

## Schätze heben ... Organisation ehrenamtlicher Arbeit in der Kirche

„Ehrenamtliches Engagement ist ein zentraler Ausdruck des Glaubens. (...Es) ist unersetzlich für den Zusammenhalt einer Gesellschaft. ...

Eine gabenorientierte Kirche weiß um den Schatz des Ehrenamtes und fördert es in vielfältiger Weise. Christlich verstandenes Ehrenamt ... dient zuerst und zuletzt der Ehre Gottes und dem Wohl der Menschen.“<sup>1</sup>

Die Kirchenleitung der NEK legt hiermit ein Konzept zur Stärkung und Förderung ehrenamtlicher Arbeit in unserer Kirche in den nächsten Jahren vor. Es wurde unter Beteiligung von Personen aus der ELLM und der PEK durch den „Kirchenleitungsausschuss Ehrenamt“ erarbeitet und bezieht sich in Teilen bereits auf die künftige Kirche in Norddeutschland.

Die Kirchenleitung möchte mit diesem Konzept

- eine aktuelle Verständigung hinsichtlich des ehrenamtlichen Engagements in der Kirche herstellen,
- eine Haltung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen fördern, in der gegenseitige Achtung und gemeinsamer Umgang im Sinne des Priestertums aller Glaubenden erfahrbar sind und
- diese Haltung durch die institutionellen Strukturen, die Ordnung und die Praxis der Kirche sichern.

Wichtige Ausgangspunkte für das Konzept bilden

- Veränderungen und Entwicklungen im ehrenamtlichen Engagement unter Berücksichtigung der aktuellen Debatte um die Bedeutung des Ehrenamts für Staat und Gesellschaft
- Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Kirche
- Konzepte aus anderen evangelischen Landeskirchen, die auf diese Entwicklungen bereits reagiert haben.

Theologisch liegen dem Konzept Gedanken wie der vom Priestertum aller Glaubenden, der Gleichwertigkeit aller Dienste in der Kirche und der Orientierung an den Gaben aller in der Kirche Tätigen zugrunde. Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit, nicht nur über Förderung des Ehrenamts an sich, sondern auch über das Verhältnis zwischen unterschiedlichen Ehrenamtlichengruppen und Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen nachzudenken.

### Abschnitt 1:

Ausgehend von Interviews mit Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen (Anhang 1 des Papiers) beschreibt das Papier zunächst **einige Entwicklungen und Spannungsfelder im Miteinander ehrenamtlicher und hauptamtlicher Arbeit in der Kirche.**

In der NEK tragen die starke Orientierung an Hauptamtlichen und eine teilweise geringe Professionalität im Umgang mit Ehrenamtlichen dazu bei, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit bei der Kirche für viele Menschen nicht sehr attraktiv ist. Gleichzeitig erfährt das Ehrenamt in der Kirche zurzeit eine neue Renaissance - und unter dem Druck zur Kostensenkung werden hauptamtliche Stellen reduziert oder abgebaut. Ehrenamtliche gelten vielfach als die „Säulen“ der Gemeinde, wodurch sich ihr Status, ihr Prestige und ihre Rolle verändert haben. Dies wiederum verändert Rolle, Status und Prestige der Pastorinnen und Pastoren und der hauptamtlich Mitarbeitenden.

Auch das Ehrenamt selber hat sich differenziert: Neben dem Ehrenamt, das sich durch

---

<sup>1</sup> Kundgebung der EKD-Synode vom November 2009

jahrelanges und verlässliches Engagement für Kirche und Gesellschaft auszeichnet und nach wie vor für viele Handlungsfelder unverzichtbar ist, hat sich aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen ein neuer Typus von Ehrenamtlichkeit entwickelt, der eher auf befristetes Engagement setzt und stark auf Anreize etwa zur persönlichen oder beruflichen Weiterentwicklung reagiert.

In der Kirche wird diese Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Ehrenamtsformen immer deutlicher sichtbar und zu einer Herausforderung. Ein Konzept zur Förderung des Ehrenamts muss differenziert auf die unterschiedlichen Arten des Ehrenamts eingehen. Gleichwohl verwendet dieses Konzept den **Begriff „Ehrenamt“ auch im Sinne von freiwilligem oder bürgerschaftlichem Engagement**. Ehrenamtliche Tätigkeit umfasst alle Tätigkeiten, die in Kirche oder Diakonie freiwillig und unentgeltlich (außerhalb von Familie und Nachbarschaft) durchgeführt werden.

### **Abschnitt 2.**

Hier findet sich zunächst eine **exemplarische Bestandaufnahme und Reflexion** dessen, wie sich das Ehrenamt zurzeit in den drei Landeskirchen der künftigen Kirche in Norddeutschland strukturell, rechtlich und inhaltlich darstellt.

In der ELLM engagieren sich zurzeit rund 12.000 Ehrenamtliche, in der NEK rund 65.000, in der PEK ca. 6.000. Hinsichtlich rechtlicher und struktureller Regelungen, Fortbildung, Begleitung, Auszeichnungen, Darstellungen des Ehrenamts in der Öffentlichkeit usw. gibt es Übereinstimmungen, teilweise jedoch auch deutliche Unterschiede zwischen den drei Kirchen.

Bisher gelingt es in allen drei Kirchen offenbar nicht oder nur unzureichend, große Potenziale interessierter Freiwilliger zielgerichtet anzusprechen, insbesondere Jugendliche, Menschen aus „bildungsfernen Milieus“, MigrantInnen und ältere Menschen über 60 Jahre.

### **Abschnitt 3.**

Als ein möglicher Lösungsansatz werden Konzepte systematischer Ehrenamtsförderung diskutiert, wie sie unter der Bezeichnung **„Freiwilligenmanagement“** zurzeit in vielen Landeskirchen erprobt werden (s. auch Anhang 2 des Papiers).

Auf der gemeindlichen oder Einrichtungsebene nimmt die **Ehrenamtskoordination** besonders die direkte Zusammenarbeit und die unmittelbare Begleitung Ehrenamtlicher in einem bestimmten Wirkungsfeld in den Blick.

Auf einer gemeinde- oder einrichtungsübergreifenden Ebene, z.B. beim Kirchenkreis, entwickelt das **Freiwilligenmanagement** durch Planung, Finanzierung, Auswertung von Kampagnen und ähnliches förderliche und nachhaltige Rahmenbedingungen.

Konzepte des Freiwilligenmanagements setzen bei der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen an. In erster Linie geht es dabei um Entwicklung eines Selbstverständnisses der Hauptamtlichen, das den Umgang mit Ehrenamtlichen ins Zentrum ihrer beruflichen Tätigkeit rückt. Daneben werden praktische Qualifikationen für Gewinnung, Begleitung, Förderung und Verabschiedung von Ehrenamtlichen vermittelt.

**Grundidee des Freiwilligenmanagements: Nicht die Engagierten müssen sich der Organisation anpassen, sondern die Organisation muss sich für Freiwillige und deren Interessen öffnen.**

Konzepte des Freiwilligenmanagements werden zurzeit in vielen Landeskirchen erprobt und bieten vielerlei plausible Ansatzpunkte und Anregungen. Gleichwohl lassen sie sich auch kritisch anfragen bzw. stehen vor diffizilen Herausforderungen, die in diesem Abschnitt ebenfalls benannt sind.

### **Abschnitt 4.**

Das Konzept macht Vorschläge zur Organisation des Ehrenamts auf allen Ebenen unserer Kirche unter drei Aspekten:

1. **Schaffung geeigneter Organisationsbedingungen und -strukturen**
2. **Qualifizierung Ehrenamtlicher und Hauptamtlicher in Bezug auf die Dienstgemeinschaft**
3. **Förderung der Gemeinschaft zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen**

Die skizzierten Standards für hilfreiche **Organisationsstrukturen** auf den verschiedenen kirchlichen Ebenen sind als Zielgrößen zu verstehen. Sie sind in der Kirche hier und da bereits vorhanden, an anderen Stellen noch gar nicht. Angesichts begrenzter Kräfte sind sie nicht von heute auf morgen flächendeckend herzustellen. Sie markieren aber eine gewünschte Richtung.

Die Strukturen bauen sich von der Kirchengemeinde her auf, wobei jeweils die nächst höhere Ebene Unterstützung leistet.

Für **Gemeinden oder Einrichtungen** wird vorgeschlagen, Konzepte für ehrenamtliche Arbeit zu entwickeln und Ansprechpartner/innen / Koordinator/innen für das Ehrenamt zu bestimmen. Hier geht es u.a. um Gewinnung von und Vereinbarungen mit Ehrenamtlichen, um Anleitung und Begleitung, Klärung von Konflikten, Einführung und Verabschiedung o.ä.

Auf der Ebene von **Kirchenkreisen** geht es vor allem um Unterstützung, Koordination und Absicherung etwa durch entsprechende Synodenbeschlüsse, die Einrichtung von Budgets, die Beteiligung der Organisationsentwicklung, die Ausbildung von FreiwilligenmanagerInnen, die Nutzung regionaler Pfarrstellen, die Einrichtung von Ehrenamtlichenkonventen o.ä.

Auf **landeskirchlicher Ebene** geht es in erster Linie um konzeptionell und strukturell orientierende, unterstützende und absichernde Aufgaben, wie sie in der **Beschlussvorlage** zu diesem Konzept beschrieben sind.

Hinsichtlich der **Qualifizierung von Ehren- und Hauptamtlichen** schlägt das Konzept verschiedene Elemente vor wie z.B.

- Ausbildungen in Ehrenamtskoordination und Freiwilligenmanagement,
- die Vorbereitung auf die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen als verpflichtenden Teil der Aus- und Fortbildung in allen kirchlichen Berufen,
- Orientierungskurse „Mitarbeit in der Kirche“ für interessierte Ehrenamtliche,
- die gezielte Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen für den Umgang mit unterschiedlichen Erwartungen, Konflikten usw.

Eine Zusammenarbeit mit Diakonischen Werken oder Diakonischen Einrichtungen, die ja über eine ausgeprägte Freiwilligenarbeit verfügen, kann hier sinnvoll und anregend sein.

Hinsichtlich der **Gemeinschaftsförderung von Hauptamt und Ehrenamt** schlägt das Konzept Elemente vor wie z.B.

- Förderung von regionalen Netzwerken Haupt- und Ehrenamtlicher im Kirchenkreis und zwischen den verschiedenen kirchlichen Ebenen,
- Förderung des innerkirchlichen Diskurses zur Dienstgemeinschaft, zu Entwicklungen des Freiwilligenengagements auch außerhalb der Kirche, Kontakte zu Freiwilligenorganisationen und – Akademien,
- Transparente und konstruktive Bearbeitung von „geheimen Themen der Dienstgemeinschaft“ wie Macht und Konkurrenz zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen,
- Selbstverständliche geistliche Einführung für Ehrenamtliche mit verantwortlichen Aufgaben in Kirche und Diakonie,
- Beachtung des Themas gegenseitiger Wertschätzung in allen kirchlichen Aktivitäten.