

Nordkirche geht engagementfreundlich

Expertenempfehlungen und Resonanz aus dem Netzwerk Ehrenamt

3

Eine Dokumentation vom 25. April 2018

Wichern-Saal im Rauhen Haus, Hamburg

Organisation: Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche

Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche

Wir machen Zusammenarbeit
von Haupt- und Ehrenamt
leichter.

TUN TUT GUT.



In fünf Themenfeldern haben fast 50 berufliche wie ehrenamtliche Expert*innen Analysen und Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Am 25. April 2018 beim Netzwerktreffen Ehrenamt der Nordkirche in Hamburg stellten die Expertengruppen ihre Empfehlungen vor. Sie diskutierten untereinander und mit Interessierten und suchten Antworten auf die Frage: Was braucht es, um als Nordkirche in der Engagementförderung für die Zukunft gut aufgestellt zu sein?

—



Ablauf und Gliederung

**Anwärmen mit Kaffee + Tee + Snacks +
Gesprächen + Musik** – Jan Simowitsch
und Jan Keßler [Seite 4](#)

Begrüßung – Dr. Kristin Junga [Seite 6](#)

Geistliches zum Beginnen –
Frank Puckelwald [Seite 7](#)

Blick auf die Prozesse – Impuls von
Andreas Wackernagel [Seite 8](#)

Themenfelder der Engagementförderung
[Seite 14](#)

**Wahrnehmung und Diskussion der
Ergebnisse der Expertengruppen** –
Moderation: Doris Hamer [Seite 16](#)

Landessynodenpräses Dr. Andreas Tietze
zur Netzwerkarbeit [Seite 22](#)

Ergebnisse und Handlungsempfehlungen
der Expert*innen [Seite 23](#)

Kurzeinblick in die Diskussionsergebnisse
[Seite 52](#)

Offene Fragen [Seite 56](#)

Resonanz der Einbringenden auf das
Gehörte [Seite 58](#)

Resonanz auf den Prozess – Impuls von
Detlev Meyer-Düttingdorf [Seite 63](#)

Was nehme ich für mich mit?

Was geben wir als Netzwerk weiter? –
Moderation: Dagmar Krok [Seite 66](#)

**Vernetzung zum synodalen Vorberei-
tungsausschuss** –
Impuls Dr. Kai Greve [Seite 66](#)

Wie geht's weiter? –
Friedrich Wagner [Seite 68](#)

Wortmeldungen der
Teilnehmenden [Seite 69](#)

Dank und Abschied –
Dr. Kristin Junga [Seite 70](#)

Segen für die Weiterarbeit –
Frank Puckelwald [Seite 70](#)

So, wie Du bist – Ich brauch Dich so,
wie Du bist, ich lass Dich so, wie Du bist,
ich nehm Dich so, wie Du bist ...

Ein gutes Motto, um gemeinsam miteinander anzufangen. Ein schwungvoller Einstieg mit Jan Simowitsch, Leiter des Fachbereichs Populärmusik der Nordkirche und Jan Keßler, Tontechniker und Musiker aus Hamburg.

Monatslied.de





Die Leiterin der Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche, Dr. Kristin Junga, begrüßt die Teilnehmenden.

Seit einem Jahr freue ich mich auf diesen Tag. Ich habe darauf vertraut, dass gut wird, was entsteht. Und ich bin froh, dankbar und begeistert und auch ein bisschen stolz, dass es noch viel besser geworden ist. Schön, dass Sie alle/dass ihr alle hier seid!

»Bedingungen für Engagement verbessern.« Der ein oder die andere würde sagen: Es gibt sicher sexyere Themen. Mit Leidenschaft im Diskurs die Verbindung von Inhalt und Struktur ganz praktisch in die Zukunft denken – das ist visionär und ich finde – sehr sexy. Sie sind, ihr alle seid hier. Expert*innen für so unterschiedliche Bereiche der Engagementförderung.

»Wie wollt ihr es machen, dass zu all den Themen Rückmeldungen möglich sind«, bin ich im Vorfeld dieses Treffens oft gefragt worden. Und was soll ich sagen: Wir haben Großes vor. Und wir haben dazu eine gute Grundlage: Handlungsempfehlungen zu fünf Themen. In einem umfangreichen Material. Vielen Dank allen, die daran mitgewirkt haben. Ihr habt gemeinsam die Kontinuität ermöglicht, die es braucht, bei komplexen Aufgaben am Ball zu bleiben. Das Ergebnis spricht für sich.





**Geistliches zum Beginnen mit Frank Puckelwald.
Er ist Pastor und Referent im Gemeindedienst der
Nordkirche. Dort arbeitet er in seiner Leidenschaft:
Meditation und Spiritualität.**

Ein Blick auf die Prozesse

Verehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, was für ein Glück, dass unsere Nordkirche ein Netzwerktreffen wie dieses hat!

Vor über einem Jahr hatte die Arbeitsstelle Ehrenamt zur Zusammenarbeit eingeladen ... und rund fünfzig beruflich oder ehrenamtlich engagierte Frauen und Männer waren der Einladung gefolgt. In fünf Expertengruppen berieten sie zentrale Themen der Engagementförderung und brachten ihre Beratungsergebnisse in konkreten Empfehlungen auf den Punkt. Diese Ergebnisse werden heute und hier präsentiert – ein Meilenstein zur Zukunftsgestaltung unserer Kirche ist das!

Ich wurde gebeten auf die Prozesse der Nordkirche zu kommen, in die dieser Ehrenamtsprozess eingebettet ist. Das tue ich gerne – in der Kürze der Zeit allerdings nur holzschnittartig. Was jetzt nur skizziert werden kann, mag in späteren Gesprächsgängen Raum bekommen.

Kirche – zwischen Ermüdungserscheinung und Gestaltungswillen

In medias res! Was ist los in unserer Kirche? Einige Gedankensplitter: Ich erinnere noch die »Goldenen Achtziger Jahre«. Was es an Personal, Gebäuden und Projekten brauchte, wurde eingestellt, gebaut oder durchgeführt. Sorglos bis saturiert war diese Zeit. Die Neunziger Jahre brachten die Erschütterung. Mitglieder traten aus. Einnahmen aus der Kirchensteuer brachen ein. Zwischenzeitlich baute sich ein enormer Spardruck auf. Bis dahin selbstverständliche Strukturen wurden in Frage gestellt. Gemeinden fusionierten. Kirchengebäude, die wirtschaftlich untragbar waren, wurden unter Schmerzen aufgegeben. Sogar Kirchenkreise wurden neu geschnitten. Auch änderte sich der Umgang mit den Menschen: Viele Stellen von Hauptamtlichen wurden ersatzlos gestrichen – bitter. Wer blieb, konnte erleben, wie bei gleicher Arbeitszeit mehr und mehr Arbeit zu schultern war. All das geschah nicht aus Überzeugung, sondern aus der Not heraus. Not verändert das Denken. Sie kann ängstigen.

Pastor Andreas Wackernagel leitet die Institutionsberatung der Nordkirche. Er ist systemischer Supervisor, Mediator und Organisationsentwickler. Die Institutionsberatung berät und begleitet Leitungsorgane der Kirche. Nicht selten laufen die Veränderungsprozesse bei ihm zusammen. Er führt aus, welche Themen die Nordkirche bewegen und wie die Themen der »Engagementförderung« im Kontext der Nordkirche einzuordnen sind.



Immerhin: In dieser Krisenzeit gewann das Ehrenamt an Bedeutung. Ich erinnere mich, wie nach Reduzierung der Küsterstunden zu Beginn einer jeden Sitzung unseres Kirchenvorstandes erst einmal die Lektoren- und Küsterdienste aufgeteilt wurden. Darüber, dass Erwerbsarbeit durch Ehrenamt substituiert wurde, machten wir uns keine Gedanken. Wir reflektierten auch nicht über das Verhältnis von beruflichem und freiwilligem Engagement. Wir spürten, dass das Ehrenamt umworben

sequent Verantwortung zu übergeben und so eine Kultur ehrenamtlicher Verantwortungsübernahme zu stärken, ließ man vorüberziehen.

In den Folgejahren leisteten diejenigen, die ehrenamtlich oder beruflich in Leitungsverantwortung waren, Jahr um Jahr Enormes, indem sie kirchliche Strukturen stabilisierten bzw. den gesellschaftlichen Veränderungen nachführten. Teilweise überlagerten sich die unterschiedlichen Strukturprozesse.



und in seinen Interessen und Impulsen aufmerksamer als früher wahrgenommen wurde. Tatsächlich wurden in den Kirchenkreisen und dann auch auf der landeskirchlichen Ebene deutliche Signale für ein neues Miteinander von Hauptamtlichen und ehrenamtlich Engagierten gesetzt. Den Kairos, den Ehrenamtlichen mit der zusätzlichen Übernahme von Aufgaben auch kon-

2012 kam es zur schließlich zur bedeutendsten aller Strukturanpassungen, zur Gründung der Nordkirche. Alle diese Arbeit an der eigenen Struktur und damit an der eigenen Identität blieb nicht ohne Verschleißerscheinungen. In einer synodalen Arbeitsgruppe zu kirchlichen Strukturen konnte erlebt werden, wie der eigentlich technische Begriff der strukturellen Ermüdung eine

ganz menschliche Bedeutung bekam: »Bloß nicht wieder Strukturen! Wir können und wir wollen nicht mehr. Wir sind müde.«

So sehr ich diesen Impuls »Bloß nicht wieder Strukturen!« nachempfinden kann: Es ist und es bleibt notwendig, an der struktura, am Aufbau und am Sinngefüge unserer Nordkirche zu werkeln, unermüdlich, denn unsere postmoderne Gesellschaft ist unermüdlich im Wandel: Bevölkerungs- und Mitgliederschwind führen zu Finanz- und Fachkräftemangel. Die Kirche steht immer stärker in Konkurrenz. Die Säkularisierung schreitet voran und lässt Traditionen abbrechen. Die Wiederkehr des Religiösen ist eher Wunschenken als Realität. Liebgewonnene Kirchenbilder lösen sich auf, so das Bild der einladenden Kirche: Wir laden ein, Sonntagmorgen für Sonntagmorgen. Immer weniger kommen. Ja, die Kirche ist in der Krise. Ein »weiter so!« ist keine ernsthafte Option.

Aktion und Reaktion – Krisen als Motoren der Innovation

Der kritische Blick auf die Strukturprozesse der Nordkirche zeigt, dass sie auf eine ähnliche Art und Weise wie andere Landeskirchen oder Non-Profit-Organisationen die Herausforderungen annimmt: Sie reagiert. Angemessen. Konzertierte. Meist hilfreich. Allerdings erlebe ich in den zentralen Strukturprozessen unserer Nordkirche viel mehr Re-aktives als Pro-aktives. Vielmehr Rückschau als Visionäres. Dazu drei Beispiele.

1. Auf die sich anbahnenden Ressourcenknappheit reagiert der Prozess der Aufgabenkritik und prüft, ob die Aufgaben und die Ressourcenausstattung der landeskirchlichen Einrichtungen, Dienste und Werke in einem angemessenen Verhältnis stehen – und welche Anpassungen ggf. möglich sind.

2. Auf den künftigen Mangel an Pastorinnen und Pastoren reagiert der auf der März-Synode vorgestellte Prozess »Perspektive 2030«. Dieser Prozess zielt vor allem darauf, einen neuen gesetzlichen Rahmen für die Besetzung von Pfarrstellen zu schaffen. Krisenbewältigung über Anpassung des rechtlichen Rahmens bzw. der »Spielregeln«.

3. Auch mit dem drohenden Fachkräftemangel beschäftigt sich der sogenannte Personalentwicklung und Personalplanung (PEPP). Angesichts der enormen Komplexität der Themen fokussiert der PEPP-Prozess zunächst auf Erwerbsarbeit. Erst in einem weiteren Prozess-Bogen wird das Miteinander von beruflicher und ehrenamtlicher Arbeit in den Blick kommen. Krisenbewältigung über ein strategisches Vorgehen im Bereich der Personalentwicklung, der Nachwuchsförderung und der Personalplanung sowie über eine Entwicklung der kirchlichen Arbeitskultur.

Liebe Gäste des Netzwerktreffens! Die Nordkirche reagiert. Wie eine Organisation. Angemessen. Zugleich wäre zu wünschen, dass sich Kirche stärker als geistliche Gemeinschaft verstünde und pro-aktiver und visionärer wäre. Die Erfahrung lehrt: Die bedeutendsten Innovationen entsprangen krisenhaften Umständen. Not verändert das Denken. Not macht – wenn die Angst erst einmal abgeschüttelt wurde – erfinderisch. Einen solchen kreativen Erfindergeist braucht es, und dieser wiederum braucht Raum, um sich zu erproben. Raum, um neue Organisationsformen und Sozialgestalten auszuprobieren: Erprobungsräume – so, wie sie bereits angelegt, aber viel zu wenig genutzt werden.

Bei den kreativen Veränderungen wird das Ehrenamt von zentraler Bedeutung sein. Wenn es schon in wenigen Jahren in Bereichen der Nordkirche »weiße Flecken« auf der Landkarte hauptamtlicher Versorgung geben wird, wenn dennoch Kirche in der Fläche präsent bleiben soll, wie könnte das anders geschehen, als ein neues, anderes kirchliches Leben aufzubauen? Eines, das ohne ständige pastorale Hauptamtlichkeit auskommt. Eines, das getragen von freiwillig Engagierten wird. Erste Erfahrungen aus der katholischen Kirche zeigen: Wenn die Hauptamtlichen vor Ort weniger werden, ist das

erst einmal schwer. Aber bald öffnen sich kreative Räume für Ideen und Möglichkeiten abseits der alten Ordnungen. Weil Menschen sich gerne für ihre Kirche vor Ort engagieren, kann kirchliches Leben neu aufblühen.

Netzwerk-Prozess – Stärkung der Nordkirche als Ehrenamtskirche

In diesem Sinne erlebe ich Ihren Ehrenamtsprozess, liebe Gäste des Netzwerktages: als erfrischend pro-aktiv. Sie denken – gut systemisch – von einer gelingenden neuen Zukunft her, einer Zukunft mit engagierten Ehrenamtlichen, deren Bedürfnis nach Klarheit, Unterstützung und Vertrauen ernst genommen wird. Sie fragen: Was braucht es, um zu dieser Zukunft zu kommen?

Für dieses Netzwerktreffen haben Sie diese Frage aufgefächert und interdisziplinär vertieft. Konkret und realistisch sind Ihre Fragen nach dem Verhältnis von Ehrenamt und Leitung oder nach der Monetarisierung des Ehrenamtes. Ein solcher differenzierter, vertiefter Fachdiskurs ist nicht nur ein Antidot gegen Trivialisierung; nicht nur ein Schutz vor den zu einfachen Lösungen. Es reicht eben nicht, »Pfarrherrlichkeiten« zurechtzustutzen, um Raum fürs Ehrenamt zu gewinnen. Es reicht nicht, mehr Rechte für die freiwillig Engagier-

ten einzufordern, um die Nordkirche in ihrer Identität als EhrenamtSkirche zu stärken.

Ein vertiefter Fachdiskurs hilft, ein reiferes Verständnis des Ehrenamtes als selbstbestimmtes, freiwilliges Engagement zu entwickeln. Er hilft flexible, an diverse Lebenssituationen anschlussfähige Formen des freiwilligen Engagements zu entwickeln, und hilft, das Maß des persönlichen Einsatzes und den Grad der Verantwortungsübergabe gut auszubalancieren. Einiges kann getan werden, damit die Nordkirche engagementfreundlich bleibt und jeden Tag ein bisschen engagementfreundlicher wird! Die Handlungsempfehlungen der fünf Expertengruppen lese ich als Wegweiser in die Zukunft einer noch engagementfreundlicheren Nordkirche.

Freiwilliges Engagement – ein synodales Thema

Wie geht es weiter? Nachdem die beiden Themensynoden zur Ortsgemeinde und zu den Diensten und Werken zum Thema Ehrenamt gearbeitet hatten, nachdem 2017 das Thema »Ehrenamts- und Engagementförderung« zu einem der drei synodalen Schwerpunktthemen für die Hauptbereiche gewählt wurde, steht im September 2018 der synodale Thementag »Ehrenamts- und Engagementförderung« an. Er wird an die

Expertise und die Handlungsempfehlungen des Netzwerkprozesses anknüpfen können. Ideal wäre es, wenn die Synode das Thema Ehrenamt strategisch aufgriffe und sich fragte: Welche Kirche wollen wir im Jahr 2030 haben? Welche Rolle könnte die wachsende Vielfalt ehrenamtlichen Engagements spielen? Wie können die freiwillig Engagierten transparent und klug begleitet und professionell für Ihren Dienst zugerüstet werden? Es gibt viel zu tun. Wir dürfen gespannt sein, was entwickelt werden wird.

Für jetzt heißt es, der Arbeitsstelle Ehrenamt, die den Netzwerkprozess initiiert, organisiert und den fachlichen Diskurs aufgearbeitet hat, für das heutige Netzwerktreffen herzlich Dank zu sagen: Dank an Dr. Kristin Junga, an Susanne Habicht, an Dagmar Krok und an Ulrike Brand-Seiß. Wie wichtig ist eine zentrale Vernetzung gerade bei einem Thema, das sich an so vielen Orten unserer weiten Landeskirche festmacht! Uns allen einen guten Tag, der unter dem Segen Gottes stehen möge!

Andreas Wackernagel, Leiter der Arbeitsstelle Institutionsberatung

Die fünf Themenfelder zur Engagementförderung, zu denen Expert*innengruppen Ergebnisse erarbeitet haben.

A

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

24

B

Kirche ist Raum der
Begegnung und des
vielfältigen Engagements
der Verschiedenen

32

C

Qualität – Professionalität –
Weiterbildung – Standards

38



D

Zukunftsfähige Leitung
im Ehrenamt

42

E

Freiwilliges Engagement
als (freiwillige) Arbeit –
Herausforderungen
und Grenzen

48

Wahrnehmung und Diskussion der Ergebnisse der Expert*innengruppen

Die Teilnehmenden haben die Expert*innenergebnisse vor dem Netzwerktreffen schriftlich erhalten und sich in die Themen eingearbeitet. Jetzt kann in drei Runden wahrgenommen, kommentiert und diskutiert werden.

In der ersten Runde können alle auf fünf – mit Stichpunkten aus den Papieren – vorbereitete Seiten ihre Ergän-

zungen und Anmerkungen schriftlich kommentieren.

In der zweiten Runde werden Einbringende an Moderationswänden in je ein Thema einführen und es kann in Gruppen diskutiert werden. In der dritten Runde haben alle die Chance zu einem zweiten Thema intensiver zu diskutieren.





Moderation: Doris Hamer, Leiterin der Arbeitsstelle Evangelische Jugend im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost. Sie ist Diplom-Sozialpädagogin und Diakonin und hat als Expertin in der Gruppe B zum »vielfältigen Engagement der Verschiedenen« mitgearbeitet.



Transformationsprozess
gestalten

Wandel in Kultur, Struktur und
Prozess

1. Welche
Richtungen?

Wende...

Erw



Im Austausch miteinander wurden Anregungen, Zustimmung und Kritik auf Plakaten zu den Gruppenergebnissen notiert.





In Runde Zwei und Drei halfen zehn Einbringende bei der Wahrnehmung der Ergebnisse. Auf Moderationswänden werden die Ergebnisse festgehalten.



Dr. Andreas Tietze, Präses der Landessynode, eröffnete 2014 die Netzwerkarbeit mit und begleitet sie als Synodenpräses im Ehrenamt.

»Einfach machen. Gutes tun. Kirche bauen. Wer sich ehrenamtlich engagiert, fühlt sich einem Ziel verpflichtet, das den freiwilligen Einsatz der eigenen Zeit, Kraft und Ideen lohnt. Die Wahrnehmung dieses Dienstes ist wichtig, auch der Dank. Wertschätzung geschieht vor allem durch Bedingungen, in denen sich dieses Engagement gut entfalten kann. Die Fragen nach Ausstattung, Fortbildungsmöglichkeiten, Klarheit in Fragen der Kompetenz, Versicherungsschutz usw. müssen deutlich beantwortet werden.

Das Netzwerk Ehrenamt ist darum ein wichtiges Forum, um die Herausforderungen ehrenamtlichen Engagements in der Nordkirche gemeinsam in den Blick zu nehmen!«

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

25. April 2018

Zusammen weiterdenken

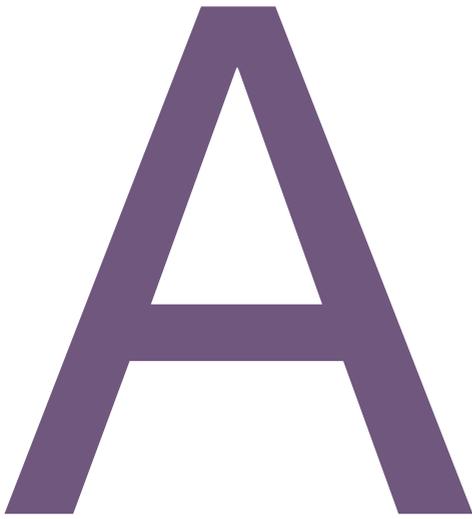
Seit Februar 2014 beobachtet, begleitet, stärkt und bündelt die Arbeitsstelle Ehrenamt Diskurse über Fragen rund um das Thema Ehrenamt und Engagementförderung. Ehrenamtlich wie beruflich Leitende wie Koordinierende bringen im entstandenen Netzwerk Ehrenamt der Nordkirche ihre Erfahrung und ihr Know-How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

Kirchenentwicklung und Zivilgesellschaft

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

Grundlage für die Weiterarbeit

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus dem Netzwerkprozess in fünf Themenfeldern gegliedert.



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

Amtsverständnis im Verhältnis zum Allgemeinen Priestertum

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

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

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

Die Spannung v. a. zwischen pastoralem Amt und Gemeindemitgliedern ist schwer aufzulösen. Diese Spannung bildet sich bis heute in der kirchlichen Wirklichkeit und in Konflikten zwischen pastoralem Amt und Gemeinde, aber auch unter Hauptamtlichen und zwischen Hauptamtlichen und Gemeinde/Ehrenamtlichen ab. Dies hat – neben mensch-

lichen Schwächen – eine Ursache darin, dass in der Geschichte der lutherischen Kirchen bis heute eine klare Trennung zwischen funktional und theologisch nicht durchgehalten wurde:

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

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlungen:

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

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

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

Handlungsempfehlungen:

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

3. Gemengelage zwischen Verantwortung, Freiwilligkeit und gegenseitigen Abhängigkeiten

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

Handlungsempfehlungen:

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

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

So manches Gespräch verläuft anders, wenn Rollenklarheit bei beiden Gesprächspartner*innen besteht und jeder sich seiner/ihrer Rolle bewusst ist. Diese Bewusstheit ermöglicht sowohl dem Ehrenamtlichen als auch dem Hauptamtlichen eine Transparenz im Hinblick auf die stattfindende Kommunikation (im Dialog als auch als eigenes Zwiegespräch in mir), das Erwartungsmanagement (von Innen – von mir selbst; von Außen – von Dritten an mich) und in der Bezogenheit all dessen auf-, für- und zueinander.

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

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

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

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

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

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

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

So wird deutlich: »Die Rolle macht den Unterschied!«

Handlungsempfehlungen:

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

5. Ehrenamtliches Engagement von Nicht-Kirchenmitgliedern

Wenn die Orientierung an gesellschaftlich relevanten Inhalten und Themen bei der Entwicklung von Engagementfeldern in den Vordergrund tritt, wird es wahrscheinlicher, dass sich mehr Menschen, auch Nicht-Mitglieder, ob getauft und ausgetreten oder nicht getauft, für ein freiwilliges Engagement gewinnen lassen.

Ein gabenorientierter Blick ist besonders einladend für alle, die in ihrem Engagement Partizipation schätzen und eigene Begabungen und Interessen aktiv und selbstbestimmt einbringen wollen. Oft finden sie in einer sinnstiftenden Tätigkeit im Raum der Kirche überhaupt erst Anschluss an christliche Inhalte und Haltungen. Dies zu ermöglichen erfordert Sensibilität der Verantwortlichen im Blick auf religiöse Fragen und vielfältige religiöse Ausdrucksformen.

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

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

Handlungsempfehlungen:

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

6. Engagement als Glaubensäußerung ernst nehmen

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

Handlungsempfehlungen:

- *Hauptamtliche sollten in ihrer Begleitung der Ehrenamtlichen immer wieder Räume schaffen, in denen über den eigenen Glauben und die Bezüge zur ehrenamtlichen Arbeit gesprochen werden kann, denn es braucht Orte gemeinsamer Kulturbestimmung. Dazu gehören regelmäßige Jahresgespräche mit Gruppen und mit verantwortlichen Leitenden im Ehrenamt, die über sachlich-organisatorische Themen hinausgehen (vgl. zu Punkt 1)*
- *Leitungspersonen (Bereichsleitungen, Pröpst*innen, Kirchenkreisräte) verstehen sich als kulturbestimmend und nutzen dies auch im Blick auf geistliches Leben und geistliche Leitung.*

7. Räume und Orte für Metakommunikation öffnen

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

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

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

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

HA *Das haben wir ja noch nie gemacht → Metakommunikation z. B.*

EA + HA *»Was wäre denn wenn ...?«*

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

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

Handlungsempfehlungen:

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

Expert*innen

Ursula Kranefuß, Pastorin, Referentin im Institut für Engagementförderung des Kirchenkreises Hamburg-Ost (Leitung), **Frie Bräsen**, Propst im Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein, **Dagmar Krok**, Diakonin/Dipl.-Soz.päd., Referentin im Frauenwerk der Nordkirche, **Herwig Meyer** Dipl.Ing.(TUHH); Mitglied der Synode der Nordkirche, **Luise Müller-Busse**, Pastorin, Leitung der ESG Greifswald und Arbeitsstelle für Ehrenamtlichenqualifikation im Kirchenkreis Pommern, **Matthias Selke**, (Pastor, Studienleiter in der Arbeitsstelle für die Qualifizierung gemeindebezogener Dienste im Pädagogisch-Theologischen Institut), beratend: Prof.Dr.Uta Pohl-Patalong (Praktische Theologie, Universität Kiel)

B

Kirche ist Raum der Begegnung und des viel- fältigen Engagements der Verschiedenen

1. Lebenslagen und Lebenswirklichkeiten

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

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

2. Herausforderungen: Transformationsprozess gestalten

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

- *Ortsgemeinden bilden ein klares Profil: Wofür stehen wir an diesem Ort?*
- *Wir werden sichtbar in einem gelingenden Miteinander der Verschiedenen am lokalen Ort.*

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

- *Wir setzen Veränderungsimpulse, um Raum zu schaffen bzw. Räume zu öffnen für Vielfalt und Austausch.*
- *Kirchliche Räume sind für alle zugänglich und nutzbar umzugestalten.*
- *Sowohl Hauptamtliche als auch Ehrenamtliche sind herausgefordert, ihre Rollen und Kompetenzen mit dem Blick auf die anstehenden Veränderungen weiterzuentwickeln.*
- *Darin werden sie auf vielfältige Weise durch Leitungshandeln unterstützt.*
- *Es werden Trägerstrukturen geschaffen, die größtmögliche Beteiligung ermöglichen.*
- *Um die Herausforderungen zu meistern, ist es unerlässlich, Prioritäten zu setzen und Ressourcen bereitzustellen.*

3. Zum Kirchenbild

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

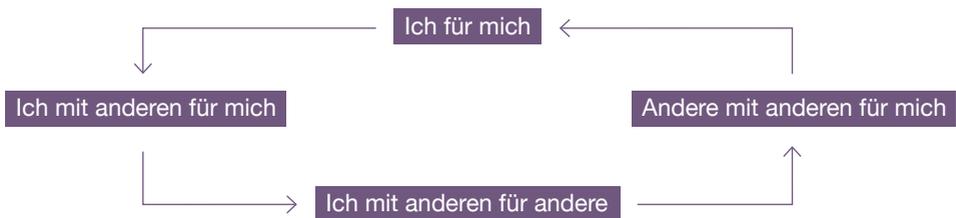
Kirche verstehen wir als Raum,

- ... in dem das Evangelium als Botschaft von gelingendem Leben für alle Menschen erfahrbar wird,
- ... wo die Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit wahrgenommen und als Ebenbilder Gottes wertgeschätzt werden,
- ... der einladend und gastfreundlich ist,
- ... der Gelegenheiten bietet, einander zu begegnen und Leben miteinander zu gestalten,

- ... der Möglichkeiten für die Beteiligung und Mitgestaltung vieler verschiedener Menschen eröffnet,
- ... der Impulse gibt für das Miteinander und Füreinander im lokalen Raum,
- ... in dem Menschen Wege zur Versöhnung miteinander angeboten und aufgezeigt bekommen,
- ... in dem Menschen herausgefordert werden, Neues kennen zu lernen und den Umgang mit dem Fremden zu üben,
- ... in dem christliche Werte erfahren und in den Diskurs gestellt werden.

4. Perspektiven für Engagementförderung

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



5. Haltungen und Kompetenzen

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

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

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

6. Aufgaben für Kirche, Gemeinden und Mitarbeitende

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

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

7. Handlungsempfehlungen

Folgende Maßnahmen halten wir als Arbeitsgruppe für dringend erforderlich:

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

Expert*innen

Susanne Prill, Ehrenamtsarbeit im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg (Leitung), **Christian Brodowski**, Pastor, Ev.-Luth. Kirchengemeinde Mirow, **Reinhard Förtsch**, Diakon, Stabsstelle Engagement im Rauhen Haus, Hamburg, **Ingo Gutzmann**, Pastor, Leiter des Regionalzentrums des Kirchenkreises Schleswig-Flensburg, **Doris Hamer**, Diakonin, Leitung der Arbeitsstelle Evangelische Jugend im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost, **Petra Müller**, Referentin und Teamleiterin der Fachstelle Alter der Nordkirche, **Karl-Georg Ohse**, Evangelisch-Lutherischer Kirchenkreis Mecklenburg, Kirche stärkt Demokratie, **Jörg Stoffregen**, Diakon, Netzwerk Kirche inklusiv der Nordkirche, **Maren von der Heyde**, Pastorin, Geschäftsführerin im Diakonischen Werk Hamburg-West/Südholstein







Qualität – Professionalität – Weiterbildung – Standards

Qualität und Ehrenamt – aktuelle Herausforderungen

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

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

Zum Qualitätsverständnis

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

Eine Gemeinde/Einrichtung hat, im Rahmen ihres kirchlichen Auftrages für Teilnehmende bzw. Mitglieder oder Mitwirkende Qualität, wenn sie anschlussfähig ist an das Leben der Einzelnen, für diese eine Bedeutung erlangt, sinnvoll erscheint und/oder Freude macht.

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

Qualität ist abhängig von Ort und Aufgabe, von Region und Gesellschaft unterschiedlich zu betrachten. Sie wirkt in den Sozialraum hinein und bedarf einer Sozialraumorientierung. Sie ist verhandelbar und sollte regelmäßig überprüft und gegebenenfalls neu ausgerichtet werden. Alle an einer Aufgabe Mitwirkenden sollen die spezifischen Qualitätsanforderungen kennen, an der fortlaufenden Qualitätsbestimmung beteiligt sein, und ihre Kompetenzen und Fertigkeiten einbringen können. Haupt- und Ehrenamt wirken in diesem Qualitätsprozess zusammen.

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

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

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

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

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

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

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

Qualifizierung – Fortbildung – Förderung

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

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

Empfehlungen

- 1. Es braucht eine Modellentwicklung zur Qualität kirchlicher Arbeit, die es ermöglicht und dazu ermuntert, regelmäßige Qualitätsprozesse durchzuführen, mit dem Ziel eine engagementfreundliche Gemeinde/Einrichtung mit Qualität zu werden.*
- 2. Grundlagen und Standards zur Qualität ehrenamtlichen Engagements sind in verschiedenen Quellen benannt. Nach einem Prozess der Auswahl und Festlegung sind sie verständlich und leicht zugänglich zu veröffentlichen (z.B. Praxisheft und Internetseite der Arbeitsstelle).*
- 3. In der Begleitung Freiwilliger und Ehrenamtlicher soll das regelmäßige Gespräch über Qualität, Kompetenzen und notwendige bzw. wünschenswerte Fortbildungen verpflichtend sein.*
- 4. Es ist zu prüfen, wie Ehrenamtskoordination als Teil der Ausbildungen kirchlicher Mitarbeitender (Vikariat, Studium Diakone, Kirchenmusiker) und verpflichtende Fortbildungen für kirchliche Berufe in die Curricula aufzunehmen und verpflichtende Fortbildungen für kirchliche Berufe wie z. B. Freiwilligenkoordination/-management, Ehrenamt, Selbstbilder und Rollenklärung anzubieten sind.*
- 5. Hauptamtliche/Berufliche erleben einen Wandel von Aufgaben und Rollen und ursprünglichen Berufsbildern. Wir empfehlen diesen Wandel im Rahmen von Fortbildung und kirchlichem Leitungshandeln zu reflektieren und zu begleiten.*
- 6. Zur Förderung eigenständiger Bildungsprozesse sollten modulare Fortbildungen (z. B. für Erwachsenenbildung, Gruppenleitung, Leitendes Ehrenamt in Gremien) mit anerkannten zertifizierten Abschlüssen, die eigenständige Bildungsprozesse fördern, entwickelt werden. Dabei sind mögliche Kooperationen mit außerkirchlichen Trägern zu berücksichtigen.*
- 7. Standards und Zugänge zu Fort- und Weiterbildung sowie deren finanzielle Förderung sollten leicht zugänglich und transparent veröffentlicht werden.*
- 8. Es braucht in der Nordkirche eine Beratungs- und Prüfungsinstanz mit Feldkompetenz, die mit den verschiedenen Akteur*innen gut vernetzt ist. Durch Beratung und Vergabe ermöglicht sie Zugänge zu Fort- und Weiterbildung sowie deren finanzielle Förderung und bietet eine klare Orientierung in den vielfältigen Angeboten der Fort- und Weiterbildung.*

Expert*innen

Dagmar Krok, Diakonin/Dipl.-Soz.päd., Frauenwerk und Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche (Leitung), **Ruth Gänßler-Rehse**, Pastorin, Frauenwerk Ostholstein, **Thorsten Gloge**, Pastor, Gemeinde- und Personalentwicklung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf, **Christine Matzen**, Fundraisingarbeit im Regionalzentrum im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Schleswig-Flensburg, **Cornelia Mikolajczyk**, Referentin Pädagogisches-Theologisches Institut, Ludwigslust, **Jenny Nehrdich**, Organisations- und Personalberatung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Dithmarschen, **Dr. Jutta Petri**, Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung der Nordkirche e.V., **Matthias Pregla**, Referent im Institut für Engagementförderung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost, **Paul Steffen**, Fachstelle Engagementförderung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein, **Dr. Martin Vetter**, Propst im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost

Zukunftsfähige Leitung im Ehrenamt

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

In diesen Prozessen werden Spannungsfelder virulent: zwischen Freiwilligkeit und Verpflichtung, Professionalität und Ehrenamt, hauptamtlichen und ehrenamtlichen Zuständigkeiten, engagementfreundlichen Bedingungen und der Kultur kirchlicher Gremien. Diese Spannungsfelder beinhalten Ebenen übergreifende Themen sowie spezifische Themen für Kirchengemeinde, Kirchenkreis und Landeskirche.

I. Ebenenübergreifende Themen

1. Verbindlichkeit

Leitendes Ehrenamt braucht zunehmend eine Verbindlichkeit, die in Spannung zur Freiwilligkeit des Engagements steht. Gerade deshalb ist es entscheidend, dass Ehrenamtliche im Vorwege ihres Engagements um die Bedeutung ihres jeweiligen Leitungsamtes wissen

und eine gegenseitige Verbindlichkeit vereinbart wird. Darin verpflichten sich Hauptamtliche zu regelmäßiger und bestmöglicher Begleitung und Unterstützung der ehrenamtlichen Mitglieder.

2. Professionalität und Qualität

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

Handlungsempfehlungen

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

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

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

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

Welche Qualitätskriterien für eine kompetente Leitung sollen gelten?

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

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

Welche Aufgaben des Gremiums brauchen welche beruflichen Expertisen von Ehrenamtlichen?

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

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

3. Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

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

4. Engagementfreundliche Bedingungen

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

Handlungsempfehlungen

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

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

Gibt es andere, neu zu entwickelnde Modelle von Partizipation?

II. Ebenenspezifische Themen

Kirchengemeinde

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

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

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

In Zukunft werden kleinere, flexiblere Einheiten von Ehrenamtlichen gebraucht, um die Präsenz von Kirche in ländlichen Räumen zu ermöglichen. Dabei sind Ortsausschüsse noch stärker einzurichten und geeignete Modelle von Gemeindekuratoren zu entwickeln. Eine Aufgabe von Pastoren/innen besteht verstärkt darin, Ehrenamtliche in ihren geistlichen Kompetenzen zu stärken und diese in Beziehung zu ihrem operativen Geschäft zu setzen. Geistliche und rechtliche Leitung geschieht in unaufgebarter Einheit einer Gemeindeleitung!³

Kirchenkreis und Landeskirche

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

Unterstützung und begleitende Angebote für fachspezifische Aufgaben – auch für die Arbeit von Synodenausschüssen – müssen vom Kirchenkreis und Landeskirche kontinu-

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

ierlich angeboten und vorgehalten werden. Erst dann kann eine verbindliche Bereitschaft für Qualifizierungsmaßnahmen von leitenden Ehrenamtlichen im Kirchenkreisrat, Kirchenleitung und Landessynode auch erwartet werden.

Die inhaltliche – fachliche Komplexität von Themen in Kirchenleitung, Landessynode und ihren Ausschüssen erfordert zukünftig stärker die Besetzung mit Ehrenamtlichen, die schon entsprechende Kompetenzen mitbringen. Dieses gilt es in Zukunft stärker bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen zu berücksichtigen.

Für alle Mitglieder leitender Gremien wird in Zukunft ihr Kirchenbild zu einem entscheidenden Kriterium. Haupt,- wie Ehrenamtliche werden noch stärker in der Verantwortung stehen, in ihrem leitenden Handeln Kirche (als Organisation und als Kirche Jesu Christi) als Ganzes wahrzunehmen und von individuellen Partikularinteressen absehen zu können. Außerdem ist zu prüfen, ob in Zukunft der verfassungsrechtliche Grundsatz der Nordkirche,⁴ alle Gremien mit der Mehrheit Ehrenamtlicher zu besetzen, aufrecht zu erhalten ist.

Expert*innen

Ulrike Brand-Seiß, Pastorin, Gemeindedienst der Nordkirche (Leitung), **Matthias Bartels**, Pastor, Mitglied der Ersten Kirchenleitung der Nordkirche, **Helge Baumann** ehrenamtliches Mitglied im Kirchengemeinderat, **Jens Brenne**, ehrenamtliches Mitglied der Landessynode, **Dr. Lars Emersleben**, Pastor, Referent im Dezernat Theologie, Publizistik und Archiv, **Ina Koppelin**, ehemalige Präses der Ersten Kirchenkreissynode Altholstein, **Johanna Lenz-Aude**, Pröpstin im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Schleswig-Flensburg, **Ina-Marie Mühling**, Leiterin des Instituts für Engagementförderung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost, **Margrit Semmler**, ehrenamtliches Mitglied der Ersten Kirchenleitung der Nordkirche

⁴ Artikel 6, Absatz 2 der Verfassung der Nordkirche

Freiwilliges Engagement als (freiwillige) Arbeit – Herausforderungen und Grenzen

Einleitung

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

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

Grundlegende Überlegungen

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

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

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

⁵ Staatlich geregelte Freiwilligendienste werden in diesem Papier nicht behandelt.

Es gibt u. a. theologische, inhaltliche, partizipative Gründe, warum manche Tätigkeiten von Freiwilligen – und nicht hauptamtlich – ausgeübt werden. Freiwilliges Engagement ist kein kostenloser Ersatz für Hauptamtlichkeit und muss arbeitsmarktneutral sein. Daher ist eine klare Abgrenzung nicht nur zu Hauptamtlichkeit, sondern auch zu freiberuflichen Tätigkeiten erforderlich. Diese Grenzen dürfen nicht verschwimmen.

Gesellschaftliche Herausforderungen

Zusätzlich sind gesellschaftliche Herausforderungen zu bedenken, vor denen Kirche und Diakonie im 21. Jahrhundert stehen: Im Engagement vollzieht sich bereits seit Jahrzehnten ein Strukturwandel. Die Engagementbereitschaft und biographischen Bedingungen der Engagierten ändern sich. Es gibt einen Trend hin zu projektbezogenem Kurzzeit-Engagement. Für längere Verpflichtungen müssen besondere Anreize geschaffen werden. Der demographische Wandel bedeutet stetig steigenden Betreuungs- und Begleitungsbedarf älterer Mitbürgerinnen und Mitbürger. Verschärft wird die Situation durch eklatanten Fachkräftemangel.

Handlungsempfehlungen

Daraus ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen:

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

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

2. Eine angemessene und zugewandte, nicht monetäre Anerkennungskultur für freiwilliges Engagement muss gestärkt und gefördert werden. Engagementförderung bedeutet, die Menschen mit ihren Bedürfnissen, ihrem Gestaltungswillen und ihren Talenten wahrzunehmen und ihnen dafür Raum zu bieten.⁶

3. Ein entsprechendes Gesetz muss die Träger freiwilligen Engagements in der Nordkirche verpflichten, angemessene Mittel für Engagementförderung im Haushaltsplan vorzusehen. Dazu zählen Auslagenerstattung, Verwaltungsaufwand, Schulungen, Fortbildungen, professionelle Freiwilligenkoordination u. ä.

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

4. Die Nordkirche schafft die Möglichkeit, Engagierten pauschale Aufwandsentschädigungen bis zur Höhe der jeweils aktuellen Ehrenamtszuschale (§ 3 Nr. 26a Einkommensteuergesetz) bzw. Übungsleiterzuschale (§ 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz) auszuführen. Eine solche Zahlung muss an klare, transparente Kriterien gebunden sein (über das normale Maß hinausgehendes Engagement, z.B. besonders hoher Zeitaufwand oder besonders anspruchsvolle Tätigkeiten).

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

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

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

Praktische Empfehlung:

Handreichung für Synodale und Kirchengemeinden zu den genauen staatlichen rechtlichen Rahmenbedingungen

Expert*innen

Dr. Christina Maria Huber, Diakonie Hamburg, Fachberatung Freiwilliges Engagement (Leitung), **Maren Eckholtz**, Mitarbeitervertretung des Ev.-Luth. Kirchenkreises Rendsburg-Eckernförde, **Landesjugendpastor Tilman Lautzas**, Landesjugendpfarramt der Nordkirche, **Matthias Lemme**, Pastor, Ev.-Luth. Kirchengemeinde Ottensen, Christianskirche & Osterkirche, **Barbara Pagel**, Freiwilligenkoordination St. Michaelis Hamburg, **Kirsten Prehm**, Diakonie-Hilfswerk Hamburg, Fachbereichsleitung Familie und Senioren **Heike Riemann**, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Regionsleitung Hamburg, **Jan Soetbeer**, Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Landeskirchenamt – Finanzdezernat

**Vielen Dank für die Beiträge
und jetzt wünsche ich uns
allen gute Gespräche in der
Kaffeepause.**



Moderatorin: Doris Hamer,
Leiterin der Arbeitsstelle Evangelische
Jugend im Evangelisch-Lutherischen
Kirchenkreis Hamburg-Ost.



Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Netzwerkprozess Engagementförderung des Netzwerkes Ehrenamt der Nordkirche

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

Die Empfehlungen beschreiben einen notwendigen Rahmen, Engagementräume zu schaffen und nicht »nur« Arbeitsfelder in Kirche durch Ehrenamtliche aufrecht zu halten. Die Empfehlung, Nichtkirchenmitglieder in ihrem Engagement zu fördern und die Metakommunikation über Rollen und Aufgaben zu etablieren, wurde geteilt. Denn auch ihr Engagement hat Grenzen, die es zu beschreiben gilt. Ebenso zu beschreiben sind die Funktionalität der Hierarchie und die verschiedenen Aufgaben von Leitung in Steuerung, Aufsicht und Management. Und gleichzeitig geht es darum, in bewegten Zeiten, Beziehungen ernst zu nehmen.

Es braucht einen Umbau der Struktur, denn: strategische Engagementförderung ist eine Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen. Experten mit der professionellen Fachperspektive Engagementförderung müssen als Querschnittsstellen in Kirchengemeinden, Diensten und Werken, Kirchenkreisen und auf landeskirchlicher Ebene eingebunden sein. Sie könnten auch als Talent Scouts, u. a. für die Nachwuchsgewinnung in der Gremienarbeit fungieren.

Diakonie als gelebtes Gebet und die spirituelle Erfahrung für Engagierte in diakonischen Handlungsfeldern zu stärken, hilft zu zeigen, dass die verschiedenen Glaubensäußerungen selbstverständlich gleichwertig sind. Dies ist auch im Austausch mit anderen sozial Engagierten notwendig.

B

Kirche ist Raum der Begegnung und des vielfältigen Engagements der Verschiedenen

Wenn Kirchengemeinderäte als Netzwerkende für die Engagementförderung wirken, kann ein Label »Haus des Engagements« Räume öffnen und helfen, dass Menschen in ihren persönlichen Eignungen wirken können, Kirchenräume öffentlich sind und Kommunikationswege konzipiert werden, die Alleinstehende wie die Generation der Computerlosen gleichermaßen erreichen. Vernetzungsstellen auf den kirchlichen Ebenen, Kirchengemeinde, Kirchenkreise und Landeskirche sind dafür unabdingbar.

Die Veränderungskompetenz und Kooperationsfähigkeit der Menschen und der Organisation muss durch Prozessbegleitung und Aus- und Fortbildung gestärkt werden.

C

Qualität – Professionalität – Weiterbildung – Standards

Es braucht eine Modellentwicklung zur Qualität kirchlicher Arbeit, mit dem Ziel, eine Engagement freundliche Gemeinde/Einrichtung mit Qualität zu werden. Die Handlungsempfehlungen zu Qualität – Professionalität – Weiterbildung – Standards beziehen sich vor allem auf die Organisation in ihrem Umgang mit Ehrenamtlichkeit. Die Qualität der Arbeit von und mit Ehrenamtlichen ist kontextnah (in den Arbeitsbereichen) zu beschreiben und dort auch in regelmäßigen Abständen zu prüfen und ggf. zu aktualisieren.

Das Spannungsfeld von Engagement ohne Voraussetzungen und den Kompetenzbedarfen komplexer Engagementfelder bleibt und bedarf eines bewussten und strukturierten Umgangs mit Ehrenamtlichkeit, sowie eine gezielte Steuerung der Organisation durch die Leitungsebene im Hinblick auf Engagement und Ehrenamtlichkeit.

D

Zukunftsfähige Leitung im Ehrenamt

Die Generation 20 bis 40 braucht andere Arbeitsbedingungen für die Mitarbeit in Leitung als die aktuell vorherrschenden. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familien und ehrenamtlichen Engagement erfordert es, dass neue Partizipationsmodelle für ehrenamtlich Leitende entwickelt und erprobt werden. Die Chancen der Digitalisierung sind mitzudenken.

Nachwuchsförderung heißt strategische Personalentwicklung für Ehrenamtliche durch alle Ebenen hindurch und ist eine kontinuierliche Aufgabe. Es braucht unterstützende und begleitende Angebote für fachspezifische Aufgaben von Kirchengemeinderäten bis Synodenausschüsse. Diese müssen von der Landeskirche und den Kirchenkreisen kontinuierlich angeboten werden.

Es ist zu prüfen, ob in Zukunft der verfassungsrechtliche Grundsatz der Nordkirche, alle Gremien mit der Mehrheit Ehrenamtlicher zu besetzen, aufrecht zu erhalten ist. Eine Jugendquote sowie Begleitprogramme wie Junior-Senior-Modelle sind nötig.

Supervision und Coaching sollte für Leitung (ehrenamtlich wie beruflich) verbindlich sein. Gleichzeitig braucht es einen Ort, an dem Frust in der Zusammenarbeit angesprochen werden kann.

E

Freiwilliges Engagement als (freiwillige) Arbeit – Herausforderungen und Grenzen

Die Nordkirche benötigt klare, einheitliche transparente, allgemeingültige rechtliche Regelungen in Form eines Engagementgesetzes. Dieses kann ein guter Start sein, neue Haltungen alltäglicher werden zu lassen. Es muss nicht nur von dem Bestehenden, sondern vor allem auf die Zukunftsfähigkeit hin ausgelegt sein. Eine Anlehnung an bereits vorhandene kommunale Strukturen ist dabei hilfreich und empfehlenswert.

Ein entsprechendes Gesetz muss die Träger freiwilligen Engagements in der Nordkirche auch dazu verpflichten, angemessene Mittel für Engagementförderung im Haushaltsplan vorzusehen. Dazu zählen Auslagenersatzung, Verwaltungsaufwand, Schulungen, Fortbildungen, professionelle Freiwilligenkoordination und Ähnliches.

Rahmen
schaffen

Berufung

Talent
scouts

zu
e Löcher?

Wer definiert
Kirchenbild?

Hierarchie
ist
funktional

Leitung
Steuern
Aufsicht
Management

Ideal
bild
wirksamlos

Diakonie
als
Gebet

Grenzen
von
Diversität
liberaler

gleichwertig-
keit der
verschiedenen
Glaubensäußerung

Amts-
verständnis
problematisch?

Offene Fragen

Einiges wurde im Austausch nur angerissen. Anderes wurde zu Tage befördert, anderes als Zukunftsaufgabe benannt. Dies zusammengefasst lesen Sie in vier Fragen:

Die Digitalisierung birgt im Bereich Kommunikation, Beteiligung und passgenauer Engagementförderung Chancen. Wie nutzen wir sie?

Die spirituelle Dimension kirchlichen Handelns ist bei allen Fragen der Förderung von Engagementbedingungen integriert zu denken. Das gilt auch für die geistliche Leitung in Kirche. Wie fördern wir sie?

Förderung der Vielfalt durch professionellen Blick auf Engagementförderung baut Hürden ab. Wie nehmen wir sie in den Blick?

Es braucht Orte, an denen Frust thematisiert werden darf. Wo könnten sie sein?





Resonanz der Einbringenden auf das Gehörte in den Workshopgruppen:



Pastorin Ursula Kranefuß, Referentin im Institut für Engagementförderung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost und Leiterin der Arbeitsgruppe A

»Besonders intensiv war ein Gesprächsgang zum Thema »Mitarbeit/Engagement von Nicht-Mitgliedern«. Das passte offenbar gut zum Thema »Öffnung der Kirche« und regte zum Weiterdenken an. Es ergab daraus dann auch das Gespräch über die Unterscheidung von Aufgabenorientierung zu Gabenorientierung. Daran können wir gut anknüpfen.«

»Das Thema der Veränderung von Berufsbildern und vor allem eine Diskussion über den ungleichen (ungerechten? unangemessenen?) Status bestimmter Berufe in unserer Kirche kam aus meiner Sicht zu kurz.«

»Das Thema Kirchenbilder wurde ebenfalls angesprochen. Kirche als lernende Organisation wird sich verändern durch Öffnung für neue Formen von Engagement. Ich vermute in Richtung eines

Bildes einer »Netzwerk-Kirche«, mit geringerer Bedeutung von einzelnen (kleinen) Kirchengemeinden. Das ist natürlich ein sehr heikles Thema! In meinen Gesprächsgängen waren hauptsächlich Leitende Ehrenamtliche (Synode, Kirchenkreisrat und Hauptamtliche). Ich selbst halte wenig davon, ein bestimmtes Kirchenbild »vorzudenken«, auch wenn wir eine kurze Betrachtung zum Allgemeinen Priestertum vorangestellt haben. Das ist aber ja noch kein Kirchenbild – dieses wäre ableitbar aus der Gesamtheit der Handlungsempfehlungen, nicht andersrum.«



Tilman Lautzas, Landesjugendpastor

»Ein Gesetz müsste die Gemeinschaft von Haupt- und Ehrenamt in den Blick nehmen und ehrlich und transparent regeln. Es müsste aber auch nennen, wer für überlastete Ehrenamtliche Sorge trägt. Es gab große Zustimmung dafür, dass Pauschalierungen genutzt werden sollten und Richtlinien der Kirche sich an den staatlichen Rahmenbedingungen orientieren.«



Propst Frie Bräsen, Evangelisch-Lutherischer
Kirchenkreis Hamburg-West-Südholstein

Der Text der Expertengruppe A hat im Gespräch überraschenden Widerspruch erfahren: weder das Kirchen- bzw. Gemeindebild (1. Korinther 12) noch das vom Priestertum aller Gläubigen abgeleitete Amtsverständnis wurde als stimmig und passend empfunden. Damit könne die Fragestellung nach dem Verhältnis von Haupt- und Ehrenamtlichen sowie von Ordinierten und »Laien« in der Kirche nicht angemessen beschrieben werden.

Dieser Dissens blieb bestimmend für das Gespräch und konnte auch nicht vermittelt werden, sondern verschärfte sich im Laufe des Gespräches eher.

Nach erster Verwunderung über diese Debatte, konnte ich mich doch daran freuen, weil mir deutlich wurde, dass wir mit unserem Text offensichtlich eine sehr wesentliche und auch empfindliche Frage angesprochen haben, an der sich aber die Geister scheiden.

Offensichtlich haben wir mit den Gedanken ein Feld so weit geöffnet, dass der Reflex provoziert wurde, die Weite zu begrenzen.

Es gab aber auch kreative Reaktionen, wie zum Beispiel der Gedanke der Berufung auch von Ehrenamtlichen oder die Frage, wie man eine große Freiheit und Diversität ordnen kann durch gezielte Leitung und Steuerung, durch Talent Scouts und durch ein Gabenmanagement. Außerdem wurde die Notwendigkeit der Konzentration von kirchlicher Arbeit geäußert, was bedeuten würde, den Mut aufzubringen, auch »Weiße Löcher« im Angebot zuzulassen.



Ulrike Brand-Seiß, Gemeindedienst und
Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche

»Eine Ergänzung zu unseren Handlungsempfehlungen, die wir gern weitergeben sind zwei Empfehlungen, erstens die Einführung einer Jugendquote sowie zweitens die Einführung von Ombudsstellen für Ehrenamtliche in jedem Kirchenkreis. Die Debatten in den Gruppen drehten sich primär um das Verhältnis von Ehrenamtlichen und ihren Pastor*innen im Kirchengemeinderat. Deutlich wurde, dass eine Qualifizierung in der Begleitung und Leitung von Ehrenamtlichen unbedingt noch stärker in der Ausbildung von Pastor*innen geleistet werden muss.«



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

»Die Teilnehmenden waren sehr aufgeschlossen, als sie wahrnahmen, dass sich Qualität – Professionalität – Weiterbildung – Standards vor allem auf die Organisation bezieht in ihrem Umgang mit Ehrenamtlichkeit. Sie hatten verschiedene konkrete Ergänzungen beizutragen, und zwar im Sinne von »Must haves«, also bestimmten Merkmalen, ohne die es ihrer Ansicht nach in der Arbeit mit Freiwilligen nicht geht: Gefordert wurde zum Beispiel ein bewusster und strukturierter Umgang mit Ehrenamtlichkeit, gezielte Steuerung der Organisation durch die Leitungsebene im Hinblick auf Engagement und Ehrenamtlichkeit (Freiwilligenmanagement), für jede Organisationseinheit eine Ansprechperson (Ehrenamtskoordinatorin, hauptamtlich oder ehrenamtlich), hauptamtliche Ehrenamtsstellen in allen Kirchenkreisen, Anerkennungskultur. Auf Zustimmung traf der Vorschlag der Arbeitsgruppe, die Qualität der Arbeit von und mit Ehrenamtlichen kontextnah (in den Arbeitsbereichen) zu beschreiben und dort auch in regelmäßigen Abständen zu prüfen und ggf. zu aktualisieren.«



Dr. Christina Maria Huber, Referentin
Freiwilligesengagement im Diakonischen Werk
Hamburg

»Das Thema Monetarisierung wurde – wenig überraschend – höchst kontrovers diskutiert. Die Forderung, den Grundgedanken eines freiwilligen, also unbezahlten, Engagements nicht durch Geldfluss zu konterkarieren, ist nachvollziehbar. Gleichzeitig steht sie aber im Widerspruch zu Bedingungen und Erfahrungen in der Praxis. Dass dieser Widerspruch in der Diskussion nicht aufgelöst werden konnte, ist wenig überraschend. Für mich folgt daraus, dass eine jedwede Entscheidung für eine allgemeingültige Position zu dem Thema in der Nordkirche zu Brüchen führen wird – mit Traditionen oder aber mit gelebten Praxen.«

»Überraschend war für mich, dass sogar das Thema Auslagenerstattung – also die Erstattung tatsächlich entstandener, nachweisbarer Kosten im Zusammenhang mit der ehrenamtlichen Tätigkeit – zur Streitfrage werden kann. An dieser Stelle kann ich nur appellieren, Ehrenamt (weiterhin) so niedrigschwellig wie möglich zu machen, insbesondere in Hinblick auf persönliche finanzielle Ressourcen. Ich bin überzeugt, dass nur wenn Men-

schen aus verschiedenen (sozialen, kulturellen, ...) Hintergründen unter dem Dach der Kirche zusammentreffen und zusammen wirken können, Kirche im 21. Jahrhundert lebendig und gesellschaftlich relevant bleiben kann.«



Pastorin Luise Müller-Busse, Begleitung und Qualifizierung der Ehrenamtlichen im Regionalzentrum im Evangelischen Kirchenkreis Pommern

»Wir haben uns unter anderem die Frage nach der Bedeutung des eigenen Glaubens und der Kirchenmitgliedschaft für die Ehrenamtlichen gestellt. Dabei haben wir einen breiten Bogen gesehen zwischen einerseits dem Offen-Sein für alle, die sich engagieren wollen und andererseits der manchmal notwendigen Grenzziehung und der klaren Positionierung, die unser Glaubensleben stärken kann. Dieser Prozess des Nachdenkens muss weiter gehen.«



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

»Es wurden Modelle benannt, die möglich und praktikabel wären, um eine Begleitung von neuen leitenden Ehrenamtlichen zu unterstützen, z. B. Senior-Junior-Modell, Mentor*innen.«

»Es fehlt noch die wirkliche Auseinandersetzung mit der Frage, was eine Arbeit in Gremien erfolgreich macht. So sind die Fragen im Blick auf die Entwicklungspotentiale noch unbeantwortet und müssen weiter im Blick bleiben: Wie können wir als Gemeinde uns so präsentieren, dass es für Gemeindeglieder attraktiv ist, bei uns zu arbeiten und auch ein leitendes Amt zu übernehmen? Welche Formen der Gremienarbeit entsprechen den zeitlichen und kräftemäßigen Möglichkeiten von Ehrenamtlichen/Interessierten? Was können wir sofort und mittelfristig ändern? Welche Methoden der »Vorstandsgewinnung« können bei uns eingesetzt werden? Um welche Formen der Begleitung kümmern wir uns und wie übernehmen wir dafür Verantwortung?«



Dagmar Krok, Frauenwerk und Arbeitsstelle
Ehrenamt der Nordkirche

»Es wurden Risiken der Handlungsempfehlungen benannt: u. a. dass keine neuen Bürokratien aufgebaut werden sollen, Engagement auch ohne Voraussetzungen möglich sein muss und niederschwellige Einstiegsmöglichkeiten dringend erwünscht sind. Dadurch zeichnet sich ein Spannungsfeld zwischen Freiwilligkeit / niederschweligen Einstiegsmöglichkeiten und geforderten / erforderlichen Kompetenzen als Voraussetzung ab, dass die Gruppe bereits aufgezeigt hat und an dem mit dem Handlungsempfehlungen in der Umsetzung hilfreich gearbeitet werden kann.«



Susanne Prill, Referentin für Ehrenamtsarbeit
im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis
Mecklenburg und Leiterin der Arbeitsgruppe B

»Auffällig einig waren sich die Teilnehmenden darin, dass sich Kirche für Engagierte von außen öffnen muss und das auch strukturell, dass Hauptamtliche sich professionalisieren sollen in der Begleitung vom Ehrenamt und sichere Begleitstrukturen, wie beispielsweise die Arbeitsstelle Ehrenamt nötig sind, um diese Aufgaben zu bewältigen.«



Detlev Meyer-Düttingdorf leitet seit 2012 die Fachstelle Ehrenamt der Badischen Landeskirche im Evangelischen Oberkirchenrat Karlsruhe. Die Fachstelle hat 2016 ein Grundlagenpapier und ein Ehrenamtsgesetz auf den Weg gebracht und arbeitet jetzt an der Implementierung in Bezirken und Gemeinden der Badischen Kirche.¹

Resonanz auf den Prozess

»Was braucht es, um als Nordkirche in der Ehrenamtsförderung gut aufgestellt zu sein?« war Detlev Meyer-Düttingdorfs Leitfrage.

Der badische Ehrenamtsschlüssel

Dr. Kristin Junga, Leiterin der Arbeitsstelle Ehrenamt, erhält von Herrn Meyer-Düttingdorf symbolisch einen Schlüssel überreicht: den »Ehrenamtsschlüssel« fürs Gemeindehaus, das Sprechzimmer im Rathaus, den Jugend-

keller, einen Gebetsraum ... Der Schlüssel als Symbol ... für ein konkretes Arbeitsmittel, das Ehrenamtliche für ihre Arbeit brauchen, ... für eine Haltung der Wertschätzung und des Vertrauens (Meine Einrichtung vertraut mir!), ... im besten Fall für ein Konzept der Ehrenamtsförderung: Ich als Ehrenamtliche/r werde in meiner Einrichtung oder Gemeinde begleitet, eingeführt, ich bekomme Fortbildung, meine Aufgaben, Pflichten und Rechte sind klar geregelt.

¹ Wiedergabe des Beitrags: Susanne Habicht, Institutionsberatung und Arbeitsstelle Ehrenamt

Kommentar zu den Ergebnissen der fünf Arbeitsgruppen

1. Rollen, Kirchen- und Menschenbild

Es ist überraschend, wie oft das Thema Rollen, Kirchen- und Menschenbild derzeit in der Debatte auftaucht. In den Empfehlungen findet es sich an verschiedenen Stellen. Aus badischer Sicht geht es hier zentral um das Thema der Wertschätzung ehrenamtlicher Arbeit durch die Hauptamtlichen. Es braucht Zeit, Aufmerksamkeit und Räume der wohltuenden Verständigung auf allen Ebenen, von der Leitungsebene bis zur Gemeinde »vor Ort«. In der Badischen Kirche in einem Konflikt auf kirchenleitender Ebene zwischen Haupt- und Ehrenamt wurde schmerzlich deutlich: Es braucht auch eine »zumutende Offenheit und Ehrlichkeit«, aber auch eine Streitkultur! Das gilt für alle kirchlichen Ebenen. Hilfreich ist an vielen Stellen eine entsprechende Begleitung.

2. Ressourcenorientierung

Wichtig ist ein Switch von der Defizit hin zur Ressourcenorientierung. Hierzu ein treffender Satz aus dem Papier der Gruppe B, S.34: »Auf dem Weg hin zu einer Kirche der Begegnung und des Engagements der Verschiedenen werden sich Kultur, Struktur und Praxis innerhalb der Kirche grundlegend wandeln. Dies geht einher mit veränderten Haltungen und einem Zuwachs an Kompetenzen der Mitarbeitenden.« Nur gemeinsam wird die Kraft der Engagementkirche spürbar, kann gebündelt und weiter gegeben werden.

3. »Botschafter*innen«

Zukunftsfähige Ehrenamtsförderung braucht konkrete Personen, die der Idee ein Gesicht geben. Die Badische Kirche greift diesen Gedanken in ihrem Ehrenamtsgesetz auf. Für den Wandel braucht es Leute, reale Menschen, »Botschafter*innen«, Pionier*innen, »Influencer«... Sie sollen vor allem die Ehrenamtskoordination vorantreiben. In der Grundordnung der Badischen Kirche wird nur noch von Mitarbeitenden gesprochen, nicht mehr von Haupt- und Ehrenamtlichen. In der Nordkirche könnte in jedem Kirchenkreis ein/e Fachstelle zur Ehrenamtskoordination eingerichtet werden.

4. Klare Entscheidungen

In der badischen Kirche laufen zurzeit ca. 25 parallele Prozesse: zu Immobilien, Personalentwicklung, Pfarrstellen, Inklusion, Gender Mainstreaming... und die Nr. 26 ist die Engagementförderung! Da braucht es klare Entscheidungen bezüglich Ressourcen, Zeitdauer usw. – und vor allem: ein klares Ja oder ein klares Nein zum einen oder anderen Thema, um sich nicht zu verzetteln. Es geht um Verantwortliche, um ein klares Konzept für einen Prozess, eine Zeitschiene – und um die entsprechende Entscheidung der Leitungsebene, einen Prozess durchzuführen. Die Erfahrung sagt, dass kulturelle Veränderungsprozesse (und um solche handelt es sich bei der Engagementförderung) in der Regel langwierige Prozesse sind, die gut 7 bis 10 Jahre brauchen können.

5. Braucht es ein Ehrenamtsgesetz?

Die Einführung eines Ehrenamtsgesetzes in der Badischen Kirche war lange umstritten. Früher hätte Detlev Meyer-Düttingdorf eher Nein gesagt – ein Gesetz sei nicht nötig, es brauche vor allem engagierte Menschen, aufgeschlossene Haltungen...Heute: ein klares JA! Ja, ein Ehrenamtsgesetz ist hilfreich! Das Gesetz in der Badischen Kirche ist ein sogenanntes kleines Ehrenamtsgesetz, erarbeitet vom Rechtsausschuss der Synode. Es legt fest: Wer ist ein/e Ehrenamtliche/r? Was ist das Ehrenamt? (Freie und unentgeltliche Arbeit im Auftrag der Träger.) Das Gesetz regelt Beauftragungen, Begleitung, Finanzierung, Nachweise, Haftungsfragen, Ansprüche (z. B. auf Fortbildung) und Pflichten der Ehrenamtlichen. Das Gesetz bietet so eine Leitplanke zur Orientierung bei der Implementierung der Ehrenamtspföderung.

Folgen: Es gibt keine Aufwandsentschädigung für Kinder- und Jugendfreizeiten mehr. Stattdessen muss jetzt eine Honorarvereinbarung geschlossen werden. Das gefällt nicht allen – aber es ist jetzt klar geregelt.

Auslöser für das Gesetz waren übrigens Haftungsfragen – z. B. Schlüsselverlust durch eine/n Ehrenamtliche/n. Galt bisher eine Personenhaftung, so wurde mit dem Gesetz jetzt eine Trägerhaftung eingeföhrt. Auch haben Ehrenamtliche jetzt Anspruch auf eine Rechtsberatung, wenn sie im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit mit Rechtsansprüchen Dritter konfrontiert werden. Solche Klärungen entlasten das Ehrenamt deutlich.

Sein Fazit: Engagementförderung braucht einerseits sehr konkrete, praktische Regelungen, die es den Ehrenamtlichen ermöglichen, ihre Arbeit bestmöglich zu leisten – und andererseits stellt sie einen langfristigen Prozess der Entwicklung einer neuen Kultur dar. Die Badische Kirche ist da auf einem konstruktiven und gewinnbringenden Weg – möge dies auch in der Nordkirche gelingen!

Die Teilnehmenden beraten unter der Überschrift »Was nehme ich mit für mich« ihre Erkenntnisse des Tages.

Moderation: Dagmar Krok, Frauenwerk der Nordkirche und Arbeitsstelle Ehrenamt.



Vernetzung zum synodalen Vorbereitungsausschuss »Ehrenamt und Engagementförderung«

Dr. Kai Greve ist Vorsitzender des Ausschusses, der die Planung der Synode verantwortet. Kai Greve ist spezialisiert auf Steuer-/Zoll- und Gesellschaftsrecht sowie im Steuer- und Wirtschaftsstrafrecht. Er berät Unternehmen und Unternehmer*innen bei der Optimierung von Unternehmensstrukturen, Umwandlungen und Nachfolgeregelungen.



Die Landessynode im September ist mit vielen Themen belegt. Ein Schwerpunkt wird, neben der Wahl eines neuen Landesbischofs oder einer neuen Landesbischofin, die Beschäftigung mit dem Thema »Ehrenamt und Engagementförderung« sein. Der Thementag hierzu findet am Freitag, dem 28. September 2018, statt. Dabei steht der Weg zu einer engagementfreundlichen Kirche im Mittelpunkt der Überlegungen.

Ich habe einen intensiven Eindruck davon, wie engagiert und vielfältig das Thema derzeit diskutiert und beraten wird. In diese Debatten werden die Synodalen einbezogen. Sie erhalten die schriftlichen Ergebnisse der Expert*innengruppen in zweiter Auflage mit den Ergänzungen des Netzwerktreffens, um die Diskussionen fortzuführen. Nicht um fertige Ergebnisse zu setzen, sondern um einen Doppelpunkt zu markieren.

Was geben wir aus dem Netzwerk weiter?

- Das eine Wort für alle (Haupt- und Ehrenamtliche): »Mitarbeitende«, ist eine Würdigung und in der Nordkirche umzusetzen! Was versteckt sich, verknüpft sich oder wird aufgedeckt mit dem einen Begriff der »Mitarbeitenden«?
- Die Jugendperspektive ist unbedingt in den Prozess hineinzunehmen.
- Wir brauchen eine neutrale Ombudsstelle für Ehrenamtliche in jedem Kirchenkreis, die nicht mit Pastor*innen zu besetzen und mit der Arbeitsstelle Ehrenamt vernetzt ist.
- Nicht pastorale Aufgaben können zukünftig mehr von Ehrenamtlichen übernommen werden. Dazu braucht es eine strategische Planung und Ermöglichung.
- Digitalisierung als Querschnittsthema bitte mit in dem Prozess bedenken.
- Gibt es für das Zeitfenster dieser Veranstaltung andere Möglichkeiten?

In dem Sinne, dass die Erste der Zweiten Landessynode Themen und Anregungen zum Weiterdenken und -diskutieren mit auf den Weg geben wird. Eine quasi dritte Auflage des Papiers entsteht, die in Fachstellen, Gemeinden, Kirchenkreisen und Diensten und Werken genutzt werden kann. Dabei haben die Synodalen die wichtige Aufgabe, die Debatte und neue Ideen in ihre Bezüge einzutragen. Im ganzen bisherigen Prozess gibt es eine große Bereitschaft mitzutun, wichtige Themen und gute Stichworte einzubringen und Mut zu machen. Mut, sich an Neues heranzuwagen und wertvolle Traditionen auf dem Weg nicht zu verlieren. Für mich persönlich sollte Kirche sich öffnen und Anreize zum Engagement auch für Nichtkirchenmitglieder schaffen. Dabei gilt es, die Menschen nach ihrem Interesse und ihren Themen zu fragen, Räume zu öffnen und Plattformen für Engagement zu schaffen.



Moderation:
Dagmar Krok

Kirchenbilder sind in den Expertengruppen diskutiert worden und werden auf der Fachtagung »gemeinsam engagiert – theologische Aspekte der Zusammenarbeit von beruflich und ehrenamtlich Engagierten« besprochen. Es ist einiges angesprochen worden, das einzelne von uns in die Zukunft denken können. Für anderes – und das hat der Prozess deutlich gemacht – braucht es besonders im Thema Engagementförderung das Zusammenwirken aller mit dem Thema befassten Netzwerkenden. Die Arbeitsstelle Ehrenamt bündelt und stärkt seit 2014 diese Verbindung.

Wie geht es weiter mit der Engagementförderung in der Nordkirche?



Friedrich Wagner, Leiter des Hauptbereiches Gottesdienst und Gemeinde und neben dem Hauptbereich Frauen und Männer, Jugend und Alter und der Institutionsberatung einer der drei Träger der Arbeitsstelle.

1. Wo stehen wir

Nach vier Jahren Arbeitsstelle Ehrenamt wurde im vergangenen Jahr die Arbeit durch eine Organisationsentwicklerin evaluiert. Sie hat sehr detailliert und umfassend die Arbeit angesehen und mit 25 Interviews die Wirkungen, die erzielt worden sind, erhoben. Ihr Fazit: Viele Grundlagen des komplexen Themas »Ehrenamt und Engagementförderung« sind erarbeitet worden, ein Netzwerk ist aufgebaut und an vielen Stellen sind positive Wirkungen erzielt worden.

Alle Ergebnisse der bisherigen Arbeit sind die Basis, auf der nun weitergearbeitet werden kann für die Zukunftsfähigkeit der Nordkirche im Bereich Engagementförderung:

- Das Praxisheft ist in allen Gemeinden und vielen Einrichtungen der Nordkirche ein hilfreicher Begleiter in der Arbeit mit Ehrenamtlichen.

- Der Newsletter erscheint regelmäßig mit wichtigen Informationen und Beiträgen.
- Die Netzwerktreffen sind ein wichtiger Treffpunkt Haupt- und Ehrenamtlicher.
- Fünf Expertengruppen haben Grundlagen zu Ehrenamt und Engagementförderung erarbeitet und Vorschläge für die Weiterentwicklung zusammengestellt.

2. Die nächsten Schritte

Der allernächste Schritt ist die Themensynode im September. Die Beratungen der Synode bringen das Thema Ehrenamt und Engagementförderung in die Leitungsgremien unserer Kirche ein und fördern die Diskurse in der Breite der Kirchengemeinden und Einrichtungen.

Der nächste große Schritt wird dann sein, die bisherige Form der Arbeitsstelle zu überdenken. Denn bisher ist die Arbeitsstelle ein befristetes Projekt bis Ende Januar 2019. Änderungen werden nötig sein, denn die Evaluation hat auch Schwachstellen benannt: die Trägerstruktur mit drei leitenden Personen aus drei Einrichtungen und auch die Anbindung an zwei Hauptbereiche hat die Effektivität der Arbeit begrenzt. Außerdem standen zu wenige Ressourcen sowohl bei den Mitarbeitenden als auch bei den Finanzmitteln zur Verfügung.

3. Das Ziel

Mit der Auswertung der Evaluation haben wir auf der Leitungsebene einen Prozess begonnen, der möglichst bald zeigen soll, wie es weitergehen kann. Es wird darum gehen, ein Gesamtkon-

zept für alle Ebenen der Nordkirche zu entwickeln. Auch auf diesem Netzwerktreffen haben viele für eine Verstärkung der Arbeit in Kirchenkreisen und Kirchengemeinden votiert.

Insgesamt wird es um drei Klärungen gehen:

- Mit welchem(n) Ziel(en) soll die Arbeitsstelle Ehrenamt weiter arbeiten?
- Wie kann die Trägerschaft besser geregelt werden?
- Welche Ressourcen werden benötigt und wie werden sie ausreichend finanziert?

Zu diesem Prozess kann noch nicht viel gesagt werden. Beteiligt werden die Leitung und das Team der Arbeitsstelle, dazu die Gesamtkonferenz der Hauptbereiche und das Landeskirchenamt, ggfs. auch die Kirchenleitung und die Synode. Wir werden so schnell sein wie möglich – es wird aber Zeit brauchen.

Den Bericht zur Evaluation der Arbeitsstelle steht zum Herunterladen zur Verfügung unter:
www.engagiert-nordkirche.de/arbeitsstelle/evaluation.html

Wortbeiträge

Als Landessynodaler habe ich zusammen mit meinen Mitsynodalen die Verantwortung dafür, das Arbeitsfelder, die heute und in Zukunft wichtig sind, gut und stark aufgestellt und fachkundig bearbeitet werden. Die Vielfalt der heutigen Themen und die damit auftretenden Fragen verdeutlichen, wie wichtig für uns Ehrenamtliche eine Ansprechstelle ist. Die Arbeitsstelle ist meines Erachtens unverzichtbar und muss erhalten bleiben.

Volker Wende, Mitglied der Landessynode und der Kirchenkreissynode im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Plön-Segeberg.

Die Arbeitsstelle ist uns im Kirchenkreis bei den Beratungen über das Ehrenamt sehr hilfreich zur Seite gestanden. Auch hat Frau Dr. Junga durch die Öffentlichkeitsarbeit und Koordination und Ehrenamtliche in unserem Tun gestärkt. Wir brauchen diese Art der Zusammenarbeit auch für die Zukunft unbedingt. Die Kirche als Ganzes kann auf die Ehrenamtlichen nicht verzichten, sondern wird vermehrt auf sie angewiesen sein. Die Vernetzung, die durch die Arbeitsstelle gemacht wird, ist immens wichtig.

Ursula Hauer, Forum Ehrenamt im Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg

Trotz der begrenzten Ressourcen und vieler unklarer Projektbedingungen hat die Arbeitsstelle wichtige fachliche und kirchenpolitische Impulse gesetzt. Für eine zielführende Engagementförderung in der Nordkirche in Kooperation mit den Kirchenkreisen wären mindestens zwei volle – eigentlich vier Stellen – nötig. Wir als Institut für Engagementförderung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost schätzen das professionelle fachliche Gegenüber. Wir sind dankbar, dass trotz der schwierigen Bedingungen durch den fachlich versierten Einsatz von Frau Dr. Kristin Junga und der Mitarbeitenden Engagementförderung als entscheidende Dimension für die Kirchenentwicklung an Bedeutung gewonnen hat.

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

Wir haben von Detlev Meyer-Düttingdorf gehört, dass Personen für die Arbeit ein Schlüssel sind. Die aktuell arbeitenden Personen sind dieser Schlüssel und wir sollten alles daran setzen, sie in der Arbeit zu halten.

Susanne Prill, Ehrenamtsarbeit im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg

Dr. Kristin Junga dankt allen Anwesenden für ihre Impulse und Dagmar Krok für die Gesamtmoderation. Die Dokumentation wird die Themen über diesen Raum hinaus tragen helfen. Viel ist angestoßen, was weiter bearbeitet werden kann. Der Themensynodentag wird weiterarbeiten an diesen Zukunftsthemen für die Nordkirche. Was ich beitragen kann, dass die heutige gemeinsame Arbeit aufgenommen wird, werde ich tun. Möge auf allem Weiterdenken Gottes Segen liegen. Und dafür übergebe ich zum Abschluss an Frank Puckelwald.



»Viele Gedanken haben wir gehört und bewegt. Einiges nehmen wir mit. Einiges bleibt hier. Möge Segen Euch auf Euren Wegen begleiten.«

All is well. Yes, I know. Christ is always helping us to change and grow.

Arbeitsstelle Ehrenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

T +49-(0)40-306 20-12 41

E info@ehrenamt.nordkirche.de

F +49-(0)40-306 20-12 09

W www.ehrenamt.nordkirche.de



✉ Dorothee-Sölle-Haus
Königstraße 54
22767 Hamburg

🏠 Besuchsadresse:
Max-Brauer-Allee 16
22767 Hamburg

Design: www.undschwarz.de

Fotos: Martin Krok, Oliver Quellmalz

Juli 2018

Redaktion: Arbeitsstelle Ehrenamt
der Nordkirche

Die Dokumentation ist als PDF unter
www.engagiert-nordkirche.de abrufbar.
Gedruckte Exemplare können unter
info@ehrenamt.nordkirche.de bestellt
werden.

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

Handlungsempfehlungen

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

Als der grundsätzliche Übergangsbereich des traditionell verstandenen Ehrenamts ist freischaffen. Dazu zählen insbesondere gewählte Ämter wie z.B. Kirchengemeinderat, Kirchenvorstand, Synoden, Gremien.

2. Eine angemessene und zugewandte, nicht moralisierende Anerkennungskultur für freiwilliges Engagement muss gestärkt und gefördert werden. Engagementförderung bedeutet, die Menschen mit ihren Bedürfnissen, ihren Gestaltungswillen und ihren Talenten wahrzunehmen und ihnen dafür Raum zu bieten.

3. Ein entsprechendes Gesetz muss die Träger freiwilligen Engagements in der Nordkirche unterstützen, angemessene Mittel für Engagementförderung im Haushaltsplan vorsehen. Dazu zählen Ausgabenerstattung, Verwaltungsaufwand, Schulungen, Fortbildungen, professionelle Freiwilligenkoordination u.ä.

Kritik

Hilft es
besetzt ge
Miss

Künstlich
Trennung zwischen
und Ehrenamt