlungskonzept verabschieden

So, wie man die finanziellen Konsequenzen einer Entscheidung bedenkt, sollte man immer auch die missionarischen Auswirkungen reflektieren.

*»Gott will, dass allen Menschen geholfen werde und sie zur Erkenntnis der Wahrheit kommen.«
(1. Timotheus 2,4)*

Ein guter Rat zu guter Letzt:

Die Herrnhuter Bewegung hat im 18. Jahrhundert ihren Missionaren folgende Anweisungen mit auf den Weg gegeben:

»Denkt nur nicht, ihr brächtet Christus irgendwo hin, macht vielmehr die Augen auf und schaut, wo er bereits am Werk ist.

Und als zweite Empfehlung:

Mund halten. Sprache lernen.

Und drittens:

Verhaltet euch so, dass sie notwendigerweise fragen: Warum seid ihr so?

Und viertens:

Wenn die Leute zu fragen anfangen, dann erzählt, was euch im Herzen ist, erzählt, was Jesus Christus euch persönlich und für euren Gesprächspartner bedeutet.«

– Bischof Dr. Andreas von Maltzahn



Kinder und ihre Eltern: Religiöse Sozialisation stärken

Unter den geistlichen Aufgaben des Kirchengemeinderats für den Aufbau und die Gestaltung des Lebens in der Kirchengemeinde nehmen Kinder und ihre Familien einen zentralen Platz ein. So heißt es in der Kirchengemeindeordnung:

»(Der Kirchengemeinderat) sorgt dafür, dass das Evangelium allen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in alters- und situationsgerechten Angeboten zugänglich ist und fördert den Austausch darüber und die Gemeinschaft in Gruppen und Kreisen.«²⁵

Die jüngste Untersuchung zur Kirchenmitgliedschaft²⁶ in der evangelischen Kirche in Deutschland zeigt, dass der Traditionsabbruch zur nächsten Generation in einem erheblichen Maße eingesetzt hat. Dies wird einerseits bei der Gruppe der »Jungen Alten« deutlich, die sich erkennbar weniger als frühere Generationen kirchlich verbunden fühlen, aber auch bei den jungen Erwachsenen, die überproportional häufig fern der Kirche leben. Die Weitergabe des Evangeliums von einer Generation zur nächsten gelingt zunehmend weniger, mitunter muss man die Sorge haben, dass sie schon unterbrochen ist.

In ihrer Auswertung fragt die Untersuchung angesichts dieser Ergebnisse selbstkritisch nach: »Dabei muss nüchtern festgehalten werden, dass die evangelischen Kirchen seit Jahren dieses Problem erkannt haben und erhebliche Teile ihrer Ressourcen in den religiösen Elementarbereich investieren, um Eltern in der religiösen Erziehung ihrer Kinder zu unterstützen. Kann es sein, dass nicht das Richtige getan bzw. das Richtige nicht richtig getan wird? Ist das weithin dominierende Konzept einer Entlastung der Eltern bzw. einer Delegation der religiösen Erziehung an die kirchlichen Institutionen problematisch? Müssen die Kirchen nicht kraftvoller als bisher die Stärkung der Familien in ihrer eigenen religiösen Kompetenz fördern? Wenn die primäre religiöse Kommunikation an die Familie gebunden ist, dann ist die Stärkung dieser Kommunikationssituation

das Gebot der Stunde. Um aber die Vielfalt der realen kindlichen Lebenswelten ins Blickfeld zu bekommen und keine Ausgrenzungen vorzunehmen, ist ein erweiterter Familienbegriff im Blick auf Allein-erziehende oder Patchwork-Familien u. a. eine unerlässliche Voraussetzung.«²⁷

»Müssen die Kirchen nicht kraftvoller als bisher die Stärkung der Familien in ihrer eigenen religiösen Kompetenz fördern?«

Für die Aufgabe als Gemeindeleitung stellen sich diese Fragen auch in Bezug auf die Situation vor Ort. In vielen Kirchengemeinden gibt es Kindertagesstätten, einige in der Verwaltung der Kirchengemeinde, andere angeschlossen an das Kindertagesstättenwerk des Kirchenkreises. Unabhängig von der Organisation und strukturellen Zuständigkeit bieten die Kindertagesstätten einen zentralen Ort für die religiöse Prägung von Kindern und ihren Familien. Zunehmend sind Kindertagesstätten auch Orte der Begegnung mit konfessionslosen Menschen. Vergleichbar mit musikalischen Angeboten in Kirchengemeinden, die ebenfalls unabhängig von der Kirchenzugehörigkeit genutzt werden, geben manche Eltern ihre Kinder bewusst in evangelische Kindertagesstätten, ohne selbst Mitglied der Kirche zu sein. Die Herausforderung im Handeln als Gemeinde ist, die Familie als Ganzes in den Blick zu nehmen: Wie können Familien mit religiösen Themen angesprochen bzw. in Kontakt gebracht werden? Wo finden sie mit ihren lebensbegleitenden Themen einen Platz?

²⁵ § 20, Ziffer 2., Kirchengemeindeordnung der Nordkirche, November 2012

²⁶ Engagement und Indifferenz. Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. V. EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, hg. von der EKD, 2014

²⁷ ebd., S. 132



Junge Familien befinden sich in einer außerordentlich anstrengenden und reglementierten Lebensphase: Sie haben kleine Kinder, sind alleinerziehend, in einer Zeit der beruflichen Orientierung und Bewährung oder der Arbeitsverdichtung – Faktoren, die oft wenig oder nur begrenzte Zeit für andere Aktivitäten lassen. Welche Möglichkeiten haben junge Familien – in ihren unterschiedlichen Konstellationen – , an den Angeboten der Kirchengemeinde teilzunehmen? Wie werden im Kindergottesdienst oder anderen Gottesdienstformen Eltern bzw. Familien mit einbezogen? Welche Beziehungen gibt es innerhalb der Gruppen in der Kirchengemeinde – und wie einladend gestalten sie sich für Alleinerziehende oder Patchwork-Familien?

Das sind Fragen, die sinnvollerweise mit einer Sozialanalyse des Wohnortes und Angebotsanalyse der Kirchengemeinde verbunden werden können. Kindertagesstätten sind vielfach Teil des Gemeinwesens: Welche Kooperationen oder gemeinsame Ziele sind mit den anderen Trägern möglich? Daneben ist die religionspädagogische Aus- und Fortbildung der Mitarbeitenden in den Kindertagesstätten ein Bereich, für den auch die Gemeindeleitung zu sorgen hat. Ebenso ist es für viele Pastorinnen und Pastoren möglich, auch in kommunalen Einrichtungen regelmäßig ein kirchliches Angebot durchzuführen oder mit den Mitarbeitenden und Kindern in der Kirche gemeinsame Veranstaltungen anzubieten.

– Ulrike Brand-Seiß



Konfirmandenarbeit: Ein religiöser Bildungsprozess²⁸

Rund 19.000 Jugendliche lassen sich jedes Jahr in der Nordkirche konfirmieren. Sie sind nicht nur Zukunft, sondern vor allem jetzt schon lebendige Gegenwart der Kirche. Die Konfirmandenzeit hat Bedeutung für die Jugendlichen selbst, für die Familien, die Kirchengemeinden aber auch für die Gesellschaft.²⁹

Die Arbeit mit Konfirmanden ist Aufgabe der Kirchengemeinde und wird verantwortet vom Kirchengemeinderat,³⁰ der die Rahmenbedingungen für die Konfirmandenarbeit unter »angemessener und altersgerechter«³¹ Beteiligung der Jugendlichen schafft. Er entscheidet über das Modell und beschließt, wie die Arbeit mit Konfirmandinnen in der Gemeinde gestaltet werden soll.

Jugend verändert sich ständig in einer sich wandelnden Gesellschaft. Mit jedem Jahrgang suchen Jugendliche in ihrer Konfirmandenzeit neu nach ihrem Glauben, danach, welche biblischen Texte, Bildwelten und Symbolhandlungen für sie und ihr Leben relevant werden können. Für jede Gemeinde ist dies eine Chance, sich im Kontakt mit den Jugendlichen, ihren Fragen, Sinnkonstruktionen und Antwortversuchen auch selbst weiterzuentwickeln.

Für die Erarbeitung eines groben Konzepts kann der Kirchengemeinderat einen Ausschuss bilden, in dem neben den Pastorinnen auch andere Mitarbeitende, Jugendliche und Eltern mitwirken sollten. Sie können sich dabei vom Studienleiter für die Konfirmandenarbeit im Pädagogisch-Theologischen Institut der Nordkirche begleiten lassen oder zu einzelnen Aspekten Beratung einholen.

Folgende Fragen können die Konzeptarbeit leiten:

1. Wie sieht das aktuelle Modell und die aktuelle Situation der Konfirmandenarbeit aus?

- ▶ Welche Jugendlichen nehmen dieses Angebot warum wahr und welche nicht?
- ▶ Welche Mitarbeitenden sind beteiligt?
- ▶ An welchen Orten und zu welchen Zeiten findet die Konfirmandenarbeit statt?
- ▶ Was gehört alles dazu (Freizeiten/Gottesdienste/Praktika/Exkursionen ...)?
- ▶ Welche Idee von der Aufgabe der Konfirmandenarbeit und der Konfirmation gibt es?
- ▶ Wie sieht der inhaltliche rote Faden (Curriculum) aus?
- ▶ Welche Vor- und Nachteile bietet dieses Modell für wen?
- ▶ Wie ist die Verknüpfung zur Jugendarbeit gestaltet?

²⁸ »Konfirmandenarbeit« hat sich seit den 1970er Jahren als Begriff etabliert für das Geschehen, das viele unter dem Begriff »Konfirmandenunterricht« kennen. Damit wird ausgedrückt, dass es um mehr als klassischen »Unterricht« geht, man sich stärker an der Situation, Themen und Fragen der Jugendlichen orientiert und die Lebens- und Alltagsrelevanz des christlichen Glaubens in den Vordergrund rückt. In den Arbeitsformen wird vieles aus der »Jugendarbeit« aufgegriffen. 2017 wird voraussichtlich eine neue Ordnung für die Konfirmandenarbeit in der Nordkirche erscheinen, die zurzeit erarbeitet und diskutiert wird. Seit 2006 gibt es eine Nordelbische Ordnung. https://pti.nordkirche.de/fileadmin/user_upload/hauptbereich1/PTI/Ordnung_fuer_die_Arbeit_mit_Konfirmandinnen_und_Konfirmanden_NEK__in_Uebearbeitung_fuer_die_Nordkirche_.pdf

²⁹ 2014 wurden in SH rund 54% aller Jugendlichen eines Jahrganges erreicht, 27% in HH und 9% in MV. Im Jahr 2014 gab es die größte Konfirmandengruppe (46) im Kirchenkreis Plön-Segeberg und die kleinste mit einem Konfirmanden im pommerschen Kirchenkreis.

³⁰ Vgl. hierzu: Art. 19 und 25 (2) der Verfassung der Nordkirche.

³¹ Artikel 12 der Verfassung der Nordkirche: »Kinder und Jugendliche sind in allen Belangen, die ihre Lebenswelt in der Kirche betreffen, an der Entscheidungsfindung in angemessener und altersgerechter Form zu beteiligen.«



2. Die Lebensphase zwischen 12 und 14 Jahren (bzw. 8 und 10 bei KU3-/KU4-Modellen)

Auf allen Ebenen werden in diesem Alter noch einmal alle Erfahrungen der Kindheit umgebrochen und in Frage gestellt. Manche sprechen auch von einer ›zweiten Chance‹ mit besonderen Herausforderungen.

- ▶ Wie erleben Jugendliche an unserem Ort mit ihren Familien diese Lebensphase?
- ▶ In welchen Situationen und inwiefern spielt Glaube für sie eine Rolle?
- ▶ Um welche Herausforderungen geht es?

»Ziel der Arbeit mit Konfirmanden ist es, diese so mit Texten, Bildwelten und Symbolhandlungen der christlichen Tradition in Kontakt zu bringen, dass sich ihnen deren Relevanz für ihre Lebenswelt erschließt.«

3. Was ist unser Grundverständnis der Aufgabe der Konfirmandenarbeit?³²

Die Arbeit mit Konfirmanden ist ein religiöser Bildungsprozess. Er gründet in dem Auftrag Jesu: Gehet hin und machet zu Jüngern alle Völker (Matthäus 28, 19). Mit diesem Prozess geben wir als Gemeinde Jesu Christi den Konfirmandinnen Rechenschaft über die Hoffnung, die in uns ist (1. Petrus 3, 15).

Ziel der Arbeit mit Konfirmanden ist es, diese so mit Texten, Bildwelten und Symbolhandlungen der christlichen Tradition in Kontakt zu bringen, dass sich ihnen deren Relevanz für ihre Lebenswelt erschließt. Als Kirche und Gemeinde vertrauen wir darauf, dass sie so im Glauben wachsen und ihre Liebe immer noch reicher an Einsicht und Verständnis wird, damit sie beurteilen können, worauf es ankommt (Philipp 1, 9 und 10a).

Wir vertrauen darauf, dass sie als mündige Christen selber Zeugen der christlichen Hoffnung werden.

- ▶ Was soll die Konfirmandenzeit den Jugendlichen ermöglichen?
- ▶ Was sollen sie hier erwerben, entdecken, erfinden und mitgestalten können?
- ▶ Was bedeuten Bestätigung der Taufe, Bekenntnis, Segen und Fürbitte?
- ▶ Inwiefern ist Konfirmandenarbeit eine vertrauensbildende Maßnahme in Bezug auf mich, Gott und die anderen?
- ▶ Inwiefern ist die Gruppe der Raum, in dem plausibel wird, um was es in den Inhalten geht?
- ▶ Welche Bedeutung hat die Konfirmation und wie wird sie erlebt von den Jugendlichen, ihren Familien und der Gemeinde?
- ▶ Inwiefern können Konfirmandinnen als mündige Christinnen etwas von ihrem Glauben und ihren Erfahrungen in einen Dialog mit der Gemeinde und ihren Menschen einbringen, sodass sich die Kirchengemeinde selbst lernend laufend verändern kann?

³² Der erste Absatz lehnt sich an den noch nicht verabschiedeten Entwurf einer neuen Ordnung für die Konfirmandenarbeit in der Nordkirche.



4. Wen wollen wir erreichen?

Wenn alle Jugendlichen eingeladen sind:

- ▶ Wie erfahren sie von dem Angebot?
Wie sprechen wir sie an? Wie informieren wir?
- ▶ Wie erreichen wir auch Jugendliche mit Assistenzbedarf oder Jugendliche aus Ortsteilen oder Milieus, die wir bisher nicht erreicht haben?
- ▶ Welche Hilfe brauchen wir eventuell?
- ▶ Ist unsere Konfirmandenzeit auch offen für Jugendliche, die bisher keinen Zugang zur Kirche hatten?
- ▶ Können sie ihren Glauben hier für eine eigene Entscheidung klären, sich (taufen und) konfirmieren zu lassen?

5. Welche Rahmenbedingungen gibt es?

(Demographische Zahlen, Entfernungen, Räume, Mitarbeitende, Zeitfenster der Jugendlichen und der haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, Finanzen, besondere (sozialdiakonische) Orte und Projekte in der Umgebung, Kinder- und Jugendarbeit, Kooperationsangebote in der Region und im Kirchenkreis, Schulkontext ...)

6. Welches Grundmodell passt zu den Jugendlichen und zu uns?

Im noch nicht verabschiedeten Entwurf der neuen Ordnung werden drei mögliche Grundmodelle (jeweils 60 Zeitstunden) beschrieben:

1. zweijährig (auch jahrgangsübergreifend);
2. einjährig mit zwei Wochenenden oder einer Fahrt mit mindestens drei Übernachtungen;
3. zwei Phasen (KU3/KU4):
 1. Phase in der 3./4. Klasse und Abschlussphase zum 14. Lebensjahr.

Diese Modelle können in unterschiedlichen Organisationsformen gestaltet werden:

- ▶ Einzelstunden (mindestens 60 Minuten)
- ▶ Blockstunden (Doppelstunden)
- ▶ Konfirmandennachmittage (mit mehreren Stunden i.d.R. am Wochenende)
- ▶ Konfirmandentage (Wochenende)/Wochenend-Seminare/Freizeiten
- ▶ Ferienkurse (Kompakt-Konfirmandenzeit/ Konficamp-Modelle)
- ▶ Praktika/Projekte

Übersichten und Erfahrungsberichte zu den Vor- und Nachteilen der einzelnen Modelle stellt das Pädagogisch-Theologische Institut der Nordkirche gern zur Verfügung.³³

In vielen Gemeinden hat es sich bewährt, die Arbeit mit Konfirmanden mit jugendlichen Teamerinnen zu gestalten. Vor allem auf regionaler Ebene schließen sich Gemeinden bei sehr kleinen Gruppen oder für die Ausbildung ihrer Teamer ab 14 Jahren zusammen. Die Teamercard der Nordkirche³⁴ unterstützt diese Arbeit. Für die Verknüpfung der Konfirmandenarbeit mit der Kinder- und Jugendarbeit liegen im Engagement von Teamerinnen große Chancen. Ihre Begleitung ist ein eigenes Arbeitsfeld.

Beratung, Supervision und Fortbildungen im Bereich der Konfirmandenarbeit für Pastorinnen sowie haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende und Kirchengemeinderäte erhalten Sie bei der Fachberatung, Fort- und Weiterbildungen für die Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden, vgl. das Kapitel ›Hier können Sie sich Beratung holen: Einrichtungen der Landeskirche‹ in diesem Handbuch, S. 99.

Darüber hinaus gibt es in jedem Kirchenkreis Beauftragte für die Konfirmandenarbeit und zum Teil eigene Stellen mit einem Schwerpunkt in diesem Arbeitsbereich.

– Rainer Franke

³³ Siehe hierzu bereits die Übersicht in der Nordelbischen Ordnung (s. o. Anm.1).

³⁴ Alle Informationen mit einem Film hierüber unter www.teamercard.de.



Ökumene: Das globale Miteinander der christlichen Kirchen

Ökumene heißt dem ursprünglichen Wortsinn nach ›die gesamte bewohnte Erde‹. Wir, unsere Ortsgemeinde und auch unsere Landeskirche sind verbunden mit Geschwistern in aller Welt, mit denen wir den Glauben an Jesus Christus teilen. Wir sind Teil einer globalen Gemeinschaft von Christinnen und Christen.

In dem griechischen Wort Ökumene ist das Wort ›Haus‹ enthalten, und deshalb geht es hier um wohnen, beieinander wohnen, miteinander leben, reden, essen, lachen und leiden und Gottesdienst feiern. Ökumene vor Ort bedeutet vielfältige Begegnung zwischen Kirchen und Konfessionen, Zusammenarbeit mit zahlreichen anderen christlichen Kirchen und Gemeinden in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK).

Im europäischen und weltweiten Rahmen gehören wir als Landeskirche zur Konferenz Europäischer Kirchen (KEK), zum Lutherischen Weltbund (LWB) und zum Ökumenischen Rat der Kirchen (ÖRK). Wir haben ein Netz an Kontakten und Beziehungen zu Kirchen in aller Welt. Dieses Netz wird in zahlreichen Kirchengemeinden durch ihre Beziehungen zu Partnergemeinden in Afrika, Asien, Nord- oder Südamerika, im Nahen Osten, in Ozeanien und Europa weiter geknüpft. Zusammen mit den Partnerkirchen haben wir einen missionarischen Auftrag in der Welt.

Wer sich in der Arbeit mit den Partnergemeinden engagiert, erfährt in der Zusammenarbeit eine große Bereicherung: In den interkulturellen Begegnungen lernen wir die Welt, uns selbst, unsere Kirche und unsere Art den eigenen Glauben zu leben aus fremder Sicht neu kennen. Die ökumenischen Begegnungen ermöglichen auch einen Einblick in die Lebensbedingungen anderer Länder. Es entstehen Rückfragen an uns selbst, wenn es um die Auswirkungen unseres Lebensstils, unserer Konsumgewohnheiten, unserer globalisierten Wirtschaft und der Armut in vielen Teilen der Welt geht.

Spätestens durch die vielen geflüchteten Menschen merken wir, wie verflochten unsere Welt ist. Krieg und Not in anderen Ländern führen zu ausweglosen Situationen, durch die Menschen zur Flucht genötigt

werden. Viele Kirchengemeinden engagieren sich für geflüchtete Menschen vor Ort und tragen zu einem besseren Miteinander bei. Unsere Gesellschaft verändert sich, und der interreligiöse Dialog, die interkulturelle Öffnung und auch Taufanfragen von geflüchteten Menschen fordern uns heraus. Gleichzeitig werden Friedensfragen wieder intensiv diskutiert.

Der Einsatz für mehr Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung gehört zu den Wesensmerkmalen der Kirche. Es ist wichtig, dass wir uns als Kirche – so wie es im Artikel 1 (7) unserer Verfassung heißt – für die Wahrung der Menschenwürde und Menschenrechte einsetzen. Das bedeutet, dass wir uns auch international engagieren und unsere Ressourcen teilen. Die Heiligabend-Kollekten für Brot für die Welt finanzieren zum Beispiel Projekte von kirchlichen und kirchennahen Partnerorganisationen in Afrika, Asien und Lateinamerika, die arme und unterdrückte Menschen dazu befähigen, ihre Lebenssituation aus eigener Kraft und in eigener Verantwortung zu verbessern.

Alle genannten Aspekte ergeben zusammen ein ökumenisches Profil unserer Kirche. Jede Kirchengemeinde hat dabei eigene inhaltliche Schwerpunkte, die auch von dem Engagement der Mitglieder abhängen, die sich für ökumenische Anliegen einsetzen.

»In den interkulturellen Begegnungen lernen wir die Welt, uns selbst, unsere Kirche und unsere Art den eigenen Glauben zu leben aus fremder Sicht neu kennen.«



Themen und Handlungsfelder von Ökumene:

- ▶ Die **Partnerschaftsarbeit** bietet durch ihre auf Dauer angelegte Beziehung viele ökumenische Lernmöglichkeiten. Gäste kommen im Rahmen von ökumenischen Begegnungen in die Kirchengemeinde, Gemeindeglieder reisen in die Partnergemeinden. Aus der Sicht des Kirchengemeinderates kann die Partnerschaftsarbeit als ein Teil des Gemeindeaufbaus gesehen werden. Es ist wichtig, sie im alltäglichen Gemeindeleben gut zu verorten. Durch sie werden die ökumenischen Beziehungen konkret erlebbar.
- ▶ Der **Weltgebetstag** – eine weltweite Basisbewegung christlicher Frauen – verbindet Menschen über Konfessions- und Ländergrenzen. Seit über 100 Jahren wird am ersten Freitag im März dieser Gottesdienst gefeiert. Vorbereitet wird die Gottesdienstordnung von Frauen verschiedener christlicher Konfessionen. Frauen sind es auch, die die Gottesdienste in den Gemeinden vor Ort gestalten.
- ▶ **Entwicklungspolitische Themen:** Über Menschenrechte oder Klimagerechtigkeit kann man in der Konfirmandenarbeit oder der Seniorenarbeit sprechen oder auch in der Kita, wenn die Lebenssituationen von Kindern in anderen Ländern im Mittelpunkt stehen. Kirchengemeinden können Kampagnen und Projekte zu Fragen der Gerechtigkeit hier und weltweit unterstützen. Gesellschaftlicher Wandel ist hier wie in den Ländern des Südens notwendig, um die Bewohnbarkeit der Erde zu erhalten und extreme Armut zu überwinden.
- ▶ Im Kirchengemeinderat werden wirtschaftliche Entscheidungen gefällt. Im Wissen darum, wie unfair Produktionsbedingungen im Rahmen der globalen Wirtschaft sein können und wie notwendig die Bewahrung der Schöpfung ist, stellt sich für eine Kirchengemeinde die Frage, wie sie ihren Konsum verantwortlich gestalten will: **fair, umweltgerecht, regional**. Ein Beschluss, grundsätzlich fair gehandelten Kaffee zu trinken oder grünen Strom zu beziehen, setzt zum Beispiel ein Zeichen.
- ▶ In vielen Kirchengemeinden gibt es den Verkauf von **fair gehandelten Produkten** nach Gottesdiensten oder im Rahmen von Veranstaltungen der Gemeinde. Zahlreiche Kirchengemeindeglieder engagieren sich in den Verkaufsteams von Weltläden. Sie wollen Handelspartnerschaften stärken, die auf Dialog, Transparenz und Respekt beruhen und ein Beispiel für mehr Gerechtigkeit im internationalen Handel sind. Eine faire Kaffeetafel kann ein guter Anlass sein, über Menschen zu berichten, die durch den fairen Handel gerechte Löhne erhalten.
- ▶ Die Pflege guter Kontakte zu **Nachbargemeinden** anderer christlicher Konfessionen – mit Katholiken, Orthodoxen und Mitgliedern von Freikirchen wie auch zu den gerade in den städtischen Gebieten zahlreichen Gemeinden von Menschen anderer Sprache und Herkunft – bieten große Chancen. Es können für bestimmte Sonn- und Feiertage gemeinsame Gottesdienste geplant werden – etwa in der Gebetswoche für die Einheit der Christen oder zu Pfingsten. Wir feiern Feste miteinander, tauschen uns über Fragen des Glaubens und Lebens aus und initiieren gemeinsame Aktionen im Stadtteil oder in der Region.
- ▶ Die Welt kommt zu uns. Das zeigt sich daran, dass neue Menschen in den Gottesdienst kommen. Wie gehen wir auf sie zu? Es sind Menschen, die zu anderen Kirchen gehören, eine andere Glaubenspraxis pflegen oder einen anderen Glauben haben. **Interkulturelle Öffnung und interreligiöser Dialog** sind hier die Stichworte. Die Öffnung bedeutet aber auch, dass wir als Christinnen uns unseres eigenen Glaubens bewusster werden und unsere eigene Sprachfähigkeit üben müssen. Der sprachfähige Glaube ist die Grundlage für eine offene und aufmerksame Haltung. Gerade zu dieser Selbstvergewisserung können Kirchengemeinden viel beitragen.
- ▶ **Gottesdienste** bieten die Chance, mit Gebeten und Liedern aus der Ökumene und biblischen Texten Verbindungen mit der weltweiten Christenheit zu schaffen. Gottesdienste im Kirchenjahr bieten Anknüpfungspunkte wie zum Beispiel der Sonntag Judika mit dem Thema Gerechtigkeit. Im Gesangbuch gibt es eine Auflistung aller Lieder aus anderen Ländern und Sprachen. Genauso werden einige unserer sehr vertrauten Lieder weltweit in Gottesdiensten gesungen. Die Fürbitte bietet die Möglichkeit, auf aktuelle Not in anderen



Ländern zu reagieren und für die Betroffenen zu beten.

- ▶ Kirchengemeinderäte, die gern gemeinsam einen **Ausflug** in die weite Welt vor Ort machen wollen, können eine »**Weltreise in Hamburg**« buchen. Fünf ökumenische, interreligiöse und entwicklungspolitische Entdeckungsreisen stehen ihnen zur Auswahl: www.ked-nordkirche.de/veranstaltungen/weltreisen.html

Ansprechpartner

Kirchengemeinden haben viele Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Arbeitsstellen und Diensten und Werken in der Nordkirche. Erste Ansprechpartnerinnen in den Kirchenkreisen sind die **Ökumenischen Arbeitsstellen**: www.ked-nordkirche.de/oekum-arbeitsstellen.html, die **Flüchtlingsbeauftragten** und die **Ökumenausschüsse**.

Bei Fragen zu kirchlichen Partnerschaften beraten die **Länderreferate des Zentrums für Mission und Ökumene**: www.nordkirche-weltweit.de/. Dort kann man auch Informationen und Material zum **interreligiösen Dialog**, zur **ökumenischen Bildungsarbeit** und zu Fragen des **Kirchlichen Entwicklungsdienstes** bekommen. Ebenfalls dort ist die **Stipendien- und Freiwilligenarbeit** der Nordkirche angesiedelt. Mit verschiedenen Programmen können junge Menschen in einer Partnerkirche oder -organisation einen entwicklungspolitischen Freiwilligendienst absolvieren. Auf diese Möglichkeit sollten junge Menschen in der Kirchengemeinde aufmerksam gemacht werden. Neu ist auch die Möglichkeit, Süd-Nord-Freiwillige bei uns aufzunehmen.

Der **Kirchliche Entwicklungsdienst der Nordkirche**: www.ked-nordkirche.de, der zahlreiche entwicklungspolitische Bildungsveranstaltungen anbietet, informiert auch zu Fragen der finanziellen Unterstützung für Kirchenkreisprojekte, zu ökumenischen Begegnungen und sonstigen entwicklungspolitischen Bildungsvorhaben.

Auch Konfirmandenwochenenden, die ein entwicklungspolitisches Thema aufgreifen, können eine finanzielle Förderung erhalten.

Aktuelle Informationen zu den Kampagnen von Brot für die Welt und über die vielfältige Arbeit

der **Ökumenischen Diakonie** können in den Diakonischen Werken Schleswig-Holstein: <http://schleswig-holstein.brot-fuer-die-welt.de>, Hamburg <http://hamburg.brot-fuer-die-welt.de>) und Mecklenburg-Vorpommern: www.diakonie-mv.de/Brot-fuer-die-Welt.223.0.html bezogen werden. Zahlreiche aufbereitete Materialien stehen für die Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen zur Verfügung. Spezifische Fortbildungen werden im Christian Jensen Kolleg und im Haus am Schüberg angeboten.

Es gibt darüber hinaus noch weitere Einrichtungen und Arbeitsstellen, die Kirchengemeinden in ökumenischen Fragen gern unterstützen:

das Frauenwerk

www.frauenwerk.nordkirche.de/de/frauen-oekumene.htm und das

Jugendpfarramt der Nordkirche

<http://jupfa.koppelsberg.eu/jupfa-home.html>

die **Flüchtlingsbeauftragte der Nordkirche, die Referentin für Friedensbildung und die Ökumenebeauftragte** www.oemf-nordkirche.de sowie

die Arbeitsgemeinschaft der christlichen Kirchen

in Schleswig-Holstein, Hamburg www.ack-hamburg.de und Mecklenburg-Vorpommern. Auskunft für weitere Fragen gibt auch das zuständige **Dezernat M** im Landeskirchenamt in Kiel.

– Dr. Mirjam Freytag



Diakonie: Der Dienst am Nächsten

»Herz und Mund und Tat und Leben muss von Christo Zeugnis geben«, heißt es in einer Kantate von Johann Sebastian Bach.

In diesem ganzheitlichen Sinn verstehen wir Diakonie, also den sozialen Dienst der evangelischen Kirchen, als Dienst von Christen an ihren Mitmenschen. Dieser ist Zeugnis der Barmherzigkeit Gottes in Jesus Christus, von der Liebe Gottes, die allen Menschen gilt.

Sowohl im Alten als auch im Neuen Testament wird von Gott erzählt als einem Gott, der sich der Welt in Liebe zuwendet. Bereits im Alten Testament ist die »Verpflichtung« zur Hilfe festgeschrieben. Die Einhaltung dieser Verpflichtung wird eingeklagt (zum Beispiel bei Hosea 6,5; Amos 2,6). Dieser jüdischen Tradition folgt auch Jesus, wenn er sagt: »Werdet barmherzig, wie auch euer Vater barmherzig ist« (Lukas 6,36). Die drei zentralen Texte der Nächstenliebe im Neuen Testament sind die Erzählung vom »barmherzigen Samariter« (Lukas 12,25-37), die Szene vom Weltgericht (Matthäus 25,31-46) und die Dichtung, die der Apostel Paulus einer Gemeinde schreibt (1. Korinther 13), in der die Liebe als die Größte im Vergleich mit Glaube und Hoffnung bezeichnet wird.

Historischer Ursprung

Die Diakonie hat ihren historischen Ursprung in der Alten Kirche. Eine der frühesten karitativen Aktivitäten waren die »Agapen« vor und nach den Gottesdiensten. Hier wurden gemeinsame Mahlzeiten mit Armen und Notleidenden eingenommen. Im 4. Jahrhundert erwuchs aus der Armenfürsorge eine umfassende Organisation mit der Einrichtung von Herbergen und Hospizen. Hier wurden neben den Diakonen Helferinnen, vor allem Witwen, die eine besondere Stellung in der Gemeinde innehatten, in den Dienst eingebunden. Im Hoch- und Spätmittelalter begann die Herausbildung der diakonischen Spezialaufgaben (Krankenpflege, Leprosenhilfe, Bestattungswesen, Altersrenten, Kreuzfahrerbetreuung, Waisen- und Siechenhäuser) in Schwester- und Bruderschaften.

Evangelische Diakonie der Moderne

Ein wichtiger Vorläufer der modernen Diakonie war einer der Gründerväter der Frömmigkeitsbewegung des Pietismus, August Hermann Francke (1663-1727) in Halle an der Saale. Er errichtete Anstalten für Waisenkinder und Schulen.

Die im 19. Jahrhundert einsetzende Industrialisierung schuf eine neue soziale Lage. Als eigentlicher Begründer der Inneren Mission und damit Vorläufer der heutigen Diakonie gilt Johann Hinrich Wichern (1808-1881). Er begann 1833 in Hamburg mit der Einrichtung eines Rettungshauses für verwahrloste Hamburger Jugendliche, dem »Rauhen Haus«. Die soziale Zuwendung zielte auf die Mission des gesamten Volkes, als deren Ziel die Wiederverchristlichung der gesamten Gesellschaft zu sehen ist. Dieses Ziel prägt neben der äußeren Mission die Arbeit der Diakonie bis zum heutigen Tag. Zur gleichen Zeit schuf Theodor Fliedner (1800-1864) in Kaiserswerth eine Einrichtung zur Förderung sozial entwurzelter junger Mädchen. Er begann mit der Ausbildung von Krankenschwestern, die später »Diakonissen« genannt wurden. Amalie Wilhelmine Sieveking (1794-1859) gründete 1832 den »Weiblichen Verein für Armen- und Krankenpflege«.

Auf dem ersten deutschen evangelischen Kirchentag (1848 in Wittenburg) wurde mit Johann Hinrich Wichern als treibender Kraft der »Central-Ausschuss für die Innere Mission« (CA) gegründet. In diesem Ausschuss waren hochrangige Staatsbeamte, Kirchenvertreter und Professoren vertreten. Der CA verstand sich als die zentrale Stelle des diakonischen Beratungsnetzwerkes und hatte keinen Leitungsanspruch. Die Innere Mission wirkte über die Grenzen der Länder und der Landeskirchen hinweg. Die Rechtsform als Verein machte sie organisatorisch unabhängig von Kirche und Staat. Verbindungen zu Kirche und Staat wurden dennoch geknüpft, etwa durch prägende Persönlichkeiten wie den Juraprofessor Moritz August von Bethmann-Hollweg (1795-1877), der einer Bankiersfamilie entstammte, oder Friedrich von Bodelschwingh (1831-1910), der Bethel, die »Rheinisch-Westfälische Anstalt für Epileptische« bei Bielefeld, als diakonisches Zentrum aufbaute und leitete.



Mit fortschreitender Industrialisierung erkannte man allerdings, dass soziale Hilfen im Einzelfall nicht ausreichten. Deshalb waren Mitglieder des CA an der Bismarckschen Sozialgesetzgebung der 1880er Jahre maßgeblich beteiligt.

Eine Entlastung der Tätigkeit der Freien Wohlfahrtspflege gab es allerdings erst nach 1918 in der Weimarer Republik. Nun wurden ähnlich wie in den öffentlichen Einrichtungen Teile der Arbeit der Inneren Mission aus öffentlichen Mitteln bezahlt. Die Innere Mission und die verfasste Kirche entwickelten sich allerdings als zwei gesonderte Säulen, da die Innere Mission durch die Vereinsform anderen Rechtsgrundlagen folgte.

1933 begannen die Nationalsozialisten, die Wohlfahrtsverbände gleichzuschalten. Infolge des ›Gesetzes zur Verhütung erbkranken Nachwuchses‹ wurden auch in diakonischen Einrichtungen zahlreiche Sterilisationen durchgeführt. Nach Kriegsbeginn ging der NS-Staat systematisch dazu über, behinderte und psychisch kranke Menschen zu töten. Dieser angeblichen ›Euthanasie‹ fielen auch tausende Patienten aus evangelischen Einrichtungen zum Opfer.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde 1945 das Hilfswerk der Evangelischen Kirche in Deutschland gegründet. Das Hilfswerk verteilte zunächst Hilfssendungen, die von Partner-Kirchen im Ausland nach Deutschland kamen. Kriegsheimkehrer, Vertriebene und Flüchtlinge wurden in Lagern betreut und bei der Integration unterstützt. 1957 schlossen sich Centralausschuss und Hilfswerk unter dem Namen ›Innere Mission und Hilfswerk der EKD‹ zusammen. Durch die Gründung des ›Diakonischen Werkes der EKD e.V.‹ im Jahre 1975 wurde das Hilfswerk der EKD formal aufgelöst.

Trotz staatlicher Beschränkungen konnte die Diakonie auch in der DDR in wesentlichem Umfang wirksam sein. Seit 1991 sind ost- und westdeutsche Diakonie organisatorisch wieder vereint.³⁵

Heute gilt als prägende Formel für die Arbeit der Diakonie:

- ▶ Diakonie gehört zum Wesen der Kirche.
- ▶ Verfasste Kirche und Diakonie sind miteinander verflochten.
- ▶ Diakonie nimmt am Selbstbestimmungsrecht der Kirchen teil.
- ▶ Diakonie bewahrt ihre organisatorische Selbstständigkeit.

»In diesem ganzheitlichen Sinn verstehen wir Diakonie, also den sozialen Dienst der evangelischen Kirchen, als Dienst von Christen an ihren Mitmenschen. Dieser ist Zeugnis der Barmherzigkeit Gottes in Jesus Christus, von der Liebe Gottes, die allen Menschen gilt.«

³⁵ Quelle: www.diakonie.de/geschichte-9081.html



Diakonische Einrichtungen (Unternehmen) in der Gegenwart

Die diakonischen Unternehmen, die oft aus zivilgesellschaftlichen Initiativen entstanden sind, erfüllen heute eine Funktion auf dem sogenannten Sozialmarkt. Dieser hat gesetzliche Grundlagen (Sozialgesetzgeber). Somit nimmt die Diakonie in Form von selbständigen Unternehmen an der Daseinsvorsorge für die Bevölkerung in Deutschland teil. Die Unternehmen sind gemeinnützig, dienen ausschließlich dem Gemeinwohl.

Dieser Status ist Verpflichtung, bietet aber auch Vorteile (Steuervorteile, Investitionszuschüsse usw.).

Durch die Wahrnehmung der Aufgaben in der Armenhilfe, Kindererziehung, Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Eingliederung, Beratung, Krankenpflege und Altenhilfe erhält die Diakonie ein umfassendes Bild von der Lage der Versorgung der Bevölkerung.

Die Grundlage dieser Aufgabenerfüllung ist der Art. 20 Grundgesetz, in dem der Sozialstaat als ein vielgestaltiges System von Gesetzen und Institutionen verstanden wird. Auftrag ist, Bevölkerungsgruppen zu helfen, die ihren Lebensunterhalt und ihre Absicherung gegen Lebensrisiken nicht allein sicherstellen können.

Der Staat regelt das sozialstaatliche System durch Gesetze und sorgt für die finanzielle Ausstattung. Die daraus resultierenden Aufgaben übernehmen die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege. Hier haben sich die Träger der Inneren Mission (seit 1975 Diakonisches Werk), der Caritas, des Paritätischen Wohlfahrtsverbands, des Deutschen Roten Kreuzes, der Arbeiterwohlfahrt und der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden zusammengeschlossen. Die sechs Spitzenverbände arbeiten in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zusammen.

Unter dem Dach der Diakonie befinden sich ca. 27.000 stationäre und ambulante Einrichtungen, in denen ca. 440.000 hauptamtliche Mitarbeiter tätig sind. Unterstützt wird die Arbeit durch weitere ca. 400.000 ehrenamtlich Mitarbeitende.

Diese Einrichtungen sind in allen Regionen und damit auch in fast allen Kirchengemeinden der Nordkirche zu finden. In den Einrichtungen arbeiten

Christen und Nichtchristen gemeinsam, dem Dienst am Mitmenschen verpflichtet. Die Diakonie in unseren Gemeinden als Wesens- und Lebensäußerung unserer Kirche, unserer Gemeinde zu verstehen, ist eine gewaltige Chance in unserer Arbeit. Es gibt vielfältige Möglichkeiten, als örtliche Kirchengemeinde direkt mit den Einrichtungen vor Ort zusammenzuarbeiten. So werden gemeinsam Feste und Gottesdienste gefeiert, Besuche sind oft eine Selbstverständlichkeit. Vielerorts gibt es ehrenamtliche Arbeit von Gliedern der Kirchengemeinde bis hin zur Mitarbeit in Gremien der Träger.

Viele diakonische Einrichtungen beteiligen sich aktiv am Leben der Kirchengemeinden, obwohl die Mitarbeitenden oft nicht am Ort wohnen und damit nicht in der Ortsgemeinde organisiert sind. Eine besondere Bedeutung hat unsere gemeinsame Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern, da hier sehr viele Menschen in diakonischen Einrichtungen arbeiten, die persönlich nicht oder noch nicht Mitglied einer Kirche sind.

Quellenangabe:
Klaus-Dieter K. Kottnik/Eberhard Hauschildt (Hg.)
Diakoniefibel (Grundwissen für alle, die mit Diakonie zu tun haben)

– Horst Rosenkranz

»Die Diakonie in unseren Gemeinden als Wesens- und Lebensäußerung unserer Kirche, unserer Gemeinde zu verstehen, ist eine gewaltige Chance in unserer Arbeit.«



Besuchsdienst: Eine Leitungsaufgabe

Als Leitungsgremium ist der Kirchengemeinderat dafür zuständig, die Menschen im Gebiet der Kirchengemeinde in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen im Blick zu behalten. Neben vielen Veranstaltungen, Begegnungsmöglichkeiten in Veranstaltungsräumen der Kirchengemeinde sind Besuche in den Häusern eine eigene Form gemeindlichen Lebens: Gemeinde in den Häusern.

Nahe bei den Menschen

Nicht nur, dass Statistiken von Vereinsamung oder Isolation älterer Menschen, Jugendlicher, Alleinerziehender sprechen – das allein könnte schon Anlass genug sein –, auch Menschen, die zufrieden mit ihrem Leben sind, möchten wahrgenommen werden, Anteil geben und Anteil nehmen. Mehr noch: Einander zu besuchen gehört zum Wesen christlicher Lebensäußerung. Warum? Gott selbst hat sich auf den Weg gemacht, um Menschen nahe zu kommen.

Biblische Geschichten erzählen davon, zum Beispiel Zachäus (Lukas 19,1ff) oder Maria und Martha (Lukas 10,38ff). Er fordert auch seine Nachfolgerinnen und Nachfolger auf, dieser Bewegung zu folgen (Lukas 10,1ff.). So entsteht die Besuchsbewegung hin zu den Menschen – im Vertrauen darauf, dass Gott immer schon da ist.

Seelsorge: hauptamtlich und ehrenamtlich

Seelsorge gehört zu den wesentlichen gemeindlichen Lebensäußerungen.

Haupt- und Ehrenamtliche sind gemeinsam in der Seelsorge tätig.

Sie als Kirchengemeinderat tragen dafür Sorge, dass vielfältige Kontaktmöglichkeiten entwickelt werden.

Besuche von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen bieten dabei unterschiedliche Chancen. Besuche von Ehrenamtlichen schaffen in eigener Weise Raum für Gemeinschaft, Gespräche, gemeinsames Nachdenken und Miteinander-Reden.

Ehrenamtliche bringen eigene Kompetenzen mit, können Menschen in anderer Weise ansprechen und intensivere Beziehungen zu einzelnen Besuchten aufbauen. Die Besuche hauptamtlicher Seelsorger umfassen zusätzlich besondere Funktionen, u. a. Sakramente und Kasualien, sowie besondere Seelsorgesituationen.

Im Zusammenspiel zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen ist es wichtig, sich dieser Unterschiede bewusst zu sein und in guter Absprache miteinander zu arbeiten.

Rolle des Kirchengemeinderates

Für die Arbeit der Kirchengemeinderäte heißt das beispielsweise, den Sozialraum zu erkunden, sich die Lebenslagen und Bedürfnisse der Menschen im Gebiet der Kirchengemeinde zu vergegenwärtigen. Der Kirchengemeinderat regt an, unterstützt und fördert Initiativen zu einem organisierten Besuchsdienst.

Der Beschluss des Kirchengemeinderates über einen Besuchsdienst steht am Anfang. Ein solcher Beschluss ist nötig, um die finanziellen und rechtlichen Folgen der Besuchsdienstarbeit abzusichern.

Der Kirchengemeinderat beschließt, wer zur Zielgruppe der Besuchten gehört und was der Anlass für die Besuche sein soll. Es ist sinnvoll, eine Arbeitsgruppe für den Aufbau und die Ausbildung eines Besuchsdienstes einzurichten. Der Kirchengemeinderat ist verantwortlich für die Beauftragung der Besuchsdienstmitarbeitenden, die Verpflichtung zur Geheimhaltung, die finanzielle Ausstattung durch die Haushaltsplanung (Weiterbildung, Fahrtkosten, mitgebrachte Grüße oder Blumen).

Der Kirchengemeinderat wertschätzt und unterstützt den Besuchsdienst bei seinen Aufgaben und arbeitet daran mit, neue ehrenamtliche Mitarbeitende zu gewinnen. Der Besuchsdienst trägt zu einem lebendigen Netzwerk der Kirchengemeinde bei.



Mögliche Ausrichtungen für Besuchsdienste

»Je nach Wunsch und Bedürfnis der Besuchten und nach leitender Konzeption der einzelnen Besuchsdienste haben Besuche gemeinschaftsöffnende, seelsorgliche, diakonische und missionarische Aspekte.« (Besuchsdienst in den Kirchengemeinden, Ein Grundlagenpapier des »Netzwerks Besuchsdienst-/Kontaktarbeit«, 2013)

Seelsorge: Der seelsorglichen Dimension kommt eine Zentralstellung zu, die in allen anderen Dimensionen hindurchscheint. Im Mittelpunkt eines seelsorglichen Besuchs steht der besuchte Mensch. Im Gespräch gilt ihm die ganze Zuwendung der Besucherin im Sinne von verstehendem Hören, Wertschätzung und Aufmerksamkeit.

Diakonie: Ein Besuchsdienst, der sich diakonisch versteht, zielt darauf, Kontaktnot zu lindern. Schwerpunktartig werden daher einsame, alte, kranke Menschen besucht. Diese können so an der Gemeinschaft einer Kirchengemeinde oder Gruppe teilhaben und Anteil geben. Moderne Formen des diakonischen Besuchsdienstes entwickeln sich gemeinwesenorientiert, z. B. in Kooperation mit Quartiersmanagement oder um Sozialstationen.

Mission: Im Sinne des missionarischen Verständnisses geht es in den Besuchen darum, auf Glaubenthemen zu achten, zu ermutigen, auf Glaubenthemen einzugehen. Auch hier steht der besuchte Mensch im Zentrum der Aufmerksamkeit und die seelsorgliche Dimension kommt zum Tragen.

HINWEIS

Besuchsdienst in den Kirchengemeinden,
Ein Grundlagenpapier des »Netzwerks Besuchsdienst-/Kontaktarbeit«, 2013

»Und ihr habt mich besucht«
Broschüre für die Arbeit von Besuchsdiensten,
Kirchenkreis Mecklenburg

»Je nach Wunsch und Bedürfnis der Besuchten und nach leitender Konzeption der einzelnen Besuchsdienste haben Besuche gemeinschaftsöffnende, seelsorgliche, diakonische und missionarische Aspekte.«

– Uta Loheit



Gastgebende Kirche: Wie wirkt meine Gemeinde?

Vergesst aber auch die Gastfreundschaft nicht. Denn auf diese Weise haben schon manche, ohne es zu wissen, Engel als Gäste aufgenommen. (Hebräer, 13,2)

In Kirchen begegnen Menschen einander und sie begegnen Gott. Dazu gehört die Einladung, miteinander ins Gespräch zu kommen – dezent und zurückhaltend. Es ist gut zu wissen, wie sich Menschen eingeladen fühlen. Brauchen sie eine persönliche Ansprache? Welche Bilder oder Signale erreichen sie? Wie wirken offene Türen auf sie? Eine offene Kirche wirkt aufgeräumt. Ein ansprechendes Blatt informiert über die Geschichte und Besonderheiten. Vielleicht liegt ein Anliegenbuch aus, in das man seine Freude und Sorgen schreiben kann, oder es gibt die Möglichkeit, eine Kerze anzuzünden. Gleiches gilt für Gottesdienste und Angebote im Gemeindehaus. Ein Wegweiser durch den Gottesdienst kann im Gesangbuch liegen, damit Menschen sich orientieren können. Das Gemeindehaus ist beschildert und man findet den Ort, den man gesucht hat, auf Anhieb und ohne große Umwege. Das äußere Erscheinungsbild wird immer wichtiger. Wir wissen, dass der erste Eindruck in 80 Prozent der Fälle über unsere Wahrnehmung entscheidet, deswegen können wir nicht auf den ›zweiten Blick‹ setzen. Gemeinden wirken heute vielerorts ähnlich wie Vereine, in denen man sich sehr gut kennt. Aber Gemeinden sind eine Gemeinschaft, die für andere da ist, die nach außen ausstrahlt.

›Gastgebende Kirche‹ kann ein Leitwort für Gemeinden vor Ort und damit für die Kirche insgesamt sein. Gastfreundschaft bedeutet, Menschen als Gäste willkommen zu heißen, ohne zu erwarten, dass sie Freunde oder gar ›Familienmitglieder‹ werden. Es heißt, ihnen die Freiheit zu gewähren, wieder gehen zu können, und dennoch unablässig danach zu fragen, welche Kontaktflächen und Begegnungen sie mögen. Wo Kirchengemeinden alle Einwohner als Menschen entdecken, an die sie sich gewiesen wissen, und ihnen darum gastfreundlich begegnen, wird ›Kirche für andere‹ und mit anderen sichtbar.

Häufig gewinnen Gemeinden an Attraktivität, wenn sie sich nach außen wenden. Die Erfahrungen in der Tourismusarbeit oder aus der Gemeinwesenarbeit

bestätigen das. So werden zum Beispiel mit einem Gottesdienst im Kurpark oder einem Gospel-Liederabend in der Kirche häufig die Menschen erreicht, die nicht regelmäßig Gottesdienste oder andere Angebote besuchen. Dies lässt sich auch bei den geöffneten Kirchen (Tritt ein! – Die Kirche ist offen) beobachten. Viele Menschen freuen sich, dass die Kirche geöffnet ist und es die Möglichkeit zu Stille und Gebet gibt. Es kommen mehr Besucher in geöffnete Kirchen als sonntags in den Gottesdienst.

»Aber Gemeinden sind eine Gemeinschaft, die für andere da ist, die nach außen ausstrahlt. Häufig gewinnen Gemeinden an Attraktivität, wenn sie sich nach außen wenden «

›Gastgebende Kirche‹ ist damit im besten Sinne Mission. Sie bringt Menschen mit dem Evangelium in Kontakt. Aber sie tut dies auf eine sehr sensible und zurückhaltende Weise. Sie macht ein Angebot, eröffnet neue Perspektiven und vermittelt neue Erfahrungen – im Vertrauen darauf, dass sich darin Evangelium ereignet und Menschen so in Kontakt kommen mit Gott und sie dann fröhlich ihres Weges ziehen können. Wo das geschieht, wirkt kirchliche Arbeit schließlich dadurch, dass sie Dialog ermöglicht oder in Kontakt bringt.



Ganz praktisch kann das heißen:

Gehen Sie mit dem Blick ›von außen‹ auf Ihre Kirche oder Ihr Gemeindehaus zu und bedenken Sie (allein oder in einer Gruppe), wie es Ihnen als ›Neuling‹ gehen könnte:

- ▶ Wirkt das Gelände (Kirche und Gemeindehaus) gepflegt?
- ▶ Ist sichtbar, dass es sich um ein Kirchengebäude handelt?
- ▶ Ist der Schaukasten aktuell?
- ▶ Gibt es einen sichtbaren Hinweis darauf, wer für seelsorgerliche Gespräche ansprechbar ist?
- ▶ Ist der Eingang hell und einladend?
- ▶ Ist die Kirche aufgeräumt?
- ▶ Sind die Plakate, Prospekte und Auslagen aktuell?
- ▶ Ist die Gottesdienstordnung im Gesangbuch eingelegt, damit man sich zurechtfinden kann?
- ▶ Sind die Beschilderungen und Erklärungen aktuell und für Neue verständlich?

Anhand dieser Fragen können Sie prüfen, wie Sie auf Menschen wirken, die nur mal vorbeikommen. Mit wenigen Handgriffen lässt sich hier viel erreichen. Wenn der erste Schritt getan ist, dann werden weitere folgen.

Mehr zum Thema offene Kirchen, zu Schriftentisch und Verteilschriften und zu Angeboten für Menschen im Urlaub (am Urlaubsort oder auf dem Campingplatz) finden Sie unter:

www.gemeindedienst-nordkirche.de

Mehr Informationen zu Kirchenführung und Erkundung von Kirchenräumen:

www.pti.nordkirche.de/lernort-gemeinde/kirchen-paedagogik

– Ulrich Schmidt



Außenwirkung – Öffentlichkeitsarbeit gestalten

Der Gemeindebrief, die Internetseite, der Schaukasten, Veranstaltungen, Pressearbeit, Fundraising oder Social Media – all das gehört zur Öffentlichkeitsarbeit einer Kirchengemeinde. Auf diesen Wegen präsentiert sich die Gemeinde in der Öffentlichkeit und gestaltet ihr sichtbares Bild mit.

Öffentlichkeitsarbeit ist eine Leitungsaufgabe und gehört somit in die Verantwortung des Kirchengemeinderates. Als Kirchengemeinderat definieren Sie die Ziele Ihrer Öffentlichkeitsarbeit, entwickeln Strategien und legen das Leitbild, das Profil Ihrer Gemeinde fest. Um die Öffentlichkeitsarbeit besser durchführen und koordinieren zu können, ist es sinnvoll, dass der Kirchengemeinderat einen Ausschuss oder eine Person mit dieser Aufgabe betraut. Alle Themen der gemeindlichen Öffentlichkeitsarbeit gehören zur Arbeit dieses Ausschusses, der die Vorhaben mit dem Kirchengemeinderat bei aktuellem Bedarf abstimmt. Um öffentlichkeitswirksame Maßnahmen umsetzen zu können, braucht es Geld. Stellen Sie einen Etat zur Verfügung, aus dem alle Kosten rund um den Gemeindebrief, die Website, das Gemeindefest etc. bezahlt werden können. Jede erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit braucht Fachkompetenz. Unterstützen Sie die Menschen, die in Ihrer Gemeinde Öffentlichkeitsarbeit betreiben, dabei, sich fortzubilden. Das Amt für Öffentlichkeitsdienst (AfÖ) bietet regelmäßig Kurse zu Themen der

gemeindlichen Öffentlichkeitsarbeit an. Außerdem ist es hilfreich, sich mit den Presse- und Öffentlichkeitsbeauftragten Ihres Kirchenkreises zu vernetzen und, bei Bedarf, Unterstützung anzufragen.

Nach wie vor ist der Gemeindebrief *das* Medium, mit dem Sie Ihre Mitglieder am leichtesten informieren und andere Menschen auf Ihre Gemeinde neugierig machen können. Niemand erwartet von Ihnen ein Hochglanzmagazin. Aber interessante, gut lesbare Texte, aussagekräftige Fotos, vernünftig strukturierte Informationen und eine ansprechende Optik helfen dabei, dass der Brief gerne in die Hand genommen und gelesen wird.

Der Schaukasten bietet vielen Menschen den ersten und oft einzigen Blick in die Gemeinde. Es ist nicht einfach, das ›Gemeinde-Schaufenster‹ so zu gestalten, dass es im Vorbeigehen funktioniert und Passanten neugierig stehen bleiben. Eine gute Mischung aus Text und Bild, übersichtlich und lebendig gestaltet, ein gepflegter Auftritt, bei dem es regelmäßig etwas Neues zu lesen und sehen gibt, erhöhen die Chancen deutlich.

– Antje Dorn

Die Broschüre ›Gemeinde in der Öffentlichkeit - Leitfaden für die Öffentlichkeitsarbeit in Kirchengemeinden‹ erscheint neu bearbeitet im Frühjahr 2017. Ein Exemplar wird Ihrer Kirchengemeinde zugeschickt, weitere können Sie dann kostenfrei bestellen unter www.bestellung-nordkirche.de.



Digital und mobil: Kirche im Internet

Kirchengemeinden sollten sich heute selbstverständlich auch im Internet vorstellen. Eine eigene Website gehört ebenso wie der Gemeindebrief zum Kern der Öffentlichkeitsarbeit, denn die meisten Menschen suchen zuerst im Internet nach Informationen und Ansprechpartnern. Ihr Internetangebot ist jedoch nicht dazu da, den Gemeindebrief oder die Printpublizistik der Gemeinde digital zu spiegeln. Klären Sie vorab, was auf die Gemeinde-Website gehört – und was nicht. Eine einfache Methode hilft im ersten Schritt: Suchen Sie in einer beliebigen Kirchengemeinde in einem anderen Bundesland zum Beispiel nach Gottesdiensten und Konzerten, nach der Kita mit Öffnungszeiten und nach den regelmäßigen Gruppenterminen. Daraus lässt sich oft ableiten, was gelungen ist oder welche Hürden Sie Ihren eigenen Gemeinemitgliedern besser ersparen sollten.

Angesichts der Fülle von Informationen im Netz und der mobilen Geräte erwarten die NutzerInnen heute vor allem klare, übersichtliche Internetauftritte, die mobil funktionieren. Mindestens die Hälfte aller Nutzer ruft die Website heute über ein Smartphone oder Tablet auf – zum Beispiel am Sonntagmorgen, um schnell zu schauen, wer predigt. Überfrachten Sie Ihre Website also nicht, vor allem nicht mit zu umfangreichen Texten. Zu lange Texte werden im Netz oft nicht gelesen. Eine ansprechende, barrierearme Gestaltung hilft bei der Orientierung auf Ihrer Website. Elementare Informationen sind Adressen (auch die der Kirchengebäude) und alle Ansprechpartner und Teams in der Gemeinde, gern mit einem sympathischen Foto. Auch die Gottesdienste und Veranstaltungen sollten jederzeit mit zugehöriger Adresse abrufbar sein. Das hilft nicht nur allen Gästen, die nicht regelmäßig kommen, sondern ist ein Webstandard, den Suchmaschinen positiv bewerten. Ihre Gemeinde-Website können Sie unter anderem mit dem ›Baukasten Kirche‹ der Nordkirche gestalten. Anfang 2017 steht er in neuer Gestaltung zur Verfügung.

Mehr dazu unter www.baukasten-kirche.de

Besondere Sorgfalt gilt bei der Veröffentlichung von Texten, Fotos, Grafiken, Videos etc., die Sie nicht selbst geschrieben oder produziert haben. Urheber- und Persönlichkeitsrecht, Nutzungs- und Verwertungsrecht sind auch im Internet zu beachten. Verstöße sind teuer, Abmahnungen nehmen immer mehr zu. Stellen Sie deshalb die Rechte sicher. Das gilt auch, wenn Sie den Gemeindebrief online veröffentlichen wollen. Das Amt für Öffentlichkeitsdienst bietet regelmäßig Fortbildungen zum Thema ›Recht im Internet‹ an, die eine Hilfe sein können.

Als Gemeinde oder als Pastorin und Pastor können Sie auch überlegen, ob eine Facebook-Seite Ihrer Öffentlichkeitsarbeit dient. Nicht selten suchen Gemeinemitglieder ihre Kirche in den sozialen Netzwerken und abonnieren entsprechende Angebote gern. Auf Facebook können Sie Ihre Gemeinde aktiv einbringen. Von selbst geht das jedoch nicht. Engagement in sozialen Netzwerken zahlt sich nur aus, wenn Sie es regelmäßig und beherzt betreiben.

Ihr Mandat sollten Sie zuvor im Kirchengemeinderat klären. Auf www.social-media-guidelines.nordkirche.de finden Sie viele Empfehlungen für Haupt- und Ehrenamtliche. Vernetzen können Sie sich u.a. über www.social-media-gemeindeatlas.nordkirche.de. Fragen Sie gern auch nach Beratungsangeboten im Amt für Öffentlichkeitsdienst.

– Doreen Gliemann

www.nordkirche.de

www.facebook.com/nordkirche

www.twitter.com/nordkirche_de

www.instagram.com/nordkirche

www.youtube.com/nordkirche

Das Amt für Öffentlichkeitsdienst (AfÖ)

www.afoe-nordkirche.de



Unser Auftrag:
Was bedeutet Gemeinde leiten?



Gemeinsam gestalten:
Die Aufgaben des Kirchengemeinderats



An die Arbeit!
Konkrete Arbeitshilfen für den Kirchengemeinderat



Ein weites Feld:
Gemeindeleben stärken



Wichtige Informationen:
Was behalten wir im Blick?



Wichtige Informationen: Was behalten wir im Blick?



Ein Blick ins Gesetz verhindert Geschwätz: Kirchenrecht

Wenn die Wogen im Kirchengemeinderat hoch gehen und die Meinungen aufeinanderprallen, kann es sinnvoll sein, sich an diesen Grundsatz der Juristen zu erinnern. Viele Sachverhalte und Aufgaben sind in der Nordkirche klar bestimmt und es ist meist auch geregelt, wer wofür die Verantwortung trägt.

Glücklicherweise ist der Gesetzeskorpus der Nordkirche für alle Interessierten im Internet verfügbar. Unter der Adresse www.kirchenrecht-nordkirche.de finden sich neben dem geltenden Recht auch das archivierte Recht, die Rechtsprechung, die Ausgaben des Kirchlichen Amtsblattes sowie die Begründungen wichtiger Gesetze. Das geltende Recht gliedert sich dabei in acht Bereiche:

1. Kirchliches Verfassungsrecht

Hier werden unter anderem mit der Verfassung die Grundlagen der Nordkirche gelegt und die innere Organisation bestimmt. Darin enthalten sind auch Regelungen zu den Aufgaben des Kirchengemeinderates und die Kirchengemeindeordnung. Außerdem sind in dieser Gruppe die Ordnungen der Kirchenbünde und Regelungen der Rechtsbeziehungen der Nordkirche zu anderen Kirchen enthalten. Schließlich finden sich hier viele Satzungen, u. a. der Kirchenkreise sowie das kirchliche Wahlrecht.

2. Kirche und Staat

Hier sind die staatliche Gesetzgebung zum Recht der Kirchen sowie Vereinbarungen zwischen Kirche und Staat zu finden.

3. Verkündigung und Seelsorge

Dieser Abschnitt enthält alle Regelungen zu Gottesdienst, Seelsorge und kirchlichem Unterricht. Außerdem Verträge zur Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft.

4. Dienste und Werke, Hauptbereiche kirchlicher Arbeit

Diese Vorschriften strukturieren die Hauptbereiche und ordnen die unselbständigen Werke in der Nordkirche. Außerdem sind Gesetze und Satzungen für die Diakonie, selbständige Werke und Stiftungen enthalten.

5. Finanzen und Vermögen

In diesem Abschnitt geht es vor allem ums Geld: Das Kirchensteuerrecht und das kirchliche Finanzwesen. Außerdem um das, was Geld kostet: Alle Vorschriften zu Bauwesen und Denkmalschutz. Schließlich um Regelungen zu Friedhofswesen und Liegenschaftsverwaltung.

6. Kirchenmitgliedschaft, Datenschutz und Archivwesen

Die Begriffe erklären sich selbst. Mit Kirchenbüchern und Meldewesen steht die Nordkirche hier in einer jahrhundertealten Tradition, die in Archiven bewahrt wird. Doch auch moderne Erkenntnisse zum Datenschutz bilden sich ab.



7. Dienst- und Arbeitsrecht

Dieser Abschnitt enthält viele Gesetze und Vorschriften für alle, die hauptamtlich in der Kirche tätig sind. Dazu gehören Regelungen zu Aus- und Fortbildung, das Dienst- und Arbeitsrecht, Vorschriften zur Bezahlung von Beamten und Angestellten, die Regelungen für die Interessenvertretung der Hauptamtlichen bis hin zur Arbeitssicherheit.

8. Rechtsschutz und Gerichtsbarkeit

Dieser letzte Abschnitt enthält alle Gesetze zu Aufbau, Struktur und Arbeitsweise der innerkirchlichen Gerichtsbarkeit.

Auf den ersten Blick mag die Fülle der Gesetze und Ordnungen überwältigen. Auf den zweiten Blick wird deutlich, dass nur wenig davon unmittelbare Auswirkung auf die Arbeit im Kirchengemeinderat hat. Was bleibt, ist die Möglichkeit für jedes Mitglied des Kirchengemeinderats, selbst die Gesetze und Vorschriften zu lesen und sich Meinung und Position zu bilden. Für alle Menschen in der Kirche kann dann gelten: Ein Blick ins Gesetz verhindert Geschwätz!

– Jörn Möller

»Was bleibt, ist die Möglichkeit für jedes Mitglied des Kirchengemeinderats, selbst die Gesetze und Vorschriften zu lesen und sich Meinung und Position zu bilden.«



Sicher ist sicher: Arbeits- und Gesundheitsschutz

In den Kirchengemeinden, Einrichtungen und Verwaltungen der evangelischen Kirche in Deutschland arbeiten rund 220.000 Menschen. Zur Realität gehört leider, dass in diesen Einrichtungen jährlich über 1.000 Arbeitsunfälle mit teilweise schwerwiegenden Folgen geschehen. Um solche Unfälle so weit wie möglich zu vermeiden, möchte dieser Beitrag Sie als Mitglied des Kirchengemeinderates auf einige wichtige Aspekte zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz in unseren Kirchengemeinden aufmerksam machen.

Ihre Verantwortung als Arbeitgeber

Der Unternehmer eines jeden Betriebes trägt die Gesamtverantwortung für sein Unternehmen und somit auch für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Mitglieder des Kirchengemeinderates vertreten die ganze Kirchengemeinde in gemeinsamer Verantwortung und üben die Arbeitgeberfunktion aus. Sie müssen die Gesundheit und Sicherheit Ihrer Mitarbeitenden durch wirksame Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit gewährleisten. Es gehört zu Ihren Aufgaben, Schäden von Leib und Leben Ihrer angestellten und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden abzuwenden und die einschlägigen Gesetze und Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beachten. Bei Unterlassung von Arbeitgeberpflichten haftet der Kirchengemeinderat insgesamt als das handelnde Organ.

Wichtige zu beachtende Gesetze und Vorschriften sind insbesondere:

1. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG §§ 3-13)
2. Das Sozialgesetzbuch VII (SGB VII § 21 Abs. 1)
3. Die DGUV-Vorschrift 1
4. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB § 618)
5. Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG § 1)

Im Sinne des Präventionsgedankens empfiehlt es sich, in der Kirchengemeinde eine Kultur zu schaffen, in der alle Mitarbeitenden in Bezug auf Gefährdungen sensibilisiert werden. Arbeitsunfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen der Mitarbeitenden können erhebliches persönliches Leid verursachen. Deshalb ist es so wichtig, Sicherheit und

Gesundheit in alle Organisationsabläufe der Kirchengemeinde zu integrieren. Wir empfehlen jeder Kirchengemeinde, eine geeignete Person aus dem Kirchengemeinderat zu benennen, die für alle Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung zuständig ist.

Erforderliche organisatorische Maßnahmen

Vor dem Hintergrund der Gesetzgebung im Arbeits- und Gesundheitsschutz muss der Kirchengemeinderat folgende Maßnahmen treffen:

- ▶ Das Herrichten und Erhalten eines in jeder Hinsicht sicheren Zustands aller kirchlicher Arbeitsstätten seines Zuständigkeitsbereichs.
- ▶ Die Schaffung einer wirkungsvollen Organisation und Infrastruktur des Brandschutzes und der Ersten Hilfe.
- ▶ Der Kirchengemeinderat muss als Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilungen für die Tätigkeiten der Mitarbeitenden und der Ehrenamtlichen durchführen oder veranlassen. Aber nicht nur die Ermittlung von Gefährdungen obliegt dem Arbeitgeber, sondern auch deren Kommunikation mit den Mitarbeitenden. Diese erfolgt in erster Linie in Form von regelmäßigen und bedarfsabhängigen Unterweisungen.
- ▶ Auch das regelmäßige Prüfen von Werkzeugen, Anlagen und Geräten ist eine Voraussetzung für sicheres Arbeiten. Der Kirchengemeinderat hat dafür zu sorgen, dass die entsprechenden Prüfungen erfolgen. Hier sind u. a. zu nennen: Prüfung der Feuerlöscher, der elektrischen Anlagen, der Blitzschutzanlage, der Sicherheit von Spielplatzgeräten, der Glockenanlagen, der Sicherheit des auf den Grundstücken befindlichen Baumbestandes und vieles mehr.



- ▶ Er hat die arbeitsmedizinischen Vorsorgeverpflichtungen zu beachten und auch die Bestimmungen des Jugend- und Mutterschutzgesetzes einzuhalten.
- ▶ Als Arbeitgeber muss der Kirchengemeinderat die finanziellen Mittel für die erforderliche persönliche Schutzausrüstung bereitstellen und muss darauf achten, dass die persönliche Schutzausrüstung auch benutzt wird.

Die Unfallversicherungen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei der Arbeit gesetzlich unfallversichert. Die Träger der Unfallversicherung sind in der evangelischen Kirche:

- ▶ die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) für Mitarbeitende in der Kirchengemeinde, der Verwaltung und in Schulen,
- ▶ die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) für Mitarbeitende im Diakonischen Bereich (Kita, Diakonie-Sozialstationen usw.) und
- ▶ die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) für Mitarbeitende auf Friedhöfen.

Ehrenamtliche Helfer

Neben den angestellten Mitarbeitenden genießen auch die Ehrenamtlichen den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Ob gewähltes Mitglied im Kirchengemeinderat, Mitglied im Kirchenchor oder ehrenamtliche Helferinnen auf dem Gemeindefest: Es besteht der gleiche Schutz wie für Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag.

Gerade kleine Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten werden häufig durch Ehrenamtliche ausgeführt. Diese sind oft mit Gefährdungen für die Gesundheit verbunden. Viele Arbeiten sind für Ehrenamtliche ohne spezielle Fachkenntnis, Erfahrung, körperliche Eignung und die entsprechenden geprüften Werkzeuge und Maschinen zu gefährlich. Ehrenamtliche Tätigkeiten müssen gut geplant werden. Überlegen Sie sich jeden einzelnen Arbeitsschritt und die damit verbundenen Gefahren. Dies ist eine Voraussetzung, um eventuelle gefährliche Improvisationen bei der Arbeit zu verhindern.

Die für eine bestimmte Aufgabe ausgewählten Ehrenamtlichen müssen die ermittelten Gefährdungen nachvollziehen und die Schutzmaßnahmen umsetzen können, körperlich in der Lage sein, die Belastungen bewältigen zu können, die fachlichen Anforderungen erfüllen, unterwiesen worden sein und dürfen nur geprüfte und technisch einwandfreie Maschinen und Geräte einsetzen. Bei der Unterweisung weisen Sie auf die bestehenden oder entstehenden Gefährdungen hin, erläutern die ausgewählten Schutzmaßnahmen und sorgen dafür, dass die Ehrenamtlichen angemessen mit den Gefährdungen umgehen können. Bei den folgenden Arbeiten ist es ratsam, immer Fachfirmen zu beauftragen:

- ▶ Reinigungsarbeiten in Türmen und auf Dachböden bei Schimmel, Tauben- und Fledermauskot
- ▶ Abbruch von Dämmstoffen und möglicherweise asbesthaltigen Materialien
- ▶ Arbeiten an und auf Dächern
- ▶ Bauarbeiten mit Absturzhöhen über 2 Meter Höhe
- ▶ Bauarbeiten mit Eingriff in die Statik
- ▶ Gerüstbauarbeiten
- ▶ Zimmerarbeiten
- ▶ Aushub-/Ausschachtungsarbeiten
- ▶ Elektroarbeiten
- ▶ Schweißen
- ▶ Arbeiten mit Gefahrstoffen, z.B. Holzschutzmitteln

Hand- und Tischkreissägen, Motorkettensägen, Schweißgeräte und Erdbaumaschinen u. ä. gehören nur in die Hände von Profis. Werden die Bauarbeiten an Fachfirmen vergeben, muss der Veranlasser bzw. Bauherr jeder Baumaßnahme u. a. dafür sorgen, dass die Vorschriften der Baustellenverordnung eingehalten werden.



Vergabe von Aufträgen

Werden Aufträge zur Planung, Herstellung, Änderung oder Instandsetzung von gemeindeeigenen Gebäuden an Fachfirmen vergeben, sollte der Kirchengemeinderat grundsätzlich in das Auftragschreiben folgenden Absatz aufnehmen:

Der Auftragnehmer hat die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu treffen sowie für eine wirksame Erste Hilfe Sorge zu tragen. Bei der Durchführung des Auftrages ist insbesondere das relevante, staatliche und berufsgenossenschaftliche Regelwerk zu berücksichtigen.

Weitere Informationen der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft finden Sie in folgenden Broschüren:

- ▶ Bau- und Instandhaltungsarbeiten in der Kirchengemeinde
- ▶ Bau- und Instandhaltungsarbeiten mit Ehrenamtlichen in der Kirchengemeinde
- ▶ Sichere Kirchtürme und Glockenträger
- ▶ Leitfaden für Küster und Messner
- ▶ Freude am Gestalten

Diese sind verfügbar unter www.vbg.de.

Sicherheit bei Veranstaltungen der Kirchengemeinde

Ein wichtiges Thema für den Kirchengemeinderat ist auch die Durchführung und Planung gemeindlicher Veranstaltungen. Hierbei gilt es, Gefährdungen und Belastungen rechtzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Für jede Veranstaltung muss eine Notfallorganisation entwickelt werden. Dazu gehören u. a. die Organisation der Ersten Hilfe, des Brandschutzes, der Flucht- und Rettungswege und die Planung der sicheren Energieversorgung. Auch Fragen der Hygiene und des Infektionsschutzes usw. sind in vielen Fällen in die Überlegungen zum Ablauf der Veranstaltung einzubeziehen.

Hier bekommen Sie Unterstützung

Unterstützt werden die Kirchengemeinden beim Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz durch die durch den Kirchenkreis bestellten Orts- oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Diese kommen in regelmäßigen Abständen nach Terminvereinbarung in die Gemeinden und haben die Aufgabe, Sie in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beraten und zu unterstützen. Sie nehmen keine Kontrollen vor. Die betreute Einrichtung erhält nach der durchgeführten Begehung einen Bericht und Vorschläge zur (wenn möglich) kostengünstigen Beseitigung der festgestellten Mängel. Der Kirchengemeinderat entscheidet, im Interesse der Gesundheit der Mitarbeitenden, der zu betreuenden Kinder in den Kindertagesstätten und der Besucher und Helfer der Gemeinde, welcher Mangel zu welchem Zeitpunkt in welcher Weise beseitigt wird.

Weitere allgemeine und spezielle Informationen

aus dem Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erhalten Sie auf der Seite der Evangelischen Fachstelle für Arbeitssicherheit (EFAS) unter www.efas-online.de. Bedenken Sie bitte, dass auch Ihre Kirchengemeinde durch eine Orts- oder Fachkraft für Arbeitssicherheit und eine Betriebsärztin betreut wird. Die Kontaktdaten erhalten Sie in Ihrer Kirchenkreisverwaltung oder beim Arbeitssicherheits-technischen Dienst der Landeskirche, im Landeskirchenamt, Baudezernat. Spezielle Fragen beantworten Ihnen auch die für unseren Bereich zuständigen Berufsgenossenschaften:

- ▶ VBG (Verwaltungs-Berufsgenossenschaft),
- ▶ BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) und die
- ▶ SVLFG (Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau).

– Roland Schulz



Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde

Als Mitglied im Kirchengemeinderat haben Sie besondere Kenntnisse vom Gemeindeleben und einen guten Einblick in die vielfältigen Arbeitsfelder und angebotenen Aktivitäten. Diese besonderen Kenntnisse sind sehr wichtig, wenn es um die Vorbeugung von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt im kirchlichen Arbeitsfeld geht (Prävention).

Prävention von sexualisierter Gewalt ist kein neues Thema. Fachberatungsstellen arbeiten seit über 25

Jahren für eine Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen. Es ist ein Thema in der Kirche, in Schulen, Kitas, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe oder in Sportvereinen. Nicht weil zwangsläufig davon ausgegangen wird, dass Täter oder Täterinnen sich in den eigenen Reihen befinden, sondern weil damit klar signalisiert wird: Wir nehmen das Thema ernst! Wir wahren und stärken Kinderrechte! Wir schauen hin und handeln – bei uns ist kein Raum für Missbrauch!³⁶

Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt

Grenzverletzungen werden einmalig oder gelegentlich begangen. Sie können unabsichtlich geschehen oder auch das Resultat persönlicher oder fachlicher Mängel sein. Hierzu gehören zum Beispiel die Missachtung persönlicher oder körperlicher Distanz durch eine aufgedrängte intime Nähe, das Gespräch über sexuelle Erlebnisse, anzügliche Kommentare oder die Verletzung von Schamgrenzen anderer. Solche Verhaltensweisen lassen sich gegebenenfalls durch klare Dienstanweisungen oder fachliche Anleitung korrigieren, sofern Sensibilität für ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis geschaffen und derartige Handlungen zukünftig unterlassen werden. Grenzverletzende Verhaltensweisen können aber auch eine Vorstufe von sexualisierter Gewalt sein. Sie bewegen sich dabei oftmals noch nicht in dem durch den Gesetzgeber strafrechtlich definierten Bereich und sind daher manchmal schwerer zu erkennen.

Beispiele für Grenzverletzungen können sein:

- ▶ sexistische, anzügliche, abwertende Kommentare, Kosenamen oder Beschimpfungen;
- ▶ der Zwang des gemeinsamen Nacktbadens auf einer Jugendfreizeit;

- ▶ der unerlaubte Versand intimer Fotos durch Chat oder Messenger-Diensten via Smartphone;
- ▶ Wasch- oder Schlafräume, die nicht nach Geschlechtern getrennt sind oder wo diese Einteilung nicht respektiert wird.

Unter sexualisierter Gewalt beziehungsweise sexuellen Übergriffen werden hingegen Situationen verstanden, in denen unter anderem Sexualität als Mittel eingesetzt wird, um die eigenen (Macht-)Bedürfnisse zu befriedigen und/oder andere herabzusetzen, zu demütigen oder zu verletzen. Dazu gehört jedes Verhalten, das in die sexuelle Selbstbestimmung und persönliche Integrität eines anderen Menschen eingreift: Sexuelle Belästigungen im Alltag, sexistische Beschimpfungen und Bedrohungen, aufgedrängte Küsse und intime Berührungen, das Erzwingen von sexuellen Handlungen, der sexuelle Missbrauch oder die Vergewaltigung. Von sexualisierter Gewalt kann jedes Kind, jeder Jugendliche und jede erwachsene Person betroffen sein. Die Ausübung von sexualisierter Gewalt geschieht niemals unabsichtlich, sondern ist stets gewollt und geplant.³⁷

³⁶ „UBSKM“ genannt. Nähere Informationen unter: www.kein-raum-fuer-missbrauch.de

³⁷ in Deegner, Günther: »Kindesmissbrauch - erkennen, helfen, vorbeugen«, 2014.



Prävention in der Kirchengemeinde

Elemente der Präventionsarbeit zur Vorbeugung von Übergriffen können unter anderem die Entwicklung und Umsetzung eines gemeinsam entwickelten Schutz- bzw. Präventionskonzeptes sein. Im Dialog zwischen haupt- und ehrenamtlichen

Gemeindemitgliedern und den anvertrauten Kindern und Jugendlichen geht es hierbei primär darum, das Thema zu enttabuisieren und Strukturen zu schaffen, um für mehr Schutz im kirchlichen Raum zu sorgen.

Risikoanalyse und Schutzkonzepte in Ihrer Kirchengemeinde

Im Februar 2016 hat Prälat Dr. Martin Dutzmann, Bevollmächtigter des Rates der Evangelischen Kirche Deutschland (EKD), eine Vereinbarung mit dem Bundesbeauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, Johannes-Wilhelm Rörig, geschlossen. Darin verpflichtet sich die EKD als Zusammenschluss aller evangelischen Landeskirchen, Kirchengemeinden darin zu unterstützen, den Schutz vor sexualisierter Gewalt vor allem durch Fortbildungen und Schutzkonzepte weiter zu verbessern.³⁸ Die Durchführung einer sogenannten Risikoanalyse bildet die Basis für ein vor Ort entwickeltes Schutzkonzept.

Dies bedeutet konkret, sich der offenen Auseinandersetzung mit einem schwierigen Thema zu stellen, selbst wenn kein konkreter Fall oder eine Vermutung in der Gemeinde vorliegt. Hierfür ist es wichtig, zunächst einen kritischen und reflektierten Blick in die eigenen Strukturen zu wagen. Mit der Unterstützung von erfahrenen Fachleuten werden auf diese Weise Gelegenheitsstrukturen und mögliche Gefährdungen im kirchlichen Arbeitsfeld sichtbar, die einem selbst vorher vielleicht gar nicht so bewusst waren. Erst durch diesen Schritt können passende Maßnahmen entwickelt werden, um Risiken pro-aktiv zu begegnen und diese zu verringern. Es geht vor allem darum, Handlungssicherheit bei allen Beteiligten zu fördern. Auf diese Weise kann in der Gemeinde ein von gegenseitiger Achtsamkeit und Vertrauen geprägtes Umfeld entstehen, in dem Hilfesuchende auf offene Türen stoßen.

Ziel eines Schutzkonzeptes ist es, mit Mitarbeitenden und Gemeindemitgliedern, Eltern, Kindern und Jugendlichen zu den Themen Nähe, Distanz und Grenzen ins Gespräch zu kommen, gemeinsam Maßnahmen zur Prävention und zum Kinderschutz

zu erarbeiten und diese vor Ort praxisgerecht und nachhaltig umzusetzen. Entscheidend für den Erfolg eines solchen Prozesses ist, dass Sie sich als Kirchengemeinderat aktiv einbringen. Verbinden Sie diesen Weg mit den Zielen der Gemeinde, damit alle Beteiligten das Vorgehen als eine positive Entwicklung für die sichere Ausgestaltung ihres Lebens- und Arbeitsumfeldes wahrnehmen.

Wichtige Elemente von Schutzkonzepten³⁹ sind unter anderem:

- ▶ Partizipationsmöglichkeiten für Eltern, Kinder und Jugendliche;
- ▶ Notfallpläne und Ansprechpersonen bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt;
- ▶ Fortbildungen für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende;
- ▶ die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, insbesondere bei denjenigen, die direkt mit Kindern und Jugendlichen arbeiten;
- ▶ Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärungen zur Wahrung eines grenzachtenden und respektvollen Miteinanders;
- ▶ Präventionsangebote in Kirchengemeinden/ Einrichtungen;
- ▶ Vernetzung mit externen und internen Fachberatungsstellen;
- ▶ Leitbild zur Wahrung von Kinderrechten.

³⁸ weiterführende Information zu der Vereinbarung unter: www.ekd.de/aktuell_presse/news_2016_02_16_1_ubskm.html

³⁹ Siehe auch die Informationsseite des UBSKM unter: www.kein-raum-fuer-missbrauch.de



Selbstverpflichtungserklärungen

Zur präventiven Arbeit gehören unter anderem die intensive Auseinandersetzung mit den Inhalten und die persönliche Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung. Die Nordkirche will den ihr anvertrauten Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Schutzbefohlenen Schutzräume bieten, in denen sie sich sicher fühlen und sich in ihrer Persönlichkeit frei entfalten können. Die Verantwortung für ihren Schutz liegt bei den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den vielfältigen kirchlichen Arbeitsbereichen. Hierzu gehört auch die Reflexion des eigenen Handelns mit Blick auf eine angemessene Einhaltung von Nähe und Distanz, sowie die Thematisierung von Grenzverletzungen, die durch andere Mitarbeitende, durch Dritte oder auch durch Kinder oder Jugendliche selbst (absichtlich oder unabsichtlich) begangen werden. Die im Rahmen einer Selbstverpflichtungserklärung aufgeführten Aspekte sollen einen verlässlichen Rahmen für ein respektvolles Miteinander schaffen.

Die eigene Unterschrift bekräftigt dies und verpflichtet dazu, für eine Kultur von Respekt und Grenzachtung einzustehen und sich nach bestem Wissen und Gewissen dafür einzusetzen.

Die Mitglieder des Kirchengemeinderates sollten mit gutem Beispiel vorangehen und die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung und deren gemeinsame Unterzeichnung auf die Tagesordnung setzen. Das Muster der in der Nordkirche verwendeten Selbstverpflichtungserklärung finden Sie unter: www.komm-mir-nicht-zu-nah.de. Die gemeinsame Auseinandersetzung mit den Themen sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen fördert die Sensibilität in diesem Bereich, schafft ggf. Raum für die Klärung schwieriger Fragen und lässt eine klare Haltung der Kirchengemeinde nach innen und außen erkennen.

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Das erweiterte Führungszeugnis enthält über das sogenannte ›einfache Führungszeugnis‹ hinausgehende Eintragungen bei Verurteilungen wegen Sexualdelikten. Im einfachen Führungszeugnis werden Verurteilungen nur bei einer Geldstrafe von mehr als 90 Tagessätzen oder einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten aufgeführt. Von dieser Grenze ausgenommen sind bestimmte schwere Sexualstraftaten (sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen und Vergewaltigung). Das so genannte ›erweiterte Führungszeugnis‹ enthält gegenüber dem einfachen Führungszeugnis zusätzlich auch geringfügige Verurteilungen bei anderen kinder- und jugendschutzrelevanten Sexualdelikten (zum Beispiel Kinderpornographie).

Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen soll in der Regel ein erweitertes Führungszeugnis der Mitarbeitenden angefordert werden. Die Verantwortlichen in den Kirchengemeinden sollen auf diese Weise sicherstellen, dass keine Person, die wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt wurde, Kinder und Jugendliche beaufsichtigt,

betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat.

Ziel dieser Maßnahme ist, vor allem das Thema Prävention selbst ins Bewusstsein zu rücken. Denn mit der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses – ebenso wie mit der Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung – wird ein klares Signal gesetzt: Die Institution zeigt, dass sie pädagogische Arbeit mit einem hohen Qualitätsstandard anbietet und das Thema ernst nimmt.



Unterstützungsangebote der Nordkirche

Information zum Thema Prävention und Kontaktmöglichkeiten für nähere Informationen finden Sie auf der Webseite der Koordinierungsstelle Prävention der Nordkirche. Beratungsangebote und Materialien zum Thema sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen sind abrufbar unter: www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de. Hier finden Sie auch einen Notfallplan mit Hinweisen für erste Handlungsschritte bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen.

Informationen zum Thema Selbstverpflichtungserklärungen und Muster einer Selbstverpflichtungserklärung finden Sie auf der Seite des Jugendpfarramts der Nordkirche unter: www.komm-mir-nicht-zu-nah.de.

Informationen des Bundes

Informationen und Material des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) findet man unter:

www.kein-raum-fuer-missbrauch.de
www.hilfeportal-missbrauch.de.

– Heike Holz



KEIN RAUM FÜR MISSBRAUCH

SIE SIND BETROFFEN?

UNA – Unabhängige Ansprechstelle für Menschen, die in der Nordkirche sexuelle Übergriffe erlebt oder davon erfahren haben – bei Wendepunkt e.V.

WIR HÖREN ZU UND HELFEN WEITER!

**Telefon 0800-0220099
una@wendepunkt-ev.de
www.wendepunkt-ev.de/una**

Beauftragt durch:  Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland

www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de

Foto: carlhenry photoart.de



Vielfalt: Ein Plus für das Gemeindeleben

Mit 15 Fragen zum Einüben von inklusivem Denken und Handeln in der Gemeinde

Vielfalt ist interessant und hilfreich – das spüren alle, die bewusst mit Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen zusammenleben und -arbeiten. **(1)** Vielfalt ist aber auch oft unbequem. Auf den ersten Blick scheint es effektiver zu sein, in einer gleichförmigen Gruppe oder Gemeinde zu leben und sich zu engagieren. **(2)**

Ein Leib – verschiedene Glieder

Teilhabe sehr unterschiedlicher Menschen am Gemeindeleben und im Leitungshandeln ist dennoch zu empfehlen. Sie erhöht die Chance, dass ganz verschiedene Erfahrungen im Umfeld der Gemeinde repräsentiert sind und sich in Verkündigung, Seelsorge, Bildung und diakonischem Handeln wiederfinden. Schließlich sind alle gemeint, wenn es heißt: *Ihr (aber) seid der Leib Christi und jeder von euch ein Glied (1. Korinther 12, 27).* **(3)**

Gemeinsames Lernen

Konkrete Teilhabe auch mit Menschen zu gestalten, die sich nicht leicht in das einfügen, was von der Mehrheit als ›normal‹ empfunden wird, ist oft aufwendig und manchmal verstörend. **(4)** Das unmittelbare Miteinander kann aber auch stärken: Es werden mehr Meinungen laut. Unterschiedliche Lebensweisen und Bedürfnisse werden in Entscheidungen und Aktionen einbezogen. Man kann gemeinsam lernen von denen, die ein Thema unmittelbar betrifft. **(5)**

Beteiligung braucht Ressource

Dabei ist es wichtig, genügend Ressourcen einzuplanen. Es braucht Zeit, Geduld und es werden (Hilfs-)Mittel benötigt, wenn beispielsweise Menschen mit Beeinträchtigungen an der Planung und gemeinsamen Unternehmungen gleichberechtigt teilhaben. **(6)** Das lohnt sich, denn es entsteht im gemeinsamen Tun Bewusstheit im Blick auf christliche Identität und kirchliche Handlungsweisen und

ein für viele erkennbares, geistliches Profil: Die Engagierten werden auskunftsfähig über Glauben und Kirche als Ursache und Ort für gutes Zusammenleben – in aller Verschiedenheit. Das strahlt aus, macht neugierig und lädt alle zum Mitwirken ein. **(7)**

Inklusion ist keine Verordnung!⁴⁰

Inklusion ist ein Prozess der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt mit dem Ziel, eine erkennbar tragfähige Gemeinschaft zu gestalten, in der Unterschiedlichkeit wertvoll und willkommen ist. **(8)** Die inklusive Gemeinde öffnet sich für alle, die mitgehen wollen **(9)**. Sie hat auch die Menschen im Blick, die – aus welchen Gründen auch immer – nicht dazugehören und orientiert sich an der Gleichwertigkeit aller Menschen. **(10)**

Wach und respektvoll

Inklusive Gemeinde ist ein weiter Raum, in dem verkündigt, gebetet und gehandelt wird, gern diskursfreudig und durchaus mit offenem Ausgang. Es müssen nicht immer alle einer Meinung sein, wenn sich die Verschiedenen wach und mit Achtung begegnen oder sich mindestens respektvoll aushalten. **(11)** Auch Menschen mit Beeinträchtigungen, Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Prägungen, Menschen, die keiner Kirche angehören, bringen sich aktiv in Projekte, in Gremien und auch in Gottesdienste mit Interesse, Fachkenntnis und als Experten ihres Lebens ein. **(12)** Die inklusive Gemeinde hat die besondere Fähigkeit, Zugangswege zu Teilhabe aktiv zu gestalten und Mitwirkende unterstützend (aber nicht bevormundend) zu begleiten. **(13)**

⁴⁰ Zum Übereinkommen über die Rechte der Menschen mit Behinderungen: www.behindertenrechtskonvention.info und www.ekd.de/download/orientierungshilfe_inklusion2105.pdf



Wir können das!

Diese Kompetenz – das Mehr an Erfahrung durch Ausprobieren – kann die Kirchengemeinde im Gemeinwesen zur Verfügung stellen: dem Dorf, dem Wohnviertel, der Stadt. Sie wird ankommen und ernstgenommen werden, weil sie auf vielfältigen Ebenen etwas zu bieten hat. **(14)** Aus einer Kirche, die *für andere* denkt und handelt (manchmal an den Menschen vorbei) wird eine Kirche *mit allen*.⁴¹ **(15)**

Folgende Aussagen können eine Anregung sein, die gemeindlichen Handlungsfelder in den Blick zu nehmen und dabei das inklusive Denken und Handeln einzuüben:⁴²

(1) Woran erkennen andere, welche Aktivitäten der Kirchengemeinde selbstverständlich allen Menschen offenstehen (z. B. barrierefreie Zugänge zu Räumen, zur Homepage, auskunftsfähige Kontaktpersonen)?

(2) Wie werden in der Gemeinde systematisch Sichtweisen erkundet, die sich von den Mehrheitsmeinungen im Gemeindeleben unterscheiden? Wird sich gelegentlich bewusst gemacht, wer in der Vorstellung der Beteiligten zum ›Wir‹ zählt?

(3) Werden in Predigten, Gebeten und anderen geistlichen Äußerungen Klischees vermieden, so dass Menschen in ihrer Ganzheit vorkommen (z. B. als gleichermaßen gebend und nehmend, begabt und begrenzt, als helfend und hilfsbedürftig)?

(4) Beraten Gemeindeglieder und Mitarbeitende über ihre Vorgehensweisen, mit denen sie auf Störungen im Kontakt, auf herausforderndes Verhalten oder im Konfliktfall reagieren? Welche Formen gibt es dafür?

(5) Entsprechen in der Gemeinde gereichte Mahlzeiten (z. B. bei Feiern) den unterschiedlichen Ernährungsgewohnheiten oder -erfordernissen der Beteiligten?

(6) Sind Absprachen, Vereinbarungen und Dienstleistungsweisungen für alle haupt- und ehrenamtlich Beteiligten eindeutig, gültig, fair und verständlich?

(7) Werden von der Gemeinde organisierte Reisen und Ausflüge für alle zugänglich gemacht, unabhängig von Beeinträchtigungen oder finanziellen Möglichkeiten?

(8) Wie werden Mechanismen von Unterdrückung und Benachteiligung in der Verkündigungs- und Bildungsarbeit der Kirchengemeinde thematisiert?

(9) Sind alle Informationen vollständig, aktuell und in verständlicher Sprache (z. B. Einfache Sprache, Hördatei, gerade Schrift, Telefonansagen) gut auffindbar?

(10) Woran merken Sie, dass sich neue Besucher und Besucherinnen, Menschen mit Beeinträchtigungen, neu zugezogene Menschen in der Gemeinde willkommen fühlen?

(11) Wie wird deutlich, dass sich die Bibel durch unterschiedliche Sichtweisen, Lebensweisen, durch Widersprüche und Vielfalt auszeichnet?

(12) Sind Behinderten-Parkplätze gut ausgeschildert, Hilfsmittel und Behinderten-WCs ohne fremde Hilfe zugänglich? Sind Zugänge und Wege ausreichend beleuchtet? Sind Hinweisschilder auch für nicht lesende Menschen verständlich?

(13) Was hilft den Mitarbeitenden, ihre Stärken und ihre Schwächen gegenseitig zu akzeptieren? Welche Unterstützung wird den Mitarbeitenden angeboten?

(14) An welchen übergreifenden kommunalen Gremien oder Gruppierungen beteiligt sich die Kirchengemeinde? Ist das allen bekannt?

(15) Gibt es Aktivitäten der Kirchengemeinde, die den Menschen das Leben in Ihrem Wohnviertel angenehmer machen?

– Ursula Kranefuß

⁴¹ Fachliche Impulse, Beratung und Fortbildung zum Thema Inklusion und Gemeinde bietet: Diakon Jörg Stoffregen www.netzwerk-kirche-inklusive.de

⁴³ Fragen in Anlehnung an: Die Fragenbox ›Mehr als Fragen‹ Selbstverlag vom Netzwerk Kirche inklusiv der Nordkirche (Hg.) Euro 14,90 zzgl. Versandkosten Bestellung bei: kirche.inklusive@hb2.nordkirche.de



Geschlechtergerechtigkeit

Um zu guten Entscheidungen zu kommen, braucht die Gemeinde die persönlichen Erfahrungen und die Gaben aller ihrer Mitglieder. Dabei ist es gut, wenn unterschiedliche Menschen miteinander die Geschicke der Gemeinde leiten: Junge und Ältere, Frauen und Männer, Menschen mit verschiedenen Bildungsbiografien, Menschen mit und ohne eigene Kinder. Unterschiedliche Bedürfnisse und Sichtweisen spiegeln die Erfahrungswelten von Menschen, die in der Gemeinde leben, und beziehen diese bei der Entscheidungsfindung mit ein. Entscheidungen werden so lebensnäher, auch oder gerade weil das manchmal spannungsvolle Miteinander sein Recht bekommt. Vielfalt ist ein Geschenk und eine Herausforderung. Um eine geschlechtergerechte Teilhabe von Frauen und Männern zu erreichen, ist in § 5 des Kirchengesetzes zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit (GeschlGerG) in der Nordkirche formuliert:

§ 5 des Kirchengesetzes zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit (GeschlGerG)

(1) Gremien sollen in gleicher Anzahl mit Männern und Frauen besetzt werden.

(2) Bei der Besetzung kirchlicher Gremien durch Wahl soll darauf hingewirkt werden, dass sich ebenso viele Frauen wie Männer zur Wahl stellen.

Nachdem sich der Kirchengemeinderat konstituiert hat, werden in vielen Gemeinden Gremien gebildet wie z. B. ein Finanz-, ein Personal-, ein Jugend- oder Bauausschuss. Auch für diese Gremien gilt das Ziel einer geschlechtsparitätischen Besetzung.

In allen Gremien ist darauf zu achten, dass die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern keinen Ausschlussgrund für Mitarbeit darstellen. Sitzungszeiten und -dauer sind entsprechend zu gestalten. Eventuell muss Kinderbetreuung organisiert werden.

§ 16 GeschlGerG

Dem Kirchengemeinderat obliegt eine besondere Verantwortung in der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in der Kirchengemeinde. Zur Unterstützung sollte er eine Genderbeauftragte benennen, die auch als Person für das angestrebte Ziel steht und von Gemeindegliedern angesprochen werden kann.

Um die Arbeit einer Kirchengemeinde geschlechtergerecht zu entwickeln, braucht es zunächst eine Genderanalyse, um sich einen Überblick zu verschaffen, wer vor Ort lebt, wer welche Angebote wahrnimmt und welche Menschen vielleicht noch nicht ausreichend im Blick sind. Dann können Maßnahmen entwickelt werden, die sich am Ziel der Geschlechtergerechtigkeit orientieren. Da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, eignen sich alle Arbeitsfelder in der Gemeinde, um sie mit der ›Genderbrille‹ anzuschauen. So kann gefragt werden, welche Rollenvorbilder in der Kita-Arbeit oder im Kindergottesdienst vermittelt werden. Sind sie offen genug, um Mädchen und Jungen nicht in gängige Rollenstereotype zu drängen? Fördern die Angebote die Vielfalt von heute möglichen, ethisch verantwortbaren Lebensformen? Kirchengemeinderäte sollten die Arbeitsfelder in ihrer Gemeinde gemeinsam mit den zuständigen Fachleuten aus einer expliziten Genderperspektive wahrnehmen und die gewonnen Einsichten nutzen, um die Praxis immer geschlechtergerechter zu gestalten.

Markenzeichen evangelischer Kirche ist eine besondere Kultur des Zuhörens und der gegenseitigen Anerkennung. Eine gute Gesprächskultur muss immer wieder neu gefunden werden, das entspricht ihrem reformatorischen Anspruch. Dies gilt für den Kirchengemeinderat wie für die gesamte Gemeinde, in der die unterschiedlichen Sichtweisen und Argumente, von Frauen und Männern, gleichberechtigt zur Sprache kommen sollen.

Weitere Informationen:

www.geschlechtergerechtigkeit-kirche.de

– Thomas Schollas und Stephanie Meins



»Wer reichlich sät, wird reichlich ernten«: Fundraising

Wie in der Landwirtschaft wird beim Fundraising erst etwas investiert, um anschließend einen guten Ertrag zu erwirtschaften. Deshalb gilt für Fundraiser: Menschen gewinnen – Beziehungen pflegen – Spenden einwerben!

Fundraising ist im kirchlichen Zusammenhang eigentlich nichts Neues. Alle Gemeinden tun es schon. Sie sammeln Kollekten, informieren in Gemeindebriefen über aktuelle Projekte und kümmern sich um viele Ehrenamtliche, die ihre Zeit der Kirche widmen. Fast wörtlich übersetzt heißt Fundraising: Mittel beschaffen oder Ressourcen erhöhen.

Sogar die Bibel spricht schon vom Spendensammeln. *»Denn nach Kräften, das bezeuge ich, und sogar über ihre Kräfte haben sie willig gegeben und haben uns mit vielem Zureden gebeten, dass sie mithelfen dürften an der Wohltat und der Gemeinschaft des Dienstes für die Heiligen ...«*

(Die Geldsammlung für die Gemeinde in Jerusalem, 2. Korinther 8, 3f). Damit war Paulus wohl der erste Fundraiser der Christen.

Landläufig wird Fundraising mit dem Einwerben von Spenden gleichgesetzt. Viele empfinden es als Betteln und wollen nicht dem ›Mammon‹ dienen. Aber Fundraising ist anders: Es geht dabei um den gezielten Aufbau und die Pflege einer dauerhaften und möglichst individuellen Beziehung zwischen der Kirchengemeinde und ihren Mitgliedern bzw. Förderern.

Beziehungsarbeit und Mitgliederorientierung

Fundraising setzt eine Beziehungskultur voraus. Es ist Kommunikation, Gespräch, Bitte, Beziehungsarbeit. Wobei Beziehungsarbeit bedeutet, auf einen Menschen direkt zuzugehen, mit ihm gemeinschaftliche Erlebnisse zu schaffen und Gemeinsamkeiten herzustellen. Dabei ist der Wechsel des Blickwinkels maßgebend. Weg von dem Blick auf die Defizite in der Gemeinde hin zu den Wünschen und Bedürfnissen der Menschen im Umfeld. Ist es wirklich wichtig, dass die Gemeinde eine neue Orgel bekommt oder ist es sinnvoller, in ein neues Gemeindehaus oder einen Erweiterungsbau beim Kindergarten zu investieren? Spielt die Kirchenmusik für die Mitglieder eine große Rolle oder ist das soziale Engagement der Kirchengemeinde gefragt? Oder ist beides nötig und durchführbar? Der Blick im Fundraising öffnet sich auf die beteiligten und noch nicht beteiligten, eventuell sogar unbekannt Menschen im Umfeld der Kirchengemeinde. Mitgliederorientierung ist ein neues Stichwort in der Gemeindeentwicklung. Nur durch diese Öffnung und Horizonterweiterung kann Fundraising gelingen.

»Der Blick im Fundraising öffnet sich auf die beteiligten und noch nicht beteiligten Menschen im Umfeld der Kirchengemeinde. Mitgliederorientierung ist ein neues Stichwort in der Gemeindeentwicklung.«



Voraussetzungen

Somit sind die Kommunikation mit den Mitgliedern, die Beziehungsarbeit und die Mitgliederorientierung die ersten Voraussetzungen für professionelles Fundraising.

Wichtig ist auch das Thema Transparenz. Wenn die Mitglieder wissen, wie es im kirchlichen Haushalt aussieht (am besten leicht verständlich erklärt), wo gespart werden muss oder warum das neue Dach nicht einfach so finanziert werden kann, sind sie eher bereit zu helfen. Transparenz gilt aber nicht nur für den finanziellen Bereich. Auch Entscheidungen, die der Kirchengemeinderat trifft, sollten allen Interessierten zugänglich und verständlich sein. Weitere Bedingungen sind, Veränderungen vorzunehmen und anzunehmen. Die Kirchengemeinde wird sich mit gezieltem Fundraising wandeln. Sind alle Beteiligten bereit, dies zu akzeptieren und sogar voranzutreiben – oder soll alles so bleiben wie bisher?

Fundraising braucht auch Geld und Zeit, um genau dieses später wieder einzubringen. Sollen also für das neue Dach 50.000 Euro eingeworben werden, können ca. 5.000 Euro (10 Prozent) an Kosten erst einmal anfallen, zum Beispiel für Porto, Druckkosten, Grafikerhonorare und Verpflegung der Spender bei Dankfesten.

Die wichtigste Voraussetzung für gutes Fundraising ist allerdings eine innere zugewandte Haltung. Fundraiser sollten neugierig sein auf ihr Gegenüber und offen und authentisch agieren. Was bewegt den anderen Menschen? Wofür und warum brennt sein Herz? Was findet er an der Kirchengemeinde gut? Was würde sie gerne verändern? Diese Fragen sind für eine Fundraiserin essentiell. Nur so können die geplanten Maßnahmen wirklich etwas einbringen.

Strategisches Fundraising

Um Fundraising in einer Kirchengemeinde zu starten oder zu professionalisieren, ist es wichtig, strategisch vorzugehen. Also nicht einfach mal so einen Sponsorenlauf initiieren oder im Gemeindebrief einen Spendenaufruf starten, sondern im Vorwege alles gut durchdenken und gemeinsam planen. Idealerweise bildet der Kirchengemeinderat ein Fundraising-Team, dem nicht nur Mitglieder angehören sollten. Ziele werden festgelegt, ein Projektplan entworfen und Maßnahmen überlegt und durchgeführt. Dies können ein klassischer Spendenbrief sein oder ein Aufruf im Gemeindebrief, der schon erwähnte Sponsorenlauf oder ein Benefizkonzert. Auch der Verkauf von Produkten, die zum Projekt passen, ist denkbar.

»Danke«-sagen, immer wieder und mit den Spendern im Gespräch bleiben, ist eines der wertvollsten Fundraising-Instrumente überhaupt. In der Fundraising-Szene spricht man davon, dass man »Danke« sagen soll bevor die Sonne sinkt. Dazu zählt auch der Dank an die Kirchensteuerzahler. Diese sind sozusagen Dauerspender und somit die wichtigsten für die Kirchengemeinden überhaupt. Warum nicht mal allen Mitgliedern und vor allem allen Kirchensteuerzahlern einen freundlichen Brief als Dankeschön schreiben oder zu Weihnachten eine nette Postkarte? Dies wäre doch ein guter Start in das Fundraising Ihrer Kirchengemeinde!

Unterstützung und Beratung finden Sie unter
www.fundraising-nordkirche.de

– Christine Matzen

»Menschen gewinnen
– Beziehungen
pflegen – Spenden
einwerben!«



Unser Auftrag:
Was bedeutet Gemeinde leiten?



Gemeinsam gestalten:
Die Aufgaben des Kirchengemeinderats



An die Arbeit!
Konkrete Arbeitshilfen für den Kirchengemeinderat



Ein weites Feld:
Gemeindeleben stärken



Wichtige Informationen:
Was behalten wir im Blick?



Hier können Sie sich Beratung holen:
Einrichtungen der Landeskirche



Hier können Sie sich Beratung holen: Einrichtungen der Landeskirche



Supervision – Coaching – Gemeindeberatung/
Organisationsentwicklung – Geistliche Begleitung
und Fachberatung: Hierfür gibt es ab sofort den
neu überarbeiteten Wegweiser für Haupt- und
Ehrenamtliche in der Nordkirche. Er kann bei der
Institutionsberatung der Nordkirche als Broschüre
bestellt werden und ist dort auch als Download
verfügbar: ›Beratungswegweiser für Haupt- und
Ehrenamtliche‹ auf
<https://institutionsberatung.de/service.html>

Viele der Einrichtungen gehö-
ren einem Arbeitsfeld in einem
Hauptbereich an. Die Nordkirche hat insgesamt
sieben Hauptbereiche, in denen thematisch ver-
wandte Einrichtungen, Dienste und Werke zusam-
mengefasst sind.⁴³

Im Folgenden finden Sie die Angebote und Kon-
taktaten zu Einrichtungen in der Landeskirche, die
sich mit Handlungsfeldern der Kirchengemeinde
beschäftigen:

Arbeitsstelle Institutionsberatung

Wir verbinden die Möglichkeiten der Gemeindebe-
ratung, Supervision, Organisations- und Personal-
entwicklung.

Zur Vernetzung der kirchlichen Beratung arbeiten
wir zusammen mit der Gesellschaft für Gemeinde-
beratung und Organisationsentwicklung (GfGO),
dem Pastoralpsychologischen Institut (PPI), der
Arbeitsgemeinschaft der Personal- und Organisati-
onsentwickler in den Kirchenkreisen sowie mit vielen
externen Fachleuten für Beratung.

Als landeskirchliche Einrichtung wird die Arbeits-
stelle Institutionsberatung begleitet von einem Kir-
chenleitungs-Ausschuss und verwaltet vom Landes-
kirchenamt, Dezernat Kirchliche Handlungsfelder
(KH). Sie handelt in fachlicher und politischer
Abstimmung mit allen verantwortlichen Gremien
und Einrichtungen der Nordkirche.

Wir informieren Sie über die Aufgaben und Angebote
der Arbeitsstelle, über unsere praktisch-theologische

Arbeit an Konzepten der Personal- und Organisati-
onsentwicklung und über öffentliche Diskussions-
veranstaltungen zu entwicklungsrelevanten Fragen
der Nordkirche.

Die Entwicklungen im Zusammenhang mit der
neu gegründeten Evangelisch-Lutherischen Kirche
in Norddeutschland sowie Themen, die in den
Kirchengemeinden bewegt werden, sehen wir als
künftige Schwerpunkte unserer Aufmerksamkeit.

Kontakt

Andreas Wackernagel

Pastor, Mediator, Organisationsentwickler,
Supervisor

Leitung

Evangelisches Zentrum

Gartenstraße 20 • Postfach 3449 • 24033 Kiel

Tel. 0431-9797-962

andreas.wackernagel@ib.nordkirche.de

www.institutionsberatung.de

⁴³ Eine Auflistung und Beschreibung aller Hauptbereiche und ihren Einrichtungen finden Sie unter
www.nordkirche.de/adressen/visitenkarten/institutionen/detail/institution/hauptbereiche-der-nordkirche.html



Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (GfGO) e.V.

Die GfGO unterstützt die Organisationsentwicklung in der Kirche durch systemische Beratung. Sie bildet kirchliche Mitarbeitende und Pastorinnen und Pastoren in einer dreijährigen Zusatzausbildung zu Gemeindeberatern/Organisationsentwicklern nach EKD-weit gültigen Standards aus. Die GfGO veranstaltet Tagungen und Veranstaltungen zu aktuellen Themen aus dem Bereich ›Kirche als Organisation‹. Ihre Mitglieder sind meist nebenberuflich als Berater tätig. Ihnen bietet die GfGO ein Netzwerk, Fortbildung und ein internes Qualitätsverfahren.

Kontakt

Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (GfGO) e.V.

Königstr. 54 • 22767 Hamburg

Tel.: 040-306 20 12 63

info@gfgo-nordkirche.de

www.gfgo-nordkirche.de

Geschäftsführung: **Susanne Habicht**

Die Vermittlung von Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern erfolgt in Absprache mit der GfGO durch die Institutionsberatung der Nordkirche.

Arbeitsgemeinschaft Gemeindeberatung / Organisationsentwicklung (AG GB/OE)

In Mecklenburg und Pommern sind derzeit vierzehn ausgebildete und beauftragte Gemeindeberater tätig. Sie beraten, begleiten, unterstützen Kirchengemeinden, Kirchengemeinderäte, Einrichtungen, Gremien und Teams auf Anfrage zu o.g. Anliegen. Die Beratungssuchenden beteiligen sich mit festgelegten Beiträgen an den Kosten der Beratung. Die Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern unter-

stützen die GB/OE finanziell. Die Beraterinnen erhalten keine Honorare.

Kontakt

Uta Loheit (Koordination)

Alter Markt 19 • 18055 Rostock

uta.loheit@elkm.de

Tel.: 03 81-37 79 87 13

Pastoralpsychologisches Institut (PPI) e.V.

Das PPI unterstützt Pastorinnen, Pastoren und Mitarbeitende in kirchlichen Arbeitsfeldern darin, ihren Dienst auf befriedigende Weise und entsprechend dem Auftrag der Kirche wahrnehmen zu können. Diese Unterstützung geschieht durch Weiterbildung in Seelsorge, durch psychologische Beratung und Supervision, sowie durch Vorträge und Seminare. Die Angebote des Instituts dienen einzelnen und der Kirche als ganzer in ihrer Entwicklung. Das Besondere einer pastoralpsychologischen Qualifikation ist die Verknüpfung von Theologie und Psychologie im Blick auf eine bestimmte Situation im zwischenmenschlichen Leben und in einer Organisation. Der Fachverband ist die Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie mit ihren Sektionen. Im Norden gibt es u. a. die Klinische Seelsorgeausbildung (KSA), die psychoanalytische

Ausrichtung (Sektion T), die gestaltpsychologische (Sektion GPP).

Die Mitglieder des Instituts bieten Seelsorge, psychologische Beratung und Supervision an. Seelsorge und psychologische Beratung können in der Geschäftsstelle des PPI angefragt werden.

Kontakt

Anne Reichmann (Geschäftsführung)

Königstr. 54 • 22767 Hamburg

Tel.: 040 306 20 - 12 60

pastoralpsychologie@ppi.nordkirche.de

www.pastoralpsychologie-norden.de

Die Vermittlung von Supervisorinnen und Supervisoren erfolgt in Absprache mit dem PPI durch die Institutionsberatung der Nordkirche.



Gemeindedienst der Nordkirche:

Arbeitsbereich Gemeindeentwicklung, Kirchengemeinderat und Ehrenamt

Im Arbeitsbereich Gemeindeleitung und Ehrenamt werden Kirchengemeinden, ihre haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Kirchengemeinderäte in inhaltlichen wie organisatorischen Entwicklungsprozessen und/oder Projekten beratend unterstützt durch folgende Angebote:

- ▶ Systemische Beratung bei der Planung und Durchführung von Entwicklungsprozessen in der Gemeinde,
- ▶ Begleitung von inhaltlichen Einheiten als Kirchengemeinderat rund um die Themen ›Geistliche Gemeindeleitung‹,
- ▶ Informationen über aktuelle Entwicklungen zu den Themen Kirchengemeinde, Kirchengemeinderat und Ehrenamt in Gemeinden, Kirchenkreisen, Einrichtungen und Gremien.

Die Beratung von Kirchengemeinden geschieht vor Ort. Themen, Inhalte und einzelne Formate sowie die anfallenden Kosten zu den jeweiligen Angeboten lesen Sie auf der Internetseite des Gemeindedienstes: www.gemeindedienst.nordkirche.de unter den Rubriken ›Gemeinde entwickeln‹, ›Gemeinde leiten‹ und ›Ehrenamt‹.

Kontakt

Ulrike Brand-Seiß,

Pastorin, Systemische Supervisorin (DGSv)

Gemeindedienst

Königstr. 54 • 22767 Hamburg

Tel.: 040 306 20 12 12

ulrike.brand-seiss@gemeindedienst.nordkirche.de

www.gemeindedienst.nordkirche.de

Im Arbeitsbereich ›Spiritualität in der Nordkirche‹

bietet der Gemeindedienst der Nordkirche Beratung an zu den Themen:

- ▶ Einübung in Meditation/Tage der Stille und Einkehr im Kirchenjahr
- ▶ Oasentage für Teams und andere Gruppen
- ▶ Männerspiritualität, Schöpfungsspiritualität
- ▶ ökumenische Exerzitien im Alltag

- ▶ Geistliche Begleitung: Der Gemeindedienst macht hierzu eigene Angebote, berät Sie aber auch in der Kirchengemeinde oder in der Region.

Kontakt

Frank Puckelwald

Gemeindedienst der Nordkirche

Königstraße 54 • 22767 Hamburg

Tel.: 040 306 20 12 11

frank.puckelwald@gemeindedienst.nordkirche.de

www.gemeindedienst.nordkirche.de/spiritualitaet/index.html



Im Arbeitsbereich ›Glauben leben und lernen‹

bietet der Gemeindedienst der Nordkirche Beratung zu den Themen:

- ▶ Erwachsen Glauben: Glaubenskurse (Spiritualität im Alltag, Stationen auf dem Weg des Glaubens u. a.), Theologie für Nichttheologen, mit dem Glauben zur Sprache kommen
- ▶ der Bibel begegnen: Bibel teilen, Bibliolog und Bibliodrama: Bibel und Lebenserfahrung zusammenbringen
- ▶ Taufe vergegenwärtigen in Gottesdiensten und Festen
- ▶ Missionarische Initiativen: Mehr Himmel auf Erden

Wir beraten Sie vor Ort, bieten Informationen, Aus- und Fortbildungen an und laden zu eigenen Veranstaltungen ein.

Kontakt

Andreas Wandtke-Grohmann

Gemeindedienst der Nordkirche
Königstraße 54 • 22767 Hamburg

Tel.: 040 306 20 12 03

andreas.wandtke-grohmann@gemeindedienst.nordkirche.de

www.gemeindedienst.nordkirche.de/glauben/index.html

Fachstelle Kirche und Tourismus in der Nordkirche

Unser Beratungsangebot umfasst Fachberatung für Kirchengemeinden in touristisch geprägten Regionen, Entwicklung von Konzepten vor Ort und Unterstützung bei Projekten und Ideen.

Kontakt

Gabriele Derda

Leiterin der Kirche am Urlaubsort

Tel. 040 306 20 12 21

www.kirche-am-urlaubsort.de

gabriele.derda@gemeindedienst.nordkirche.de

Claudia Putz Diplom-Psychologin

Leiterin ›Kirche Unterwegs‹

Tel.: 040-306 20 12 13

Claudia.putz@gemeindedienst.nordkirche.de

Ulrich Schmidt

Leiter der Projektstelle Weiterentwicklung kirchlicher Arbeit im Tourismus in der Nordkirche und der EKD

Tel.: 040 306 20 12 31 • mobil: 0172 414 59 47

ulrich.schmidt@gemeindedienst.nordkirche.de

Gemeindedienst im Hauptbereich 3

›Gottesdienst und Gemeinde‹

Königstraße 54 • 22767 Hamburg

Das Beratungsangebot umfasst Entwicklung von Konzepten vor Ort, Beratung und Schulungen für Kirchengemeinden und Unterstützung bei Projekten und Ideen.



Arbeitsbereich Besuchsdienst

Kontakt

Claudia Putz, Diplom-Psychologin
Referentin für Besuchsdienst und Kontakte in
der Gemeinde
Gemeindedienst im Hauptbereich
›Gottesdienst und Gemeinde‹ der Nordkirche
Königstraße 54 • 22767 Hamburg
Tel. 040 306 20 12 13
claudia.putz@gemeindedienst.nordkirche.de

Besuchsdienst im Kirchenkreis Mecklenburg

Uta Loheit

Gemeindedienst im Zentrum kirchlicher Dienste
www.kirche-mv.de/Besuchsdienst.1993.0.html



Arbeitsstelle Ehrenamt: ›Tun tut gut‹

Gute Bedingungen für Engagement

Die Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche fördert die Begleitung bereits engagierter Menschen und entwickelt Angebote, die Menschen einladen, in der Kirche aktiv zu werden. Eine Bedingung dafür ist das bestmögliche Zusammenspiel ehren- und hauptamtlichen Engagements. Fachberatung und Prozessberatung für Kirchengemeinden, Einrichtungen und ihren Leitenden.

Beratung und Unterstützung für

- ▶ Gemeinden, Dienste und Werke und kirchliche Leitungsämter im Blick auf die Qualität ehrenamtlicher Arbeit sowie strategisch stützende Rahmenbedingungen,
- ▶ Kirchenkreise und Einrichtungen, die Engagement fördern wollen,
- ▶ Hauptamtliche und Ehrenamtliche in ihrer Zusammenarbeit.

Diskurse, Informationen und Impulse

- ▶ wie sich ehrenamtliches Engagement in Gesellschaft und Kirche entwickelt,
- ▶ was die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen erleichtert,
- ▶ welche biblisch-theologischen Diskurse aktuell geführt werden,
- ▶ welche Rechte und Versicherungen Ehrenamtliche haben,

- ▶ durch Impulse, Modelle und Angebote für engagementfreundliche Strukturen,
- ▶ durch die Förderung gegenseitiger Wahrnehmung und Wertschätzung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen.

Vernetzung

- ▶ starke Partner – inner- und außerkirchlich durch Netzwerktreffen, durch Öffentlichkeitsarbeit, Homepage (www.engagiert-nordkirche.de) und Publikationen wie beispielsweise den Newsletter Ehrenamt.

Kosten: in der Regel kostenfrei

Kontakt

Arbeitsstelle Ehrenamt

Königstraße 54 • 22767 Hamburg
Tel. 040 30620-1241
info@ehrenamt.nordkirche.de

Dr. Kristin Junga

Leitung
kristin.junga@ehrenamt.nordkirche.de
www.engagiert-nordkirche.de



Kindergottesdienst

Wir bieten Fortbildung für hauptamtliche und ehrenamtliche jugendliche und erwachsene Mitarbeitende in den Kindergottesdiensten der Nordkirche an:

- ▶ Liturgie des Kindergottesdienstes
- ▶ Erzählen der biblischen Geschichten
- ▶ kreative Ausgestaltungen und unterstützende Momente der Darbietung
- ▶ Ort und Zeit, Raum, Team, Konzepte

Unser aktuelles Fortbildungsangebot (Teilnehmerbeiträge) finden Sie unter www.kindergottesdienst.nordkirche.de. Wir beraten Gemeinden vor Ort (kostenfrei).

Kontakt

Ulrike Lenz, Pastorin
Königstr. 54 • 22767 Hamburg
Tel. 040-306 20 13 30
ulrike.lenz@kindergottesdienst.nordkirche.de
www.kindergottesdienst.nordkirche.de

Fachberatung für die Arbeit mit Konfirmanden

Fortbildungen (siehe Programm ›Lernort Gemeinde des PTI) und Abrufangebote nach individueller Absprache für Pastorinnen und Pastoren und haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Konfirmandenarbeit bieten die Möglichkeit, sich Grundqualifikationen in der Konfirmandenarbeit neu anzueignen, sich auf den neuesten Stand zu bringen oder in besondere Themenfelder und Inhalte zu vertiefen. Die Bandbreite reicht dabei von Grundsatzfragen, wie Jugendliche Religiosität bilden, aktiv tradieren und Kirche „erfinden“ können über unterschiedliche Ansätze, Modelle und Settings, Anregungen für Curricula, Inhalte und jugendgerechte Methoden bis zum konstruktiven Umgang mit Störungen und Konflikten.

Beratung unterstützt Einzelne und Teams in Gemeinden und Regionen darin, ein vor Ort passendes eigenes Konzept und Modell zu entwickeln, Unterrichtsentwürfe zu finden bzw. zu gestalten, die eigene Rolle zu klären, Lösungen in Konflikten zu finden. Nach Absprache ist auch Supervision der eigenen

Konfirmandenarbeit möglich. In Kooperation mit dem Jugendpfarramt wird u.a. die Verknüpfung von Konfirmanden- und Jugendarbeit gefördert (s. www.teamercard.de).

Eine Beraterausbildung Konfirmandenarbeit mit Schwerpunkt Heterogenität/Inklusion befindet sich im Aufbau. Kosten für Fort- und Weiterbildungen entnehmen Sie bitte dem Programm ›Lernort Gemeinde‹ des PTI.

Kontakt

Rainer Franke
Studienleiter für die Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden am PTI der Nordkirche
Königstraße 54 • 22767 Hamburg
Tel. 040 306 20 13 02
rainer.franke@pti.nordkirche.de (Kontakt und Bestellung des Newsletters Konfirmandenarbeit)
www.pti.nordkirche.de
www.teamercard.de



Jugendpfarramt

Das Jugendpfarramt in der Nordkirche berät die Mitarbeitenden in der Jugendarbeit, Pröpstinnen und Pröpste sowie Regionalzentren. Ein Schwerpunkt ist die Beratung, wenn Gemeinden, Regionen oder Kirchenkreise die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen neu entwickeln oder überdenken wollen. Beratungsprozesse an der Basis werden mit dem jeweiligen Kirchenkreis abgesprochen, um die Zuständigkeiten und Möglichkeiten abzuklären.

Wenn in einem Kirchenkreis eine neue Jugendordnung erarbeitet wird, sollte das Jugendpfarramt in jedem Fall einbezogen werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass die zukünftige Jugendordnung für die Nordkirche mit den Ordnungen im Kirchenkreis harmoniert.

Kontakt

Jugendpastor

tilman.lautzas@jupfa.nordkirche.de

Dr. Cora Herrmann

Referentin für Jugendpolitik und Jugendforschung
Königstraße 54 • 22767 Hamburg
040 306201371 • 040 306201379
cora.herrmann@jupfa@nordkirche.de
www.ne-jupfa.de

Dr. Katrin Meuche

Referentin in der Ev. Schülerarbeit
Königstraße 54 • 22767 Hamburg
Tel. 040 306201373 • Fax: 040 306201379
katrin.meuche@jupfa.nordkirche.de
www.es-nordkirche.de

Servicestelle für schulkooperative Arbeit

Die sich verändernde Schullandschaft macht es erforderlich, die eigenen Angebotsstrukturen für Kinder und Jugendliche zu überprüfen.

Wie kann der Konfirmandenunterricht, wie können Kinderstunde und Spatzenchor auch weiterhin für alle Kinder und Jugendlichen der Gemeinde angeboten werden, auch wenn Ganztagschule und Gymnasium den traditionellen Nachmittag in Frage stellen?

Da andere Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit ebenfalls vor diesem Problem stehen, ist die Verlagerung auf das Wochenende meist keine Lösung.

Der Weg in die Schule kann eine spannende Alternative sein. Da die Türen der Schulen gegenwärtig weit aufstehen, bieten sich neue Chancen, um Kinder und Jugendliche dort zu erreichen, wo sie einen großen Teil ihrer Zeit verbringen.

Die Servicestelle, die vom Pädagogisch-Theologischen Institut und vom Jugendpfarramt betrieben wird, möchte Gemeinden und Kirchenkreise darin unterstützen, schulkooperative Angebote erfolgreich zu realisieren.

Servicestelle für Arbeit

Jennifer Mae Graf

04522-507 142

Sieglinde Kelm

0431-55779 300

Hans-Ulrich Kessler

040-30620 300

Katrin Meuche

040-30620 1373



Kirchenmusik

Kontakt

Landeskirchenmusikdirektor Hans-Jürgen Wulf

Dorothee-Sölle-Haus
Königstrasse 54 • 22767 Hamburg
040-30620-1070
hans-juergen.wulf@lka.nordkirche.de

Landeskirchenmusikdirektor Frank Dittmer

Rudolf-Breitscheid-Straße 32
17489 Greifswald
03834-7966-42
frank.dittmer@lka.nordkirche.de

Fachbereich Populärmusik

Jan Simowitsch

Dorothee-Sölle-Haus
Königstrasse 54 • 22767 Hamburg
040-30620-1075
Jan.Simowitsch@populärmusik.nordkirche.de
www.populärmusik-nordkirche.de

Posaunenarbeit

www.pnok.de

Posaunenmission Hamburg-Schleswig-Holstein

Posaunenhaus
Koppelsberg 22 • 24306 Plön

Landesposaunenwart Werner Petersen

Waldstraße 27 • 24960 Glücksburg
Tel.: 04631 4631-444271
E-Mail: petersen.tuba@pnok.de

Landesposaunenwart Daniel Rau

Matthias-Claudius-Straße 5 • 24211 Preetz
Tel.: 04342 4342-884074
E-Mail: daniel.rau@posaunenarbeit.nordkirche.de

Posaunenwerk Mecklenburg-Vorpommern

Landesposaunenwart Martin Huss
Heinrich-Zander Str. 4 • 19395 Barkow
038735-46322
martin.huss@posaunenwerk-mv.de

Koordinierungsstelle Prävention

Königstraße 54 • 22767 Hamburg
Tel.: 040-30620-1335/-1336
E-Mail: info@praevention.nordkirche.de

Unabhängige Ansprechstelle in der Nordkirche:

Die Nordkirche hat die Fachberatungsstelle WENDEPUNKT e.V. gebeten, für sie als unabhängige und niedrigschwellige Ansprechstelle tätig zu werden. Menschen, die möglicherweise von sexualisierter Gewalt betroffen sind, sollen so schnell wie möglich Klärung und weiterführende Hilfe bekommen. Auch Angehörige, Fachkräfte, haupt- und

ehrenamtliche Mitarbeitende werden bei Fragen rund um das Thema sexualisierte Gewalt beraten. Dies geschieht anonym. Junge wie auch ältere Menschen finden hier Gehör und erste Klärung.

Kontakt

UNA – Unabhängige Ansprechstelle

Tel.: 0800-0220099
Mo. 9-11 • Mi. 15-17 Uhr – kostenfrei und anonym
E-Mail: una@wendepunkt-ev.de
www.wendepunkt-ev.de/una.html



Fachberatung Evangelische Frauenwerke

Moderation, Beratung und Prozessbegleitung in Konfliktsituationen, zur Neugestaltung und Konzeptentwicklung, in Ordnungs- bzw. Satzungsfragen und in Fachfragen (Bedarfe, Zielgruppen, Themen) – für Hauptamtliche der Frauenarbeit in den Kirchenkreisen und Beiräte.

Kosten: in der Regel kostenfrei

Kontakt

Dagmar Krok

Diakonin, Dipl.-Soz.päd., Referentin für Vernetzung und Konzeptentwicklung
Tel.: 0431 55 77 91 03
dagmar.krok@frauenwerk.nordkirche.de

Frauenwerk der Nordkirche
Gartenstraße 20 • 24103 Kiel
www.frauenwerk.nordkirche.de

Fachstelle Familien

Die Fachstelle setzt sich für Familien und ihre Anliegen in politischem und kirchlichem Handeln ein. Sie vernetzt innerkirchliche Einrichtungen und Institutionen, die mit und für Familien arbeiten, um kirchliche Lobbyarbeit für Familien zu verstärken. Sie arbeitet mit familienpolitisch Verantwortlichen, Politikerinnen und Politikern, bringt neue Entwicklungen und Studien in den kirchlichen Diskurs. Sie berät und unterstützt Kirchenkreise und Kirchengemeinden bei der Entwicklung von Familienzentren und familienfreundlichen Konzepten. Kosten entstehen für die Beratung nicht.

Kontakt

Margit Baumgarten

Fachstelle Familien
Evangelisches Zentrum
Gartenstraße 20 • 24103 Kiel
Tel.: 0431 55 77 91 45
margit.baumgarten@familien.nordkirche.de
www.familien.nordkirche.de

Fachstelle Alter: Fachberatung Seniorenarbeit

Die Fachstelle Alter der Nordkirche berät und unterstützt Kirchengemeinden und Kirchenkreise bei der Entwicklung von Ideen, Konzepten und Projekten für die Arbeit mit älteren und alten Menschen, die den Herausforderungen und Chancen des demographischen Wandels Rechnung tragen und die jeweiligen Gegebenheiten vor Ort berücksichtigt. Wir geben Impulse und suchen gemeinsam mit Ihnen nach Wegen und Möglichkeiten. Kosten entstehen nicht.

Kontakt

Fachstelle Alter

Petra Müller

Dipl.-Pädagogin für Erwachsenenbildung und Ev. Theologie, Leiterin der Fachstelle ›Alter‹
Gartenstraße 20 • 24103 Kiel
Tel.: 0431 55 77 91 40
petra.mueller@senioren.nordkirche.de
www.senioren.nordkirche.de



Fachstelle Alter im Kirchenkreis Mecklenburg

Nele Marie Tanschus

Dipl.-Gerontologin, Referentin
Grubenstraße 48 • 18055 Rostock
Tel.: 0381 377 98 74 41
nele.tanschus@senioren.nordkirche.de

Mechthild Karopka

Pastorin, Referentin
Stralsunder Straße 18 • 18445 Prohn
Tel.: 038323-317
mechthild.karopka@senioren.nordkirche.de

Amt für Öffentlichkeitsdienst

Das Amt für Öffentlichkeitsdienst (AfÖ) bietet Beratung in konzeptioneller Öffentlichkeitsarbeit für gesamt-nordkirchliche Projekte, zu strategischen Fragen rund um Kampagnen und Projekte, zum Fundraising, zum visuellen Erscheinungsbild der Nordkirche (Corporate Design) sowie der Konzeption von Internetauftritten an. Außerdem führt das AfÖ regelmäßig Fortbildungen zu Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für Ehren- und Hauptamtliche durch. Darüber hinaus sorgt das AfÖ für Veröffentlichungen zu landeskirchlichen Themen, Kasualien und besonderen Anlässen, zu bestellen unter www.bestellung-nordkirche.de.

Das AfÖ arbeitet in engem Kontakt mit den Öffentlichkeitsbeauftragten der Kirchenkreise sowie der Hauptbereiche und versorgt die Kirchengemeinden mit Informationen und Angeboten, die landeskirchenweit relevant sind.

Kontakt

Amt für Öffentlichkeitsdienst der Nordkirche

info@afoe.nordkirche.de
Tel. 040-306 20 11 00
Königstraße 54 • 22767 Hamburg
www.afoe-nordkirche.de
www.bestellung-nordkirche.de
www.nordkirche.de



Autorenverzeichnis

Bartels, Matthias, Pastor, Leiter des Regionalzentrums im Kirchenkreis Pommern

Brand-Seiß, Ulrike, Pastorin, Referentin für die Bereiche Gemeindeentwicklung, Kirchengemeinderat und Ehrenamt, Gemeindedienst der Nordkirche

Prof. Dittmer, Frank, Landeskirchenmusikdirektor

Dorn, Antje, Referentin im Amt für Öffentlichkeitsdienst der Nordkirche

Franke, Rainer, Pastor, Studienleiter für die Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden am PTI der Nordkirche

Dr. Freytag, Mirjam, KED-Beauftragte der Nordkirche, Kirchlicher Entwicklungsdienst der Nordkirche

Gliemann, Doreen, Internetbeauftragte der Nordkirche, Amt für Öffentlichkeitsdienst

Gloge, Thorsten, Pastor für Gemeinde- und Personalentwicklung im Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf

Hellstern-Hummel, Magdalene, Pastorin, Referentin für Spiritualität und geistliches Leben, Gemeindedienst der Nordkirche

Holz, Heike, Referentin der Koordinierungsstelle Prävention

Dr. Junga, Kristin, Leitung Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche

Kaiser, Klaus-Dieter, Ev. Akademie der Nordkirche, Direktor der Akademie in Rostock

Kranefuß, Ursula, Pastorin, Institut für Engagementförderung

Loheit, Uta, Referentin im Gemeindedienst, Kirchenkreis Mecklenburg

Dr. von Maltzahn, Andreas, Bischof im Sprengel Mecklenburg und Pommern

Matzen, Christine, Fundraising-Referentin im Kirchenkreis Schleswig-Flensburg

Meins, Stephanie, Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in der Nordkirche

Möller, Jörn, Pastor, Referent für die Öffentlichkeitsarbeit zur Kirchenwahl im Amt für Öffentlichkeitsdienst der Nordkirche

Mühling, Ina-Marie, Religionspädagogin, Leitung Institut für Engagementförderung

Rosenkranz, Horst, Geschäftsführer Diakoniewerkstätten Neubrandenburg

Dr. Schicketanz, Dietmar, Pastor, Zentrum kirchlicher Dienste

Schmidt, Ulrich, Referent für Kirche und Tourismus, Gemeindedienst der Nordkirche und Projektstelle Kirche und Tourismus in der EKD

Schollas, Thomas, Pastor, Beauftragter für Geschlechtergerechtigkeit in der Nordkirche

Schulz, Roland, Mitarbeiter, Arbeitssicherheits-technischer Dienst der Nordkirche (ASDN)

Selck, Klaus, Ehrenamtliches Mitglied im Kirchengemeinderat der Vicelin-Kirchengemeinde Neumünster

Simonsen, Jan, Oberkirchenrat, Leiter des Dezernats Bauwesen in der Landeskirche

Wulf, Hans-Jürgen, Landeskirchenmusikdirektor

Sachregister

Amtseinführung 01
Arbeitsschutz 13, 81, 83
Ausschuss 34, 35, 37, 38, 43, 44, 45, 64, 70, 71, 77, 90, 93
Baumaßnahme 19, 23, 82
Beauftragte 12, 21, 44, 66, 77, 85, 87, 104
Besuchsdienst 73, 74, 97
Demokratie, 51, 52
Diakonie 03, 04, 11, 24, 70, 71, 72, 74, 79, 82, 104
Entscheidungen 01, 06, 07, 08, 09, 27, 32, 34, 36, 37, 41, 43, 44, 45, 49, 50, 61, 66, 68, 88, 90, 92
Familie 58, 62, 63, 65, 75, 102
Feedback 09, 16
Finanzen 18, 66, 79
Friedhöfe 05, 12, 20, 79, 82
Fundraising 25, 77, 91, 92, 103, 104
Gastgebende Kirche 75
Gelöbnis 01, 02
Geschäftsordnung 34, 37, 45
Geschlechtergerechtigkeit 90, 104
Gesprächsregeln 36
Gesundheitsschutz 81, 83
Glaube 06, 09, 20, 22, 24, 26, 29, 30, 31, 33, 36, 51, 52, 56, 58, 59, 60, 61, 64, 65, 67, 68, 70, 74
Gottesdienst 01, 04, 05, 07, 18, 22, 23, 26, 32, 33, 44, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 63, 64, 67, 68, 69, 70, 75, 72, 75, 76, 78, 79, 88, 90, 96, 97, 99
Inklusion 88, 99
Internet 77, 78, 79, 95, 103, 104
Jahresgespräch 13, 15
Kirchengemeindeordnung 04, 23, 34, 35, 51, 55
Kirchengemeinderatssitzung 24, 34, 37, 38
Kirchenmusik 04, 06, 07, 09, 55, 56, 91, 101, 104
Kirchenrecht 04
Konfirmanden 07, 18, 64, 65, 66, 68, 69, 99, 104
Konflikt 02, 03, 09, 13, 46, 47, 48, 52, 57, 88, 99, 102
Mission 01, 04, 22, 58, 59, 60, 61, 67, 70, 71, 72, 96
Mitarbeitervertretung 11, 12, 13, 14, 15
Netzwerk 24
Öffentlichkeitsarbeit 77, 78, 98, 103
Ökumene 04, 46, 67, 68, 69
Prävention 81, 84, 85, 86, 87, 101, 104
Ressourcen 06, 07, 08, 09, 49, 62, 67, 88, 91
Sitzungsgestaltung 26, 41
Stellenausschreibung 11, 12
Stellenplan 05, 11, 18
Unfallversicherung 82
Vorstellungsgespräch 12
Weiterbildung 26, 27, 66, 73, 94, 99
Zusammenarbeit 02, 03, 17, 67, 98