



## Du bist Christ – und viele andere auch:

### Kandidatinnen und Kandidaten gewinnen

Mehr als ein Drittel aller Menschen über 14 Jahre ist in Bayern ehrenamtlich aktiv. Eine so hohe Zahl lässt sich nur dadurch erklären, dass das jeweilige Ehrenamt Spaß macht. Darüber hinaus haben viele Freude daran, durch ihr Engagement das soziale Umfeld mitzugestalten. Es macht Sinn, sich für etwas einzusetzen, das man als wichtig erkannt hat.

Wer seine Lebenszeit neben Schule, Studium oder Familien- und Erwerbsarbeit für etwas einsetzt, will dies nicht nur aus purer Pflichterfüllung tun, sondern weil das Engagement zu einem selbst passt. Wer die Möglichkeit zum ehrenamtlichen Engagement anbietet, sollte deshalb auf entsprechende Rahmenbedingungen achten.

Dazu gehört die Wertschätzung jedes und jeder Ehrenamtlichen ebenso wie der Respekt davor, wenn jemand seine Mitarbeit beenden will. Wenn man Ehrenamtlichen mit dieser Haltung begegnet, dann fühlen sie sich ernst genommen und docken sich eher an als

wenn man jemanden gleich „mit Haut und Haaren“ vereinnahmen will.

Wer für die Arbeit im Pfarrgemeinderat gewonnen werden soll, ist vielleicht erst einmal unsicher und fragt sich: „Kann ich das überhaupt?“ Deshalb ist es wichtig, den Kontakt zwischen möglichen neuen und bisherigen Pfarrgemeinderäten zu ermöglichen. Wer gerne im Pfarrgemeinderat ist oder war, sollte das auch laut sagen und sich den Fragen von Interessenten stellen. Pfarrgemeinderäte sollten sich auch selbst aktiv auf die Suche nach möglichen Kandidatinnen und Kandidaten machen – nicht erst am Ende der Amtsperiode.

## Ehrenamtliche sind kompetent

In den Pfarrgemeinderäten sind verschiedene Altersklassen und Berufe vertreten: Lehrkräfte und Verwaltungsangestellte, Landwirte und Inhaber von Handwerksbetrieben, Geschäftsleute und Freiberufler, Mediziner und Erzieher, Auszubildende, Schüler, Rentner ...

Zu den beachtlichen Berufskompetenzen, die sich allein in einem PGR sammeln, kommen viele Zusatzkompetenzen: Eltern, die Kinder großgezogen haben; Frauen und Männer, die ihre alten Eltern gepflegt haben; Sportler, die die Vereinsjugend trainieren; Tüftler, die im Repair-Café aktiv sind und alles, was kaputt ist, wieder hinbekommen; Gartenbesitzerinnen, die jede Pflanze kennen; ehrenamtliche Betreuer mit juristischen Kenntnissen und so weiter. Ebenfalls wichtig sind die eigenen Lebenserfahrungen, wie zum Beispiel:

- In einer Beziehung und mit einer Familie zu leben (oder gelebt zu haben) beziehungsweise gut allein leben zu können,
- mit dem Wechsel von Lebensabschnitten zurechtzukommen, etwa von der Berufstätigkeit in den Ruhestand oder wenn die Kinder das Haus verlassen haben,
- Erfolge gehabt zu haben, aber auch damit fertig geworden zu sein, dass nicht immer alles klappt.

Alles Erlebte prägt einen Menschen. Es trägt dazu bei, dass er andere besser verstehen oder sich mit ihnen solidarisieren kann.

## Auf die Vielfalt achten: Neue Gesichter willkommen heißen

Damit ein Gremium wie der Pfarrgemeinderat lebendig bleibt, sollten regelmäßig neue Mitglieder dazukommen. Jedes PGR-Mitglied bringt andere Kompetenzen mit, andere Stärken und Sichtweisen. Im Idealfall bilden Räte, die schon länger dabei sind und viel Erfahrung besitzen, und Neue, die sich mit Elan einbringen, eine gute kreative Mischung.

Damit im PGR eine möglichst bunte Vielfalt an Christinnen und Christen mitarbeitet, hilft vorausschauende Planung. So sollten die Kandidatinnen und Kandidaten in etwa den Querschnitt der Gesellschaft abbilden. Männer und Frauen, Junge und Ältere, Berufstätige aller Arten, Alteingesessene und Zugezogene sowie Migrant\*innen sollten auf der Liste stehen. Gut ist es, wenn auch die kirchlichen Verbände und Gruppen Kandidatinnen und Kandidaten stellen.

Es macht Sinn, ausdrücklich auch Menschen zur Kandidatur zu ermutigen, die sich bisweilen ausgegrenzt fühlen, etwa aufgrund von Arbeitslosigkeit, Behinderung, Scheidung ... Sie haben alle eigene Erfahrungen und Kompetenzen, die für die Arbeit des PGR wertvoll sein können.

Damit es gelingt, neue Gesichter willkommen zu heißen, sollten die PGR-Mitglieder bereits während der jeweiligen Amtsperiode offen auf andere zugehen und sie dazu einladen, Anregungen und Ideen einzubringen. Diese positive Haltung strahlt aus und überzeugt.

### Vorarbeiten:

#### Listen erstellen und Aufträge verteilen

- Auf einem Plakat werden die PGR-Mitglieder notiert, die sich wieder zur Wahl stellen.
- Fertigen Sie eine Liste von Gruppen, Initiativen und Vereinen an, die im Pfarrgemeinderat vertreten sein könnten.
- Jedes amtierende PGR-Mitglied notiert fünf Personen, die seiner beziehungsweise ihrer Ansicht nach geeignete Kandidatinnen und Kandidaten wären. Erstellen Sie aus allen Vorschlägen eine gemeinsame Liste. Überprüfen Sie, ob aus bestimmten (Ziel-)Gruppen beziehungsweise für zentrale Themenbereiche wichtige Personen fehlen. Vereinbaren Sie, wer wen anfragt. Sie werden staunen, wie viel potentielle Kandidat\*innen es gibt.

## Zum Gespräch mit möglichen Kandidatinnen und Kandidaten

Die persönliche Ansprache ist das A und O bei der Kandidatengewinnung. Wenn Sie Menschen auf eine Kandidatur für den Pfarrgemeinderat ansprechen wollen, sollten Sie stets davon ausgehen, dass die potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten bereits irgendwo engagiert sind und sich eine Mitarbeit im PGR noch nicht vorstellen können oder sich vielleicht nicht zutrauen.

Bitte überreden Sie diese Frauen und Männer nicht. Besser als zu überreden ist es zu überzeugen. Überzeugen können aber nur Überzeugte.

Folgende Tipps sind beim Gespräch hilfreich:

### **Auf die Gesprächspartner eingehen:**

Erzählen Sie positiv von Ihren Erfahrungen im PGR und von den Möglichkeiten und Chancen, die eine Mitarbeit bietet. Geben Sie Ihrem Gesprächspartner ausreichend Zeit, Fragen zu stellen und seine Situation bzw. Position darzulegen. Greifen Sie aber auch die Bedenken des Gegenübers auf.

### **Fähigkeiten wahrnehmen und würdigen:**

Begründen Sie, warum Sie gerade ihn oder sie werben wollen, welche Fähigkeiten Sie wahrnehmen, welche Hoffnungen Sie mit seiner/ihrer Kandidatur verbinden.

### **Ehrliche Information:**

Informieren Sie offen über die möglichen Aufgaben und die zeitliche Belastung. Die Betroffenen brauchen für ihre Entscheidung Sicherheit und müssen einigermaßen überschauen können, was auf sie oder ihn zukommt.

### **Nicht drängen, aber nachfragen:**

Versuchen Sie nicht, eine schnelle Entscheidung herbei zu führen. Kündigen Sie an, dass Sie in ein paar Tagen noch einmal nachfragen werden.

### **Eine Wahl ist eine Wahl:**

Besprechen Sie auch die Situation, dass der Kandidat/ die Kandidatin womöglich nicht gewählt wird und zeigen Sie Alternativen auf, sich in der Pfarrgemeinde zu engagieren (etwa in Sachbereichsgremien).

## **PGR-Infostand auf öffentlichen Plätzen**

In manchen Gemeinden kann es sich lohnen, die Arbeit des Pfarrgemeinderats durch einen Info-Stand auf öffentlichen Plätzen vorzustellen. Etwa beim Wochenmarkt, vor dem Bahnhof, vor einem Supermarkt. Dabei kann man über die Angebote und Schwerpunkte der Pfarrgemeinde ins Gespräch kommen. Eine Idee hierzu finden sie weiter hinten unter dem Stichwort Ressourcenraum.

Stellen Sie dort auch eine Kandidatenvorschlags-Box auf und legen Sie Tippzettel aus.