

Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus dem Netzwerkprozess Engagementförderung des Netzwerkes Ehrenamt der Nordkirche

18. April 2018

Fünf Themen zur Zukunft der Engagementförderung

In fünf Themenfeldern haben fast 50 beruflich wie ehrenamtliche Experten Analysen und Handlungsempfehlungen erarbeitet. Am 25. April 2018 beim Netzwerktreffen Ehrenamt der Nordkirche in Hamburg stellen die Expertengruppen ihre Empfehlungen vor. Sie diskutieren sie untereinander und gern mit Ihnen und gehen der Frage nach: Was braucht es, um als Nordkirche in der Engagementförderung für die Zukunft gut aufgestellt zu sein.

Zusammen weiterdenken

Seit Februar 2014 beobachtet, begleitet, stärkt und bündelt die Arbeitsstelle Ehrenamt Diskurse über Fragen rund um das Thema Ehrenamt und Engagementförderung. Ehrenamtlich wie beruflich Leitende wie Koordinierende bringen im entstandenen Netzwerk Ehrenamt der Nordkirche ihre Erfahrung und ihr Know-How als Partner zusammen und arbeiten gemeinsam an der engagementfreundlichen Nordkirche.

Kirchenentwicklung und Zivilgesellschaft

In Fachaustauschen mit verschiedenen Akteuren und Partnern, Gesprächen in Kirchengemeinden und mit den Fachberatungen der Kirchenkreise und Diakonischen Werke, bei der Erarbeitung des Praxisheftes Engagementförderung, wurde Virulentes und Komplexes identifiziert, das eine eigene Bearbeitung benötigt. Dass ehrenamtliches und freiwilliges Engagement sowohl gesamtgesellschaftlich als auch im Zuge der Kirchenentwicklung relevant ist, wird in vielen Entscheidungen – unter anderem auch bei der Nordkirchensynode für die Themensynode Ehrenamt und Engagementförderung 2018 – deutlich.

Grundlage für die Weiterarbeit

Nun wurde eine Grundlage geschaffen, die es ermöglicht, die Bedarfe von Ehrenamtlichen und Freiwilligen in ihrer Komplexität in den Blick zu nehmen und Engagementförderung in der Nordkirche zukunftsweisend aufzustellen. Der Netzwerkprozess bündelt die Diskussionen in fünf Themen.

Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus dem Netzwerkprozess der fünf Themenfelder

- A Ehrenamtliche Mitarbeit in der kirchlichen Zukunft und Auswirkungen auf Beruflichkeit und Kirchenbilder
- B Kirche ist Raum der Begegnung und des vielfältigen Engagements der Verschiedenen
- C Qualität – Professionalität – Weiterbildung – Standards
- D Zukunftsfähige Leitung im Ehrenamt
- E Freiwilliges Engagement als (freiwillige) Arbeit – Herausforderungen und Grenzen



A: Ehrenamtliche Mitarbeit in der kirchlichen Zukunft und Auswirkungen auf Beruflichkeit und Kirchenbilder

Amtsverständnis im Verhältnis zum Allgemeinen Priestertum

Die Grundidee vom „Allgemeinen Priestertum“ bzw. vom „Priestertum aller Gläubigen“ ist in Abgrenzung zum römisch-katholischen Amtsverständnis im ausgehenden Mittelalter entstanden. Die Reformation betont, dass es keine theologisch begründete Vorrangstellung eines kirchlichen Amtes gibt. Die Gemeinde selbst agiert in Vollmacht (nach 1. Petr. 2, 9). Allerdings bleibt in der lutherischen Tradition umstritten, in welchem Verhältnis das Amt zur Gemeinde steht: Ist das Amt Teil der Gemeinde oder ihr Gegenüber?

Diese unterschiedlichen Auffassungen rühren zum einen daher, dass die entsprechenden Artikel der Confessio Augustana (Art. 5 und 14) unterschiedliche Interpretationen zulassen, zum anderen liegt es an unterschiedlichen Positionen, die Martin Luther selber eingenommen hat.

In seiner frühen Wirkungszeit betont Luther die enge Verbindung von Ämtern und dem Priestertum aller Gläubigen, jedes Amt ist Teil der Gemeinde. Auch gesteht er den Gläubigen zunächst sehr viel mehr Kompetenzen zu, muss aber dann feststellen, dass dieses Idealbild vom Allgemeinen Priestertum in der konkreten verfassten Kirche gar nicht umsetzbar ist. So entwickelte Luther – auch in zunehmender Abgrenzung zu den sog. „Schwärmern“ – die Auffassung, dass das Amt in einer von Gott gegebenen Ordnung der Kirche eine besondere Stellung einnimmt. Aber diese Ordnung hat für Luther vornehmlich funktionalen Charakter und keinen theologischen.

Die Spannung v.a. zwischen pastoralem Amt und Gemeindemitgliedern ist schwer aufzulösen. Diese Spannung bildet sich bis heute in der kirchlichen Wirklichkeit und in Konflikten zwischen pastoralem Amt und Gemeinde, aber auch unter Hauptamtlichen und zwischen Hauptamtlichen und Gemeinde/Ehrenamtlichen ab. Dies hat – neben menschlichen Schwächen – eine Ursache darin, dass in der Geschichte der lutherischen Kirchen bis heute eine klare Trennung zwischen funktional und theologisch nicht durchgehalten wurde:

Bei ehrlicher Betrachtung haben die Ämter unzweifelhaft nicht nur funktionale Bedeutung zugeschrieben bekommen. Ein theologisch begründetes Priestertum aller Gläubigen, dem die Ämter funktional zugeordnet sind, entspricht nicht unserer kirchlichen Wirklichkeit. Die Gemeinde als ein Leib mit vielen gleichberechtigten Gliedern und dem Haupt Christus (1. Korinther 12) ist ein biblisches Idealbild, zu dem sich unsere Kirche noch entwickeln muss.

Das Bild des Leibes betont die Gemeinschaft der Glieder untereinander, alle Glieder mit ihren jeweiligen Funktionen, mit ihren jeweiligen Gaben, mit ihren jeweiligen Aufgaben sind auf die Einheit bezogen, die Einheit in Christus. Und aus dieser Einheit, die durch die eine Taufe, den einen Geist, den einen Herrn und den einen Gott begründet ist, empfangen alle den gemeinsamen Auftrag, Kirche Jesu Christi zu sein. Das ist das gemeinsame Amt aller Glieder des einen Leibes.

Gehen wir davon aus, dass es in der evangelisch-lutherischen Kirche keine theologisch begründete Hierarchie der Ämter geben kann, sondern nur das eine gemeinsame Amt der Kirche, das in sehr vielfältiger Weise im Miteinander der Gemeinde Jesu Christi ausgeübt wird, dann gibt es folgerichtig auch keinerlei Hierarchie zwischen Haupt- und Ehrenamt in dieser Kirche. Im miteinander Leben und Arbeiten soll sich diese theologische Grundannahme abbilden. Das bedeutet zum einen, dass diese Grundannahme in Aus- und Fortbildung von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Kirche immer wieder entfaltet werden muss, zum anderen braucht es konkrete Kompetenzen und Methoden, wie ein geistlich gesundes und produktives Miteinander der vielfältigen Gaben und Persönlichkeiten in der Kirche (aus)gebildet werden kann.

Auf dieser Grundlage empfehlen wir die folgenden sieben Themenschwerpunkte zu bearbeiten:

1. Kommunikation des Evangeliums als gemeinsame Aufgabe von Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen

„Kommunikation des Evangeliums“ ist die Vermittlung der Botschaft von unbedingter göttlicher Gegenwart in der Welt und mit den Menschen, so dass diese Dimension ankommt, betrifft und bewegt. Dieses Geschehen ist in sich vielschichtig und vielfältig, das Vermittlungsgeschehen selbst zwischen „Sendenden“ und „Empfangenden“ in der Kommunikation ist Teil der Gegenwart Gottes. Insofern ist es wünschenswert, diese Aufgabe der Kirche multimedial, durch Wort, Ritus, Zeichen und Tat, und vor allem durch verschiedene Menschen in unterschiedlichen Funktionen und Lebenssituation wahrzunehmen und die Vielfalt (Diversität) darin wertzuschätzen. Gegenseitige Wertschätzung setzt das Wissen über die jeweiligen Tätigkeiten der HA und EA sowie Kenntnisnahme dessen, was erfolgreich ist und was weniger gut läuft, voraus.

Handlungsempfehlungen:

- *Es muss sichergestellt werden, dass Ehrenamtlichen und Mitarbeitenden aller Berufsgruppen vergleichbare Arbeitsbedingungen geboten werden.*
- *Es ist sinnvoll in jedem Kirchenkreis eine „Fachstelle Ehrenamt“ zu etablieren, die Engagementförderung als Querschnittsaufgabe versteht, fortbildet, berät, Trends identifiziert und innovative Engagementfelder unterstützt und entwickelt.*
- *Fachstellen erstellen für regelmäßige Gespräche zwischen Engagierten und Verantwortlichen einen Gesprächsleitfaden und beraten zur Erstellung einer Systematik (wer spricht wann mit wem?).*
- *Empfohlen wird die Einführung eines regelmäßigen KGR TOP „Berichte aus der Gemeindefarbeit/Arbeitsbereichen der Gemeinde“, der auch den „Bericht aus dem Pfarramt“ enthält.*
- *Regelmäßige Besuche durch Leitende in Engagementfeldern und Gespräche mit ehrenamtlich Leitenden im Sinne von Jahresgesprächen durch den KGR zur Kenntnisnahme, Begleitung und Entwicklung sollen Standard werden.*

3

2. Die Diversität von Ehrenamt gilt es zu fördern und zu gestalten

Kommunikation des Evangeliums hat sehr verschiedene Adressatinnen wenn Kirche eine 'Kirche für Alle' sein will. Daher sind die Vielfalt ehrenamtlichen Engagements und die unterschiedlichen Aufgaben und Tätigkeitsfelder ungemein wertvoll und notwendig, weil sich viele verschiedene Menschen von Engagementfeldern als Aktive angesprochen fühlen und ebenso unterschiedlichste Menschen durch die Tätigkeiten erreicht werden. Gewünschte Diversität erkennt an, dass dort wo unterschiedliche Perspektiven und Meinungen miteinander in Kontakt kommen, gegenseitige Bereicherung geschieht. Daraus ergeben sich unterschiedliche Formen und Modelle der Zusammenarbeit, die nebeneinander bestehen können, wo konzeptionelle Klärung stattgefunden hat und fachlich begleitete Entwicklung geschieht.

Handlungsempfehlungen:

- *Im Gemeinde- bzw. Kirchenbild ist zu verankern, dass Diversität gewünscht ist.*

- *Neue Engagementformen und Vielfalt von Engagementkulturen sollen bewusst gefördert werden, damit sie sich im Gefüge etablieren können, ohne eine destruktive Konkurrenz zwischen „traditionell“ und „neu“ aufzumachen. Dafür sind finanzielle und personelle Ressourcen bereitzustellen.*
- *Verstärkt sollen Kommunikationsmethoden in Gemeinden und Einrichtungen eingeübt und etabliert werden, welche friedlichen Diskurs und Ambiguitätstoleranz stärken (z.B. Gewaltfreie Kommunikation, Einfache Sprache, Dialog nach David Bohm, Circle, Council).*

3. Gemengelage zwischen Verantwortung, Freiwilligkeit und gegenseitigen Abhängigkeiten

Sowohl Ehren- als auch Hauptamtliche in der Nordkirche übernehmen Verantwortung. Ehrenamtliche tun dies freiwillig. Dabei ist Ehrenamt abhängig von Hauptamt und Hauptamt häufig abhängig von Ehrenamtlichen. Die in der evangelisch-lutherischen Kirche angelegte Spannung zwischen Verantwortung, Freiwilligkeit und gegenseitigen Abhängigkeiten erfordert Kompetenz von allen Beteiligten: Klare Absprachen, Reflexion von Rollen und Funktionen, reflektierten Umgang mit Macht sowie verbindliche Kommunikation im Team bzw. zwischen Akteuren, Leitenden (KGR) und Beruflichen, Transparenz im Blick auf Tätigkeit, Aufgabe, Zuständigkeiten, Pflichten, Umfang und Dauer eines Engagements. Dies zu gewährleisten ist Teil des Arbeitsbereiches „Freiwilligenkoordination“. Diese Aufgabe ist von beruflich Engagierten fachkundig zu erfüllen. FWK kann – in gut aufgestellten Gemeinden und Einrichtungen – auch ehrenamtlich fachkundig erfolgen. In jedem Fall müssen die koordinierenden Tätigkeiten systematisch und konzeptionell entwickelt und durchgeführt werden, um nachhaltige Engagementförderung und den Anspruch Ehrenamtlicher auf Begleitung (nach KGO § 20,5) zu gewährleisten.

4

Handlungsempfehlungen:

- *Inhalte von Freiwilligenkoordination (FWK) und Freiwilligenmanagement müssen in der Nordkirche regelhaft in Aus-, Fort- und Weiterbildung - stärker als bisher - eingebunden werden. Berufsbilder sind daraufhin zu entwickeln und Stellenbeschreibungen entsprechend zu gestalten. Dies umfasst alle Berufsgruppen (Pastor*innen, Kirchenmusiker*innen, (Sozial-)Pädagog*innen, pädagogisch-theologische Berufe). Auch Ehrenamtlichen soll FWK als Fortbildung und Engagementfeld ermöglicht werden.*
- *Gemeinden und Einrichtungen sollen durch Fachstellen der Kirchenkreise bei der Weiterentwicklung von Freiwilligenkoordination gezielt gefördert werden. Dies umfasst auch die geistlich-theologische Erschließung und Reflexion des Engagement-Themas und der Inhalte, die im Engagement bewegt werden.*
- *Es soll ein Leitfaden für einen Prozess zu einer Selbstverpflichtung „Engagementfreundliche Gemeinde“ erarbeitet werden.*

4. Rollenklarheit zwischen Amt und Ehrenamt, Beruf und Freiwilligkeit fördern

So manches Gespräch verläuft anders, wenn Rollenklarheit bei beiden Gesprächspartner*innen besteht und jeder sich seiner/ihrer Rolle bewusst ist. Diese Bewusstheit ermöglicht sowohl dem Ehrenamtlichen als auch dem Hauptamtlichen



eine Transparenz im Hinblick auf die stattfindende Kommunikation (im Dialog als auch als eigenes Zwiegespräch in mir), das Erwartungsmanagement (von Innen – von mir selbst; von Außen – von Dritten an mich) und in der Bezogenheit all dessen auf-, für- und zueinander.

Beispiel eines möglichen Gesprächs zwischen Ehrenamtlichem (EA) und Hauptamtlichem (HA)

*EA Das können Sie doch auch mal in Ihrer Freizeit machen. Das tue ich doch auch.
(hier spricht der EA den HA von der privaten zur privaten Rolle an)*

*HA Das schaffe ich nicht!
(hier spricht der HA den EA von der professionellen zur privaten Rolle an)*

Will man die „Rolle“ definieren, dann ließe sich die „Rolle“ am ehesten als ein System von Einstellungen, Gefühlen, Verhaltensweisen und Wirklichkeitsperspektiven beschreiben.

Und wer immer eine „Rolle“ übernimmt, füllt diese unterschiedlich aus. Das erscheint einleuchtend bei der Frage nach der Rollenkompetenz, die jemand mitbringt bei der Ausübung des ihm oder ihr übertragenen Fachbereichs oder Ehrenamtes. Nicht alle können alles gleich gut!

Neben dem Aspekt der Rollenkompetenz liegt der „Sprung“ zur Rollenökonomie nicht weit, denn dieser knüpft u.a. an eine beinahe allgegenwärtige Diskussion an: die der Work-Life-Balance. Im Blick auf unser Themenfeld ergibt sich daraus die Herausforderung: *Wie viel Zeit möchte ich in meinem Ehrenamt investieren und wo ist eine deutliche Grenze für mich?*

Ein dritter Aspekt sei aus dem vielfältigen Geflecht der „Rolle“ genannt: die Rollenintegration. Denn dieser Bereich fragt: *„Wie schaffe ich es, dass jede der unterschiedlichen Rollen ein gut ausgewogenes Ganzes in mir ergeben? Dass das „Mobile meiner Rollen“ ausgeglichen und in einer Ordnung harmonisiert ist. Mit Blick auf den Hauptamtlichen kann das bedeuten: „Kommen alle Aspekte meiner verschiedenen Rollen zu ihrem je eigenen Recht?“*

So wird deutlich: *„Die Rolle macht den Unterschied!“*

Handlungsempfehlungen:

- *Bewusstheit für das Phänomen der Rolle durch Fort- und Weiterbildung ermöglichen.*
- *Reflexionsorte für Einzelne und Gruppen schaffen, die Klarheit über die Rolle der / des Jeweiligen herstellt.*
- *Organisationsentwicklerische Begleitung soll die Zusammenarbeit von Beruflichen und Ehrenamtlichen in ihren besonderen Funktionen und Rollen ausdrücklich zum Thema machen.*
- *Pastoralpsychologische und beratend-begleitende Angebote werden im Blick auf die Zusammenarbeit von Beruflichen und Ehrenamtlichen in der Kirche (Rollen und Funktionen) besonders geschärft und Mitarbeitende durch Leitungspersonen ermutigt, diese Angebote verstärkt anzunehmen (Supervision, Coaching, geistliche Begleitung, Praxisgespräche in (Berufs)gruppen etc.)*
- *Erstellung einer kleinen Broschüre zum Thema „Rolle“ mit einer klaren Skizzierung des Nutzens (z. B. Rollenerwartungen (vgl. auch Punkt 3 dieser Ausführungen), Rollenansprache ...)*

5. Ehrenamtliches Engagement von Nicht-Kirchenmitgliedern

Wenn die Orientierung an gesellschaftlich relevanten Inhalten und Themen bei der Entwicklung von Engagementfeldern in den Vordergrund tritt, wird es wahrscheinlicher, dass sich mehr Menschen, auch Nicht-Mitglieder, ob getauft und ausgetreten oder nicht getauft, für ein freiwilliges Engagement gewinnen lassen. Ein gabenorientierter Blick ist besonders einladend für alle, die in ihrem Engagement Partizipation schätzen und eigene Begabungen und Interessen aktiv und selbstbestimmt einbringen wollen. Oft finden sie in einer sinnstiftenden Tätigkeit im Raum der Kirche überhaupt erst Anschluss an christliche Inhalte und Haltungen. Dies zu ermöglichen erfordert Sensibilität der Verantwortlichen im Blick auf religiöse Fragen und vielfältige religiöse Ausdrucksformen.

Diese besondere „missionarische“ Dimension des freiwilligen Engagements wird gestärkt, wenn Kirchengemeinden und Einrichtungen an den Gaben der Menschen im Umfeld orientiert (und nicht nur auf intern definierte Aufgaben bezogen!) solche Engagementfelder fördern, in denen das Evangelium lebensrelevant und alltagstauglich erfahrbar ist und heilsam und hilfreich wird.

Dafür reicht es, dass transparent gehalten wird, inwiefern sich die Mitgestaltung in der Kirche am Evangelium orientiert und welche Formen der Mitwirkung und Mitbestimmung offen stehen. Wesentlich ist dabei, die permanente „Anfänglichkeit“ jedes Glaubensweges im Blick zu behalten, die theologisch keinen „Vorsprung“ im Glauben kennt.

Handlungsempfehlungen:

- *Die Synode möge Gemeinden und Dienste und Werke ermutigen, Freiwilliges Engagement von Nicht-Kirchenmitgliedern zu fördern.*
- *Konkrete Formen der Mitwirkung und Mitbestimmung von Nicht-Mitgliedern sollen geprüft und erprobt werden. Gemeinden werden darin unterstützt, Vielfalt in Ausschüssen des KGR und in Arbeitskreisen nach § 33 Verf.NK zu befördern (vgl. Punkt 2).*

6

6. Engagement als Glaubensäußerung ernst nehmen

Wenn gegenwärtig im Blick auf das sogenannte „Neue Ehrenamt“ dessen Ausrichtung auf Selbstverwirklichung und den Eigennutz betont wird, widerspricht diese Erkenntnis nicht der Ausrichtung der Kirche auf die Kommunikation des Evangeliums. An der Kommunikation des Evangeliums beteiligt zu sein dient ebenfalls in einem hohen Maße der eigenen Person, dem eigenen Glauben ebenso wie dem eigenen Leben. Dies muss für ehrenamtlich Engagierte als Mehrwert spürbar und erlebbar sein. Ehrenamtliche haben einen Anspruch auf Begleitung und Fortbildung. Dies ist nicht nur ein wichtiger Bereich des Gemeindeaufbaus und der Organisation von Arbeit, sondern vor allem auch ein zentraler Bereich des Bildungshandelns der Kirche. Begleitung von Ehrenamtlichen in Ihrem Tun soll ernst genommen werden als eine Form der geistlichen Begleitung über das „Tagesgeschäft“ hinaus und gehört zum Berufsbild Hauptamtlicher.

Handlungsempfehlungen:

- *Hauptamtliche sollten in ihrer Begleitung der Ehrenamtlichen immer wieder Räume schaffen in denen über den eigenen Glauben und die Bezüge zur ehrenamtlichen Arbeit gesprochen werden kann, denn es braucht Orte gemeinsamer Kulturbestimmung. Dazu gehören regelmäßige*



Jahresgespräche mit Gruppen und mit verantwortlichen Leitenden im Ehrenamt, die über sachlich-organisatorische Themen hinausgehen (vgl. zu Punkt 1)

- *Leitungspersonen (Bereichsleitungen, Pröpst*innen, Kirchenkreisräte) verstehen sich als kulturbestimmend und nutzen dies auch im Blick auf geistliches Leben und geistliche Leitung.*

7. Räume und Orte für Metakommunikation öffnen

Während einer kontroversen Diskussion kann der „Gang auf den Balkon“ eine oft rettende Idee sein, um nicht im Strudel der Kontroverse unterzugehen oder sich mitreißen zu lassen vom „Streit um´s Rechthaben“.

Dieser „Gang auf den Balkon“ oder wie immer auch das „rettende Ufer“ einer kurzen Pause innerhalb einer hitzigen Diskussion genannt wird, macht den Nutzen und Wert der sogenannten Metakommunikation überdeutlich.

Dieser „Hubschrauberblick“, den jeder für sich und natürlich auch im Mit-, Für- und Zueinander zwischen EA und HA einnimmt, ist vor allem die Erlaubnis, die gegeben wird, die eigene Position zu verlassen, um etwas Neuem die Möglichkeit zu geben, sich zu zeigen.

EA *Ich habe da vor kurzem etwas gehört – das sollten wir auch mal in unserer Kirchengemeinde machen.*

HA *Das haben wir ja noch nie gemacht*

→ *Metakommunikation z. B..*

EA + HA *„Was wäre denn wenn ...?“*

7

Auf diese Weise eröffnen sich Horizonte, die zuvor vom „Problemburg“ versperrt wurden; ergeben sich Entwicklungen, die etwas ins Rollen bringen; entlasten sie Kommunikations- und Beziehungsprozesse vom Joch des „geht nicht – gibt´s nicht – nicht mit mir ...“

Und natürlich kann die Metakommunikation auch von Außen, von Dritten unterstützt und begleitet werden: sei es die Gemeindeberatung, die Supervision oder das Coaching.

Handlungsempfehlungen:

- *Metakommunikation in geeigneter Weise einüben in gemeinsamer Fort- und Weiterbildung*
- *Erstellung einer Broschüre zum Thema: Nutzen und Know-How zum Thema: Meta-Kommunikation. Denn allein das Wissen und das gegenseitige sich Erinnern, einen solchen 3. Ort (s. h. auch Punkt 7 dieser Ausführungen) während eines Gespräches gemeinsam aufzusuchen, unterstützt das Mit-, Für- und Zueinander beträchtlich.*



Expert*innen

Ursula Kranefuß, Pastorin, Referentin im Institut für Engagementförderung des Kirchenkreises Hamburg-Ost (Leitung)

Frie Bräsen, Propst im Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein

Dagmar Krok, Diakonin/Dipl.-Soz.päd., Referentin im Frauenwerk der Nordkirche

Herwig Meyer, Dipl. Ing. (TUHH); Mitglied der Synode der Nordkirche

Luise Müller-Busse, Pastorin, Leitung der ESG Greifswald und Arbeitsstelle für Ehrenamtlichenqualifikation im KK Pommern

Matthias Selke, (Pastor, Studienleiter in der Arbeitsstelle für die Qualifizierung gemeindebezogener Dienste im PTI)

beratend: Prof. Dr. Uta Pohl-Patalong (Praktische Theologie, Universität Kiel)

B: Kirche ist Raum der Begegnung und des vielfältigen Engagement der Verschiedenen

1. Lebenslagen und Lebenswirklichkeiten

„Wir leben in einer pluralistischen Gesellschaft, in der Menschen mit und ohne Behinderungen, alte und junge Menschen, mit oder ohne Migrationshintergrund gemeinsam Lebensräume nutzen und gestalten. Ein solidarisches Miteinander, in dem jede/r sein Leben individuell und selbstbestimmt in jeder Lebensphase – mal jung, mal alt, mal mit mehr Einschränkungen, mal mit weniger – gestalten kann, setzt gegenseitige Wertschätzung und die Erkenntnis voraus, dass sich jede/r gewinnbringend in die Gemeinschaft einbringen kann.“¹

Die Arbeitsgruppe stellt fest, dass die Lebenslagen und Lebenswirklichkeiten in der Nordkirche sich immer mehr ausdifferenzieren. Dabei beobachten wir eine immer weiter aufgehende Schere zwischen ganz unterschiedlichen Lebenslagen. Kirche ist häufig nur für wenige ein Ort, an dem sie sich „gewinnbringend in die Gemeinschaft einbringen können“. Die Unterschiedlichkeit der Lebenslagen und Lebenswirklichkeiten ist nur unzureichend im Blick.

2. Herausforderungen: Transformationsprozess gestalten

Auf allen Ebenen kirchlichen Handelns erleben wir einen grundlegenden Transformationsprozess. Um diesen aktiv und kompetent gestalten zu können, bedarf es folgender Anstrengungen:

- Ortsgemeinden bilden ein klares Profil: Wofür stehen wir an diesem Ort?
- Wir werden sichtbar in einem gelingenden Miteinander der Verschiedenen am lokalen Ort.
- Wir setzen Veränderungsimpulse, um Raum zu schaffen bzw. Räume zu öffnen für Vielfalt und Austausch.
- Kirchliche Räume sind für alle zugänglich und nutzbar umzugestalten.
- Sowohl Hauptamtliche als auch Ehrenamtliche sind herausgefordert, ihre Rollen und Kompetenzen mit dem Blick auf die anstehenden Veränderungen weiterzuentwickeln.
- Darin werden sie auf vielfältige Weise durch Leitungshandeln unterstützt.
- Es werden Trägerstrukturen geschaffen, die größtmögliche Beteiligung ermöglichen.
- Um die Herausforderungen zu meistern, ist es unerlässlich, Prioritäten zu setzen und Ressourcen bereitzustellen.

¹ (aus: Eckpunkte des Deutschen Vereins für einen inklusiven Sozialraum, DV 35/11 www.deutscher-verein.de/de/empfehlungen-stellungnahmen-2011-eckpunkte-des-deutschen-vereins-fuer-einen-inklusiven-sozialraum-sb1sb-1543,287,1000.html)

3. Zum Kirchenbild

Bei unseren Überlegungen für das Engagement von Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen und -wirklichkeiten haben wir uns von folgenden Aspekten eines Kirchenbildes leiten lassen.

Kirche verstehen wir als Raum,

- ... in dem das Evangelium als Botschaft vom gelingenden Leben für alle Menschen erfahrbar wird,
- ... wo die Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit wahrgenommen und als Ebenbilder Gottes wertgeschätzt werden,
- ... der einladend und gastfreundlich ist,
- ... der Gelegenheiten bietet, einander zu begegnen und Leben miteinander zu gestalten,
- ... der Möglichkeiten für die Beteiligung und Mitgestaltung vieler verschiedener Menschen eröffnet,
- ... der Impulse gibt für das Miteinander und Füreinander im lokalen Raum,
- ... in dem Menschen Wege zur Versöhnung miteinander angeboten und aufgezeigt bekommen,
- ... in dem Menschen herausgefordert werden, Neues kennen zu lernen und den Umgang mit dem Fremden zu üben,
- ... in dem christliche Werte erfahren und in den Diskurs gestellt werden.

4. Perspektiven für Engagementförderung

Das Engagement in Kirche und Gesellschaft muss grundsätzlich Teilhabe und Teilgabe für alle ermöglichen. Engagementmöglichkeiten orientieren sich an der Lebenswirklichkeit und den Bedürfnissen der Menschen. Menschen erleben durch ihr Engagement im Umfeld, dass sie Einfluss auf ihre Lebensumstände haben; sie erfahren Selbstwirksamkeit. Dies wiederum stärkt und ermutigt eigenverantwortliches Handeln. Die unterschiedlichen Engagementmöglichkeiten werden mit dem Engagement-Viereck nach Kade und Nell dargestellt.



5. Haltungen und Kompetenzen

Auf dem Wege hin zu einer Kirche der Begegnung und des Engagements der Verschiedenen werden sich Kultur, Struktur und Praxis innerhalb der Kirche grundlegend wandeln. Dies geht einher mit veränderten Haltungen und einem Zuwachs an Kompetenzen der Mitarbeitenden.

Folgende Haltungen und Kompetenzen benötigen die Mitarbeitenden, um die dargestellten Entwicklungen gestalten zu können:



- ... eine Haltung der Offenheit und des Interesses verbunden mit der Fähigkeit zur Wahrnehmung und Reflexion,
- ... eine Haltung der Wertschätzung von Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen,
- ... die Fähigkeit zur Kooperation und Netzwerkbildung,
- ... die Fähigkeit zum Dialog mit unterschiedlichen Lebenslagen und -wirklichkeiten,
- ... die Fähigkeit zur Aushandlung verschiedener Interessen und Bedürfnisse sowie
- ... Interreligiöse und interkulturelle Kompetenz.

6. Aufgaben für Kirche, Gemeinden und Mitarbeitende

Innerhalb der Kirche, die Raum bietet für Begegnung und Engagement der Verschiedenen, ergeben sich folgende Aufgaben für die Mitarbeitenden, die Gemeinden sowie die gesamte Organisation:

- ... Moderation der verschiedenen Interessen und Bedürfnisse innerhalb der Gemeinde,
- ... Netzwerker*in zwischen den verschiedenen Akteuren am lokalen Ort sein,
- ... gesellschaftliche Prozesse kritisch begleiten,
- ... Ermöglicher*in sein und Räume zur Selbstbefähigung eröffnen,
- ... Spiritualität gestalten und damit die Welt in einen anderen Horizont setzen,
- ... das Miteinanders von Kirchengemeinden und Diensten und Werken weiterentwickeln.

11

7. Handlungsempfehlungen

Folgende Maßnahmen halten wir als Arbeitsgruppe für dringend erforderlich:

- Es werden gemeinsame Aus- und Fortbildungen im Sinne der genannten Vorschläge für Pastorinnen, Gemeindepädagoginnen und Diakoninnen entwickelt, die die Rollenveränderungen unterstützen.
- Angemessene Trägerstrukturen werden erprobt und aufgebaut (z.B. Region als Dienstgeber für hauptamtliches Personal).
- Multiprofessionelle Teams werden in den Regionen eingesetzt, um von Vielfalt zu partizipieren.
- Ein Label „Haus für Engagement“ wird entwickelt, um für Veränderungen zu werben und die Gemeinden bei ihren Bemühungen praktisch zu unterstützen.
- Die Veränderungsprozesse in Gemeinden, Diensten und Werken werden durch Prozessbegleitung unterstützt. Hierzu werden finanzielle Ressourcen bereitgestellt.
- Die landeskirchliche Netzwerkstelle für Engagementförderung moderiert und begleitet dies im Rahmen ihrer Aufgaben.



Expert*innen

Susanne Prill, Ehrenamtsarbeit im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg (Leitung)

Christian Brodowski, Pastor, Ev.-Luth. Kirchengemeinde Mirow

Reinhard Förtsch, Diakon, Stabsstelle Engagement im Rauhen Haus, Hamburg

Ingo Gutzmann, Pastor, Leiter des Regionalzentrums des Kirchenkreises Schleswig-Flensburg

Doris Hamer, Diakonin, Leitung der Arbeitsstelle Evangelische Jugend im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost

Petra Müller, Referentin und Teamleiterin der Fachstelle Alter der Nordkirche

Karl-Georg Ohse, Evangelisch-Lutherischer Kirchenkreis Mecklenburg, Kirche stärkt Demokratie

Jörg Stoffregen, Diakon, Netzwerk Kirche inklusiv der Nordkirche

Maren von der Heyde, Pastorin, Geschäftsführerin im Diakonischen Werk Hamburg-West/Südholstein



C: Qualität – Professionalität – Weiterbildung – Standards

Qualität und Ehrenamt – aktuelle Herausforderungen

Die Nordkirche steht in den kommenden Jahren vor großen Herausforderungen und damit verbundenen Veränderungen. Fragen zur Qualität und Qualitätsentwicklung kirchlicher Arbeit begleiten diese Prozesse. Dabei ist zu klären, wie mit der Veränderung kirchlicher Arbeit, die mit weniger hauptamtlich Mitarbeitenden Standards halten will auf der einen Seite, einer und gesteigerten Anforderungen an ehrenamtliche Tätigkeiten sowie deren Begleitung auf der anderen Seite, umzugehen ist.²

Es braucht Diskurse über Qualität, denn eine engagementfreundliche Kirche hat Qualität und Arbeit mit Engagement und Ehrenamtlichkeit hat ihre spezifische/eigene Qualität. Dabei sollte die lebendige Vielfalt der Nordkirche mit ihren Gemeinden, Kirchenkreisen und landeskirchlichen Arbeitsfeldern nicht mit vereinheitlichenden Qualitätsstandards eingeschränkt werden. Vielmehr gehen wir davon aus, dass Qualität und deren Standards mit den Beteiligten ausgehandelt werden. Hierbei handelt es sich um dialogische Entwicklungen. Gleichwohl braucht es für alle Beteiligten gültige und transparent dargestellte Grundlagen bzw. Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Arbeit.

Zum Qualitätsverständnis

Zuerst wird die Qualität von Engagement in der Kirche davon bestimmt, was die Kirche ist, nämlich die Gemeinschaft, die sich um Gottes Wort und den Dienst an den Menschen sammelt.

Eine Gemeinde/Einrichtung hat, im Rahmen ihres kirchlichen Auftrages für Teilnehmende bzw. Mitglieder oder Mitwirkende Qualität, wenn sie anschlussfähig ist an das Leben der Einzelnen, für diese eine Bedeutung erlangt, sinnvoll erscheint und/oder Freude macht. Qualität ist abhängig von Ort und Aufgabe, von Region und Gesellschaft unterschiedlich zu betrachten. Sie wirkt in den Sozialraum hinein und bedarf einer Sozialraumorientierung. Sie ist verhandelbar und sollte regelmäßig überprüft und gegebenenfalls neu ausgerichtet werden. Alle an einer Aufgabe Mitwirkenden sollen die spezifischen Qualitätsanforderungen kennen, an der fortlaufenden Qualitätsbestimmung beteiligt sein und ihre Kompetenzen und Fertigkeiten einbringen können. Haupt- und Ehrenamt wirken in diesem Qualitätsprozess zusammen.

Neben einer sich ändernden Qualität gibt es Grundprinzipien bzw. Standards, die für alle in der Nordkirche gelten. Hierzu gehören etwa der Auftrag zur Kommunikation des Evangeliums, die Verfassung der Nordkirche, ein gesetzlich gefordertes Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt, Führungszeugnisse für bestimmte Tätigkeitsfelder, Werte und Leitbilder der Organisationseinheiten, das christlich jüdische Menschenbild und Geschlechtergerechtigkeit. Ein besonderes Kennzeichen kirchlichen Qualitätsverständnisses ist Partizipation, als ein für die Nordkirche in der Verfassung verankerter Wert. Dieser Wert sollte auch bei der Frage nach Qualität und Qualitätsentwicklung zum Tragen kommen.

Allerdings sind auch Werte und Verfassungen veränderbar, wenn auch in größeren gesellschaftlichen Zusammenhängen. Es wäre also zu unterscheiden, was die jeweilige lokale Einrichtung/ das Projekt festlegen kann und was in nordkirchlichen Zusammenhängen bestimmt wird.

Qualität beschreibt zuerst ein Sosein, eine Eigenschaft und nicht in erster Linie eine Forderung. Bei der Qualitätsentwicklung muss nicht immer wieder bei Null angefangen werden. Qualität und Standards sind immer schon da. Oft an verschiedenen Orten beschrieben oder informell verabredet. Es gilt das zu entdecken, zu bündeln, zu stärken, festzustellen was gilt und dies allen Beteiligten transparent vorzustellen.

² Gesteigerte Anforderungen an manch ehrenamtliche Tätigkeiten werden mitunter missverständlich als ‚Professionalisierung des Ehrenamts‘ bezeichnet. Angemessenes, sachgerechtes, unter Umständen auch dauerhaftes Engagement findet aber sich auch im Ehrenamt. Dies ist nicht notwendig mit dem Begriff Professionalität in eins zu setzen.

In der Expert*innengruppe wurde deutlich, wie wichtig die Entwicklung eines Qualitätsmodells ist, das verschiedene Ebenen und Dynamiken von Engagement in einer Organisation thematisch nachvollziehbar und diskutierbar machen kann. Hier ein Vorschlag für eine Arbeitsgrundlage:

Zunächst sollte das Engagement Anschlussfähigkeit für die Engagierten haben (in Bezug auf eigene Erfahrungshintergründe, Überzeugungen, Erwartungen...). Neben dieser Qualitätsebene müssen die konkreten Ziele und Aufgaben klar formuliert sein, muss sich Beteiligung angemessen im jeweiligen Arbeitsbereich in Verfahren niederschlagen, und müssen Prozesse stimmig im Sinne von Engagement-fördernd sein, Transparenz aufweisen und regelmäßig überprüft werden. Schließlich sollten zentrale Werte (etwa aus Leitbildern oder Satzungen) eine möglichst lebendige und erprobte Argumentationsqualität binnenorganisatorisch und nach außen haben.

Die jeweilige Ausformulierung und Verknüpfung dieser Ebenen bilden bei der Qualitätsentwicklung Themenkomplexe für Reflexion und Aushandlungsprozesse.

Die Arbeitsgruppe schlägt vor, ein Qualitätsmodell mit solchen und weiteren Elementen in Auftrag zu geben, so dass Organisationen und Projekte eine Art handliches Prüfmuster für ihre eigene Selbstbewertung bekommen, die vertieft allerdings nur mit Prozessen des Freiwilligenmanagements zu leisten ist.

Qualifizierung – Fortbildung - Förderung

Qualifizierung ist ein Element zum Erreichen von Qualität und richtet sich an Haupt- und Ehrenamt. Sie zielt auf unmittelbare Anwendbarkeit und Verwertbarkeit des Wissens oder auf ergänzende Stärkung von langfristigen Bildungsprozessen (Kompetenz). Die freiwillige/ehrenamtliche Aufgabe soll sich an den Kompetenzen, Begabungen und Interessen der Menschen orientieren. Anhand der jeweiligen Herausforderungen ist zu fragen: Wer braucht Qualifizierung für welche Aufgabe? Im Prozess wird entschieden, welche Kompetenzen benötigt bzw. vorausgesetzt werden und in welchen Bereichen gelernt bzw. nachgesteuert werden kann. So können Einzelne sich für gemeinsame Aufgaben qualifizieren. Lebenslange, eigenverantwortliche Bildungsprozesse werden gefördert. In diesem Prozess braucht es Rollenbewusstsein, Konfliktfähigkeit, gute Kommunikationsformen und Ehrlichkeit. Alle Beteiligten sollten gut im Gespräch sein. Verantwortlich für Gespräch und Prozess sind Leitende und Verantwortliche der Freiwilligenkoordination bzw. -begleitung. Grundlagen der Freiwilligenkoordination bieten dabei hilfreiche Instrumente und fördern die Qualität. Ehrenamtskoordination ist Teil der Gemeinde- bzw. Einrichtungsleitung. Sie kann von Beruflichen oder Ehrenamtlichen ausgeführt werden.

Dem gegenüber braucht es, der Vielfalt der kirchlichen Tätigkeitsfelder entsprechende, attraktive Bildungsangebote mit einheitlichen und transparenten Zugangs- und Förderungsmöglichkeiten. Modulare Ausbildungen mit Zertifizierung sind wünschenswert. Zertifikate sollten auch außerhalb von Kirche bekannt und anerkannt sein.

Empfehlungen

Empfehlung 1: Es braucht eine Modellentwicklung zur Qualität kirchlicher Arbeit, die es ermöglicht und dazu ermuntert, regelmäßige Qualitätsprozesse durchzuführen, mit dem Ziel eine engagementfreundliche Gemeinde/Einrichtung mit Qualität zu werden.

Empfehlung 2: Grundlagen und Standards zu Qualität ehrenamtlichem Engagements sind in verschiedenen Quellen benannt. Nach einem Prozess der Auswahl und Festlegung sind sie verständlich und leicht zugänglich zu veröffentlichen (z.B. Praxisheft und Internetseite der Arbeitsstelle).

Empfehlung 3: In der Begleitung Freiwilliger und Ehrenamtlicher soll das regelmäßige Gespräch über Qualität, Kompetenzen und notwendige bzw. wünschenswerte Fortbildungen verpflichtend sein.

Empfehlung 4: Es ist zu prüfen, wie Ehrenamtskoordination als Teil der Ausbildungen kirchlicher Mitarbeitender (Vikariat, Studium Diakone, Kirchenmusiker) und verpflichtende Fortbildungen für kirchliche Berufe in die Curricula aufzunehmen und verpflichtende Fortbildungen für kirchliche Berufe wie z. B. Freiwilligenkoordination/-management, Ehrenamt, Selbstbilder und Rollenklärung anzubieten sind.

Empfehlung 5: Hauptamtliche/Berufliche erleben einen Wandel von Aufgaben und Rollen und ursprünglichen Berufsbildern. Wir empfehlen diesen Wandel im Rahmen von Fortbildung und kirchlichem Leitungshandeln zu reflektieren und zu begleiten.

Empfehlung 6: Zur Förderung eigenständiger Bildungsprozesse sollten modulare Fortbildungen (z.B. für Erwachsenenbildung, Gruppenleitung, Leitendes Ehrenamt in Gremien) mit anerkannten zertifizierten Abschlüssen, die eigenständige Bildungsprozesse fördern, entwickelt werden. Dabei sind mögliche Kooperationen mit außerkirchlichen Trägern zu berücksichtigen.

Empfehlung 7: Standards und Zugänge zu Fort- und Weiterbildung sowie deren finanzielle Förderung sollten leicht zugänglich und transparent veröffentlicht werden.

Empfehlung 8: Es braucht in der Nordkirche eine Beratungs- und Prüfungsinstanz mit Feldkompetenz, die mit den verschiedenen Akteur*innen gut vernetzt ist. Durch Beratung und Vergabe ermöglicht sie Zugänge zu Fort- und Weiterbildung sowie deren finanzielle Förderung und bietet eine klare Orientierung in den vielfältigen Angeboten der Fort- und Weiterbildung.

15

Expert*innen

Dagmar Krok, Diakonin/Dipl.-Soz.päd., Frauenwerk und Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche (Leitung)

Ruth Gänßler-Rehse, Pastorin, Frauenwerk Ostholstein

Thorsten Gloge, Pastor, Gemeinde- und Personalentwicklung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf

Christine Matzen, Fundraisingarbeit im Regionalzentrum im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Schleswig-Flensburg

Cornelia Mikolajczyk, Referentin Pädagogisches-Theologisches Institut, Ludwigslust

Jenny Nehrdich, Organisations- und Personalberatung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Dithmarschen

Dr. Jutta Petri, Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung der Nordkirche e.V.

Matthias Pregla, Referent im Institut für Engagementförderung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost

Paul Steffen, Fachstelle Engagementförderung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein

Dr. Martin Vetter, Propst im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost

D: Zukunftsfähige Leitung im Ehrenamt

Die Frage nach leitenden ehrenamtlichen Ämtern in der Kirche ist eng verbunden mit **gesamtkirchlichen und gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen**: Die Lebens- und Arbeitswelten verändern sich. Eine stärkere Einbindung in den Beruf, der erhöhte Anspruch an Flexibilität, häufigere Job- und damit auch verbundene Wohnortwechsel lassen wenig Raum für langfristiges und verbindliches Engagement. Ehrenamtliches Engagement variiert im Lebensverlauf, die zeitlichen Möglichkeiten schwanken, Kompetenzen und Interessen verändern sich. Es ist Fakt, dass Partizipation mehr Zeit braucht und Lebensbedingungen sich auf die Engagementbereitschaft auswirken. Zeit ist eine knappe Ressource, die in vielen Arbeitsabläufen und -bereichen nicht mehr zur Verfügung steht. Gleichzeitig befindet sich die **Nordkirche in Veränderungsprozessen**. Zunehmend komplexere Inhalte müssen bewältigt werden, die Aufgabendichte leitender Gremien steigt bei abnehmendem Hauptamt. Der anstehende Mangel an pastoralem Nachwuchs ist eine weitere Komponente, die ein verändertes ehrenamtliches Engagement bedeutet.

In diesen Prozessen werden **Spannungsfelder** virulent: zwischen Freiwilligkeit und Verpflichtung, Professionalität und Ehrenamt, hauptamtlichen und ehrenamtlichen Zuständigkeiten, engagementfreundlichen Bedingungen und der Kultur kirchlicher Gremien.

Diese Spannungsfelder beinhalten Ebenen übergreifende Themen sowie spezifische Themen für Kirchengemeinde, Kirchenkreis und Landeskirche.

I. Ebenenübergreifende Themen

1. Verbindlichkeit

Leitendes Ehrenamt braucht zunehmend eine Verbindlichkeit, die in Spannung zur Freiwilligkeit des Engagements steht. Gerade deshalb ist es entscheidend, dass Ehrenamtliche im Vorwege ihres Engagements um die Bedeutung ihres jeweiligen Leitungsamtes wissen und eine **gegenseitige Verbindlichkeit** vereinbart wird. Darin verpflichten sich Hauptamtliche zu regelmäßiger und bestmöglicher Begleitung und Unterstützung der ehrenamtlichen Mitglieder.

2. Professionalität und Qualität

Die **Vielfalt von Ehrenamtlichen** mit ihren jeweiligen beruflichen Kompetenzen ist für die inhaltliche Arbeit leitender Gremien bedeutend. In ihnen bildet sich die ekklesiologische Vielfalt des Leibes Christi ab. Charismen und Begabungen von Menschen sollen sich bestmöglich entfalten können. Eine **kontinuierliche Unterstützung und Motivation**, eine Anerkennungskultur und attraktive Aufgaben sowie effektive Arbeitsabläufe sind Bedingungen, die Menschen in ihrem freiwilligen Engagement stärken und damit auch die Qualität ihres Einsatzes. Dabei bezieht sich die Sicherung von Professionalität und Qualität leitender Gremien immer auf Haupt- und Ehrenamtliche gleichermaßen.

Handlungsempfehlungen

Bei der Besetzung leitender Gremien sind zukünftig folgende Themen als Standard zu berücksichtigen:

Welches **Image** hat das Gremium? Wie sprechen seine Mitglieder in der Öffentlichkeit über ihre Arbeit in dem Gremium? Ist eine Mitarbeit attraktiv?

Welche **Kultur** strebt das jeweilige Gremium an: Wie steht es um die Sitzungskultur, Anerkennungskultur, Wertschätzung, Sitzungsorganisation?

Nachwuchsförderung: Findet eine systematische Suche im Sinne des Freiwilligenmanagements nach ehrenamtlichen Kompetenzen statt?

Welche **Qualitätskriterien** für eine kompetente Leitung sollen gelten?

Sind **Aufgaben und Zeitansätze** mit den Ehrenamtlichen vor ihrer Entscheidung für ein Amt geklärt?

Welche **Unterstützungsangebote** und Einarbeitung auch für Neue und fachspezifische Einarbeitung vor Ort werden gewährleistet und zur Verfügung gestellt?

Welche Aufgaben des Gremiums brauchen welche **beruflichen Expertisen von Ehrenamtlichen**?

Wie verbindlich können bzw. müssen **Qualifizierungen** für Haupt-, und Ehrenamtliche in dem Leitungsgremium sein?

Wie wird dafür gesorgt, dass die **Verständlichkeit von Themen** für große Gremien gesichert ist?

3. Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

Eine **gleichberechtigte Zusammenarbeit** von Haupt- und Ehrenamtlichen ist auch für die Arbeit leitender Gremien eine zentrale Bedingung. Ehrenamtliche brauchen Hauptamtliche als Ansprechpartner und Unterstützer. Dabei ist besonders auf **gesicherte Kommunikation und Informationsflüsse** innerhalb eines Gremiums zu achten. Geheimwissen ist zu vermeiden, Ehrenamtlichen muss umfassender Informationserhalt ermöglicht werden, auch über das eigene Engagementfeld hinaus.

4. Engagementfreundliche Bedingungen

Um zukunftsfähiges Ehrenamt in der Leitung zu ermöglichen, müssen stärker als bisher engagementfreundliche Bedingungen von Gremien in der Nordkirche geschaffen werden. So ist die **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ehrenamtlichem Engagement** dringend erforderlich. Das ist in leitenden Gremien oft nicht der Fall. Die Forderung, jüngere Menschen für leitendes Ehrenamt zu gewinnen steht in Spannung zu deren Lebensphasen und der Arbeitsorganisation leitender Gremien. Engagement willige Menschen werden dadurch oft nicht erreicht. Es stellt sich für alle leitenden Gremien die Frage: Kann es nicht auch einfacher sprich ehrenamtsfreundlicher gehen?

Handlungsempfehlungen

Überprüfung bestehender Regelungen und rechtlicher Grundlagen hinsichtlich ihrer Effektivität, zum Beispiel: Länge der Legislatur, Quotenregelung, langfristige Bindung und Sicherung des Informations- und Wissenstransfers, Begrenzung der Mitgliedschaft, Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten auf allen Ebenen, Ausstattung Ehrenamtlicher mit Diensthandys etc.

Welche **Größe von Gremien** ermöglicht bzw. erfordert angemessene Partizipation und Verantwortung von Ehrenamtlichen?

Gibt es andere, neu zu entwickelnde **Modelle von Partizipation**?

II. Ebenenspezifische Themen

Kirchengemeinde

Angesichts der größer werdenden Gemeindeeinheiten und Zuständigkeitsbereiche sind Modelle zu entwickeln und zu erproben, die es ehrenamtlichen und nicht ehrenamtlichen Gemeindeleitungen ermöglichen, administrative Vorgänge zu delegieren, um mehr Zeit für inhaltliche Leitungsaufgaben zu bekommen.

Die bisher noch unterschiedlich gestalteten **Modelle von „Gemeindemanagern“** verfolgen diese Ziele. Sie sollten mit Unterstützung von Fachkräften aus Kirchenkreis und Landeskirche kontextsensibel und bedarfsorientiert weiterentwickelt und ermöglicht werden.

Zukünftig sind **Kirchenkreisverwaltungen** noch stärker als Dienstleister für leitende Ehrenamtliche zu organisieren, zum Beispiel in der Flexibilisierung von Öffnungszeiten.

In Zukunft werden kleinere, flexiblere Einheiten von Ehrenamtlichen gebraucht, um die Präsenz von Kirche in ländlichen Räumen zu ermöglichen. Dabei sind

Ortsausschüsse noch stärker einzurichten und geeignete Modelle von **Gemeindekuratoren** zu entwickeln.

Eine Aufgabe von Pastoren/innen besteht verstärkt darin, Ehrenamtliche in ihren geistlichen Kompetenzen zu stärken und diese in Beziehung zu ihrem operativen Geschäft zu setzen. **Geistliche und rechtliche Leitung** geschieht in unaufgebarter Einheit einer Gemeindeleitung!³

Kirchenkreis und Landeskirche

Bei der zukünftigen Gewinnung von Ehrenamtlichen ist von den Verantwortlichen dafür zu sorgen, dass Ehrenamtliche über **Bedingungen**, Zeitressourcen, Qualifizierungen ihres möglichen Engagements im Vorwege ihrer Entscheidung umfassend informiert werden.

Unterstützung und begleitende Angebote für fachspezifische Aufgaben – auch für die Arbeit von Synodenausschüssen – müssen vom Kirchenkreis und Landeskirche kontinuierlich angeboten und vorgehalten werden. Erst dann kann eine verbindliche Bereitschaft für Qualifizierungsmaßnahmen von leitenden Ehrenamtlichen im Kirchenkreisrat, Kirchenleitung und Landessynode auch erwartet werden.

Die inhaltliche – fachliche Komplexität von Themen in Kirchenleitung, Landessynode und ihren Ausschüssen erfordert zukünftig stärker die **Besetzung mit**

Ehrenamtlichen, die schon entsprechende Kompetenzen mitbringen. Dieses gilt es in Zukunft stärker bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen zu berücksichtigen.

Für alle Mitglieder leitender Gremien wird in Zukunft ihr **Kirchenbild** zu einem entscheidenden Kriterium. Haupt,- wie Ehrenamtliche werden noch stärker in der Verantwortung stehen, in ihrem leitenden Handeln Kirche (als Organisation und als Kirche Jesu Christi) als Ganzes wahrzunehmen und von individuellen Partikularinteressen absehen zu können.

Außerdem ist zu prüfen, ob in Zukunft der verfassungsrechtliche Grundsatz der Nordkirche⁴, alle Gremien mit der Mehrheit Ehrenamtlicher zu besetzen, aufrecht zu erhalten ist.

³ Artikel 1, Absatz 3 Satz 2 der Verfassung der Nordkirche

⁴ Artikel 6, Absatz 2 der Verfassung der Nordkirche

Expert*innen

Ulrike Brand-Seiß, Pastorin, Gemeindedienst der Nordkirche (Leitung)

Matthias Bartels, Pastor, Mitglied der Ersten Kirchenleitung der Nordkirche

Helge Baumann, ehrenamtliches Mitglied im Kirchengemeinderat

Jens Brenne, ehrenamtliches Mitglied der Landessynode

Dr. Lars Emersleben, Pastor, Referent im Dezernat Theologie, Publizistik und Archiv

Ina Koppelin, Präses der Ersten Kirchenkreissynode Altholstein

Johanna Lenz-Aude, Pröpstin im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Schleswig-Flensburg

Ina-Marie Mühling, Leiterin des Instituts für Engagementförderung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost

Margrit Semmler, ehrenamtliches Mitglied der Ersten Kirchenleitung der Nordkirche

E: Freiwilliges Engagement als (freiwillige) Arbeit – Herausforderungen und Grenzen

Einleitung

In der Nordkirche und ihrer Diakonie gibt es eine große Bandbreite unterschiedlicher Engagementformen, die mit verschiedenem zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Aufwand verbunden sind und verschiedene Qualifikationen erfordern. Daraus ergeben sich in der Praxis unterschiedliche Begrifflichkeiten – von „Ehrenamt“ bis „Freiwilligenarbeit“ – und unterschiedlicher Umgang mit Auslagenerstattung, pauschalierter Aufwandsentschädigung sowie sonstiger geldwerter Wertschätzung.

Ein Ehrenamtsgesetz (Engagementgesetz) der Nordkirche soll klare Regelungen zum Umgang mit Geldfluss in Zusammenhang mit freiwilligem Engagement treffen, um Rechtssicherheit und Einheitlichkeit zu schaffen.

Grundlegende Überlegungen

Grundsätzlich ist Ehrenamt freiwillig und unbezahlt.⁵ Ihm gebührt hohe Anerkennung. Die Würdigung ehrenamtlichen Engagements erfolgt auf verschiedenen Ebenen, primär nicht-monetär. Schulungen, Fortbildungen, Zertifikate und Nachweise sind Teil der Anerkennungskultur und können höhere Verbindlichkeit schaffen.

Gleichzeitig dürfen geringes Einkommen bzw. Kosten, die im Engagement entstehen, kein Hindernis sein, sich freiwillig zu engagieren. Es gilt, Ausgrenzung zu vermeiden und Barrieren abzubauen. Dazu können Aufwandsentschädigungen und Auslagenerstattung einen wichtigen Beitrag leisten. Für die Auslagenerstattung müssen finanzielle Mittel zur Verfügung stehen und entsprechend in Planungen vorgesehen sein.

Freiwilliges Engagement ist unbedingt zu fördern und zu stärken. Dies bedarf professioneller Begleitung und Koordination sowie geeigneter hauptamtlicher Strukturen.

Es gibt u.a. theologische, inhaltliche, partizipative Gründe, warum manche Tätigkeiten von Freiwilligen – und nicht hauptamtlich – ausgeübt werden. Freiwilliges Engagement ist kein kostenloser Ersatz für Hauptamtlichkeit und muss arbeitsmarktneutral sein.

Daher ist eine klare Abgrenzung nicht nur zu Hauptamtlichkeit, sondern auch zu freiberuflichen Tätigkeiten erforderlich. Diese Grenzen dürfen nicht verschwimmen.

Gesellschaftliche Herausforderungen

Zusätzlich sind gesellschaftliche Herausforderungen zu bedenken, vor denen Kirche und Diakonie im 21. Jahrhundert stehen: Im Engagement vollzieht sich bereits seit Jahrzehnten ein Strukturwandel. Die Engagementbereitschaft und biographischen Bedingungen der Engagierten ändern sich. Es gibt einen Trend hin zu

⁵ Staatlich geregelte Freiwilligendienste werden in diesem Papier nicht behandelt.

projektbezogenem, Kurzzeit-Engagement. Für längere Verpflichtungen müssen besondere Anreize geschaffen werden.

Der demographische Wandel bedeutet stetig steigenden Betreuungs- und Begleitungsbedarf älterer Mitbürgerinnen und Mitbürger. Verschärft wird die Situation durch eklatanten Fachkräftemangel.

Handlungsempfehlungen

Daraus ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen:

1. Die Nordkirche benötigt klare, einheitliche transparente, allgemeingültige rechtliche Regelungen in Form eines Engagementgesetzes. Dazu gehört gute Kommunikation nach innen und nach außen, zwischen Ehrenamt und Hauptamt sowie zwischen den verschiedenen Ebenen der Hierarchiestrukturen in Kirche und Diakonie.

An der grundsätzlichen Unentgeltlichkeit des traditionell verstandenen Ehrenamts ist festzuhalten. Dazu zählen insbesondere gewählte Ämter wie z.B. Kirchengemeinderat, Kirchenkreisrat, Synoden, Gremien.

2. Eine angemessene und zugewandte, nicht monetäre Anerkennungskultur für freiwilliges Engagement muss gestärkt und gefördert werden. Engagementförderung bedeutet, die Menschen mit ihren Bedürfnissen, ihrem Gestaltungswillen und ihren Talenten wahrzunehmen und ihnen dafür Raum zu bieten.⁶
3. Ein entsprechendes Gesetz muss die Träger freiwilligen Engagements in der Nordkirche verpflichten, angemessene Mittel für Engagementförderung im Haushaltsplan vorzusehen. Dazu zählen Auslagenerstattung, Verwaltungsaufwand, Schulungen, Fortbildungen, professionelle Freiwilligenkoordination u.ä.
4. Die Nordkirche schafft die Möglichkeit, Engagierten pauschale Aufwandsentschädigungen bis zur Höhe der jeweils aktuellen Ehrenamtspauschale (§ 3 Nr. 26a EStG) bzw. Übungsleiterpauschale (§ 3 Nr. 26 EStG) auszuzahlen. Eine solche Zahlung muss an klare, transparente Kriterien gebunden sein (über das normale Maß hinausgehendes Engagement, z.B. besonders hoher Zeitaufwand oder besonders anspruchsvolle Tätigkeiten).

Es ist darauf zu achten, dass pauschalisierte Aufwandsentschädigungen nicht dazu führen, dass unentgeltliches Engagement oder Hauptamtlichkeit verdrängt wird.

⁶ Zu nicht-monetären Formen der Anerkennung gehören Partizipationsrechte, Gestaltungsspielräume, für das Engagement geeignete Räume und Ausstattung, angemessene Begleitung durch Freiwilligenkoordinierende, Fortbildungs- und Supervisionsangebote, offen demonstriertes Vertrauen seitens der Organisation, etc.

Die pauschale Aufwandsentschädigung ist kein Lohnersatz und davon klar abzugrenzen. Kirche und Diakonie haben die gesellschaftliche Verpflichtung, Missbrauch vorzubeugen und der Entstehung von Grauzonen für prekäre Arbeitsverhältnisse entgegenzuwirken.

5. Grundlage und Voraussetzung für Geldfluss im Rahmen einer freiwilligen Tätigkeit ist eine schriftliche Vereinbarung, in der die Rahmenbedingungen genau festgehalten sind.

Praktische Empfehlung:

Handreichung für Synodale und Kirchengemeinden zu den genauen staatlichen rechtlichen Rahmenbedingungen

Expert*innen

Dr. Christina Maria Huber, Diakonie Hamburg, Fachberatung Freiwilliges Engagement (Leitung)

Maren Eckholtz, Mitarbeitervertretung des Ev.-Luth. Kirchenkreises Rendsburg-Eckernförde

Landesjugendpastor Tilman Lautzas, Landesjugendpfarramt der Nordkirche

Matthias Lemme, Pastor, Ev.-Luth. Kirchengemeinde Ottensen, Christianskirche & Osterkirche

Barbara Pagel, Freiwilligenkoordination St. Michaelis Hamburg

Kirsten Prehm, Diakonie-Hilfswerk Hamburg, Fachbereichsleitung Familie und Senioren

Heike Riemann, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Regionsleitung Hamburg

Jan Soetbeer, Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Landeskirchenamt – Finanzdezernat

