

Schätze heben ...

**Organisation ehrenamtlicher Arbeit
in der Kirche**

Ein Konzeptvorschlag des
Kirchenleitungsausschusses Ehrenamt
in der Nordelbischen Kirche

Stand: 31. März 2011

Gliederung

- 1. Einführung** **Seite 5**
 - 1.1 Anlässe für dieses Konzept
 - 1.2. Der Bezugsrahmen: Veränderungen des Ehrenamts in der Kirche
 - 1.2.1. Entwicklungen in der NEK
 - 1.2.2. Die Kirche nach dem Ende des Wohlfahrtsstaates – Aufwertung des Ehrenamts und neue Spannungsfelder
 - 1.2.3. Zentrum und Peripherie, System und Feld – was bedeutet ein Konzept zur Förderung des Ehrenamts? Überlegungen aus systemtheoretischer Sicht
 - 1.2.4. Gesellschaftlicher Wandel und neue Formen des Ehrenamts
 - 1.3 Theologische Grundlagen zum „Ehrenamt in der Kirche“
 - 1.4. Folgerungen für ein Konzept zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit
 - 1.5. Zum Begriff Ehrenamt / Freiwilligenarbeit
 - 1.6. Welche Arten des Ehrenamts finden sich in der Kirche?
- 2. Das Ehrenamt in der NEK, in der ELLM und in der PEK: exemplarische Bestandsaufnahme und Reflexion** **Seite 11**
 - 2.1. Grunddaten und rechtlicher Rahmen
 - 2.2. Strukturen: Organisationsformen ehrenamtlicher Arbeit auf den verschiedenen kirchlichen Ebenen
 - 2.3. Schwerpunkte der Qualifizierungen für Ehrenamtliche
 - 2.4. Welche Ehrenamtlichen erreicht die Kirche (nicht)?
- 3. Systematische Förderung des Ehrenamts: Der Ansatz des Freiwilligenmanagements** **Seite 19**
- 4. Perspektiven: Förderung ehrenamtlicher Arbeit in der Kirche** **Seite 22**
 - 4.1. Organisationsstrukturen zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit in der Kirche
 - 4.2. Qualifizierung Ehrenamtlicher und Hauptamtlicher auf allen Ebenen unserer Kirche
 - 4.3. Förderung der Gemeinschaft von Hauptamt und Ehrenamt
- 5. Konsequenzen und Ausblick** **Seite 28**
- 6. Anhang** **Seite 29**
 - 6.1. Interviews mit Haupt- und Ehrenamtlichen
 - 6.2. Übersicht über Ehrenamtsregelungen in anderen Landeskirchen

Organisation ehrenamtlicher Arbeit in der Kirche

1. Einführung

1.1. Anlässe für dieses Konzept

„Ehrenamtliches Engagement ist ein zentraler Ausdruck des Glaubens. (...Es) ist unersetzlich für den Zusammenhalt einer Gesellschaft. Gerade ein sich immer stärker ausdifferenzierendes und individualisierendes Gemeinwesen ist auf dieses Engagement angewiesen. Sich zu engagieren ist Ehrensache - es geschieht freiwillig, öffentlich, gemeinwohlorientiert, unentgeltlich. Soziale Netzwerke geben Menschen Halt und Orientierung.

Eine gabenorientierte Kirche weiß um den Schatz des Ehrenamtes und fördert es in vielfältiger Weise. Christlich verstandenes Ehrenamt gereicht nicht nur denen zur Ehre, die es ausüben, sondern dient zuerst und zuletzt der Ehre Gottes und dem Wohl der Menschen.“¹

Der Kirchenleitungsausschuss Ehrenamt hat sich zur Aufgabe gemacht, ein Konzept vorzulegen, das die Stärkung und Förderung ehrenamtlicher Arbeit in unserer Kirche in den nächsten Jahren zum Ziel hat. Die eingangs zitierten Sätze aus der Kundgebung der EKD-Synode vom November 2009 zum Ehrenamt unterstreichen diese Notwendigkeit.

Das Konzept richtet sich im gegenwärtigen Zeitpunkt an die nordelbische Kirche, bezieht aber so gut es geht auch die Situation in der ELLM und der PEK mit ein, die ab 2012 gemeinsam mit der NEK die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland bilden werden. Die neue Gestalt unserer Kirche ist für weitergehende Überlegungen unbedingt in den Blick zu nehmen.

Das Konzept formuliert Vorschläge, wie aus Sicht des Kirchenleitungsausschusses ehrenamtliches Engagement in der Kirche gefördert werden kann. ²

Der bevorstehende Zusammenschluss dreier Landeskirchen zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ist ein weiterer Anlass, das Thema „Organisation ehrenamtlicher Arbeit“ aufzugreifen. Die neue Kirche wird mit sehr unterschiedlichen Ausgangslagen und Kulturen im Bereich ehrenamtlicher Arbeit umgehen müssen - und gleichzeitig scheint sie, nicht nur im Blick auf knappe Ressourcen, sondern auch hinsichtlich ihrer „Verankerung“ in einem stark säkularisierten Umfeld in Mecklenburg und Vorpommern, in Hamburg und den Großstädten Schleswig-Holsteins, auf eine Intensivierung ehrenamtlicher Arbeit angewiesen.

Wichtige Ausgangspunkte der folgenden Überlegungen zur Stärkung und Förderung des Ehrenamtes bilden

¹ Kundgebung der EKD-Synode vom November 2009

² Bei der Erarbeitung des Konzepts haben uns entsprechende Konzepte aus anderen evangelischen Landeskirchen angeregt, z.B. aus Hannover, aus Württemberg oder aus der Pfalz. Wir haben hier und da Argumentationen und Formulierungen übernommen, ohne sie jeweils im Detail auszuweisen und bedanken uns bei den KollegInnen für das Vordenken!

Ebenso stützen wir uns auf eine allgemeine Beschreibung des Ehrenamts in der Kirche, die bereits in der Bestandsaufnahme „Strukturierte Personalentwicklung der NEK“ von der Nordelbischen Arbeitsstelle Institutionsberatung in Zusammenarbeit mit der Projektgruppe Strukturierte Personalentwicklung im Mai 2010 erarbeitet und der Nordelbischen Kirchenleitung im Sommer 2010 vorgelegt wurde.

- Veränderungen und Entwicklungen im ehrenamtlichen Engagement selber,
- die gesellschaftliche Debatte der letzten Jahre um die Bedeutung des Ehrenamts für Staat und Gesellschaft sowie
- Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Kirche.

1.2. Der Bezugsrahmen: Veränderungen des Ehrenamts in der Kirche

Kirche wird seit langem von engagierten Ehrenamtlichen und beruflich Mitarbeitenden gemeinsam gestaltet – wenn auch das Verhältnis beider Gruppen zueinander nicht immer spannungsfrei ist. Die Bedingungen ehrenamtlicher und hauptamtlicher Arbeit in der Kirche haben sich historisch immer wieder gewandelt.

1.2.1. Entwicklungen in der NEK

In der NEK haben sich durch den starken Ausbau kirchlicher Arbeit und ihrer zunehmenden Professionalisierung und Spezialisierung seit den 70er Jahren die Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Tätigkeit besonders im Verhältnis zur hauptamtlichen Tätigkeit grundlegend verändert. Arbeitsstrukturen, Erwartungen an Qualität und Profil von Arbeitsbereichen orientieren sich oft an den von Hauptamtlichen gesetzten Standards. In der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen kann dies dazu führen, dass freiwilliges Engagement durch Hauptamtliche abgewertet wird und Ehrenamtliche sich durch die Hauptamtlichen nicht genügend gesehen oder unterstützt fühlen. Spannungen in der Zusammenarbeit sind dann unvermeidlich.

Hinsichtlich des Einsatzes von Ehrenamtlichen ist in der Kirche zudem häufig ein erstaunlicher Mangel an Professionalität festzustellen. So mangelt es beispielsweise vielfach an klaren Absprachen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen hinsichtlich der Aufgabenteilung, viele qualifizierte Ehrenamtliche werden nicht mit adäquaten Aufgaben betraut oder erhalten nicht die notwendigen Kompetenzen, in Konfliktsituationen werden keine geeigneten Klärungsverfahren genutzt, oder Ehrenamtliche erfahren keine Wertschätzung.

Die starke Orientierung an Hauptamtlichen und eine teilweise geringe Professionalität im Umgang mit Ehrenamtlichen tragen dazu bei, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit bei der Kirche für viele Menschen an Attraktivität nicht eben gewinnt. Viele interessierte Freiwillige sind selbstbewusste, anspruchsvolle Menschen, die ihre Kompetenzen eigenverantwortlich, für eine begrenzte Zeit und eine klare, sinnvolle Aufgabe einbringen wollen – gerne bei der Kirche, aber nicht um jeden Preis. Andere Organisationen haben sich teilweise schneller und effektiver auf diese Gruppe von Menschen eingestellt und sind für diese oft attraktiver geworden als die Kirche.

„Die Frage nach der Rolle und Entwicklung des Ehrenamts ist eine Grund- und Zukunftsfrage der Kirche, die in den letzten Jahren vor allem aus zwei Gründen an Brisanz zugenommen hat: Vielfach werden eine gewisse gesellschaftliche „Milieuerengung“ von Kirche sowie Traditionsabbrüche im Blick auf religiöses Wissen, religiöse Sprache und christliche Ethik konstatiert. Aus demografischen und ökonomischen Gründen sinken Mitgliederzahlen und Kirchensteuereinnahmen seit Jahren kontinuierlich, während die sozial-diakonischen Aufgaben der Kirche in der Gesellschaft an Umfang und Komplexität eher zunehmen. Im Bereich der Freiwilligenarbeit stehen die Kirchen zudem in einem bisher nicht gekannten Wettbewerb mit anderen sozialen und kulturellen Einrichtungen.“

Das Ehrenamt und der kirchliche Umgang mit dem Ehrenamt stehen entsprechend vor erheblichen Veränderungen und Herausforderungen. Stärker als bislang scheint es dabei darauf anzukommen, auch nicht-kirchlich gebundene Menschen für ein ehrenamtliches Engagement in der Kirche zu gewinnen.“³

1.2.2. Die Kirche nach dem Ende des Wohlfahrtsstaates – Aufwertung des Ehrenamts und neue Spannungsfelder⁴

Die gesellschaftliche Debatte um das Ehrenamt ist seit den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts sehr eng mit der Diskussion um die Zukunft des Sozialstaats verbunden.

Angesichts der wirtschaftlichen Probleme nach der Wiedervereinigung Deutschlands, der strukturellen Probleme des Sozialstaates, des Rufs nach dem „schlanken Staat“, der Problematik der hohen Arbeitslosigkeit und der gesellschaftlichen Verantwortung für die steigende Zahl der Arbeitslosen drängte sich in den 90 Jahren die Frage des Ehrenamts und der Gemeindefarbeit geradezu auf und bildete einen Bezugspunkt für sehr unterschiedliche sozialpolitische Strategien. Diese Debatte führte in der Kirche ebenfalls zu neuen Strategien für das Ehrenamt: Anreize zu einer neuen Kultur des Helfens wurden geschaffen, das Ehrenamt wird aufgewertet. Vor allem das Zusammenwirken von Haupt-, und Ehrenamtlichen, die Neubestimmung dessen, was Gemeinde ausmachen könnte und die höhere Bedeutung sinnhafter, aber nicht mehr bezahlter Arbeit, standen im Vordergrund der Diskussion. Gemeinde, so schien es, könnte neu bestimmt werden, wenn Selbsthilfe, Ehrenamtlichkeit und Freiwilligkeit eine neue Melange eingingen; gleichzeitig könnten so Probleme der Kirche gelöst und Finanzmittel eingespart werden.

Damit treten Spannungsfelder auf, die bis heute in der Debatte und in den strategischen Entscheidungen in der Kirche eine Rolle spielen:

- Ehrenamtlichkeit wird gefördert und aufgewertet - gleichzeitig werden hauptamtliche Stellen abgebaut.⁵
- Unter dem Druck, Kosten zu senken, erfährt das Ehrenamt in der Kirche eine neue Renaissance, Ehrenamtliche gelten als die „Säulen“ der Gemeinde, wodurch sich ihr Status, ihr Prestige und ihre Rolle verändert haben.⁶
- Durch den Paradigmenwechsel und die Neubestimmung des Ehrenamts verändern sich Rolle, Status und Prestige der Pastorinnen und Pastoren und der hauptamtlich Mitarbeitenden.⁷

³ Strukturierte Personalentwicklung in der NEK, ebd., S. 17

⁴ Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf einen Vortrag von Prof. Dr. Katharina Gröning, gehalten am 15.2.2011 im Rahmen der D.A.CH.-Tagung der Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater in der EKD in Villigst.

⁵ „Diese Ehrenamtlichkeit hat ein Doppelgesicht vor allem dort, wo es sich um nützliche und notwendige, aber unbezahlte Arbeit handelt, die früher einmal von hauptamtlich Beschäftigten geleistet wurde.“ (Gröning, ebd.)

⁶ Dieses Spannungsfeld wird besonders deutlich in der Diakonie: „Im Umgang mit demenziell Erkrankten, im Bereich des Hospizes, in der Angehörigenarbeit, überall wo alltagsnahe und unmittelbare Arbeit gefragt war, die sich mit den Prinzipien der betriebswirtschaftlichen Diakonie nicht mehr vereinbaren ließ, weil diese Arbeit nicht mehr staatlich refinanziert wurde, drangen ehrenamtlich Tätige in Einrichtungen ein.“ (Gröning, ebd.)

⁷ „Das Spannungsfeld: zunehmend weniger repräsentieren Pastorinnen und Pastoren das Zentrum der Kirche in ihrer Gemeinde, sie geraten in neue Abhängigkeiten und Rollen, sind gezwungen,

1.2.3. Zentrum und Peripherie, System und Feld – was bedeutet ein Konzept zur Förderung des Ehrenamts? Überlegungen aus systemtheoretischer Sicht

Die genannten Spannungsfelder verweisen auf die Notwendigkeit von Kommunikation und Integration. Wie können in einem sozialen System wie dem der Kirche verschiedene Organisationseinheiten, unterschiedliche Erlebensweisen und Interessen miteinander verbunden werden? Welche Aspekte der Kommunikation und Integration sind dabei zu berücksichtigen?

Systemtheoretiker unterscheiden häufig zwei symbolische Orte in der Organisation, die in einer gegenseitigen Abhängigkeit zueinander stehen, sich in ihren Denkweisen und Überzeugungen ergänzen und ihre Interdependenz als Organisationskultur leben müssen: Zentrum und Peripherie. Mit beiden Orten sind jeweils unterschiedliche soziale Praxen verbunden: an den „dezentralen Orten“ der Kirche, also in der Nähe der Lebenswelten der Menschen, finden Gottesdienste, Amtshandlungen, Feste, Gespräche, Besuche und Veranstaltungen statt, an den „zentralen Orten“ der Kirche werden strategische Interpretationen angestellt und Entscheidungen von großer Reichweite getroffen.

Eine Entscheidung über den systematischen Aufbau von Strukturen und Verfahren zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit im Rahmen eines Ehrenamtskonzepts – in Verbindung mit und als ein Teil der Einführung systematischer Personalentwicklung – ist in diesem Verständnis eine Entscheidung des Zentrums. Sie bedeutet einen weiteren Veränderungsprozess - und hat Auswirkungen auf die gesamte Kirche mit allen ihren Gliederungen und ihren jeweiligen Ebenen – Kirchenkreise, Einrichtungen, Gemeinden mit den entsprechenden Mitarbeitenden.

Die Erfahrungen mit vergangenen und gegenwärtigen Veränderungsprozessen – dem nordelbischen Reformprozess und dem Fusionsprozess von NEK, ELLM und PEK – zeigen die widersprüchlichen Gesichter von Wandel und Modernisierung: Was im „Zentrum der Organisation“ (Kirchenleitung und Synode) als Innovation, Erneuerung oder auch notwendige Sparmaßnahmen und Rationalisierung beschlossen wird, wirkt im „Feld“ von Kirche (den Gemeinden mit ihren gewachsenen Strukturen, ihren Mitgliedern, ihren Einrichtungen, den Pastorinnen und Pastoren, Küstern, Kirchenmusikerinnen und weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) wie Sterben und Abschied, oft verbunden mit Gefühlen von Protest, Identitätsunsicherheit, Krise und Sinnlosigkeit. „Die Beschlüsse des Zentrums scheinen an der Peripherie nicht (...) integrierbar zu sein und werden über Isolation verarbeitet oder sie ziehen den Ruf nach Beratung nach sich.“⁸

Um diese Konflikte zu erfassen, ist es notwendig, das Denken und die Aktionen in der Organisation / dem Zentrum und das Denken und die Aktionen im Feld / der Peripherie nachzuvollziehen, sich Lösungen anzusehen und dann die Rolle der verschiedenen Akteure neu zu betrachten und beide in eine gelingende Verbindung zu bringen.

So sind die o.g. Hinweise auf den gesellschaftlichen und innerkirchlichen Wandel des ehrenamtlichen Engagements mit seinen oft spannungsreichen Auswirkungen

Rationalisierungsprogramme umzusetzen, die von der Leitung beschlossen und verordnet werden, ... über die beim Hohelied der Ehrenamtlichkeit und der Gemeinde jedoch nicht gesprochen wird.“ (Gröning, ebd.)

⁸ Katharina Gröning, ebd.

vor allem auf die Rolle von Pastorinnen und Pastoren zu verstehen. Sie vertiefend zu reflektieren, gemeinsam nach Lösungen zu suchen und eine gelingende Kommunikation zwischen den jeweiligen Einheiten anzustreben, wird eine zentrale Aufgabe von Kirchenleitung und Synode in Verbindung mit den Gemeinden und ihren Einrichtungen sein.

1.2.4. Gesellschaftlicher Wandel und neue Formen des Ehrenamts

Neben dem Ehrenamt, das sich durch 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.

Viele Menschen nehmen heute das freiwillige Engagement als Chance für die eigene Persönlichkeitsentwicklung wahr. In Feldern wie der Telefonseelsorge, der JugendleiterInnenausbildung oder in Bürgerstiftungen wird deutlich, dass ehrenamtlich Engagierte ihre Interessen einbringen, sich fortbilden, Kompetenzen entwickeln und Erfahrungen machen wollen, die ihnen auch in anderen Lebensbereichen zugutekommen.

Daneben gibt es Menschen, die sich nach klassischen Muster als Ehrenamtliche engagieren: sie wollen der Gemeinschaft dienen und als Dienende in der Gemeinschaft einen Platz finden, verbunden mit Glaubensprägungen wie z.B. dem regelmäßigem Gottesdienstbesuch.

In der Kirche wird diese Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Ehrenamtsformen immer deutlicher sichtbar und zu einer Herausforderung.

Damit Menschen mit unterschiedlichen Motivationen, Glaubensvorstellungen, Lebensstilen und Werthaltungen in der Kirche Raum für ihr Engagement finden können, braucht es Verantwortliche, die zwischen den Positionen vermitteln können, Menschen, die mit Vielfalt umgehen können, Unterschiede so beleuchten und zur Sprache bringen können, dass sich beide Seiten verstanden fühlen und aneinander Interesse gewinnen.

Die Freiheit und Unabhängigkeit des ehrenamtlichen Engagements ist für den ständigen Erneuerungsprozess der Kirche unverzichtbar. In der Gleichzeitigkeit der beiden Typen „Ehrenamts“ spiegelt sich die gesellschaftliche Pluralität wider; sie wirkt in die Gesellschaft hinein.

1. 3. Theologische Grundlagen zum „Ehrenamt in der Kirche“ 9

Der christlichen Gemeinde sind nach dem Verständnis des Neuen Testaments Aufgaben aufgetragen, die von Menschen mit unterschiedlichen Gaben und Fähigkeiten wahrgenommen werden. Bei diesen verschiedenen Tätigkeiten sind vor allem die der Gemeinde Jesu gestellten Aufgaben im Blick, nicht die Bedeutung oder Status eines Amtes. Im Zusammenspiel derer, die diese Aufgaben wahrnehmen

9 In wesentlichen Teilen übernommen aus dem Handbuch für Ehrenamtliche der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers, 2010

kommt die Gemeinde Jesu ihrer Sendung nach, den Menschen das Evangelium anzusagen, es zu bezeugen, es in Gemeinschaft zu leben und in Nächstenliebe weiterzugeben.

Nach evangelischem Verständnis ergibt sich aus dem Grundsatz des Priestertums aller Gläubigen, dass alle Christenmenschen mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben beauftragt sind, unabhängig von ihrem beruflichen Status. Ehrenamtlicher und hauptamtlicher Dienst sind gleichwertige Teilhabe an dem Auftrag der Kirche. Beide dienen mit gleichem Wert auf je eigene Weise dem Aufbau der Gemeinde Jesu Christi. Die unterschiedlichen Gaben und Fähigkeiten Einzelner ergänzen und bereichern sich gegenseitig und sind Ausdruck des Reichtums, durch den die Gemeinde Jesu erbaut wird (vgl. Römer 12, 3-8 und Epheser 4, 11-12). Kein Amt, keine Aufgabe ist mehr wert als andere. Hieraus wird auch keine Hierarchie der Ämter und Personen begründet. Die Wahrnehmung der vielfältigen seelsorglichen, gottesdienstlichen, diakonischen, missionarischen, pädagogischen und organisatorischen Aufgaben in der Kirche geschieht im Zusammenwirken der unterschiedlichen Dienste und in ehren- oder hauptamtlicher Form.

Drei biblische Texte zeigen beispielhaft, worum es bei der Mitarbeit in der Kirche geht:

- Die Aussendung der Jünger (Joh. 20, 21-23)
- Das Bild der Gemeinde als Gottesvolk (1. Petr. 2, 1 - 10 und 4,9)
- Das Bild des einen Leibes und der vielen Glieder (1. Kor. 12, 1-11, 12-31)

1.4. Folgerungen für ein Konzept zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit

Aus den theologischen Überlegungen ergibt sich als roter Faden für das folgende Konzept:

- Der Gedanke vom Priestertum aller Glaubenden wird durch die gleichrangige Wahrnehmung kirchenleitender Aufgaben durch Ehrenamtliche und Hauptamtliche strukturell umgesetzt (s. Abschnitt 2.2.)
- Alle Dienste in der Kirche sind gleichwertig. Auch wenn Haupt- und Ehrenamtliche unterschiedliche Aufgaben haben, stehen alle in einer Dienstgemeinschaft (vgl. Verfassung NEK Art. 19, Verfassungsentwurf Nordkirche Art. 14). Aus dem einen Amt und seinen verschiedenen Diensten folgt die Notwendigkeit der Ordnung kirchlichen Lebens, d.h. für angemessene Strukturen, Angebote, Fortbildungen, Verfahren innerhalb der Dienstgemeinschaft zu sorgen.
- Die Begabungen der haupt- und ehrenamtlich Tätigen finden als Talente, Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen im Raum der Kirche angemessene Gestaltungsmöglichkeiten.

Die theologischen Überlegungen bedingen zusammen mit den beschriebenen gesellschaftlichen Veränderungen die Notwendigkeit, in einem Konzept zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit zugleich die Aufgabe der Hauptamtlichen in ihrem Verhältnis zu den Ehrenamtlichen und das Verhältnis zwischen unterschiedlichen Ehrenamtlichen zu bedenken. Dies erfolgt vor allem in den Abschnitten 3 und 4. dieses Papiers.

Im **Abschnitt 2.** findet sich zunächst eine **exemplarische Bestandaufnahme und**

Reflexion dessen, wie sich das Ehrenamt zurzeit in den drei Landeskirchen strukturell, rechtlich und inhaltlich darstellt.

Der **Abschnitt 3.** enthält eine kurze Darstellung von Konzepten systematischer Ehrenamtsförderung, wie sie unter der Bezeichnung „**Freiwilligenmanagement**“ zurzeit in vielen Landeskirchen erprobt werden.

Der **Abschnitt 4.** enthält **Überlegungen und Perspektiven für die Kirche in Norddeutschland** unter drei Aspekten:

1. **Schaffung der notwendigen kirchlichen Strukturen zur Förderung des Ehrenamts**
2. **Begleitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen sowie korrespondierende Qualifizierungen für Hauptamtliche**
3. **Förderung der Gemeinschaft zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen.**

1. 5. Zum Begriff Ehrenamt / Freiwilligenarbeit

In der Diskussion der letzten Jahre haben sich unterschiedliche Bezeichnungen für ehrenamtliches Engagement entwickelt, die aus unterschiedlichen Traditionen stammen und für ein je unterschiedliches Verständnis stehen:¹⁰

- **Ehrenamt:** die klassische Bezeichnung für Tätigkeiten, deren „Lohn“ die „Ehre“ ist. An ein solches Amt kommt man üblicherweise durch Wahl, Berufung oder Beauftragung; in der Regel ist der Verantwortungsbereich klar definiert und auf eine längere Zeitdauer angelegt. Dieser Begriff wird in der Regel für die in der Kirche geleistete unentgeltliche freiwillige Arbeit genutzt.
- **Freiwilliges Engagement / Freiwilligenarbeit:** in Anlehnung an den englischen Begriff „volunteering“ und gefördert durch Freiwilligenzentren und Freiwilligenagenturen hat sich der Begriff „Freiwilliges Engagement“ als Sammelbegriff für alle Formen freiwilliger unentgeltlicher und gemeinwohlorientierter Tätigkeit entwickelt. „Freiwilliges Engagement“ ist auch der Begriff, der in der Diakonie verwendet wird. Je nachdem, wie stark dieses Engagement als „Arbeit“ bewertet wird, wird häufig auch von Freiwilligenarbeit gesprochen. In vielen gesellschaftlichen Bereichen hat sich dieser Begriff weitgehend durchgesetzt, in Teilen der verfassten Kirche findet er inzwischen auch Verwendung.
- **„Bürgerschaftliches Engagement“** findet sich als Bezeichnung vor allem in den Publikationen der politischen Parteien und des Bundestages. Dieser Begriff betont den Einsatz für das Gemeinwohl als unverzichtbare Bedingung für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Als Kriterien für bürgerschaftliches Engagement gelten: Freiwilligkeit, fehlende Ausrichtung auf materiellen Gewinn, Gemeinwohlorientierung, Stattfinden im öffentlichen Raum, gemeinschaftliche bzw. kollektive Ausübung.

Dieses Konzept verwendet im Folgenden den Begriff „Ehrenamt“ auch im Sinne von freiwilligem oder bürgerschaftlichem Engagement. Ehrenamtliche Tätigkeit umfasst

¹⁰ Vgl. dazu auch die Gegenüberstellung von sog. „traditionellem Ehrenamt“ und sog. „neuem Freiwilligenengagement“, dargestellt in „Strukturierte Personalentwicklung in der NEK“, a.a.O.

alle Tätigkeiten, die in Kirche oder Diakonie freiwillig und unentgeltlich (außerhalb von Familie und Nachbarschaft) durchgeführt werden. 11

1.6. Welche Arten des Ehrenamts finden sich in der Kirche?

Neben den bereits genannten und anderen möglichen Differenzierungen unterscheidet sich das kirchliche Ehrenamt unter anderem danach, in welchem organisationalen Verhältnis Ehrenamtliche zu den Hauptamtlichen stehen:12

- Organisationen, in denen wesentliche Aufgaben von Hauptamtlichen / Festangestellten abgedeckt sind und die Ehrenamtlichen oder Freiwilligen eine zusätzliche Qualität in die Organisation bringen (z.B. Senioreneinrichtungen, Kindergärten, Kliniken);
- Organisationen, in denen wesentliche Aufgaben professionell durch Ehrenamtliche ausgeführt werden und die Hauptamtlichen übergeordnete Leitungs- und Koordinationsfunktionen ausüben (z.B. Hospize, Telefonseelsorge, Tafeln, Kleiderkammern);
- Organisationen, in denen Ehrenamtliche in unterschiedlichen Kompetenz- und Aufgabenbereichen als UnterstützerInnen für die Hauptamtlichen fungieren (z.B. Schulen, Kirchengemeinden);
- Organisationen / Systeme, in denen Ehrenamtliche in Leitungsgremien arbeiten und als Arbeitgeber für die hauptamtlichen Mitarbeitenden zuständig sind (z.B. Kirchenvorstände).

Eine Organisation, die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf ehrenamtliches Engagement setzt, braucht klare Verabredungen über Rahmenbedingungen, Aufgaben, Umfang, Qualität, Rollen, Funktionen usw. Eine entsprechende Praxis gibt es in der Regel eher in diakonischen Einrichtungen als in der verfassten Kirche; formale Ehrenämter in Leitungsgremien der verfassten Kirche wiederum sind in der Regel deutlich präziser geregelt als unterstützende Tätigkeiten.

Unterschiedliche Formen der organisationalen Einbindung und Verantwortung von Ehrenamtlichen verlangen unterschiedliche Maßnahmen. **Ein Konzept zur Förderung des Ehrenamts muss daher differenziert auf die unterschiedlichen Arten des Ehrenamts eingehen.** Eine solche Differenzierung kann an dieser Stelle jedoch noch nicht erfolgen, sondern muss im Rahmen einer Umsetzung und Weiterentwicklung stattfinden. Die hier skizzierten Überlegungen schließen zunächst alle Menschen ein, die ehrenamtlich - längerfristig oder kurzzeitig - mitarbeiten in

- Kirchenvorständen und kirchlichen Gremien
- Gottesdienst und Kirchenmusik
- Verantwortung für ständige oder regelmäßige Gruppen, Kreise, Angebote in Kirchengemeinden und Einrichtungen
- Projektorientierten Arbeitsformen

11 Dort, wo es um Öffnung gegenüber der Gesellschaft oder neu zu gewinnenden Personen, Gruppen, Milieus usw. geht, verwenden wir gelegentlich auch die Bezeichnung „Freiwilligenarbeit“.

12 Unterscheidungen in Anlehnung an Katharina Witte, Newsletter Wegweiser Bürgergesellschaft 10/2010 vom 28.05.2010

- Diakonischer Arbeit in Gemeinden und Einrichtungen
- Seelsorge und Beratung
- Anderen Tätigkeitsfeldern wie Öffentlichkeitsarbeit, Gemeindebrief, Organisation von Gemeindefesten, Konzerten usw.

2. Das Ehrenamt in der NEK, in der ELLM und in der PEK: Exemplarische Bestandsaufnahme und Reflexion

2.1. Grunddaten und rechtlicher Rahmen

2.1.1. Zahlen

In der ELLM engagieren sich zurzeit rund 12.000 Ehrenamtliche, in der NEK rund 65.000. In der PEK sind zurzeit knapp 6.000 Ehrenamtliche aktiv. 13

Die Grenze zwischen Teilnahme, Mitarbeit und Verantwortungsübernahme ist oft schwer zu ziehen (in manchen Gemeinden gelten Chormitglieder als Ehrenamtliche, in anderen nur die Chorleitung).

Es ist davon auszugehen, dass sich unter entsprechenden Bedingungen auch noch mehr Menschen kirchlich engagieren würden.

Für die gesamtkirchlichen Aufgaben im Bereich der Nordkirche scheint es geradezu existenziell zu sein, ehrenamtliches Engagement, auch von bislang Kirchenfernen, zu erschließen und vorhandenes Engagement zu sichern bzw. auszubauen.¹⁴

13 Quelle: die jeweiligen landeskirchlichen Statistiken. Zum Vergleich: in der Landeskirche Hannover engagieren sich rund 100.000 Ehrenamtliche, in der Landeskirche Württemberg 145.000 Personen.

14 In diesen Zusammenhang ist auf die geplante „Arbeitsstelle Kirche im Dialog mit Menschen ohne konfessionelle Bindung“ in der Nordkirche hinzuweisen.

Dass das freiwillige Engagement von Bürgerinnen und Bürgern umso höher ist, je höher die Zahl der Kirchenmitglieder in einer Region ist, darauf weist eine Untersuchung der PROGNOSE AG hin. Danach hat die Kirchenzugehörigkeit heute einen großen Einfluss auf die Engagementquote in einer Region. Zwar ist die Kirchenbindung in ostdeutschen und westdeutschen Bundesländern unterschiedlich stark ausgeprägt. Entsprechend sind die Quoten für freiwilliges Engagement in den östlichen Bundesländern deutlich niedriger als im Westen. Tatsächlich bleibt der positive Einfluss der „Religiosität“ einer Region auf die Höhe des Engagements aber auch ohne die Ost-West-Gegensätze bestehen.

Ursächlich für den positiven Zusammenhang von Kirchenzugehörigkeit und dem Anteil engagierter Bürger ist u. a. die Tatsache, dass Religiosität als ein Indikator für ein bestimmtes Milieu verstanden werden kann, für das eine Orientierung an Gemeinschaftswerten charakteristisch ist. Das verstärkte freiwillige Engagement in diesen Regionen ist so erklärbar.

Viele Aktivitäten, die unter dem Dach kirchlicher Institutionen erbracht werden, setzen auf bürgerschaftliches Engagement, fallen aber nicht zwangsläufig unter die Engagement-Kategorie Kirche und Religion. Zwar gibt es in Landkreisen mit starker Kirchenbindung erwartungsgemäß verstärkt aktive Bürger im Tätigkeitsbereich Kirche und Religion. Darüber hinaus finden sich aber auch zu vielen anderen Engagementbereichen positive Zusammenhänge. An vorderer Stelle stehen vermehrte Aktivitäten im Bereich Kinder und Jugend. Für den Zusammenhang zwischen Kirchenbindung und Engagement im Sozialbereich ließen sich hingegen nur schwache Belege nachweisen.

Quelle: PROGNOSE Engagement- Atlas, zitiert nach der Website der Ehrenamtsakademie der ELLM

ELLM:

- Knapp die Hälfte der ca. 12.000 Ehrenamtlichen in der ELLM engagieren sich ehrenamtlich im Kirchenchor, Posaunenchor bzw. in Sing- und Instrumentalkreisen, die Gottesdienste mit gestalten
- Etwa ein Viertel der Ehrenamtlichen in der ELLM ist als Mitglied im Kirchgemeinderat aktiv
- Ebenfalls etwa ein Viertel der Ehrenamtlichen in der ELLM verteilt Gemeindebriefe oder engagiert sich bei Gemeindefesten und -basaren
- In ständigen Ausschüssen und Gremien sind etwa 10% der Ehrenamtlichen in der ELLM aktiv.¹⁵

PEK:

- Gut die Hälfte der ca. 6.000 Ehrenamtlichen in der PEK engagieren sich ehrenamtlich im Kirchenchor, Posaunenchor bzw. in Sing- und Instrumentalkreisen, die Gottesdienste mit gestalten
- Knapp ein Viertel der Ehrenamtlichen in der PEK ist als Mitglied im Gemeindekirchenrat aktiv
- Etwa ein Fünftel der Ehrenamtlichen in der PEK verteilt Gemeindebriefe oder engagiert sich bei Gemeindefesten und –Basaren
- Etwa 10 % der ehrenamtlich Engagierten leiten selbständig Gruppen.

NEK:

In der NEK werden Daten zum ehrenamtlichen Engagement im Rahmen der alle zwei Jahre erhobenen Daten für die EKD „Äußerungen des kirchlichen Lebens“ erfasst.

Von den ca. 65.000 Ehrenamtlichen in der NEK engagierten sich 2008

- Knapp die Hälfte in Kirchenchor, Posaunenchor, Sing- oder Instrumentalkreisen, die mehrmals im Jahr Gottesdienste mitgestalten
- Mehr als ein Fünftel als ehrenamtliche MitarbeiterInnen bei Gemeindefesten und –basaren
- Ein gutes Zehntel aller Ehrenamtlichen verteilt Gemeindebriefe, engagierte sich in ständigen Ausschüssen oder sonstigen Gemeindegremien oder im Kirchenvorstand
- Gut 5.000 Ehrenamtliche waren in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert, knapp 5.000 Ehrenamtliche als GruppenleiterInnen oder MitarbeiterInnen in Erwachsenenkreisen.

2.1.2. Rechtliche Regelungen

Verfassung NEK Art. 6,2

Alle Glieder sind für die Erfüllung des Auftrages der Kirche mitverantwortlich. Sie sollen nach ihren Gaben und Kräften Aufgaben übernehmen und die Lasten der Kirche mittragen.

Verfassung NEK Art. 19

Das der Kirche anvertraute Amt gliedert sich in verschiedene Dienste. Die in diese Dienste haupt-, neben- und ehrenamtlich Berufenen tragen die Verantwortung dafür, dass jeweils in ihren Aufgabenbereichen der Auftrag der Kirche wahrgenommen wird. Damit dienen sie der Einheit der Kirche.

¹⁵ Quelle: EA-Statistik der ELLM

Verfassungsentwurf Kirche in Norddeutschland

- Abschnitt 4: Erfüllung des kirchlichen Auftrages, Art. 14: Gemeinschaft der Dienste:
- (1) Der eine Auftrag der Kirche wird in der Gemeinschaft der verschiedenen Dienste wahrgenommen.
 - (2) Die beruflichen und ehrenamtlichen Dienste sind gleichwertig und aufeinander bezogen.

Kirchengemeindeordnung für die Kirche in Norddeutschland als Teil des Verfassungsentwurfs

§ 53 Ehrenamtliche

- (1) Ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirchengemeinde dient der Erfüllung des kirchlichen Auftrags. Alle Mitglieder der Kirchengemeinde sind berufen, sich nach ihren Gaben und Kräften in das Gemeindeleben einzubringen.
- (2) Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen dabei Verantwortung innerhalb eines von ihnen freiwillig für eine bestimmte Zeit oder auf Dauer gewählten Aufgabenbereichs.
- (3) Prädikantinnen und Prädikanten haben Anteil am Amt der öffentlichen Verkündigung in der Kirchengemeinde. Sie werden in einem Gottesdienst in ihr Amt eingeführt.
- (4) Ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährt die Kirchengemeinde für den übernommenen Aufgabenbereich Begleitung, Schutz und Fürsorge und achtet auf ihre Fortbildung.
- (5) Aufwendungen sind gemäß den kirchlichen Ordnungen zu erstatten.
- (6) § 52 Absatz 2 (Einführung von Mitarbeitenden in ihren Dienst in einem Gottesdienst) und 4 (Dienst- und Fachaufsicht über Mitarbeitende durch den Kirchengemeinderat) ist entsprechend anzuwenden.

In der NEK ist die **Fortbildung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** in einer RVO vom 14.10.1986 geregelt (incl. Regelungen zu Versicherung, Kostenerstattung usw.)

2.1.3. Sonstige Regelungen

NEK:

Es gibt in der nordelbischen Kirche **keine landeskirchliche Beauftragung** für das Ehrenamt. wie z.B. in den Landeskirchen Hannover oder Pfalz. Die Bearbeitung des Themas „Ehrenamt“ ist Aufgabe des Dezernates „Theologie und Publizistik“ im Nordelbischen Kirchenamt.

Allerdings gibt es qualitativ deutliche Unterschiede zwischen der Organisation des „Ehrenamts“ im **Bereich der Diakonie und der verfassten Kirche**. So bieten etwa die Landesverbände Diakonie interessierten Freiwilligen gezielte Fachberatung und Information an; sie unterstützen Freiwilligenbörsen und Freiwilligenforen; das Diakonische Werk Landesverband Hamburg ist Mitglied im AKTIVOLI-Netzwerk; Mitgliedseinrichtungen der Diakonie qualifizieren und koordinieren ihre ehrenamtlichen Mitarbeitenden und werten die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen regelmäßig aus.

Aus den Erfahrungen der Diakonie ließe sich an dieser Stelle einiges lernen; auch könnten sich hier neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit zwischen Diakonie und verfasster Kirche ergeben.

Die nordelbische Kirche verfügt über **Leitlinien für das Ehrenamt** (2002, überarbeitet 2008) und ein dazu gehöriges Praxisheft. In vielen Einrichtungen sind

diese Dokumente vorhanden - den Betroffenen sind sie häufig nicht bekannt. In Gesprächen stellt sich oft der Eindruck ein, die darin enthaltenen Gedanken würden nicht gelebt.

Im **Internetauftritt** der nordelbischen Kirche hat das Thema Ehrenamt keinen prominenten Platz. Unter A - Z findet sich ein Themenbutton „Ehrenamt“ mit einem Link zu den Leitlinien Ehrenamt und dem Praxisheft - die ansonsten auf dieser Seite vorhandenen Hinweise sind jedoch recht allgemeiner Natur und in keiner Weise so anregend und differenziert wie in anderen Landeskirchen.

ELLM:

Der **Internetauftritt** der ELLM enthält auf der Seite der landeskirchlichen Einrichtungen einen Hinweis auf die **Ehrenamtsakademie**. Diese Einrichtung ist mit einer Projekt-Stelle ausgestattet. Aufgabe dieser Einrichtung ist einerseits die Vernetzung und Weiterentwicklung der Bildungsangebote für Ehrenamtliche und andererseits die Entwicklung und Umsetzung von Rahmenbedingungen in der ELLM, die für das Ehrenamt förderlich sind.

PEK:

Im **Internetauftritt** der PEK gibt es keinerlei Hinweis auf das Ehrenamt. 16 Bis Ende vergangenen Jahres gab es eine 50% Studienleiterstelle für Ehrenamtqualifikation am TPI in Greifswald. Der „Pommersche Perspektivplan“, der das Leitbild umsetzen soll, enthält einen eigenen Abschnitt über „Gewinnung, Befähigung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“.

2.1.4. Auszeichnungen für ehrenamtliches Engagement

In der nordelbischen Kirche kann besonderes ehrenamtliches Engagement mit dem Ansgarkreuz oder der Bugenhagenmedaille ausgezeichnet werden. Beide Formen stellen eine hohe Würdigung des Engagements Einzelner dar. Gleichzeitig sind sie an eher traditionellen Auffassungen des Ehrenamts orientiert.¹⁷

Der neue Typus begrenzten freiwilligen Engagements wird dadurch nicht erfasst. Würdigung darf aber auch diese Form ehrenamtlicher Arbeit beanspruchen. Über geeignete Formen sollte nachgedacht werden.

Der vom Gemeindedienst entwickelte und bischöflich unterstützte „Vicelinpreis“ nimmt den Gedanken des „anderen ehrenamtlichen Engagements“ auf, indem gelungene, z. T. zeitlich befristete, von Menschen aller Altersgruppen getragene, meistens gemeinsam von Haupt- und Ehrenamtlichen durchgeführte und in einem missionarischen Kontext gestaltete Projekte ausgezeichnet werden.

Außerdem ist mit diesem Verfahren der Grund für eine „Good-Practise“ Plattform ehrenamtlichen Engagements gelegt, die ausbaufähig ist (z.B. durch eine

16 Unter der Rubrik „Kirchenälteste“ wird auf ein umfangreiches **Handbuch für Kirchenälteste**, die 1.600 (ehrenamtlichen) Mitglieder in den pommerschen Gemeindegemeinderäten, hingewiesen. Neben den Aspekten der Gemeindeleitung liegt besonderes Augenmerk auf den verschiedenen kirchlichen Handlungsfeldern wie Gottesdienst und Taufe, Diakonie und Ökumene, Öffentlichkeitsarbeit, Glocken oder auch über den Umgang mit Finanzen.

17 Die Bugenhagenmedaille ehrt langjähriges Engagement auf verschiedenen kirchlichen Ebenen, in Gremien und Bereichen und wird durch die für den Sprengel zuständige bischöfliche Person verliehen; das Ansgarkreuz ehrt herausragendes Engagement in Gemeinde oder Kirchenkreis und wird durch die zuständige propstliche Person oder andere zuständige Leitungspersonen verliehen.

Veröffentlichung im Internet).

Möglicherweise beziehen der nordelbische „Eine-Welt-Preis“, mit dem Gruppen aus dem Bereich Gerechtigkeit / weltweite Ökumene ausgezeichnet werden oder der erstmals im Oktober 2010 von allen drei Landeskirchen gemeinsam ausgelobte Preis für den besten Gemeindebrief das sog. „neue Ehrenamtsverständnis“ eher ein, das sich stärker auch aus der Motivation gemeinsamen, zeitlich begrenzten Engagements speist.

Die landeskirchliche Auszeichnung besonderen ehrenamtlichen Engagements erfolgt zurzeit vor allem über die genannten landeskirchlichen Auszeichnungen, Preise oder Medaillen. Diese könnten in der Nordkirche neu konzipiert und durch weitere Formen von Anerkennung ergänzt werden.

Für die Entwicklung einer kirchlichen „Anerkennungskultur“ könnten vielfältige Formen entwickelt werden. Eine verhältnismäßig unaufwändige Möglichkeit sind z.B. besondere Gottesdienste zur Einführung oder Verabschiedung Ehrenamtlicher.

2.2. Strukturen: Organisationsformen ehrenamtlicher Arbeit auf den verschiedenen kirchlichen Ebenen

Der Gedanke vom Priestertum aller Glaubenden spiegelt sich in der – in der NEK sogar mehrheitlichen - Mitwirkung Ehrenamtlicher an den kirchlichen Leitungsgremien. Ob und inwieweit sich diese Auffassung in der Verfassung der Kirche im Norden wieder findet und wie entsprechend die Teilnehmungsformen Ehrenamtlicher an der kirchlichen Arbeit gestaltet sind, kann aus unserer Sicht zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht beurteilt werden.

Landeskirchliche Ebene NEK:

- Grundsätzlich: Mehrheitliche Beteiligung von Ehrenamtlichen an Synode und Kirchenleitung

Landeskirchliche Ebene ELLM / PEK:

- Grundsätzlich: Beteiligung von Ehrenamtlichen an Synoden
- Kirchenleitung: In der Kirchenleitung der PEK sollen, im Gemeindekirchenrat und im Kreiskirchenrat müssen lt. Kirchenordnung Ehrenamtliche mehrheitlich beteiligt werden. In der ELLM gehören lt. Leitungsgesetz der Präses der Landessynode und fünf weitere Synodale der Kirchenleitung an, davon sollen zwei zum Pfarramt ordiniert sein.
- Ehrenamtliche Mitglieder in Kuratorien und Beiräten (Amt für Gemeindedienst, Frauenwerk, Ev. Akademie).

Hauptbereiche NEK:

- Grundsätzlich: Beteiligung von Ehrenamtlichen (weniger als vor der Bildung der Hauptbereiche) in Kuratorien und Beiräten der Dienste und Werke
- Überwiegend: Vielfältige Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote für Ehrenamtliche auf allen Ebenen der NEK 18

18 Siehe Abschnitt 2.3.

Kirchenkreise NEK:

- Grundsätzlich: Mehrheitliche Beteiligung von Ehrenamtlichen an Synoden und Kirchenkreisvorständen
- Teilweise: Beteiligung der Kirchenkreise an örtlichen Ehrenamtsmessen
- Regionale PastorInnenstelle zur Förderung der regionalen Kooperation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen (KK SL-FL); zielgruppenorientierte Projektpfarrstellen im Bereich ehrenamtlicher Arbeit, z.B. „Generation 50 +“, Jugendliche; „Institut für Engagementförderung“ (KK HH-Ost)
- „Konvent der Ehrenamtlichen“ im Kirchenkreis Hamburg-Ost

Regionalzentren NEK, Dienste und Werke ELLM und PEK:

- Grundsätzlich: Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote für Ehrenamtliche
- Teilweise: Begleitung der Arbeit vor Ort durch das Regionalzentrum, z.B. regional organisierte Initiativgruppen in der Ökumenearbeit, in der Frauenarbeit usw.
- Teilweise: Mitarbeit von Ehrenamtlichen in Beiräten der Dienste und Werke
- Teilweise: Beteiligung des Regionalzentrums an örtlichen Ehrenamtsmessen
- Beispielhaft: Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen bei der Bearbeitung eines Jahresthemas für den gesamten Kirchenkreis (z.B. SL – FL zum Thema Armut)

Kirchengemeinden NEK/ ELLM / PEK:

- Grundsätzlich: Beteiligung von Ehrenamtlichen in Kirchengemeinden / Kirchgemeinderäten / Gemeindegemeinderäten, in der PEK und der NEK mehrheitlich
- Gemeindeakademien in der NEK

Besondere Einrichtungen:

Ehrenamtsakademie ELLM:

- Über 70 Angebote verschiedener Träger
- Richtlinie regelt Zusammenarbeit mit beteiligten Diensten und Werken (Aktualisierung steht an mit der Gründung eines Regionalzentrums 2012)

2.3. Schwerpunkte der Qualifizierungen für Ehrenamtliche

ELLM:

Über die durch die Ehrenamtsakademie der ELLM gebündelten Angebote können sich interessierte Ehrenamtliche in zahlreichen Bereichen weiter qualifizieren.¹⁹

NEK:

In den verschiedenen Diensten und Werken und Einrichtungen der nordelbischen Kirche auf nordelbischer wie auf Kirchenkreis-Ebene werden seit vielen Jahren Ehrenamtliche professionell in den unterschiedlichsten Bereichen aus- und fortgebildet²⁰; zahlreiche Aus- und Fortbildungsgänge werden finanziell durch die

¹⁹ Die Ehrenamtsakademie bündelt Angebote in den Bereichen Theologie/Spiritualität, Gottesdienst, Seelsorge, Diakonisches Handeln, Gemeindeleitung und –Entwicklung, Kirchenraum, Kirchenmusik, Gruppenleitung, Eine Welt, Systematische Ehrenamtsförderung.

²⁰ Die nordelbischen Hauptbereiche qualifizieren unter anderem

- Ehrenamtliche KirchengemeinderInnen
- Mitglieder von Frauen- und Männergruppen

NEK gefördert und mit einem Zertifikat ausgezeichnet. Beispiele sind hier unter anderem die Telefonseelsorge, die Krankenhausseelsorge, die Evangelische Jugend, die Evangelische Frauenarbeit, die PrädikantInnenausbildung, die Posaunenmission, die Populärmusik oder – aktuell – die Seelsorgeausbildung für Ehrenamtliche.

Qualifizierungsangebote auf gemeindlicher Ebene gibt es durchaus auch; sie sind uns jedoch nicht soweit bekannt, dass wir sie hier in ähnlicher Weise beschreiben könnten.

Bei aller Vielfalt und Fülle stehen die Qualifizierungsangebote für Ehrenamtliche in der NEK in den einzelnen Arbeitsfeldern doch relativ unverbunden nebeneinander. Gebündelt publiziert sind sie im jährlichen Fortbildungsverzeichnis der NEK (und im Internet unter www.kirche-bildet.de) – eine konzeptionelle Verbindung ist jedoch nicht erkennbar; und die Gruppe der Ehrenamtlichen wird dadurch auch nicht gezielt adressiert, sondern im Kontext mit den hauptamtlich kirchlichen Mitarbeitenden.

Eine konzeptionelle Verbindung – veröffentlicht in einem gemeinsamen Fortbildungsprogramm für Ehrenamtliche, gesteuert durch eine übergreifende Beauftragung oder Arbeitsstelle, durch ein gemeinsames Gremium o. ä. - könnte über gemeinsame Elemente und themenübergreifende Angebote Synergien erzeugen, Kosten verringern und Netzwerke zum gegenseitigen Austausch schaffen. Inhalte, Finanzierung und Orte der Fortbildungen könnten untereinander abgestimmt werden.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass eine organisierte Erhebung und Zusammenstellung der Qualifizierungen für Ehrenamtliche auf landeskirchlicher Ebene am besten möglich ist – und mindestens dort auch zentral erfasst werden sollte.²¹

In den Kirchenkreisen könnte eine entsprechende Aufgabe den Regionalzentren zukommen.

2.4. Welche Ehrenamtlichen erreicht die Kirche (nicht)?

Laut „Freiwilligensurvey“, einer bundesweiten repräsentativen Erhebung (ca. 20.000 befragte BürgerInnen ab 14 Jahren), die seit 1999 dreimal durchgeführt wurde, sind 36% der BundesbürgerInnen ab 14 Jahren – insgesamt ca. 23 Millionen Menschen - in irgendeiner Weise freiwillig engagiert. Sie übernehmen in einer gewissen Regelmäßigkeit Aufgaben, die über eine reine Mitgliedschaft in Vereinen

-
- Ehrenamtliche in der Jugendarbeit
 - Kindergottesdienst-Mitarbeitende
 - Ehrenamtlich Mitarbeitende in speziellen Seelsorgebereichen (z.B. Krankenhausseelsorge Telefonseelsorge u. a.)
 - Besuchsdienst-MitarbeiterInnen
 - RedakteurInnen von Gemeindebriefen
 - Prädikantinnen und Prädikanten
 - Kirchenführerinnen und Kirchenführer
 - Ehrenamtliche im Bereich der Kirchenmusik
 - Mitarbeitende bei „Kirche unterwegs“
 - Mitarbeitende in diakonischen Projekten

²¹ An dieser Stelle ist auf den Nordelbischen Bildungsserver hinzuweisen.

hinausgehen. Die Quote ist in den letzten Jahren leicht gestiegen.²²

Das beliebteste Feld für ehrenamtliches Engagement ist „Sport und Bewegung“ mit rund 10% der Engagierten; es folgen „Schule/Kindergarten“ und „Kirche/Religion“ mit jeweils 6,9%.

Der Bereich des kirchlichen Ehrenamts scheint sich zurzeit noch in einem leichten Wachstum zu befinden. Zwischen 1999 und 2004 ist die Zahl der in den Kirchen Engagierten um 0,5% gestiegen. Kirchlich Engagierte weisen offenbar einen höheren Altersdurchschnitt auf als die Freiwilligen insgesamt. Menschen mit einer starken kirchlichen bzw. religiösen Bindung sind in deutlich höherem Maß freiwillig engagiert als Menschen ohne entsprechende Orientierungen.

Insgesamt engagieren sich mehr Männer (40%) als Frauen (32%) in der Freiwilligenarbeit; in der Kirche haben Frauen jedoch einen Anteil von ca. 65 – 70% - wobei der Anteil von Frauen in leitenden kirchlichen Ehrenämtern in den letzten Jahren deutlich gesunken ist.

Am höchsten ist die generelle Engagementquote unter den 40-49jährigen; Zuwächse hat es in den letzten Jahren vor allem bei den über 60jährigen gegeben.

Die allgemeine Engagementquote bei den 14-19jährigen liegt 2009 mit 36% genau im Durchschnitt, allerdings hat sich damit in den letzten Jahren ein leichter Rückgang ergeben. Vor allem in dieser Altersgruppe ist die Bereitschaft, sich freiwillig zu engagieren, jedoch überragend: weitere 49% (gegenüber 32% von allen Befragten) gaben an, sich gerne ehrenamtlich engagieren zu wollen.

Insgesamt unterdurchschnittlich engagiert sind einerseits arbeitslose Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund.

Gründe für unterschiedlich starke Ausprägungen des freiwilligen Engagements werden hier nicht im Einzelnen dargestellt, dafür sei auf die Diskussion in den entsprechenden Publikationen verwiesen.

Interessant sind die Motive Freiwilliger im Blick auf ihr Engagement:

- Für 66% steht ein Gestaltungsmotiv im Vordergrund
- Für 60% ist es entscheidend, mit anderen Menschen zusammen zu kommen
- Für 44% spielt die Pflichterfüllung die größte Rolle
- Für 21% geht es bei ihrer Arbeit um eine Form politischen Engagements.

Erwartungen an ein freiwilliges Engagement richten sich vor allem darauf (in dieser Reihenfolge), dass

- Die Tätigkeit Spaß macht
- Man mit sympathischen Menschen zusammen kommt
- Man damit anderen Menschen helfen kann
- Man etwas für das Gemeinwohl tun kann
- Man die eigenen Kenntnisse und Erfahrungen erweitern kann
- Man eigene Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeiten hat
- Man für die Tätigkeit auch Anerkennung findet

²² Alle Angaben in diesem Abschnitt stammen aus dem 3. Freiwilligensurvey von 2009; sie sind einer Darstellung in Hanusa/Hess/Roß (Hg.), Engagiert in der Kirche. Ehrenamtsförderung durch Freiwilligenmanagement, Stuttgart 2010, S. 13 ff. entnommen.

- Man damit berechnigte eigene Interessen vertreten kann
- Man damit eigene Probleme in die Hand nehmen und lösen kann
- Die Tätigkeit auch für die beruflichen Möglichkeiten etwas nützt.

Für den Bereich der künftigen Kirche in Norddeutschland ziehen wir an dieser Stelle erste vorsichtige **Schlussfolgerungen** aus den Ergebnissen des Freiwilligenurvey:

- Die Kirche sollte sich mit den Forschungsergebnissen zur Entwicklung des freiwilligen Engagements in der Gesellschaft systematisch befassen und sie bei ihren konzeptionellen Planungen berücksichtigen, weil sich an ihnen wichtige gesellschaftliche Trends ablesen lassen, die für die Kirche von Bedeutung sind.
- Eigene landeskirchliche Erhebungen zum Ehrenamt (Zahl, Alter, Geschlecht, Herkunft, Kirchenverbundenheit, Motivation, „Milieu“ usw.) wären hilfreich, um Besonderheiten kirchlichen ehrenamtlichen Engagements, auch in ihrer regionalen Unterschiedlichkeit, deutlicher zu erkennen und ggfs. gegenzusteuern.
- Es könnte sein, dass große Potenziale interessierter Freiwilliger durch die Kirchen bisher nicht oder nicht ausreichend zielgerichtet angesprochen werden. Insbesondere im Bereich von **Jugendlichen, Menschen aus „bildungsfernen Milieus“, MigrantInnen und älteren Menschen über 60 Jahre** könnten hier Chancen liegen. Möglicherweise sind dabei Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Regionen, östlichen und westlichen Landesteilen von Bedeutung.

3. Systematische Förderung des Ehrenamts: Der Ansatz des Freiwilligenmanagements

In anderen Landeskirchen sind unter den Stichworten „**Freiwilligenmanagement**“ oder „**Systematische Ehrenamts-Förderung**“ in den letzten Jahren ähnliche Konzepte entstanden und bereits ansatzweise erprobt worden. ²³

²³ Auch sog. charismatische Gemeinden setzen unter dem Aspekt der Gabenorientierung ein oft sehr differenziertes Instrumentarium zur Förderung von ehrenamtlich Mitarbeitenden ein.

Im Bereich der Landeskirchen haben etwa die **Pfälzische Landeskirche** und die **EKHN** pädagogische und theologische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Freiwilligenmanagerinnen und -managern qualifizieren lassen.

Die **Württembergische Landeskirche** hat in den letzten Jahren im Rahmen verschiedener „Erprobungen“ einzelne Maßnahmen zur Begleitung und Förderung von Ehrenamtlichen unter der Bezeichnung „Ehrenamtsförderung mit System“ ausprobiert und ausgewertet.

In der **Rheinischen Landeskirche** wurden und werden lokale Projekte zur systematischen Förderung ehrenamtlicher Arbeit unternommen und publiziert.

Die **Hannoversche Landeskirche** hat das Thema Ehrenamt in den Jahren 2006/2007 eingehend untersucht und ein Konzept mit weitreichenden Empfehlungen entwickelt. Diese beziehen sich einerseits auf

- Gewinnung von Ehrenamtlichen (Persönliche Ansprache, Öffentlichkeitsarbeit, Kampagnen und Ehrenamtsbörsen, Internetportale u. a.),
- Begleitung von Ehrenamtlichen (Klare Rahmenbedingungen, Jahresgespräche, Regelungen bezüglich Kosten und Versicherungen, Möglichkeiten für Austausch und Vernetzung, Einführung von Ehrenamtsbeauftragten in Kirchenkreisen und Gemeinden)
- Qualifizierungsangebote, Fortbildungskalender und Entwicklung von Qualitätsstandards
- Anerkennung von Ehrenamtlichen (Einführung, Verabschiedung, Zertifikate u. ä.)

Zum anderen wird in der Hannoverschen Kirche gezielt daran gearbeitet, die Haltung der Hauptamtlichen gegenüber den Ehrenamtlichen zu verändern bzw. die Qualifikationen der Hauptamtlichen für den praktischen

Ein wichtiges Element solcher Konzepte ist der Einsatz sog. Freiwilligen-KoordinatorInnen und sog. FreiwilligenmanagerInnen.

Eine Freiwilligen- oder Ehrenamts-**Koordination** ist wichtig auf der gemeindlichen oder Einrichtungsebene, hier geht es um den direkten Kontakt, den unmittelbaren Einsatz und die direkte Begleitung und Koordination Ehrenamtlicher in einem bestimmten Wirkungsfeld.

Das **Freiwilligenmanagement** hat eher organisierende, planende und absichernde Funktion und ist sinnvoller Weise auf einer gemeinde- oder einrichtungsübergreifenden Ebene, z.B. beim Kirchenkreis, angesiedelt. Hier geht es um Planung, Rahmenbedingungen, Finanzierung, Auswertung von Kampagnen und ähnliche Unterstützungsaufgaben.

Das Besondere an den erwähnten kirchlichen Konzepten des Freiwilligenmanagements: sie beschränken sich nicht auf Ehrenamtliche, sondern arbeiten gezielt mit Hauptamtlichen.

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.

Die Grundideen, auf denen solche Konzepte basieren, lauten:

- Professionelle Gewinnung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden braucht ein systematisches Vorgehen.
- Dieses systematische Vorgehen in Form des sog. „Freiwilligenmanagements“ bedeutet Planung, Organisation, Koordination und Bewertung ehrenamtlichen Engagements.
- Freiwilligenmanagement mit seinem Methoden- und Handlungsrepertoire hilft der Kirche, das Engagementpotenzial auf allen Ebenen der Kirche zu

Umgang mit Ehrenamtlichen zu erhöhen. Deshalb gehören zum Konzept Ehrenamt auch folgende Bestandteile:

- Beruflicher Umgang mit Ehrenamtlichen als Bestandteil von Aus- und Fortbildung in kirchlichen Berufen - mit dem Ziel, mit den bereits engagierten Ehrenamtlichen besser umgehen zu können und auf professionelle Weise neue Ehrenamtliche zu gewinnen. Dazu gehören u. a. spezielle Fortbildungen während des Vikariats, in der FEA und im Pastoralkolleg.
- Ausbildung von Freiwilligenmanagerinnen und -managern in den Kirchenkreisen, die sich strategisch um Entscheidungsbefugnisse, Konzeptionen, Öffentlichkeitsarbeit und (finanzielle) Ressourcen kümmern
- Beratende und finanzielle Unterstützung für Kirchenkreise und Einrichtungen, die das Ehrenamt fördern wollen, durch die Landeskirche
- Visitationen.

Auf landeskirchlicher Ebene werden zwischen Landeskirchenamt und Synode strategische Ziele und Maßnahmen zur Förderung und Begleitung ehrenamtlicher Arbeit entwickelt. Die landeskirchlichen Dienste und Werke sind mit der Begleitung des Themenfeldes und der Umsetzung einzelner Aufgaben beauftragt.

Auf landeskirchlicher Ebene gibt es einen „Runden Tisch Ehrenamt“ zur Beobachtung und Diskussion von Themen, die sich im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Tätigkeit allgemein und speziell in der Kirche ergeben. Es gibt außerdem einen Fortbildungskalender und Fachtagungen auf landeskirchlicher und regionaler Ebene.

Finanzielle Mittel zur Förderung des Ehrenamts wurden im Haushalt der Landeskirche verstärkt. Daraus werden Aus- und Fortbildungsprojekte und einzelne Pilotprojekte unterstützt. Die Landeskirche entwickelt Materialien, Medien und eine Website zur Unterstützung der Arbeit.

erschließen, notwendige Freiräume sowie die Infrastruktur zur Verfügung zu stellen

- Freiwilligenmanagement betrifft alle Beteiligten einer Organisation
- Freiwilligenmanagement leitet diejenigen, die mit Ehrenamtlichen arbeiten, zu einem Perspektivwechsel an, bei dem folgende Frage im Mittelpunkt steht: Wie bekommen Ehrenamtliche die Begleitung, Unterstützung und Förderung, die zu ihnen passt und die ihren Einsatz ermöglicht und unterstützt?
- Nicht die Engagierten müssen sich der Organisation anpassen, sondern die Organisation muss sich für Freiwillige und deren Interessen öffnen.

Konzepte des Freiwilligenmanagements haben zurzeit Hochkonjunktur, sie werden in vielen Kirchen erprobt, sie bieten vielerlei plausible Ansatzpunkte und Anregungen für die Kirche. Gleichwohl lassen sie sich auch kritisch anfragen bzw. stehen vor diffizilen Herausforderungen:²⁴

- Der Ansatz des Freiwilligenmanagements sieht Hauptamtliche vor allem in der Rolle derer, die ehrenamtliches Engagement ermöglichen, planen, koordinieren usw. - nicht aber unbedingt selber Maßnahmen durchführen. In diesem strengen Sinne würden viele Hauptamtliche ihrer bisherigen inhaltlichen Arbeit und ihrer ursprünglichen Zielgruppen „beraubt“. Das wollen die wenigsten Hauptamtlichen in der Kirche - sie bräuchten neue Arbeitsplatzbeschreibungen und müssten ihre neuen Aufgaben auch erst einmal lernen und ausprobieren.
- Das Ehrenamt ist und bleibt eine freiwillige Angelegenheit - Ehrenamtliche lassen sich per definitionem nur in begrenztem Ausmaß planen, koordinieren, steuern, kontrollieren, optimieren - sie haben immer die Möglichkeit, sich dem „Zugriff der Organisationsoptimierung“ einfach zu entziehen.
- In der Kirche gibt es nicht nur den sog. „neuen“ Typus Freiwilliger, sondern nach wie vor auch die „klassisch motivierten Ehrenamtlichen“, die sich auf Dauer an die Kirche binden. Beiderlei Engagement muss gefördert und wertgeschätzt werden, wobei das eine mehr Freiraum braucht, das andere eher Verlässlichkeit und bekannte Strukturen. Beide Formen von Engagement müssen in der Kirche gleichermaßen ihren Platz haben.
- Unter den Ehrenamtlichen sind viele, die sich vor allem engagieren, weil sie sich in Gruppen erleben und/oder in Beziehung zu – mitunter idealisierten – Personen wie PastorIn, Jugendgruppenleitung, Chorleitung o. ä. treten wollen. Für das „Mitmachen“ ist dieser Beziehungsaspekt ein wichtiges Motiv. Es kann und darf durch eine professionelle Ausrichtung ehrenamtlicher Arbeit nicht angegriffen werden. Ein gutes Freiwilligenmanagement differenziert an dieser Stelle: Ehrenamtliche, die über das „Mitmachen“ hinaus Verantwortung übernehmen wollen und sollen, brauchen über die Beziehungsebene hinaus klare Rahmenbedingungen und Vereinbarungen. Dieses Nebeneinander unterschiedlicher Motive und Interessen ist nicht einfach auszubalancieren. Es gilt hier für jede Gruppe die angemessene Form zu finden!

²⁴ Vgl. dazu auch Barbara Hanusa, Warum Freiwilligenmanagement für kirchliche Organisationen ein Thema sein sollte, oder: Kein Priestertum aller Getauften ohne Freiwilligenmanagement, in: Hanusa/Hess/Roß (Hg.), Engagiert in der Kirche. Ehrenamtsförderung durch Freiwilligenmanagement, Stuttgart 2010

- Probleme können durch eine zu einseitige Ausrichtung an professioneller Begleitung und Förderung des Ehrenamts entstehen: sie bedrohen das Ehrenamt in seiner klassischen Form und widersprechen der niedrighschwelligem Einladung der Kirche, die „für alle offen“ sein will. Ebenso kann durch zu starkes Einlassen auf die unterschiedlichen Motive und Interessen von Freiwilligen kirchliche Identität gefährdet werden.

4. Perspektiven: Förderung ehrenamtlicher Arbeit in der Kirche

Im Folgenden sind Überlegungen und Vorschläge skizziert, wie unsere Kirche – perspektivisch auch in Gestalt der künftigen Kirche in Norddeutschland - ehrenamtliche Arbeit künftig stärker aktiv fördern und unterstützen kann.

Der Ansatz des Freiwilligenmanagements bietet dabei wichtige Anstöße für eine an vielen Stellen notwendige Öffnung und Erweiterung der Perspektive im Blick auf die Organisation des Ehrenamts. Wir haben uns an vielen Stellen davon anregen lassen, versuchen aber gleichzeitig, diesen Ansatz nicht in unkritischer Weise auf die Situation unserer Kirche zu übertragen.

Unsere Vorschläge basieren darauf,

- das Bedürfnis engagierter Freiwilliger nach Selbstentfaltung, Persönlichkeitsentwicklung und Mitgestaltung positiv aufzugreifen
- die bereits aktiven Ehrenamtlichen gut in ihrer Arbeit zu begleiten und zu fördern - und da, wo die Zusammenarbeit nicht funktioniert, ggfs. eine achtsame Trennung anzustreben
- bestehende Qualifizierungsangebote und – Maßnahmen auszubauen und zusätzliche Angebote nach Bedarf zu entwickeln
- Qualifizierung für Ehrenamtliche **und** Hauptamtliche anzubieten
- das Thema Ehrenamt als ein Thema der Organisationsentwicklung der Kirche in systematischer Weise zu bearbeiten
- In der Kirche Lernorte für freiwilliges Engagement zu schaffen bzw. schon bestehende Orte in Beziehung zu setzen und ihre Erfahrungen systematisch auszuwerten, so dass ein Erfahrungslernen möglich wird.

Zentrale Elemente unserer Überlegungen zur Förderung des Ehrenamts sind:

1. Schaffung geeigneter Organisationsbedingungen und -strukturen auf allen Ebenen unserer Kirche
2. Qualifizierung Ehrenamtlicher und Hauptamtlicher (in Bezug auf die Dienstgemeinschaft) auf allen Ebenen unserer Kirche
3. Förderung der Gemeinschaft zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen auf allen Ebenen unserer Kirche

4.1. Organisationsstrukturen zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit in der Kirche

Im Folgenden wird exemplarisch skizziert, welche Organisationsstrukturen auf den verschiedenen kirchlichen Ebenen hilfreich wären, um ehrenamtliche Arbeit zu fördern. Diese Formulierungen beschreiben Standards, die aus unserer Sicht Zielgrößen darstellen. 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 sollen aber eine Richtung markieren, in die die Entwicklung aus unserer Sicht gehen sollte.

Die Strukturen bauen sich von der Kirchengemeinde her auf, wobei jeweils die nächst höhere Ebene Unterstützung leistet. 25

4.1.1. Gemeinde

Gemeinden – Ortsgemeinden wie andere Gemeindeformen in Einrichtungen, Diensten und Werken – sind Orte, an denen sich kirchlich aktive Ehrenamtliche in erster Linie engagieren. Sie haben im Alltag die häufigste Berührung mit interessierten Menschen, sie gewinnen Ehrenamtliche am ehesten durch persönliche Kontakte und Beziehungen, durch konkrete Aktivitäten oder Angebote. Gleichzeitig ist diese kirchliche Ebene in der Fülle ihrer eigenen Tätigkeiten oft überfordert, planvoll Ehrenamtliche zu gewinnen und einzusetzen.

Zur Förderung des Ehrenamts gehört aus unserer Sicht ein Minimum an Planung und Koordination – Gemeinden und Einrichtungen können sich hier von der nächst höheren Ebene unterstützen lassen. Insbesondere zwei Dinge erscheinen uns unerlässlich:

- Kirchengemeinden und Einrichtungen erstellen ein **Konzept** für ehrenamtliche Arbeit. Dabei gehen sie aus von ihren aktiven Ehrenamtlichen, achten aber gleichzeitig auf künftige Bedarfe und Aufgaben und neu zu aktivierende Gruppen.
- Der Kirchenvorstand bestimmt eine/n **Ansprechpartner/in / Koordinator/in** für das Ehrenamt, der/die verantwortlich ist für Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Arbeit, für Einführung, Begleitung und Unterstützung von Ehrenamtlichen.

Bestandteile der konzeptionellen Erarbeitung 26 sollten sein:

- Aufgaben, Funktionen der Ehrenamtlichen werden klar beschrieben (Inhalt, Ziel, Umfang, Ort, Kompetenzen, Dauer).
- Kostenerstattung und Versicherungsschutz werden geregelt.
- Mit interessierten Freiwilligen werden entsprechende Vereinbarungen getroffen.
- Die fachliche Anleitung und Begleitung von Ehrenamtlichen wird als Aufgabe der Hauptamtlichen in deren Arbeitsplatzbeschreibung festgehalten; ggfs. werden Hauptamtliche für diese Aufgabe qualifiziert.
- Die Gemeinde bemüht sich um Gewinnung neuer Ehrenamtlicher auch aus anderen gesellschaftlichen Milieus und arbeitet - unterstützt durch das

25 Detaillierte Anregungen für die Praxis finden sich u. a. in einem Ehrenamts-Handbuch der Hannoverschen Landeskirche oder in Hanusa/Hess/Roß (Hg.), Engagiert in der Kirche. Ehrenamtsförderung durch Freiwilligenmanagement, Stuttgart 2010.

26 Vgl. hierzu auch die Nordelbischen Leitlinien zum Ehrenamt von 2002 / 2008

Freiwilligenmanagement des Kirchenkreises und möglicherweise gefördert als Pilotprojekt - mit allen Schultypen, Jobcentern, Selbsthilfe-Organisationen usw. zusammen, um Ehrenamtliche zu gewinnen, die sich normalerweise nicht bei Kirche engagieren.

- Neue Ehrenamtliche werden in einem Gottesdienst in ihre Arbeit eingeführt. Sie erhalten Zugang zu den für sie notwendigen Räumen und Arbeitsmitteln.
- Ehrenamtliche werden über Fortbildungsangebote informiert, zur Qualifizierung angeregt und im Rahmen der Möglichkeiten der Gemeinde finanziell unterstützt.
- Mit den Ehrenamtlichen finden regelmäßige Gespräche über ihre Arbeit statt. Konflikte oder Unstimmigkeiten werden zeitnah behandelt, ggfs. werden nach Absprache Aufgabenfelder, Tätigkeiten oder Zuordnungen verändert. Es gibt regelmäßige Treffen der Ehrenamtlichen mit den Hauptamtlichen.
- Ehrenamtliche erhalten auf Wunsch Bescheinigungen und Zeugnisse über ihre Tätigkeit oder einen „Freiwilligen-Pass“.
- Auf Wunsch der Ehrenamtlichen oder des KV oder durch Befristung enden ehrenamtliche Tätigkeiten; Ehrenamtliche werden in einem Gottesdienst verabschiedet.

4.1.2. Kirchenkreis

Kirchenkreisen kommen bei der Förderung des Ehrenamts vor allem unterstützende, koordinierende und absichernde Aufgaben zu.

- Die Kirchenkreissynode spricht sich deutlich für eine aktive und systematische Förderung des Ehrenamtes und eine Schaffung förderlicher Strukturen im Kirchenkreis und in den Gemeinden aus.
- Die Förderung des Ehrenamts wird zu einer systematisch bearbeiteten Aufgabe im Sinne der Organisationsentwicklung des Kirchenkreises.
- Der Kirchenkreis übernimmt bewusst eine steuernde Funktion für die Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Arbeit.
- Der Kirchenkreis setzt ein Budget zur Finanzierung von Qualifizierung und Koordination haupt- und ehrenamtlich Tätiger im Bereich Ehrenamt auf.
- Auf Kirchenkreisebene werden interessierte und entsprechend geeignete Hauptamtliche in Freiwilligenmanagement ausgebildet. Sie unterstützen mit einem Teil ihrer Arbeitszeit die EhrenamtskoordinatorInnen in den Gemeinden im Blick auf Bedarfsplanung, Aufgabenbeschreibung, Gestaltung der Rahmenbedingungen u. a. Die Qualifizierung in Freiwilligenmanagement kann auch im Rahmen einer Zusammenarbeit mit den diakonischen Werken erfolgen.²⁷
- Die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen wird da, wo es notwendig ist, als Aufgabe der Hauptamtlichen in ihre Arbeitsplatzbeschreibungen aufgenommen.
- Der Kirchenkreis richtet regionale Pfarrstellen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen bzw. zur Förderung exemplarischer Ehrenamtsprojekte in der Region ein.

²⁷ So gibt es bereits in Hamburg durch die Zusammenarbeit des Kirchenkreises Hamburg-Ost (Institut für Engagementförderung Drei F +) mit dem Diakonischen Werk Hamburg umfassende Qualifizierungen für FreiwilligenkoordinatorInnen, aufbauende Seminare und Angebote wie Fachaustausch mit externen Fachleuten.

- Denkbar ist auch die Einrichtung von Ehrenamtlichen-Konventen wie z.B. im Kirchenkreis Hamburg-Ost.
- Der Kirchenkreis richtet einen Runden Tisch Ehrenamt ein, an dem Erfahrungen ausgetauscht, Rahmenbedingungen beraten und Modellprojekte ausgewertet werden.²⁸
- Durch vorhandene Stellen für GPOE in den Kirchenkreisen werden - in Abstimmung mit der gesamtkirchlichen Ebene - passende Instrumente wie z.B. Jahresgespräche, kollegiale Beratung, Moderation, Mediation, Mentoring für die Personalentwicklung von Ehrenamtlichen entwickelt und erprobt.
- Der Kirchenkreis unterstützt Gemeinden und kirchliche Einrichtungen in der Gewinnung von Freiwilligen und beteiligt sich z.B. an Ehrenamtsmessen in der Region.
- Der Kirchenkreis betreibt Öffentlichkeitsarbeit, Werbung und Dokumentation im Blick auf Ehrenamtsförderung und Modellprojekte.

4.1.3. Landeskirchliche Ebene

Die landeskirchliche Ebene schließlich hat vor allem konzeptionell und strukturell orientierende, unterstützende und absichernde Funktion.

- Die Landessynode spricht sich im Rahmen ihres theologischen Leitbildes deutlich für eine aktive und systematische Begleitung und Förderung des Ehrenamtes und eine Schaffung förderlicher Strukturen in Gemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirche aus.
- Die Landessynode übernimmt bewusst eine steuernde Funktion für die Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Arbeit in der Landeskirche, z.B. durch jährliche Synodendebatten, durch entsprechende Gestaltung der Zielsteuerung in den Hauptbereichen, durch Auszeichnung besonderer Projekte u. ä.
- Die Landessynode richtet im Gesamthaushalt ein Budget zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit ein.
- Der Theologische Beirat wird gebeten, sich kontinuierlich mit dem Thema Ehrenamt und Freiwilligenmanagement zu beschäftigen und daraus weiterführende Überlegungen zu entwickeln.
- Die Landessynode beschließt die Einrichtung einer Stabsstelle mit einem klar beschriebenen Auftrag zur Förderung des Ehrenamts.

Aufgaben dieser Stelle:

- fachliche / wissenschaftliche Anregung und Begleitung des Themas Ehrenamtsförderung
- Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen (Bündelung und Vermittlung vorhandener Qualifizierungsangebote; Organisation fehlender Angebote i. S. einer virtuellen Ehrenamtsakademie)
- Beratung von Gemeinden und Einrichtungen bzw. engagierten Kirchenkreisen
- Beteiligung an der Umsetzung eines gesamtkirchlichen Konzept zur Personalentwicklung
- Förderung verschiedener Formen der Partizipation

²⁸ Vgl. dazu die Beschreibung des Runden Tisches Ehrenamt in der Pfälzischen Landeskirche, www.evkirchepfalz.de oder die Beschreibung des Ehrenamtlichenkonvents im Kirchenkreis Hamburg-Ost.

- Öffentlichkeitsarbeit (u. a. Einrichtung und Pflege einer aktuellen Website oder eines Ehrenamtlichen-Portals im Internet, Vernetzung mit dem EKD-Portal, Newsletter für Ehrenamtliche)
- Vernetzung mit anderen Landeskirchen und den außerkirchlichen Freiwilligennetzwerken

Diese Stabsstelle sollte, da es sich um eine Aufgabe der Organisationsentwicklung handelt, in Zusammenhang mit der oder in Anbindung an die Arbeitsstelle Institutionsberatung eingerichtet werden.

- Die Stabsstelle für das Ehrenamt in der Landeskirche hat einen festen Sitz in der Kammer Dienste und Werke.
- Die Landeskirche sorgt durch ihre landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen dafür, dass die Themen Ehrenamt und systematische Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen in geeigneter Form in die Ausbildungsgänge für kirchliche Berufe integriert und kirchliche Berufsbilder soweit notwendig entsprechend angepasst werden (PastorInnen, DiakonInnen, KirchenmusikerInnen u. a.).

4.2. Qualifizierung Ehrenamtlicher und Hauptamtlicher auf allen Ebenen unserer Kirche

„Nicht wer viel selbst macht, sondern wer viele Menschen aktiv beteiligt, erweist ein besonders hohes Maß an beruflicher Kompetenz. Die Ermutigung und Qualifizierung gehört zu den Grundfunktionen beruflicher Arbeit in der Kirche.“²⁹

Zu einem Qualifizierungskonzept für Ehrenamtliche und Hauptamtliche gehören vor allem folgende Elemente, die jeweils auf verschiedenen Ebenen der Kirche angesiedelt sind bzw. verantwortet werden, um Gemeinden und Einrichtungen zu unterstützen:

- Fundierte Ausbildungen für Hauptamtliche und Ehrenamtliche mit Leitungsaufgaben, die mit Ehrenamtlichen arbeiten, in **Ehrenamtskoordination** (= gemeindliche Ebene, direkter Kontakt mit Ehrenamtlichen) und **Freiwilligenmanagement** (= Kirchenkreisebene, eher organisierende, planende, absichernde Funktion)
- Qualifizierung neuer Hauptamtlicher im pastoralen, im pädagogischen und sozialen Feld im Bereich Ehrenamtskoordination
- Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen als verpflichtender Teil der Aus- und Fortbildung in allen kirchlichen Berufen
- Orientierungskurse „Mitarbeit in der Kirche“ für interessierte Ehrenamtliche
- Gezielte Qualifizierung von Ehrenamtlichen für bestimmte fachliche oder Leitungsaufgaben, z.B. Öffnung der Programme „Mitarbeitende qualifiziert fördern“ auch für leitende Ehrenamtliche oder Qualifizierung von leitenden

²⁹ Prof. Dr. Wolfgang Huber, zitiert nach www.evkirchepfalz.de zum Freiwilligenmanagement als Ansatz kirchlicher Organisationsentwicklung.

Ehrenamtlichen in Arbeitsbereichen der Dienste und Werke / in Regionalzentren

- Beratung und Begleitung von Gemeinden und Einrichtungen bei der Entwicklung von Konzepten für ehrenamtliche Arbeit, bei der Wahrnehmung der unterschiedlichen Motivationen von freiwillig Engagierten und bei der Beschreibung eines entsprechend differenzierten „Angebotes“ zur Gewinnung von Ehrenamtlichen
- Gezielte Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen für den Umgang mit unterschiedlichen Erwartungen, Konflikten u. ä.

Eine Zusammenarbeit mit Diakonischen Werken oder Diakonischen Einrichtungen kann im Bereich der Qualifizierung sinnvoll sein. Lernprozesse können durch die Vielfalt der Perspektiven und Erfahrungen bereichert werden, zur Verfügung stehende Ressourcen sinnvoll genutzt werden.

4.3. Förderung der Gemeinschaft von Hauptamt und Ehrenamt

„Die Kernfrage des freiwilligen Engagements ist nicht die Gewinnung von Freiwilligen, sondern die Gewinnung der Hauptamtlichen.“³⁰

Zu einem Ehrenamtskonzept, das die Förderung der Gemeinschaft von Haupt- und Ehrenamtlichen aktiv in den Blick nimmt, gehören vor allem folgende Elemente, die jeweils auf verschiedenen Ebenen der Kirche angesiedelt sind bzw. verantwortet werden, um Gemeinden und Einrichtungen zu unterstützen:

- Förderung aller Formen von Wertschätzung und Respekt zwischen den verschiedenen Mitarbeitendengruppen - auf allen Ebenen und zwischen den Ebenen unserer Kirche
- 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
- Bearbeitung ekklesiologischer Zusammenhänge und kybernetischer Bezüge
- Transparente und konstruktive Bearbeitung von „geheimen Themen der Dienstgemeinschaft“ wie Macht und Konkurrenz zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen

³⁰ Roß, Paul-Stefan/Tries, Hilli: Die Kernfrage des freiwilligen Engagements ist die Gewinnung der Hauptberuflichen, in: Newsletter Wegweiser Bürgergesellschaft 10/2010 vom 28.05.2010 Seite 1

- Selbstverständliche geistliche Einführung für Ehrenamtliche mit verantwortlichen Aufgaben in Kirche und Diakonie
- Beachtung des Themas gegenseitiger Wertschätzung in allen kirchlichen Aktivitäten

5. Konsequenzen und Ausblick

Ziel eines Konzepts zur Organisation des Ehrenamts in der Kirche ist, die **Veränderung einer Haltung** einzuleiten und auf Dauer institutionell zu sichern. Gemeint ist eine Haltung gegenüber den Ehrenamtlichen und ihrem Engagement, in der gegenseitige Achtung und gemeinsamer Umgang im Sinne des Priestertums aller Glaubenden erfahrbar werden und sich sowohl in der Ordnung als auch in der Praxis der Kirche abbilden.

An zahlreichen Orten unserer Kirche, in Gemeinden, Kirchenkreisen, Diensten und Werken, Einrichtungen und leitenden Gremien wird eine solche Haltung bereits vertreten. Teilweise hat sich daraus in Ansätzen bereits ein entsprechender Umgang mit Ehrenamtlichen entwickelt. In der Bestandsaufnahme wurde versucht, diese Praxis ansatzweise zu würdigen. Sie soll in keiner Weise abgewertet werden, bietet sie doch vielfältige Ausgangspunkte für Weiterentwicklungen und für eine Ausstrahlung auch in andere Bereiche unserer Kirche hinein. Veränderungen werden nicht überall und nicht zeitgleich erfolgen; Übergänge zwischen heutiger Praxis und einer systematischen Förderung ehrenamtlicher Arbeit werden fließend sein.

Gleichwohl dürfte aus den bisherigen Ausführungen deutlich geworden sein, dass eine wirksame Förderung des Ehrenamts im Sinne dieser Überlegungen und im Blick auf die kommenden Veränderungen unserer Kirche und der Gesellschaft **ein mehrjähriges und alle Ebenen umfassendes Organisations-Entwicklungs-Vorhaben** darstellt. Neben personellen und finanziellen Ressourcen verlangt dieser Prozess zunächst und vor allem den politischen Rückhalt durch eine entsprechende Willensbildung der leitenden Gremien unserer Kirche.

Es wird daher angeregt, einen solchen Willensbildungsprozess im Rahmen der Nordelbischen Synode anzustoßen, für eine entsprechende Willensbildung auch bei den Partnern der künftigen Kirche in Norddeutschland zu sorgen, die Kirchenkreise und Gemeinden in ähnlicher Weise anzusprechen und für die fachliche Weiterentwicklung, die praktische Umsetzung und die aktive Unterstützung von Gemeinden, Kirchenkreisen und Einrichtungen die notwendigen Beauftragungen auszusprechen und mit Stellen und Sachmitteln auszustatten.

Die Mitglieder des Kirchenleitungsausschusses Ehrenamt:

| | |
|-------------------------|--|
| Ulrike Brand-Seiß | Gemeindedienst, Hauptbereich 3 |
| Horst K. Drägerhof | Ehrenamtlicher, Kirchenkreis Hamburg-Ost |
| Harald Fellechner | Institut für Engagementförderung Drei F+, Kirchenkreis Hamburg-Ost |
| Susanne Habicht | Arbeitsstelle Institutionsberatung |
| Ulrike Hillmann | Ehrenamtliche, Nordelbische Synode |
| Dagmar Krok | Nordelbisches Frauenwerk, Hauptbereich 5 |
| Irmhild Lindemann | Diakonisches Werk Rendsburg |
| Elisabeth Lingner | Ehrenamtliche, Mitglied der Kirchenleitung (Vorsitzende) |
| Dr. Daniel Mourkojannis | Dezernat T, Nordelbisches Kirchenamt Geschäftsführung) |
| Susanne Prill | Ehrenamtsakademie ELLM |
| Nina Riken | Diakonisches Werk Hamburg |
| Herr Torben Stamer | Ehrenamtlicher, Nordelbischer Jugendausschuss |

Als Gast:

Matthias Bartels Konsistorialrat, PEK

6. Anhang

6.1. Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen: Interviews mit Haupt- und Ehrenamtlichen 31

In der Entwicklung dieses Konzepts haben wir mit vielen Haupt- und Ehrenamtlichen in der ELLM und in der NEK gesprochen. Auszüge illustrieren die Themen, um die es in der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen zurzeit häufig geht:

6. 1. 1. Stimmen aus der ELLM

Bereicherung der Arbeit der Hauptamtlichen durch die Ehrenamtlichen:

- „Verstehe mich manchmal als Coach. Es ist toll, die Entwicklung der Einzelnen zu beobachten“- Pastorin
- „Ich erlebe Ehrenamtliche mit ihren Gaben als große Bereicherung und Korrektiv für mein Handeln“ – Pastor
- „Ich wünschte mir mehr Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit den Ehrenamtlichen. Oft wird mir eine Autorität unterstellt, die ich gar nicht beanspruche.“- Hauptamtliche

31 Die Gespräche folgten in der Regel gemeinsam entwickelten Gesprächsleitfäden und Fragebögen; wir hatten dabei keinen wissenschaftlichen Anspruch und haben die folgenden Gesprächsausschnitte weniger nach empirischen Aspekten, sondern eher zur Illustration ausgewählt. Zusammenstellung von Interview-Passagen aus der ELLM: Susanne Prill, Ehrenamtsakademie Mecklenburg; aus der NEK: Ulrike Brand-Seiß, Harald Fellechner

Neue Rollenanforderungen an Hauptamtliche:

- „Ich ärgere mich manchmal sehr über die Unzuverlässigkeit von bestimmten Ehrenamtlichen. Aber ich bin doch nicht diejenige, die den Leuten sagt, was richtig oder falsch ist.“ – Mitarbeiterin
- „Was mich am meisten ärgert: Wenn Pastoren keine Prioritäten setzen können. Darunter leidet die ganze Gemeindearbeit. Ich zum Beispiel erwarte vom Pastor, dass er für die Seelsorge, u. a. für die Besuche zuständig ist. Für das ganze Technische, die Bausachen und den Haushalt, gibt es doch kompetente Gemeindeglieder.“ - Ehrenamtlicher
- „Aber für Leute, die den Gemeindebrief austragen, muss ich doch nicht groß ein Dankeschön-Fest feiern, oder?“ - Pastor
- „Manchmal nerven mich die Ehrenamtlichen auch. Da gibt es Konkurrenz zwischen alten und neuen. „Herr Pastor, die wollen doch nur in den Kirchengemeinderat wegen ihrem Image.““ – Pastor

Unausgesprochene Erwartungen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen:

- „Ich kenne Fälle von Burnout bei Ehrenamtlichen, weil sie sich nicht genügend gegenüber den Erwartungen der Hauptamtlichen abgrenzen können.“ - Krankenhaus-Seelsorgerin
- „Oft sind Ehrenamtliche anstrengend mit ihrer Bedürftigkeit nach Ansprache und Lob.“ – Mitarbeiter
- „Von den Hauptamtlichen (im Frauenwerk) erwarte ich, dass sie als Dienstleister/-innen für uns agieren.“ - Ehrenamtliche
- „Besonders schätze ich die Wärme und Zuwendung, die wir von den Hauptamtlichen (im Frauenwerk) erfahren.“ – Ehrenamtliche
-

Konfliktpotenzial bei Einbindung selbstbewusst auftretender Ehrenamtlicher:

- „Es gibt Konkurrenz um die einzelnen Ehrenamtlichen“ – ein Mitarbeiter
- „Nachdem ich den Haushalt kritisiert habe, wurde ich als Querulant hingestellt und es wurde mir der Austritt aus dem Kirchengemeinderat nahegelegt. Außerdem wurde mir untersagt, weiter meine Kritik zu äußern. Es kränkt mich schon, dass ich keine Möglichkeit habe, das richtig zu stellen.“ -Ehrenamtlicher
- „Ehrenamtliche in Leitungsgremien fühlen sich einerseits leicht übergangen, wenn Entscheidungen gefällt werden müssen, andererseits fehlt ihnen die Zeit, sich in komplexe Themen einzuarbeiten. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist vor dem Hintergrund nicht einfach.“ - Hauptamtliche
- „Ohne Absprache mit den Ehrenamtlichen wurde der Stellplatz bei der Kirche gesperrt. Transporte werden dadurch sehr erschwert. Ein Gespräch mit dem Pastor brachte nichts. Viele Ehrenamtliche denken ans Aufgeben.“ - Ehrenamtlicher
- „Ich bin neu im Kirchengemeinderat und habe den Eindruck, dass meine Nachfragen nicht gern gehört werden. Da gibt es eine Gruppe „Vertrauter“ um den Pastor, die alles Neue, alle Vorschläge und Nachfragen abwehren. Ich fühle mich oft nicht genügend informiert, um kompetent entscheiden zu können.“ - Ehrenamtliche

Eigensinn des Ehrenamtes vs. Anforderungen der Organisation Kirche:

- „Ich mach das hier für die Leute, die ich mag, für meine Freunde“ – Studentin, Ehrenamtliche
- „Hier in der Jugendarbeit ist es nicht wichtig, dass ich mich zum Christentum bekenne. Hier mach ich mit, weil mich die Leute und die Projekte interessieren.“ Ehrenamtlicher
- „Wo ich mich später engagieren werde, hängt davon ab, wo ich mich angesprochen fühle. Ich will meine begrenzte freie Zeit mit Leuten verbringen, die mich akzeptieren, wie ich bin.“ – Studentin, Ehrenamtliche

6.1.2. Stimmen aus der NEK

Qualität, Professionalität, Weiterentwicklung:

- „Viele Ehrenamtliche weigern sich, ihre Arbeitsqualität weiter zu entwickeln“ – Hauptamtlicher auf Kirchenkreisebene
- „Wir haben ein sehr umfangreiches Qualifizierungsangebot, das von unseren Ehrenamtlichen stark nachgefragt wird.“ – Leitung einer diakonischen Einrichtung
- „Ehrenamtliche sind manchmal ein richtiges Bollwerk gegen Veränderungen“ - PastorIn
- „Ein Professionalisierungsschub im Bereich der Ehrenamtlichen wird in einigen Arbeitsbereichen verhindert werden“ – Hauptamtlicher
- „Die Hauptamtlichen sind nicht bereit, sich bei Ehrenamtswahlen zu engagieren.“ - Leitung eines Regionalzentrums
- „Es gibt für unsere Tätigkeit keine klaren Aufgabenbeschreibungen“ – mehrere ehrenamtliche Kirchenvorsteherinnen
- „Mein Engagement auf der Leitungsebene ist für mich ein lebenslanges Lernen und bietet mir Möglichkeiten der Qualifizierung und Horizonterweiterung, die ich nie in meinem beruflichen Leben so hätte.“ – ehrenamtliches Mitglied eines Leitungsgremiums

Motivation, Kommunikation und Einfluss:

- „Wir haben einen Ehrenamtlichen-Ausschuss – da tauschen wir uns regelmäßig mit den Hauptamtlichen aus, das läuft prima. Und wir haben ab und zu ein schönes Fest für die Ehrenamtlichen.“ – ehrenamtliche Kirchenvorsteherin
- „Viele Ehrenamtliche sind in der NEK ohne Einfluss – das ist demotivierend und unattraktiv“- Pastor
- „Die Fusion der Kirchenkreise und die Kirchenwahlen haben sich auf viele Ehrenamtliche demotivierend ausgewirkt“ - Propst
- „Die Motivation von Ehrenamtlichen ist stark von der Kommunikation zwischen ihnen und den Hauptamtlichen abhängig“ – Leitung Regionalzentrum
- „Die Hauptamtlichen müssten sich mehr mit den Ehrenamtlichen auseinandersetzen. Für Dauereinsätze stehen wir nicht zur Verfügung.“ – Gruppe ehrenamtlicher Kirchenvorsteherinnen

- „Bei uns sind die Hauptamtlichen verpflichtet, mit den Ehrenamtlichen zu kooperieren und ihre Arbeit zu gewährleisten; sie koordinieren die Arbeit der Freiwilligen. Die Freiwilligen sind immer wieder wichtiges Thema in der Hauptamtlichen- Teambesprechung im Blick auf Motivation, Konflikte, Anerkennung, gemeinsame Kultur usw.“ – Leitung diakonische Einrichtung
- „Ohne die Freiwilligen wäre unsere Arbeit nicht vorstellbar.“ – Leitung diakonische Einrichtung
- „Was Beteiligung und Steuerung angeht, werden sowohl Haupt- als auch Ehrenamtliche oft überfordert.“ - Leitung Regionalzentrum

Neue Rollenanforderungen an Hauptamtliche:

- Zukünftig sollten die Pastoren/innen sehr viel stärker als Coach für die Ehrenamtlichen in der Gemeinde zuständig sein, also weniger in das operative Geschäft von Ehrenamtlichen eingreifen als dafür zu sorgen / darin unterstützen, dass die EA in ihrer Qualifizierung, ihrem Verantwortungsbereich und einem finanziellen Rahmen ausgestattet ihre Arbeit machen können – verschiedene Leitungspersonen (Hauptbereich, Regionalzentrum)

Konfliktpotenzial:

- „Konflikte gibt es hauptsächlich zwischen Ehrenamtlichen im Kirchenvorstand und den PastorInnen: es geht um „geheime“ Themen wie Konkurrenz, Leitung, unterschiedliche Kirchenbilder, Macht usw.“ – Propst
- „Hauptamtliche haben Angst vor der Macht und der fachlichen Kompetenz vieler Ehrenamtlicher.“ – Leitung diakonische Einrichtung
- „Das Machtthema und der Umgang damit ist entscheidend für die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen.“ - Leitung Regionalzentrum

6.2. Übersicht über Ehrenamtsregelungen in anderen Landeskirchen

Organisation des Ehrenamts in den Gliedkirchen der EKD

| Landeskirche | Organisation | Personalstellen |
|------------------------|--|---|
| Ev. Kirche Anhalts | „Laienakademie“, die vor Ort in Gemeinden Fortbildung für haupt-, und ehrenamtliche Mitarbeitende, Schwerpunkt Kirchenälteste, organisiert | Die Leitung durch 1 Pfarrer, die Fachaufsicht führt 1 Kirchenpräsident, ein Kuratorium begleitet die Akademie |
| Ev. Landeskirche Baden | Abteilung „Personalförderung“ , versteht sich als „...Dienst der Kirchenleitung für alle Personen, die in Gemeinde, Schule und diakonischen Einrichtungen hauptamtlich und ehrenamtlich mitarbeiten. Durch gezielte Fortbildung berät, begleitet und fördert sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Arbeitsfeldern...“ | Leitung durch 1 Kirchenrat, 1 Sekretariat und 2 Sachbearbeitungen |

| | | |
|--|--|--|
| Ev.-luth. Kirche in Bayern | „ Amt für Gemeindedienst “, bietet Fortbildungen für Ehrenamtliche in den unterschiedlichen Arbeitsfelder der Landeskirche an. | Insgesamt 37 Männer und Frauen, davon 1 Leitungsteam: 1 Pfarrer, 1 Geschäftsführer, 2 Sekretärinnen |
| Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz | Das „ Amt für kirchliche Dienste “ ist eine landeskirchliche Einrichtung. In der Aus-, Fort- und Weiterbildung und Beratung und Begleitung trägt es zum Gemeindeaufbau, zur Qualifizierung für den Dienst in Gemeinde und Schule sowie zur Wahrnehmung gesamtgesellschaftlicher Verantwortung, insbesondere in der Bildungspolitik bei. Die Angebote richten sich besonders an die ehren-, neben- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche. | 3 Büros in Berlin, Brandenburg und Görlitz, insgesamt 5 Fachbereiche mit 28 Mitarbeitende (6 Landespfarrstellen, Studienleitungen, Fachbereichsleitungen, andere Mitarbeitende) |
| Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig | Das „ Theologische Zentrum “ ist zuständig für „...die kontinuierliche theologische Aus-, Fort- und Weiterbildung haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig.“ Angeschlossen ist das „das Mitarbeiterinnen Kolleg “, zuständig für die Fortbildung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Landeskirche. | Für das Theologische Zentrum: 1 Oberlandeskirchenrat als Ausbildungsreferent, 1 Studienleitung (Direktor), (Studieninspektorin), 1 Studienleitung für Oldenburg, 1 Sekretariat: Leitung des „MitarbeiterinnenKolleg“ durch „Programmkonferenz der Arbeitsbereiche“ |
| Ev. Kirche in Bremen | Das „ Evangelische Bildungswerk Bremen “ nimmt die Aufgaben der Bremischen Evangelischen Kirche im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung einschließlich eines besonderen Bildungsprogramms für Frauen wahr. | Leitung durch 1 Geschäftsführer, 4 pädagogische Mitarbeiter/innen, 4 Mitarbeiter/innen im Sekretariat |
| Ev. Kirche Hannover | „Ehrenamt“ als ein eigenständiger Arbeitsbereich im „Haus kirchlicher Dienste“ | 1 Landespfarrer für das Ehrenamt, 1 Diakonin, 1 Sekretärin |
| Ev. Kirche in Hessen und Nassau | Ehrenamtakademie , richtet sich an ehrenamtliche Führungskräfte der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, mit 17 regionalen Standorten, enge Kooperationen bestehen mit den Zentren der EKHN, insbesondere mit dem Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision in der EKHN | Geschäftsstelle der Ehrenamtsakademie ist in der Kirchenverwaltung, geleitet von 1 Pfarrerin, 1 Pfarrstelle für Qualitätssicherung und Freiwilligenmanagement, 1 Sekretärin |
| Ev. Kirche von Kurhessen - Waldeck | Referat „Erwachsenenbildung“ der Landeskirche, zuständig u.a. für Fortbildung und Qualifizierung | Insgesamt 10 Mitarbeitende (davon 5 Pfarrstellen) in den einzelnen Bereichen, 1 Sekretariat |

| | | |
|--|---|--|
| | Haupt-, und Ehrenamtlicher in insgesamt 6 Bildungsbereichen | |
| Lippische Landeskirche | Das landeskirchliche Referat für Jugend-, Frauen - und Bildungsarbeit bietet ein reichhaltiges und offenes Angebot an Fortbildungen, Schulungen, Veranstaltungen und Serviceangeboten, die sich an ehren-, haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende und andere Interessierte in den Kirchengemeinden richten. Weitere Schwerpunkte liegen in den Bereichen Gemeindebildung sowie Management und Organisation insbesondere in der kirchlichen Verwaltung. | 2 Landespfarrstellen, 7 pädagogische Mitarbeiter/innen (davon 1 als Pfarrstelle), 2 Sekretärinnen |
| Ev.-luth. Landeskirche in Mecklenburg | Ehrenamtsakademie , der sich unterschiedliche landeskirchliche Bildungsbereiche angeschlossen haben | 1 Leitungsstelle, Anteile im Sekretariat vom Amt für Gemeindedienst |
| Ev. Kirche in Mitteldeutschland | Ein Arbeitsbereich des „ Gemeindedienstes “ | 1 Pfarrstelle, ½ Mitarbeiterinstelle |
| Ev. Kirche in Oldenburg | Kein eigener Arbeitsbereich, ist Querschnittsaufgabe der einzelnen Bildungsbereiche | Keine zugewiesenen Stellen für das „Ehrenamt“ |
| Ev. Kirche der Pfalz | „Im Runden Tisch Ehrenamt bringen ehrenamtliche Vertreterinnen und Vertreter aus den verschiedensten Arbeitsbereichen in Kirche und Diakonie (von der Erwachsenenbildung bis hin zur Telefonseelsorge) die Interessen von über 19.000 ehrenamtlich engagierten Frauen und Männern ein. Seit der Gründung 1998 betreibt der Runde Tisch Ehrenamt Lobbyarbeit für das Ehrenamt und berät und begleitet die Kirchenleitung. Alle freiwillig Engagierten können sich mit ihren Anliegen an die Vertreterinnen und Vertreter im Runden Tisch oder an die landeskirchliche Beauftragte wenden und sich Gehör verschaffen.“ | Beschrieben als „Ansprechpartnerinnen und –partner“: 1 Landeskirchliche Beauftragte für das Ehrenamt, 1 Sprecherin des Runden Tisch Ehrenamt und 1 Stellvertretender Sprecher, 1 Ansprechpartner für das Ehrenamt in der Diakonie |
| Pommersche Landeskirche | Kooperiert mit der Ehrenakademie und dem Gemeindedienst in der Ev. Kirche Mecklenburg | 1 Ansprechpartner im Landeskirchenamt, |
| Ev. Kirche im Rheinland | „ Amt für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste “ | 4 Mitarbeiter/innen, davon 1 Leitungsstelle, 2 Honorarkräfte, |

| | | |
|--|--|---|
| <p>Ev.-luth. Kirche in Sachsen</p> | <p>Die Ehrenamtsakademie ist das Netzwerk von Einrichtungen und Werken rund um das Thema „Ehrenamt“. Sie setzt sich zusammen aus 12 Leiteinrichtungen und der Geschäftsstelle (koordiniert die Arbeit und ist die Anlaufstelle für Ehrenamtliche). Die Einrichtungen haben eine verbindliche Zusammenarbeit verabredet, bei der die dezentrale Struktur bestehen bleibt aber die unterschiedlichen Kompetenzen stärker aufeinander bezogen, gebündelt und weiterentwickelt werden. Jede der beteiligten Einrichtungen arbeitet in einem bestimmten Bereich des ehrenamtlichen Engagements als Leiteinrichtung</p> | <p>1 Leiter, 1 Sekretärin in der Geschäftsstelle, 1 Pfarrer für Ehrenamtsqualifizierung</p> |
| <p>Ev.-luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe Kein eigenständiger Bereich Ehrenamt oder Bildung, zu finden bei Ansprechpartner/innen (z.T. Pastoren), die für ehrenamtliche Themen- und Handlungsfelder stehen wie z.B. Hospizarbeit, Besuchsdienst oder Telefonseelsorge.</p> | | |
| <p>Ev. Kirche von Westfalen</p> | <p>Das Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Westfalen und Lippe e. V. ist eine nach dem Weiterbildungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen anerkannte Einrichtung der Weiterbildung und arbeitet auf der Ebene der Gemeinden, Kirchenkreise und auf der landeskirchlichen Ebene der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche.</p> | <p>s. Lippische Landeskirche</p> |
| <p>Ev. Landeskirche in Württemberg</p> | <p>Die Abteilung Gemeindeentwicklung und Gottesdienst, Evangelisches Bildungszentrum Haus Birkach, umfasst folgende Fachbereiche: Gemeindeberatung, Ehrenamt, Kirchengemeinderatsarbeit, Büchereiarbeit, Prädikantenarbeit und Mesnerdienst Weiterhin gibt es in der Rubrik "Berufsfelder & Ehrenamt" Fort- und Weiterbildungen, die in beruflicher und ehrenamtlicher Tätigkeit weiterqualifizieren zu unterschiedlichen Bereichen (Gemeinde, Pfarrdienst, Diakonat, Religionspädagogik, Unterricht, Führung, Verwaltung, Seelsorge, Beratung, Soziale Arbeit,</p> | <p>1 Pfarrstelle für Gemeindeberatung, Gemeindeberatung, 1 Abteilungssekretariat Gemeindeentwicklung und Gottesdienst, 1 Sekretariat der Büchereifachstelle, 1 Diakon für Kirchengemeinderatsarbeit und Ehrenamt, 1 Sekretariat Geschäftsstelle Gemeindeberatung, 1 Geschäftsstelle Notwendiger Wandel, 1Diplom-Bibliothekarin</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Pflege, Arbeit mit Kindern, Jugendarbeit, (Elementar) Erziehung und Familie)</p> <p>Zusätzlich: Landesarbeitskreis Ehrenamt, der „...sich darum bemüht, dass der ehrenamtlichen Tätigkeit in der Kirche der ihr gebührende Stellenwert zukommt...“ . 10 Mitglieder aus den unterschiedlichen Arbeitsfeldern mit Ehrenamtlichen</p> | |
|--|--|--|