



Geschäftsstelle der Synode

Drucksache  
IV / 2

2. Tagung der 11. Synode  
der Evangelischen Kirche in Deutschland  
in Ulm  
25. bis 29. Oktober 2009

# **Lesebuch zur Vorbereitung**

auf das  
Schwerpunktthema

**„Ehrenamtliches Engagement  
in Kirche und Gesellschaft“**

Vorlage des Vorbereitungsausschusses  
zum Schwerpunktthema

**Hannover, den 15. September 2009**

**IMPRESSUM:**

Herausgegeben vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover [www.ekd.de](http://www.ekd.de)

Gesamtherstellung:

Geschäftsstelle der Synoden der EKD

Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover

September 2009

Wir haben uns bemüht, alle Rechte für den Abdruck der Texte einzuholen. Dies ist uns bis zur Drucklegung nicht abschließend gelungen. Sollten Rechte berührt sein, bitten wir um eine kurze Mitteilung der Rechteinhaber.

**2. Tagung der 11. Synode  
der Evangelischen Kirche in Deutschland**

**„Ehrenamtliches Engagement  
in Kirche und Gesellschaft“**

25. bis 29. Oktober 2009 in Ulm

**Lesebuch zur Vorbereitung**

## Inhalt:

Vorwort	5
1 Thomas Rauschenbach: Engagiert in der Zivilgesellschaft, in: Um Gottes Willen, epd Dokumentation 18-19/2009	7
2 Modifizierte Thesen aus den Arbeitsgruppen und dem Schlussplenum der Ökumenischen Tagung zum ehrenamtlichen Engagement in Kirche und Gesellschaft	27
3 Dr. Christian Rose: Leitungsaufgabe Ehrenamt - Ehrenamtsförderung als Leitungsaufgabe	30
4 Georg Plasger: Impulse von Johannes Calvin zum Miteinander der verschiedenen Dienste in der Gemeinde, in: die reformierten.update 09.2	37
5 Ehrenamtsgesetz der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern	44
6 Beate Hofmann und Hans-Joachim Puch: Noch großes Entwicklungspotenzial, in: Nachrichten der ELKB 7/2006	47
7 Dirk Rademacher und Christine Schröder: Abschlussbericht über das Projekt Ehrenamt, Bedeutung und Organisation von Ehrenamt und Freiwilligenarbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers	53
8 Bernhard Petry: Von verfehlten Knopflöchern und ergriffenen Händen, in: Praxis Gemeindepädagogik 2/2009.	59
9 Ralph Fischer: Wenn Gutes Probleme macht: Wie viel Ehrenamt tut gut?	65
10 Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V.: Freiwilliges Engagement in Kirche und Diakonie, Aktuelle Formen und Herausforderungen	70
11 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Eckpunkte einer nationalen Engagementstrategie	76

## **Vorwort:**

Das ehrenamtliche Engagement hat in den letzten Jahren eine neue, außergewöhnliche Beachtung gefunden. In allen Bereichen der Gesellschaft ist das Interesse an dem freiwilligen bürgerschaftlichen Engagement stark gestiegen und hat eine neue Wertschätzung erfahren.

Für das kirchliche Leben ist die Arbeit Ehrenamtlicher schon seit frühchristlicher Zeit konstitutiv. Allerdings haben sich in seinem Verständnis und seiner Gestaltung gerade in den letzten Jahren bedeutsame Veränderungen ergeben. So war es nur folgerichtig, dass sich auch die 11. Synode der EKD des Themas angenommen und ihre 2. Tagung in Ulm unter das Thema: „Ehrenamtliches Engagement in Kirche und Gesellschaft“ gestellt hat.

Die folgende Materialsammlung soll einen exemplarischen Einblick über den Diskussionsstand zum Thema „Ehrenamt“ in der Evangelischen Kirche liefern. Dabei wurde folgender Aufbau zugrunde gelegt:

Zunächst wird eine soziologische Bestandsaufnahme zum ehrenamtlichen Engagement in Deutschland vorgenommen. Sie stützt sich vor allem auf die empirischen Befunde der von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen „Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement“ (Freiwilligensurvey 2004) und wertet sie analytisch für den kirchlichen Kontext aus.

Daraufhin werden aus lutherischer und reformierter Perspektive die theologischen Grundlagen des Ehrenamtes reflektiert und auf ihre Bedeutung für die Gestalt und die Aufgaben der Kirche heute befragt.

Anschließend führt dieses Lesebuch in den Bereich der praktischen kirchlichen Arbeit: Das Ehrenamtsgesetz der bayerischen Landeskirche bietet dazu eine gute Grundlage. Als Gesetzestext ist es im landeskirchlichen Raum bislang einmalig, inhaltlich steht es aber in der Reihe der „Leitlinien zum Ehrenamt“, wie sie in nahezu allen evangelischen Kirchen in Deutschland verabschiedet wurden. Dem Gesetzestext aus Bayern wurde in dieser Materialsammlung allerdings auch deshalb den Vorzug gegeben, weil hinsichtlich seiner Umsetzung bereits eine empirische Untersuchung vorliegt, deren Zusammenfassung ebenfalls der Lektüre empfohlen wird.

Gleichermaßen praxisorientiert ist der „Abschlussbericht über das Projekt Ehrenamt“, der die Bedeutung und Organisation von Ehrenamt und Freiwilligenarbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers untersucht und eine Reihe konkreter Empfehlungen formuliert.

Im Anschluss daran ist ein Aufsatz zu finden, der sich im besonderen Maße den Anforderungen an Hauptamtliche zuwendet, wenn es um die Zusammenarbeit mit Freiwilligen des sog. „neuen Ehrenamtes“ geht. Dass das Zusammenwirken von Ehren- und Hauptamtlichen nicht im konfliktfreien Raum geschieht, sondern eine eigene Dynamik freisetzt, erläutert der darauf folgende Text.

Aufmerksamkeit soll darüber hinaus auf die besonderen Aspekte der Freiwilligenarbeit gelenkt werden, die durch eine theologisch verantwortete Diakonie gegeben sind.

Am Ende des vorliegenden Lesebuches finden Sie dann eine Kabinettsvorlage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 9. Juli dieses Jahres. Damit wird noch einmal deutlich, dass die Relevanz des diesjährigen Synodenthemas weit über den Bereich der evangelischen Kirche hinausweist.

Der Vorbereitungsausschuss der Synode hofft, dass die Vielfältigkeit des zusammengetragenen Materials neue Anregungen gibt und vielleicht auch ungewohnte Perspektiven der Wahrnehmung eröffnet. Wir wünschen den Synodalen Freude bei der Lektüre dieser Texte und eine fruchtbare Vorbereitung auf die Beratungen der Synode.

Hannover, im September 2009

Der Vorbereitungsausschuss

*Verwiesen sei hier auch auf die epd Dokumentation „Um Gottes Willen? Wir engagieren uns“ ([www.wir-engagieren-uns.org](http://www.wir-engagieren-uns.org)). In ihr sind alle Vorträge und Arbeitsergebnisse der „Ökumenischen Tagung zum ehrenamtlichen Engagement in Kirche und Gesellschaft“ zu finden, die Anfang des Jahres in Köln veranstaltet wurde.*

## **Engagiert in der Zivilgesellschaft. Merkmale und Entwicklung ehrenamtlichen Engagements – Einblicke in empirische Studien <sup>1</sup>**

*Dr. Thomas Rauschenbach*

**Ökumenische Tagung zum ehrenamtlichen Engagement in Kirche und Gesellschaft, Köln, 30./31.1.2009**

Das vermeintliche oder tatsächliche Wissen über das Ehrenamt wurde lange Zeit vornehmlich aus persönlichen Erfahrungen und eigenen Anschauungen, bisweilen auch aus regionalen, träger- oder bereichsspezifischen Eindrücken gespeist. Nicht selten war dabei vor allem der Wunsch Vater des Gedankens. Einigermaßen gesicherte Erkenntnisse auf empirischer Basis spielten demgegenüber bis Mitte der 90er-Jahre keine nennenswerte Rolle. Infolgedessen waren doch viele ziemlich erstaunt, als wir 1998 erstmalig im Auftrag des Bundesfamilienministeriums eine Sekundäranalyse zu empirischen Studien zum Ehrenamt an der Universität Dortmund vorlegten und dabei für Deutschland seit 1980 immerhin eine Zahl von 85 im weitesten Sinne als empirisch zu bezeichnende Studien ausfindig machen konnten (vgl. Behr u.a. 2002).

Allerdings waren diese Studien in der großen Mehrzahl durch eine eingeschränkte Aussagefähigkeit im Hinblick auf bundesweit repräsentative und arbeitsfeldübergreifende Daten gekennzeichnet, waren sie doch meist eher lokaler, sektoraler, zielgruppen- oder trägerspezifischer Natur. Nachdem eine erste Europa vergleichende Studie, die sogenannte »Euro-Vol-Studie« (vgl. Gaskin 1996) zu dem für Deutschland eher ernüchternden Befund von »nur« 18 Prozent ehrenamtlich Engagierten kam, änderte sich die Lage vor 10 Jahren grundlegend. Mit dem im Anschluss an die Sekundäranalyse in Auftrag gegebenen ersten Freiwilligensurvey, der vom Bundesfamilienministerium – mit Unterstützung der Robert Bosch Stiftung – initiiert und 1999 erstmalig durchgeführt worden ist, brach in Sachen Empirie zu Engagement und Zivilgesellschaft für Deutschland ein neues Zeitalter an (vgl. Rosenblatt 2001, Braun/Klages 2001 und Picot 2001).

Dieser erste Freiwilligensurvey hat mit Blick auf das Wissen über freiwilliges Engagement und ehrenamtliche Tätigkeiten der Bevölkerung in Deutschland zu entscheidenden Veränderungen geführt, hat die Erkenntnisse über das freiwillige Engagement auf ein neues Fundament gestellt. Wichtig war dieser Survey vor allem deshalb, weil er erstmalig bundesweites Grundlagenwissen auf einer ausreichend großen Bevölkerungsstichprobe zur Verfügung gestellt hat: Wie viele sich wie, wo, bei wem, in welchem Umfang, in welcher Intensität und aus welchen Gründen freiwillig engagieren – und das über alle Altersgruppen und Regionen, über alle Themenbereiche und Trägergruppen hinweg, nicht zuletzt auch im Vergleich zu den Nicht-Engagierten.

Im Kern bestätigt wurden die 1999 gewonnen Erkenntnisse dann fünf Jahre später durch den zweiten Freiwilligensurvey von 2004 (vgl. Gensicke 2006). Inzwischen wird bereits der dritte Freiwilligensurvey vorbereitet, der noch in diesem Frühjahr mit einer bundesweiten Stichprobe von mindestens 17.000 Befragten ins Feld geht. Spätestens mit dieser dritten Welle hat das Bundesfamilienministerium ein Instrument zur bundesweiten Dauerbeobachtung und Dauerberichterstattung über die Bürger- und Zivilgesellschaft geschaffen, mit dem es möglich wird, die Entwicklungen des Engagements unabhängig von Partialinteressen und sektoralen Limitierungen im 5-Jahres-Abstand zu beobachten.

Unter dem Strich lassen sich im Hinblick auf die empirischen Studien generell zwei Zugänge zum freiwilligen Engagement unterscheiden: auf der einen Seite Personenbefragungen, auf

der anderen Seite Organisationsbefragungen (vgl. Abb. 1). Beide Befragungstypen kann man zusätzlich nochmals danach unterscheiden, ob sie »unausgelesen« durchgeführt werden, also – im Falle von Personenbefragungen – entweder als allgemeine Bevölkerungsumfragen, wie etwa beim Freiwilligenurvey 1999 und 2004 oder beim Engagementatlas (vgl. Prognos AG/AMB Generali Holding AG 2009), oder aber als Befragung einzelner Zielgruppen (vgl. etwa Dux u.a. 2008); oder aber – bei Organisationsbefragungen – entweder als Befragung aller Organisationen gleichen Typs, z.B. als repräsentativ ausgewählte Non-Profit-Organisationen (vgl. Behr u.a. 2008) oder aber als Befragung eines einzelnen Trägers oder Akteurs, wie z.B. in der Allensbacher Ehrenamtsbefragung (vgl. Baldas/Bangert 2008).

Damit ergibt sich im Prinzip ein Vier-Felder-Schema mit ganz unterschiedlichen Aussagemöglichkeiten und Reichweiten. Wichtig für die Akzeptanz der jeweiligen Debatten außerhalb der eigenen Reihen ist unterdessen, dass zu diesem Thema möglichst auch Studien auf der Basis unausgelesener Zufallsstichproben zur Verfügung stehen. Und darin liegt der große, unschätzbare Verdienst des Freiwilligenurveys.

Auch wenn zu allen vier Feldern unterschiedliche Studien vorliegen – auch für den kirchlichen Kontext –, werde ich nachfolgend nur einige wenige Facetten der Thematik ins Blickfeld rücken. In einem ersten Teil präsentiere ich auf der Basis des Freiwilligenurveys 2004 einige empirische Befunde zum freiwilligen Engagement, um damit eine allgemeine Blaupause für die spätere Diskussion zu schaffen. In einem zweiten Teil werde ich dann kurz auf einige Befunde zum ehrenamtlichen Engagement speziell in kirchlichen Kontexten eingehen. Und in einem dritten Abschnitt stelle ich einige Befunde aus einer von der TU Dortmund und dem DJI gemeinsam durchgeführten Studie vor, die den Kompetenzerwerb und den »Output« im freiwilligen Engagement bei jungen Menschen in den Mittelpunkt rückt.

## **1. Freiwilliges Engagement im Spiegel der Bevölkerung – allgemeine Befunde**

Im Grunde genommen haben sich Politik und Medienöffentlichkeit im Anschluss an den ersten Freiwilligenurvey nur für eine Frage interessiert: Wie viele sind denn nun konkret ehrenamtlich engagiert? Und als die Erhebung 1999 zu dem damals erstaunlichen Befund von 34 Prozent kam – also fast doppelt so viel wie bei der Euro-Vol-Studie –, war die Welt der Deutschen, oder besser: war das bundesdeutsche Weltbild für die Politik in Sachen Engagement und Zivilgesellschaft wieder in Ordnung.

Daran hat auch die 2004er-Befragung im Kern nichts verändert. Im Gegenteil: Ein Zuwachs von weiteren 2 Prozent-Punkten wurde von einigen als zusätzliches Wachstum des Zivilengagements in Deutschland gefeiert. Inzwischen wurden diese Größenordnungen von mehreren – auch internationalen – Datensätzen in der Tendenz und in der Größenordnung im Kern bestätigt.

Insofern könnte man in dieser Hinsicht eigentlich wieder zur Tagesordnung übergehen. Umso überraschender war es, dass jüngst der sogenannte »Engagementatlas« (vgl. Prognos AG/AMB Generali Holding AG 2009) mit einem nicht ganz gelungenen regionalen Blick für so eine Furore sorgte – obgleich er hinsichtlich der Größenordnung des Engagements keine neuen Erkenntnisse lieferte, sondern sich allenfalls mit einer ausgesprochen großzügigen und mutigen Auslegung seiner Daten auf Kreisebene vorwagte, ohne die dabei auftretenden statistischen Unterschiede in dieser regionalen Feingliederung auch nur ansatzweise datengestützt plausibilisieren zu können (vgl. Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement 2008).

Wesentlich zielführender erscheint mir demgegenüber eine strukturorientierte Analyse des vorliegenden Datenmaterials, die es erlaubt, die innere Grammatik, sprich: die immer noch nicht ganz geklärten »Spielregeln« des freiwilligen Engagements zu entziffern und zu verstehen. Mit diesem Erkenntnishorizont werfe ich nochmals einen Blick auf die im Prinzip bekannten Befunde des zweiten Freiwilligensurveys.

(a) *Alter*: Zunächst will ich den Blick noch einmal auf die Frage des Umfangs des Engagements lenken – allerdings unter besonderer Beachtung der Altersunterschiede (vgl. Abb. 2):

1. Insgesamt engagieren sich laut Freiwilligensurvey 2004, wie bereits erwähnt, bundesweit 36 Prozent der Bevölkerung freiwillig. Das mag beruhigend sein, ist aber als Befund inzwischen allseits bekannt und noch nicht sonderlich aufregend.

2. Interessanter ist da schon ein Blick auf die einzelnen Altersgruppen. Hierbei zeigt sich, dass die Gruppe der Jugendlichen zwischen 14 und 19 Jahren eine der ehrenamtlich aktivsten Gruppen der Bevölkerung ist. Das ist keineswegs trivial, da es zumindest dem öffentlich gezeichneten Bild einer konsumorientierten, selbstbezüglichen Jugend in keiner Weise entspricht (also die sogenannte Gruppe der »Ichlinge«; vgl. Keupp 2001). Und – ich komme darauf zurück – viele junge Leute stehen dadurch zugleich am Anfang einer möglichen »Engagementkarriere«.

3. Demgegenüber ist am anderen Ende der Altersskala, bei den Älteren, der Anteil der Engagierten bei der Altersgruppe der über 60-Jährigen zwar gestiegen, liegt aber im Schnitt immer noch unter dem der jungen Menschen. Nur die Gruppe der »jungen Alten«, also der 60- bis 69-Jährigen, kommt auf vergleichbare Werte wie die Gruppe der jungen Menschen.

4. Hinter diesem Befund verbirgt sich eine interessante Nuance, die sichtbar wird, wenn man die über 60-Jährigen nochmals in Fünfjahresgruppen unterteilt. Während die 60- bis 64-Jährigen sich dann zu 38 Prozent engagieren – und damit insgesamt mit zu den »Aktivsten« gehören –, sind es bei den 65- bis 69-Jährigen lediglich 35 Prozent und bei den 70- bis 74-Jährigen dann »nur« noch 26 Prozent. Mit anderen Worten: Mit zunehmendem Alter und mit dem Einstieg in die Nacherwerbsphase ist ein Rückgang des Engagements zu beobachten. Dennoch werden im Lichte der demografischen Entwicklung diese Altersgruppen der »jungen Alten« am Übergang bzw. unmittelbar zu Beginn der Nacherwerbsphase künftig noch stärker ins Blickfeld zu rücken sein.

5. Darüber hinaus können wir als einen weiteren Befund festhalten, dass das Engagement in der Mitte des Lebens, im blühenden Alter zwischen 40 und 60 Jahren mit Werten zwischen 40 und 42 Prozent am höchsten ist. Auch das ist keineswegs selbstverständlich. Interessant zu beobachten wird diesbezüglich in den nächsten Erhebungen sein, ob das ein generationsspezifischer oder ein altersgruppentypischer Effekt ist.

Diese ganzen Befunde scheinen mir doch ein Hinweis auf einige Faktoren zu sein, die das Engagement mit Blick auf die einzelnen Lebensphasen beeinflussen, sei es die Frage der lokalen Mobilität (»Stabilität der Lebenswelt«), der »biografischen Passung«, der Veränderungen des beruflichen und persönlichen Status oder das Problem der Zeitressourcen in der sogenannten »Rushhour des Lebens«. Das mag kaum verwundern, ist doch beispielsweise die Phase im Alter zwischen 20 und 29 geprägt durch Zeiten der Ausbildung, der Berufseinmündung, des (mehrfachen) Wohnortwechsels und ggf. auch durch eine Familiengründung, also durch wichtige Statuspassagen im Lebenslauf. Dieser Aspekt der Thematik scheint mir ein wichtiger Ansatzpunkt für die Zukunft zu sein, den es zu beachten gilt, will man nicht ganze Alterskohorten verlieren

und damit kaum zu korrigierende Diskontinuitäten billigend in Kauf nehmen. Und Gleiches gilt auch am anderen Ende der Berufsentwicklung, also beim Übergang in die Nacherwerbsphase.

(b) *Beruflicher Status*: In engem Zusammenhang mit dem Alter steht die Frage nach dem gesellschaftlichen bzw. beruflichen Status. Auch in dieser Hinsicht ist zu fragen, welche Statusgruppen sich mehr und welche weniger engagieren? Man könnte hierbei auf die Idee kommen, dass diejenigen, die vermeintlich über mehr freie Zeit verfügen, sich im Vergleich auch überdurchschnittlich engagieren. Dem ist aber nicht so. Mit einem Anteil von 40 Prozent liegt die Engagement-Quote bei den Erwerbstätigen am höchsten, gefolgt von den Schülerinnen und Schülern, Auszubildenden und Studierenden mit 38 Prozent. Dicht dahinter findet sich die Gruppe der Hausfrauen/Hausmänner, die sich zu 37 Prozent engagieren. Mit einem deutlichen Abstand von rund 10 Prozent-Punkten folgen schließlich die Rentner und die Arbeitslosen mit Anteilen von 28 Prozent bzw. 27 Prozent (vgl. Abb. 3).

Diese Verteilung zeigt, dass es nicht allein eine Frage der Zeit ist, ob man engagiert ist oder nicht. Schon vor 20 Jahren haben wir formuliert, dass man sich ein Ehrenamt leisten können muss, setzt es doch Zeit und Geld voraus (vgl. Rauschenbach u.a. 1992, S. 225). Das sind notwendige, aber keine hinreichenden Voraussetzungen. Darüber hinaus muss es auch Anlässe und Gelegenheiten geben, muss es biografisch passen und ist es auch eine Frage der eigenen Aktivitätsbereitschaft. Dass diese bei älteren, bisweilen vielleicht nicht mehr ganz so rüstigen Menschen nicht mehr so stark ausgeprägt ist wie bei Jugendlichen, liegt auf der Hand. Gleiches gilt auch für die Arbeitslosen, die oft andere persönliche und ökonomische Sorgen haben als Menschen mit einer beruflich gesicherten Existenz.

(c) *Geschlecht*: Betrachtet man als nächstes Strukturmerkmal des Engagements die Geschlechterdifferenz, so springt sofort ins Auge, dass sich mit 39 Prozent in Deutschland insgesamt mehr Männer als Frauen (32 Prozent) engagieren (vgl. Abb. 4). Dieser Befund scheint immer wieder gewöhnungsbedürftig zu sein, ist aber nicht zuletzt dadurch zu erklären, dass es einige stark männlich besetzte Engagementbereiche<sup>2</sup> gibt, allen voran der Vereinssport, die Rettungsdienste sowie die politischen und beruflichen Interessenvertretungen. Aber es gibt, wie man sehen kann, auch eine andere Seite der Wahrheit: dass nämlich in fast allen Engagementbereichen, die für die Wohlfahrtsverbände und die Kirchen von Bedeutung sind, also etwa die Engagementbereiche »Soziales«, »Schule und Kindergarten« sowie »Kirche und Religion« durchweg die Frauen stärker engagiert sind als Männer. Und daher ist das »kirchliche Ehrenamt« eher weiblich.

(d) *Selbstbetroffenheit*: Eine weitere, bislang wenig beachtete Dimension verbirgt sich hinter der Frage, ob das freiwillige Engagement direkt oder indirekt etwas mit den eigenen Angehörigen zu tun hat, ob es also in gewisser Weise Spuren von Selbstbetroffenheit enthält. Das wäre zumindest ein Hinweis darauf, dass sich in diesen Fällen die traditionelle Form des altruistischen Ehrenamtes für Dritte, gar für Fremde nicht unbedingt widerspiegelt (vgl. Abb. 5). Und in der Tat: Schaut man sich einmal nur die Gruppe der freiwillig Engagierten an, die angeben, dass ihre Zielgruppe ganz überwiegend Kinder und Jugendliche sind, so sind bei dieser großen Untergruppe immerhin in zwei von drei Fällen des freiwilligen Engagements die eigenen Kinder involviert. Betrachtet man hierbei die ausgewählten Engagementbereiche, so zeigt sich, dass dies im Bereich »Schule und Kindergarten« aus naheliegenden Gründen weit überdurchschnittlich der Fall ist, während sich dieser Zusammenhang in den Bereichen »Jugend und Bildungsarbeit« sowie »Kirche und Religion« eher unterdurchschnittlich zeigt. Auch diese Form der Selbstbezüglichkeit sollte nicht aus dem Blick verloren gehen.

(e) *Berufsbezug*: In ähnlicher Weise ist zu fragen, inwieweit es einen Zusammenhang zwischen dem eigenen Beruf und dem freiwilligen Engagement gibt (vgl. Abb. 6). Dabei zeigt sich, dass bei durchschnittlich immerhin 23 Prozent der Engagierten, also jeder vierten Person ein unmittelbarer Zusammenhang besteht, dieser Wert aber mit Blick auf das Alter mit 28 Prozent interessanterweise in der Nacherwerbsphase am höchsten ist. Das heißt: Das freiwillige Engagement scheint in dieser Hinsicht in einer nicht geringen Zahl von Fällen dem Muster der »Fortsetzung des Berufs mit anderen Mitteln« zu folgen. Aufschlussreich ist zudem, dass insbesondere in den kirchennahen Engagementbereichen »Soziales« sowie »Jugend und Bildung« dieser Zusammenhang zum Beruf überdurchschnittlich häufig zu beobachten ist. Auch diesem Aspekt müsste eigentlich weiter nachgegangen werden (vgl. Abb. 7).

(f) *Altershomogenität*: Als ein letzter Befund, der bislang wenig diskutiert wurde, steht schließlich die Frage im Raum, inwieweit sich das freiwillige Engagement auf die gleiche oder aber eine andere Altersgruppe bezieht, ob wir also eher intergenerative oder aber intragenerative Formen des freiwilligen Engagements beobachten können. Zunächst einmal: Sofern es bei den Engagierten überhaupt eine spezifische Altersorientierung gibt – das wird nur von knapp der Hälfte bejaht –, dominieren als Zielgruppe eindeutig die Kinder und Jugendlichen (vgl. Abb. 8).

Schaut man unterdessen auf die Anteile, bei denen die Befragten als Zielgruppe die eigene Altersgruppe angeben, so ist dies bei den jungen Menschen in mehr als jedem zweiten Fall (54 Prozent) und bei den älteren Menschen in immerhin 31 Prozent der Fälle zu beobachten. Das heißt: In diesen Fällen sind Angehörige der gleichen Generation unter sich. Von einer Mehrgenerationenkultur oder von einem generationsübergreifenden Engagement kann in diesen Fällen somit nicht die Rede sein. Diese Tendenz wird auch bei einem Blick auf die Engagementbereiche bestätigt, in dem bei »Schule und Kindergarten«, aber auch bei »Jugend und Bildung« fast ausschließlich Kinder und Jugendliche als Zielgruppe genannt werden: 93 Prozent im ersten und 65 Prozent im zweiten Fall. Demgegenüber sind im Engagementbereich »Soziales« fast 40 Prozent ältere Menschen die Zielgruppe (vgl. Abb. 9).

Soweit zu einigen allgemeinen Befunden des letzten Freiwilligensurveys. Auffällig ist immer wieder, wie wenig bislang diese Strukturdaten von den Organisationen für eigene Zwecke genutzt worden sind, wie wenig die Fachwelt bislang den Freiwilligensurvey jenseits landesspezifischer oder sektoraler Auswertungen als Erkenntnisquelle für die eigene Arbeit und für das Verständnis des freiwilligen Engagements zu Beginn des 21. Jahrhunderts genutzt hat.

## **2. Freiwilliges Engagement im kirchlichen Bereich**

Mit Blick auf das freiwillige Engagement in den Reihen der Kirche bzw. im Kontext oder Umfeld der Kirche, also etwa bei konfessionellen Wohlfahrtsverbänden oder bei kirchlichen Vereinen oder (Jugend-)Verbänden, lassen sich ebenfalls einige Ergebnisse festhalten.

1. Mit Blick auf die Konfessionszugehörigkeit zeigt sich, dass Menschen mit einer konfessionellen Zugehörigkeit in der Gruppe der freiwillig Engagierten stärker zu finden sind als in der Gruppe der Nicht-Engagierten (mit 73 Prozent vs. 61 Prozent) (vgl. Abb. 10). Das ist zumindest ein kleiner Hinweis auf die Bedeutung der Konfession für das Zivilengagement in Deutschland, das nicht unterschätzt werden sollte.

2. Die Gruppe der freiwillig Engagierten untergliedert sich mit Blick auf die Rolle der Kirchenbindung in zwei Gruppen (vgl. Abb. 11): zur Hälfte in Menschen mit mittlerer oder

starker Kirchenbindung, zur anderen Hälfte in Konfessionslose oder allenfalls schwach kirchengebundene. Demgegenüber haben Nicht-Engagierte seltener eine starke oder mittlere Kirchenbindung und sind stattdessen häufiger Konfessionslos. Auch dies ist ein deutliches Indiz für die anhaltend hohe Bedeutung der Kirchenbindung für das zivile Engagement in Deutschland.

3. Der für die Kirchen eigentlich interessanteste, bislang aber weder diskutierte noch empirisch ausgewiesene Befund, zielt unterdessen auf die Größe und Bedeutung der kirchennahen Engagementbereiche in Deutschland insgesamt. Im Unterschied zur bisherigen Rezeption der beiden Freiwilligensurveys von 1999 und 2004, der als eindeutigen Wiederholungssieger zuletzt erneut den Sport mit 11 Prozent vor »Schule und Kindergarten« mit 7 Prozent und erst an dritter Stelle den Engagementbereich »Kirche und Religion« ausweist, gehe ich von der These aus, dass die eigentlichen »Sieger« in Sachen Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement nach wie vor die kirchennahen Einrichtungen sind (vgl. Abb. 12).

Schaut man sich nämlich einmal an, in welchen Bereichen außerhalb des engeren Engagementbereichs von »Kirche und Religion« die Kirche als Träger und Akteur auftritt, dann wird deutlich, dass dies vor allen Dingen noch in den Bereichen »«Jugend und Bildung« sowie »Soziales« der Fall ist. Und geht man überdies davon aus – und dafür spricht empirisch sehr viel –, dass kirchennahe Angebote auch unter den Trägern und Akteursgruppen zu finden, die im Freiwilligensurvey als »Verein« und »Verband« ausgewiesen sind, also bei den konfessionellen Wohlfahrtsverbänden (Caritas und Diakonie) und den kirchennahen Jugendverbänden (BDKJ und AEJ) bzw. Vereinen, dann spricht einiges dafür, dass die kirchennahen Anbieter in der Quersumme zusammen den größten und wichtigsten »ideellen Gesamtakteur« des Zivilengagements ausmachen. Leider lässt sich diese Vermutung mit dem gegenwärtig zur Verfügung stehenden Datenmaterial des Freiwilligensurveys nicht weiter erhärten, da die Frage nach konfessionellen Zugehörigkeit eines Arbeitsfeldes oder Trägers im Freiwilligensurvey nicht abgefragt wurde, sofern nicht »Kirche und Religion« selbst der angegebene Engagementbereich war.

4. Uneindeutig erscheint mir das vorliegende Datenmaterial mit Blick auf die Altersverteilung innerhalb des Engagementbereichs Kirche bzw. in kirchennahen Einrichtungen. Auf der einen Seite kann man in Anbetracht der Daten der Freiwilligensurveys für den Engagementbereich »Kirche und Religion« davon ausgehen, dass die Altersverteilung in der Kirche relativ ausgewogen zu sein scheint (vgl. Abb. 13). Auf der anderen Seite deuten aber die Zahlen der Sonderauswertung des Freiwilligensurveys (vgl. Grosse 2006) der Allensbach-Studie (vgl. Baldas/Bangert 2008) (vgl. Abb. 14, 15 und 16), und auch die Zusammensetzung der Engagierten nach Status in den kirchennahen Engagementbereichen darauf hin, dass die Engagierten im kirchlichen Bereich im Schnitt älter und weniger häufig erwerbstätig sind, sich also überdurchschnittlich häufig aus Menschen im Rentenalter und nichterwerbstätigen Hausfrauen zusammensetzen.

In dieser Hinsicht zeigt sich ein uneinheitliches Bild, bei dem nicht ganz klar wird, ob es damit zu tun hat, dass es – bei der Caritasbefragung – um ein spezifisches Segment der kirchlichen Arbeit geht, das durch einen hohen Altersschnitt gekennzeichnet ist, und man sich dadurch aber in seiner Gesamtheit als kirchennahes Engagement älter macht, als man ist, zumal Kirchen und kirchliche Vereine ohnehin mit dem Vorwurf der Überalterung leben müssen. Auch diese Thematik müsste nochmals genauer analysiert werden.

Soweit mein Kurzdurchgang durch die kirchennahen Facetten des freiwilligen Engagements, der doch einige wichtige Themenfelder andeutet. Zugleich lässt sich aber ein erstes Zwischenfazit ziehen, wenn man einmal einige vorgestellte, aber auch nicht gesondert referierte Befunde

resümiert: Menschen mit einer höheren Kirchenbindung, mit einem ausgeprägten politischen Interesse, mit der Bereitschaft, auch finanziell durch Spenden oder ganz praktisch Freunden zu helfen, Menschen, die in einem größeren Familienhaushalt leben und einen größeren Freundeskreis haben sowie über einen höheren Bildungsabschluss verfügen und zugleich erwerbstätig sind, weisen in der Tendenz einen höheren Grad an ehrenamtlichem, freiwilligem Engagement auf.

Daran, oder genauer: an den damit jeweils korrespondierenden Gegenbildern zeigt sich, dass das ehrenamtliche Engagement keineswegs gleich verteilt ist und in nicht unerheblicher Weise auch von scheinbar sehr äußerlichen Rahmenbedingungen, von Strukturvariablen abhängig ist, unter denen es mehr oder weniger wahrscheinlich zustande kommt. Eine vollmobile, flexible Gesellschaft von Singles und kleinen Haushalten jedenfalls, so viel kann man mit Sicherheit sagen, reduziert gleichsam von alleine, die Ermöglichung ehrenamtlichen Engagements. Oder anders formuliert: Moderne Gesellschaften müssen aufpassen, dass sie als nicht-intendierte Nebenwirkungen ihrer eigenen Modernisierung nicht das Zustandekommen des freiwilligen Engagements zur Disposition stellen.

### **3. Was haben Engagierte von ihrem Engagement?**

Lange Zeit wurde das ehrenamtliche Engagement als einseitiges Geben, als gute Tat, meist aus altruistischen Motiven verstanden. Jemand spendete Zeit, Können und Motivation für anderen Menschen, für eine Idee oder gute Sache. Dies war nach Meinung vieler der soziale Kitt, der Gemeinschaften und Gesellschaften zusammenhielt.

Diese Sichtweise auf das ehrenamtliche Engagement hat sich im Laufe der letzten Jahre und Jahrzehnte verändert. Seit den 1990er-Jahren wird sehr viel stärker die Reziprozität, also das wechselseitige Geben und Nehmen des freiwilligen Engagements betont und ins Blickfeld gerückt (vgl. Rauschenbach u.a. 1992). Damit aber nicht genug. In den letzten Jahren wird nun im Zuge der neu entfachten Bildungsdebatte das freiwillige Engagement darüber hinaus auch verstärkt als eine wichtige gesellschaftliche Ressource und soziale Quelle, nicht zuletzt auch als ein Bildungsort und ein Lernfeld für junge Menschen thematisiert, sprich: als ein Ort des Kompetenzerwerbs, als Lernfeld. Freiwilliges Engagement hat demnach insbesondere für junge Menschen, aber nicht nur für diese, auch eine eigene Bildungsrelevanz (vgl. Rauschenbach u.a. 2007).

Deshalb wird heutzutage deutlicher als früher die Frage gestellt: Was lernen die Ehrenamtlichen bei ihrem Engagement, was haben sie davon? Hierzu liefert zunächst einmal der Freiwilligensurvey eine deutliche Botschaft: In allen Altersgruppen gibt zumindest ein Drittel der Engagierten an, dass für sie das freiwillige Engagement in hohem oder gar sehr hohem Maße eine Bildungswirkung hatte (vgl. Abb. 17); selbst bei den über 65-Jährigen ist dies der Fall. Nicht ganz überraschend ist dies jedoch bei der jüngsten Altersgruppe, den 14- bis 30-Jährigen, mit 55 Prozent am deutlichsten der Fall.

Fragt man unterdessen, wo, also in welchen Engagementbereichen dies besonders der Fall ist, so springen die Bereiche »Jugendarbeit und Bildung« mit 62 Prozent sowie »Soziales« mit 50 Prozent ins Auge. Schon dies deutet darauf hin, dass wir dieser Frage bislang zu wenig Aufmerksamkeit haben zukommen lassen (vgl. Abb. 18). Verstärkt wird diese Blickrichtung durch eine Befragung, die in einem Kooperationsprojekt der Universität Dortmund und des Deutschen Jugendinstituts durchgeführt wurde zu der Frage, ob und wenn ja, welche Kompetenzen

junge Menschen nach ihrer Einschätzung im freiwilligen Engagement erworben haben (vgl. Düx u.a. 2008).

Dazu wurden im Rahmen einer allgemeinen Bevölkerungsumfrage 1.500 ehemals ehrenamtlich engagierte Erwachsene zwischen 25 und 40 Jahren telefonisch zu Umfang, Inhalt und Qualität ihrer Kompetenzen sowie zu den Orten des Kompetenzerwerbs befragt. Als Kontrollgruppe dienten rund 550 Erwachsene im gleichen Alter, die nach eigener Auskunft in ihrer Jugend nicht ehrenamtlich engagiert waren. Im Rahmen einer qualitativen Erhebung wurden zudem 74 engagierte Jugendliche im Alter zwischen 15 und 22 Jahren sowie 13 ehemals engagierte Erwachsene zu ihren Lernerfahrungen in unterschiedlichen Settings des freiwilligen Engagements interviewt. Die Ergebnisse dieser beiden Studien liefern erste Hinweise, welchen Nutzen das Engagement auch für die Engagierten selbst haben kann. Vier Ergebnisse der Studie will ich wenigstens kurz skizzieren.

1. Es zeigt sich, dass in ihrer Jugend engagierte Erwachsene bei einer ganzen Reihe der abgefragten Tätigkeiten über ein breiteres Spektrum an Erfahrungen und nach ihrer Einschätzung auch über ein Mehr an Kompetenzen verfügen als früher Nicht-Engagierte (vgl. Abb. 19). Besonders ausgeprägt sind die Differenzen in puncto Teamarbeit, Lehr- und Trainingstätigkeit sowie Leitungserfahrung und kompetenz, aber auch in Sachen Organisation, Management und Präsentation. In diesen Bereichen sagt mehr als jede zweite befragte Person, die in ihrer Jugend freiwillig engagiert war, dass sie dies schon einmal gemacht und dabei auch etwas gelernt hat. Infolgedessen sollte künftig verstärkt das Augenmerk darauf gerichtet werden, dass für viele Menschen das freiwillige Engagement zu einem wichtigen Ort und zu einer wichtigen Gelegenheit der Alltagsbildung und des Kompetenzerwerbs werden kann.

2. Dies gilt auch für den Bereich der politischdemokratischen Bildung. So liefert die Studie Befunde, die die allgemeine Annahme von der Entwicklung und Einübung demokratischer Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen durch Verantwortungsübernahme im Rahmen eines freiwilligen Engagements stützen. Durchweg höher sind jedenfalls die Werte der ehemals Engagierten gegenüber den Nicht-Engagierten (vgl. Abb. 20). Darüber hinaus scheint das freiwillige Engagement für junge Menschen mit Blick auf die für Mitbestimmung und Mitgestaltung einer demokratischen Zivilgesellschaft wichtigen Kompetenzen wie Interessenvertretung und »Gremienkompetenz«, also die Kenntnis und Anwendung formal-demokratischer Verfahrensweisen und Spielregeln, ein nahezu exklusiver Lernort zu sein.

3. Wichtig erscheint mir auch der organisationsbezogen selbstreferentielle Befund mit Blick auf die Engagementkarriere. Das ist für die Organisationen selbst von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Die einfache Botschaft lautet: Wer früher in das Engagement einsteigt, bleibt länger dabei. Wenn demzufolge Kirchen und kirchennahe Organisationen langfristig Menschen im freiwilligen Engagement binden wollen, dann müssen sie Kinder und Jugendliche früh erreichen, müssen sie die Angebote der kirchennahen Jugendarbeit pflegen und hochhalten, um auf diese Weise Kindern und Jugendlichen schon früh Möglichkeiten zum eigenen freiwilligen Engagement anzubieten. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie dann auch im Erwachsenenalter freiwillig engagiert sind, ist diesen Daten zufolge dann fast viermal größer als bei Erwachsenen, die in ihrer Jugend nicht engagiert waren (vgl. Abb. 21).

4. Und schließlich will ich noch auf einen Befund hinweisen, der für Kirchen und konfessionelle Wohlfahrtsverbände fast das wichtigste Ergebnis ist: Ehemals Engagierte haben eine fast doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit wie die Nicht-Engagierten, dass sie beruflich einmal im Feld der Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufe landen (vgl. Abb. 22). Insofern ist das freiwillige Engagement ein wichtiges Lernfeld, eine zentrale Zugangsmöglichkeit sowie ein

nicht zu unterschätzendes Rekrutierungsfeld für die personenbezogenen »Dienste am Menschen«, in dem die Kirchen und Wohlfahrtsverbände eine wichtige Rolle spielen.

Diesen letzten Aspekt sollten die verantwortlichen Akteure für diese Felder, aber auch die Politik unbedingt im Blick behalten, wird doch im Horizont des demografischen Wandels und im Lichte des eher steigenden Bedarfs an personenbezogenen Dienstleistungen, die Frage des hierfür benötigten Personals in den nächsten 20 Jahren zu einem ebenso brisanten wie wichtigen Thema. Das freiwillige Engagement im Jugendalter kann dafür jedenfalls ein wichtiger Zugangsweg sein.

Ich komme zum Schluss. Das freiwillige Engagement zu Beginn des 21. Jahrhunderts stellt sich vielfältiger und dynamischer dar, als es von außen oft betrachtet wird. In diesem Engagement kommt auch ein Stück weit das Verhältnis zwischen der Gesellschaft und dem einzelnen Menschen zum Ausdruck, vermittelt über sogenannte »intermediäre Instanzen«, also über Vereine, Verbände, Kirchen und vieles mehr. Die Formen des Engagements sind dabei nicht nur Ausdruck der individuellen Bereitschaft, etwas für sich, für andere oder für eine Sache aus freien Stücken, jenseits beruflicher und finanzieller Interessen zu tun. Sie sind zugleich immer auch eine Zustandsbeschreibung der sich verändernden gesellschaftlichen Kontexte.

Und genau in dieser Hinsicht wird es in Zukunft mehr denn je darauf ankommen, ob die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dem Projekt Zivilgesellschaft genügend Raum lassen, um sich produktiv weiterzuentwickeln. Dazu müssen auch die aus meiner Sicht immer noch wichtigsten Akteure der Zivilgesellschaft, die kirchennahen Organisationen, auch weiter ihren Beitrag leisten. Mit der Selbstbeobachtung im Rahmen dieser Tagung haben sie hierfür einen guten Anfang gemacht.

*Prof. Dr. Thomas Rauschenbach, Direktor Deutsches Jugendinstitut*

### **Anmerkungen:**

1 Vortrag auf der Ökumenischen Tagung zum ehrenamtlichen Engagement in Kirche und Gesellschaft. Christen im Ehrenamt, Köln 30.01.2009. Der Vortragscharakter wurde im Wesentlichen beibehalten.

2 Die Bezeichnung der Engagementbereiche unterscheidet sich in Text und Abbildungen. Im Text wurde eher die ausführlichere Formulierung, in den Abbildungen die Kurzform gewählt.

### **Literatur**

Baldas, Eugen/Bangert, Christopher (Hrsg.) (2008): Ehrenamt in der Caritas. Allensbacher Repräsentativbefragung. Qualitative Befragung, Ergebnisse, Perspektiven. Freiburg im Breisgau.

Behr, Karin/Krimmer, Holger/Rauschenbach, Thomas/Zimmer, Annette (2008): Die vergessene Elite. Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen. Weinheim/München.

Behr, Karin/Liebig, Reinhard/Rauschenbach, Thomas (2002): Das Ehrenamt in empirischen Studien. Ein sekundäranalytischer Vergleich, 3. Aufl. Stuttgart/Berlin/Köln.

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (2008): BBE-Newsletter 11/2008. URL: <http://www.b-be.de/index.php?id=13172> (13.03.2009)

Düx, Wiebken/Prein, Gerald/Sass, Erich/Tully, Claus J. (2008): Kompetenzerwerb im Freiwilligenengagement. Eine empirische Studie zum informellen Jugendalter. Wiesbaden.

Gaskin, Katharine/Smith, Justin Davis/Paulwitz, Irmtraut (1996): Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern. Freiburg im Breisgau.

Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Wiesbaden.

Grosse, Heinrich W. (2006): Freiwilliges Engagement in der Evangelischen Kirche hat Zukunft. Ergebnisse einer neuen empirischen Studie. 2. verb. Aufl., Hannover.

Keupp, Heiner (2001): Eine Gesellschaft der Ichlinge? Zum bürgerschaftlichen Engagement von Heranwachsenden. München.

Klages, Helmut/Braun, Joachim/(Hrsg.) (2001): Zugangswege zum freiwilligen Engagement und Engagementpotenzial in den neuen und alten Bundesländern. Bd. 2, 2. korr. Aufl. Stuttgart/Berlin/Köln.

Picot, Sybille (Hrsg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland: Frauen und Männer, Jugend, Senioren und Sport. Bd. 3, 2. korr. Aufl. Stuttgart/Berlin/Köln.

Prognos AG/AMB Generali Holding AG (Hrsg.) (2009): engagement atlas 09. Daten. Hintergründe. Volkswirtschaftlicher Nutzen. Berlin/Aachen.

Rauschenbach, Thomas/Düx, Wiebken/Sass, Erich (Hrsg.): Informelles Lernen im Jugendalter. Vernachlässigte Dimensionen der Bildungsdebatte, 2. Aufl. Weinheim/München 2007.

Rauschenbach, Thomas/Müller, Siegfried/Otto, Ulrich (1992): Vom öffentlichen und privaten Nutzen des sozialen Ehrenamtes. In: Müller, Siegfried/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Das soziale Ehrenamt. Nützliche Arbeit zum Nulltarif, 2. Aufl. Weinheim/München, S. 223-242.

Rosenblatt, Bernhard v. (Hrsg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zum Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement in Deutschland. Bd. 1: Gesamtbericht, 2. korr. Aufl. Stuttgart/Berlin/Köln.

ANHANG Thomas Rauschenbach: Engagiert in der Zivilgesellschaft – Abbildungen 1-22

Personenbefragungen Organisationsbefragungen

Allgemeine Stichprobe Gensicke/Picot/Geiss: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004. Prognos AG/AMB Generali Holding: AG engagement atlas 09. Beher/Krimmer/ Rauschenbach/Zimmer: Die vergessene Elite. Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen.

Zielgruppenbezogene Stichprobe Düx/Prein/Sass/Tully: Kompetenzerwerb im Freiwilligenengagement. Eine empirische Studie zum informellen Jugendalter. Baldas/Banger: Ehrenamt in der Caritas. Allensbacher Repräsentativbefragung.

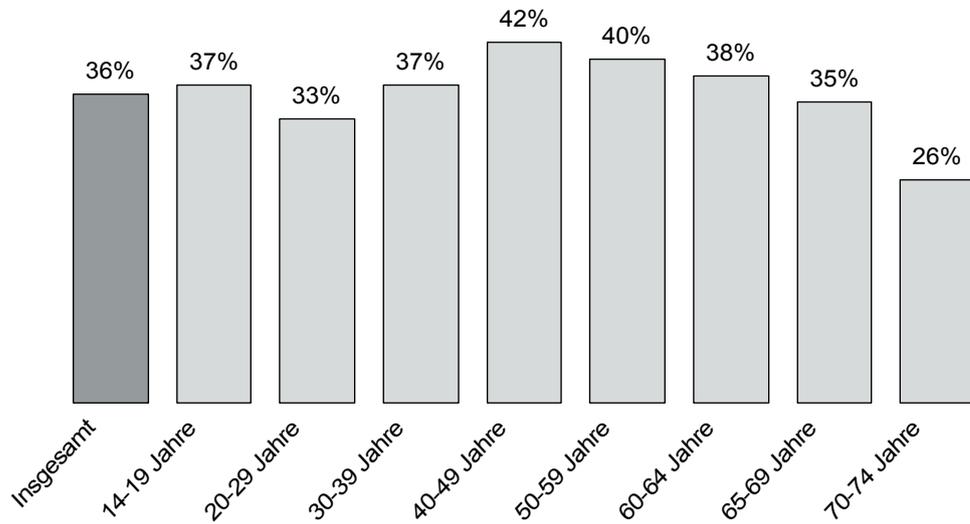


Abb. 2: Freiwillig Engagierte in der deutschen Bevölkerung nach Altersgruppen (2004, in Prozent)  
Quelle: Freiwilligensurvey 2004

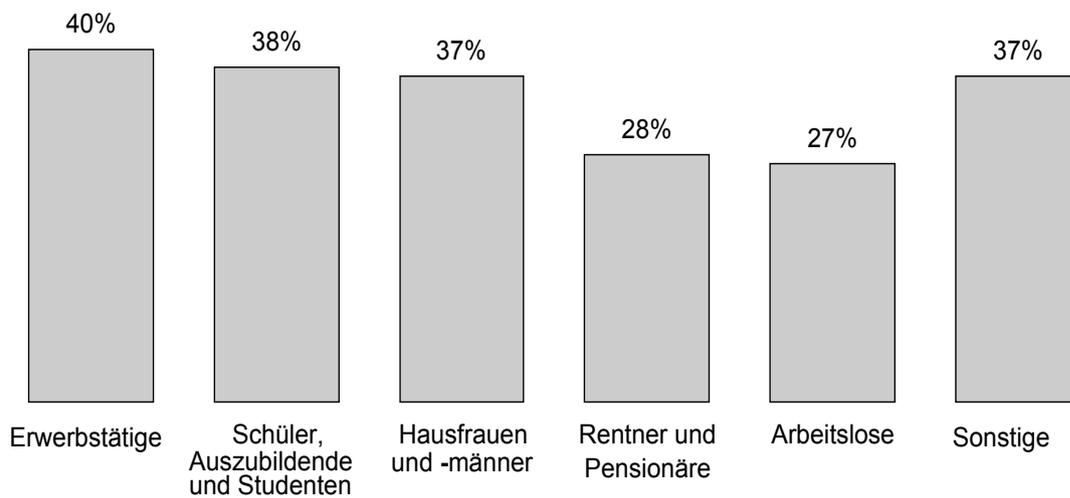
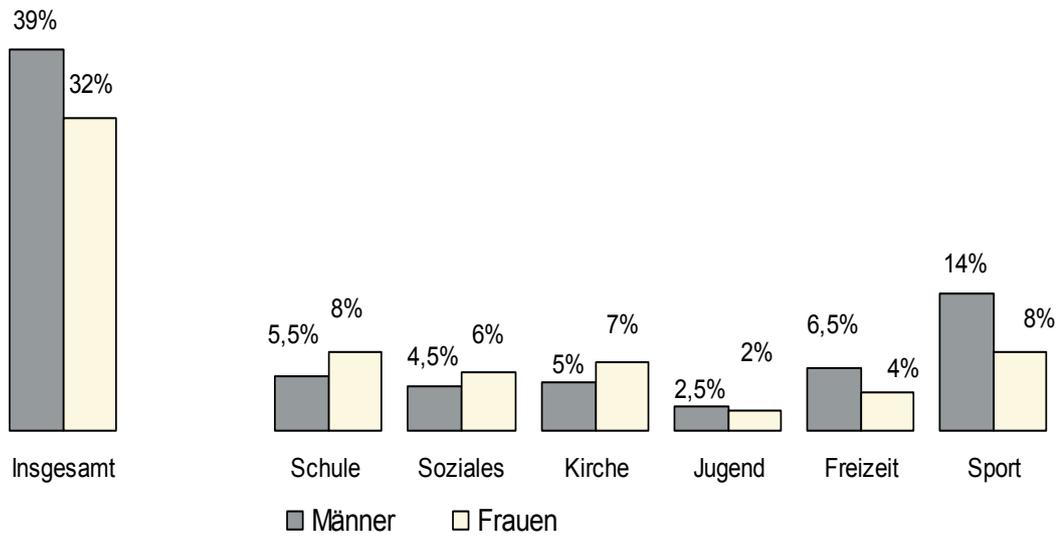
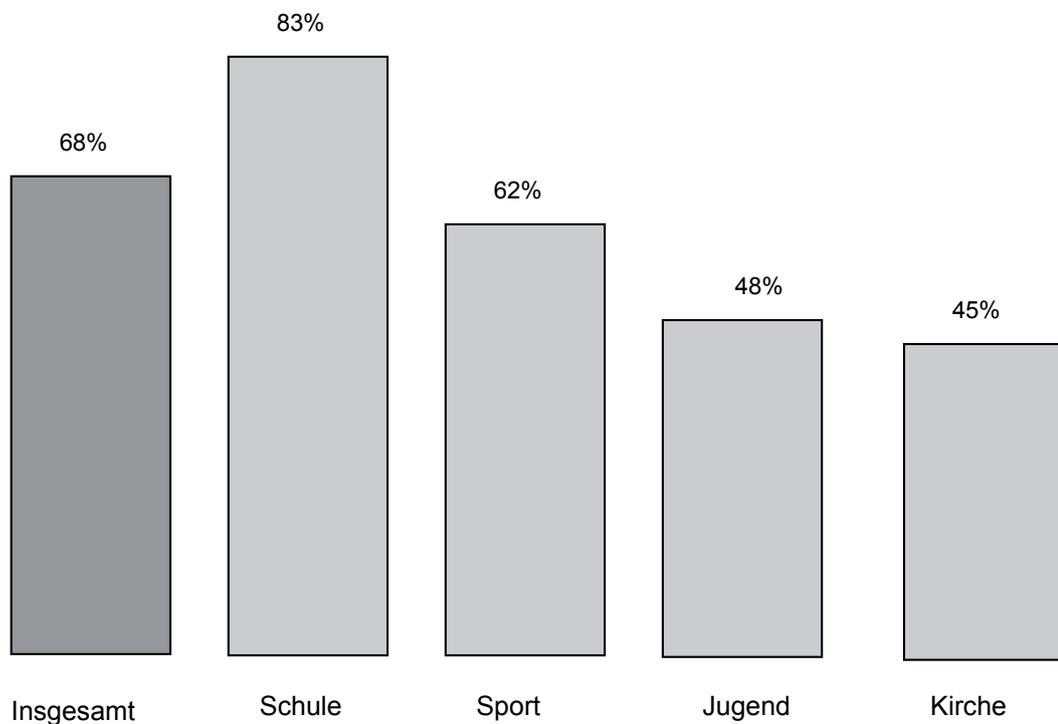


Abb. 3: Freiwillig Engagierte in der deutschen Bevölkerung nach Status (2004, in Prozent)  
Quelle: Freiwilligensurvey 2004



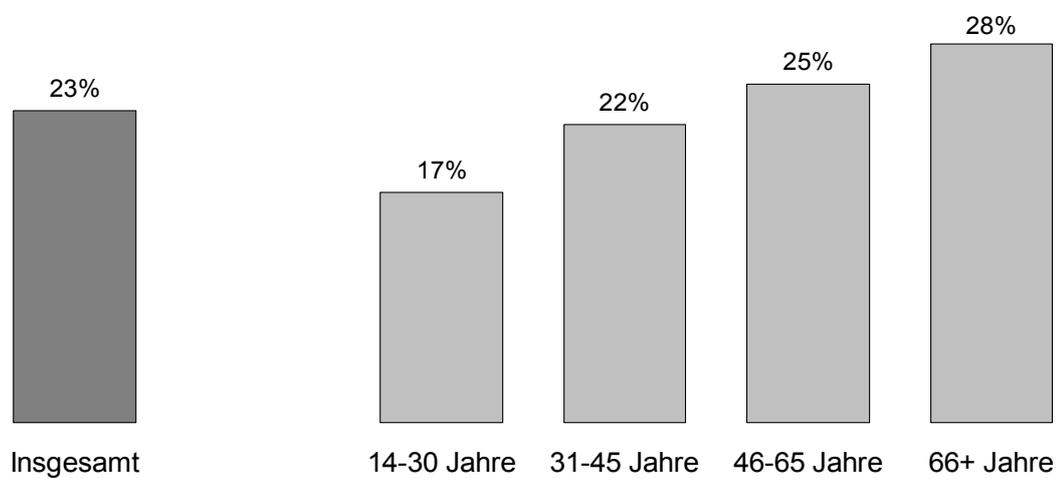
Quelle: Freiwilligensurvey 2004

Abb. 4: Freiwillig Engagierte in der deutschen Bevölkerung nach Geschlecht und ausgewählten Bereichen (2004, in Prozent)



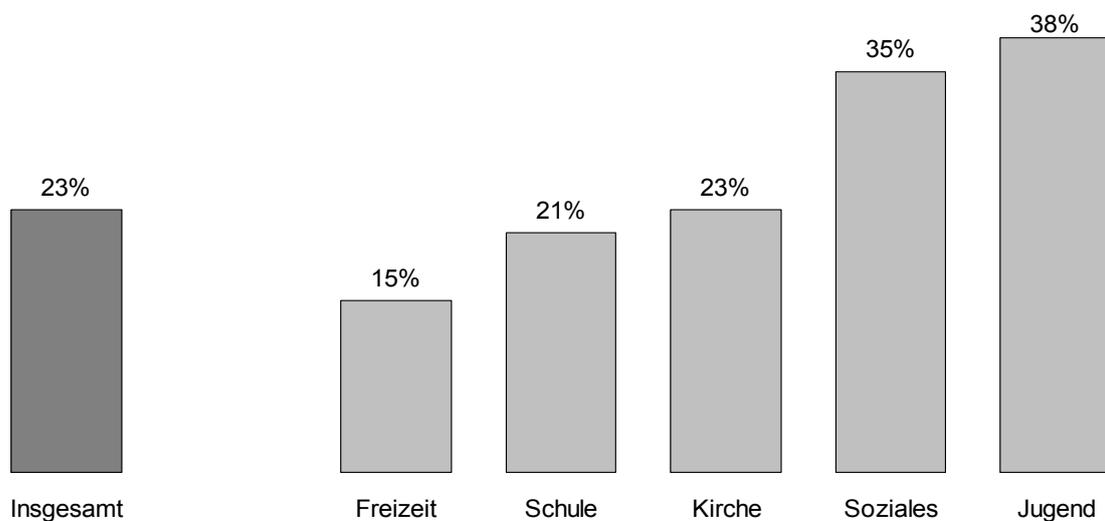
Quelle: Freiwilligensurvey 2004

Abb. 5: Bei Zielgruppe Kinder: Anteile des Engagements für die eigenen Kindern nach ausgewählten Bereichen (2004, in Prozent)



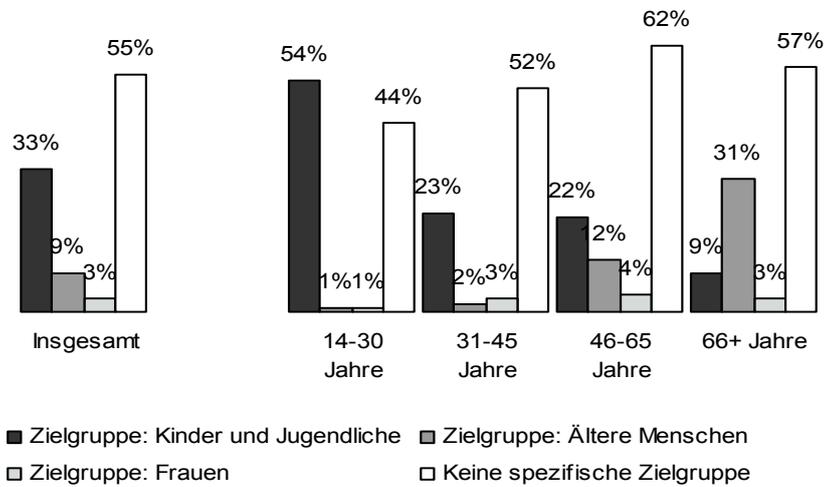
Quelle: Freiwilligensurvey 2004

Abb. 6: Zusammenhang des freiwilligen Engagements mit dem Beruf nach Altersgruppen (2004, in Prozent)



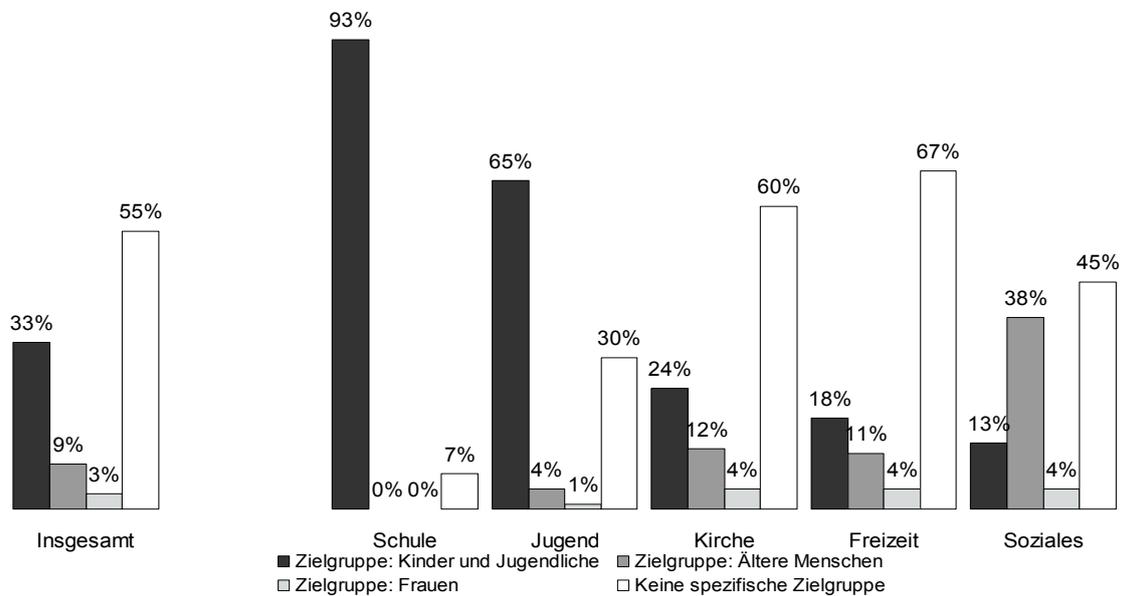
Quelle: Freiwilligensurvey 2004

Abb. 7: Zusammenhang des freiwilligen Engagements mit dem Beruf nach Bereichen



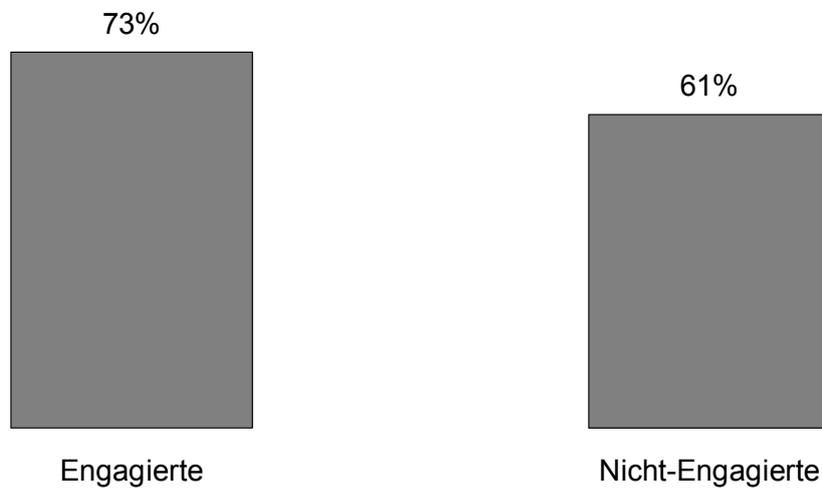
Quelle: Freiwilligensurvey 2004

Abb. 8: Altersspezifische Zielgruppen des freiwilligen Engagements nach Altersgruppen (2004, in Prozent)



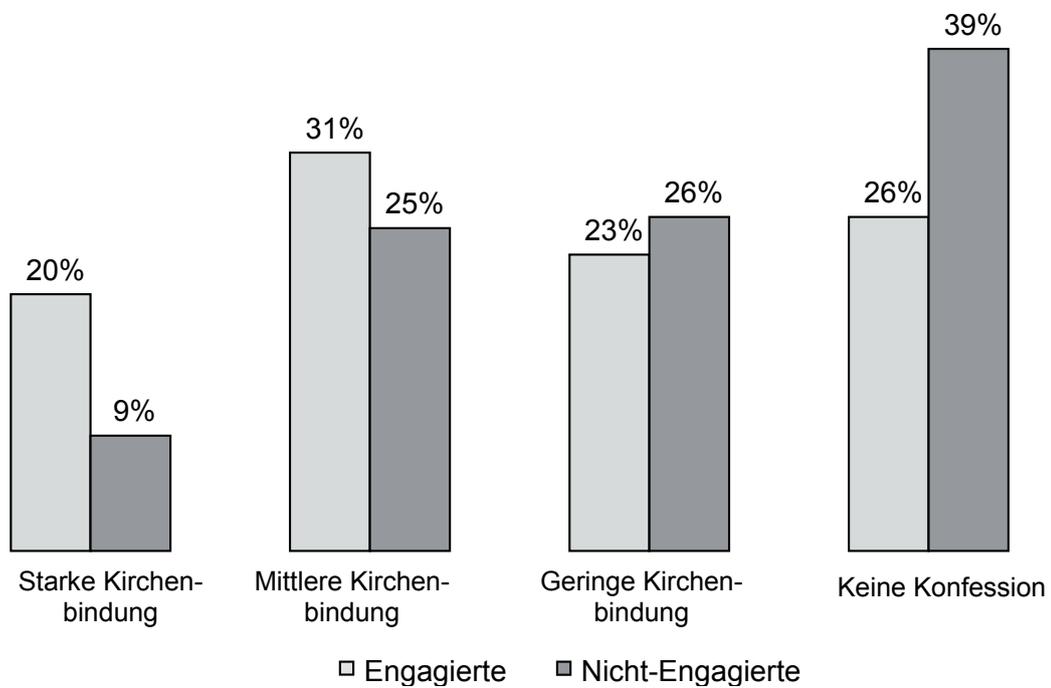
Quelle: Freiwilligensurvey 2004

Abb. 9: Altersspezifische Zielgruppen des freiwilligen Engagements nach Bereichen (2004, in Prozent)



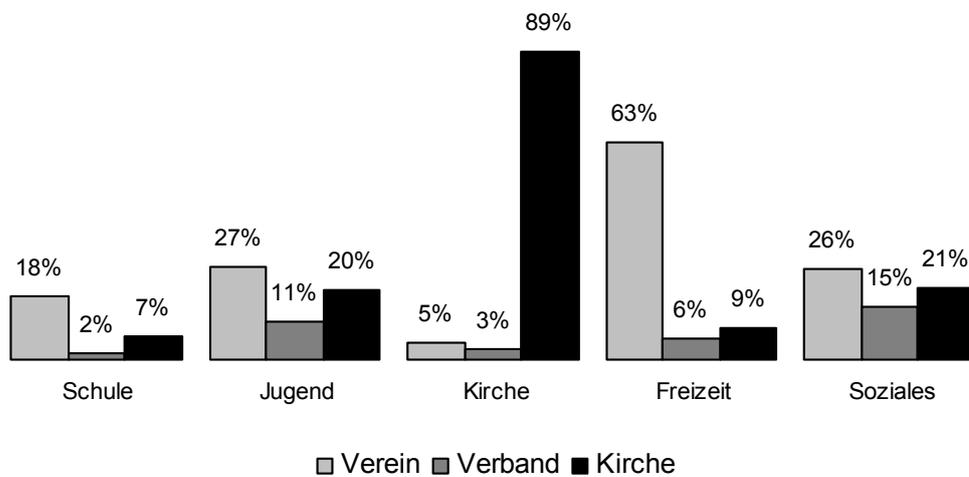
Quelle: Freiwilligensurvey 2004

Abb. 10: Vergleich der Konfessionszugehörigkeit von freiwillig Engagierten und Nicht-Engagierten (2004, in Prozent)



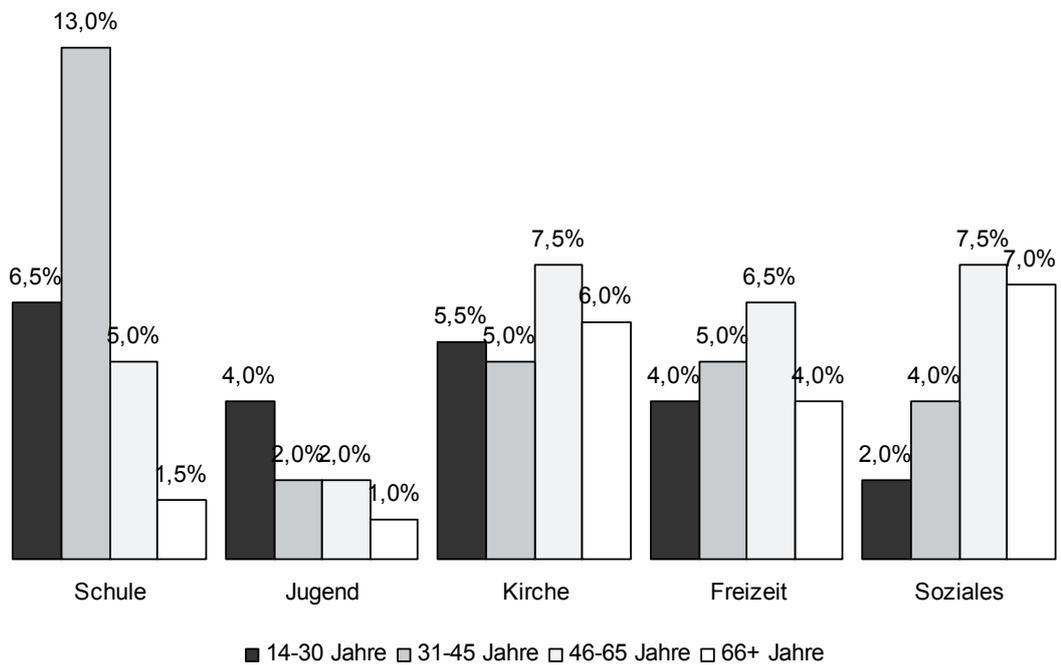
Quelle: Freiwilligensurvey 2004

Abb. 11: Freiwillig Engagierte und Nicht-Engagierte nach dem Grad der Kirchenbindung (2004, in Prozent)



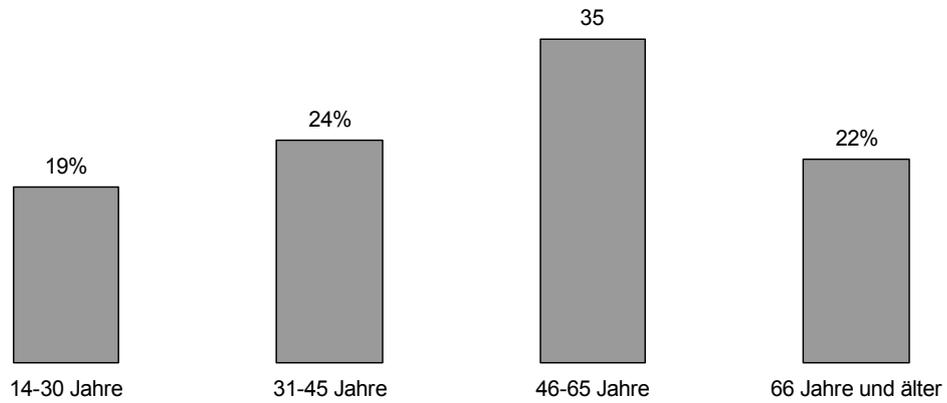
Quelle: Freiwilligensurvey 2004

Abb. 12: Freiwilliges Engagement in ausgewählten kirchennahen Bereichen nach Organisationsform (2004, in Prozent)

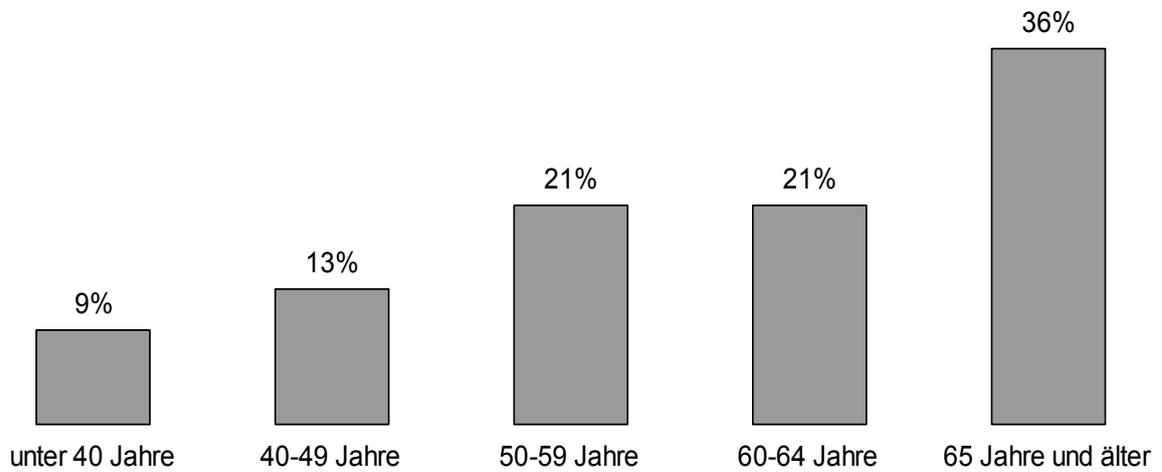


Quelle: Freiwilligensurvey 2004

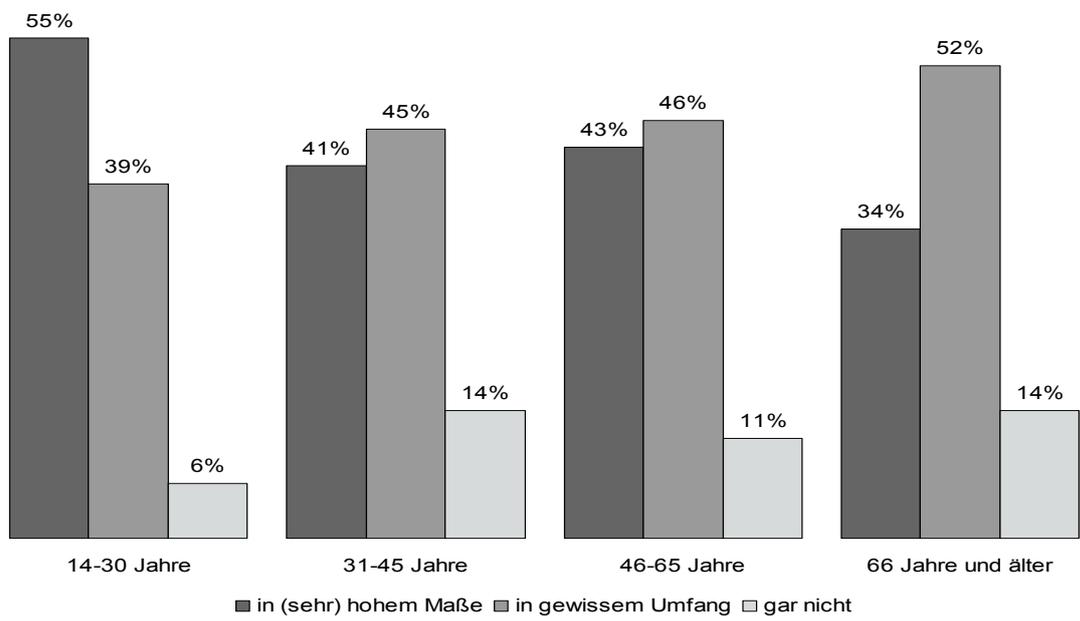
Abb. 13: Freiwilliges Engagement in ausgewählten kirchennahen Bereichen nach Alter (2004, Mehrfachnennungen in Prozent)



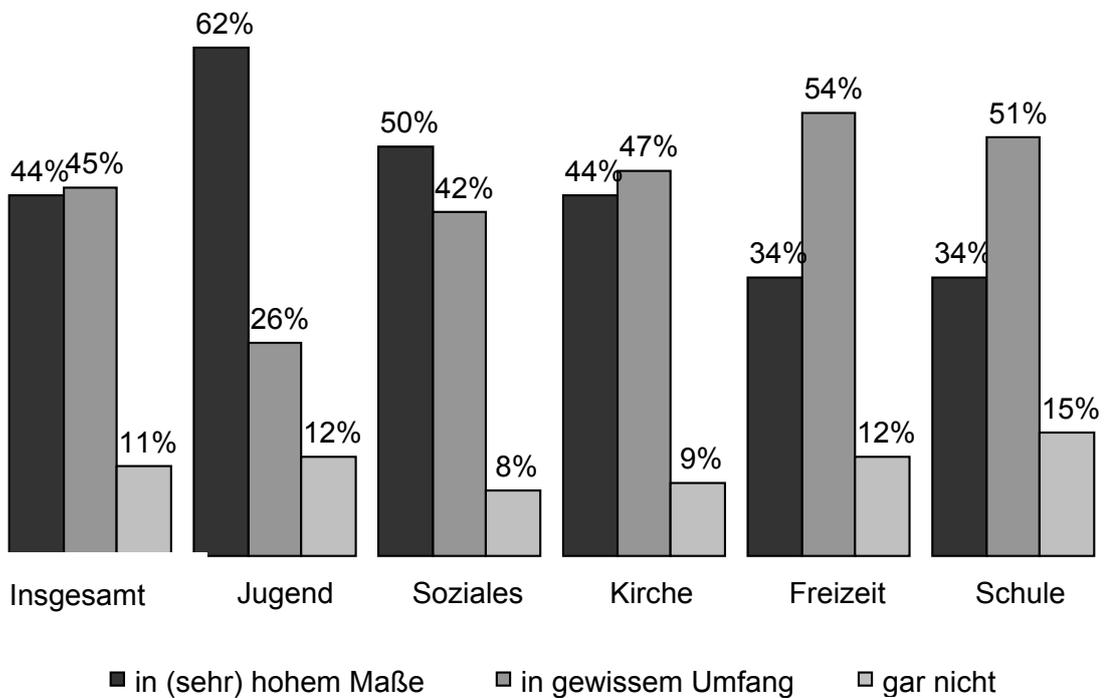
Quelle: Sonderauswertung Freiwilligensurvey 2004  
 Abb. 14: Freiwilliges Engagement in der evangelischen Kirche nach Altersgruppen (2004, in Prozent)



Quelle: Ehrenamt in der Caritas – Allensbacher Repräsentativbefragung 2008  
 Abb. 16: Freiwilliges Engagement in der Caritas nach Status (2006, in Prozent)

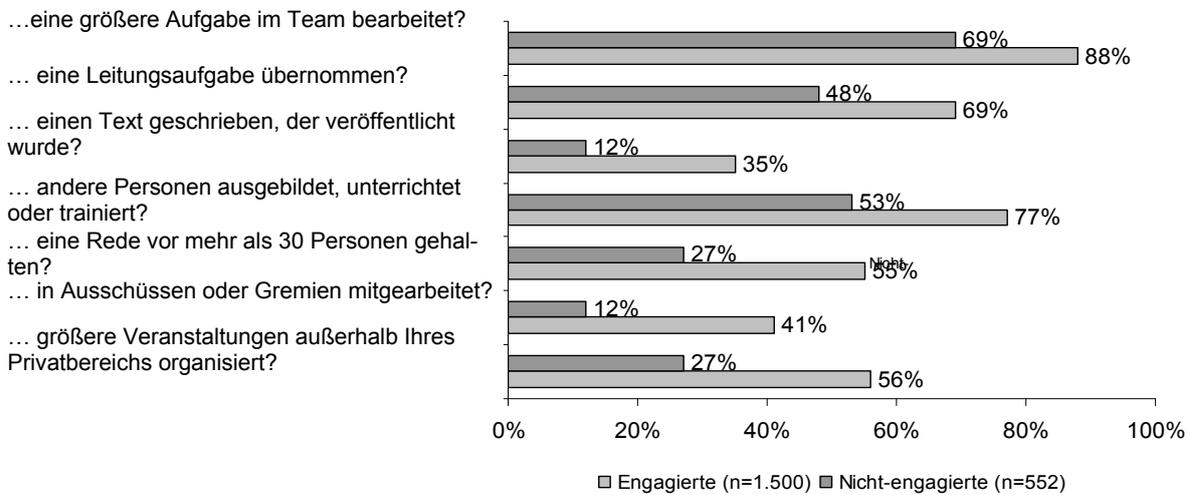


Quelle: Freiwilligensurvey 2004  
 Abb. 17: Lernpotenziale des freiwilligen Engagements nach Altersgruppen (2004, in Prozent)



Quelle: Freiwilligensurvey 2004  
 Abb. 18: Lernpotenziale des freiwilligen Engagements nach Bereichen (2004, in Prozent)

## Haben Sie schon einmal häufig oder sehr häufig ... (in Prozent)



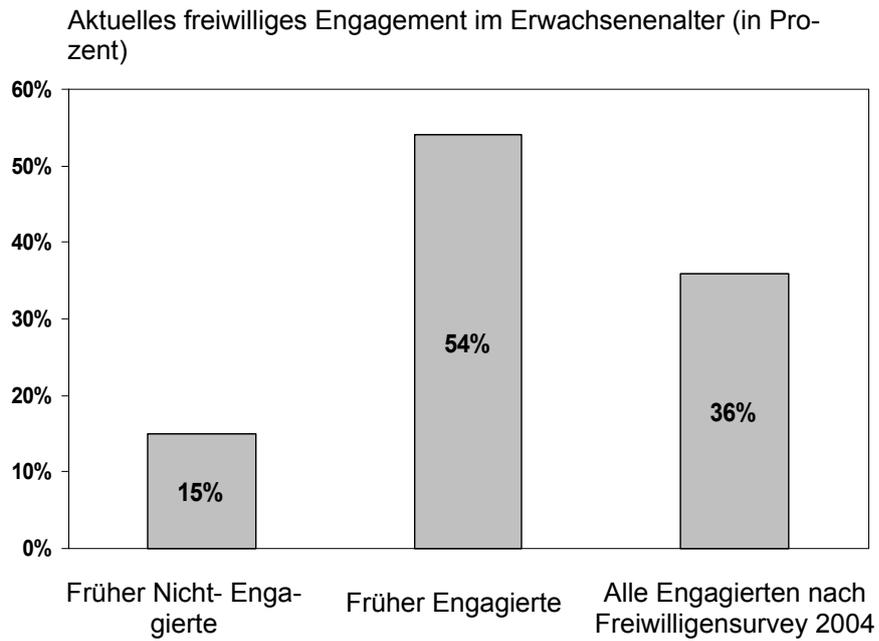
Quelle: Düx u.a. (2008)

Abb. 19: Was lernen junge Menschen im freiwilligen Engagement?

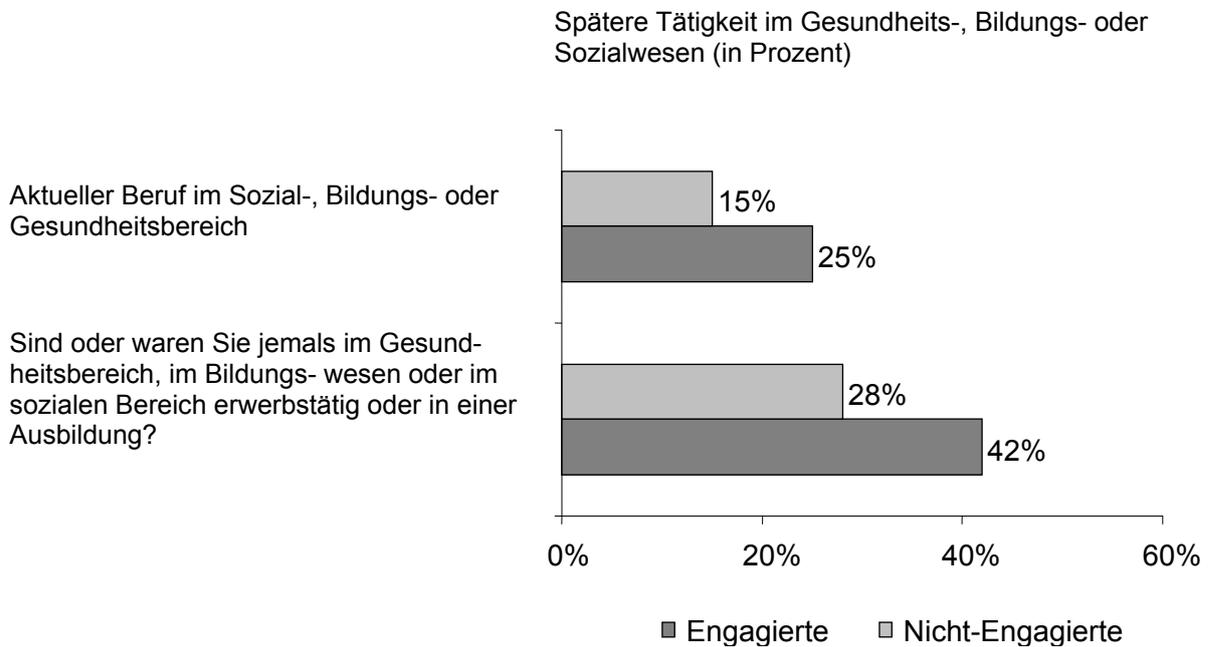
Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sich gesellschaftlich oder politisch einzusetzen. Sagen Sie mir doch bitte, welche in den letzten 5 Jahren auf Sie zutreffen!	Engagierte (in %)	Nicht-Engagierte (in %)
Beteiligung an politischen Aktionen wie Besetzungen oder Blockaden?	2,9	1,2
Übernahme eines politischen Amtes?	3,8	0,3
Mitgliedschaft in einer Partei?	6,9	3,4
Mitarbeit in einer Bürgerinitiative?	8,7	5,3
Eingaben an die Politik oder Verwaltung?	14,1	6,8
Leserbriefe schreiben?	15,0	12,8
Mitarbeit in einem Betriebsrat o.a. Interessenvertretung	24,5	16,9
Beteiligung an Demonstrationen?	24,9	20,1
Beteiligung an Aktionen zum Natur- oder Katastrophenschutz?	25,8	14,6
Hilfeleistungen für Obdachlose, Asylbewerber oder Behinderte?	38,8	34,5
Beteiligung an Unterschriftenaktionen?	68,3	59,4
Geldspenden an Parteien, Initiativen, gemeinnützige Organisationen?	70,9	58,5

Quelle: Düx u.a. (2008)

Abb. 20: Gesellschaftspolitische Dimensionen von Engagement (2008, in Prozent)



Quelle: Düx u.a. (2008)  
 Abb. 21: Zusammenhang zwischen früherem und aktuellem Engagement (in Prozent)



Quelle: Düx u.a. (2008)  
 Abb. 22: Berufliche Relevanz des Freiwilligenengagements (in Prozent)

**Modifizierte Thesen aus den Arbeitsgruppen und dem Schlussplenum der  
Ökumenischen Tagung zum ehrenamtlichen Engagement in Kirche und Ge-  
sellschaft,  
Köln, 30./31.1.2009**

**Forum 1**

**Mittendrin! Ehrenamtlich engagierte Christen gestalten Zivilgesellschaft**

Eine wertorientierte, solidarische Zivilgesellschaft wird von engagierten Christinnen und Christen in vielfältiger Weise mitgestaltet. Dieses organisierte Engagement vieler Christinnen und Christen in der Gesellschaft ist eine unverzichtbare Grundlage des Zusammenlebens und der Demokratie in unserem Staat. Sie setzen sich öffentlich ein für gerechte, gewaltfreie, nachhaltige Lebens- und Arbeitsbedingungen in der einen Welt.

**Forum 2**

**Das Verbindende suchen! – Vernetzung mit Partnern in Kultur, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft**

Christinnen und Christen im Ehrenamt sind starke Akteure in Politik, Kultur und Wirtschaft, wenn sie sich auf den unterschiedlichen Ebenen vernetzen und ihre gemeinsamen Interessen vertreten. Als Engagierte im kirchlichen Ehrenamt suchen sie frühzeitig die Zusammenarbeit mit anderen Partnern und vergewissern sich der Chancen und Risiken der Vernetzung. Die Zusammenarbeit ist orientiert an gemeinsamen Zielen und nicht Selbstzweck. Dabei ist die Kooperation im ökumenischen Kontext und mit anderen gesellschaftlichen Akteuren noch nicht nachdrücklich genug ausgeprägt.

**Forum 3**

**Stellt Euer Licht nicht unter den Scheffel! Öffentlichkeitsarbeit und Medienresonanz des ehrenamtlichen Engagements**

Ehrenamtliches Engagement verdient und braucht öffentliche Sichtbarkeit. Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit kommuniziert Aufgaben, Ziele und Erfolge des Ehrenamtes. Sie macht das Ehrenamt für andere attraktiv. Zudem bietet sie die Chance aus Fehlern zu lernen. Dazu braucht es zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen und Fortbildungsmöglichkeiten.

**Forum 4**

**Erfolgreich und engagiert: Vereinbarkeit von Ausbildung, Beruf, verschiedenen Lebensphasen und Ehrenamt**

Die Vereinbarkeit von Schule, Ausbildung, Beruf, Familie und ehrenamtlichem Engagement in verschiedenen Lebensphasen und auch in unterschiedlichen Lebenslagen von Männern und Frauen muss berücksichtigt werden und politisch gewollt sein. Entsprechende Rahmenbedingungen müssen vorhanden sein. Ehrenamtliches Engagement muss stärkere Anerkennung finden, weil oft eine WinWin Situation für alle Beteiligten (Person, Institution, Kirche und Gesellschaft) entsteht. Jeder muss sich Ehrenamt leisten können.

## **Forum 5**

### **Vergelt`s Gott! Aufwandsentschädigung und Qualifizierung für den Arbeitsmarkt**

Ehrenamtliches Engagement ist grundsätzlich unentgeltlich. Daneben gibt es zahlreiche Formen des Engagements bis hin zum Quasi-Ehrenamt mit erwerbsähnlichen Pauschalen. Sie alle bedürfen einer klaren Systematik, um eine Verwässerung des Ehrenamtsbegriffes zu vermeiden. Generell ist eine gesellschaftliche Klärung des Arbeitsbegriffes in Bezug auf eine umfassende Existenzsicherung nötig. Die Debatte um ein bedingungsloses Grundeinkommen ist dringend umfassend weiterzuführen. Daneben müssen Alterssicherung, Grundversicherung, Steuererleichterungen und Ausgleichsmaßnahmen für Ausbildungsverzögerungen in den Blick genommen werden. Ziel muss sein, allen gesellschaftlichen Gruppen das ehrenamtliche Engagement zu ermöglichen. Ehrenamtliche haben Anspruch auf Kostenerstattung und Weiterbildung. Im Engagement erworbene Kompetenzen werden qualifiziert nachgewiesen und bestätigt. Unfall- und Haftpflichtversicherung müssen umfassend staatlich vorgehalten werden.

## **Forum 6**

### **Gemeinsam sind wir stark! Kompetenzen und Weiterbildung in Haupt- und Ehrenamt**

Förderliche Bedingungen schaffen –

- Die Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamtlichen ist unter den gegenwärtigen Bedingungen ein wesentliches Strukturmerkmal von Kirche. Ihre Gestaltung braucht eine hohe Aufmerksamkeit sowohl im Hinblick auf die Organisation als auch auf die Personalentwicklung in den Kirchen
- Das Selbstverständnis und die gegenseitigen Projektionen müssen zwischen EA und HA – und auch insbesondere mit den Geweihten/Ordinierten offensiv diskutiert werden. Hauptamtliche und Ehrenamtliche klären ihr Verhältnis zueinander in jeweils transparenten Absprachen über Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten und Gestaltungsspielräumen (z.B. durch Stellenbeschreibungen).
- Haupt- und Ehrenamtliche müssen sowohl für die Kooperation miteinander weitergebildet werden sowie für die anstehenden Aufgaben (soziale, kommunikative, Konflikt-Kompetenzen).
- Die Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit zwischen Ehren- und Hauptamtlichen werden gemeinsam erarbeitet.

## **Forum 7**

### **Gestaltungsspielraum statt Ohnmacht – Reformprozesse in den Kirchen**

Kirche lebt von der Vielfalt der Charismen aller Christinnen und Christen. Deshalb müssen ihre Fähigkeiten und Gaben größeres Gewicht haben als die Bedarfe der Institution. Derzeit ist kirchliches Handeln häufig von einer heimlichen oder tatsächlichen Hierarchie zugunsten hauptamtlicher, oft theologischer Entscheidungsträger geprägt. Wichtiges Element der Zukunftsfähigkeit der Kirchen ist dagegen die Beteiligung ehrenamtlich Engagierter an Verfahren und Entscheidungen mit wirklichen Entscheidungsbefugnissen. Das bedeutet auch ein anderes Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen einschließlich veränderter

Ausbildung, guter Fortbildung, Qualifizierung in Menschenführung. Leitgedanke muss sein: Inhalte vor Strukturen. Ebenso wichtig ist die Öffnung der Kirchen für mehr gesellschaftliche Schichten und Gruppen sowie ihre Mitbeteiligung an Netzwerken bürgerschaftlichen Engagements im jeweiligen Gemeinwesen.

### **Forum 8**

#### **Von wegen Lückenbüßer – Ehrenamtliches Engagement angesichts leerer Bänke und Kassen**

Ehrenamtlich Engagierte müssen gleichberechtigt und auf Augenhöhe an Vereinbarungen und Evaluation ihrer Tätigkeit sowie an der finanziellen Verantwortung ihres Bereiches beteiligt werden.

- Fähigkeiten und Zuständigkeiten
- Verantwortung
- Bewusstsein für Bedürfnisse auf beiden Seiten
- Transparente Kommunikationsabläufe
- Verlässlichkeit und klare Absprachen
- Subsidiarität als Leitungsprinzip
- Vertrauen und Zutrauen
- Ehrenamtliche brauchen HA Zeit
- Ehrenamtliche werden bei Aufgabenentwicklung eingebunden. In allen Dimensionen christlichen Handelns und christlicher Sendung gestalten hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeitende gemeinsam Kirche und Gesellschaft.

### **Forum 9**

#### **Wir lassen die Kirche im Dorf – Engagierte Christinnen und Christen vor Ort**

Eine menschnahe Kirche in der lokalen Gesellschaft wird zukünftig vielfältiger und vielgestaltiger sein. Sie braucht das Engagement vieler Menschen unterschiedlichen Hintergrunds. Wegen fehlenden Personals und zurückgehender Einnahmen vergrößern die Kirchen ihre Seelsorgebereiche. Die Aufgabe ist es, Menschen aus unterschiedlichen lebensweltlichen Zusammenhängen vor Ort zu verbinden, mit ihnen Räume für geistliche Erfahrung zu eröffnen, sie zu begleiten und zu beteiligen. In allen Dimensionen kirchlichen Handelns wollen sich Menschen engagieren. Dafür erwarten sie angemessene und ermutigende Rahmenbedingungen.

## **Leitungsaufgabe Ehrenamt Ehrenamtsförderung als Leitungsaufgabe**

*Dr. Christian Rose*

Gekürzter Vortrag, der im Rahmen des Forums „Ehrenamt“ am 15. November 2008 in Tübingen gehalten wurde

### **A Hinführung**

Wir wollen miteinander darüber nachdenken, was es heißen kann: Leitungsaufgabe Ehrenamt. Ich will dies in vier Schritten versuchen. Zunächst will ich in einem kurzen Abschnitt (Teil B) auf die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements für Kirche und Diakonie eingehen. Danach (Teil C) will ich in einem zweiten Abschnitt biblische Bilder ansprechen und biblische Impulse für das rechte Maß im Ehrenamt benennen. In einem dritten Teil (D) ziehe ich daraus die Konsequenzen im Blick auf die Ehrenamtsförderung. Der vierte Teil (E) benennt einige Aspekte des Zusammenwirkens von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Kirchengemeinde. Schließlich fasse ich in einem kurzen Schlussteil (F) die Visionen für die Leitungsaufgabe Ehrenamt zusammen.

### **B. Die Bedeutung ehrenamtlichen Engagements für Kirche und Diakonie**

1. Wenn wir uns die Kirchen- und Diakoniegeschichte in ihren Anfängen vergegenwärtigen, dann sind wir an das Neue Testament gewiesen und wir entdecken dort, dass der Jüngerkreis Jesu und die junge christliche Kirche vor allem aus Ehrenamtlichen bestanden hat, ohne dass der Begriff dort eine Rolle spielt. Das wird zu Beginn einer Bewegung nicht verwundern. Am Anfang einer Bewegung stehen Menschen, die von einer Idee oder einer Vision gefesselt und begeistert sind. Es waren Menschen mitten im Leben, die sich in die Nachfolge Jesu riefen ließen. Sie haben sich aufgemacht, um dem Mann aus Nazareth zu folgen. Sie ließen alles stehen und liegen, um in seiner Nähe zu sein. Am Anfang stand das Ehrenamt. Die urchristlichen Apostel lebten von ihrer Hände Arbeit (vgl. Paulus als Zeltmacher Apg 18,3), obwohl sie die Aufgaben übernahmen, die in heutiger Zeit von hauptamtlich angestellten Pfarrer/innen bzw. Diakon/innen ausgeübt werden. Erst zu Beginn des zweiten christlichen Jahrhunderts bildete sich das dreifach gegliederte kirchliche Amt heraus: Bischof (episkopos = „Aufseher“ (Apg 20,17.28; 1Tim 3,1ff) – Älteste (AT: Häupter der Großfamilie [z.B. Dtn 31,28]; Repräsentanten des Volkes [Ex 19,7]; NT: Hoher Rat/Synhedrion [Mk 8,31; 14,53]; Sprecher der Synagogengemeinde [Lk 7,3] und dann in der nachapostolischen Zeit auch in der christlichen Gemeinde [1Pet 5,15]) - Diakone (1Tim 3,8ff; Apg 6). Von da an bestimmten zunehmend die kirchlichen Ämter das Leben der Kirchen und Gemeinden. Das „Ehrenamt“ war über viele Jahrhunderte hinweg an den Adelsstand gebunden. Erst im 18./19. Jahrhundert gewinnt das Ehrenamt durch die preußische Städteordnung die ihm heute zukommende Bedeutung eines am Gemeinwesen oder an der Kirche orientierte ehrenamtliche Wahrnehmung von Aufgaben. Im englischen Begriff „volunteers“ ist der Aspekt verankert. Aber Ehrenamt meint mehr als Freiwilligkeit. Es geht um die verantwortungsbewusste und kreative Mitgestaltung des Gemeinwesens, der Kirchengemeinde, der Vereine.

2. Für die Kirchengemeinden und die Kirche insgesamt ist das ehrenamtliche Engagement absolut unverzichtbar. Das zeigen auch die nüchternen Zahlen: heute kommen im Bereich der Kirche auf 1 hauptamtliche Stelle ca. 45 Ehrenamtliche. Insgesamt kann festgehalten werden, dass ca. 90% der Mitarbeitenden in der Kirchengemeinde ehrenamtlich tätig sind. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, dass dieses Engagement ermöglicht, begleitet, unterstützt

und gewürdigt werden muss. Die Ehrenamtsförderung ist deshalb eine der wichtigsten Leitungsaufgaben von Kirchenleitung auf allen Ebenen: im Kirchengemeinderat für die Ortsebene, in den Bezirkssynoden, den Kirchenbezirksausschüssen und den Diakonischen Bezirksausschüssen auf der Bezirksebene sowie in der Synode, im Oberkirchenrat und im Diakonischen Werk auf der Ebene der Landeskirche. Doch bevor wir uns dieser Leitungsaufgabe zuwenden, möchte ich biblische Aspekte für das ehrenamtliche Engagement aufzeigen.

### **C. Biblische Bilder und das rechte Maß im Ehrenamt**

Es ist hinlänglich bekannt, dass das Neue Testament verschiedene Bilder und Metaphern für das gemeindliche Zusammenleben und den diakonischen Dienst bereithält. Ich will von den vielen Bildern nur zwei aufgreifen.

#### **I. Das Bild der Gemeinschaft**

Das Urbild der Gemeinschaft ist die Tischgemeinschaft Jesu – v.a. mit den Sündern und Zöllnern (Mk 2,13ff). Jesus, der Zimmermannssohn aus Nazareth, zieht als Wanderprediger durch Galiläa und dann nach Jerusalem. Er zieht Menschen in seinen Bann. Er lebt integrativ, indem er gerade mit den Menschen Gemeinschaft pflegt, die von der Gesellschaft ausgegrenzt waren und gemieden wurden. Er beruft einfache Menschen in seinen Jüngerkreis, hält mit den Menschen Tischgemeinschaft – im Orient die innigste Form des sozialen Umgangs untereinander, er heilt die aus der Gemeinschaft Ausgestoßenen und sendet seine Jünger an die Hecken und Zäune, um die Menschen zum Festmahl einzuladen. Aus der Tischgemeinschaft entwickelt sich die Feier des Herrenmahls (Mk 14,12-25; 1Kor 11,17ff). Es begründet die Gemeinschaft der Gemeinde und – so ist sofort zu ergänzen – es ist der Ausgangspunkt aller Diakonie. Nach allem, was wir wissen, geschieht das alles in den Anfangsjahren ohne großen organisatorischen Hintergrund. Es ist die Ursituation einer neuen Bewegung und sie ist geprägt, dass die Urgemeinde von der Erwartung gelebt hat, dass der gekreuzigte, auferstandene und in die Himmel aufgefahrene Gottessohn bald wiederkommen würde, um das Reich Gottes endgültig zu verwirklichen. Die enge Lebensgemeinschaft, die ohne feste kirchliche Strukturen auskommt, wird exemplarisch in dem berühmten Text Apostelgeschichte 2,42ff ausgedrückt. In ihm wird von der Gemeinde ausgesagt:

„Sie blieben aber beständig in der Lehre der Apostel und in der Gemeinschaft und im Brotbrechen und im Gebet... Alle aber, die gläubig geworden waren, waren beieinander und hatten alles gemeinsam ... Es war keiner unter ihnen der Mangel hatte“.

#### **II. Die Gemeinde als Leib Christi**

Paulus greift das in der Antike für das politische Gemeinwesen gebräuchliche Bild vom Organismus auf und definiert die Gemeinde als Leib Christi. An diesem Leib sind alle Glieder gleich wichtig. Die einzelnen Glieder können ihre Funktion nur ausüben, so lange sie Teil des Ganzen sind und bleiben. In der je spezifischen Aufgabe hat jedes Glied die gleichrangige Bedeutung. Das ist für den lutherischen Gedanken des „Priestertums aller Glaubenden“ von entscheidender Bedeutung. Die Gleichrangigkeit bringt Paulus in Galater 3,28 zum Ausdruck:

„Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid allesamt einer in Christus“.

Das Bild vom Leib Christi ist bei Paulus eingebettet in seine sog. „Charismenlehre“, also die Lehre von den Gnadengaben: ein jedes Glied am Leib Christi hat eine besondere Gabe und damit eine besondere Aufgabe. Das ist nun für das Ehrenamt von herausragender Bedeutung: Den Leib Christi hat Gott zusammengefügt (1Kor 12,24) und er hat die Aufgaben zugeordnet (1Kor 12,28). Das Haupt dieses Leibes ist Christus (Epheser 4,15; Kol 1,18), nicht die Pfarrerin, nicht die Dekanin, nicht der Prälat, nicht der Bischof – sondern Christus. Der Leibgedanke hilft auch zur rechten Zuordnung: im 1.Kor 12 ist m.E. in Ansätzen das Hauptamt angedeutet, wenn Paulus davon spricht, dass Gott in der Gemeinde bestimmte Personengruppen (ich vermeide hier ganz bewusst den Begriff „Ämter“) eingesetzt hat: Apostel – Propheten – Lehrer – Wundertäter. Die Zusammengehörigkeit des ganzen Leibes drückt der schönste Vers dieses Kapitels aus:

„Wenn ein Glied leidet, so leiden alle Glieder mit, und wenn ein Glied geehrt wird, so freuen sich alle Glieder mit.“

Das ist für mich so etwas wie die Magna Charta des Ehrenamts! Es geht um die gemeinsame Freude und das gemeinsame Leid. Es geht um das Bezogensein aufeinander. Paulus spricht von den „Gehilfen der Freude“ (2Kor 1,24). Das Ehrenamt darf Freude machen. Es ist nicht nur Arbeit. Im Ehrenamt können wir eine sinnstiftende Tätigkeit entdecken, die einen Ausgleich oder gar ein Gegengewicht zu meinem Beruf bilden kann. Wir können – freiwillig und mit persönlichem Gewinn – kreativ in unserer näheren oder weiteren Umwelt etwas mitgestalten. Im Ehrenamt entdecke ich, dass ich nicht nur an meinem Output gemessen werde. Ich erlebe Gemeinschaft, spüre soziale Wärme, empfangen Impulse für meine eigene Suche nach Gott. Als Ebenbild Gottes baue ich mit am Reich Gottes. Und noch eines erkenne ich im „Leib-Christi-Gedanken“: Es gibt Charismen – Geistesgaben/Gnadengaben. Im griechischen Begriff Charisma steckt die Wurzel „charis“: Gnade – Geschenk Gottes. Was ich von Gott geschenkt bekommen habe, muss ich nicht verstecken. Es gibt etwas im Leben eines jeden Menschen, das niemand so gut kann wie er. Es gibt etwas im Leben eines Menschen, in dem kann sich Gott auf unverwechselbare, einmalige Weise in dieser Welt offenbaren und ein Kapitel seiner Geschichte mit uns Menschen schreiben. Ein Glied am Leib Christi sein heißt: wir sind eingebunden in den Dienst, den dieser Leib im Auftrag und in der Vollmacht Christi tut.

### III. Zum rechten Maß im Ehrenamt

Wie finden wir das rechte Maß in unserem ehrenamtlichen und in unserem hauptamtlichen Dienst? Dazu möchte ich unsere Blicke auf den Evangelisten Lukas lenken. Der Evangelist zeigt auf, wie eine Spiritualität des Ehrenamtes aussehen kann. Das rechte Maß finden. Nur bei Lukas steht bekanntlich die berühmte Geschichte vom barmherzigen Samariter (Lukas 10,25-37). In dieser Geschichte geht es darum, dass wir zum richtigen Zeitpunkt das Richtige tun, indem wir dem unter die Räuber Gefallenen den Dienst der Nächstenliebe erweisen. Sie wissen es: Jesus erzählt diese Beispielgeschichte einem Schriftgelehrten, der ihn auf Glatteis führen will – mitten in Palästina. Zwei fromme Leute waren bekanntlich an dem Mann am Straßenrand vorübergegangen. Ausgerechnet der Samaritaner, ausgerechnet einer aus dem Volk, mit dem das jüdische Volk in Spannung lebte. Ausgerechnet er erkannte, was jetzt dran war: Helfen, retten! – um es mit Johann Hinrich Wichern zu sagen. Oder mit Gustav Werner formuliert: Was nicht zur Tat wird, hat keinen Wert! Jesus sagt zum Schriftgelehrten: Geh hin und tue desgleichen! Der diakonische Dienst hat seine Zeit. Recht so! Doch dann fügt Lukas eine weitere berühmte Geschichte an! Die Geschichte von Maria und

Martha (Lukas 10,38-42): Die Geschichte ist eine paradigmatische Geschichte fürs Ehrenamt – und natürlich auch für das Hauptamt. Jesus kommt ins Dorf von Marta und Maria. Die beiden Frauen nehmen ihn in ihrem Haus auf. Und dann kommt die Episode, die ganze Generationen von Frauen internalisiert haben. Marta werkelt in der Küche, und Maria, diese unverschämte Maria, setzt sich ins Wohnzimmer und hört Jesus zu. Sie will wissen, was Jesus ihr zu erzählen hat. Wir können nachempfinden, wie Marta innerlich immer wütender wird. Und irgendwann, wie bei einem Dampfkochtopf fängt sie an zu pfeifen, so schrill, dass es von dem palästinischen Dorf zu uns herüber pfeift:

„Herr, fragst du nicht danach, dass mich meine Schwester alleine dienen lässt? Sage ihr doch, dass sie mir helfen soll!“

Recht hat sie! Die einen schaffen immer. Die andern sitzen bei den Honoratioren. Die einen in der Küche, der Prälat beim Oberbürgermeister. Ob wir es glauben oder nicht. Manchmal drängeln sich solche Gedanken ins Gehirn. Aber merkwürdig, also würdig, es sich zu merken: Jesus hilft Marta nicht. Im Gegenteil – er lässt sie abblitzen:

„Marta, Marta, du hast viel Sorge und Mühe. Eins aber ist not. Maria hat das gute Teil erwählt; das soll nicht von ihr genommen werden.“ Oftmals wird dieser Text so verstanden, als ob Marta für das aktive Leben stehen würde – die Theologie spricht von der *vita activa*. Und Maria stünde dann für das beschauliche, für das meditative Leben – manche sagen, für den Müßiggang. Die Theologie nennt es die *vita passiva* oder die *vita kontemplativa*. Aber darum geht es dem Lukas nicht. Vielmehr geht es darum: den Augenblick richtig nützen. Auf den Kairos kommt es an. Wenn der Messias in dein Haus einkehrt, dann dürfen die Dinge des Alltags ruhig einmal ruhen. Dann ist es an der Zeit, sich zu den Füßen des Meisters zu setzen und zu hören, was er zu sagen hat. Das ist dann das richtige Maß. Die Messlatte liegt zu den Füßen Jesu. Wie gesagt, in diesem Augenblick liegt die Messlatte bei den Füßen Jesu. Beim Samariter war es anders: Da galt es, dem unter die Räuber Gefallenen zu helfen. Jetzt aber ist die Zeit, Jesus zuzuhören.

Und schließlich eine weitere Beobachtung bei Lukas. Im Anschluss an die Geschichte von Marta und Maria steht bei Lukas das Vaterunser (11,14). Wir dürfen in dieser feinsinnigen Komposition so etwas wie eine spirituelle Anleitung entdecken: Handeln – Hören – Beten. Das erinnert sehr stark an das benediktinische *ora et labora*. Bete und arbeite. Hier kommt noch das Hören dazu. Es kommt auf den Kairos an: Wenn ein Mensch Hilfe braucht, dann pack an! Wenn Jesus bei dir einkehrt, dann hör zu! Wenn die Zeit des Gebets ist, dann bete. Es geht um das rechte Maß für uns Christinnen und Christen im Ehrenamt und im Hauptamt. Vielleicht hilft es uns, wenn wir bei Lukas in die Schule gehen. Wer um das rechte Maß weiß, kann sich vielleicht auch besser auf die Erfordernisse für die Leitungsaufgabe Ehrenamt einstellen und die Erfordernisse der Ehrenamtsförderung benennen. Diesem Aspekt will ich nun nachgehen.

#### **D. Die Erfordernisse für die Ehrenamtsförderung**

Im Grundsatz gilt: Wer um das rechte Maß im Ehrenamt weiß, wird vielleicht zustimmen können: Es braucht einen Perspektivwechsel in unserer Kirche. Lange Zeit galt der Grundsatz: Wen brauchen wir für unsere Aufgaben? Das ist auch nach wie vor nicht völlig verkehrt, denn es gibt ja Grundaufgaben in einer Gemeinde. Aber es kann sein, dass sich für

bestimmte Aufgaben niemand findet. Und dass man bei der Suche nach einer passenden Person übersieht, dass es interessierte und /oder kompetente Menschen in unserer Gemeinde gibt, die gerne etwas anderes einbringen möchten. Ich erinnere mich an meine eigene Zeit als Gemeindepfarrer. In der Gemeinde gab es einen Mann, der immer wieder einmal seine Frau, eine treue Kirchenbesucherin, in den Gottesdienst begleitet hat. Seine Frau war im Besuchsdienst engagiert, das war nichts für ihn. Irgendwann einmal hat sich die Situation ergeben, dass er etwas von seinen Interessen preisgegeben hat. Da galt es zuzuhören und einen kleinen Impuls zu geben, ohne alles genau festzulegen. Schon bald war es dem Mann eine Freude, Konfirmandinnen und Konfirmanden zu sich in seine Werkstatt einzuladen. Sie haben eine Krippe aus Holz gebaut, zum Teil während des Gemeindepraktikums, zum Teil freiwillig außerhalb des Unterrichts. Am Ende stand ein schönes Werk, aber es fehlten die Krippenfiguren. Das hat irgendwann eine Frau spitz gekriegt, die gerne getöpft hat und der Schritt zu den Figuren war ein kleiner. Die einen basteln an der Krippe – die andern töpfern die Figuren. Am Ende freuten sich die Kinder der Gemeinde an Weihnachten über die Krippe, die Konfirmanden waren stolz auf ihr Werk (das haben sie natürlich nicht zugegeben!), das Gemeindeglied war glücklich, dass er seine Kompetenzen einbringen konnte, und der Pfarrer, ja der Pfarrer war irgendwie zufrieden, dass ein Gemeindeglied sich gut einbringen konnte. Auf Zeit gut einbringen konnte. Und dann auch für weitere Projekte außerhalb des Besuchsdienstes ansprechbar war. Es gibt unzählige Beispiele. Erzählen Sie einander davon. Um einander zu Gehilfen der Freude zu werden. Vorsicht! Es soll nicht zu einem Wettbewerb werden. Das kann leicht überfordern.

Also, es braucht einen Perspektivwechsel: Was wollen Menschen mit ihren Gaben in die Gemeinde einbringen? Es geht um eine Verinnerlichung dieser Ermöglichungshaltung. Ehrenamtliche haben ein Recht auf eine sinnvolle Aufgabenstellung, eine Einführung in den Dienst, eine gute Ansprache und Austausch, eine Struktur, die ihre Entwicklung fördert, sowie Anerkennung ihrer Leistung - auch bei kurzzeitigem Engagement.

Wichtig ist eine praktikable und nachhaltige Kultur der „Anerkennung“. Dies wird von Ehrenamtlichen oft eingefordert, ohne dass dies mit übertriebener Eitelkeit verbunden wäre. Vielmehr geht es darum, dass die Arbeit aufmerksam wahrgenommen und gewürdigt wird. Wenn die Leitenden dies den Ehrenamtlichen versagen, werden sie sich irgendwann erst innerlich und dann auch äußerlich verabschieden: es ist nicht wichtig, was ich einbringe. Also kann ich es auch lassen.

Genauso wichtig ist es, dass von Anfang an Signale der Kirchengemeinde ausgesandt werden, wonach ein Neinsagen auf Anfragen (kleiner Finger – ganze Hand) und ein Beenden des Engagements möglich sind, ohne dass es offene oder versteckte Vorhaltungen gibt! Es muss in einer Gemeinde auch möglich, dass ich einfach „nur“ an den Angeboten der Kirchengemeinde teilnehme – ohne schlechtes Gewissen. Die Leitenden sind dafür verantwortlich, dass Gemeindeglieder diese Botschaft hören. Sie nehmen teil, das ist wunderbar! Wir freuen uns daran. Es darf keine Zweiklassengesellschaft geben: Hier diejenigen, die sich engagieren, die hoch angesehen sind, Zuwendung erfahren. Dort diejenigen, die einfach zurzeit oder auch auf Dauer „nur“ teilnehmen. Wer weiß denn schon, welche Gründe Menschen zögern lassen, aktiv mitzuarbeiten. Eine ehrenamtsfreundliche Gemeinde ist sensibel genug, Menschen nicht zu bedrängen. Wie heißt es so treffend bei Paulus (1Kor 12,22): „Die Glieder des Leibes, die uns die schwächsten zu sein scheinen, sind die nötigsten.“

## **E. Das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamtlichen**

1. Im Blick auf die Leitung der Kirchengemeinde steht im § 16 der Kirchengemeindeordnung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg unverrückbar fest:

„Kirchengemeinderat und Pfarrer/in leiten gemeinsam die Gemeinde. Getreu ihrem Amtsversprechen sind sie dafür verantwortlich, dass das Wort Gottes verkündigt und der Dienst der Liebe an jedermann getan wird.“

2. Dieser Leitungsgrundsatz zeigt die gemeinsame Verantwortung und die Gleichstellung der Leitungspersönlichkeiten. Das entspricht ganz dem Gedanken des Priestertums aller Glaubenden, wie es auch Martin Luther in Aufnahme von 1.Petrus 2,9ff in seiner Schrift „An den christlichen Adel deutscher Nation“ von 1520 formuliert hat. Dort heißt es:

„Was aus der Taufe gekrochen ist, das kann sich rühmen schon zum Priester, Bischof und Papst geweiht zu sein, obwohl es nicht einem jeden ziemt, solches Amt zu üben.“

Es gibt wohl ein „Priestertum aller Glaubenden“, aber eben nicht ein Pfarrertum aller Glaubenden. Analog kann man im Blick auf die Diakonie formulieren: Es gibt ein „Diakontum aller Glaubenden“, aber nicht einen Diakonat aller Glaubenden. Es gehört mit zu den unaufgebbaren Grundsätzen evangelischen Verständnisses, dass die Pfarrer/innen und die Diakone/innen aus der Mitte der Gemeinde berufen, ins Pfarramt ordiniert oder ins Diakonenamt eingesegnet werden. Stellvertretend für die ganze Gemeinde lassen sich Menschen ausbilden, um diese beiden Ämter hauptamtlich in unserer Kirche bekleiden zu können. Unser Bild von Kirche prägt das Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen: Lange Zeit war das Bild vom Pfarrer/in als Hirten und der Gemeinde als Herde vorherrschend. Das will ich auch nicht völlig aufgeben, denn es hat nach wie vor seine Berechtigung. Aber im Blick auf das Miteinander von Haupt- und Ehrenamt sind andere Bilder tragfähiger (s.o.). Die Hauptamtlichen in der Kirche Jesu Christi sollten – das entspricht dem Selbstverständnis vieler Ehrenamtlichen - Ermöglicher, Förderer, Begleiter der Ehrenamtlichen sein. Wenn wir ein Bild aus dem Sport verwenden, passt vielleicht am ehesten das Bild des Spielertrainers. Er hat die Verantwortung für das Training, er spielt auch mit in der Mannschaft. Aber er ist eben Teil der Mannschaft. Damit ist der bleibende Bezug zur Gemeinde im Blick: Pfarrer/in – Diakon/in sind herausgerufen aus der Gemeinde zum hauptamtlichen Dienst. Aber sie sind nach wie vor Teil der Gemeinde. Vielleicht kann man es im Blick auf die Kirchengemeinde am besten so zusammenfassen: Pfarrer/in – Diakon/in sind besonders verantwortlich für die Unterstützung von den verantwortlichen Ehrenamtlichen, auch der Kirchengemeinderäte. Diese wiederum sind als Leitungspersonen ihrerseits verantwortlich oder mitverantwortlich für die kontinuierliche Aufmerksamkeit/Unterstützung der anderen ehrenamtlich Mitarbeitenden.

3. Das klingt jetzt vielleicht alles sehr ideal. Es gibt natürlich auch das andere: die Hauptamtlichen sind aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer Beauftragung auch das Gegenüber zur Gemeinde. Und das macht es spannend, manchmal auch spannungsreich. Vor allem dann, wenn der Kirchengemeinderat bzw. die Gemeinde und der Pfarrer bzw. die Diakonin nicht an einem Strang ziehen. Das ist ja an sich noch kein Problem. Zum Problem wird es dann, wenn die Kommunikation miteinander nicht mehr gut klappt und wenn es zu große Differenzen im Blick auf die Ziele in der Gemeindegemeinschaft gibt. Das führt immer wieder zu Konflikten, die es zu bearbeiten gilt. Vielleicht kann man es so sagen: Es ist völlig normal, dass es Konflikte gibt. Entscheidend ist, wie wir damit umgehen. Denken Sie nur an die Konflikte die Paulus

mit Petrus hatte. An einer Stelle schreibt Paulus im Blick auf Petrus: Ich widerstand ihm ins Angesicht (Gal 2,10)! Also Konflikte sind normal. Keine Angst vor Konflikten! Das gehört zur Vielfalt unserer Kirche dazu!

## **F. Schluss**

Es ist die wunderbare Vielfalt und der große Reichtum von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in unserer Kirche, die mich sehr beeindruckt und die mich dafür dankbar macht, dass ich Teil dieser Kirche sein darf. Für diejenigen, die Verantwortung für das Ehrenamt tragen und die selber in der Leitungsaufgabe Ehrenamt tätig sind, ist es wichtig zu beachten: Ehrenamtliche geben unserer Kirche und ihrer Diakonie das Wertvollste, das sie haben: einen Teil ihrer Lebenszeit. Das will gewürdigt werden. Die Gemeinde Jesu Christi ist ein lebendiger Leib. Das Leben pulsiert in unserer Kirche. Natürlich gibt es dabei Rückschläge, Enttäuschungen, Sorgen und Bekümmernisse. In unseren Gemeinden, in unseren Bezirken, in unseren kirchlichen und diakonischen Einrichtung und in unserer ganzen Landeskirche. Aber das gehört dazu. Das Reich Gottes ist noch nicht vollendet. Gerade in diesen Novemberwochen und dann im Advent lädt uns das Kirchenjahr ein, auf die Vollendung des Reiches Gottes zu vertrauen. Bis es aber soweit ist, dürfen wir uns freuen an der Vielfalt der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Und wir dürfen als Glieder am Leib Christ mitarbeiten in der Gemeinde Christi. Vielleicht hilft uns ein Wort Dietrich Bonhoeffers dabei, das rechte Maß und die angemessene Haltung für unser Engagement zu finden:

„Mag sein, dass der Jüngste Tag morgen anbricht, dann wollen wir gerne die Arbeit für eine bessere Zukunft aus der Hand legen vorher aber nicht.“

*Prälat Dr. Christian Rose Planie 35, 72764 Reutlingen*

## **Impulse von Johannes Calvin zum Miteinander der verschiedenen Dienste in der Gemeinde**

*Dr. Georg Plasger*

Vortrag am 21. Mai 2009 im Reformierten Zentrum auf dem 32. Deutschen Evangelischen Kirchentag in Bremen

### These 1

Die Gemeinde ist nicht für sich selbst da, sondern sie ist von Gott erwählt, um Menschen zur Gemeinschaft mit Christus einzuladen und zu erhalten.

Man kann sehr verschieden anfangen, über das nachzudenken, was oder wer Kirche ist. Man kann bei den Gebäuden beginnen, bei den Gottesdiensten, bei den leitenden Geistlichen, bei den Pfarrern, den Mitarbeitern oder den Events – und alle Einstiege führen zu ganz bestimmten Resultaten. Für Calvin ist der Einstieg in die Überlegungen, was Kirche von einem anderen ist: Die Kirche ist von Gott erwählt. Das Wort „Erwählung“ hat, zumal in Zusammenhang mit Calvin, im Blick auf die Prädestinationslehre, einen belasteten Klang. Im Blick auf die Erwählung der Kirche ist für Calvin klar, dass es um eine Erwählung zu einer Funktion geht. Die Kirche hat nämlich einen Auftrag – sie soll Menschen zur Gemeinschaft mit Christus einladen und in ihr erhalten. Nur dazu ist die Kirche da. Die Kirche ist also kein Selbstzweck, sondern existiert nur, weil sie eine Bestimmung hat. Sie hat einmal die Bestimmung, Menschen für die Gemeinschaft mit Christus zu gewinnen – das könnte man den evangelistischen Aspekt nennen, ohne dass Calvin diese Begrifflichkeit gebraucht hätte. Und sie hat zum anderen die Bestimmung, die Christen und Christinnen in der Gemeinschaft mit Christus zu erhalten, indem sie ihnen ermöglicht, dass bei den Christen und Christinnen die Gemeinschaft mit Christus wächst.

Dass die Kirche diesen Auftrag hat, ist ihr nicht von außen anzusehen, ist nicht empirisch an der Kirche abzulesen. Deshalb ist es nötig, so Calvin, die Kirche zu glauben. Nicht an die Kirche zu glauben, weil man nur an Gott glauben kann. Wohl aber die Kirche zu glauben – und das heißt, zu glauben, zu vertrauen und zu erkennen, dass wir Glieder des Leibes Jesu Christi sind.

### These 2

Deshalb ist die Frage, wie Gemeinde zu gestalten ist, für Calvin entscheidend, weil es darum geht, ihrer Existenz möglichst gut zu entsprechen.

Weil die Kirche ihren Zweck nicht in sich selber hat, hat sie sich immer zu fragen, wie sie ihrem Auftrag recht entspricht. Und da für Calvin jede Gemeinde vor Ort, jede versammelte Gemeinde Kirche, Leib Jesu Christi ist, darum ist es immer wieder nötig, sich diese Frage zu stellen. Kirche-sein bedeutet eine Gestaltungsaufgabe. Das heißt nicht, dass Reformen um der Reformen zu machen sind. Wohl aber, dass wir in unseren Gemeinden immer wieder darüber nachzudenken haben, wo wir den beiden Bestimmungen unseres Seins als Kirche recht entsprechen. Im Blick auf die Menschen, die nicht zur Kirche gehören, die keine Christen sind: Wie können wir auf sie zugehen, wie können wir es ihnen ermöglichen, Glieder des Leibes Christi zu werden? Klassische evangelistische Methoden zeitigen gegenwärtig hier wenig „Erfolg“. Nötig sind wohl persönliche Kontakte, in denen in die Gemeinde eingeladen wird. Vielfach aber ist es Menschen, die sich zu unseren Gemeinden zählen, sogar

unangenehm oder peinlich, in die Gottesdienste einzuladen. Daran ist erkennbar, dass beide Dimensionen der Bestimmung einander zugeordnet sind. Denn nur, wenn unsere Gottesdienste auch für uns belebend sind, wenn wir dort Erwartungen erfüllt bekommen, wenn das Evangelium dort zu uns spricht, sind wir bereit, andere einzuladen. Wir vertrauen darauf, dass Gott selber redet. Aber wir haben auch dafür zu sorgen, dass wir hier dem Geist Gottes nicht im Wege stehen. Und das tun wir, wenn wir meinen, dass der Geist Gottes an die mir lieben Choräle etwa von Paul Gerhardt oder die Psalmen in der Jorissen-Bereimung gebunden ist.

### These 3

Vier Aufgaben sieht Calvin als zentral für die Gemeinde an: Verkündigung des Wortes Gottes und die damit verbundene Feier der Sakramente, die christliche Bildung (Lehre), die Leitung einschließlich der Seelsorge und die Diakonie.

Calvin nennt vier Ämter – oder wie man besser übersetzen kann: Vier Dienste. Das ist den meisten bekannt. Wichtiger aber als die Personen, die diese Dienste ausüben, ist zunächst, dass es hier um nötige Aufgaben in der Gemeinde geht. Calvin nennt vier und hebt den Dienst der Verkündigung hervor – und weil auch die Sakramente der Verkündigung dienen, gehören sie hierzu. Calvin hebt diese Aufgabe besonders hervor, weil Gott sich nach Calvin selber an diese Aufgabe gebunden hat: Gott will in seinem Heiligen Geist durch sein Wort zu den Menschen kommen und so den Glauben wecken – das ist übrigens nach Calvin die Hauptaufgabe des Heiligen Geistes und zugleich das schwerste Stück Arbeit für ihn. Das ist die Mitte der Gemeinde – und darum ist für Calvin der Gottesdienst, in dem die Verkündigung den Mittelpunkt bildet, das Kernstück, das Hauptwerk auch derer, die diese Aufgabe ausüben. Wichtig ist – zweite Aufgabe – die Bildung, oder anders gesagt: Die Lehre. Sie dient dazu, Menschen im christlichen Glauben auszubilden, so dass sie auskunftsfähig werden. Für Calvin ist das nicht als möglicher Zusatz, sondern als essentieller Bestandteil von Gemeinde zu verstehen. Hier sehe ich – einmal nur angedeutet – Lernbedarf in unseren Gemeinden. Die dritte Aufgabe ist die der Leitung – und dazu gehört es nach Calvin, dass man die Menschen, die zur Gemeinde gehören, auch im Alltag begleitet. Die Presbyter hatten in Genf früher Seelsorgeaufgaben, weil sie sich um die Alltagsnöte der Menschen zu kümmern hatten – und damit auch um Streit und vieles mehr; die Kirchengemeinde war hier auch angesiedelt, weil sie ein Seelsorgeinstrument der Gemeinde war. Und schließlich gehört die Diakonie hierher: Die Fürsorge für die Armen. Schon in Genf zählte hier die Anstaltsdiakonie (für die Herbergen und Krankenhäuser) und die Zuwendung für die Bedürftigen dazu. Diese vier Aufgaben hält Calvin für unverzichtbar – und je nach Situation kann es weitere Aufgaben geben. Calvin rechnete damit, dass die Gemeinde selber darauf achtet, was ihre je spezifischen Aufgaben sind.

### These 4

Diese Aufgaben können nach Calvin nicht von einer Person ausgeübt werden, weshalb Calvin seine Lehre vom vierfachen bzw. dreifachen Dienst (der Begriff passt besser als „Amt“) entwickelt und zum wesentlichen Bestandteil seines Verständnis der Gestalt der Gemeinde macht: Pastor (für die Verkündigung und die Sakramente zuständig), Lehrer (für die christliche Bildung zuständig), Presbyter (für die Seelsorge in den Bezirken zuständig und zusammen mit Pastoren und Lehrern die Kirchenleitung) und Diakone (in verschiedener Hinsicht für die Fürsorge für die Armen zuständig).

Bekanntlich hat Calvin nicht allein von den Aufgaben gesprochen, die in einer Gemeinde vorhanden sind, sondern auch von den Diensten, die sie ausüben. Der Begriff des „Amtes“ ist problematisch, weil wir ihn häufig – ausgehend von Vorstellungen des 19. Jahrhunderts – als der Gemeinde gegenüberstehend wahrnehmen. Das aber ist für Calvin undenkbar, weil es die Aufgaben der Gemeinde sind, die von einzelnen wahrgenommen werden. Die Mehrzahl der Dienste verweist darauf, dass es für Calvin nicht vorstellbar ist, dass einer alleine alle Aufgaben übernimmt – damit übernimmt er oder sie sich. Die Zahl der Dienste muss dabei nicht in jedem Fall identisch mit der Zahl der Personen sein – es ist denkbar, das wird auch in der *Institutio* deutlich, dass der Dienst des Pastoren und des Lehrers zusammenfallen. Möglich ist das. Aber ob das gut ist, hängt von den jeweils vorhandenen Begabungen ab. Denn nicht jeder kann alles. So formuliert Calvin einmal: „Denn wenn es auch die Sache aller Hirten ist, zu lehren, so gibt es doch, damit die Gesundheit der Lehre aufrechterhalten werde, eine besondere Gabe der Schriftauslegung, und wirklich wird einer ein Lehrer sein können, ohne doch für das Predigen tauglich zu sein.“[1] Es ist also nötig, dass die Gaben vorhanden sind. Und das führt uns schon zur nächsten These:

#### These 5

Theologischer Ausgangspunkt für Calvin sind die Gnadengaben, mit denen Gott im Heiligen Geist seine Gemeinde beschenkt: Sie sind vielfach und verschieden vorhanden: Der Reichtum des Heiligen Geistes lässt Calvin auch so viel von der Gemeinde erwarten.

Zu Recht kann man Calvins Verständnis eine charismenorientierte Lehre von der Gemeinde nennen – und er folgt darin vor allem dem paulinischen Gedanken im 1. Korintherbrief. Dort hatte Paulus davon gesprochen, dass die Gaben, die in der Gemeinde vorhanden sind, Gnadengaben sind, die der Heilige Geist schenkt. Keine Gaben, die von Natur aus da sind, die als Besitz anzusehen sind, sondern Gnadengaben, die der Heilige Geist schenkt und die der Gemeinde nutzen. Die Gaben, so Paulus, sollen der Erbauung der Gemeinde dienen (1 Kor 14, 4,12). Das nimmt Calvin auf, ebenso einen weiteren Gedanken aus dem 14. Kapitel des 1. Korintherbriefs: „Alles aber geschehe würdig und geordnet.“ (1 Kor 14,40) Die beiden letzten Begriffe, „würdig“ und „geordnet“, in der Weber-Übersetzung „ehrbar“ und „ordentlich“ sind für Calvin die entscheidenden Hinweise für die Frage, wie die Ordnungen in der Gemeinde gestaltet werden – das heißt: größtmögliche Flexibilität.

Calvin setzt darauf, dass der Heilige Geist seine Gemeinde begabt. Mit diesem Blick in die Gemeinde, die auf der in These 1 benannten göttlichen Erwählung fundiert, wird sie in bestimmter Hinsicht wahrgenommen: Nicht defizitär, sondern von göttlichem Reichtum geprägt. Dieser Blick in die Gemeinde ist von der Erwartung geprägt, dass Gott sie mit vielen Gaben beschenkt hat. Man kann auch defizitär in die Gemeinde schauen – und wir hätten manchen Grund dazu. Was läuft bei uns alles nicht gut. Und jeder und jede unter uns könnte hier aufzählen und von eigenen Erfahrungen berichten. Auch Calvin weiß, dass erst in der Ewigkeit die Gemeinde ohne Runzeln sein wird – und hier auf Erden befleckt. Aber weil der Heilige Geist die Gemeinden hier beschenkt, darum kann der Glaube die vielen Begabungen sehen – und sich darüber freuen und versuchen, sie zum Leuchten zu bringen. Nach Calvin hat „die ganze Gemeinschaft der Gläubigen, die doch mit einer vielfachen Mannigfaltigkeit von Gaben ausgerüstet ist, einen viel reicheren und völligeren Schatz himmlischer Weisheit zum Geschenk erhalten ... als jeder einzelne für sich allein“[2].

## These 6

Die Gaben sind aber erst dann recht verstanden, wenn sie eingesetzt werden – in der Gemeinde, für die Menschen, für Gott.

Für Calvin ist es wichtig, die Gaben nicht allein als Potentiale anzusehen. Vielmehr sind sie dann erst recht verstanden, wenn sie auch eingesetzt werden. „Diese Gaben Gottes sind aber erst dann für uns geheiligt, wenn wir sie mit eigener Hand ihrem Geber selbst wieder dargebracht haben; es ist also alles das ein unreiner Missbrauch der Gaben, was jene Darbringung nicht erkennen lässt.“[3] Hier wird ein theologischer Zusammenhang erkennbar: Weil es nicht unsere eigenen Fähigkeiten sind, sondern gleichsam geliehene Gaben, die nicht als Besitz, sondern als Aufgabe anzusehen sind, darum sollen wir sie für den einsetzen, dem widmen, der Geber der Gaben ist. Ihm darbringen, formuliert Calvin. Wer diesen Blick hat, wird in der Gemeinde immer auch danach suchen und fragen, wo es denn solche Potentiale gibt, die geheiligt werden können – und sich selber auch. Das bedeutet automatisch auch eine Wertschätzung der verschiedenen Gemeindeglieder, weil sie als Begabte anzusehen sind.

## These 7

Alle Dienste haben kollegial zusammen zu arbeiten, weil sie einen gemeinsamen Herrn und eine gemeinsame Aufgabe haben. Die Vielfalt ist auch deshalb wichtig, weil nicht einer alles kann.

Das von Calvin immer wieder verwendete Wort, wenn er die verschiedenen Dienste betrachtet, ist das des Kollegiums. Die Dienste zusammen bilden ein Kollegium, dessen Mitglieder einander zugeordnet sind. Und ein Kollegium ist dann gut, wenn es kollegial miteinander arbeitet. Aus den vorgehenden Bemerkungen ist schon erkennbar, dass das Kollegium kein Selbstzweck ist, in dem es Harmonie um der Harmonie willen gibt. Aber weil Calvin von den Gaben her denkt, mit denen Gott seine Gemeinde beschenkt, kann es gar nicht um etwas anders gehen als um ein Miteinander auf Augenhöhe. Die Gaben – und Calvin spricht an vielen Stellen auch von Wohltaten – sind verschieden. Die „Heiligen werden nach der Ordnung zur Gemeinschaft mit Christus versammelt, dass sie all die Wohltaten, die ihnen Gott gewährt, gegenseitig einander mitteilen. Dadurch wird die Verschiedenheit der Gnadengaben nicht aufgehoben; denn wir wissen ja, dass die Gaben des Heiligen Geistes vielartig ausgeteilt werden.“[4] Die Verschiedenheit der Gaben ist da, weil der Heilige Geist sehr verschieden austeilt – man könnte mit dem 1. Petrusbrief auch von der bunten Gnade Gottes sprechen. Und weil eine Farbe allein nicht bunt macht, darum bedarf es des Miteinanders, und auch des Einander Mitteilens, damit ein Miteinander gelingt. Entscheidend dazu ist – und das ist bei Calvin herauszuhören – eine gelingende Kommunikation. Ohne dass Menschen miteinander ins Gespräch kommen, sich kennen lernen, sich gegenseitig auch schätzen lernen, kann es Kollegialität nicht geben. Kollegialität bedeutet nicht, dass man einander zu lieben lernt, dass man zu engen Freunden wird. Das kann passieren, ist aber nicht die Voraussetzung. Aber um das Miteinander zu leben, braucht es das Verstehen und Ernstnehmen der anderen Gaben – nur dann wird ein Chor daraus.

Denn die Einheit in der Gemeinde und Kirche – und das ist ein prinzipieller Unterschied zu Einheitsvorstellungen in der römisch-katholischen Tradition – kommt nicht durch Uniformität, sondern durch ein harmonisches Miteinander zum Ausdruck. Mit den unterschiedlichen

Gaben kommt nach Calvin „die Einheit in der Kirche zustande, so wie in der Musik mannigfaltige Töne eine süße Melodie zustande bringen.“[5]

These 8

Der Dienst am Wort ist herausgehoben, weil Gott sich selber dazu bestimmt hat, durch das Wort der Menschen zu den Menschen zu kommen. Aber er ist den anderen Diensten nicht übergeordnet.

Die evangelische Kirche ist eine Kirche des Wortes. Denn Gott will durch das Wort zu den Menschen kommen, sie erbauen, zu ihnen reden, ihr Herz erreichen. Und die Gabe, dass Menschen die Verkündigung ausüben können, wird von Calvin deutlich hervorgehoben. Er spricht davon, dass zu den „Gaben, mit denen Gott das Menschengeschlecht geziert hat, ... doch dieses Vorrecht ganz einzigartig [ist], dass er sich herbeilässt, den Mund und die Zunge von Menschen für sich zu weihen, damit in ihnen seine Stimme erschalle! Deshalb wollen wir es uns nicht verdrießen lassen, auch unsererseits die Lehre des Heils, wie sie uns auf sein Geheiß und durch seinen Mund vorgetragen wird, gehorsam anzunehmen; denn obwohl Gottes Kraft nicht an solche äußeren Mittel gefesselt ist, so hat er doch uns an diese geordnete Art der Unterweisung gebunden.“[6]

Man spürt in diesem Zitat das Staunen Calvins darüber, dass Gott nicht nur durch mehrdeutige Zeichen spricht, die vielleicht von irgendwelchen religiös Kundigen zu deuten seien, sondern dass Gott in der Predigt des Evangeliums selber zu uns spricht. Calvin geht wie alle Reformatoren von der lebendigen Stimme Gottes aus, die in der Verkündigung, in der Predigt zu uns kommt. Und diejenigen, die im Dienst der Verkündigung stehen, also die, die predigen, die dürfen davon ausgehen und darauf hoffen, dass Gott direkt durch ihre Worte spricht. Nicht so, dass sie das Reden Gottes methodisch herbeizwingen können. Nicht so, dass Gott durch die Predigt zu jedem spricht, aber doch so, dass Gott sich den Mund und die Zunge der Predigenden zu eigen macht. Also: Der Predigtdienst ist etwas Besonderes – und für die Gemeinde essentiell. Und hervorzuheben.

Von Anfang an hat die evangelische Kirche deshalb das akademische Studium der Theologie für die, die in ihr zu predigen haben, vorangestellt und herausgebildet. Das liegt an der Hochschätzung der Predigt, die so verantwortlich wie möglich zu geschehen hat. Eine teure Ausbildung. Und deshalb haben wir Pastoren und Pastorinnen, die in der Schweiz zuweilen noch „verbi divini ministeri“, Diener am göttlichen Wort, genannt werden.

Diese Hochschätzung darf aus zweierlei Gründen nicht dazu führen, daraus eine Überordnung dieses Dienstes zu machen. Einmal würde dann nicht mehr die Predigt, sondern die Macht im Vordergrund stehen – das aber ist gar nicht mehr die eigentliche Aufgabe des Dienstes. Und eine vielfältige Übernahme anderer Dienste würde zur Vernachlässigung der Predigt führen. Und zum anderen wären die anderen Dienste nicht mehr im Blick, die aber auch vom selben Urheber stammen.

These 9

Die Kollegialität der Dienste haben wir heute neu zu lernen – strukturell sind die deutschen evangelischen Gemeinden pastorenlastige Kirchen. Die Pastoren und Pastorinnen haben zu lernen, dass sie (nur) Teil eines Teams sind, das von Gott mit vielen unterschiedlichen Gaben beschenkt wurde – und die jeweiligen Gaben einzubringen ist gut. Aber es gibt in jeder

Gemeinde viele andere Gaben. Und die „Nicht-Pastoren“ haben zu lernen, dass sie Verantwortung zu übernehmen haben, weil die Bequemlichkeit, dass es der Pastor macht, nicht als Bescheidenheit, sondern als Missachtung göttlicher Gaben anzusehen ist.

Ich gehe jetzt von Calvin über zu einer Wahrnehmung unserer heutigen Gemeinden. Es gibt Gemeinden, in denen zumindest einige Ämter sich erhalten haben: Presbyter gibt es fast überall, hier und dort auch noch Diakone. Aber das ändert nichts daran, dass wir in den meisten deutschen Gemeinden, gleich ob lutherischer, unierter oder reformierter Spielart, zu einer Pastorenkirche verkommen sind. Dabei geht es mir nicht darum, mit einem Zeigefinger auf die Pastoren zu zeigen; die sind oft in bestimmte Strukturen hineingekommen. Die Pastoren und Pastorinnen übernehmen in unseren Gemeinden viele Aufgaben. Dazu gehören vielfach Leitungs- und Managementaufgaben, vielfach auch Verwaltungsaufgaben. Sie sind aufgrund ihres Beamtenstatus immer allen anderen Aufgaben in der Gemeinde überlegen, weil sie – einmal gewählt – kaum wieder aus der Gemeinde wegkönnen, es sei denn, sei wollen es selbst. Sie müssen nicht wieder gewählt werden. Sie sind lebenslang Pastoren und Pastorinnen.

In den Gemeinden gibt es aber vielfach eine Mentalität, die das recht bequem empfindet: der Pfarrer, der macht das schon, der wird ja bezahlt – und die Ehrenamtlichen nicht. In den meisten Kirchenordnungen müssen die Pfarrer oder Pfarrerrinnen zumindest den stellvertretenden Presbyteriumsvorsitz übernehmen.

Eine Gemeinde, die weiß, dass die Predigt die Hauptaufgabe der Pastoren und Pastorinnen ist, wird ihren hauptamtlich Tätigen daraufhin entlasten wollen. Ein Pfarrer, eine Pfarrerin, der bzw. die weiß, dass die Predigt das Hauptgeschäft ist, wird sich darum mühen, andere Bereiche erst gar nicht in dieser Weise zur eigenen Sache zu machen.

Wir leben in Deutschland nicht in Strukturen, die die Dienste gleichberechtigt sein lassen; Sie merken schon, dass ich mir so etwas wünsche. Aber das wäre Illusion. Dennoch setze ich auf vorhandene Möglichkeiten:

These 10

Wir leben in den deutschen evangelischen Gemeinden nicht in idealen Strukturen, weil aufgrund vorhandener Rechtslage ein Ungleichgewicht der Dienste vorgegeben ist. Aber Kollegialität kann trotzdem gelebt werden – auch wenn es zuweilen schwer ist. Calvin setzt darauf, dass das Miteinander der Dienste nötig ist, um als Gemeinde seiner Erwählung entsprechen zu können.

Für mich ist der wichtigste Impuls von Calvin in dieser Frage, dass entscheidend ein bestimmtes Bewusstsein ist: Wir sind eine gabenorientierte Gemeinde. Wir sind es. Ich bin begabt und soll und darf meine Gaben einsetzen zum Bau des Reiches Gottes – im Wissen, dass Gott alleine sein Reich durchsetzen wird, aber mich und Sie als Mitarbeiter gebrauchen will. Darin besteht, um mit Karl Barth zu reden, die menschliche Würde, dass Gott nicht ohne uns seine Gemeinde bauen will.

Weil wir aber mit sehr verschiedenen Gaben beschenkt sind, gebietet es der Respekt vor dem heiligen Geist und vor unseren Geschwistern, geschwisterlich und – vielleicht ist das noch wichtiger – kollegial miteinander umgehen. Es gehört dazu das Bewusstsein, dass die Gemeinde Aufgaben hat, die nicht ohne uns bewältigt werden können. Es gibt neben der

Sünde des Hochmuts auch die Sünde der Trägheit – und was bei Ihnen stärker ausgeprägt ist, wissen Sie selber vermutlich am Besten.

Konkret heißt das:

Wir brauchen Pastoren und Pastorinnen, die ihre Tätigkeit in der Gemeinde als Teil eines Teams verstehen, die deshalb auch nicht alles allein entscheiden müssen oder immer das letzte Wort haben müssen, denen vielleicht sogar Teile der Gemeindegemeinschaft unbekannt bleiben.

Wir brauchen Menschen, die mit ihren gottgegebenen Fähigkeiten die Gemeinde bereichern und sich als Teil eines Teams verstehen, die vom Pastor oder der Pastorin erwarten, dass sie ihre Sachen, für die sie da sind, gut machen, dass sie aber nicht alles machen – und sich dementsprechend verhalten.

Dazu bedarf eines intensiven Miteinanders – und dazu gehören Gespräche auf Augenhöhe.

Die IV. These der Barmer Theologischen Erklärung formuliert – ganz in der Tradition Calvins: „Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.“

Gott will und er wird seine Gemeinde bauen – mit uns. Calvin sagt in Aufnahme paulinischer Gedanken, dass der „Dienst von Menschen, den Gott zur Regierung seiner Kirche benutzt, das wichtigste Band ist, durch das die Gläubigen in einem Leibe zusammengehalten werden. Dann legt er [sc. Paulus] ferner auch dar, daß die Kirche nicht anders unversehrt bewahrt bleiben kann, als wenn sie durch diese Mittel gestützt wird, welche der Herr nach seinem Wohlgefallen zu ihrer Erhaltung eingerichtet hat.“[7]

*Prof. Dr. Georg Plasger, Universität Siegen*

[1] Calvin, Auslegung der kleinen Paulinischen Briefe, 165.

[2] Institutio IV,8,11.

[3] Institutio III,7,5.

[4] Institutio IV,1,3.

[5] Calvin, Auslegung der kleinen Paulinischen Briefe, 163.

[6] Institutio IV,1,5.

[7] Institutio IV,3,2.

**Ehrenamtsgesetz der ELKB 1**  
**Kirchengesetz**  
**über den Dienst, die Begleitung und die Fortbildung von Ehrenamtlichen**  
**in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern**  
**(Ehrenamtsgesetz – EAG)**

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

**Präambel**

In der evangelisch-lutherischen Kirche haben alle Getauften an dem der Kirche gegebenen Auftrag teil, Gottes Heil in Jesus Christus in der Welt in Wort und Tat zu bezeugen.

Aller Dienst an diesem Auftrag ist, unabhängig davon, ob er haupt-, neben- oder ehrenamtlich geschieht, gleichwertig. Denn der Apostel Paulus schreibt: „Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist. Und es sind verschiedene Ämter; aber es ist ein Herr. Und es sind verschiedene Kräfte; aber es ist ein Gott, der dawirkt alles in allem.“ (1. Kor. 12,4–6). Ehrenamtliche wirken in allen Bereichen von Kirche und Diakonie mit.

In ehrenamtlicher Tätigkeit stellen Jugendliche, Frauen und Männer ihre Zeit, Kraft und Fähigkeiten freiwillig und unentgeltlich für die kirchlichen und diakonischen Aufgaben zur Verfügung. Ziel dieses Kirchengesetzes ist es, ehrenamtliche Tätigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zu fördern und die Dienstgemeinschaft von ehren-, haupt- und nebenamtlichen kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (Art. 12 und 15 Kirchenverfassung) zu stärken.

**§ 1 Geltungsbereich**

(1) Dieses Kirchengesetz gilt für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern, ihre (Gesamt-)Kirchengemeinden, ihre (Pro-)Dekanatsbezirke sowie ihre Einrichtungen und Dienste.

(2) Dieses Kirchengesetz findet nur Anwendung, soweit nicht in anderen Kirchengesetzen oder in anderen im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kirchengesetzes geltenden kirchenrechtlichen Bestimmungen spezielle Regelungen enthalten sind.

(3) Selbständigen Rechtsträgern, die Aufgaben der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern im Sinne von Art. 1 der Kirchenverfassung wahrnehmen, wird empfohlen, die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes für ihren Bereich zu übernehmen. Die Anerkennung von selbständigen Rechtsträgern nach dem Anerkennungs- und Zuwendungsgesetz als kirchliche Einrichtungen und Dienste setzt die Geltung inhaltlich entsprechender oder vergleichbarer Bestimmungen über ehrenamtliche Tätigkeit voraus.

**§ 2 Gewinnung von Ehrenamtlichen**

(1) Für die zeit- und sachgemäße Erfüllung des kirchlichen Auftrags ist es erforderlich, dass auf allen Ebenen und in allen Arbeitsbereichen Jugendliche, Frauen und Männer für ehrenamtliche Mitarbeit gewonnen werden sowie ihre ehrenamtliche Tätigkeit anerkannt und gewürdigt wird.

(2) Die für die verschiedenen kirchlichen Ebenen und Arbeitsbereiche verantwortlichen Personen bzw. Gremien klären gemeinsam mit denjenigen, die bereit sind, eine ehrenamtliche Tätigkeit zu übernehmen, welche Aufgaben sie übernehmen können. Dabei sind insbesondere Eignung und Bedarf zu berücksichtigen.

**§ 3 Beauftragung zu ehrenamtlicher Tätigkeit**

(1) Aufgaben und Zuständigkeiten sowie der örtliche, zeitliche und finanzielle Rahmen ehrenamtlicher Tätigkeit bedürfen der vorherigen Absprache und Festlegung mit den Ehrenamtlichen. Diese sind über ihre Rechte und Pflichten zu informieren und auf die Vertretung der Ehrenamtlichen nach § 6 hinzuweisen.

(2) Die Beauftragung kann mündlich oder schriftlich vereinbart werden. In einer solchen Vereinbarung sollen insbesondere der Aufgabenbereich, der zeitliche Rahmen, die Dauer der Tätigkeit und der Auslagenersatz geregelt sein.

(3) Beauftragung und Einführung sowie die Verabschiedung der Ehrenamtlichen werden in angemessener Form vorgenommen und bekannt gegeben.

#### **§ 4 Begleitung**

(1) Ehrenamtliche haben Anspruch auf kontinuierliche fachliche und persönliche Begleitung, Einarbeitung, Beratung und Unterstützung. Dabei sollen sie auch geistliche Stärkung erhalten. Die Bereitschaft dazu wird von den Ehrenamtlichen erwartet.

(2) Allen Ehrenamtlichen sind, soweit es sich nicht um kirchliche Wahlämter handelt, durch die jeweils zuständigen Verantwortlichen Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen für ihren Dienst zu benennen.

(3) Die für ihre Tätigkeit erforderlichen Informationen sind von den jeweils Zuständigen an die Ehrenamtlichen rechtzeitig weiterzugeben. Ehrenamtliche sind in die ihren Aufgabenbereich betreffenden Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

(4) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des jeweiligen Arbeitsfeldes einer Dienststelle im Sinne von § 1 sollen sich in regelmäßigen Abständen zu Besprechungen treffen. Diese Zusammenkünfte dienen der Zusammenarbeit, dem Erfahrungsaustausch, der konzeptionellen Planung und der Gewährleistung des wechselseitigen Informationsflusses.

(5) Die jeweils zuständigen verantwortlichen Personen bzw. Gremien sollen sich einmal im Jahr mit der Situation des Ehrenamtes in ihrem Bereich befassen.

#### **§ 5 Fortbildung**

(1) Ehrenamtliche haben Anspruch auf Fortbildung. Die Bereitschaft dazu wird von ihnen erwartet. Sie sollen an für ihren Dienst geeigneten und erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.

(2) Näheres wird durch Verordnung geregelt.

#### **§ 6 Vertretung der Ehrenamtlichen**

(1) Zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch soll mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der Ehrenamtlichen der Dienststelle im Sinne von § 1 stattfinden (Ehrenamtlichen-Versammlung). Wünsche und Anregungen der Ehrenamtlichen-Versammlung sind von den zuständigen Leitungsgremien vordringlich zu behandeln.

(2) Auf der Ebene der (Pro-)Dekanatsbezirke beruft der (Pro-) Dekanatsausschuss für jeweils zwei Kalenderjahre mindestens zwei Vertrauenspersonen für Ehrenamtliche. An diese Vertrauenspersonen können sich die Ehrenamtlichen in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches wenden. In Gleichstellungsfragen bleiben die (Pro-)Dekanatsfrauenbeauftragten Ansprechpartnerinnen.

(3) Die Vertrauenspersonen sollen im Abstand von längstens zwei Jahren dem Dekanatsausschuss über ihre Tätigkeit berichten. Sie haben das Recht, bei den zuständigen Stellen oder Leitungsgremien Anträge zu stellen, über die in angemessener Zeit zu entscheiden ist.

(4) Im Bereich der Einrichtungen und Dienste gelten Absätze 2 und 3 entsprechend.

#### **§ 7 Verpflichtung zur Verschwiegenheit**

Ehrenamtliche haben über alle Angelegenheiten, die ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind und die ihrer Natur nach oder infolge besonderer Anordnungen vertraulich sind, Verschwiegenheit zu bewahren, auch über die Dauer ihrer Beauftragung hinaus. Wo sie seelsorgerlich tätig werden, ist das Seelsorgegeheimnis zu wahren.

#### **§ 8 Finanzierung und Auslagenersatz**

(1) Ehrenamtliche Tätigkeit ist unentgeltlich.

(2) Dienststellen im Sinne von § 1 sind verpflichtet, im jeweiligen Haushaltsplan in angemessenem Umfang Haushaltsmittel vorzusehen.

- (3) Ehrenamtliche haben nach vorheriger Absprache Anspruch auf Ersatz der im Rahmen ihrer Tätigkeit und für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erforderlich gewordenen Auslagen (z. B. Telefon und Portokosten, Arbeitsmaterial und -hilfen, Fahrtkosten).
- (4) Bei Bedarf und nach Absprache soll für die Kinderbetreuung und die Pflege betreuungsbedürftiger Angehöriger gesorgt werden.
- (5) Die zuständigen Stellen treffen die erforderlichen Regelungen nach Maßgabe der besonderen kirchenrechtlichen Bestimmungen.

### **§ 9 Versicherungs- und Rechtsschutz**

- (1) Ehrenamtliche genießen während der Ausübung ihrer Tätigkeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der für den Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern abgeschlossenen Sammelversicherungsverträge Versicherungsschutz.
- (2) Wird im Zusammenhang mit der Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit Rechtsberatung erforderlich, sind Ehrenamtliche berechtigt, sich an die zuständigen Stellen im Landeskirchenamt oder in der Landeskirchenstelle zu wenden. Wird darüber hinausgehender Rechtsschutz erforderlich, können auf Antrag die dafür notwendigen Kosten übernommen werden. Über die Gewährung von Rechtsschutz entscheidet das Landeskirchenamt bzw. die Landeskirchenstelle.

### **§ 10 Nachweis und Berücksichtigung ehrenamtlicher Tätigkeiten**

- (1) Ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird empfohlen, über ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten ein Nachweisheft zu führen.
- (2) Auf Wunsch der Ehrenamtlichen wird über ihren Dienst und die dabei erworbenen Qualifikationen eine schriftliche Bescheinigung ausgestellt.
- (3) Bei kirchlichen Ausbildungen, bei Bewerbungen für den kirchlichen Dienst und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sollen im Ehrenamt und bei Fortbildung im Ehrenamt erworbene Qualifikationen angemessen berücksichtigt werden.

### **§ 11 Statistische Erhebungen**

Über die Entwicklung der ehrenamtlichen Tätigkeit werden alle sechs Jahre statistische Erhebungen durchgeführt, veröffentlicht und ausgewertet.

### **§ 12 Ausführungsbestimmungen**

Das Nähere regelt der Landeskirchenrat in Ausführungsbestimmungen.

### **§ 13 Inkrafttreten**

- (1) Dieses Kirchengesetz tritt am 5. Dezember 2000 (Internationaler Tag des Ehrenamtes) in Kraft.
- (2) Die Leitlinien für den Dienst, die Begleitung und die Fortbildung Ehrenamtlicher in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 31. März 1993 (KABl S. 93) werden zum selben Zeitpunkt aufgehoben.
- (1) Dieses Kirchengesetz tritt am 5. Dezember 2000 (Internationaler Tag des Ehrenamtes) in Kraft.
- (2) Die Leitlinien für den Dienst, die Begleitung und die Fortbildung Ehrenamtlicher in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 31. März 1993 (KABl S. 93) werden zum selben Zeitpunkt aufgehoben.

M ü n c h e n , 11. Dezember 2000  
Der Landesbischof  
D r . J o h a n n e s F r i e d r i c h  
Az. 32/0 – 43 RS 545

## **Noch großes Entwicklungspotenzial**

*Dr. Beate Hofmann und Dr. Hans-Joachim Puch*

### **Evaluation des Ehrenamtsgesetzes der Bayerischen Landeskirche**

(nachrichten der ELKB 7/2006, S.217-221)

Das Engagement Ehrenamtlicher in der Gesellschaft wie in den Kirchengemeinden ist im Umbruch. Die traditionellen Motive und Einstellungen der Ehrenamtlichen haben sich gewandelt. Statt sich auf lange Zeit da zu engagieren, wo Hilfe gebraucht wird, suchen Menschen heute klar begrenzte, in ihrer Wirkung sichtbare und für die eigene Persönlichkeitsentwicklung relevante Projekte. Dies erfordert veränderte Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche und eine andere Einstellung bei den Hauptamtlichen. Deshalb verabschiedete die Landessynode im Dezember 2000 das „Kirchengesetz über den Dienst, die Begleitung und die Fortbildung von Ehrenamtlichen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern“. Das Ehrenamtsgesetz formuliert Anforderungen, wie der Beginn, die Begleitung, die Beteiligung die Bezahlungen und die Beendigung des Ehrenamtes gestaltet werden sollen.

Inzwischen ist genug Zeit vergangen, um erste Erfahrungen der Umsetzung des Gesetzes auszuwerten und Schlussfolgerungen für das weitere Vorgehen zu ziehen. Der Fachbeirat Ehrenamt der Landessynode hat darum die Evangelische Fachhochschule beauftragt, im Rahmen einer repräsentativen Untersuchung die Erfahrungen und Einschätzungen des Ehrenamtsgesetzes zu evaluieren und Anregungen für Veränderungen zu formulieren. Wir gehen davon aus, dass in vielen Kirchengemeinden Einschätzungen vorhanden sind, wie gut oder weniger gut die Umsetzung des Gesetzes gelingt und wie seine Anliegen mitgetragen werden. Mit unserer Untersuchung ergänzen wir diese subjektiven Erfahrungen und Sichtweisen durch einen Blick auf die Gesamtsituation des Ehrenamtes in den Kirchengemeinden der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche in Bayern. Wir zeichnen dazu ein differenziertes repräsentatives Bild des Ehrenamtes in den bayerischen Kirchengemeinden aus der Sicht von Haupt- und Ehrenamtlichen.<sup>1</sup> Mit unseren Ergebnissen und Empfehlungen wollen wir zu einem innergemeindlichen Dialog anregen, um die eigene Praxis des Ehrenamtes in den Kirchengemeinden kritisch zu betrachten und gemeinsam nach notwendigen Veränderungen zu suchen. Dazu gibt dieser Artikel einen ersten Anstoß. Wer sich differenzierter mit unseren Ergebnissen auseinandersetzen will, dem empfehlen wir die Lektüre des ausführlichen Abschlussberichtes.<sup>2</sup>

### **Das typische Bild der Ehrenamtlichen**

Natürlich hat jede Ehrenamtliche und jeder Ehrenamtliche seine eigene Persönlichkeit und sein ganz spezifisches Profil; dennoch lassen sich Trends über die oder den typischen Ehrenamtlichen erkennen. Ehrenamtliche in der ELKB sind in zwei von drei Fällen weiblich, über 30 Jahre alt und leben in einem Haushalt mit mindestens zwei Personen. Im Gegensatz zu anderen gesellschaftlichen Bereichen engagieren sich in den Kirchengemeinden überdurchschnittlich viele Menschen über 60 Jahre und unterdurchschnittliche viele aus der Altersgruppe der

---

1 Es wurden knapp 5000 Fragebögen an Ehrenamtliche und 500 Fragebögen an Hauptamtliche in 43 repräsentativ ausgewählten Kirchengemeinden versandt. Von den verteilten Fragebögen kamen 1/3 der Bögen wieder ausgefüllt an uns zurück. Die Rücklaufquote ist ausreichend, um repräsentative Aussagen über die Umsetzung des Ehrenamtsgesetzes aus Sicht der Ehrenamtlichen und der Hauptamtlichen in Bayern machen zu können.

2 Der Forschungsbericht kann über [beate.hofmann@evfh-nuernberg.de](mailto:beate.hofmann@evfh-nuernberg.de) zum Selbstkostenpreis zzgl. Versandkosten bezogen werden.

21-30jährigen. Offensichtlich ist es gelungen, die jungen Seniorinnen und Senioren verstärkt für ehrenamtliches Engagement in der ELKB zu gewinnen, während für junge Erwachsene das Ehrenamt in der Kirche weniger Attraktivität besitzt. Wir können aufgrund unserer Daten nicht abschließend sagen, ob die geringe Attraktivität nur auf die Lebensphase zwischen 21 und 30 Jahren begrenzt ist und die Menschen sich z.B. nach der Familiengründung wieder engagieren, oder ob junge Menschen sich dauerhaft vom kirchlichen Ehrenamt distanzieren. Wir gehen jedoch von der Annahme aus, dass der Rückgang auf mangelnde Passungsverhältnisse zwischen Angebot und Nachfrage für junge Menschen zurückzuführen sind. So gibt es zwar jugendspezifische Angebote diese decken jedoch die aktuellen Motive und Erwartungen der Jugendlichen nur unzulänglich ab. Jugendliche fühlen sich deshalb nur wenig zum ehrenamtlichen Engagement in Kirchengemeinden hingezogen. Unseres Erachtens ist der Rückgang an jungen Ehrenamtlichen alarmierend und ein Hinweis darauf, dass der Paradigmenwechsel zum neuen Ehrenamt in den Gemeinden vollzogen werden muss, wenn weiterhin auch junge Menschen für ehrenamtliche Tätigkeiten in der Kirche gewonnen werden sollen.

### **Verteilung der Ehrenamtlichen auf Tätigkeitsfelder**

Das typisch männliche und das typisch weibliche Ehrenamt, wie es für die Vergangenheit beschrieben wurde,<sup>3</sup> besteht auch heute noch, hat sich aber bei den Frauen gegenüber 1995 verändert. Während die Männer weiterhin stärker in den „offiziellen“ Ehrenämtern (Kirchenvorstand, Lektor oder Prädikant und Posaunenchor) vertreten sind, sind die Frauen inzwischen in den meisten pädagogischen Bereichen dominant und nicht mehr nur bei den klassischen Hilfsarbeiten (Kuchenbacken, Fest vorbereiten, Geld sammeln und Gemeindebrief austragen). Nach wie vor gilt jedoch, dass Frauen in den Bereichen stark vertreten sind, in denen es weniger Fortbildung und offizielle Anerkennung und Einführung gibt.

Auffällig ist, dass bei der Gestaltung des Gemeindefestes ein repräsentativer Querschnitt aller Ehrenamtlichen und die meisten Hauptamtlichen beteiligt sind. Daher lässt sich die These formulieren, dass das Gemeindefest die Mitte der Kerngemeinde (nicht der Gesamtgemeinde!) und des Dienstes von Haupt- und Ehrenamtlichen in der ELKB darstellt.

### **Motive der Ehrenamtlichen**

Viele der neueren Ehrenamtsstudien weisen auf veränderte Motive und Einstellungen bei Ehrenamtlichen hin. Üblicherweise werden diese Veränderungen als der Wandel vom „traditionellen“ zum „neuen“ Ehrenamt beschrieben. Während das traditionelle Ehrenamt überwiegend aus altruistischen, pflichtorientierten Motiven gespeist wird, kommt im neuen Ehrenamt unter anderem ein „gegenseitiges Geben und Nehmen“ stärker zum Tragen. Menschen wollen durch ihr Engagement Sinn, Spaß und Gewinn für ihre eigene Entwicklung haben. Nach unserer Untersuchung sind Motive des traditionellen und des neuen Ehrenamt in den Kirchengemeinden in etwa gleichgewichtig verteilt. Darüber hinaus spielt das Motiv, sich gesellschaftlich engagieren zu wollen, eine signifikante Rolle. Damit wird deutlich, dass in den Kirchengemeinden Menschen mit unterschiedlichen Motiven und Erwartungshaltungen im Rahmen des Ehrenamtes aufeinander treffen. Für die Hauptamtlichen bedeutet dies, dass sie beide Formen des Ehrenamtes im Bewusstsein haben sollten, um jeweils spezifisch darauf reagieren zu können. Da das traditionelle und das neue Ehrenamt nicht konfliktfrei zueinander stehen, kann es in den Gemeinden verstärkt zu Kollisionen in Bezug auf die Erwartungen an Ehrenamt und Begleitung kommen. Die Motive des neuen Ehrenamts in der Kirche unterscheiden sich von denen des neuen Ehrenamtes in anderen Bereichen der Gesellschaft durch eine christliche Akzentuie-

3 Vgl. Reihs, Sigrid: Im Schatten von Freiheit und Erfüllung. Ehrenamtliche Arbeit in Bayern. Bochum 1995.

rung: Nicht der vordergründige individuelle Nutzen wird im Rahmen des Ehrenamtes gesucht, sondern vor allem Sinnerfahrungen und Begegnung werden als Motive genannt. Interessant ist auch, dass die Motive sich in etwa gleich auf beide Geschlechter verteilen. Bei Frauen ist lediglich das beziehungsorientierte Motiv „mit anderen etwas tun“ stärker ausgeprägt. Eine weitere geschlechtsspezifische Differenzierung lässt sich nicht erkennen.

### **Umsetzung der einzelnen Elemente des Ehrenamtsgesetzes**

Die tragenden Elemente des Ehrenamtsgesetzes lassen sich in 5 „B’s“ zusammenfassen<sup>4</sup>: „Beginnen“, „Begleiten“, „Beteiligen“, „Bezahlen“ und „Beenden“. Zu dem Element „Beginnen“ gehört unter anderem ein Sondierungsgespräch, in dem das Interesse, Motive, Begabungen, Kenntnisse der Ehrenamtlichen und der Bedarf der Gemeinde erfasst werden, mögliche Aufgaben vorgestellt und, wenn eine Möglichkeit zum Engagement gefunden ist, ein Rahmen für die Arbeit festgelegt wird. Zu dem Element „Begleiten“ gehören neben einer Einarbeitung in die Aufgabe regelmäßige Gespräche, Unterstützung in Konflikten, Informationen über die Ziele der Arbeit und das Angebot von Fortbildung für die Arbeit. Auch Formen der Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit sind Teil der Begleitung. Eine angemessene Beteiligung von Ehrenamtlichen an Entscheidungen über ihr Arbeitsfeld beschreibt das dritte Element. Außerdem sieht das Gesetz eine jährliche Versammlung aller Ehrenamtlichen vor sowie die Einrichtung von Vertrauenspersonen auf Dekanatebene. Zum „Bezahlen“ gehört unter anderem, dass Auslagen erstattet werden bzw. Erstattungswege geregelt werden, damit Ehrenamtliche sich nicht als Bittsteller fühlen müssen. Der Aspekt „Beenden“ beinhaltet, dass Hauptamtlichen die zeitliche Begrenzung des Ehrenamtes bewusst ist und das Engagement von den Ehrenamtlichen mit gutem Gewissen beendet werden kann. Dazu braucht es klare Regelungen, einen Nachweis über geleistetes Engagement und eine angemessene Verabschiedung bzw. Bedankung.

Unsere Untersuchung hat ergeben, dass in einem Drittel der befragten Gemeinden das Ehrenamtsgesetz umgesetzt wird. Einzelne Elemente des Gesetzes, wie der Dank für das Engagement oder die Klärung von Ansprechpartnern, sind zu 95% etabliert; in über 70 % der Gemeinden werden die Ehrenamtlichen verabschiedet. Sehr unterschiedlich ist die Fortbildungskultur. In einigen Bereichen gibt es eine hohe Bereitschaft und Beteiligung an Fortbildung (z.B. in Klinik- und Telefonseelsorge, bei Friedens- und Umweltarbeit, bei LektorInnen und PrädikantInnen sowie in der Instrumentalmusik), in anderen Bereichen (z.B. im Mutter-Kind-Gruppenbereich und in den Kindergottesdienstteams, bei den Besuchsdiensten und in der Seniorenarbeit) ist die Beteiligung erstaunlich niedrig. Das Angebot der Kinderbetreuung während der ehrenamtlichen Tätigkeit ist nur in ganz wenigen Gemeinden bisher umgesetzt.

### **Teilnahme an Fortbildung sortiert nach Arbeitsfeldern (Aussage Ehrenamtlicher)**

In einigen Bereichen weichen die Wahrnehmungen und Einschätzungen der ehrenamtlichen und Hauptamtlichen deutlich voneinander ab. So halten sich Hauptamtliche z.B. für leichter ansprechbar als die Ehrenamtlichen dies erleben. 53,2% der Ehrenamtlichen haben Fortbildung angeboten bekommen, nach Einschätzung der Hauptamtlichen sind dies 89,7%. Auch die

4 Vgl. Eckhard Roßberg, Beate Hofmann: Die fünf B's der ehrenamtlichen Mitarbeit, in: Themenhefte Gemeindearbeit Nr. 72 Ehrenamt gewinnen, begleiten, gestalten, 5. Ausgabe 2005, S.30f. Ähnlich Herbert Lindner: Die fünf B's der ehrenamtlichen Mitarbeit, in: Arbeitshilfe für Veranstaltungen/Gruppenabende/Diskussionen „Ehrenamtliche in der Kirche“, hg. vom Arbeitsbereich Frauen in der Kirche der ELKB, Mai 1991, L 5; und Bernhard Petry: Führungsaufgabe Ehrenamt, in: Organisationshandbuch Kirche und Gemeinde. Aachen 2002, S.126-130.

Gründe für die Nichtteilnahme an Fortbildung werden sehr unterschiedlich eingeschätzt. Die Hauptamtlichen halten Terminnot und innere Widerstände als Hinderungsgründe für wichtiger als die Ehrenamtlichen. Frappierende Unterschiede gibt es auch bei der Klarheit über Erstattungswege von Auslagen: Nur bei 33,5% der Ehrenamtlichen ist er geklärt, während 72,3% der Hauptamtlichen ihn für geklärt halten. Auch in Bezug auf die Rollenwahrnehmung gibt es interessante Abweichungen. So sehen die Hauptamtlichen Ehrenamtliche häufiger in der Rolle des/der Experten/-in, während sich Ehrenamtliche häufiger als Helfer/-in wahrgenommen fühlen.

Vergleicht man unsere Ergebnisse mit einer Untersuchung aus dem Jahr 1995, so zeigt sich, dass sich in vielen Bereichen des ehrenamtlichen Engagements in den Kirchengemeinden wenig verändert hat<sup>5</sup>. Insgesamt werden die Elemente des Ehrenamtsgesetzes in ihrer Bedeutung nicht hoch gewertet. Dies lässt unserer Meinung nach aber nicht den Schluss zu, die Elemente des Ehrenamtsgesetzes seien überflüssig. Die Ergebnisse zeigen lediglich, dass die Ehrenamtlichen, die sich bisher in der Kirche engagieren, vorwiegend das traditionelle Ehrenamt vertreten. Offensichtlich braucht es einen langen Atem und Ausdauer, aber auch viel Nachhaltigkeit bei der Umsetzung dieses Gesetzes. Grundsätzlich lässt sich deshalb unserer Einschätzung nach sagen, dass der Paradigmenwechsel vom traditionellen zum neuen Ehrenamt, wie ihn das Ehrenamtsgesetz formuliert, in den Kirchengemeinden mehrheitlich noch nicht angekommen ist.

### **Wahrnehmung der Vertrauenspersonen**

Das Ehrenamtsgesetz hat die Position einer Vertrauensperson geschaffen, an die sich Ehrenamtliche in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches wenden können. Diese Vertrauenspersonen sollen außerdem im Abstand von längstens zwei Jahren dem Dekanatsausschuss über ihre Tätigkeit berichten. Die Ergebnisse unserer Befragung zeigen, dass nur 40 % der Ehrenamtlichen um die Existenz der Vertrauenspersonen im Dekanat wissen und knapp 25 % schon mindestens einmal Kontakt mit ihnen hatten. Auch Instrumente wie die Ehrenamtsversammlung werden nur in wenigen Gemeinden umgesetzt. Hier ist noch viel Entwicklungspotenzial. Es ist zu vermuten, dass viele Konfliktpunkte in den Gemeinden selber und nicht über die Vertrauenspersonen geklärt werden. Darum wäre darüber nachzudenken, ob die Vertrauensleute nicht eine neue Funktion erhalten sollten, die näher an der Einführung und Begleitung des Ehrenamtsgesetzes orientiert ist.

### **Sorge um gestiegene finanzielle Ausgleichzahlungen**

Die Sorge vieler Hauptamtlicher, das Gesetz würde durch den Anspruch auf Auslagenerstattung und Finanzierung von Fortbildungen die Gemeindebudgets zu sehr strapazieren, ist unbegründet. Nur für die jüngeren Ehrenamtlichen ist die Erstattung von Auslagen und Fortbildungskosten sehr wichtig. Bei den anderen ist ein Zuschuss gewünscht; für manche ist das Geld auch irrelevant. Offensichtlich spielen hier Alter und damit Verdienst bzw. finanzielle Absicherung und auch das Wissen um die geringen Budgets der Gemeinden eine große Rolle. Das heißt auch, dass die Klärung der Erstattungswege nicht überflüssig ist, sondern Transparenz an dieser Stelle nicht mehr kostet, als bezahlt werden kann.

### **Bekanntheit des Gesetzes**

Wir haben auch nach dem Bekanntheitsgrad des Ehrenamtsgesetzes gefragt. Ein Drittel der Ehrenamtlichen und knapp die Hälfte der Hauptamtlichen gaben an, dass ihnen das Ehrenamts-

---

5 Reihls, Sigrid: Im Schatten von Freiheit und Erfüllung. Ehrenamtliche Arbeit in Bayern. Bochum 1995.

gesetz bekannt ist. Gleichzeitig sehen fast zwei Drittel der Ehrenamtlichen und mehr als drei Viertel der Hauptamtlichen die Stellung der Ehrenamtlichen durch das Gesetz verbessert.

## **Empfehlungen**

Aufgrund der Ergebnisse unserer Untersuchung haben wir einige Anregungen und Empfehlungen formuliert, die die weitere Umsetzung des Ehrenamtsgesetzes voranbringen könnten. In erster Linie wollen wir damit aber eine Diskussion in den Kirchengemeinden anstoßen, die dazu führt, das Ehrenamtsgesetz in seiner Intention bewusster wahrzunehmen und die eigene Praxis des Umgangs mit Ehrenamtlichen und die bereitgestellten Angebote kritisch zu reflektieren.

Grundsätzlich gilt: Bei der Begleitung Ehrenamtlicher handelt sich um eine Kultur, um Atmosphäre, um Wertschätzung, Transparenz und Anerkennung. Diese Kultur lässt sich nicht durch Zwang herbeiführen, sondern nur durch eigene Erfahrung und Ausbildung. Deshalb braucht es einen langen Atem und Ausdauer, um die Intentionen des Ehrenamtsgesetzes wirklich in größerem Umfang umzusetzen.

Erst in einem Drittel der Gemeinden werden die Instrumente des Gesetzes angemessen umgesetzt, d.h. bei über 60 % der Befragten nicht. Da aber nur 30-40 % aller Befragten die intendierten Elemente für unwichtig halten, ist hier noch ein großes Entwicklungspotenzial zur Umsetzung des Gesetzes.

Die individuellen Erwartungen und Kompetenzen der Ehrenamtlichen einerseits und die institutionellen Angebote andererseits sind noch nicht optimal aufeinander abgestimmt. Hier ist insbesondere bei den Hauptamtlichen ein Perspektivenwechsel gefordert, der das Ehrenamt nicht nur aus den institutionellen Notwendigkeiten heraus sieht („Wo brauche ich Hilfe?“), sondern das Engagement auch von den Kompetenzen und Bedürfnissen der Ehrenamtlichen aus betrachtet und begleitet („Wo haben wir attraktive Projekte, die den Interessen der Ehrenamtlichen entsprechen?“).

Einige Bereiche verdienen besondere Aufmerksamkeit: Vor allem die Einstiegsphase ins Ehrenamt muss vielerorts noch klarer gestaltet werden. Besondere Bedeutung hat hier das Sondierungsgespräch, in dem Passungsverhältnisse und ein klarer Rahmen für die Tätigkeit abgesteckt werden können. Darüber hinaus ist die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Begleitung von Ehrenamtlichen durch Hauptamtliche als fester Bestandteil der Standardaufgaben von Hauptamtlichen im Bewusstsein zu verankern. Im Bereich der Kommunikation und im Umgang mit den Finanzen ist der Rahmen noch deutlicher zu beschreiben und abzustecken. Veränderungsmöglichkeiten gibt es im Bereich der Bedankung. Zwar ist hier die Kultur grundsätzlich hoch entwickelt, doch nicht alle sind über die Form, vor allem über die Geschenke, glücklich. Deutliche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es im Fortbildungsbereich, vor allem in den pädagogischen Arbeitsfeldern.

Im Blick auf die Beteiligung ist die Bedeutung von Gemeindebrief und Teambesprechungen gar nicht hoch genug einzuschätzen. Dem gegenüber gibt die geringe Wahrnehmung der Instrumente innergemeindlicher Demokratie (Kirchenvorstand, Leiterkreis, Gemeindeversammlung) zu denken. Hier wie bei den Vertrauenspersonen auf Dekanatsebene ist zu prüfen, ob diese Instrumente noch nicht genug wahrgenommen werden oder teilweise auch an den Bedürfnissen der Ehrenamtlichen vorbei gehen.

Grundsätzlich zeigt das Nebeneinander von Strukturen des traditionellen und des neuen Ehrenamtes in den Gemeinden, dass es eine zentrale Aufgabe der Hauptamtlichen ist, beiden

Formen des Ehrenamtes gerecht zu werden. Das traditionelle Ehrenamt darf nicht abgewertet werden, gleichzeitig sind Strukturen für Engagement im Sinne des neuen Ehrenamtes zu schaffen. Hauptamtliche müssen beide Formen des Ehrenamtes kennen, wertschätzen und angemessen begleiten. Der Übergang von einem Paradigma ins andere sollte bewusster gestaltet und bei Konflikten zwischen dem traditionellen und dem neuen Ehrenamt vermittelt werden.

Die für uns überraschend hohe Bedeutung der Pfarramtssekretärinnen in der Begleitung der Ehrenamtlichen zeigt die Bedeutung entsprechender Qualifizierung. Nicht nur Pfarrer und Pfarrfrauen sowie andere pädagogisch Tätige, sondern auch Sekretärinnen und Messner und Messnerinnen müssen in der Begleitung Ehrenamtlicher im Sinne des Gesetzes fortgebildet und qualifiziert werden.

Der Rückgang an jungen Ehrenamtlichen lässt sich unter Umständen durch verstärkte Projektorientierung und andere Elemente des neuen Ehrenamtes auffangen. Nur so kann sichtbar werden, dass die Kirche kein „hoffnungsloser Fall“ im Sinne eines Verharrens in Mustern des traditionellen Ehrenamtes ist.

*Dr. Beate Hofmann, Professorin für kirchliche Bildungsarbeit und Gemeindepädagogik und nebenamtliche Gemeindeberaterin;*

*Dr. Hans-Joachim Puch, Professor für Soziologie und Soziale Arbeit an der Evangelischen Fachhochschule Nürnberg.*

# **Abschlussbericht über das Projekt Ehrenamt**

Bedeutung und Organisation von Ehrenamt und Freiwilligenarbeit in  
der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

*Dirk Rademacher und Christine Schröder*

## **1. Einleitung**

### 1.1. Zum Projekt

Das Projekt Ehrenamt hat untersucht, welche Rahmenbedingungen gegenwärtig für das ehrenamtliche Engagement im kirchengemeindlichen Bereich bestehen und inwiefern ein partnerschaftlicher Umgang zwischen hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden verwirklicht wird. Mit dem Projekt sollen – unter den sich wandelnden gesellschaftlichen Bedingungen – die vorhandene Bereitschaft zu freiwilligem Engagement weiter gefördert und die Eigenverantwortung der Ehrenamtlichen bei der Gestaltung von Kirche gestärkt werden.

Das „Praxisfeld“ des zweijährigen Projektes stellten insgesamt 48 Projektgruppen aus zwölf Kirchengemeinden/-regionen und einem Kirchenkreis dar. Ein Jahr lang erprobten und beschrieben die Projektgruppen aus Ehren- und Hauptamtlichen beispielhaft Modelle ehrenamtlicher Tätigkeit in acht unterschiedlichen Bereichen kirchlicher Arbeit. Daneben wurde in jeder Kirchengemeinde ein Projekt mit einer sogenannten „Perspektivumkehr“ durchgeführt, d. h. der Fokus sollte zuvorderst auf die Interessen der Freiwilligen gerichtet werden und erst sekundär auf die Bedürfnisse der Kirchengemeinden. Alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Projektverantwortlichen erstellten eine Projekt-Jahresplanung. Alle vier Monate wurden die zwischenzeitlich gemachten Erfahrungen in Gesprächen anhand eines einheitlichen Gesprächsleitfadens und von Fragebögen ausgewertet.

Die Projektverantwortlichen wurden als Projektdelegierte sechs Mal zu einem „Delegiertenrat“ eingeladen, in dem die gewonnen Erkenntnisse der Projektarbeit gemeinsam reflektiert sowie die Gründe für das Gelingen oder Scheitern analysiert und der jeweilige Handlungsbedarf benannt wurden.

Fachlich begleitet wurde das Projekt von einer „Monitoringgruppe“, bestehend aus kirchlich engagierten Ehrenamtlichen, Verantwortlichen der Landeskirche Hannovers und den Trägern des Projektes.

### 1.2. Fazit des Projektes Ehrenamt

- Die am Projekt beteiligten Personen beurteilen sowohl die Rahmenbedingungen als auch die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen überwiegend als gut.
- Die Zufriedenheit der Freiwilligen über das ehrenamtliche Engagement hängt entscheidend von einer guten Begleitung ab, in der Ehrenamtliche als gleichwertige und gewünschte Mitarbeitende behandelt werden.
- Zugleich ist es nötig, die beteiligten Personen in ihrem Engagement weder zeitlich noch inhaltlich zu überfordern. Die Freiwilligensurveys<sup>1</sup> von 1999 und 2004 haben einen Wandel der Erwartungen und Motive von Freiwilligen festgestellt. Dieser Wandel wurde durch das Projekt Ehrenamt auch für den kirchlichen Bereich bestätigt: Sowohl erst seit kurzem als auch bereits langjährig engagierte Ehrenamtliche erwarten immer stärker Mitspracherechte und eine angemessene Anerkennung ihres Engagements sowie die Möglichkeit, in überschaubaren Bereichen selbständig arbeiten und Verantwortung übernehmen zu können.

- Dieser Trend wird sich vermutlich fortsetzen. Daher ist es nötig, durch entsprechende Fördermaßnahmen Ehrenamt und Freiwilligenarbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers weiterzuentwickeln. Einige Instrumente, wie z. B. die Erweiterung des § 24 der Kirchengemeindeordnung über die Rechte von Ehrenamtlichen oder die Beauftragung einer Person im Kirchenkreis für die ehrenamtlichen Mitarbeitenden (KKO § 23 (2) 10), sind bereits vorhanden, könnten jedoch in der Praxis noch intensiver umgesetzt werden.

### 1.3. Die Ergebnisse im Einzelnen

Die folgenden „Empfehlungen für das Planen und Handeln“ zur Weiterentwicklung der Bedeutung und Organisation von Ehrenamt und Freiwilligenarbeit fassen die wesentlichen Ergebnisse des Projektes Ehrenamt in Kurzform zusammen. Eine erläuternde Darstellung der Schlussfolgerungen des Projektes finden Sie in der „Dokumentation des Projekt Ehrenamt“ (s. II.1).

Die Empfehlungen gliedern sich in drei Abschnitte. Der erste Abschnitt mit seinen vier Unterpunkten (2.1.1.-2.1.4.) lässt insgesamt eine große Nähe zu den Methoden des sogenannten Freiwilligenmanagements erkennen. Die Abschnitte 2.2. und 2.3. thematisieren die Konsequenzen der aus dem Projekt gewonnenen Ergebnisse für die kirchlichen Organisationsstrukturen und für die Gestaltung des Miteinanders von hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in Kirche. Dies erfolgt zunächst in Form einer Zusammenfassung der wesentlichen Einsichten zu denjenigen Strukturen, die ehrenamtliches Engagement fördern, und danach in Form von Maßnahmen, die wir empfehlen, um zusätzliche positive Effekte für die Freiwilligenarbeit in Kirche zu erzielen.

## 2. Empfehlungen für das Planen und Handeln

### 2.1.1. Gewinnung von Ehrenamtlichen

Die vermehrte Bereitschaft von Menschen, sich ehrenamtlich zu engagieren und somit an der Gestaltung der Gesellschaft mitzuarbeiten (s. Freiwilligenurvey 2004), stellt für die Evangelisch-lutherische Landeskirche eine große Chance dar.

Zugleich steht sie bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen in Konkurrenz zu anderen Freiwilligenorganisationen. Wollen Kirchengemeinden und kirchliche Einrichtungen erfolgreich um Freiwillige werben, sollten sie einen Perspektivwechsel vollziehen, d. h. bei der Gewinnung Ehrenamtlicher nicht nur auf deren verwertbare Kompetenzen und Ressourcen achten, sondern die Interessen und Wünsche der Ehrenamtlichen an ihr Engagement selbst berücksichtigen. Dabei ist es notwendig, stärker als bisher sowohl die verschiedenen gesellschaftlichen Milieus einer Kirchengemeinde in den Blick zu nehmen und mit spezifischen Angeboten zu ehrenamtlicher Arbeit zu ermutigen als auch Ehrenamtlichen ein eigenständiges Engagement zu ermöglichen.

Wir empfehlen folgende Schritte:

1. Es wird einerseits die Möglichkeit zu längerfristigem, verbindlichem Engagement mit engerer Anbindung an die Hauptberuflichen angeboten.
2. Es werden andererseits Angebote gestärkt, die projektorientierte, eher kurz und mittelfristige Aktivitäten mit stärkerer Eigenverantwortlichkeit ermöglichen.
3. Es werden Freiräume bereitgestellt und eine Infrastruktur geschaffen, die es Ehrenamtlichen ermöglichen, neue Ideen und Projekte zu initiieren. Kirche kann so als ein Ort wahrgenommen werden, an dem sich Menschen in vielfältiger Weise einbringen können.
4. Es werden Budgets und Arbeitsmittel an leitende Ehrenamtliche zur Unterstützung eigenständiger Mitarbeit zugewiesen.

5. Ehrenamtliche und Hauptberufliche werden in den Methoden des Freiwilligenmanagements zur qualifizierten Gewinnung und Begleitung Ehrenamtlicher fortgebildet.

### 2.1.2. Begleitung von Ehrenamtlichen

Ehrenamtliche üben sehr oft inhaltlich und zeitlich anspruchsvolle Tätigkeiten aus. Die damit verbundenen Belastungen werden desto leichter getragen, je besser die Ehrenamtlichen durch verlässliche Ansprechpersonen begleitet werden.

Eine klare Abgrenzung der freiwilligen Tätigkeit zu den Aufgaben der Haupt- und Nebenberuflichen hilft, das Konfliktpotential zwischen beiden Gruppen und die Ängste der beruflich Mitarbeitenden vor Arbeitsplatzverlust zu vermindern.

Regelmäßige Gespräche mit Ehrenamtlichen werden als Wertschätzung der eigenen Arbeit betrachtet. Sie dienen der persönlichen Entwicklung und bieten eine strukturierte Möglichkeit zum gegenseitigen Feedback. Daneben benötigen Mitarbeitende in Kirchengemeinden geregelte Strukturen der Vernetzung, um effektiv zusammenarbeiten zu können. Kirchenvorstandsmitglieder und Hauptberufliche haben diese durch Kirchenvorstandssitzungen und Dienstbesprechungen. Für andere leitende Ehrenamtliche sind solche Vernetzungsmöglichkeiten nicht vorgesehen, obwohl Bedarf besteht.

Wir empfehlen folgende Schritte:

1. Unter Federführung je einer verantwortlichen Ansprechperson werden, wie es das Freiwilligenmanagement vorsieht, Tätigkeitsprofile ehrenamtlichen Engagements für einzelne Arbeitsbereiche erstellt.
2. Leitenden Ehrenamtlichen wird angeboten, jährlich Orientierungsgespräche mit einem Kirchenvorstandsmitglied oder einer vom Kirchenvorstand beauftragten Person zu führen.
3. Es wird ein halbjährlich einzuberufender Mitarbeitendenkreis auf Gemeinde- oder Regionsebene eingerichtet, um einen regelmäßigen Austausch von Erfahrungen und Informationen zwischen Hauptberuflichen und leitenden Ehrenamtlichen zu ermöglichen.
4. Die Kirchengemeinden setzen eine/n Gemeindliche/n Ehrenamtskoordinator/ in (GEKo)3 ein.

### 2.1.3. Angebot von Fortbildungen

Das Angebot zur Teilnahme an einer kirchlichen Fortbildung dient der Qualifizierung der Mitarbeitenden für ihre Aufgaben. Zugleich kann es verstanden werden als Zeichen der Anerkennung ehrenamtlicher oder hauptberuflicher Arbeit. Ehrenamtliche deuten das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen manchmal aber als Hinweis auf bisher defizitär geleistete Arbeit. Hauptberufliche sollten daher als Vorbild fungieren und eine Kultur der regelmäßigen Fort- und Weiterbildung vorleben.

Kirchenvorstandsmitglieder sind aufgrund der wachsenden Komplexität der Leitungsaufgaben und der gegenwärtigen Reformprozesse besonders stark gefordert und haben einen Anspruch auf entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten. Daneben benötigen und wünschen sie aber auch für die geistliche Leitung der Kirchengemeinde, die ihnen – zusammen mit dem Pfarramt – obliegt, theologisches und liturgisches Grundwissen.

Wir empfehlen folgende Schritte:

1. Jede Kirchengemeinde erstellt ein Fortbildungskonzept, das die für die weitere Entwicklung der Gemeinde als notwendig erachteten Kompetenzen der ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden feststellt und den Fortbildungsbedarf analysiert.

2. Kirchenkreise richten für die Kirchengemeinden/Regionen budgetierte Haushaltsstellen ein, aus denen die kirchengemeindliche Fortbildung Ehrenamtlicher finanziert wird, ohne den kirchengemeindlichen Haushalt zu belasten. Die Gemeindlichen Ehrenamtskoordinatoren koordinieren den Fortbildungsbedarf und rufen die Geldmittel vom Kirchenkreis ab.

3. Kirchengemeinden werden gezielter auf die Reformprozesse mit konkreten und regionalen Fortbildungsangeboten für Kirchenvorstandsmitglieder und Hauptberufliche vorbereitet und in diesen Prozessen z. B. auch durch die Gemeindeberatung begleitet.

#### 2.1.4. Transparenz und Klarheit – Informationen und ihre Weitergabe

Langjährig Mitarbeitende erwerben einen großen Schatz an Fertigkeiten und Wissen über ihren Aufgabenbereich und ihre Kirchengemeinde. Der Verlust von personal gebundener Kompetenz lässt sich vermindern, wenn der Wechsel in kirchlichen Ämtern (z. B. beim Ausscheiden aus dem Kirchenvorstand) wohlbedacht und strukturiert durchgeführt wird.

Neue Ehrenamtliche benötigen eine gut organisierte Einarbeitungsphase, um sich in die vorhandenen kirchlichen Strukturen und Aufgabenbereiche einzufinden. Erhalten sie zudem zuverlässig und kontinuierlich Anteil an den kirchengemeindlichen Kommunikations- und Informationsprozessen, verbessert dies deren Möglichkeiten für eine eigenständige Arbeit. Darüber hinaus fordern leitende Ehrenamtliche zur Erfüllung ihrer Aufgaben u. a. direkten und einfachen Zugang zu allen aktuell wichtigen Informationen, die die Kirchenvorstandsarbeit (insbesondere Finanzen/Bau/Personalführung) und Reformvorhaben betreffen.

Wir empfehlen folgende Schritte:

1. Kirchengemeinden erstellen ein Konzept für ein kirchengemeindliches Infomanagement, das das personal vorhandene Wissen systematisiert und in eine vermittelbare Form bringt (gestaltete Übergänge durch Personen und Dokumente, Einarbeitungszeit mit verlässlichen Ansprechpersonen, überlappende Wahlperioden etc.).

2. Es werden Ansprechpersonen für einzelne Tätigkeitsbereiche (z. B. Jugendarbeit, Seniorenarbeit, Besuchsdienst) ehrenamtlichen Engagements ernannt.

3. Es werden die notwendigen Ressourcen für eine zeitnahe Vermittlung benötigter Informationen bereitgestellt, d. h. Ausbau der vorhandenen Internet-Angebote, Entwicklung eines Newsletters für Kirchenvorstandsmitglieder und Bekanntgabe konkreter Ansprechpersonen in den Kirchenkreisämtern, im Landeskirchenamt und im Haus kirchlicher Dienste für leitende Ehrenamtliche.

#### 2.2. Organisationsstrukturen

Für die hauptberufliche Tätigkeit ist eine Tendenz zur steten Verdichtung der Arbeit auffällig, die zur Folge hat, dass sich die Aufgaben der Hauptberuflichen verändern. Diese Veränderungen werden von Gemeindegliedern und Hauptberuflichen eher akzeptiert, wenn sie auf der einen Seite konzeptionell darstellbar und auf der anderen Seite in die langfristig geplanten Gemeindeaktivitäten eingebunden sind.

Daneben wünschen sich Ehrenamtliche für ihr Engagement zuverlässige Standards. Der Prozess zur Entwicklung von Qualitätsmerkmalen kirchlicher Arbeit im Umgang mit Ehrenamtlichen wird am ehesten gelingen, wenn in ihn sowohl die hauptberuflich als auch die ehrenamtlich Mitarbeitenden eingebunden sind.

Kirchengemeinden und Regionen wollen für potentielle Ehrenamtliche – auch im Gegenüber zu anderen Organisationen – attraktiv erscheinen. Ein nach außen kommuniziertes Profil oder Leitbild kann hilfreich sein, wenn es unter anderem den Stellenwert, den ehrenamtliche Arbeit im Gemeindeleben hat, benennt und verdeutlicht, wie dies zur Verwirklichung des „Allgemeinen Priestertums“ beiträgt.

Schwierig wird es aber bleiben, Menschen zu finden, die bereit sind, sich langjährig und mit hohem Zeitaufwand verbindlich zu engagieren, z. B. für eine sechsjährige Amtszeit im Kirchenvorstand. Auch die Kirchenkreisämter befinden sich in einem Veränderungsprozess. Sie sind herausgefordert, mit ihren Strukturen der Entwicklung Rechnung zu tragen, dass Ehrenamtliche in gemeindeleitender Funktion immer komplexere Tätigkeiten und Verwaltungsaufgaben übernehmen werden.

Wir empfehlen folgende Schritte:

1. Jede Kirchengemeinde/Region entwickelt – ggf. mit Hilfe der Gemeindeberatung – ein kirchengemeindliches/regionales Profil.
2. Es wird ein zwischen Kirchenvorstand und Hauptberuflichen abgestimmtes Gemeindekonzept über die gemeindlichen Aufgaben und deren Verteilung zwischen hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden erstellt.
3. Der Kirchenvorstand sorgt dafür, dass für die Kirchengemeinde rechtzeitig und regelmäßig eine verbindliche Jahresplanung erfolgt.
4. Kirchengemeinden und Regionen werden bei der Durchführung von Qualitätsentwicklungsprozessen von der Landeskirche, d. h. von der Gemeindeberatung, Fortbildungseinrichtungen und durch Arbeitshilfen, beratend und finanziell unterstützt.
5. Die Kirchenkreisämter überprüfen regelmäßig ihre Strukturen auf ihre „Ehrenamtstauglichkeit“ (z. B. angepasste Arbeitszeiten, einen Ansprechpartner für eine Gemeinde, allgemeinverständliche Sprache in Formularen, einfache Verwaltungswege beispielsweise bei der Erstattungen von Auslagen, innerhalb rechtmäßigen Handelns wohlwollende Auslegung der Rechtsvorschriften zugunsten von Ehrenamtlichkeit).
6. Es wird geprüft, ob die Amtsperiode des Kirchenvorstandes verkürzt und wie eine Sicherstellung des Wissenstransfers zwischen den Wahlperioden gewährleistet werden kann.

### 2.3. Verteilung der Arbeit auf die Mitarbeitenden

Ein lebendiges und nachhaltiges Gemeindeleben wird dort entstehen, wo die Arbeit von hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden nach Zeitressourcen, Begabungen und Kompetenzen verteilt wird. Dabei ist die jeweilige Arbeit in den unterschiedlichen Betätigungsfeldern als gleichwertig anzusehen. Das gilt grundsätzlich auch für das Pfarramt, dessen Amtsverständnis aber mit Konsequenzen für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen unterschiedlich gedeutet wird.

Zugleich aber hilft die Bewusstmachung der strukturellen Unterschiede zwischen beruflicher und ehrenamtlicher Arbeit (Ausbildung, Arbeitsstil, Vergütung, Umgang mit Zeit, Machtverteilung, Motivation) Konflikten und überzogenen Erwartungen vorzubeugen.

Die Anforderungen an Pastor/innen sind je nach Gemeindesituation und Kirchenjahreszeit unterschiedlich; festgelegte Arbeitszeiten gibt es für sie nicht. Da die Arbeitsfelder und -belastungen von Pastor/innen für Gemeindeglieder nur in geringem Umfang transparent sind, können unrealistische Erwartungen über die zu leistende Arbeit von Pastor/innen in den verschiedenen kirchengemeindlichen Bereichen entstehen.

Einen Schwerpunkt der pfarramtlichen Tätigkeit stellt die gottesdienstliche Verkündigung dar. Daneben aber tragen Lektor/innen und Prädikant/innen zur Vielfalt der Verkündigung in Gottesdiensten bei. Sie benötigen dazu die Möglichkeit zur regelmäßigen Gottesdienstleitung und die Förderung der Wertschätzung ihres spezifischen Beitrages zur Verkündigungspraxis.

Wir empfehlen folgende Schritte:

1. Die regelmäßige Reflexion des eigenen Amts- und Rollenverständnisses von Pastor/innen wird mit Hinblick auf die Konsequenzen für ehrenamtliches Engagement in der Ausbildung sowie durch Fortbildungen und den Austausch untereinander gefördert.
2. Der Kirchenvorstand erarbeitet – eingebunden in eine strategische Gemeindekonzeption – Dienstvereinbarungen für Pastor/innen über Art, Umfang und Verteilung der pfarramtlichen Aufgaben.
3. Da die gottesdienstliche Verkündigung ein wesentliches Aufgabenfeld des Pfarramtes darstellt, wird für beide Seiten verlässlich festgelegt, in welchem Umfang Prädikant/innen und Lektor/innen Gottesdienste im Verhältnis zu ihrer Anzahl in der Kirchengemeinde bzw. Region oder Kirchenkreis halten.

Zugleich wird verstärkt darauf geachtet, dass ihnen die selbständige Vorbereitung und Leitung des Gottesdienstes durch die Bereitstellung aller für sie nötigen Informationen und Materialien ermöglicht wird.

## **Anmerkungen**

1 Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Hg. von Bernhard von Rosenblatt. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 194.1, Stuttgart u. a., 2. Auflage 2001 sowie Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, München 2005.

2 D.h. unter anderem in die Bedarfsermittlung ehrenamtlichen Engagements, Bewerbung und Gewinnung neuer Interessierter, Begleitung durch verantwortliche Personen, Bereitstellung von Rahmenbedingungen und Fortbildungsmöglichkeiten, Schaffung einer Anerkennungskultur, Vereinbarungen über Zeit und Umfang der Tätigkeiten, Evaluation nach Abschluss des freiwilligen Engagements.

3 Unter dem Begriff Gemeindliche/r Ehrenamtskoordinator/in verstehen wir Kirchenvorstandsmitglieder oder vom Kirchenvorstand beauftragte Personen, die sich auf kirchengemeindlicher Ebene um die Belange der Ehrenamtlichen kümmern. Sie sind zu unterscheiden von Beauftragten für die Arbeit der ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die vom Kirchenkreistag ernannt werden, um als Ehrenamtliche die Ehrenamtsarbeit im Kirchenkreis zu unterstützen, und von Freiwilligenmanagern/innen, die hauptberuflich Mitarbeitende sind und eine landeskirchliche Weiterbildung zur professionellen Gewinnung und Begleitung Ehrenamtlicher absolviert haben.

Der vollständige Bericht ist zu finden unter: <http://www.kirchliche-dienste.de/upload/10/abschlussbericht.pdf>

## **Von verfehlten Knopflöchern und ergriffenen Händen - Worauf Sie als Hauptberufliche achten können, damit Ihre Gemeinde für ehrenamtlich Engagierte attraktiv ist**

in: Praxis Gemeindepädagogik 2/2009

*Dr. Bernhard Petry*

Evangelische Kirche lebt vom Engagement ihrer Mitglieder. Nie hat sich die Kirche der Reformation als Amts-, Pastoren- oder Hauptamtlichenkirche verstanden. Vielmehr ist der Gedanke vom allgemeinen Priestertum aller Getauften für sie von großer Bedeutung. Dies wirkt sich bis in die demokratische Verfasstheit evangelischer Kirchen hinein aus. Die Kirchenparlamente leben auf allen Ebenen (Gemeinde, Region, Landeskirche) davon, dass neben den Hauptberuflichen auch Ehrenamtliche bereit sind, sich zur Wahl zu stellen und für einen längeren Zeitraum Verantwortung mit zu übernehmen. Und auch die breite Palette kirchlicher Angebote in allen Handlungsfeldern wäre ohne die Bereitschaft zu nicht bezahltem Engagement nur zu einem Bruchteil aufrechtzuerhalten. Erwachsenenbildung, Jugendarbeit, diakonische Hilfe - viel weniger hätte die evangelische Kirche da ohne ihre Freiwilligen zu bieten.

Gerade die evangelische Kirche muss deshalb schon aus Gründen ihres eigenen Selbstverständnisses großes Interesse daran haben, als Betätigungsfeld für Menschen, die bereit sind, sich ehrenamtlich zu engagieren, attraktiv zu sein. Glücklicherweise zeigen neuere Untersuchungen, dass wohl nicht von einer grundsätzlichen Krise des freiwilligen Engagements in der Kirche ausgegangen werden muss. Dennoch haben wir es seit einigen Jahren mit erkennbaren Entwicklungen der Erwartungslagen von Engagierten zu tun. Als Hauptberufliche sind Sie verantwortliche (Mit-) Gestalter der Rahmenbedingungen von Freiwilligenarbeit. Sie tun deshalb gut daran, konstruktiv mit diesen Veränderungen umzugehen. Denn die können sich gerade auf die Bereitschaft, sich in Kirchen (und Wohlfahrtsverbänden) zu engagieren, negativ auswirken.

*Was erwarten Menschen, die sich unentgeltlich engagieren wollen? Sozialwissenschaftliche Basiseinsichten - kurz und knapp*

Im Folgenden versuche ich diese veränderten Erwartungslagen vor allem in ihren Auswirkungen auf das Engagement in der Kirche in vier Richtungsanzeigen zu bündeln.<sup>1</sup>

### **Vom Altruismus zur Selbstentfaltung**

Altruistische Motive treten zunehmend in den Hintergrund. Dagegen nimmt das Bedürfnis nach Autonomie und Selbststeuerung zu. Gleichzeitig werden in diesem Zusammenhang Selbstentfaltungswerte immer wichtiger. Das freiwillige Engagement muss mit dem Bedürfnis nach Selbstentfaltung zusammenstimmen. Indem Menschen sich um andere kümmern oder sich für Belange des Gemeinwohls einsetzen, möchten sie gleichzeitig auch etwas für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und der eigenen Kompetenzen tun. Sie sind sich nicht sicher, ob diese Interessen im Raum der Kirche bereits auf Zustimmung stoßen.

### **Von der langfristigen Bindung zur Gelegentlichkeit**

Das Bedürfnis nach Selbststeuerung und Selbstentfaltung fühlt sich eher in punktuellen, projektbezogenen Tätigkeitsfeldern aufgehoben. Der zeitliche Aufwand ist hier berechenbar, das Ende der Verpflichtung definiert. Hier haben Kirchen und Wohlfahrtsverbände noch nicht genug zu bieten. Und wo sie etwas zu bieten haben, traut man ihnen noch nicht zu, dass sie es wirklich bei diesem begrenzten Engagement bewenden lassen. Die Erfahrung sitzt tief, dass es

bei der Kirche letztlich doch immer auf lebenslänglich hinausläuft. Reichst du ihr den kleinen Finger, nimmt sie sich, ohne Hinterlist und in bester Absicht, aber eben doch, die ganze Hand. Wenn sich hier etwas verändert (hat), dauert es, bis diese Veränderung auch tatsächlich von anderen geglaubt wird.

### **Von der Ein-Bindung zur Viel-Gelegentlichkeit**

Eine andere Spielart dieses Trends ist eine Art »Institutionenhopping«. Freiwillige binden sich nicht mehr gerne langfristig in Gruppen und Kreisen. Und sie binden sich auch nicht mehr langfristig an nur eine Organisation, auch projektbezogen nicht. Das bedeutet, dass Freiwillige, die aus ihrer christlichen Motivation heraus für ein bestimmtes kirchliches Projekt gewonnen werden konnten, nicht unbedingt auch für das nächste kirchliche Projekt ansprechbar sind. Vielleicht sind sie dann gerade über den Sommer im regionalen Umweltschutz aktiv. Oder sie haben sich einer freien Bürgerinitiative angeschlossen, die sich für ein Bleiberecht der Flüchtlinge am Stadtrand einsetzt.

### **Vom Ehrenamt zum freiwilligen Engagement**

Diese Entwicklungen verdichten sich auch sprachlich. War früher noch selbstverständlich von Ehrenamt und ehrenamtlichem Engagement die Rede, wird seit einiger Zeit nach einer neuen, den Veränderungen angemessenen Begrifflichkeit gesucht. Das Bedürfnis ist feststellbar, ehrenamtliches Engagement auch terminologisch als geleistete Arbeit deutlich zu machen. Ebenso sollen die Anliegen von Selbststeuerung und Begrenzung unterstrichen werden. Der gute alte Ehrenamts-Begriff leistet dies nicht mehr, auch wenn die Kirche noch daran festhält. Zu sehr ist er den traditionellen Motivlagen verpflichtet. Die mit ihm transportierten Bilder von Wahl, Ehre, Bindung und Dauer verlieren aber an Bedeutung. So ist zunehmend von bürgerschaftlichem Engagement oder Freiwilligenarbeit die Rede.

Bislang schließen die Kirchen sich dieser Begrifflichkeit noch nicht an. Auch dort, wo sie versuchen, durch Gesetzgebung und Richtlinien den veränderten Motivlagen von Freiwilligen gerecht zu werden, halten sie im Moment noch an der traditionellen Begrifflichkeit fest.

### **Was bedeuten diese Entwicklungen für die Kirche und ihre Hauptberuflichen?**

Kirche ist von diesen Trends unmittelbar betroffen. Die allgemeine Skepsis gegenüber Institutionen und die Zurückhaltung gegenüber langfristigen Bindungen schlagen hier voll durch. Offenbar rechnet man nicht wirklich damit, dass die Kirche den veränderten Bedürfnissen gegenüber freiwilliger Arbeit Rechnung trägt. Wodurch könnte die Kirche ihre Bereitschaft zur Veränderung deutlich machen? Und was könnten Sie als Hauptberufliche dafür tun?

### **Kirche braucht punktuelle Angebote und attraktive Bindungsformen**

Schaffen Sie neue Möglichkeiten, sich projektbezogen und also punktuell und zeitlich befristet zu engagieren. Seien Sie bereit, anschließend die Menschen wieder frei zu geben, nicht nur äußerlich, sondern auch innerlich. Gerade für ein kerngemeindliches Bewusstsein, das, wenn wir ehrlich sind, auch viele hauptberufliche Mitarbeiter/innen prägt, ist dies häufig schwierig.

Gleichzeitig lebt Kirche tatsächlich auch von der Bereitschaft der Menschen, sich an sie zu binden. Nicht zuletzt das demokratische Zusammenspiel von episkopalen, kongregationalen und synodalen Leitungsformen ist ohne Bindungsbereitschaft von Ehrenamtlichen schlechterdings unmöglich.

Aber auch auf einer noch grundsätzlicheren Ebene braucht es diese Bindungsbereitschaft. Der Gedanke der Gemeinschaft und der Solidarität füreinander und mit »der Welt« sind unaufgebare christliche Überzeugungen. Sie müssen hier und dort konkret werden, wenn sie nicht Lippenbekenntnisse bleiben wollen. Eine Form solcher Konkretion ist das freiwillige Engagement.

Auf appellativem Wege wird man hier aber wohl kaum weiterkommen können. Wer Bindung will, muss in der Lage sein zu zeigen, dass Bindung sich lohnt. Dies bedeutet zum einen, dass Sie als Hauptberufliche der Kirche in der Lage sein sollten, die Überzeugungen, für die Sie eintreten, jenseits traditioneller Kirchlichkeit und Kirchensprache zu kommunizieren. Machen Sie deutlich, dass es sich lohnt, für diese Inhalte mit freiwilliger Arbeit einzustehen, weil sie dem gelingenden Leben dienen.

Und setzen Sie sich zum anderen dafür ein, Bindungsformen zu schaffen, die modernen Erwartungen an freiwillige Arbeit Rechnung tragen. Mitbestimmung, Beteiligung und Selbststeuerung sind hier wesentliche Eckdaten. Machen Sie deutlich, dass Sie unterschiedliche Bindungsformen als gleichwertig akzeptieren und dafür jeweils angemessene Formen von Beteiligung und Mitbestimmung zur Verfügung stellen wollen. Wahlmandate, Gremien- und Sitzungsarbeit bedürfen hier der sinnvollen Ergänzung, mittelfristig vielleicht sogar eines radikalen Umbaus. Der Netzwerkgedanke liefert hier die Grundlage für kreatives Vorgehen.

### **Kirche braucht eine Idee von Personalführung und Personalentwicklung im Bereich freiwilliger Arbeit**

Durch eine passgenau auf den Bereich freiwilliger Mitarbeit zugeschnittene Personalführung und Personalentwicklung wäre die Kirche in der Lage, dem starken Motiv der Entwicklung und Entfaltung der Persönlichkeit und ihrer Kompetenzen auf systematische Weise Rechnung zu tragen.

Gerade für hochmotivierte und kompetente Freiwillige wäre ein solches Instrumentarium attraktiv, vor allem dann, wenn damit nicht die Verpflichtung zu kontinuierlicher, jahrelanger Bindung einhergeht. Im Gegenteil könnte eine bewusste Personalführung im Ehrenamtsbereich gerade diejenigen Klärungen voranbringen, die notwendig sind, um dem typisch kirchlichen »Kleiner-Finger-ganze-Hand-Syndrom« entgegenzuwirken. Stichworte sind hier: Vereinbarungen über zeitlichen Umfang und Dauer, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, Ermächtigung und Kooperations-/Ansprechpartner, Ressourcen und Mitgestaltung und vieles andere mehr.

Für Sie als Hauptberufliche bedeutet das, einen Kulturwandel voranzubringen, der bereits an vielen Stellen eingesetzt hat. Konnten Hauptberufliche es sich in der Vergangenheit leisten, Ehrenamtliche danach auszusuchen, welche Entlastung sie sich selbst für ihre eigene Arbeit von ihnen erhofften, verändert sich die Perspektive seit einiger Zeit auf charakteristische Weise. Hauptberufliche verstehen, dass sie Ehrenamtlichen gegenüber eine Dienstleistungsfunktion haben. Nehmen Sie diese Aufgabe an! Fragen Sie gezielt danach, welche Unterstützung Sie den Ehrenamtlichen geben können, damit diese sich persönlich und fachlich weiterentwickeln können.

Das bedeutet für Sie zunächst natürlich einen Zuwachs an Arbeit. Persönliche Begleitung ist anstrengend und vielfach zeitintensiv. Deshalb werden Sie an anderer Stelle Entlastung finden müssen. Was Hauptberufliche in Kirchengemeinden, die attraktiv sein sollen für Menschen, die bereit sind, sich unentgeltlich zu engagieren, künftig tun und was sie dafür lassen sollen, bedarf

der Diskussion. Veränderte Freiwillige verlangen nach einem veränderten Berufsverständnis. Setzen Sie sich dafür ein, dass diese Diskussion geführt wird und Konsequenzen gezogen werden.

### **Kirche muss traditionellen und neuen Erwartungen gleichermaßen Raum geben**

Gleichwohl wird zumindest mittelfristig »alte« und »neue« Ehrenamtlichkeit in der Kirche nebeneinander existieren.

Nichts wäre gewonnen, würden Sie nun aus falsch verstandener Gleichbehandlung heraus alle über einen Leisten ziehen. Wer traditionelle Erwartungen an seine Ehrenamtlichkeit in der Kirche richtet und damit zufrieden ist, der darf das gerne bleiben. Nur darf er umgekehrt auch nicht erwarten, dass die neuen Ehrenamtlichen mit dem zufrieden sind, was ihn zufrieden stellt.

Es wird also darum gehen, dass Sie einen Blick dafür entwickeln, wen Sie vor sich haben, und auf die individuellen Erwartungslagen im Kontext Ihrer Gemeinde oder Einrichtung sensibel reagieren.

### **Kirche braucht angemessene Formen, um freiwillig Mitarbeitende zu begleiten**

Es geht also für Sie als Hauptberufliche letztlich um die Entwicklung eines angemessenen, flexiblen Leitungsstils gegenüber ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie werden, vermutlich vielfach zusammen mit dem ehrenamtlich Mitarbeitenden, die Punkte, die zu klären sind, identifizieren und die notwendigen Absprachen herbeiführen. Dabei werden Sie im Blick behalten, dass man sich gerade im Umgang mit ehrenamtlich Mitarbeitenden vor jeder Art der Überregulierung und Überformalisierung hüten muss. Es gehört zum besonderen Charme und zur besonderen Anziehungskraft freiwilliger Arbeit, dass hier manches charismatischer vorstatten gehen kann, als dies im Kontext eines rechtlich definierten Erwerbsarbeitsverhältnisses möglich ist.

Dennoch braucht es auch in diesem Bereich eine angemessene Form der Leitung und Mitarbeiterführung. Die Dinge, die zu klären sinnvoll sind, müssen auch geklärt werden. Konkret könnte es dabei hilfreich sein, neben dem ganz normalen Alltag der Zusammenarbeit den folgenden Punkten besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

### **Wer das erste Knopfloch verfehlt, bekommt die Weste nicht mehr zu**

So meinte bereits Goethe. In der Tat entscheidet der Anfang darüber, wie es weitergeht. Er ist wichtig, um die gewünschte Kultur der Zusammenarbeit zu etablieren. Hier haben Sie gleichsam einen Trumpf in der Hand, den Sie nicht leichtfertig verspielen sollten. Sie können Ihre Erwartungen formulieren und die persönliche Eignung des Freiwilligen überprüfen. An dieser Stelle legen Sie die Basis für die weitere Zusammenarbeit. Haben Sie keine Scheu davor, Absprachen auch schriftlich festzuhalten. Das schafft Klarheit, sofern die Grenze zur Überregulierung gewahrt bleibt.

Ehrenamtliche haben ein Recht darauf, von Anfang an über den Rahmen ihrer Tätigkeit Bescheid zu wissen. Ansprechpartner, Kooperationspartner, Zuständigkeiten, zeitliche und finanzielle Ressourcen etc. müssen geklärt werden. Das Wo-finde-ich-was? und das Wie-komme-ich-wohin? ist am Anfang eine nicht zu unterschätzende Frage, die aus der Perspektive des Freiwilligen Auskunft darüber gibt, wie sehr er von der Einrichtung und den Hauptberuflichen willkommen geheißen und wertgeschätzt wird.

Wenn Sie dem Anfang nicht die notwendige Aufmerksamkeit einräumen, wird sich das mit hoher Wahrscheinlichkeit rächen. Sand kommt ins Getriebe. Er wird im Laufe der Zeit in Form der Konfliktbearbeitung ein Vielfaches der Zeit verschlingen, die für einen guten Start notwendig gewesen wäre.

### **Öffentlichkeit wirkt anerkennend**

Warum den Neuen und die Neue nicht an geeigneter Stelle auch öffentlich begrüßen? Bei hauptberuflichen Mitarbeiter/innen tun Gemeinden dies schließlich auch.

Untersuchungen zeigen, dass insbesondere auf Jugendliche diese Öffentlichkeit motivierend wirkt. Öffentlichkeit ist eine Form der Anerkennung.

Auch die Gemeinde muss ein Interesse an der Herstellung von Öffentlichkeit haben. Dadurch wird ihr Image als attraktiver Ort für Freiwilligenarbeit nach außen getragen.

### **Begleitung braucht Kontinuität**

Der Anfang ist gemacht, aber mit dem Anfang ist es nicht getan. Kontinuierliche Begleitung in angemessener Form ist eine weitere Form der Wertschätzung.

Vereinbaren Sie im Voraus regelmäßige Kontakte. Das hilft beiden Seiten. Die Ehrenamtliche weiß, wann Sie sich wieder jenseits zufälliger Begegnungen Zeit für ihre Themen nehmen werden. Sie bewahrt der Termin im Kalender davor, sich zu übernehmen oder die regelmäßige Begleitung von Mitarbeitenden dem Alltagsdruck zu opfern.

### **Engagement sucht Beteiligung**

Es versteht sich von selbst, dass ehrenamtliches Engagement Beteiligung an Entscheidungsprozessen braucht. Die Kirchen haben in ihren Gremien eine demokratische Kultur aufgebaut und in ihren Verfassungen verankert.

Dieses Grundprinzip muss auch dort gelten, wo die Mitbestimmung nicht durch Wahl legitimiert ist, sondern sich im weniger formalisierten Bereich des projektbezogenen Arbeitens bewegt. Selbststeuerung ist, wie gesagt, ein wichtiges Motiv des Engagements. Es trifft sich mit der protestantischen Tugend der Konziliarität.

Ein gut geregelter, wohlüberlegter und funktionierender Informationsfluss ist Teil solcher Beteiligung. Nicht jeder muss alles wissen, aber jeder muss das wissen, was für sein eigenes Handeln von Bedeutung ist.

### **Bezahlt wird mit Anerkennung und persönlichem Zugewinn**

Freiwillige Arbeit ist unbezahlte Arbeit. Das grenzt sie von der Erwerbsarbeit ab. Gleichwohl versprechen sich Ehrenamtliche von ihrer Arbeit einen Gewinn. Anerkennung der Tätigkeit ist ein wichtiges Motiv. Von Öffentlichkeit und kontinuierlicher Begleitung als Formen der Anerkennung war bereits die Rede.

Grundlage von beidem ist die Wertschätzung dessen, was der/die Ehrenamtliche leistet. Wertschätzung ist eine Grundhaltung. Das Gegenüber kann sehr schnell spüren, ob sie vorhanden ist, oder nicht. Wertschätzung ist nicht zu verwechseln mit Schönfärberei. Wenn alles gut geheißt wird, wird es beliebig und verliert an Wert. Wertschätzung schließt die authentische Anerkennung genauso ein wie die förderliche Kritik. Eine andere Form des persönlichen Gewinns besteht im Zuwachs an Fachkompetenz. Auch hier können Hauptberufliche durch die

Art ihrer Begleitung fördern. Fortbildungen, die finanziert oder zumindest bezuschusst werden, sind eine weitere Form.

### **Freiwilligenarbeit in der Kirche hat eine geistliche Dimension**

Sich in der Kirche zu engagieren ist etwas Besonderes, nicht immer, aber vielfach. Geistliche, spirituelle, religiöse Motive schwingen mit.

Sie tun gut daran damit zu rechnen, dass geistlich-religiöse Erwartungen an Sie gerichtet werden. Sie brauchen dann vermutlich ein hohes Maß an Rollenklarheit: Wann agiere ich als Leiter? Und wann als Wegbegleiter einer geistlichen Suche? Wie mache ich auf authentische Weise deutlich, aus welcher Rolle heraus ich gerade handle?

Auch das Bedürfnis nach Gemeinschaft mit anderen Christinnen und Christen kann ein spirituelles Motiv sein, das zum Engagement führt. Gerade dann, wenn neben der Freiwilligenarbeit keiner beruflichen Tätigkeit nachgegangen wird, kann dies verstärkt der Fall sein. Sie können dem Rechnung tragen und Formen solcher Gemeinschaft ins Leben rufen. Das können regelmäßige Teamtreffen genauso sein wie Mitarbeiter/innen-Stammtische oder Gottesdienste zum Auftanken, die sich speziell an das Mitarbeitendensystem richten.

Schließlich kann diese Dimension auch im Kontext der Öffentlichkeit des Engagements wichtig werden. Mag sein, dass für einige Ehrenamtliche der Gottesdienst die angemessene Form ist, in der sie ihr Engagement öffentlich werden lassen möchten, begleitet von der Fürbitte der Gemeinde und dem Zuspruch des Segens Gottes.

### **Was einen Anfang hat, braucht auch ein Ende**

Und damit schließt sich der Kreis. Denn was öffentlich angefangen hat, muss auch öffentlich enden dürfen. Ich muss wissen, wann ich wieder frei von meinen eingegangenen Verpflichtungen bin - und die Menschen um mich herum sollen das auch wissen.

Dazu gehört auch, dass Sie eine angemessene Form des Dankes finden, die das, was geleistet wurde, abschließend wertschätzt und in den Kontext des Gemeindelebens einordnet.

*Dr. Bernhard Petry, Studienleiter in der Evang.Luth. Gemeindeakademie, Schwarzenbruck.*

## **Wenn Gutes Probleme macht: Wie viel Ehrenamt tut gut?**

*Ralph Fischer*

### **1. Einleitende Überlegungen**

Die Überschrift passt nicht so recht zur epidemischen Ehrenamtseuphorie, welche seit rund zehn Jahren in Deutschland diagnostiziert werden kann und die dafür verantwortlich ist, dass in den Diskussionen und Publikationen zum Ehrenamt fast ausschließlich positive Aspekte thematisiert werden. Besonders auffällig war dieses in der Dezemberausgabe 2005 des Magazins GEO mit dem Titel „Die Abkehr vom Egoismus -Wie Gemeinsinn und Nächstenliebe neu entdeckt werden“. Der mehr als 20 Seiten umfassenden Artikel „Der Aufstieg des Guten“<sup>1</sup> ist eine nahezu prototypische Darstellung des guten Menschen, dessen Engagement nur Licht- aber keine Schattenseiten kennt, das ausschließlich hilfreich, notwendig, uneigennützig und frei von unerwünschten Nebenwirkungen ist. Angesichts von soviel Gutem bleibt dem eher euphoriearmen Sozialwissenschaftler nur die zeitgeistungemäße Frage, ob das Ehrenamt tatsächlich die geniale Entdeckung in der Menschheitsgeschichte ist, die allen nutzt, niemanden schadet und keinerlei negative Effekte aufweist<sup>2</sup>. Auch wenn dem Ehrenamt ohne jeden Zweifel viele positive und für die Gesellschaft unverzichtbare Effekte innewohnen, so ist es trotzdem nicht frei von problematischen Aspekten und diese müssen thematisiert und diskutiert werden. Dabei geht es nicht um das Schlechtreden von etwas Gutem, sondern um das rechtzeitige Erkennen vermeidbarer Stolperfallen und Sackgassen, welche dem guten Willen und Tun einen mühseligen, konflikträchtigen Alltag bereiten können.

### **2. Beindruckende Zahlen**

Die diagnostizierte Ehrenamtseuphorie kann sich auf beeindruckende Zahlenwerte stützen, die auch als solche wahrzunehmen sind, weil sie der leichtfertigen These von der Ego-Gesellschaft eindrucksvoll widersprechen. 36 Prozent der deutschen Wohnbevölkerung<sup>3</sup> sind ehrenamtlich engagiert<sup>4</sup>, das sind circa 22 Millionen Menschen. Die von ihnen pro Jahr geleisteten 3,5 Mrd. Arbeitsstunden entsprechen einem Geldwert von 53 Mrd. Euro<sup>5</sup>. Dieser Betrag liegt mehr als doppelt so hoch wie die jährlichen Ausgaben des Bundes für die Verteidigung<sup>6</sup>.

### **3. Fragile Voraussetzungen und wachsende Problemstellungen**

In den Medien, in der Politik und in den Verbänden wird ohne Unterlass die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements betont, während die fragilen Voraussetzungen und wachsenden Probleme weitestgehend verschwiegen werden. Vielleicht gehört die Diskussion dieser Aspekte nicht in die Öffentlichkeit, doch Organisationen, welche auf ein ehrenamtliches Engagement angewiesen sind, dürfen sich dieser nicht entziehen. Für die EKKW stellt das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitglieder einen jährlichen Geldwert von 40 bis 80 Millionen Euro dar<sup>7</sup>. Das ehrenamtliche Engagement ist aus vielerlei Gründen unverzichtbar, dazu gehört auch, dass durch Ehrenamtliche geleistete Arbeit schlichtweg nicht durch bezahlte Kräfte zu ersetzen ist. Aus diesem Grund sollen im Folgenden fragile und problematische Gesichtspunkte skizziert werden, damit diese in der Arbeit für Ehrenamtliche und mit ihnen berücksichtigt werden können.

#### **Freiwilligkeit als Grundproblem**

Freiwilligkeit kann nicht verordnet werden, vielmehr ist um sie die Hoffnung, dass die eigenen Interessen und Bedürfnisse mit denen eines potentiellen Ehrenamtlichen korrespondieren.

Freiwilligkeit bedeutet auch, das bereits gewonnene Ehrenamtliche ihr Engagement jederzeit beenden können. Die Gründe dafür können sowohl in den Bedingungen des Engagements wie auch in der Person liegen. Die Möglichkeiten sind zahlreich: berufliche oder familiäre Veränderungen, gesundheitliche Probleme, Umzug, Konflikte mit Hauptamtlichen, der Zeitumfang des Ehrenamtes usw.<sup>8</sup> Das Ehrenamt ist kein vertragliches begründetes Schuldnerverhältnis und ist deshalb in besonderer Weise störungsanfällig. Das, was seine Qualität ausmacht - die Freiwilligkeit - ist daher von den Ehrenamtsorganisationen kontinuierlich neu zu wecken und plausibel zu machen. Ein zentrales Erfordernis ist in diesem Zusammenhang die konsequente Berücksichtigung der Motive und Erwartungen von Ehrenamtlichen, die zwar nicht als egoistisch etikettiert werden können, die aber starke autozentrische Merkmale aufweisen.

### **Ehrenamtliche machen Arbeit – aber sie wollen nicht jede Arbeit**

Die Gewinnung von Ehrenamtlichen ist eine arbeits- und damit kostenintensive Aufgabe, weil die persönliche Ansprache durch leitende Personen der jeweiligen Organisation den bedeutendsten Rekrutierungspfad darstellt<sup>9</sup>, während Medien und Kontaktstellen bislang eine eher marginale Bedeutung haben<sup>10</sup>. Die Gewinnung von Ehrenamtlichen ist zwingend auf persönliches Engagement und persönlichen Zeiteinsatz angewiesen. Jedes Werben um eine Person verlangt zudem detaillierte Kenntnisse über die eigenen Bedarfe sowie über die Interessen und Bedürfnisse des potentiellen Ehrenamtlichen. Neben dem Zeiteinsatz während der unmittelbaren Werbung sind daher Planungs- und Vorbereitungsarbeiten zu leisten – eine erfolgreiche, in ein tatsächliches Engagement eintretende Ehrenamtlichengewinnung macht niemand nebenbei. Die Bindung von Ehrenamtlichen ist ebenfalls arbeits- und kostenintensiv, wenn deren Erwartungen auf Weiterbildung, bessere finanzielle und sachliche Ausstattung, fachliche Unterstützung, Anerkennung, Freude und Sinnerleben erfüllt werden sollen.

Die Ehrenamtsforschung belegt, dass die von Ehrenamtlichen übernommenen Tätigkeiten ihren deutlichen Schwerpunkt in der Vorbereitung von Veranstaltungen, in praktischen Arbeiten, der persönlichen Hilfeleistung, der Mitsprache und der Öffentlichkeitsarbeit liegen. Die unverzichtbaren Verwaltungstätigkeiten, zeitaufwändige Mittelbeschaffung und Vernetzungsarbeiten sowie Beratung und Gruppenleitungen werden hingegen in einem deutlich geringeren Umfang wahrgenommen. Das ehrenamtliche Engagement folgt nicht den Notwendigkeiten oder Erfordernissen von Organisationseinheiten und Arbeitsabläufen, sondern der Logik individueller Motivbündel und Erwartungen.

Ein weiteres Problem sind die chronografischen Dissonanzen zwischen den zeitlichen Freiräumen der Ehrenamtlichen und den Zeitbedarfen der Arbeitsfelder, die mit den Zeitoptionen „Abend“, „Nacht“ und „Wochenende“ nicht zu befriedigen sind. Zu dieser chronografischen Begrenzung kommt eine frequenzielle hinzu, denn 51 Prozent der Ehrenamtlichen engagieren sich weniger als einmal die Woche<sup>11</sup>. Die Arbeit mit Ehrenamtlichen benötigt im erheblichen Umfang personelle, finanzielle und sachliche Ressourcen, sie ist daher weder eine Sparoption noch ein wirksames Instrument zur Kompensation von Personalabbau. Die Hoffnung mit Hilfe des Ehrenamtes ohne Qualitäts- und Angebotsverluste Personalkosten einzusparen erweist sich nicht nur als trügerisch sondern auch als falsch. So sind bspw. in Wohlfahrtsverbänden 11 bis 15,5 Ehrenamtliche nötig um eine Vollzeitstelle allein nach Stunden zu ersetzen. Für den Fall, dass 2 Vollzeitstellen durch den Einsatz von Ehrenamtlichen ersetzt werden, wird die fachliche und zeitliche Koordination von circa 30 Personen notwendig, die zudem (fachlich) begleitet und fortgebildet werden wollen. Das Beispiel muss nicht bis ins das letzte Detail durchgespielt werden, um die kostenrelevanten Konsequenzen aufzuzeigen.

## **Die Förderung des Ehrenamtes bedroht das Ehrenamt**

Die in vielen Organisationen eingeführten Instrumente der Ehrenamtsförderung sind kein wirkungsneutrales Mittel der Förderung, denn mit der damit einhergehenden Selektion und Qualifikation verändert sich das Ehrenamt, es werden Zugangsbarrieren errichtet: Der gute Wille allein reicht nicht mehr<sup>12</sup>. Ein weiteres Problem ist, dass Organisationen mit der Durchsetzung von spezifischen Ausbildungsgängen, welche mit den dort erworbenen Kompetenzen erst zur ehrenamtlichen Tätigkeiten berechtigen, zwar beruflich Tätige durch Ehrenamtliche ersetzen können, doch dort wo Rationalitäten der beruflichen Arbeit als Kriterien an das Ehrenamt angelegt werden, nähert sich dieses den Handlungslogiken der Erwerbsarbeit, wie es z.B. in der Forderung nach der Qualifikation bzw. Verantwortungsübertragung entsprechenden Aufwandspauschalen oder Honorarsätzen auch geschieht. Bereits 2001 warnte Jacob: „Wenn [...] [das Ehrenamt] zur ‚Arbeit‘ wird, wird es damit auch den Rationalisierungskriterien von ‚Arbeit‘ wie Effektivität und Effizienz, Leistungserbringung und gesellschaftliche Nützlichkeit unterworfen.“<sup>13</sup> Eine solche Entwicklung missachtet die Motive der Ehrenamtlichen und gefährdet so die Engagementbereitschaft. Ein anderer Aspekt provoziert Konflikte mit den beruflich Tätigen. Die Protoprofessionalisierung<sup>14</sup>, die „Quasi-Verberuflichung“ der Ehrenamtlichen entwertet zunehmend die in Ausbildung, Studium und Berufspraxis erworbenen Kompetenzen der hauptamtlich Mitarbeitenden. Verbunden mit dem klassischen Konflikt wer die so genannten dirty works, die weniger beliebten Aufgaben eines Arbeitsfeldes übernimmt, entwickelt sich ein gefährliches Konkurrenzverhältnis von Ehren- und Hauptamtlichen, denn der „Spaß“ der einen ist der Broterwerb des anderen – das sollte niemals vergessen oder unterschlagen werden.

## **Ehrenamtliche sind begehrt, knapp und ungerecht verteilt**

Die Bereiche „Sport und Bewegung“ und „Freizeit und Geselligkeit“ sowie „Kultur und Musik“ dominieren das Ehrenamt, so engagieren sich 62 Prozent der Ehrenamtlichen allein in diesen drei Tätigkeitsfeldern<sup>15</sup>. Demgegenüber sind die Bereiche „Soziales“, „Gesundheit“ oder „Politik“ mit einem prozentualen Anteil von insgesamt 22 Prozent mit Ehrenamtlichen signifikant schlechter ausgestattet<sup>16</sup>. Auch in Bezug auf das jeweilige Engagementfeld gilt: Die Ehrenamtlichen folgen der Logik ihrer autozentrischen Motive, sie präferieren Arbeitsfelder und sie meiden Arbeitsfelder, sie folgen nicht einem von Politik, Gesellschaft oder Institutionen formulierten Bedarf<sup>17</sup>.

Da das Ehrenamt in der Mehrzahl der Fälle ein kleinräumiges Phänomen ist, ist es von den sozio-strukturellen und demografischen Bedingungen eines Dorfes, einer Stadt oder eines Landkreises abhängig. In Bezug auf die Demografie ist zu sagen, dass manche Landkreise über 30 Prozent ihrer Ehrenamtlichen verlieren werden<sup>18</sup>. Regionen, die als „Verlierer des demographischen Wandels“<sup>19</sup> in besonderer Weise auf das Ehrenamt angewiesen sind, steht eine dramatische Verknappung bevor.

## **Wie viel Ehrenamt tut gut?**

Das Ehrenamt ist kein Allheilmittel, - frei von Nebenwirkungen und auch noch kostenfrei zu haben -, das für alles jederzeit eingesetzt werden kann, es ist Begrenzungen unterworfen und die entscheidendste ist die Freiwilligkeit, aus ihr erfolgen alle weiteren Grenzen. Das Ehrenamt ist keine Pflicht, es darf autozentrisch sein, Unangenehmes meiden, seinen Zeiteinsatz autonom definieren und ist nicht verpflichtet, Ressourcenausfälle zu kompensieren. Mitarbeitende, die ein vertraglich begründetes Arbeitsverhältnis eingehen, haben diese Freiheiten nicht und erhalten dafür eine monetäre Entlohnung. Und eben an dieser Stelle, an der vertraglichen Gebundenheit der beruflich Tätigen, beginnen die Chancen des Ehrenamtes. Die Antwort auf die

Frage, wie viel Ehrenamt gut tut, kann lauten: Genauso viel, wie es mit hauptberuflichen Kräften verlässlich und qualitativ gehaltvoll unterstützt werden kann oder aber auf keine beruflichen Kräfte angewiesen sein will.

*Ralph Fischer, Diakon in Fulda*

### **Anmerkungen**

1Schröder und Schlösser, 2005. Seite 168 -196 2Siehe auch: Beher, Liebzig und Rauschenbach, 2000, Seite 17 3ab dem 14. Lebensjahr4Siehe: Gensicke, Thomas und Sabine Geiss, 2005, Seite 20 f. 5Quelle: [www.npo-info.de/archiv/?bid=1052](http://www.npo-info.de/archiv/?bid=1052), Ausdruck vom 25.04.2008 Berechnungsgrundlage ist ein durchschnittlicher Stundenlohn von 15,24 Euro.6Siehe: Statistisches Bundesamt, 2006, Seite 228 7 Der Summe von 80 Millionen liegt das Berechnungsmodell des Deutschen Spendenrates zugrunde, während der Summe von 42 Millionen ein niedriger Stundenlohn von 7,50 Euro zugrunde gelegt ist.8 Zu den Beendigungsgründen eines ehrenamtlichen Engagements vgl.: Sibylle Picot und Thomas Gensicke, 2005, Seite 284 ff. 9Gefolgt von Freunden und Bekannten.10Siehe: Gensicke, Thomas, 2005a, Seite 63 11 Siehe: Gensicke, Thomas, 2005b, Seite 321 12Vgl. Nadai, Eva, 2004, Seite 9213Jacob; Gisela, 2001, Seite 175 14 Eine „Quasi-Verberuflichung“ ist gegeben, wenn freiwillig Engagierten „protoprofessionelles Wissen vermittelt wird“ und „professionelle Wissensbestände in alltägliche Verwendungsprozesse übergehen“ (Nadai et al. 2005, Seite 153) und „in spezifischer Weise insofern reduziert und vereinfacht rezipiert werden, als sie nicht auf einen entsprechend einschlägig, d.h. durch einen Ausbildungsprozess vorgeformten kognitiven Hintergrund treffen[.]“ (Merten, zitiert nach: Nadai et al., 2005, Seite 153). Nadai et al. verweisen in einer Untersuchung zum Freiwilligenengagement in der Sozialen Arbeit darauf, dass „[m]it der Protoprofessionalisierung der Freiwilligen [...] sich der Legitimierungsbedarf der Sozialarbeitenden im Hinblick auf die Konstruktion eines Expertenstatus [erhöht]“ (Nadai et al. 2005, Seite 175) 15 Von insgesamt 15 Engagementbereichen16Daten aus: Rosenblatt, Bernhard von, 2000, Seite 41 17Die Daten des Freiwilligen surveys 2004 bestätigen mit ihren Zuwächsen innerhalb der ohnehin starken Engagementfelder die Relevanz der autozentrischen Orientierung. Siehe: Gensicke 2005, Seite 44 18Siehe: Mai, Ralf und Frank Swiaczny, 2008, Seite 4719Mai, Ralf und Frank Swiaczny, 2008, Seite 47

### **Literatur-und Quellenverzeichnis**

Beher, Karin und Reinhard Liebzig und Thomas Rauschenbach: Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozeß. Juventa Verlag. Weinheim und München 2000

Schröder, Jens und Jordis Antonia Schlösser: Der Aufstieg des Guten. In: GEO. Das Reportage Magazin. Dezember 2005. Gruner und Jahr. Hamburg 2005. Seite 168 -196

Gensicke, Thomas: Hauptbericht. In: TNS Infratest Sozialforschung: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, München 2005a, Seite 11 -186

Gensicke, Thomas: Freiwilliges Engagement älterer Menschen im Zeitvergleich 1999 – 2004. In: TNS Infratest Sozialforschung: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, München 2005b, Seite 289 -330

Gensicke, Thomas und Sabine Geiss: Der Freiwilligen survey 2004. Ergebnisse für den kirchlich-religiösen Bereich. Sonderauswertung für das Sozialwissenschaftliche Institut der EKD (SI), TNS Infratest Sozialforschung München, 2005

Jakob, Gisela: Wenn Engagement zur ‚Arbeit‘ wird ... – Zur aktuellen Diskussion um freiwilliges Engagement im Wandel der Arbeitsgesellschaft. In: Rolf G. Heinze und Thomas Olk (Hrsg.): Bürgerengagement in Deutschland – Bestandsaufnahmen und Perspektiven, Leske und Budrich, Opladen 2001, Seite 167 -188

Mai, Ralf und Frank Swiaczny: Demografische Entwicklung. Potenziale für Bürgerschaftliches Engagement. Bericht des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden 2008 [Materialien zur Bevölkerungswissenschaft. Hrsg. vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Heft 126]

Nadai, Eva et al.: Fürsorgliche Verstrickung. Soziale Arbeit zwischen Profession und Freiwilligkeit, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005

Nadai, Eva: Der Lohn der Tugend. Zur Rationalisierung von Freiwilligenarbeit. In: Herbert Ammann (Hrsg.): Freiwilligkeit zwischen liberaler und sozialer Demokratie, Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und Gesellschaftsfragen, Zürich 2004, Seite 86 -101

Picot, Sibylle und Thomas Gensicke: Freiwilliges Engagement von Männern und Frauen im Zeitvergleich 1999 – 2004. In: TNS Infratest Sozialforschung: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, München 2005, Seite 244 -288

Rosenblatt, Bernhard von: Der Freiwilligenurvey 1999: Konzeption und Ergebnisse der Untersuchung. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement – Gesamtbericht, Kohlhammer, Stuttgart, Berlin, Köln 2000, Seite 31 -134 [Schriftenreihe Band 194.1]

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn 2006. (Schriftenreihe Band 544)

## **Freiwilliges Engagement in Kirche und Diakonie**

### **Aktuelle Formen und Herausforderungen**

Herausgeber: Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V.

Stand Juni 2006

#### **Ethisch-theologische Grundlagen**

Das christliche Menschenbild ist wesentlich vom Gedanken der Freiheit geprägt. Im Galaterbrief heißt es: „Zur Freiheit hat uns Christus befreit“ (Gal 5,13). Menschen, die sich freiwillig engagieren, leben diese Freiheit, indem sie Anteil nehmen an der Solidarität und Gerechtigkeit gegenwärtiger und künftiger Gestaltungsformen des Gemeinwesens.

„Kirche und Diakonie können dabei Orte der Freiheit und Hoffnung werden. Orte, an denen erfahren werden kann, dass Freiheit und Bindung, Selbstentfaltung und Verbindlichkeit einander bedingen und wichtig für gelingendes Leben sind. Orte, an denen über das Hier und Heute hinausgehend, Perspektiven sinnvoller Modelle gesellschaftlichen Zusammenlebens erarbeitet und erprobt werden können.“<sup>1</sup>

Bei Luther heißt es: „Ein Christenmensch ist ein freier Herr über alle Dinge und niemandem Untertan. Ein Christenmensch ist ein dienstbarer Knecht aller Dinge und jedermann untertan.“ Angesprochen ist hier die Freiheit zu dienen. Wenn wir die biblische Botschaft ernst nehmen, geht es nicht nur darum, dass Gott uns liebt und bewahrt, sondern uns auch die Freiheit schenkt, das zu tun, was dem Leben dient, denn „die durch die Gnade Gottes bestätigte Bestimmung des Menschen zur Freiheit entfaltet ihre praktische Dimension in der Zuwendung zum Nächsten, insbesondere den Schwachen und Gedemütigten.“<sup>2</sup> Dienst und Dienen sind Worte, die zumeist mit Begriffen wie Hierarchie, Unfreiheit und Zwang verknüpft werden. Es erfordert ein Umdenken, die Freiheit des Dienens und des Dienstes zu erkennen – eine Freiheit, die sich in den Dienst für Gerechtigkeit und Frieden stellt, welche die Hoffnung nicht aufgibt und gegen Ausgrenzung und Ungerechtigkeit kämpft. Diese Freiheit fordert Selbstverpflichtung, kann aber durch den Zwang zum Dienst zerstört werden.

Der Begriff des Dienens und des Dienstes hat in der Diakonie eine lange Tradition und war lange Zeit eng mit Wilhelm Löhes Diakonissenspruch „Was will ich? Dienen will ich!“ verbunden. Eine Belohnung des (haupt-und) ehrenamtlichen Dienstes war prinzipiell nicht vorgesehen, denn auch hier galt Löhes Votum „Mein Lohn ist, dass ich darf!“. Heute stehen Engagement und persönlicher Nutzen nicht mehr gegeneinander, sondern Freiwilliges Engagement ist immer ein Engagement für andere und für die eigene Person. Welche Formen der Anerkennung von Freiwilligem Engagement angebracht sind, ist situationsabhängig.

„Wir sind eine Dienstgemeinschaft von Männern und Frauen im Haupt-und Ehrenamt“, formuliert das Leitbild des Diakonischen Werkes der EKD einen seiner zentralen Sätze. Freiwillig Engagierte sind Teil der Gemeinschaft und nehmen gemeinsam mit den Hauptamtlichen den Auftrag der Diakonie wahr, wie er in Mt 25 beschrieben ist. Diese Dienstgemeinschaft stellt die dem Evangelium gemäßige Koivovia (Gemeinschaft) dar. Diakonie kann nur mit Unterstützung freiwillig Engagierter ihren Auftrag umfassend wahrnehmen. Freiwillig Engagierte erfahren dabei Wertschätzung und gestalten durch ihre Tätigkeit das Gemeinwesen.

Als wesentliche Kriterien für Bürgerschaftliches Engagement werden genannt:

- Bürgerinnen und Bürger übernehmen Verantwortung für den unmittelbaren öffentlichen Lebensraum.
- Das Engagement verbindet privaten Nutzen mit dem Einsatz für andere.
- Bürgerinnen und Bürger handeln gemeinsam.

### **Diakonische Standards für Freiwilliges Engagement/Freiwilligenmanagement**

Es ist nicht hinreichend, unterschiedliche Formen und Möglichkeiten Freiwilligen Engagements zu identifizieren, sondern es gilt, systematisch ein Freiwilligenmanagement aufzubauen. Sowohl Kirchengemeinden als auch diakonische Einrichtungen können so den Einsatz von Freiwilligen qualifizieren und konsolidieren. In welcher Form ein Freiwilligenmanagement eingeführt werden kann, ist situationsabhängig.

Freiwilligenmanagement ist ein prozessorientiertes Vorgehen, bei dem sich Organisationen den Motivationen, Erwartungen, Bedürfnissen und Kompetenzen von Freiwilligen öffnen. Im Freiwilligenmanagement werden die Interessen der Freiwilligen und der Organisationen aufeinander abgestimmt. Damit das gelingt, sind in einem gemeinsamen Prozess sowohl alle Mitwirkenden (Hauptamtliche und bereits freiwillig Tätige) sowie Vorstände in den Prozess einzubeziehen. Besonders die Hauptamtlichen sind dabei frühzeitig zu beteiligen, um ihnen (a) die Angst vor „unausgebildeter Konkurrenz“ zu nehmen und weil sie (b) die ersten Ansprechpersonen der Freiwilligen sind. Leitungen müssen grundsätzlich die Arbeit mit Freiwilligen befürworten und die nötigen Ressourcen (Zeit, finanzielle Ressourcen sowie Know-how) bereitstellen.

Freiwilligenmanagement umfasst folgende Aspekte:

- Konzept / Grundsatzfrage
- Bedarfseinschätzung
- Aufgabenentwicklung und -beschreibung
- Institutionelle Rahmenbedingungen
- Ansprechpartner / Ansprechpartnerin
- Gewinnung von Freiwilligen
- Vorstellung- und Erstgespräch
- Orientierung und Einarbeitung
- Begleitung, Unterstützung, Motivation und Beratung
- Bildung und Qualifizierung
- Anerkennungskultur und Partizipation
- Evaluation

#### **Konzept / Grundsatzfrage**

Zunächst ist zu klären, ob es bereits ein Konzept zur systematischen Zusammenarbeit mit Freiwilligen gibt. Die Selbstverpflichtung aller Beteiligten, die systematische Zusammenarbeit mit Freiwilligen zu gestalten, ist für einen langfristigen Erfolg wichtig.

Daneben sind die eigene Motivation für den Einsatz von Freiwilligen, die Ziele des Freiwilligenmanagements, die Einsatzmöglichkeiten und Aufgabenprofile zu diskutieren und zu klären. Darüber hinaus ist es sinnvoll, die Vernetzung ins Gemeinwesen schon an dieser Stelle zu beachten, denn Gemeinden, Dienste und Einrichtungen profitieren von solchen Netz-

werken und werden von ihnen ideell und durch das Engagement Freiwilliger aus Kirchengemeinde, Kommune und Institutionen gestärkt.

### **Bedarfseinschätzung**

Nach Klärung dieser Grundsatzfragen kann eine Bedarfseinschätzung vorgenommen werden. Die zukünftigen oder bereits bestehenden Aufgabenfelder müssen analysiert und beschrieben werden. Dies ist besonders dann wichtig, wenn Freiwillige neue, zusätzliche oder ergänzende Angebote schaffen sollen. Eine klare Abgrenzung zu den Aufgaben der hauptamtlichen Mitarbeitenden ist notwendig, um Konflikte zu vermeiden und Reibungsverluste zu verhindern. Die Bedürfnisse hauptamtlicher Mitarbeitender hinsichtlich ihrer neuen Aufgaben im Freiwilligenmanagement sind in Form der Bereitstellung von Beratung, Fortbildung und anderem zu berücksichtigen.

Im Rahmen dieser Analyse wird auch die Zahl und die Zufriedenheit der bereits Engagierten Auskunft über Bedarf und Möglichkeiten für neue Freiwillige geben.

### **Diakonische Standards für Freiwilliges Engagement/Freiwilligenmanagement**

Aus der Bedarfseinschätzung ergibt sich die Aufgabenentwicklung und die Aufgabenbeschreibung für die Freiwilligen. Die Aufgaben müssen möglichst konkret beschrieben werden. Dabei ist zu beachten, dass die Freiwilligen weder über- noch unterfordert werden. Die Aufgaben müssen überschaubar und leistbar sein und dürfen weder zu viel Zeit erfordern noch zu eintönig sein. Zweckmäßig ist es, die Aufgaben an Ziele zu knüpfen.

Zur Aufgabenentwicklung gehört auch, Voraussetzungen für ein partnerschaftliches Miteinander zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen zu schaffen. Das heißt Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche sind voneinander abzugrenzen und die Rollen klar zu beschreiben. Die Hauptamtlichen, welche mit den Freiwilligen zusammenarbeiten, sind unbedingt in die Aufgabenentwicklung einzubeziehen.

### **Institutionelle Rahmenbedingungen**

Freiwillig Engagierte sind während ihrer Tätigkeit versichert. Es hat sich bewährt, Freiwillige in Form einer schriftlichen Vereinbarung oder in Form eines Informationsblattes über ihre Rechte und Pflichten (zum Beispiel Schweigepflicht) zu informieren. In einigen Fällen ist eine schriftliche Vereinbarung über die Aufgaben und den Umfang des Engagements zweckmäßig und hilfreich. Des Weiteren ist zu klären, wo zum Beispiel der Arbeitsplatz für die Freiwilligen ist, ob sie einen PC benötigen, einen Schlüssel, ob die Fahrtkosten erstattet werden und anderes.

### **Ansprechpersonen**

Eine Ansprechperson koordiniert und begleitet die Freiwilligen. Sie ist für die Freiwilligen und die Hauptamtlichen bei allen Fragen zum Thema Engagement da. Diese hauptamtliche Mitarbeitende oder dieser hauptamtliche Mitarbeiter ist mit entsprechenden Kompetenzen auszustatten und muss für die Aufgaben ein ausreichendes Zeitkontingent zur Verfügung haben. Dazu gehört auch die Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung, zum Beispiel im Bereich Ehrenamtskoordination.<sup>3</sup>

## **Gewinnung von Freiwilligen**

Wenn die notwendigen internen Voraussetzungen geklärt sind, können Freiwillige mit Flyern, Postkarten, Faltblättern und anderem geworben werden. Eine überzeugende Botschaft motiviert gezielt, zeigt die Wichtigkeit, die Anforderungen und den Nutzen des Engagements auf, mindert Zugangsbarrieren und benennt Ansprechpersonen. Persönliche Kontakte geben oft den Anstoß, sich zu engagieren – dabei helfen transparente Strukturen und eine offene und freundliche Atmosphäre. Die beste Werbung sind begeisterte Freiwillige.

## **Vorstellungs- und Erstgespräch**

Im Erstgespräch mit engagementbereiten Personen werden mögliche Tätigkeiten und Profile des Feldes sowie die Erwartungen an die Freiwilligen mit den Erwartungen, Motivationen, Bedürfnissen der Interessenten abgeglichen. Die künftige Zusammenarbeit wird in diesem Gespräch entwickelt und besprochen. Dazu gehört auch die Darstellung der Ziele der Institution und des Leitbildes.

## **Orientierung und Einarbeitung**

Kommt es zu einer Vereinbarung, bietet zum Beispiel ein Einführungsprogramm Orientierung, in dessen Rahmen Freiwillige willkommen geheißen, erste Kontakte geknüpft werden und über Arbeitsabläufe, Sicherheitsbestimmungen, räumliche Gegebenheiten und anderes informiert wird. Daran schließt sich die Einarbeitungszeit an, die von Hauptamtlichen oder anderen Freiwilligen begleitet werden kann. Eine Schnupperphase kann vereinbart werden, an dessen Ende sich ein Reflexionsgespräch anschließen sollte.

## **Diakonische Standards für Freiwilliges Engagement/Freiwilligenmanagement**

Neben dem Austausch mit anderen Mitarbeitenden sind regelmäßige Treffen in Form von Einzel- oder Gruppengesprächen Momente motivierender Begleitung. Hier ist der Raum für Anregungen, Kritik und mögliche Unzufriedenheit. Regelmäßige Treffen, bei denen Wissen vermittelt oder einfach Anregungen ausgetauscht werden können, fördern die Integration und Identifikation der Freiwilligen mit der Einsatzstelle. Zur Begleitung gehört die Gestaltung des Engagements von der Begrüßung bis zum Abschlussgespräch.

## **Bildung und Qualifizierung**

Für viele Arbeitsfelder sind auch für Freiwillige Methoden-, Fach- und Sozialkompetenz wichtig, für manche Arbeitsfelder sind als Vorbereitung Qualifizierungen notwendig (zum Beispiel bei der Telefonseelsorge). Je nach Arbeitsfeld können Supervision, kollegiale Beratungen, Teambesprechungen und Austauschtreffen geeignete Orte sein. Den Freiwilligen die Teilnahme daran zu ermöglichen, ist auch ein Zeichen der Wertschätzung.<sup>4</sup>

Besonders für junge Freiwillige hat der Bildungsaspekt eine hervorgehobene Bedeutung, denn im Kontext ihres Engagements werden auf Wegen Bildungsprozesse angestoßen (soziales Lernen), die in der Schule oft nur theoretisch vermittelt werden. Freiwilliges Engagement ist für junge Menschen in besonderem Maße eine Form der Persönlichkeitsbildung und häufig prägend für ihr zukünftiges Verständnis von Solidarität und Gerechtigkeit. Nicht selten wählen Jugendliche nach einem Freiwilligendienst einen sozialen Beruf. Das FSJ greift diese Bedürfnisse im Rahmen der Bildungstage auf.

## **Anerkennungskultur und Partizipation**

Die Anerkennung der Leistungen Freiwilliger ist ein zentraler Bestandteil für die Motivation und die Bindung Freiwilliger. Die Diakonie steht dabei in der Tradition des Neuen Testaments. Exemplarisch wird dies in der Geschichte deutlich, in der Jesus dem Zöllner Zachäus begegnet (Lk 19,1-10). Jesus sieht in Zachäus nicht nur einen ‚kleinen‘ Mann und einen vermögenden Zöllner, sondern er hebt seine Würde und seine Stärke hervor, er gibt ihm Ansehen und Anerkennung, sieht das Positive und die noch ungelebten Möglichkeiten. Die Anerkennungskultur ist somit auch ein Seismograph dafür, wie überzeugend christliche Einrichtungen ihr Menschenbild leben.

Einrichtungen und Dienste sollten daher eine eigene Anerkennungskultur für das Engagement Freiwilliger entwickeln. Die Möglichkeit, Anerkennung auszudrücken, hat im Prinzip jede und jeder Mitarbeitende. Anerkennung erfolgt häufig direkt durch die Nutzer der Einrichtung, zum Beispiel die betreuten Menschen in einem Heim. Sie muss aber auf jeden Fall auch durch die Hauptamtlichen beziehungsweise die Leitung der Einrichtung erfolgen. Anerkennung bedeutet tatsächlich wahrzunehmen, welches Engagement jede Freiwillige und jeder Freiwillige erbringt. Dies kann durch Danke-Schön-Veranstaltungen<sup>5</sup> und vielerlei Signale im Alltag erfolgen. Freiwillige sollten in Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Durch Partizipation, durch die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen, durch Zertifikate und Zeugnisse und durch die Möglichkeit, selbstständig arbeiten zu können, wird Anerkennung nachhaltig spürbar.

## **Evaluation**

Die Evaluation ist nicht die letzte Phase, sondern integrierter Bestandteil des Freiwilligenmanagements. Sie dient dazu, Erfahrungen systematisch auszuwerten. Dabei sind die Evaluationsinstrumente mit Bedacht zu wählen. Neben dem klassischen Fragebogen haben sich das individuelle Gespräch, aber auch eine Gruppensupervision als geeignet erwiesen.

Das Freiwilligenmanagement als Ganzes ist kontinuierlich weiter zu entwickeln und zu optimieren.

Die nachfolgend aufgeführten Handlungsempfehlungen richten sich sowohl an Anbieter von Engagementmöglichkeiten als auch an Entscheidungsträger in Diakonie und Kirche:

- Grundsätzlich sind alle Menschen in allen Lebenslagen und Lebensphasen als freiwillig Engagierte willkommen. Alle Verantwortlichen sind aufgefordert, Konzepte zu entwickeln, die jedem und jeder Interessierten eine Option schaffen. Dabei müssen schwerpunktmäßig die Interessen der Freiwilligen im Vordergrund stehen.
- Neue Zielgruppen bedürfen einer anderen, gezielten Ansprache. Hierzu bedarf es eines Gesamtkonzeptes zur Arbeit mit Freiwilligen, das sensibel für Gender- und Generationsfragen ist. Für Menschen mit Migrationshintergrund muss interkulturelle Öffnung auch für den Bereich des Freiwilligen Engagements gelten.
- Um allen Interessierten ein Engagement zu ermöglichen, muss es ein differenziertes Angebot an Einsatzmöglichkeiten geben (Betätigungsfeld, zeitlicher Rahmen, unterschiedliche persönliche Voraussetzungen).
- Freiwilliges Engagement ist ein wichtiges Handlungsfeld, das klar strukturiert sein muss (Freiwilligenmanagement). Das setzt ausreichende Ressourcen, Kompetenzen und den Rückhalt in der jeweiligen Institution voraus. Daher ist Freiwilliges Engagement eine Herausforderung an die Leitung.

- Freiwillige engagieren sich in der Regel nicht exklusiv in einem bestimmten Rahmen, zum Beispiel einem Verband oder einer Initiative. Sie gehen von den Aufgaben und ihren Interessen aus. Deshalb müssen sich die Akteure im Gemeinwesen vernetzen und ihre Angebote koordinieren. Ein Hauptaugenmerk ist zukünftig dem europäischen und internationalen Gedanken zu widmen. Bisher engagieren sich im Kontext organisierter Freiwilligendienste wenige Menschen in einem anderen Land, obwohl es ein enormes Potenzial an Menschen gibt, die Interesse an solchen Erfahrungen haben.<sup>6</sup> Hier müssen Konzepte der europäischen und internationalen Öffnung gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern im Ausland entwickelt werden.
- Bestehende Formen des Freiwilligen Engagements (zum Beispiel FWD) müssen weiterentwickelt und für andere Zielgruppen geöffnet werden (unter anderem GüF).

Dieses Positionspapier wurde im Auftrag des Lenkungsausschusses des Zentrums Familie, Integration, Bildung und Armut im Diakonischen Werk der EKD vom Projektteam „Freiwilliges Engagement“ erstellt.

Angehört haben diesem:

Wolfgang Hinz-Rommel, Diakonisches Werk Württemberg

Rainer Hub, Diakonisches Werk der EKD

Manfred Klaar, Diakonisches Werk Schleswig-Holstein

Dr. Silke Köser, Diakonisches Werk der EKD

Sabine Kossmann, Diakonisches Werk Hamburg

Martin Schulze, Evangelische Freiwilligendienste

Karen Sommer-Löffen, Diakonisches Werk Rheinland

Juliane Vogt, Diakonisches Werk Sachsen

1 Diakonisches Werk der EKD (Hrsg.): Vom Ehrenamt zum Freiwilligen Sozialen Engagement. Stuttgart. Diakonie Dokumentation 5/1996.

2 Weinrich, Michael: Zur Freiheit befreit. in Reuter, Hans Richard; Bedford-Strohm, Heinrich; Kuhlmann, Helga & Karl-Heinrich Lütcke (Hg.): Freiheit verantworten. Festschrift für Wolfgang Huber. Gütersloh 2002, 99.

3 Vgl. auch Diakonisches Werk der EKD (Hrsg.): Qualifizierungsprogramm Ehrenamtskoordinatorin/Ehrenamtskoordinator. Materialordner. Stuttgart 2004.

4 Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Hrsg.): Durch Qualifizierung zu mehr Kompetenz im Ehrenamt. Eine Initiative zur Förderung der Qualifizierung von Freiwilligen in den Mitgliedorganisationen des BBE. o.J.

5 Vgl. zum Beispiel Arbeitsstelle für kirchliche Dienste, Referat Ehrenamtliche Mitarbeit / Älteste (Hrsg.): Das kleine 1x1 für das Dankeschön an Ehrenamtliche. Magdeburg o.J.

6 BTU-Drs. 16/1934: In 2004 leisteten 1 822 junge Menschen aus Deutschland einen internationalen Freiwilligendienst.



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



**Dr. Ursula von der Leyen**

Bundesministerin

An den  
Chef des Bundeskanzleramtes

HAUSANSCHRIFT Alexanderstraße 3, 10178 Berlin  
POSTANSCHRIFT 11018 Berlin

TEL +49 (0)30 20655-1000  
FAX +49 (0)30 20655-4100

INTERNET [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

ORT, DATUM Berlin, den 7. Juli 2009

nachrichtlich:

Bundesministerinnen und Bundesminister  
Chef des Bundespräsidialamtes  
Chef des Presse- und Informationsamtes der  
Bundesregierung  
Bundesbeauftragter für Wirtschaftlichkeit in  
der Verwaltung und  
Präsident des Bundesrechnungshofes  
Beauftragter der Bundesregierung für  
Kultur und Medien  
Beauftragte der Bundesregierung für  
Migration, Flüchtlinge und Integration  
Beauftragte der Bundesregierung für die  
Belange behinderter Menschen

Kabinettsache

Datenblatt-Nr.: 16/17057

**Eckpunkte einer nationalen Engagementstrategie**

Anlagen (32-fach)

Anliegend übersende ich die Eckpunkte einer nationalen Engagementstrategie (Anlage 3) und den Sprechzettel für den Regierungssprecher (Anlage 2) mit der Bitte, die Behandlung und Beschlussfassung (Anlage 1) in der Kabinettsitzung am 15. Juli 2009 im Rahmen eines ordentlichen Tagesordnungspunktes vorzusehen.

Im Rahmen der Kabinetttbefassung werden der zusammenfassende Zwischenbericht „Grundrisse einer engagementpolitischen Agenda“ sowie die Bestandsaufnahmen der Engagementförderung in den Bundesressorts als Auszüge aus dem Gesamtbericht des



SEITE 2 Nationalen Forums für Engagement und Partizipation (Anlagen 4 und 5) sowie eine Zusammenfassung des dabei in seinem Kern berücksichtigten Berichts zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland (Anlage 6) nur zur Kenntnis vorgelegt. Die vollständigen Berichte liegen den Ressorts vor; sie werden in den Kabinettsserver eingestellt.

Mit den vorliegenden Eckpunkten zur „Initiative ZivilEngagement der Bundesregierung: Engagementpolitik wirksam gestalten - Strategie zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements“ trägt die Bundesregierung der zunehmenden Bedeutung bürgerschaftlichen Engagements Rechnung. Bürgerschaftliches Engagement kann nur dann effektiv erschlossen und wirksam werden, wenn Staat, Wirtschaft und die Organisationen der Zivilgesellschaft gemeinsam einen Mentalitätswechsel herbeiführen und kommunizieren, dass bürgerschaftliches Engagement eine zentrale Rolle bei der Bewältigung vieler für unsere Gesellschaft wichtiger Aufgaben spielt. Die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements muss deshalb an den Diskurs über die gesellschaftlichen Trends und Themen angekoppelt werden.

Eine innerhalb der Bundesregierung abgestimmte Engagementpolitik, die sich die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements in einem umfassenden Sinne zur Aufgabe macht, ist wichtig für Wohlergehen, Wachstum und Wohlstand unserer Gesellschaft. Die Lösung vieler Probleme kann nicht isoliert im staatlichen oder im wirtschaftlichen Rahmen oder in der Familie gelingen, sondern muss auch immer unter Einbeziehung des Engagements der Bürgerinnen und Bürger erfolgen. Bürgerschaftliches Engagement kann dazu beitragen, mit neuen und alten Herausforderungen in praktisch allen Politikfeldern erfolgreicher umzugehen, ohne dass sich der Staat von seinen Kernaufgaben verabschiedet. Da sich aber der gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmen für bürgerschaftliches Engagement ständig ändert, Barrieren erst im Zeitverlauf deutlich werden, muss Engagementpolitik ständig und zeitnah diesen Herausforderungen angepasst werden. Engagementpolitik ist damit eine Querschnittsaufgabe, die es in den Ressorts zu entwickeln und voranzutreiben gilt. Bund, Länder und Gemeinden fördern bürgerschaftliches Engagement mit Programmen und

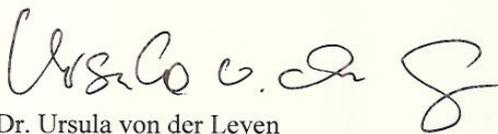


SEITE 3 Maßnahmen. Neben der Lösung der vielfältigen Aufgaben auf Bundesebene, die eine enge Kooperation und Abstimmung der Ressorts notwendig macht, bedarf es einer engen Abstimmung mit den Ländern und Kommunen, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Forschung

Eine wichtige Grundlage für eine nationale Engagementstrategie sind die in zwei Fachkongressen des vom BMFSFJ initiierten und geförderten Nationalen Forums für Engagement und Partizipation erarbeiteten Vorschläge einer engagementpolitischen Agenda, die es umfassend zu erörtern und zu prüfen gilt. Expertinnen und Experten aus den Bundesressorts, den Bundesländern und kommunalen Spitzenverbänden, aus Wirtschaft, Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Kirchen und Kultur haben engagiert mitgearbeitet und belegen eine umfassende Einbindung aller relevanten Bereiche und Ebenen. Die Bundesregierung sollte mit dem Beschluss des Kabinetts die Voraussetzungen dafür schaffen, dass eine nationale Engagementstrategie sichtbar wird und in einem effektiven Prozess weiterentwickelt werden kann. Kern des Kabinettsbeschlusses soll es daher sein, diesen Prozess der Weiterentwicklung der Engagementpolitik auf der Grundlage einer umfassenden Beratung und Abstimmung dauerhaft handhabbar und effektiv zu gestalten. Das Nationale Forum für Engagement und Partizipation wird gebeten, der Bundesregierung entsprechende Vorschläge zu unterbreiten.

Das Bundeskanzleramt und die Bundesministerien haben dem Entwurf des Eckpunktepapiers zugestimmt.

32 Abdrucke dieses Schreibens mit jeweils 6 Anlagen sind beigelegt.

  
Dr. Ursula von der Leyen

**Anlage 1**  
**zur Kabinettsvorlage**  
**des BMFSFJ vom**  
**7. Juli 2009**  
**- 16/17057 -**

**Beschlussvorschlag**

Das Bundeskabinett stimmt den Eckpunkten einer nationalen Engagementstrategie zur „Initiative ZivilEngagement der Bundesregierung: Engagementpolitik wirksam gestalten - Strategie zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements“ in der von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorgelegten Fassung zu.

**Sprechzettel für den Regierungssprecher**

Die Bundesregierung hat heute im Rahmen ihrer „Initiative ZivilEngagement: Engagementpolitik wirksam gestalten“ Eckpunkte einer Strategie zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements beschlossen und eine erste Bilanz der Initiative und damit verbundener engagementpolitischer Maßnahmen der Bundesregierung gezogen.

Sich verändernde Lebens- und Arbeitsbedingungen, der demographische Wandel, Zu- und Abwanderung, die Vielfalt der Lebensstile und der Wandel von Einstellungen und Werten in der Gesellschaft stellen uns alle vor große Herausforderungen. Hier sind Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft gemeinsam gefragt. Bürgerschaftliches Engagement ist unverzichtbarer Bestandteil unseres Gemeinwesens. Es trägt zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei, festigt das Band zwischen den Generationen, ist Ausdruck gemeinsam geteilter Werte eines solidarischen Zusammenlebens und stärkt Zivilisiertheit als notwendiges Fundament unserer Demokratie. Engagement hilft aber auch, die Situation der Einzelnen zu verbessern, indem es die Teilhabe an der Gesellschaft stärkt und Integration fördert. Bürgerschaftliches Engagement ist vor allem auch freiwillig und lebt von Eigensinn und Selbstbestimmtheit.

Es ist ein wesentliches Ziel der Bundesregierung, bürgerschaftliches Engagement zu fördern und zu stärken. Es bedarf dabei einer wirksamen Abstimmung mit den Bereichen, in denen Engagement Wirkung entfaltet und Menschen erleben, wie unsere Bürgergesellschaft Anteil am alltäglichen Miteinander hat. Auf der Ebene der Kommunen und der Bundesländer haben sich engagementpolitische Agenden herausgebildet. Die Akteure der Zivilgesellschaft und die Wirtschaft tragen in Deutschland ganz wesentlich zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements bei. Die Bundesregierung beabsichtigt daher, die Förderung der Rahmenbedingungen, die zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements benötigt werden, abgestimmt und wirkungsorientiert weiter zu entwickeln. Zur Förderung zählt ausdrücklich auch eine verstärkte öffentli-

che Wertschätzung bürgerschaftlichen Engagements. Das Nationale Forum für Engagement und Partizipation wird gebeten, der Bundesregierung Vorschläge zur Änderung und Ergänzung der bestehenden Rahmenbedingungen vorzulegen und die Bundesregierung bei der der Gestaltung einer wirksamen Engagementpolitik fortlaufend zu beraten.

**Initiative ZivilEngagement  
der Bundesregierung:  
Engagementpolitik wirksam gestalten  
Strategie zur Förderung  
des bürgerschaftlichen Engagements**

Stand: 06.07.2009

**Engagementpolitik wirksam gestalten**

**I. Ziel**

Bürgerschaftliches Engagement ist für individuelle Teilhabe, gesellschaftliche Integration, wirtschaftliches Wachstum, Wohlstand, das kulturelle Leben und stabile demokratische Strukturen unerlässlich. Das freiwillige Engagement zu fördern berührt viele Politikfelder und alle staatlichen Ebenen; es ist geprägt vom demokratischen Handeln und der Bereitschaft der Bürgerinnen und Bürger zur Eigeninitiative.

Die Bundesregierung beabsichtigt daher, die Rahmenbedingungen, die zu einer fortgesetzten Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements sinnvoll und erforderlich sind, abgestimmt und wirkungsorientiert weiter zu entwickeln. Zur Förderung zählt ausdrücklich auch eine verstärkte öffentliche Wertschätzung bürgerschaftlichen Engagements. Das Nationale Forum für Engagement und Partizipation wird gebeten, der Bundesregierung Vorschläge zur Änderung und Ergänzung der bestehenden Rahmenbedingungen vorzulegen, die zu Beginn der 17. Legislaturperiode konkret weiter beraten werden sollten.

**II. Grundlagen**

Bürgerschaftliches Engagement ist ein komplexes Thema, das in vielen Zuständigkeitsbereichen der Ressorts eine Rolle spielt. Dies gilt für die Vergangenheit, in der die Ressorts ihr Fachwissen und ihre Erfahrungen in zahlreichen Projekten und Programmen eingebracht haben. Dies gilt ebenso für die Zukunft, da dieses ressortspezifische Fachwissen weiterhin in die Programme und Maßnahmen einzubringen sein wird. Um aus dieser Vielzahl von Aktivitäten den größtmöglichen Nutzen für die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland zu erzielen, ist eine abgestimmte Kooperation und Kommunikation notwendig. Ohne in bestehende Zuständigkeiten und Vielfalt der Programme einzugreifen, kann eine abgestimmte Engagementpolitik einen flexiblen Rahmen bieten, um spezifische Kompetenzen zu nutzen, gemeinsame Programme aufzulegen und Initiativen auf den Weg zu bringen. Eine nationale Engagementpolitik wird als ein kooperativer Prozess angesehen, der eine enge Kooperation von und Kommunikation zwischen allen Akteuren erfordert. Erforderlich ist eine möglichst

effiziente Abstimmung mit dem Deutschen Bundestag, mit den Ländern und Kommunen, mit Wirtschaft, Kultur, Zivilgesellschaft und Forschung.

Das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement hat unter Einbeziehung der wissenschaftlichen Engagementforschung und der von unabhängigen Expertinnen und Experten formulierten Themen und Anliegen ein Nationales Forum für Engagement und Partizipation einberufen. In dem zivilgesellschaftlichen Diskurs geht es darum, mit der Expertise engagementpolitisch kompetenter Akteure die Entwicklung einer nationalen Engagementstrategie der Bundesregierung aktiv zu begleiten. Im ersten Schritt haben Expertinnen und Experten aus zivilgesellschaftlichen Organisationen, Kirchen, Wirtschaft, Kultur, Wissenschaft, Bundesressorts, Ländern und Kommunen sowie Mitgliedern des Deutschen Bundestags in verschiedenen Dialogforen Vorschläge für Eckpunkte einer engagementpolitischen Agenda formuliert.

Der daraus beim Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement entstandene Bericht des Nationalen Forums für Engagement und Partizipation sowie der dabei in seinen zentralen Aussagen berücksichtigte Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland<sup>1</sup>, erstellt durch die Projektgruppe Zivilengagement beim Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, sind der Bundesregierung vorgelegt worden.

Das Nationale Forum für Engagement und Partizipation wird gebeten, den Weg einer konsolidierten Verständigung auf konkrete Themenschwerpunkte fortzuführen und die Bundesregierung bei der Gestaltung einer wirksamen Engagementpolitik fortlaufend zu beraten.

### III. Zentrale Aspekte einer nationalen Engagementstrategie

Die Bundesregierung wird einen substanziellen Beitrag zur Entwicklung einer nationalen Engagementpolitik und zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements leisten. Dazu gilt es, Potentiale zu fördern, also die Engagementbereitschaft national und international zu stärken und die Befähigungen bzw. Qualifikationen der Engagierten auszubauen. Der Zeit für das bürgerschaftliche Engagement kommt im Lebenslauf besondere Bedeutung zu. Bürgerschaftliches Engagement kann nur dann umfassend erschlossen und wirksam werden, wenn Staat, Wirtschaft und die Organisationen der Zivilgesellschaft es gemeinsam unterstützen und Konsens darüber besteht, dass bürgerschaftliches Engagement eine zentrale Rolle bei der Bewältigung vieler für unsere Gesellschaft wichtiger Aufgaben spielt. Die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements muss an den Diskurs über die großen gesellschaftlichen Trends und Themen angekoppelt werden.

Die Lösung vieler Aufgabenstellungen kann nicht isoliert im staatlichen oder im wirtschaftlichen Rahmen oder in der Familie gelingen, sondern muss auch immer unter Einbeziehung der Bürgergesellschaft und des Engagements der Bürgerinnen und Bürger erfolgen. Bund, Länder und Gemeinden fördern bürgerschaftliches Engagement mit Programmen und Maßnahmen. Da sich aber der gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmen für bürgerschaftliches Engagement ändert, Barrieren erst im Zeitverlauf deutlich werden und sich auch neue Chancen für Engagement und Engagementförderung ergeben, wird die Bundesregierung dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement in nationalen und internationalen Zusammenhängen fortzuentwickeln und weiter zu stärken.

Die Bundesregierung nimmt den Bericht<sup>2</sup> des Nationalen Forums für Engagement und Partizipation zur Kenntnis und begrüßt den Diskurs.

Das Nationale Forum für Engagement und Partizipation hat folgende engagementpolitische Aktionsfelder beraten:

- Infrastruktur: Engagementangebote und Engagementförderung in Bund, Ländern und Kommunen;
- Rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen;
- Soziale, ökonomische und kulturelle Bedingungsfaktoren für bürgerschaftliches Engagement und gesellschaftlichen Zusammenhalt;
- Engagement in der demokratischen Gesellschaft – Engagement als Partizipation;
- Engagementförderung durch Unternehmen<sup>3</sup>;
- Bildungspolitik und Engagementförderung;
- Qualifizierung und Organisationsentwicklung für Engagierte und Hauptamtliche;
- Engagementforschung und Politikberatung;
- Bürgerschaftliches Engagement und Partizipation in Europa;
- Bürgerschaftliches Engagement in der Einwanderungsgesellschaft.

Die Bundesregierung wird das Ergebnis dieser Beratungen bei der Weiterentwicklung und Umsetzung ihrer Engagementstrategie berücksichtigen.

#### IV. Kosten

Der vorliegende Bericht verursacht keine zusätzlichen Kosten. Die Maßnahmen der Initiative ZivilEngagement sollen im Rahmen des von der Bundesregierung beschlossenen Bundeshaushalts 2010 und des geltenden Finanzplans finanziert werden. Bei den folgenden Beratungen im Rahmen der Initiative werden die finanziellen Auswirkungen der einzelnen Maßnahmen getrennt nach den Ebenen Bund, Länder und Gemeinden sowie Sozialversicherungen dargestellt. Beim Bund werden die jeweiligen Ressorts benannt.

1 Der Anlage 3 zur Kabinetttvorlage „Eckpunkte einer nationalen Engagementstrategie“ liegt die Zusammenfassung des Berichts des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung zur Kenntnis bei. Der Gesamtbericht liegt den Ressorts vor. 2 Der Anlage 3 zur Kabinetttvorlage „Eckpunkte einer nationalen Engagementstrategie“ liegen der zusammenfassende Zwischenbericht: Grundrisse einer engagementpolitischen Agenda sowie die Bestandsaufnahmen der Engagementförderung in den Bundesressorts (Stand: 29. Mai 2009) zum Bericht des Nationalen Forums für Engagement und Partizipation zur Kenntnis bei. Der Gesamtbericht des Nationalen Forums für Engagement und Partizipation liegt den Ressorts vor. 3 Parallel zur nationalen Engagementstrategie (Federführung: BMFSFJ) wird von der Bundesregierung eine nationale CSR-Strategie (Corporate Social Responsibility / Federführung: BMAS) entwickelt, die die Erhöhung der Sichtbarkeit von CSR-Aktivitäten in der breiten Öffentlichkeit und die Schärfung des CSR-Profiles deutscher Unternehmen im In- und Ausland sowie den Beitrag zu einer sozialen und ökologischen Gestaltung der Globalisierung zum Ziel hat. Ein Teilbereich ist dabei bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen (Corporate Citizenship -CC). CSR und CC weisen Schnittmengen auf. In vielen Unternehmen bestehen CSR und CC nebeneinander. Insbesondere mit Blick auf ein einheitliches Auftreten der Bundesregierung gegenüber den Unternehmen werden sich BMFSFJ und BMAS eng abstimmen und die auf die gemeinsamen Schnittmengen bezogenen Aufgaben soweit wie möglich abgrenzen und kontinuierlich koordinieren. CSR- und Engagementstrategie sind darüber hinaus zu unterscheiden von der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie, die federführend im Bundeskanzleramt angesiedelt ist. Sie bildet den übergeordneten Rahmen für Nachhaltigkeitspolitik in Deutschland.

## **Mitglieder des Vorbereitungsausschusses**

Barrenstein, Dr. Peter F., Ottobrunn

Eberl, Klaus, Wassenberg (Vorsitzender)

Fleckenstein, Margit, Ludwigshafen

Fromberg, Merle, Meldorf

Michelsen, Uwe, Hamburg

Voß, Pauline, Jena

Engler-Heidle, Helga, Darmstadt

Fischer, Ralph, Fulda

Hofmann, Prof. Dr. Beate, Nürnberg

Klostermeier, Birgit, Wunstorf

Raiser, Brunhilde, Mengen

Coenen-Marx, Cornelia, Hannover

Gundlach, Dr. Thies, Hannover (Geschäftsführung)

Kiefer, Stefan, Hannover (Geschäftsführung)

Lammer, René, Hannover