



**Evaluation des Kirchengesetzes über den Dienst, die
Begleitung und die Fortbildung von Ehrenamtlichen
in der Evangelischen-Lutherischen Kirche in Bayern
(Ehrenamtsgesetz “EAG”)**

Abschlussbericht

Evangelische Fachhochschule Nürnberg
Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg

Prof. Dr. Beate Hofmann
Prof. Dr. Hans-Joachim Puch
Markus Maiwald

Nürnberg, im April 2006

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
1.1	Entstehungszusammenhang	
1.2	Aufgabe und Ziel der Evaluation	
2.	Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen	6
2.1	Die Ergebnisse im Überblick	
2.2	Empfehlungen	
3.	Ehrenamt in Kirche und Gesellschaft	11
3.1	Stellenwert des Ehrenamts in Deutschland	
3.2	Definition und Merkmale des Ehrenamtes	
3.3	Der Wandel vom traditionellen zum neuen Ehrenamt	
3.4	Die Rolle des Ehrenamtes in der Kirche – Begründungen für das Engagement	
4.	Das Ehrenamtsgesetz der Bayerischen Landeskirche	16
4.1	Intention des Ehrenamtsgesetzes	
4.2	Die Dimensionen der Unterstützung und Begleitung	
5.	Methodik der Untersuchung	18
5.1	Grundgesamtheit und Stichprobe	
5.2	Die Befragung	
5.3	Auswertung	
6.	Die Ergebnisse der Evaluation	25
6.1	Soziodemographische Daten der Ehrenamtlichen	
6.2	Dauer und Motive des Ehrenamtes	
6.3	Aufgaben der Hauptamtlichen und Rollenerwartungen der Ehrenamtlichen	37
6.4	Die fünf „B’s“ der ehrenamtlichen Mitarbeit	
6.4.1	Beginnen	40
6.4.2	Begleiten	52
6.4.3	Beteiligen	70
6.4.4	Bezahlen	74
6.4.5	Beenden	76
6.5	Das Ehrenamtsgesetz und das Ehrenamt allgemein	79
Anhang:	Fragebögen	83

1. Einleitung

1.1 Entstehungszusammenhang

Im Jahr 2000 hat die Evangelisch-lutherische Kirche in Bayern ein Ehrenamtsgesetz erlassen, das die 1993 eingeführten „Richtlinien für den Dienst, die Begleitung und die Fortbildung Ehrenamtlicher in der ELKB“ ersetzt hat. Das Kirchengesetz soll die Begleitung und Förderung der etwa 140.000 Ehrenamtlichen im Raum der bayerischen Landeskirche verbessern und sicherstellen. Als Ziel des Kirchengesetzes wird in der Präambel genannt, die ehrenamtliche Tätigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zu fördern und die Dienstgemeinschaft von ehren-, haupt- und nebenamtlichen kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu stärken. Das Kirchengesetz gilt für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern, ihre (Gesamt-) Kirchengemeinden, ihre (Pro-) Dekanatsbezirke sowie ihre Einrichtungen und Dienste (§ 1 Abs. 1). Selbständigen Rechtsträgern, die Aufgaben der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern wahrnehmen, wird empfohlen, die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes für ihren Bereich zu übernehmen (§ 1 Abs. 3). Zur Handhabung des Kirchengesetzes wurde vom Amt für Gemeindedienste eine „Praxishilfe Ehrenamt“ (PHEA) herausgegeben, die dabei helfen soll, die Ausführungsbestimmungen, die Regelungen, Modelle und Musterformulare schnell und übersichtlich zur Hand zu haben und in die Praxis umzusetzen.

Bis zu dem Zeitpunkt unserer Evaluationsstudie gab es keine wissenschaftlich gesicherten Erkenntnisse darüber, inwieweit das Ehrenamtsgesetz in den Gemeinden und überparochialen Diensten Beachtung findet und inwieweit es gelingt, durch das Gesetz eine Ehrenamtskultur im Sinne des neuen Ehrenamtes zu prägen. Wir setzen mit unserer Evaluationsstudie an dieser Stelle an, um die Bekanntheit, die Umsetzung und die Bewertung des Ehrenamtsgesetzes genauer zu untersuchen. Unsere Untersuchung knüpft dazu an den Ergebnissen der Untersuchung von Sigrid Reihls¹ „Im Schatten von Freiheit und Erfüllung“ aus dem Jahre 1995 und an die Erhebung aus dem Jahre 2000 „Ehrenamtliche Mitarbeit in Gemeinde und Gemeindediakonie“ an. Als Referenzstudie greifen wir außerdem auf eine Untersuchung an der Universität Bamberg zurück, die das ehrenamtliche Engagement in den Pfarrgemeinden der Erzdiözese Bamberg untersucht hat.² Im Vergleich der Studien können wissenschaftlich begründete Erkenntnisse darüber gewonnen werden, welche Veränderungen das neue Ehrenamtsgesetz

¹ Reihls, Sigrid: Im Schatten von Freiheit und Erfüllung. Ehrenamtliche Arbeit in Bayern. Bochum 1995.

² Walter Bender/Alexander Klett/ Rupert Leistner/ Margit Peras/ Christoph Rosenberger: Ehrenamtliches Engagement in den Pfarrgemeinden der Erzdiözese Bamberg. Bamberg 1998.

gegenüber der vorangegangenen Ehrenamtskultur bewirkt hat. Allerdings sind die genannten Studien mit unserer Untersuchung nicht in allen Items direkt vergleichbar, die Gegenüberstellung liefert aber dennoch wertvolle Hinweise.

Die Studie von Sigrid Reihls gibt auf folgende Fragen Antworten:

- Wie lässt sich das Profil der ehrenamtlich Mitarbeitenden Männer und Frauen charakterisieren?
- Welche Bedeutung messen die ehrenamtlich Engagierten der ehrenamtlichen Arbeit in den Aspekten Tätigkeitsbereiche, zeitlicher Umfang, Dauer, Motivation, Umgang mit Konflikten und gewünschten Veränderungen zu?

Sigrid Reihls geht dabei von der zentralen These aus, „dass der Bereich ehrenamtlicher Arbeit von Männern und Frauen in der Kirche ebenso wie viele andere gesellschaftliche und kirchliche Bereiche durch Ungleichheit und Diskriminierung charakterisiert ist“³. Ihr grundsätzliches Forschungsziel richtet sich deshalb darauf, „diese Ungleichheiten und Diskriminierungen zu Bewusstsein zu bringen und sie damit auch einer befreienden Praxis zugänglich zu machen“⁴.

Die Bamberger Studie ist räumlich enger begrenzt (Erzdiözese Bamberg). Sie will genauere Informationen über die Situation und die Fördermöglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements in den Gemeinden der Erzdiözese erhalten. Sie vermittelt einen „Überblick über die Fächerung der ehrenamtlichen Tätigkeiten in Gemeindeaufbau, Verkündigung und sozialem Bereich“⁵. Ferner wird ein Eindruck gewonnen über „Motive und Selbsteinschätzung Ehrenamtlicher, über ihr Verhältnis zu Hauptamtlichen und Gemeindemitgliedern sowie Vorstellungen, wie das Ehrenamt organisatorisch gefördert werden könnte“⁶.

1.2 Aufgabe und Ziel der Evaluation

Das Ehrenamtsgesetz besteht seit über 5 Jahren. Dies ist ein ausreichender Zeitraum, um erste Veränderungen und Wirkungen durch das bestehende Gesetz zu erfassen. Die vorliegende Untersuchung hat das Ziel, die faktische Verbreitung und Beachtung des Ehrenamtliche-

³ Reihls, Sigrid: Im Schatten von Freiheit und Erfüllung. Ehrenamtliche Arbeit in Bayern. Bochum 1995, S. 63.

⁴ Ebenda S. 63.

⁵ Walter Bender/Alexander Klett/ Rupert Leistner/ Margit Peras/ Christoph Rosenberger: Ehrenamtliches Engagement in den Pfarrgemeinden der Erzdiözese Bamberg. Bamberg 1998, S. 6.

⁶ Ebenda S. 6.

setzes bei Haupt- und Ehrenamtlichen in der ELKB differenziert zu beschreiben und zu einer Einschätzung darüber zu kommen, welche intendierten bzw. nicht-intendierten Wirkungen durch das Gesetz zu beobachten sind. Die Ergebnisse der Untersuchung sollen Anhaltspunkte dafür geben, wo die Praxis der Umsetzung des Ehrenamtsgesetzes positive Effekte erzielt hat und an welchen Stellen die Praxis noch verbessert werden kann. Dieses Ziel wird insbesondere dadurch erreicht, dass die Einschätzungen und Ergebnisse der Hauptamtlichen mit denen der Ehrenamtlichen verglichen werden. Die Kontrastierung von Selbst- und Fremdbild ist neu gegenüber den oben zitierten Studien und ermöglicht insbesondere dort interessante Erkenntnisse, wo Selbst- und Fremdbild voneinander abweichen.

Die allgemeinen Zielsetzungen der Untersuchung konkretisieren sich in folgenden Fragen:

1. Wie lässt sich das geschlechtsspezifische, das altersbezogene und das bildungs- bzw. berufliche Profil der Ehrenamtlichen in der ELKB beschreiben?
2. Wie verteilt sich das ehrenamtliche Engagement auf die verschiedenen Tätigkeitsfelder in den Kirchengemeinden?
3. Welche Motive prägen Ehrenamtliche in der ELKB und wie ist diesbezüglich das Verhältnis von traditionellem und neuem Ehrenamt ausgeprägt?
4. Wie werden die einzelnen Elemente (die 5 „B’s“ – siehe S. 17) des Ehrenamtsgesetzes (zum Beispiel: Einführung und Verabschiedung von Ehrenamtlichen, Berücksichtigung der Motive und Interessen der Ehrenamtlichen, Information der Ehrenamtlichen, Fortbildungsangebote für Ehrenamtliche, Auslagererstattung) berücksichtigt und umgesetzt?
5. Wie bewerten die Ehrenamtlichen die Wichtigkeit dieser tragenden Elemente für sich?
6. Gibt es in den Dekanaten Vertrauenspersonen für Ehrenamtliche und wie bekannt sind diese?
7. Bestätigen sich Befürchtungen der Hauptamtlichen, dass es zu einer gesteigerten Inanspruchnahme finanzieller Ausgleichszahlungen (Fortbildung, Auslagen etc.) durch Ehrenamtliche kommt?
8. In welchem Umfang und in welcher Genauigkeit ist das Ehrenamtsgesetz bei Haupt- und Ehrenamtlichen bekannt?

2. Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen

2.1 Die Ergebnisse im Überblick⁷

1. Wer sind die Ehrenamtlichen der ELKB

Nach wie vor ist die durchschnittliche Ehrenamtliche in zwei von drei Fällen weiblich, über 30 Jahre alt und in einem Haushalt mit mindestens zwei Personen lebend. In der ELKB engagieren sich überdurchschnittlich viele Menschen über 60 Jahre und unterdurchschnittlich viele von den 21-30jährigen. Offensichtlich ist es gelungen, die jungen SeniorInnen verstärkt für ehrenamtliches Engagement in der ELKB zu gewinnen, während junge Erwachsene Ehrenamt in der Kirche wenig attraktiv finden. Ob es sich dabei um eine vorübergehende biografische Latenzphase handelt oder diese Menschen sich dauerhaft vom kirchlichen Ehrenamt distanzieren, muss untersucht werden. Vermutlich ist der Rückgang auf mangelnde Passungsverhältnisse zwischen Angebot und Nachfrage für junge Menschen, d.h. zu wenige Möglichkeiten, sich im Rahmen des neuen Ehrenamtes zu engagieren, zurückzuführen. Jedenfalls ist der Rückgang an jungen Ehrenamtlichen alarmierend und ein Hinweis darauf, dass der Paradigmenwechsel zum neuen Ehrenamt in den Gemeinden vollzogen werden muss, wenn weiterhin auch junge Menschen für ehrenamtliche Tätigkeiten in der Kirche gewonnen werden sollen.

2. Verteilung auf Tätigkeitsfelder

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Ehrenamt besteht immer noch, hat sich aber bei den Frauen gegenüber 1995 verändert. Während die Männer weiterhin in den offiziellen Ämtern (Kirchenvorstand, Lektor oder Prädikant und Posaunenchor) stärker vertreten sind, sind die Frauen in den meisten pädagogischen Bereichen dominant und nicht mehr nur bei den klassischen Hilfsarbeiten (Kuchenbacken, Fest vorbereiten, Geld sammeln und Gemeindebrief austragen). Doch es bleibt die Beobachtung gültig, dass Frauen in den Bereichen dominant sind, in denen es weniger Fortbildung und offizielle Anerkennung und Einführung gibt.

Der Bereich, in dem ein repräsentativer Querschnitt aller Ehrenamtlichen und die meisten Hauptamtlichen beteiligt sind, ist die Gestaltung des Gemeindefestes. Von daher lässt sich die These wagen, dass das Gemeindefest die Mitte der Kerngemeinde und des Dienstes von Haupt- und Ehrenamtlichen in der ELKB darstellt.

⁷ Dieses Kapitel fasst die Ergebnisse des 6. Kapitels zusammen. Wer den Bericht ausführlich liest, möge diese Zusammenfassung erst am Ende lesen.

3. Motive der Ehrenamtlichen

Motive aus dem traditionellen und aus dem neuen Ehrenamt sind in den Kirchengemeinden in etwa gleichgewichtig verteilt, daneben spielt das gesellschaftliche Engagement eine signifikante Rolle. Das bedeutet, dass die Hauptamtlichen auf beide Typen des Ehrenamtes reagieren müssen und es in den Gemeinden zu Kollisionen in den Erwartungen an Ehrenamt und Begleitung kommen kann. Auffällig ist auch, dass die Motive des neuen Ehrenamts so akzentuiert werden, dass sie mit christlichen Anschauungen in Einklang gebracht werden können. So wird im kirchlichen neuen Ehrenamt eher die Suche nach Sinn und Begegnung akzentuiert und weniger der vordergründige individuelle Nutzen.

Die Geschlechterdifferenz bleibt in der Motivverteilung nur punktuell sichtbar, wie schon bei der Untersuchung von Reih: Frauen sind eher von beziehungsorientierten Motiven geprägt („mit anderen etwas tun“) als Männer.

4. Umsetzung der einzelnen Elemente

Im Durchschnitt lässt sich von einer Implementierung des Ehrenamtsgesetzes in einem Drittel der Gemeinden sprechen. Einzelne Elemente wie der Dank für das Engagement oder die Klärung von Ansprechpartnern sind zu 95% etabliert, Verabschiedungen zu über 70%. Sehr unterschiedlich ist die Fortbildungskultur. In einigen Bereichen gibt es eine hohe Bereitschaft und Beteiligung an Fortbildung (z.B. in Klinik- und Telefonseelsorge, bei Friedens- und Umweltarbeit, bei LektorInnen und PrädikantInnen sowie in der Instrumentalmusik), in anderen Bereichen ist die Beteiligung erstaunlich niedrig (z.B. im Mutter-Kind-Gruppenbereich und in den Kindergottesdienstteams, bei den Besuchsdiensten und in der Seniorenarbeit).

Auffällig sind in einigen Bereichen die deutlichen Diskrepanzen in der Einschätzung von Hauptamtlichen im Vergleich zu den Ehrenamtlichen, z.B. im Blick auf die Auslagerenstatung und die Ansprechbarkeit. Auch die Wahrnehmung der Rolle von Ehrenamtlichen (als PartnerIn, HelferIn oder ExpertIn) divergiert erheblich.

Vergleicht man die Umsetzungsergebnisse mit den Zahlen der Untersuchung von Sigrid Reih aus dem Jahr 1995, so zeigt sich, dass sich in vielen Bereichen wenig verändert hat. Offen-

sichtlich braucht es einen langen Atem, aber auch viel Nachhaltigkeit bei der Umsetzung dieses Gesetzes.

Das Angebot der Kinderbetreuung während der ehrenamtlichen Tätigkeit ist nur in ganz wenigen Gemeinden bisher umgesetzt.

Fazit: Der Paradigmenwechsel vom traditionellen zum neuen Ehrenamt ist in den Gemeinden mehrheitlich noch nicht angekommen.

5. Bewertung der Elemente durch die Ehrenamtlichen

Bei der Einschätzung der Implementierung der Elemente des Gesetzes gehen die Zahlen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen weit auseinander. Die Bewertung einzelner Elemente durch die Ehrenamtlichen ergab wenig ausgeprägte Wünsche, z.B. bei der Auslagerung und der Beteiligung.

Insgesamt werden die Instrumente des Gesetzes in ihrer Bedeutung nicht hoch gewertet. Daraus abzuleiten, sie seien überflüssig, wäre falsch. Es zeigt nur, dass die Ehrenamtlichen, die sich bisher in der Kirche engagieren, vorwiegend Ehrenamtliche des traditionellen Typs sind, denen diese Instrumente nicht so wichtig sind. Bei den jüngeren ist das anders, das zeigen einzelne Befunde z.B. bei der Kostenerstattung für Fortbildungen.

6. Wahrnehmung der Vertrauenspersonen

Nur 40 % der Ehrenamtlichen wissen um die Existenz der Vertrauenspersonen im Dekanat und knapp 25 % hatten schon mindestens einmal Kontakt mit ihnen. Auch Instrumente wie die Ehrenamtsversammlung werden nur in wenigen Gemeinden umgesetzt. Hier ist noch viel Entwicklungspotenzial.

Fazit: Offensichtlich werden viele Streitpunkte in den Gemeinden selber geklärt und nicht über die Vertrauenspersonen (vgl. Konfliktbearbeitung). Von daher wäre die Funktion der Vertrauensleute zu verändern und mit konkreteren Aufgaben der Implementierungsbegleitung zu versehen.

7. Sorge um gestiegene finanzielle Ausgleichszahlungen

Die Sorge vieler Hauptamtlicher, das Gesetz würde durch den Anspruch auf Auslagerung und Finanzierung von Fortbildungen die Gemeindebudgets zu sehr strapazieren, ist un-

begründet. Nur für die jüngeren Ehrenamtlichen ist die Erstattung sehr wichtig. Bei den anderen ist ein Zuschuss gewünscht; für manche ist das Geld auch irrelevant. Offensichtlich spielen hier Alter und damit Verdienst bzw. finanzielle Absicherung und auch das Wissen um die geringen Budgets der Gemeinden eine große Rolle. Das heißt auch, dass die Klärung der Erstattungswege nicht überflüssig ist, sondern Transparenz an dieser Stelle nicht mehr kostet, als bezahlt werden kann.

8. Bekanntheit des Gesetzes

Bei einem Drittel der Ehrenamtlichen ist das Gesetz bekannt und bei knapp der Hälfte der Hauptamtlichen. Allerdings sehen fast zwei Drittel der Ehrenamtlichen und mehr als drei Viertel der Hauptamtlichen die Stellung der Ehrenamtlichen durch das Gesetz verbessert.

2.2. Empfehlungen

1.

Grundsätzlich gilt: Bei der Begleitung Ehrenamtlicher handelt sich um eine Kultur, um Atmosphärisches, um Wertschätzung, Transparenz und Anerkennung. Diese Kultur lässt sich nicht durch Zwang herbeiführen, sondern nur durch eigene Erfahrung und Ausbildung.

2.

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

3.

Die individuellen Erwartungen und Kompetenzen der Ehrenamtlichen einerseits und die institutionellen Angebote andererseits sind noch nicht optimal aufeinander abgestimmt. Hier ist insbesondere bei den Hauptamtlichen ein Perspektivenwechsel gefordert, der das Ehrenamt nicht nur aus den institutionellen Notwendigkeiten heraus sieht, sondern das Engagement auch von den Kompetenzen und Bedürfnissen der Ehrenamtlichen aus betrachtet und begleitet.

4.

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

5.

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

6.

Grundsätzlich zeigt das Nebeneinander von Strukturen des traditionellen und des neuen Ehrenamtes in den Gemeinden, dass es eine zentrale Aufgabe der Hauptamtlichen ist, beiden Formen des Ehrenamtes gerecht zu werden. Das traditionelle Ehrenamt darf nicht abgewertet werden, gleichzeitig sind Strukturen für Engagement im Sinne des neuen Ehrenamtes zu schaffen. Hauptamtliche müssen beide Formen des Ehrenamtes kennen, wertschätzen und angemessen begleiten. Der Übergang von einem Paradigma ins andere sollte bewusster gestaltet und bei Konflikten zwischen dem traditionellen und dem neuen Ehrenamt vermittelt werden.

7.

Die für uns überraschend hohe Bedeutung der Pfarramtssekretärinnen in der Begleitung der Ehrenamtlichen zeigt die Bedeutung entsprechender Qualifizierung. Nicht nur PfarrerInnen

und andere pädagogisch Tätige, sondern auch Sekretärinnen und MessnerInnen müssen in der Begleitung Ehrenamtlicher im Sinne des Gesetzes fortgebildet und qualifiziert werden.

8.

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

9.

An einigen Stellen ergeben sich Fragen, die in der Zukunft noch intensiver untersucht werden müssen. So konnte im Rahmen dieser Untersuchung nur an einigen Stellen geprüft werden, ob es einen Unterschied zwischen Stadt und Land und zwischen Diaspora und evangelischen Gebieten gibt. Bisherige Untersuchungen zeigen hier wenig signifikante Differenzen. Hier könnte mit unserem Material noch genauer geforscht werden. Das gleiche gilt für die einzelnen Altersgruppen und die einzelnen Arbeitsfelder. Auch hier können aus den Daten im Rahmen weiterer Forschung differenziertere Ergebnisse eruiert werden. Bisher völlig unbeleuchtet ist die Rolle von Ehrenamtlichen in den Werken und Diensten und in der Diakonie.

3. Ehrenamt in Kirche und Gesellschaft

3.1. Stellenwert des Ehrenamtes in Deutschland

Spätestens seit Ende der 80iger Jahre wird in Deutschland von einem Strukturwandel des Ehrenamtes gesprochen⁸. Den breitesten Überblick über den Stand des Ehrenamtes und des freiwilligen Engagements in Deutschland liefern die beiden Freiwilligensurveys, die im Auftrag der Bundesregierung den Wandel des Ehrenamtes in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen untersuchten. Der 1. Freiwilligensurvey⁹ kam 1999 zu dem Ergebnis, dass sich ca. ein Drittel (34 %) der Bürgerinnen und Bürger in Deutschland ab 14 Jahren aktiv ehrenamtlich engagieren. Dazu kommen noch 32 % der Befragten, die nicht ehrenamtlich eingebunden

⁸ Beher, K./Liebig, R./Rauschenbach Th.: Strukturwandel des Ehrenamtes. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozeß. Weinheim und München 2000.

⁹ von Rosenblatt, B./Picot, S.: Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement. Überblick über die Ergebnisse. München 1999.

sind, sich aber aktiv in den untersuchten Bereichen betätigen. Die Untersuchung bietet einen breiten Überblick zum freiwilligen und ehrenamtlichen Engagement der bundesdeutschen Bevölkerung. Sie fragt nach Alter, Geschlecht, Ost-/West, Bildungsabschluss, Berufsstatus, Haushaltsgröße etc. und zeigt die große Bandbreite der verschiedenen Engagementbereiche wie Sport, Kultur, Soziales, Rettungswesen, Politik, Kirche etc. auf. Ein weiter Engagementbegriff erfasst sowohl die sporadischen Engagementformen (32 %) als auch die langfristig angelegten, hoch verbindlichen Tätigkeiten in Vereinen und Verbänden (34 %).

2004 wurde der 2. Freiwilligen survey¹⁰ im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von dem Meinungsforschungsinstitut tns infratest durchgeführt. In einer telefonischen Umfrage wurden rund 15.000 zufällig ausgewählte Bürgerinnen und Bürger ab 14 Jahren nach ihrem freiwilligen Engagement befragt. Dabei zeigte sich, dass 70% der über 14-Jährigen zur Zeit über ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen und Aktivitäten hinaus in Gruppen, Vereinen, Organisationen und öffentlichen Einrichtungen aktiv tätig sind; das sind vier Prozent mehr als noch 1999. 36 % der Befragten haben zudem ehrenamtlich oder freiwillig bestimmte Aufgaben und Arbeiten übernommen. Deutlich verändert hat sich das Engagement älterer Menschen ab 55 Jahren: Sie stellen mit sechs Prozent die größte Wachstumsgruppe bei der Ausübung von freiwilligem Engagement. Die größten Bereiche des Engagements sind Sport, Kindergarten/Schule, Kultur und Religion. Die wichtigsten Gründe für das vielfältige Engagement sind das Bedürfnis, die Gesellschaft wenigstens im Kleinen mitzugestalten und die Suche nach Gemeinschaft mit anderen.

Die gegenwärtige Situation des Ehrenamtes und freiwilligen Engagements in Deutschland ist durch eine ungebrochene und hohe Bereitschaft zum aktiven Engagement in der Gesellschaft gekennzeichnet. Gleichzeitig hat sich ein Formenwandel vollzogen: Neben dem traditionellen Ehrenamt ist das neue Ehrenamt mit seinen neuen Angebotsbereichen und veränderten Motiven und Einstellungen fest etabliert. Insbesondere jüngere Altersgruppen werden davon angesprochen. Sowohl Ehrenamt wie freiwilliges Engagement haben sich gleichzeitig differenziert und eine bunte Palette verschiedener Angebotsformen hervorgebracht.

¹⁰ tns infratest: 2. Freiwilligen survey 2004 – Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, Bürgerschaftliches Engagement 2005.

3.2. Definition und Merkmale des Ehrenamtes

Sowohl der Begriff als auch der Umfang ehrenamtlicher Tätigkeit sind in der wissenschaftlichen Diskussion umstritten.¹¹ Der Terminologie des Gesetzes folgend sprechen wir in dieser Untersuchung von Ehrenamt und nicht von freiwilligem Engagement oder Bürgerarbeit. Ehrenamtliche Tätigkeit¹² im Sinne des Gesetzes umfasst alle Tätigkeiten, die in Kirche oder Diakonie freiwillig und unentgeltlich außerhalb der Familie und Nachbarschaft durchgeführt werden.

Ehrenamtliche im Sinne dieser Untersuchung sind entsprechend der Statistik für Ehrenamtliche Mitarbeit in Gemeinde und Gemeindediakonie¹³ ehrenamtlich Mitarbeitende aus den Bereichen

- Kirchenvorstand, Gemeindeausschüsse
- Gottesdienst und Kirchenmusik
- Ständige Gemeindegremien
- Ehrenamtliche diakonische Arbeit in der Gemeinde
- Andere Tätigkeitsfelder ehrenamtlicher Arbeit wie Öffentlichkeitsarbeit, Gemeindebrief austragen, Gemeindefeste organisieren.

Die grundsätzliche Schwierigkeit, das Phänomen Ehrenamt richtig zu erfassen, ergibt sich durch die unscharfe Grenzziehung zwischen Teilnahme und Mitarbeit bzw. Verantwortungsübernahme.¹⁴ So gelten in manchen Gemeinden alle Chormitglieder oder PosaunenchorbläserInnen als Ehrenamtliche, in anderen nur die Leitungen.¹⁵ Wir haben uns hier – auch um der Vergleichbarkeit willen – an der großzügigen Einordnung der Statistik der ELKB orientiert. Als Haupt- oder Nebenamtliche im Sinne dieser Untersuchung gelten alle, die für ihre Arbeit bezahlt werden, also auch nebenamtliche Pfarramtssekretärinnen oder Chorleitungen mit Honorarverträgen.

¹¹ Vgl. dazu exemplarisch die Untersuchungen von Ralph Fischer, Ehrenamtliche Arbeit, Zivilgesellschaft und Kirche. Stuttgart 2004, S.23ff und Bernhard Petry, Leiten in der Ortsgemeinde. Gütersloh 2001, S.239.

¹² Das Gesetz vermeidet bewusst den Begriff „Arbeit“ und verwendet konsequent den Begriff „Tätigkeit“, um der Ökonomisierung entgegenzuwirken, vgl. Petry, Leiten in der Ortsgemeinde, Gütersloh 2001, S.260.

¹³ Ehrenamtliche Mitarbeit in Gemeinde und Gemeindediakonie 2000, hg. vom Landeskirchenamt, Abt. Statistik.

¹⁴ Der Aspekt der Verantwortungsübernahme als Merkmal ehrenamtlicher Tätigkeit wird in anderen Untersuchungen zum entscheidenden Kriterium für die Zugehörigkeit zur Gruppe der Ehrenamtlichen, vgl. Fischer, a.a.O., S.33. Dieser Aspekt tritt in der landeskirchlichen Beschreibung zurück.

¹⁵ In der vorliegenden Untersuchung wird diese Entscheidung letztlich den Gemeinden, die die Fragebögen an ihre Ehrenamtlichen weitergeben, überlassen.

Aus Gründen der Praktikabilität wurde die Untersuchung auf Ehrenamtliche aus Gemeinden beschränkt. Die Ehrenamtlichen in überparochialen Werken und Diensten und in der Diakonie wurden nicht erfasst.

3.3. Der Wandel vom traditionellen zum neuen Ehrenamt

Der gesellschaftliche Wandel, der sich mit den Schlagworten Individualisierung und Pluralisierung von Lebensstilen beschreiben lässt, verändert auch die Formen und Motive ehrenamtlichen Engagements. In der sozialwissenschaftlichen Diskussion hat sich daher eine Unterscheidung von traditionellem und neuem Ehrenamt eingebürgert.

Bisher haben Kirchen, Wohltätigkeitsorganisationen, karitative Vereine und auch Parteien für bestimmte Aufgaben Menschen gesucht, die ihnen bei der Erfüllung dieser Aufgaben geholfen haben. Ehrenamtliche ließen sich für diese Aufgaben ansprechen und verpflichten, weil sie helfen wollten. Sie sahen ihre Tätigkeit als notwendig für die Gesellschaft oder die Kirche an und fühlten sich dazu aus ihrem Glauben oder ihrem sozialen Gewissen heraus verpflichtet.

Heute suchen viele Menschen, insbesondere auch Jugendliche und Frauen während der Familienphase oder Männer und Frauen im (Vor-)Ruhestand nach Möglichkeiten, in einem überschaubaren Zeitraum etwas Sinnvolles für sich selbst und andere tun zu können, etwas, das ihnen Spaß macht und ihre beruflichen und andere Fähigkeiten weiterentwickelt, erhält oder ergänzt.¹⁶ Ehrenamtliche im neuen Ehrenamt denken also nicht nur von der Sache her, sondern auch von ihrer Person her. Ehrenamt soll einen Nutzen für andere und für einen selbst haben. Gestaltungsspielräume, soziale Kontakte und Eigenverantwortlichkeit werden dabei zunehmend wichtig.

Damit ehrenamtliches Engagement möglich wird, müssen die Bedürfnisse und Ziele derer, die mitarbeiten wollen, und die Möglichkeiten, sich zu engagieren, zusammenpassen. Dieses „Zusammenpassen“ oder „Passungsverhältnis“, wie es Heiner Keupp¹⁷ ausdrückt, gelingt seit

¹⁶ Heiner Keupp: Mehr Amt als Ehre? Über den Sinn von freiwilliger Arbeit, in: Lernort Gemeinde 20. Jg. Heft 2/2002, S.7, beschreibt die Voraussetzungen des neuen Ehrenamtes im Blick auf junge Menschen so: Engagement muss sich lohnen, Spaß machen, dem Ego gut tun und sichtbar sein.

¹⁷ Vgl. Heiner Keupp: Mehr Amt als Ehre? Über den Sinn von freiwilliger Arbeit, in: Lernort Gemeinde 20. Jg. Heft 2/2002, S.3-8.

einigen Jahren in unserer Gesellschaft nicht mehr so einfach. Die Bedürfnisse Ehrenamtlicher haben sich gewandelt, aber die Einsatzmöglichkeiten haben sich noch nicht entsprechend verändert, vor allem im kirchlichen Bereich. Entsprechend braucht das neue Ehrenamt eine andere Form der Begleitung, die einen geklärten Rahmen für selbständiges, den eigenen Gaben und Motiven entsprechendes ehrenamtliches Engagement ermöglicht.

In vielen Kirchengemeinden existieren Formen und Motivstrukturen von altem und neuem Ehrenamt nebeneinander. Dies führt zu Konflikten unter Ehrenamtlichen, die sich in ihren unterschiedlichen Motiven und der unterschiedlichen Form von Engagement (z.B. unbegrenzt oder auf Zeit, wo es gebraucht wird oder mit klaren Aufgabenbeschreibungen, unentgeltlich oder mit geklärter Auslagerstattung) nicht verstehen und entsprechend nicht tolerieren. In der Folge suchen sich viele Menschen, die sich im Sinne des neuen Ehrenamtes engagieren wollen, andere Orte für ihr Engagement.

3.4. Die Rolle des Ehrenamtes in der Kirche – Begründungen für das Engagement

Zwei Argumente führt die Präambel des Ehrenamtsgesetzes zur Begründung des Ehrenamts auf: zum einen haben alle Getauften Anteil am Auftrag, den Christus der Kirche gegeben hat, nämlich Gottes Heil in Jesus Christus in der Welt in Wort und Tat zu bezeugen. Dieser Auftrag, der sich in der Lehre vom Priestertum aller Gläubigen theologisch niederschlägt, wird in der evangelischen Kirche durch die Beteiligung der Ehrenamtlichen an kirchenleitenden Aufgaben im Kirchenvorstand, in Synoden und Gremien auch strukturell umgesetzt. Das zweite Argument betont die Gleichwertigkeit aller Dienste in der Kirche, gestützt auf 1. Kor 12. Damit haben Haupt- und Ehrenamtliche zwar verschiedene Aufgaben, doch ihre Arbeit hat nicht einen unterschiedlichen Wert. Sie alle stehen in einer Dienstgemeinschaft.

Neben dieser theologischen Dimension gibt es auch eine ganz praktische: „Die Arbeit der Kirche auf allen Ebenen ist ohne ehrenamtliches Engagement nicht denkbar. Darüber hinaus gibt es eine schlichte Notwendigkeit zum Einsatz Ehrenamtlicher, da sonst die Vielfalt und

Fülle der Aufgaben, besonders auf Gemeindeebene, weder personell noch finanziell leistbar wären.“¹⁸

4. Das Ehrenamtsgesetz der Bayerischen Landeskirche

4.1. Intention des Ehrenamtsgesetzes

Seit dem 5.12. 2000 gilt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern das Ehrenamtsgesetz. Es soll ehrenamtliche Tätigkeit in der ELKB fördern und die Dienstgemeinschaft von ehren-, haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden stärken. (vgl. Präambel) Es ersetzt die Leitlinien für den Dienst, die Begleitung und die Fortbildung Ehrenamtlicher in der ELKB vom 31.3.1993, die wiederum Leitlinien aus dem Jahr 1978 ersetzen. Das Gesetz soll selbstbestimmtes Arbeiten in einem geklärten Rahmen ermöglichen und eine wertschätzende und fördernde Begleitung sichern. Es ist damit ein wesentliches Instrument zur Implementierung des neuen Ehrenamtes in der Kirche.

Die Umwandlung der Richtlinien in ein Gesetz sollte die Bedeutung und den Stellenwert der Regelungen bestärken, ihre Umsetzung nachhaltiger machen und die Rechte und Ansprüche der Ehrenamtlichen absichern. Denn ein Gesetz hat einen höheren Grad an Verbindlichkeit und eine andere Rechtsqualität in den Folgen, z.B. für die Ausbildung, die zur Erfüllung des Gesetzes befähigen muss.¹⁹

Inhaltlich ist das Gesetz knapper und straffer formuliert als die Richtlinien, die in der Tendenz deskriptiver und werbender gehalten sind. Grundsätzliche inhaltliche Veränderungen gibt es nicht, aber Präzisierungen.²⁰ Manche Kann-Bestimmung wurde in eine Soll-Bestimmung um-

¹⁸ Aus der epd-Dokumentation: Ehrenamtliche Mitarbeit in der Kirche, Nr.22/94, Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten in den Gliedkirchen der EKD, „Zum gegenwärtigen Stand der Diskussion um die Ehrenamtlichkeit“. Hannover, 28./29.9.1993.

¹⁹ So betont OKR Töllner bei der Einbringung des Gesetzes, dass durch die Umwandlung in ein Gesetz der Dienst, die Begleitung und Fortbildung Ehrenamtlicher mit Verbindlichkeit den ihnen gebührenden Stellenwert erhalten sollen und die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen verbessert werden soll, vgl. Verhandlungen der Landessynode der ELKB, Synodalperiode 1996/2002, 9. ordentliche Tagung in Bad Alexandersbad, 24.-29.3.2000, S.76.

²⁰ So wurde z.B. im Lauf der Beratungen in den kirchenleitenden Gremien § 3, Abs.2 über die Beauftragung detaillierter formuliert, um der Vereinbarung zu Beginn der Tätigkeit mehr Gewicht und eine klarere Gestalt zu geben, auch die Einführung regelmäßiger Besprechungen § 4 Abs. 4 wurde erst im Lauf der Verhandlungen eingeführt, vgl. Verhandlungen der Landessynode der ELKB, Synodalperiode 1996/2002, 10. ordentliche Tagung in Rothenburg o.T., 26.11.-1.12.2000, S.264.

gewandelt, z.B. die Einrichtung von Vertrauenspersonen auf Dekanats Ebene. Neu sind die Bestimmungen über die jährliche Versammlung der Ehrenamtlichen (§ 6, Abs.1), den Versicherungs- und Rechtsschutz (§ 9), den Tätigkeitsnachweis (§ 10) und die statistischen Erhebungen (§ 11).²¹ Interessant ist auch die Veränderung in der Präambel bzw. der Formulierung des Auftrags. Hier wurde die theologische und kirchenrechtliche Basis fokussiert auf jeweils einen Bezugspunkt, nämlich die verschiedenen Gaben (1. Kor 12) und die Dienstgemeinschaft. Der Aspekt des Dienstes aus 1.Petr 4 ist herausgenommen; auch im Blick auf die Kirchenverfassung werden andere Artikel zitiert, die weniger die Existenz Ehrenamtlicher legitimieren als vielmehr die Zielrichtung des Gesetzes und die daraus abgeleiteten Aufgaben der Hauptamtlichen kirchenrechtlich verankern. (Art. 12 und 15 statt Art. 14). Das Priestertum aller Gläubigen als theologische Basis des Ehrenamtes in der evangelischen Kirche kommt im Gesetz nicht explizit zum Ausdruck.²²

4.2. Die Dimensionen der Unterstützung und Begleitung im Sinne des Ehrenamtsgesetzes

Die zentralen Elemente der Begleitung Ehrenamtlicher in der Kirche nach dem EAG haben die Mitarbeitenden der Gemeindeakademie²³ in 5 B's zusammengefasst, die sich auch im Gesetz spiegeln und denen die Untersuchung folgt:

- **Beginnen:** (§§ 2, 3 und 7) Dazu gehört ein Gespräch, das Interesse, Motive und Begabungen, Kenntnisse der Ehrenamtlichen und den Bedarf der Gemeinde eruiert, mögliche Aufgaben vorstellt und, wenn die Aufgabe gefunden ist, einen Rahmen für die Arbeit festlegt, der folgende Aspekte regelt: Aufgaben, Zeitdauer, Ausstattung (Räume, Finanzen, Hilfsmittel), Ansprechpartner, Team, Kontaktpunkte, ggf. Unterzeichnung einer Erklärung zur Schweigepflicht und Seelsorgegeheimnis. Diese Vereinbarung kann auch schriftlich erfolgen und mit einer offiziellen Beauftragung verbunden sein.

²¹ Vgl. Verhandlungen der Landessynode der ELKB, Synodalperiode 1996/2002, 9. ordentliche Tagung in Bad Alexandersbad, 24.-29.3.2000, S.184.

²² Auf dieses Manko verweist Petry, Leiten in der Ortsgemeinde. Gütersloh 2001, S.259.

²³ Vgl. Eckhard Roßberg, Beate Hofmann: Die fünf B's der ehrenamtlichen Mitarbeit, in: Themenhefte Gemeindearbeit Nr. 72 Ehrenamt gewinnen, begleiten, gestalten, 5. Ausgabe 2005, S.30f. Ähnlich Herbert Lindner: Die fünf B's der ehrenamtlichen Mitarbeit, in: Arbeitshilfe für Veranstaltungen/Gruppenabende/Diskussionen „Ehrenamtliche in der Kirche“, hg. vom Arbeitsbereich Frauen in der Kirche der ELKB, Mai 1991, L 5; und Bernhard Petry: Führungsaufgabe Ehrenamt, in: Organisationshandbuch Kirche und Gemeinde. Aachen 2002, S.126-130.

- **Begleiten:** (§§ 4 und 5) Zur Begleitung gehören neben einer Einarbeitung in die Aufgabe regelmäßige Gespräche, Unterstützung in Konflikten, Informationen über die Ziele der Arbeit und das Angebot von Fortbildung für die Arbeit. Auch Formen der Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit sind Teil der Begleitung.
- **Beteiligen:** (§§ 4, Abs. 3 und 6) Ehrenamtliche sollen an Entscheidungen über ihr Arbeitsfeld angemessen beteiligt werden. Außerdem sieht das Gesetz eine jährliche Versammlung aller Ehrenamtlichen vor sowie die Einrichtung von Vertrauenspersonen auf Dekanatssebene, die alle zwei Jahre dem Dekanatsausschuss berichten.
- **Bezahlen:** (§§ 8 und 9) Ehrenamtliche Arbeit ist unentgeltlich, aber Auslagen sollen erstattet und der Erstattungsweg klar geregelt werden, damit Ehrenamtliche sich nicht als Bittsteller fühlen müssen. Außerdem sind im Budget der Gemeinde Haushaltsmittel für Arbeitsmaterial etc. zur Verfügung zu stellen. Schließlich sieht das Gesetz vor, dass bei Bedarf für Kinderbetreuung gesorgt oder Ersatz in der Pflege betreuungsbedürftiger Angehöriger gesucht wird. Ehrenamtliche genießen für ihre Tätigkeit Versicherungs- und Rechtsschutz über die ELKB.
- **Beenden:** (§ 10) Zeitlich begrenztes Ehrenamt muss mit gutem Gewissen beendet werden können. Dazu braucht es klare Regelungen, einen Nachweis über geleistetes Engagement und eine angemessene Verabschiedung und Bedankung.

Zur besseren Koordination der Begleitung fordert das Gesetz regelmäßige statistische Erhebungen (§ 11).

5. Methodik der Untersuchung

5.1 Grundgesamtheit und Stichprobe

Sigrid Reihls konnte in ihrer Untersuchung auf keine verlässlichen Daten über die Zahl der Ehrenamtlichen in bayerischen Kirchengemeinden zurückgreifen und musste deshalb die Grundgesamtheit schätzen. Sie ging von der Annahme aus, dass durchschnittlich 3% der Kirchenmitglieder in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern ehrenamtlich in den Kirchengemeinden engagiert sind. Daraus ergab sich rein rechnerisch eine Zahl von 80.500 Ehrenamtlichen für diesen Bereich.²⁴

²⁴ Reihls, Sigrid: Im Schatten von Freiheit und Erfüllung. Ehrenamtliche Arbeit in Bayern. Bochum 1995, S. 62 ff.

Wir greifen in unserer Untersuchung auf die Statistik „Kirchliches Leben in Zahlen“²⁵ zurück, die aus jährlichen Abfragen der Kirchengemeinden gewonnen wird. Für das Jahr 2004 werden dort 142.392 Ehrenamtliche in evangelischen Kirchengemeinden Bayerns genannt. Von diesen sind 98.801 Frauen und Mädchen. Dies entspricht einem Anteil von 69,4%. Der Anteil der Ehrenamtlichen verteilt sich damit zu gut zwei Dritteln auf Frauen und etwas weniger als einem Drittel auf Männer. Die Basis und Grundgesamtheit der Ehrenamtlichenbefragung bilden die 142.392 Ehrenamtlichen in Kirchengemeinden.

Das Feld der ehrenamtlichen Arbeit im Rahmen der bayerischen Landeskirche geht über den Bereich der Kirchengemeinden hinaus. Unsere Untersuchung bezieht die anderen Felder nicht mit ein. Das ehrenamtliche Engagement im Bereich der Diakonie und der überparochialen Werke und Dienste wurde von uns nicht untersucht. Dazu müsste eine eigene weitere Studie erstellt werden.

Neben den Ehrenamtlichen haben wir auch Hauptamtliche in den Kirchengemeinden befragt. Zur Gruppe der Hauptamtlichen²⁶ gehören rund 2.000 Pfarrer und Pfarrerrinnen im Gemeindedienst, 2.500 Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen, 86 Religionspädagogen und Religionspädagoginnen im Gemeindedienst, 295 Diakoninnen und Diakone im Gemeindedienst und 150 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in Gemeindedienst und Jugendarbeit. Aufgrund der Rückmeldungen zum Pretest haben wir die Sekretärinnen noch in die Grundgesamtheit der Hauptamtlichen aufgenommen. Dazu liegen uns aber nur die Angaben über das Verwaltungspersonal insgesamt (ca 2.600) und nicht der Sekretärinnen vor. Auf der Basis dieser Zahlen gehen wir von einer Grundgesamtheit der Hauptamtlichen von etwa 7.000 Personen aus.

In der Befragung selbst zeigte sich, dass die Gruppe der Erzieherinnen und der Messner/innen in einem relevanten Umfang als Ansprechpartner für Ehrenamtliche genannt wurden (Angaben in der Rubrik „Sonstiges“). Aufgrund dieses Ergebnisses ist die Gruppe der Hauptamtlichen im Rahmen unserer Fragestellung zu erweitern.

Neben der Statistik „Kirchliches Leben in Zahlen“ bildet unsere zweite Grundlage zur Einschätzung der Grundgesamtheit die Klassifikation in Gemeindetypen. Diese Typologie unter-

²⁵ Landeskirchenamt: Zahlen, Fakten, Daten. München 2004.

²⁶ Ebenda, S. 5.

scheidet zunächst in vier grundsätzliche Gemeindetypen, die in sich dann noch weiter nach Größe differenzieren:

- Typ A: Ländlicher Raum
- Typ B: Großstadt/Ballungsraum
- Typ C: Diaspora
- Typ D: Schwerpunktgemeinden (z.B. Kur- und Urlaubsseelsorge)

Bei der Auswahl der Stichprobe haben wir uns auf diese Gemeindetypologie gestützt. Die Basis unserer Stichprobenauswahl bildete die prozentuale Verteilung der einzelnen Gemeindetypen. Die Stichprobe wurde so ausgewählt, dass die Verteilung der Gemeindetypen und die Verteilung der Kirchenkreise in Grundgesamtheit und Stichprobe identisch sind. Die Repräsentativität unserer Stichprobe bezieht sich damit auf die Auswahl der Gemeinden und die regionale Verteilung der Ehrenamtlichen in den Kirchenkreisen. Eine weitere inhaltliche Definition der Stichprobe in Bezug auf Merkmalsausprägungen des Ehrenamtes wurde von uns aus zwei Gründen nicht vorgenommen: Zum einen deshalb, weil dazu keine eindeutigen Daten zur Verfügung stehen und zum anderen, weil dies den gegebenen zeitlichen und finanziellen Rahmen der Untersuchung gesprengt hätte.

Um die Stichprobe auszuwählen, wurden zunächst 200 Kirchengemeinden, die repräsentativ in Bezug auf die Kriterien der Gemeindetypologie und der regionalen Verteilung der Ehrenamtlichen in den Kirchenkreisen sind, per Zufallsverfahren ausgewählt. An diese Gemeinden ging ein Voranfragebrief, in dem die Bereitschaft zur Mitarbeit an der Studie erhoben wurde. Nach zum Teil intensivem Nachfragen erklärten sich 40 Gemeinden zur Mitwirkung bereit. Schließlich wurden an 43 Gemeinden die Fragebögen versandt. Von 39 Gemeinden bekamen wir die ausgefüllten Fragebögen wieder zurück.

5.2 Die Befragung

Als Erhebungsinstrument wählten wir die schriftliche Befragung. Gegenüber den bisherigen Befragungen zum Ehrenamt im kirchlichen Bereich ist unsere Untersuchung an zwei Stellen unter methodischen Gesichtspunkten neu: Erstens befragten wir neben den Ehrenamtlichen auch die Hauptamtlichen und zweitens erfassten wir bei den Ehrenamtlichen neben der Wahr-

nehmung der tatsächlichen Praxis auch die subjektive Bewertung (Wichtigkeit) einzelner Bereiche der Umsetzung des Ehrenamtsgesetzes.

Um erfolgreich ehrenamtlich arbeiten zu können, ist die Unterstützung durch die Hauptamtlichen von großer Bedeutung. Diese Annahme liegt auch dem Ehrenamtsgesetz an vielen Stellen zu Grunde. Für uns war es deshalb von Bedeutung, nicht nur die Wahrnehmung und die Bewertung der Ehrenamtlichen zu erfahren, sondern auch das dazu korrespondierende Bild der Hauptamtlichen. Die Kontrastierung von Selbst- und Fremdbild der beteiligten Gruppen liefert wertvolle Hinweise zur Verbesserung der Praxis der ehrenamtlichen Tätigkeit in der Gemeinde.

Die zweite neue Vorgehensweise unserer Untersuchung bezieht sich darauf, dass wir nicht nur die Wahrnehmung der Ehrenamtlichen zu bestimmten Bereichen des Ehrenamtsgesetzes erfragten, sondern auch deren subjektive Wertigkeit. Diese Unterscheidung ermöglicht eine differenziertere Auswertung und vermittelt ein facettenreicheres Bild über die Zielgruppe der Ehrenamtlichen. Im Bereich der Wahrnehmung und Beschreibung bestimmter Bereiche ehrenamtlicher Praxis wird in den bisherigen Untersuchungen nur die gegebene Praxis beurteilt. Dies sagt aber nur wenig darüber aus, welche Wertigkeit diese Praxis aus der Sicht der Ehrenamtlichen eigentlich hat. Anders ausgedrückt: Das Ehrenamtsgesetz verleiht bestimmten Aspekten des Ehrenamtes (zum Beispiel: Auslagererstattung, Finanzierung von Fortbildungen und Beteiligungsstrukturen) eine hohe Bedeutung. Mit unserer Frage nach der Wichtigkeit einzelner Items wollten wir Anhaltspunkte darüber erhalten, ob dieser Stellenwert auch von den Ehrenamtlichen geteilt wird oder ob hier andere Prioritäten gesetzt werden.

Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen für Ehrenamtliche umfasst 76 Fragen, der für Hauptamtliche 51. Die Fragebögen sind so konstruiert, dass in jenen Teilen, die sich auf die Umsetzung des Ehrenamtsgesetzes beziehen, die Fragen korrespondieren. Dies ermöglicht es, die Antworten unmittelbar in Beziehung zu setzen und miteinander zu vergleichen. Im einzelnen werden bei den Ehrenamtlichen folgende Dimensionen abgefragt:

- Soziale Daten zur Charakterisierung der Ehrenamtlichen (Fragen 1 – 6)
- Tätigkeitsbereiche und Dauer des ehrenamtlichen Engagements (Fragen 7 – 8)
- Motive des ehrenamtlichen Engagements (Frage 9)

- Beginn des ehrenamtlichen Engagements (Fragen 10 – 21 und 26 – 31)
- Begleitung des ehrenamtlichen Engagements (Fragen 32 – 40, 43 – 51 und 58 – 61)
- Beteiligung in Entscheidungsprozessen und –strukturen (Fragen 52 – 57)
- Bezahlung des ehrenamtlichen Engagements (Fragen 22 – 25 und 41 – 42)
- Beenden des ehrenamtlichen Engagements (Fragen 62 – 69)
- Allgemeine Einschätzung des EAG und des Ehrenamtes (Fragen 70 –76)

Bei den Hauptamtlichen werden folgende Dimensionen abgefragt:

- Tätigkeitsfelder des ehrenamtlichen Engagements (Frage 1)
- Funktion der Hauptamtlichen und Zuständigkeit (Fragen 2 und 51)
- Beginn des ehrenamtlichen Engagements (Fragen 3 – 9 und 12 – 15)
- Begleitung des ehrenamtlichen Engagements (Fragen 16 – 23, 26 – 31 und 36 – 38)
- Beteiligung in Entscheidungsprozessen und –strukturen (Fragen 32 – 35)
- Bezahlung des ehrenamtlichen Engagements (Fragen 10 – 11 und 24 – 25)
- Beenden des ehrenamtlichen Engagements (Fragen 39 – 44)
- Allgemeine Einschätzung des EAG und des Ehrenamtes (Fragen 45 – 50)

Pretest

Die Fragebögen wurden im Vorfeld mit unserem Ansprechpartner aus dem Ehrenamtsfachbeirat, Bernhard Petry, besprochen und auf inhaltliche Konsistenz bzw. Validität geprüft. Außerdem wurde der Fragebogen in drei Gemeinden einem Pretest unterzogen. Dieser diente dazu, die Lesbarkeit und Verständlichkeit der Fragen zu prüfen. Aus den Rückmeldungen wurde eine überarbeitete Fassung der Fragebögen entwickelt.

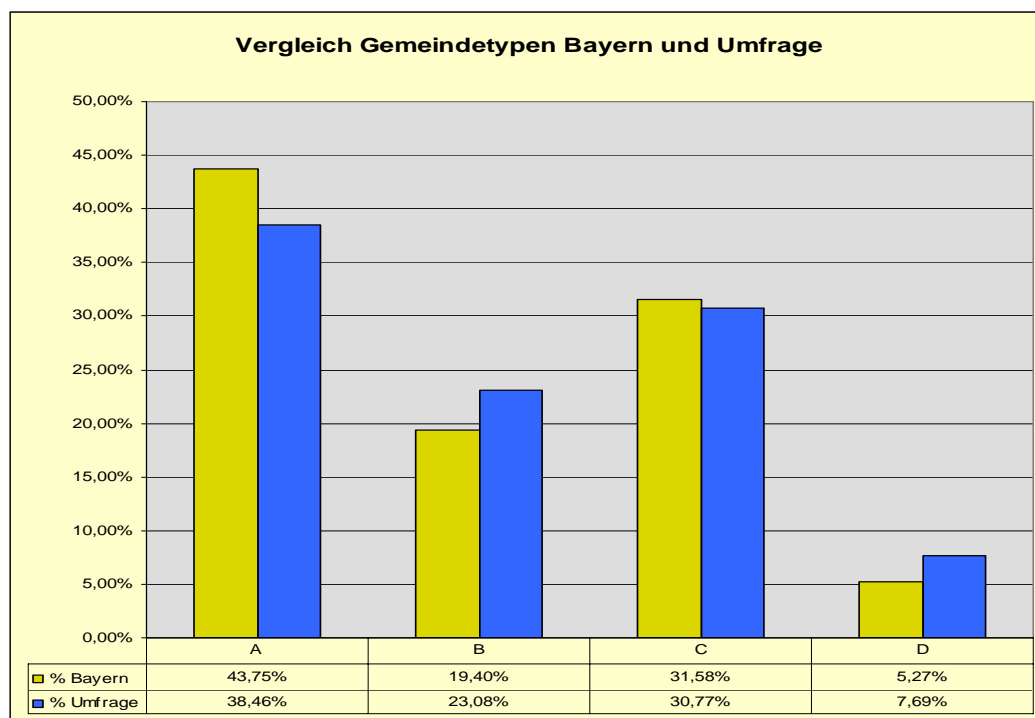
Versand des Fragebogens und Rücklaufquote

Die Fragebögen wurden mit einem Begleitbrief, der von der Präsidentin der Landessynode, Heidi Schülke, und dem zuständigen Oberkirchenrat Michael Martin unterzeichnet war, an die repräsentativ ausgewählten Kirchengemeinden in der Zeit vom Februar bis Mai 05 versandt. Um Rücklauf bis Ende Juli 2005 wurde gebeten. Die ausgefüllten Fragebögen wurden allerdings noch bis Ende September 05 angenommen. Auf die Verteilung der Fragebögen innerhalb der Gemeinden hatten wir keinen Einfluss. Wie bereits ausgeführt (siehe S. 13), gehen wir von der klassischen Definition des Ehrenamtes aus. Ehrenamtliche in diesem Sinne sind

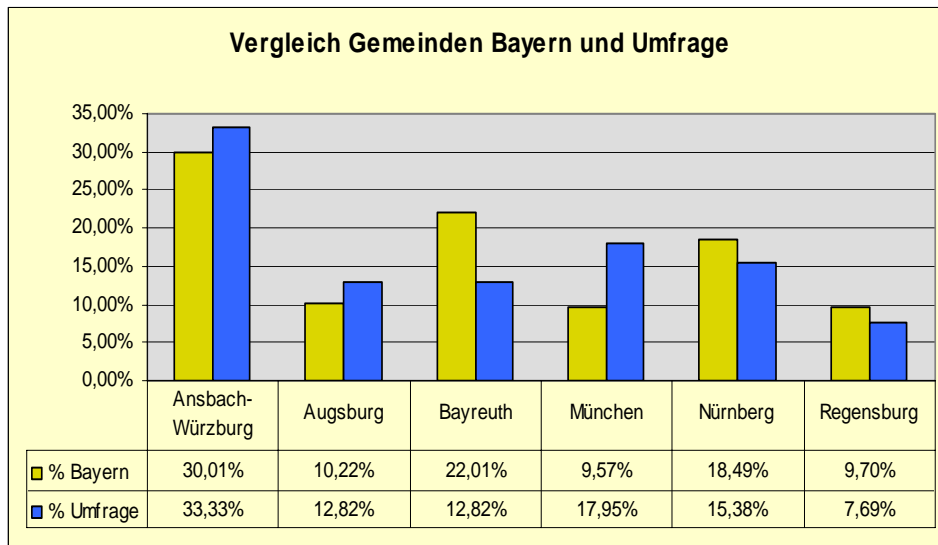
diejenigen Gemeindemitglieder, die unentgeltlich und freiwillig in der Gemeinde mitarbeiten, die Art, die Dauer und den Umfang des Ehrenamtes selbst bestimmen und in diesem Feld keinem Beschäftigungsverhältnis unterliegen. Wir gehen von der Annahme aus, dass diese Definition auch bei der Verteilung der Ehrenamtsbögen innerhalb der Gemeinde tragend war.

Insgesamt wurden 4818 Ehrenamtsbögen und 496 Hauptamtlichenbögen an 43 Gemeinden versandt. 39 Gemeinden beteiligten sich an der Untersuchung. Die Rücklaufquote für beide Fragebögen beträgt rund 32 % (1560 Ehrenamtsbögen und 158 Hauptamtlichenbögen kamen zurück). Diese Quote ist zwar etwas niedriger als der Rücklauf der auswertbaren Fragebögen in der Untersuchung von Sigrid Reihs (etwa 42 %),²⁷ aber ausreichend hoch, um daraus gültige Aussagen ableiten zu können.

Wir haben bereits an anderer Stelle darauf hingewiesen, dass die Repräsentativität der Stichprobe nur in Bezug auf die Verteilung der Gemeindetypologie und der regionalen Verteilung der Ehrenamtlichen in den Kirchenkreisen gegeben sein soll. Wir haben die Verteilung der Stichprobe mit der Grundgesamtheit verglichen, dabei sind nur geringfügige Abweichungen erkennbar. Wir können deshalb davon ausgehen, dass unsere Stichprobe in Bezug auf die Gemeindetypologie und die Kirchenkreise repräsentativ ist.



²⁷ Reihs, Sigrid: Im Schatten von Freiheit und Erfüllung. Ehrenamtliche Arbeit in Bayern. Bochum 1995, S. 70.



5.3 Auswertung

Die Fragebögen wurden mit dem Statistikprogramm SPSS ausgewertet. Zunächst wurden dazu die Häufigkeitsverteilungen der jeweiligen Fragen bzw. Items gebildet. Zu einer differenzierteren Auswertung wurden die Häufigkeitsverteilung mit dem Alter, dem Geschlecht, der Bildung und der Gemeindetypologie gekreuzt. Besonders auffällige oder im Rahmen der Untersuchung besonders wichtige Ergebnisse wurden auf ihre Signifikanz getestet. Zur Prüfung diente dazu der Chi-Quadrat-Test.

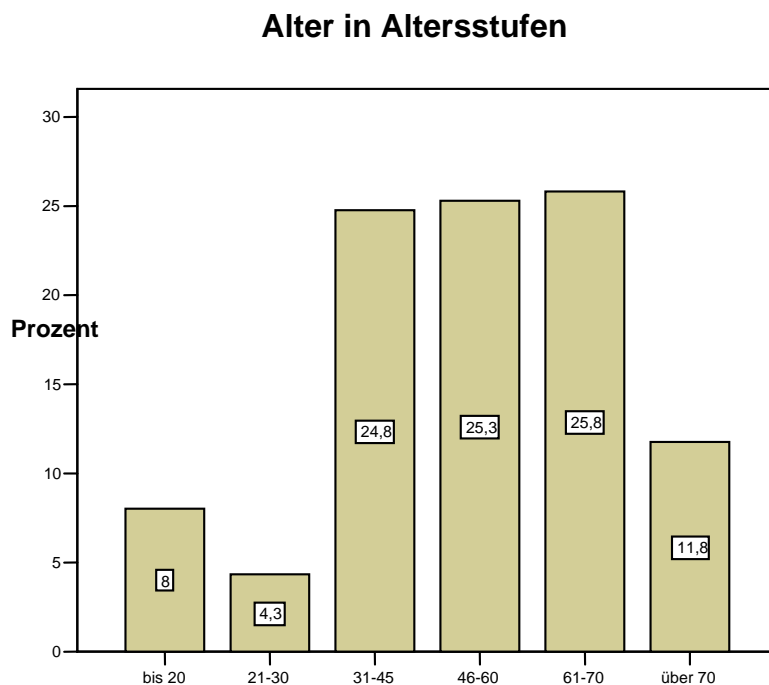
Neben der allgemeinen Auswertung konnten sich einzelne Gemeinden für eine spezielle Auswertung vormerken lassen. Sie erhalten dann die aus ihrer Gemeinde gewonnenen Daten. Diese kleinteilige Auswertung ist zwar ein zusätzlicher Aufwand, liefert aber wichtige Anhaltspunkte für eine verbesserte Praxis der Begleitung und Unterstützung ehrenamtlich Engagierter in der Kirchengemeinde.

6. Die Ergebnisse der Evaluation

6.1 Soziodemographische Daten

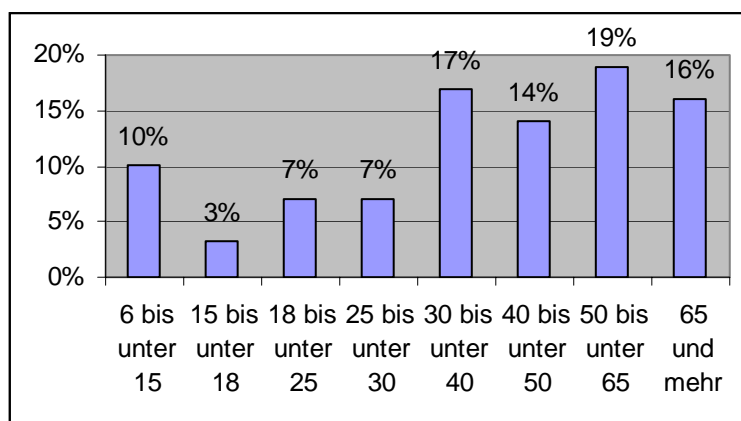
Altersverteilung

Ein Blick auf die Altersverteilung zeigt, dass die Gruppe der über 45jährigen deutlich überrepräsentiert ist. Diese Altersgruppe umfasst 62,9 % und macht damit fast zwei Drittel aller Ehrenamtlichen aus. Den geringsten Anteil an der Altersverteilung hat die Gruppe der 21 bis 30jährigen mit 4,3 %. Die Gruppe der 46 bis 60jährigen und die der 61 bis 70jährigen ist mit 25,3 bzw. 25,8 % fast identisch ausgeprägt.

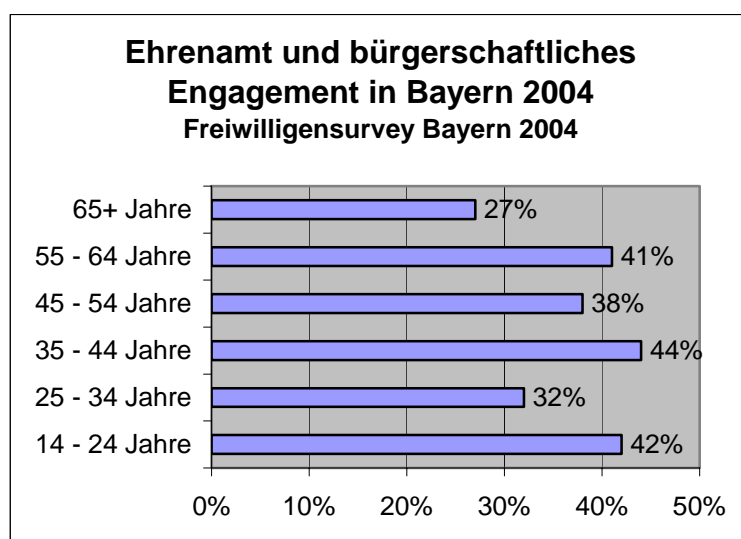


Die Ehrenamtlichen in den Gemeinden sind deutlich älter als in der Altersverteilung der bayerischen Statistik (siehe nächste Tabelle). Die Altersgruppen sind zwar nicht direkt vergleichbar, weil die Altersgrenzen anders definiert sind, dennoch zeigt sich deutlich, dass die Jüngeren in der Bayerischen Statistik wesentlich häufiger vertreten sind als in der Stichprobe der Ehrenamtlichen. Bei der Gruppe der über 61jährigen sind die Ehrenamtlichen in unserer Verteilung wesentlich häufiger vertreten als in der bayerischen Statistik.

Altersverteilung in Bayern²⁸



Eine Untersuchung der Altersverteilung der Ehrenamtlichen in den Pfarrgemeinden der Erzdiözese Bamberg²⁹ zeigt allerdings eine annähernd identische Altersverteilung wie unsere Untersuchung. So liegt der Anteil der über 43jährigen hier bei 68% und damit noch leicht über unserem Altersdurchschnitt. Dies ist ein Hinweis darauf, dass unsere Altersverteilung typisch ist für die Altersstruktur der Ehrenamtlichen in den Kirchengemeinden. Im Vergleich unserer Ergebnisse mit der Untersuchung von Sigrid Reihs³⁰ zeigen sich jedoch auch Unterschiede. So sind in unserer Untersuchung die über 60jährigen deutlich häufiger vertreten und im Gegensatz dazu die unter 30jährigen wesentlich weniger. Allerdings zeigen die Zahlen aus dem Freiwilligensurvey Bayern 2004³¹, dass dort die Gruppe der 55 bis 64jährigen gegenüber 1999 um 7 % zugenommen hat.



²⁸ Statistisches Jahrbuch für Bayern. München 1999

²⁹ Bender, Walter/Klett, Alexander/Leistner, Rupert/Peras, Margit/Rosenberger, Christoph: Ehrenamtliches Engagement in den Pfarrgemeinden der Erzdiözese Bamberg. Bamberg 1998.

³⁰ Reihs, S., a.a.O., S. 75 ff.

³¹ Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (Hrsg.): Freiwilligensurvey Bayern 2004. Ergebnisse und Trends.

Interpretation: Der hohe Altersdurchschnitt wird als Hinweis auf die enge Bindung zwischen Kirchengemeinde und Ehrenamt interpretiert. Dieses Zugehörigkeitsgefühl, verbunden mit einer traditionellen Pflichtorientierung sichert (momentan noch) ein hohes Engagement in diesem Bereich. Möglicherweise ist das ehrenamtliche Tätigkeitsfeld besser auf die Bedürfnisse älterer Menschen zugeschnitten. Diese Interpretation wird gestützt durch den geringen Anteil an jüngeren Menschen im Ehrenamt. Der Vergleich mit den Daten von Sigrid Reihls zeigt einen abnehmenden Trend des Engagements bei den jüngeren Ehrenamtlichen in den Kirchengemeinden. Andererseits ist hier ein Potenzial vorhanden, wie die bayerischen Vergleichszahlen zeigen. Die ehrenamtlichen Angebote sollten deshalb klarer auf die Bedürfnisse jüngerer Menschen zugeschnitten werden.

Geschlecht

Die Verteilung der Geschlechter zeigt, dass die Frauen wesentlich häufiger ehrenamtlich engagiert sind als die Männer. So engagierten sich nur etwas weniger als ein Drittel der Männer (32,8 %) und über zwei Drittel der Frauen (67,2 %) ehrenamtlich in den Kirchengemeinden. Das ehrenamtliche Engagement ist damit in den von uns untersuchten Bereichen deutlich durch Frauen geprägt. Inwieweit sich diese Ausprägung in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern und Motiven widerspiegelt, wird dort darzustellen sein. Interessant ist allerdings, dass sich diese geschlechtsspezifische Verteilung deutlich von der Gesamtverteilung des ehrenamtlichen Engagements in der Gesellschaft unterscheidet. So zeigt der 1. Freiwilligensurvey von 1999³² im Durchschnitt aller Arbeitsfelder einen höheren Männeranteil im ehrenamtlichen Engagement. Nach dieser Studie engagierten sich 38 % der Männer, aber nur 30 % der Frauen in Deutschland aktiv in verschiedenen Arbeitsfeldern des Ehrenamtes. Die Ergebnisse des 1. Freiwilligensurvey in Bezug auf das Tätigkeitsfeld „kirchlicher/religiöser Bereich“ bestätigen allerdings wieder unsere Zahlen. So lag der repräsentative Anteil der Frauen in diesem Feld bundesweit bei 65 %. Ebenso wird diese Verteilung durch die Studie von Sigrid Reihls bestätigt.³³

Interpretation: Das Ehrenamt im kirchlichen Bereich war und ist in seiner Gesamtausprägung eine Frauendomäne. Interessant dürfte sein, inwiefern klassische und neue Frauenbilder in Spannung zueinander geraten.

³² Rosenblatt, Bernhard von/Picot, Sibylle/Infratest Burke: Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement. München 1999.

³³ Reihls, S., a.a.O., S. 78.

Haushaltsgröße, Kinder, Ausbildung und beruflicher Status

13,5 % der Ehrenamtlichen leben in einem 1-Personen-Haushalt, 33,8 % in einem 2-Personen-Haushalt und 38,3 % in einem 3- bis 4-Personen-Haushalt. Immerhin noch 14,4 % leben in einem Haushalt, der mehr als 4 Personen umfasst. Im Vergleich zur amtlichen Statistik zeigt sich, dass die Haushaltsgröße bei den Ehrenamtlichen durchschnittlich größer ist als in der Gesamtbevölkerung.³⁴ Von den befragten Ehrenamtlichen haben 22,3 % keine Kinder, 13,4 % 1 Kind, 39,5 % 2 Kinder und 24,8 % 3 und mehr Kinder.

22,4 % verfügen über ein abgeschlossenes Hochschulstudium und 64,8 % über eine berufliche Ausbildung.

Der berufliche Status zeigt, dass gut ein Drittel der Befragten (35,7 %) erwerbstätig sind, etwas mehr als ein Drittel (37,3 %) befindet sich im Ruhestand und 11,2 % haben Eltern- bzw. Familienzeit angegeben. Da in Bezug auf die letzte Gruppe auch noch Nennungen unter „Sonstiges“ gemacht wurden, liegt der Anteil dieser Gruppe bei etwa 15 %.

Interpretation: Das kirchliche Ehrenamt steht in einem engen Zusammenhang mit der Eingebundenheit in familiale Strukturen und wird von diesen mitgetragen. Auch hier zeigt sich die enge Verzahnung von Bindung an die Kirchengemeinde und Ehrenamt. Außerdem wird deutlich, dass sich ehrenamtliches Engagement in der Kirche und Berufstätigkeit nicht ausschließen. Die klassische Gruppe der Hausfrauen ist mit etwa einem Sechstel der Ehrenamtlichen nur gering vertreten.

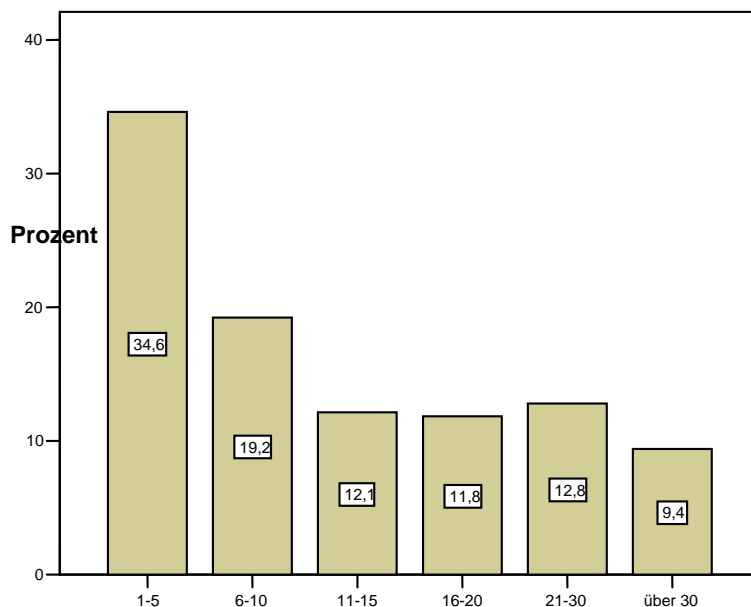
6.2 Dauer, Tätigkeit und Motive des ehrenamtlichen Engagements

Dauer

Mehr als zwei Drittel aller Ehrenamtlichen sind länger als 5 Jahre engagiert. Davon sind 19,2 % 6 bis 10 Jahre, 12,1 % sind 11 bis 15 Jahre und 11,8 % sind 16 bis 20 Jahre ehrenamtlich tätig. Der Anteil derjenigen, die über 20 Jahre engagiert sind, macht 22,2 % aus.

³⁴ So liegt die Verteilung im bayerischen Durchschnitt bei 35% Einpersonenhaushalte, 31,3% Zweipersonenhaushalte, 28,3 % Drei- bis Vierpersonenhaushalte und 5,4 % bei mehr als vier Personen im Haushalt. Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung: Statistisches Jahrbuch für Bayern. München 1999, S. 37.

Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit



Interpretation: Die Zahlen zeigen, dass bei dem Durchschnitt aller Befragten eine überdurchschnittliche zeitliche Bindung zu dem Ehrenamt vorliegt. Die für das moderne Ehrenamt charakteristische geringere zeitliche Bindung ist im kirchlichen Ehrenamt noch nicht nachhaltig zu erkennen. Allerdings ist zu prüfen, inwieweit jüngere Ehrenamtliche hiervon abweichen.

Verteilung der Tätigkeitsfelder (siehe nächste Seite)

Wir heben nur diejenigen Tätigkeitsfelder gesondert hervor, die mit mehr als 8 % der Nennungen vertreten sind. Bei dieser Auswahl zeigt sich, dass das Austragen des Gemeindebriefes mit 31,5 % am häufigsten genannt wurde, dicht gefolgt von dem Gemeindefest mit 30,3 %.

		Gültige				Gültige	
		Anzahl	%			Anzahl	%
1	Kirchenvorst./Gemeindeaussch.	336	21,7%	13	Ökumene, Eine/Dritte-Welt-Arb.	76	4,9%
2	Kindergottesdienst	147	9,5%	14	Hauskreis	83	5,4%
3	LektorIn/PrädikantIn	132	8,5%	15	Besuchsdienst	111	7,2%
4	Gottesdienstteam	164	10,6%	16	Klinik- und Telefonseelsorge	23	1,5%
5	Kirchen- bzw. Gospelchor	324	20,9%	17	Nachbarschaftshilfe	43	2,8%
6	Instrumentalmusik	143	9,2%	18	Andere diakonische Aktivitäten	46	3,0%
7	Kinder- und Jugendarbeit	198	12,8%	19	Öffentlichkeitsarbeit	156	10,1%
8	Frauenarbeit	121	7,8%	20	Gemeindebrief austragen	488	31,5%
9	Männerarbeit	20	1,3%	21	Büchereiarbeit	24	1,6%
10	Seniorinnengruppen	122	7,9%	22	Haus- und Straßensammlung	84	5,4%
11	Mutter-Kind-Gruppenarbeit	34	2,2%	23	Gemeindefest-/basarvorbereit.	468	30,3%
12	Friedens- und Umweltsarbeit	27	1,7%	24	Andere:	226	14,6%
				Gültig		1547	
*) % bezüglich Personen, die gültig geantwortet haben							

fest mit 31,5 % am häufigsten genannt wurde, dicht gefolgt von dem Gemeindefest mit 30,3 %. Im Kirchenvorstand bzw. in Gemeindeausschüssen sind

21,7 % der Befragten tätig und 20,9 % engagieren sich im Kirchen- bzw. Gospelchor. In der Kinder- und Jugendarbeit arbeiten 12,8 %. Die Mitarbeit im Gottesdienstteam mit 10,6 % und bei der Öffentlichkeitsarbeit mit 10,1 % ist auch noch gut vertreten. Die Mitarbeit im Kindergottesdienst wurde extra erhoben und hat eine Ausprägung von 9,5 %. Die Tätigkeit als LektorIn bzw. PrädikantIn wurde von 8,5 % der Befragten genannt.

Tätigkeitsfelder und Gemeindetypologie

In der Kombination mit den Gemeindetypen zeigen sich folgende Auffälligkeiten (mehr als 5 % Abweichung von der durchschnittlichen Verteilung): In den ländlichen Gemeinden (33,8% aller Befragten) sind überdurchschnittlich viele Ehrenamtliche im Kirchenvorstand engagiert (41,7 % aller befragten KirchenvorsteherInnen kommen aus ländlichen Gemeinden), im Kindergottesdienst (42,2 %), im Kirchenchor (42,2 %) und in der Instrumentalmusik (50,3 %). Unterdurchschnittlich ist die Beteiligung im Bereich Männerarbeit (nur 15 % aller in der Männerarbeit Tätigen kommen aus ländlichen Gemeinden), LektorIn/PrädikantIn (26,5 %), Seniorenarbeit (24,6 %), Friedens- und Umweltsarbeit (14,8 %), Ökumene und Eine-Welt (19,7 %), Öffentlichkeitsarbeit (25 %) und Gemeindebrief austragen (17,8 %), Büchereiarbeit (16,7 %), Nachbarschaftshilfe (16,3 %) und in der Klinik- und Telefonseelsorge (0 %).

In den städtischen Gemeinden (23,7 % aller befragten Ehrenamtlichen) sind überdurchschnittliche viele Ehrenamtliche im Mutter-Kindgruppenbereich (41,2 %), Nachbarschaftshilfe (39,5 %), in der Klinik- und Telefonseelsorge (39,1 %) sowie in der Männerarbeit (30 %).

In den Diasporagemeinden (30,1% aller befragten Ehrenamtlichen) sind überdurchschnittlich viele Ehrenamtliche in der Seniorenarbeit (37,7 %), in der Friedens- und Umweltarbeit (44,4 %), in der Klinik- und Telefonseelsorge (43,5 %) und beim Austragen des Gemeindebriefs (37,7 %) tätig. Unterdurchschnittlich ist die Beteiligung an der Mutter-Kindgruppenarbeit (20,6 %), an der Instrumentalmusik (23,8 %), an der Nachbarschaftshilfe (20,9 %) und an der Büchereiarbeit (8,3 %).

In den Gemeinden mit Schwerpunktcharakter (12,3 % aller Befragten) ist die Beteiligung an der Büchereiarbeit (50 %) und an den Besuchsdiensten (23,4 %) besonders hoch.

Interpretation: Gerade in den ländlichen Gemeinden ist das hohe Engagement in den traditionellen Feldern des kirchlichen Ehrenamtes noch ausgeprägt vorhanden, während die Felder des neuen Ehrenamtes gering vertreten sind. Eine hohe Ausprägung in Teilfeldern des neuen Ehrenamtes findet sich dagegen in den städtischen Gemeinden. Die Verteilung der Aufgaben in den Schwerpunktgemeinden hängt wohl mit dem spezifischen Aufgabenbedarf in diesem Bereich zusammen. Insgesamt zeigt sich auch hier wieder der enge Zusammenhang von Gemeindeaktivitäten und Ehrenamt.

Tätigkeitsfelder und Alter

Die Jüngeren:

Die 20jährigen sind mit 23,4% und die 31 bis 45jährigen mit 50 % überdurchschnittlich im Kindergottesdienst vertreten. In der Kinder- und Jugendarbeit sind, wie zu erwarten, die bis 20jährigen mit 39 % engagiert. Im Instrumentalkreis findet man 33,3 % aller ehrenamtlich engagierten 21-30jährigen.

Die über 60jährigen:

Diese Altersgruppe engagiert sich besonders in den Bereichen LektorInnentätigkeit (33,6 %), Männerarbeit (63 %), Seniorenarbeit (75 %), Telefonseelsorge (82 %), Besuchsdienst (über

70 %), Nachbarschaftshilfe (fast 70 %), Sammlungen (über 61 %) und Gemeindebriefausträger (fast 50 %).

52,8 % der über 70jährigen Ehrenamtlichen tragen den Gemeindebrief aus, 50% arbeiten in der Bücherei.

Die größte Streuung der Altersgruppen haben die Gemeindefestvorbereitung und die Chöre mit durchschnittlich 20% aller Ehrenamtlichen jeder Altersgruppe.

Tätigkeitsfelder und Hochschulabschluss

Hochschulausbildung haben 39,7 % der LektorInnen, 53 % der in der Umwelt- und Friedensarbeit, 39 % der in der Klinik- und Telefonseelsorge, 38 % der in Ökumene und Eine-Welt-Arbeit Engagierten.

Die Quote der HochschulabsolventInnen liegt unter 20 % in den Feldern Frauen- und Männerarbeit, Seniorenarbeit, Nachbarschaftshilfe, Gemeindebrief austragen, Sammlung und Gemeindefest-/basarvorbereitung.

Tätigkeitsfelder mit überdurchschnittlicher Männerbeteiligung

Überdurchschnittlich ist der Männeranteil im Kirchenvorstand (51,9 %); 34,4 % aller befragten Männer sind im Kirchenvorstand aktiv. Bei den Lektoren sind es 44,3 % der LektorInnen und 11,5 % aller Männer; bei den Instrumentalgruppen sind 60,6 % Männer und 17% aller befragten Männer aktiv; in der Friedensarbeit liegt der Männeranteil bei 48,1 %.

Interpretation: Dieses Bild stimmt weitgehend mit den von Sigrid Reih's 1993 ermittelten Zahlen³⁵ überein, wenn auch die Frauenquote bei den LektorInnen gestiegen ist. Damit sind Männer weiterhin in den öffentlichkeitswirksamen, auf Leitung ausgerichteten Feldern dominant.

Tätigkeitsfelder mit überdurchschnittlicher Frauenbeteiligung

Über 80% Frauenanteil haben neben der Frauenarbeit die Kindergottesdienstarbeit (90,4%!), die Seniorenarbeit, die Mutter-Kind-Arbeit (1 Mann!), Besuchsdienste, Telefonseelsorge und Büchereiarbeit.

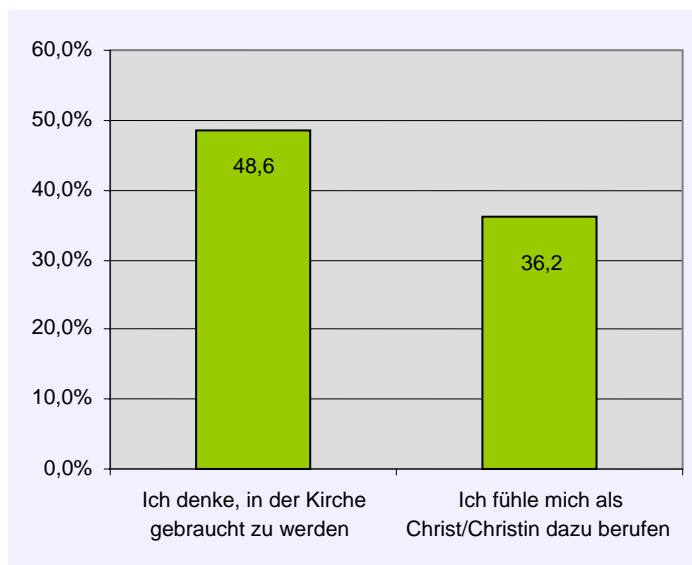
³⁵ Vgl. Reih's, a.a.O., S.129.

Interpretation: Hier haben sich die Zahlen gegenüber 1993³⁶ deutlich verschoben. Damals waren die frauendominierten Bereiche vor allem das Kuchenbacken, Gemeindebrief austragen, Sammeln und Singen. Offensichtlich sind die klassischen hauswirtschaftlichen Tätigkeiten zugunsten von pädagogischen Bereichen zurückgetreten. Deutlich ist aber immer noch die stärkere Beziehungsorientierung der Frauen.

Motive

In dem Fragebogen wurden 16 verschiedene Motive abgefragt; Mehrfachnennungen waren möglich. Diese einzelnen Motive haben wir zu 4 Motivgruppen gebündelt. Wir unterscheiden das „traditionelle Ehrenamt“, die „christliche Pflicht“, das „neue Ehrenamt“ und das „gesellschaftliche Engagement“. Die Fragen zu der Motivgruppe „christliche Pflicht“ haben eine große Nähe zu den Merkmalen des „traditionellen Ehrenamtes“. Dennoch weisen wir diese Motivgruppen getrennt aus.

Christliche Pflichtmotive



Die christlichen Pflichtmotive sind in Bezug auf alle Befragten am stärksten ausgeprägt. Dies ist ein Indikator dafür, dass die Einbettung des ehrenamtlichen Engagements in das christliche Selbstverständnis nach wie vor eine tragende Säule des kirchlichen Ehrenamtes ist. Allerdings gibt es deutliche Hinweise, dass diese Motivausprägung bei den jüngeren Ehrenamtlichen nicht mehr so deutlich ist. Die bis 20jährigen sind in der Stichprobe unterrepräsentiert. So

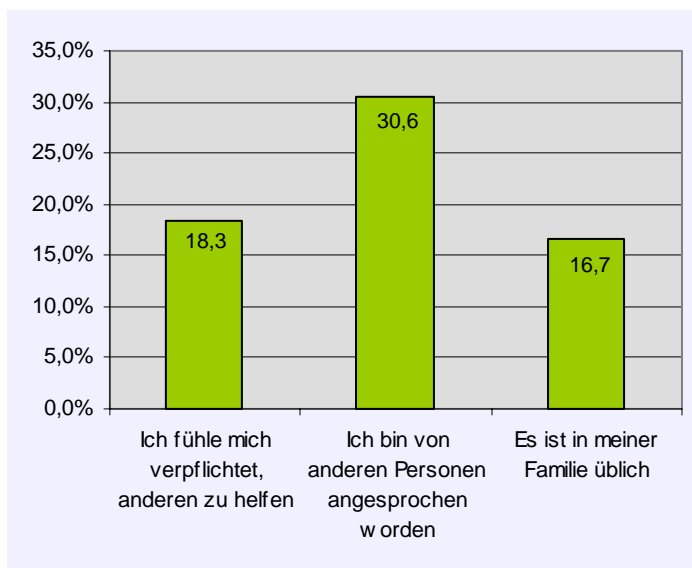
³⁶ Vgl. Reihls, a.a.O., S.128.

gehören 8 % der Befragten dieser Altersgruppe an. Bei den christlichen Motivfragen ist diese Altersgruppe allerdings nur mit 2,8 % bzw. 5,1 % aller Ehrenamtlichen vertreten. Diese Tendenz zeigt sich auch bei der Verteilung der Prozentanteile bei den Befragten. Während hier 48,6 % bzw. 36,2 % aller Befragten christliche Motive als Gründe nannten, sind es in der Altersgruppe der bis 20jährigen nur 30,8 % bzw. 12,5 %, die diese Motive angeben.

Die Geschlechterverteilung entspricht bei den christlichen Pflichtmotiven fast exakt der Stichprobe. Eine besondere geschlechtsspezifische Ausprägung ist nicht vorhanden.

Interpretation: Die klassischen Motive des christlichen Ehrenamtes haben auch heute noch eine sehr zentrale Bedeutung. Sie bilden für einen großen Anteil der Ehrenamtlichen das tragende Motiv. Allerdings zeigt sich hier bereits ein sehr deutliches Altersgefälle. In der Generation der bis 20jährigen sind diese Motive wesentlich geringer ausgeprägt.

Motive des traditionellen Ehrenamtes

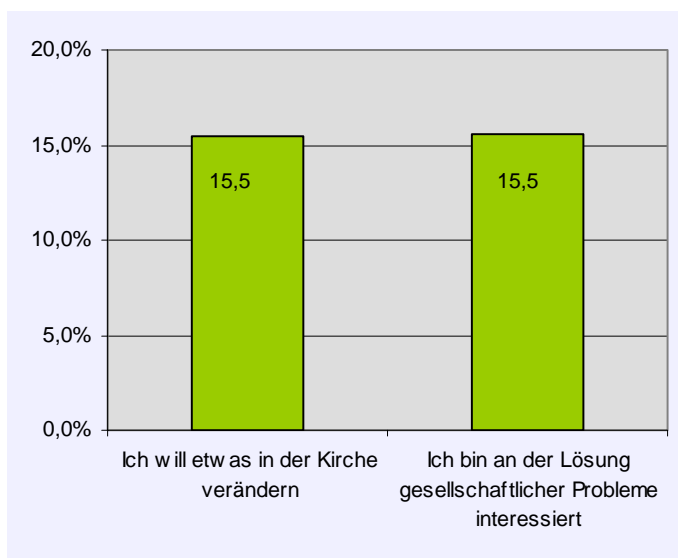


Eine relativ hohe Ausprägung zeigt sich auch bei der Motivgruppe des traditionellen Ehrenamtes. Am stärksten vertreten mit 30,6 % ist hier die Aussage, von anderen Menschen angesprochen worden zu sein. Darin wird einerseits deutlich, wie wichtig es ist, aktiv durch Dritte auf die Möglichkeiten des christlichen Ehrenamtes angesprochen zu werden, aber auch die Bedeutung der Einbettung in das soziale Netz der Gemeinde. Die Motive der Verpflichtung bzw. die Sicht, dass es in der Familie üblich ist, fallen mit 18,3 % und 16,7 % deutlich geringer aus. Deutlich wird bei der altersbezogenen Differenzierung, dass das Pflichtmotiv bei den

Jüngeren nicht mehr so ausgeprägt ist. So ist die Altersgruppe der bis 20jährigen gegenüber der Stichprobe (8 %) mit 5,1 % unterrepräsentiert. Dies spiegelt auch die Verteilung der Anteile bei den Befragten wider. Während 18,3 % aller Befragten dieses Motiv nannten, ist es in der Altersgruppe der bis 20jährigen nur bei 11,7 % vertreten. Den Einfluss des sozialen Kontakts auch für die Jugendlichen zeigt die Verteilung bei dem Motiv des „Angesprochenwerdens“. So sind hier überdurchschnittlich viele der unter 20jährigen vertreten.

Im Bereich der Geschlechterverteilung gibt es keine auffälligen Unterschiede.

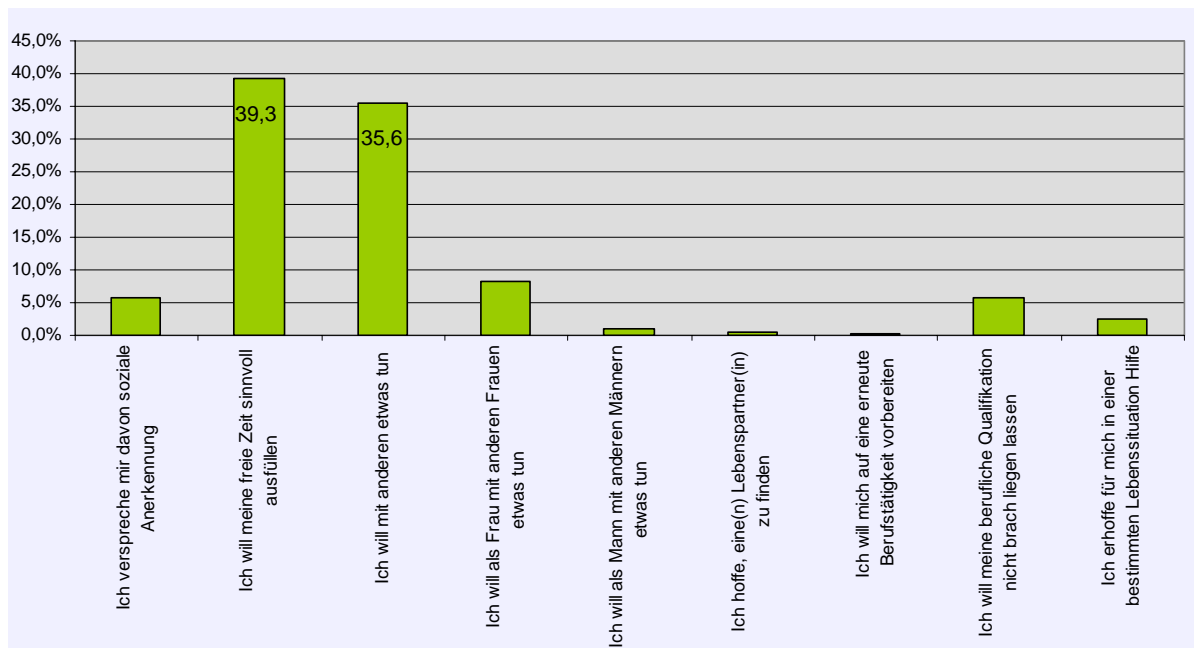
Motive des gesellschaftlichen Engagements



Das politische Engagement in Bezug auf die Kirche und die Lösung gesellschaftlicher Probleme fällt mit jeweils 15,5 % zwar geringer aus als beispielsweise die christlichen Pflichtmotive, ist aber dennoch relativ gut ausgeprägt. Bei der Altersverteilung zeigt sich, dass in der Gruppe der 21- bis 60jährigen die Bereitschaft zur Veränderung der Kirche leicht höher ausgeprägt ist. Erwartungsgemäß nimmt dieser Anteil bei den über 60jährigen und insbesondere bei den über 70jährigen deutlich ab.

Es gibt keine geschlechtsspezifischen Besonderheiten.

Motive des neuen Ehrenamtes



Auf die Motivgruppe des neuen Ehrenamtes beziehen sich 9 Items. Auffallend ist, dass diese Items sich zu drei unterschiedlich ausgeprägten Gruppen zusammenfassen lassen. Nur zwei Items, nämlich „die freie Zeit sinnvoll ausfüllen“ (39,3 %) und „mit anderen etwas tun“ (35,6 %) weisen eine hohe Ausprägung auf. Hier wird deutlich, dass das kirchliche Ehrenamt in einem hohen Maße in einem sinnstiftenden und kommunikativen Zusammenhang gesehen wird. Eine sehr schwache Ausprägung (zwischen 8,3 % und 5,7 %) erfahren die Items „als Frau mit anderen Frauen etwas tun“, „berufliche Qualifikation nicht brach liegen lassen“ und „Suche nach sozialer Anerkennung“. Eine marginale Bedeutung haben die anderen Items. Bei dem Motiv, „mit anderen etwas tun“ liegt der Frauenanteil bei 74,1 % . Ansonsten gibt es keine geschlechtsspezifischen Besonderheiten.

Interpretation: Insgesamt zeigt sich, dass die eher utilitaristischen Elemente des neuen Ehrenamtes im kirchlichen Ehrenamt keine oder nur eine sehr geringe Rolle spielen. Dagegen sind die eher auf kommunikativen und sozialen Sinnzusammenhang gerichteten Elemente deutlich ausgeprägt. Dies ist ein Hinweis darauf, dass nur jene Elemente des neuen Ehrenamtes für die Ehrenamtlichen von Wichtigkeit sind, die im Einklang mit einer christlich geprägten Wertorientierung stehen.

Bei der Altersverteilung zeigt sich, dass die beiden stark ausgeprägten Items „freie Zeit sinnvoll ausfüllen“ und „mit anderen etwas tun“ besonders stark bei den jüngeren Altersgruppen

genannt werden. Am stärksten ausgeprägt sind diese Items bei den bis 20jährigen (59,8 % bzw. 55,8 %), aber auch die 21 – 30jährigen weisen hohe Nennungen auf (50,8 % bzw. 47,7 %).

Auffälligkeiten in Bezug auf die Gemeindeverteilung (mehr als 5 % Abweichung von der durchschnittlichen Verteilung der Ehrenamtlichen) gibt es in folgenden Bereichen:

In den ländlichen Gemeinden (33,8 % aller befragten Ehrenamtlichen) motiviert überdurchschnittlich viele Ehrenamtliche die „soziale Anerkennung“ (41,4 %), die „Berufung als ChristIn“ (39 %) und die „Hoffnung auf Hilfe in einer Lebenssituation“ (47,4 %).

In den städtischen Gemeinden (23,7 % aller befragten Ehrenamtlichen) ist die Verpflichtung zur Hilfe mit 17,6 % unterdurchschnittlich vertreten.

In den Diasporagemeinden (30,1 % aller befragten Ehrenamtlichen) ist die Hoffnung auf Hilfe in bestimmten Situationen (15,8 %) unterdurchschnittlich vertreten.

Alle anderen Motivbereiche verteilen sich prozentual entsprechend, abgesehen von den kaum genannten Motiven („Vorbereitung auf Berufstätigkeit“, „Suche nach Lebenspartner“, „als Mann etwas mit Männern tun“), deren Verteilung auf die Gemeindetypen angesichts der sehr geringen Nennung keine Aussage zulässt.

6.3 Aufgaben der Hauptamtlichen und Rollenerwartungen der Ehrenamtlichen

Aufgaben

Von den befragten Hauptamtlichen waren der Beruf des Pfarrers bzw. der Pfarrerin mit 27,1 % am häufigsten vertreten. Als zweitstärkste Nennung folgte die Gruppe der Pfarramtssekretärinnen mit 14,3 %. Kantor bzw. Kantorin sind 9,8 % der Befragten. Die Berufsgruppen der Diakone und Diakoninnen sowie der Religionspädagoginnen und Religionspädagogen sind mit 4,5 % bzw. 2,3 % vertreten. Auffallend ist bei der Beantwortung, dass 41,4 % bei „Sontiges“ ankreuzten. Die Auswertung dieser Nennungen zeigt, dass etwa 20 % aller Befragten

Erzieherinnen oder Kinderpflegerinnen sind. Ungefähr 10 % geben den Beruf des Messners oder der Messnerin an.

Interpretation: Der Kindergarten wird nicht als von der Kirchengemeinde getrennter Teil gesehen, sondern als Bestandteil des Gemeindelebens. Erzieherinnen sind deshalb wichtige Ansprechpartner für Ehrenamtliche; ihre Bedeutung für das Ehrenamt in der Gemeinde ist zu stützen und zu fördern.

Aufgabenverteilung der Hauptamtlichen

		Anzahl	Gültige %
1	Pfarrer/PfarrerIn	36	27,1%
2	Kantor/KantorIn	13	9,8%
3	Religionspädagoge/ Religionspädagogin	3	2,3%
4	Diakon/Diakonin	6	4,5%
5	Sozialpädagoge/ Sozialpädagogin	1	0,8%
6	PfarramtssekretärIn	19	14,3%
7	Sonstiges:	55	41,4%
Gültig		133	100,0%

Zuständigkeiten

Die häufigsten Zuständigkeiten der Hauptamtlichen sind im Bereich des Gemeindefestes (43,2 %), der Kinder- und Jugendarbeit (38,6 %), des Kirchenvorstandes (31,1 %) und der Öffentlichkeitsarbeit (29,5 %) zu finden. Die weiteren Zuständigkeiten können der Tabelle entnommen werden.

Zuständigkeiten der Hauptamtlichen

		Gültige				Gültige %	
		Anzahl	%			Anzahl	Gültige %
1	Kirchenvorst./Gemeindevorstand	41	31,1%	13	Ökumene, Eine/Dritte-Welt-Arb.	14	10,6%
2	Kindergottesdienst	25	18,9%	14	Hauskreis	3	2,3%
3	LektorIn/PrädikantIn	24	18,2%	15	Besuchsdienst	15	11,4%
4	Gottesdienstteam	33	25,0%	16	Klinik- und Telefonseelsorge	6	4,5%
5	Kirchen- bzw. Gospelchor	21	15,9%	17	Nachbarschaftshilfe	3	2,3%
6	Instrumentalmusik	16	12,1%	18	Andere diakonische Aktivitäten	3	2,3%
7	Kinder- und Jugendarbeit	51	38,6%	19	Öffentlichkeitsarbeit	39	29,5%
8	Frauenarbeit	15	11,4%	20	Gemeindebrief austragen	31	23,5%
9	Männerarbeit	2	1,5%	21	Büchereiarbeit	4	3,0%
10	SeniorInnengruppen	26	19,7%	22	Haus- und Straßensammlung	18	13,6%
11	Mutter-Kind-Gruppenarbeit	11	8,3%	23	Gemeindefest-/basarvorbereit.	57	43,2%
12	Friedens- und Umweltsarbeit	3	2,3%	24	Andere:	23	17,4%
				Gültig		132	
*) % bezüglich Personen, die gültig geantwortet haben							

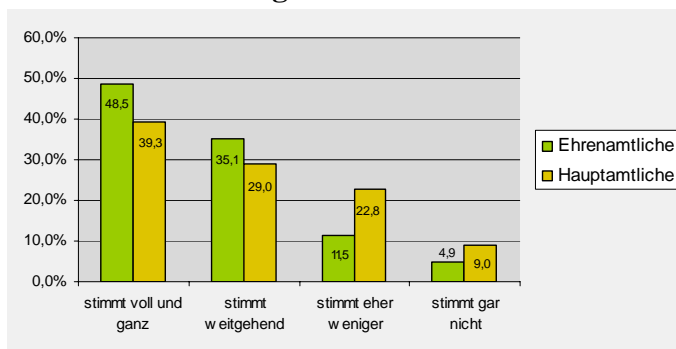
Interpretation: Das Gemeindefest ist die Mitte der Kerngemeinde. Es verbindet die Elemente der christlichen Ehrenamtsmotive mit Elementen des traditionellen und des neuen Ehrenamtes (zum Beispiel „Spaß haben wollen“ oder „Suche nach sozialen Kontakten“).

Rollen

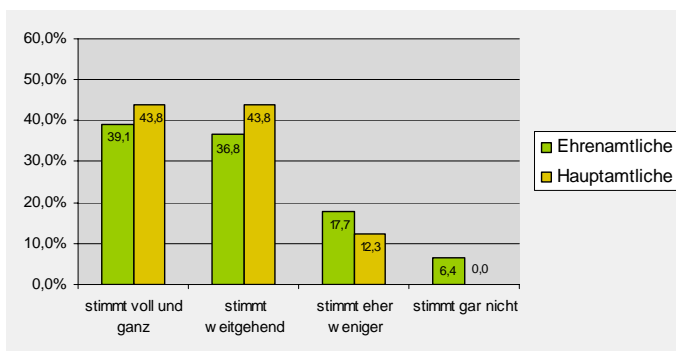
Eine interessante Wahrnehmung zu dem Wandel vom traditionellen zum neuen Ehrenamt sind die Rollen, in denen sich Haupt- und Ehrenamtliche begegnen. Demnach sehen sich 83,6% der befragten Ehrenamtlichen als Helfer/-in wahrgenommen, 75,9% als Partner/-in und 40,2% als Experte/-in. (Dabei steigt bei den niedrigen Prozentquoten die Zahl der Befragten, die keine Angaben gemacht haben: sie liegt zwischen 14,4, und 23,1%!).

Interessant ist an dieser Stelle die Differenz zu den Hauptamtlichen. Sie sehen Ehrenamtliche zu 68% als Helfer/-in, zu 87% als Partner/-in und zu 56% als Experte/-in.

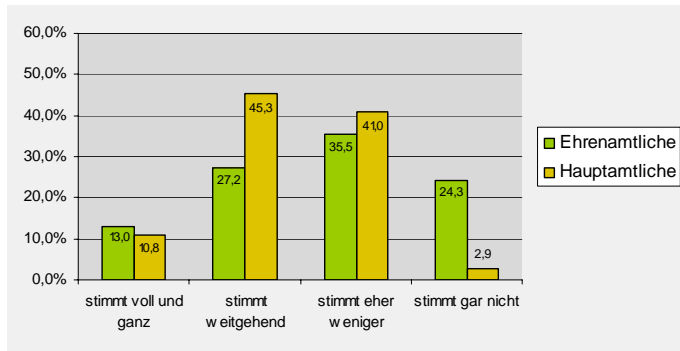
Rollenwahrnehmungen



Ehrenamtliche in der Rolle als Helfer/in



Ehrenamtliche in der Rolle als Partner/in



Ehrenamtliche in der Rolle als Experte/in

Interpretation: Während die Hauptamtlichen ihr Verhältnis zu den Ehrenamtlichen als partnerschaftlich einschätzen und Ehrenamtliche auch zu einem großen Anteil als ExpertInnen betrachten, fühlen sich die Ehrenamtlichen vorwiegend als HelferInnen wahrgenommen und weniger als ExpertInnen. Offen bleibt: woran machen die Befragten die Einschätzung fest? Was bräuchte es, um das „partnerschaftlich und professionell wahrgenommen werden“ zu unterstützen?

Damit ist der auf der Synode 1993³⁷ so deutlich geäußerte Wunsch, als Partner wahrgenommen zu werden, bei 25% der Befragten nicht realisiert, auch wenn die Hauptamtlichen dies zu 87% für sich beanspruchen. In ihrem Kopf ist der Anspruch angekommen, aber nicht in gleichem Maße in ihrem Handeln.

6.4 Die fünf „B’s“ der ehrenamtlichen Mitarbeit

6.4.1 Beginnen

Im § 2 „Gewinnung von Ehrenamtlichen“ und § 3 „Beauftragung zu ehrenamtlicher Tätigkeit“ des Ehrenamtsgesetzes (EAG) wird die Gewinnung von Ehrenamtlichen und die Beauftragung zu ehrenamtlicher Tätigkeit geregelt. Dieser Themenkomplex umfasst Fragen zur Werbung und Motivierung von Ehrenamtlichen und die verschiedenen Möglichkeiten, die Ehrenamtlichen in ihr (neues) Aufgabengebiet einzuführen und dabei die notwendige Information und Unterstützung zu gewährleisten.

³⁷ Vgl. Petry, Bernhard: Leiten in der Ortsgemeinde. Gütersloh 2001, S.241.

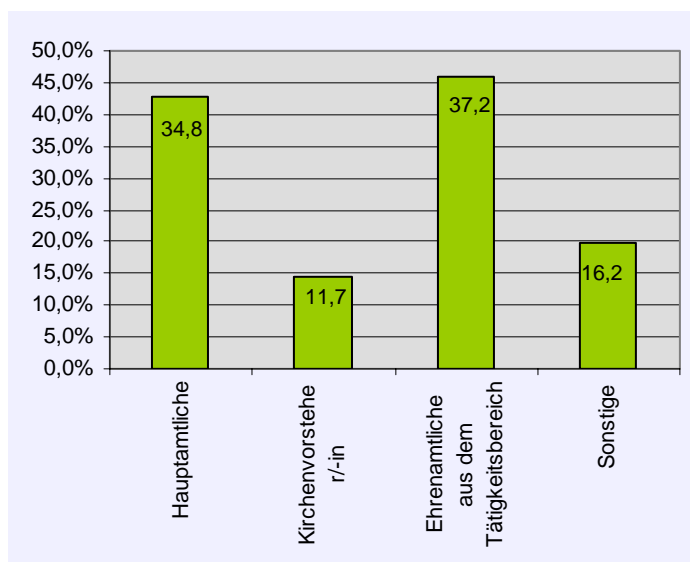
Hinweis auf Möglichkeit des ehrenamtlichen Engagements

Wie schon die Auswertung der Motive für das Ehrenamt zeigt, ist der Hinweis durch Hauptamtliche und Kirchenvorsteher auf die Möglichkeit des Ehrenamtes eine wichtige Informationsquelle für das ehrenamtliche Engagement. Auf die Frage, wer sie auf das Ehrenamt hingewiesen habe (Mehrfachnennungen waren möglich!) geben 42,9 % die Hauptamtlichen und 14,5 % Kirchenvorsteher/-in an. Eine wichtige Rolle spielen bei dieser Information die Ehrenamtlichen selbst. So entfallen 45,8 % der Nennungen auf die Antwort „Ehrenamtliche aus dem Tätigkeitsbereich“. 20 % der Befragten nannten „Sonstige“.

In dem Fragebogen der Hauptamtlichen wurde gefragt, ob Ehrenamtliche „auf die Möglichkeit der ehrenamtlichen Tätigkeit hingewiesen wurden“. 94,4 % der befragten Hauptamtlichen sind der Meinung, dass Gemeindemitglieder auf die Möglichkeit der ehrenamtlichen Tätigkeit voll und ganz (45,1 %) oder weitgehend (49,3 %) hingewiesen werden.

Interpretation: Wenn auch der direkte Vergleich der Fragen nur bedingt möglich ist, so zeigt er dennoch, dass Ehrenamtliche über die Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements faktisch durch verschiedenste Personengruppen informiert werden. Außerdem wird deutlich, dass die Ehrenamtlichen selbst wichtige Multiplikatoren zur Gewinnung von Ehrenamtlichen sind. Die positiven wie negativen ehrenamtlichen Erfahrungen werden in einem erheblichen Umfang an andere Gemeindemitglieder weitergegeben. Das sollten sich die Hauptamtlichen bewusst machen.

Hinweis auf das Ehrenamt durch ...



Hinweis auf die Formenvielfalt des Engagements

Die Möglichkeiten des Engagements sind im modernen Ehrenamt ausdifferenziert und zeigen eine breite Formenvielfalt. Wir wollten deshalb eine Antwort darauf bekommen, ob die Ehrenamtlichen auch auf diese Formenvielfalt hingewiesen werden. Hier zeigt sich, dass nur 47,3 % von den Befragten verschiedene Möglichkeiten der ehrenamtlichen Tätigkeit angeboten wurden. Bei 52,7 % war dies nicht der Fall. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Differenzierung des Ehrenamtes vermutlich von den Hauptamtlichen gesehen wird, aber nicht hinreichend in Bezug auf sich ausdifferenzierende Erwartungshaltungen kommuniziert wird.

Interpretation: Hier ist noch ein Potenzial, um zu einem engeren „Passungsverhältnis“ zwischen individuellen Erwartungen und Möglichkeiten einerseits und institutionellen Angeboten andererseits zu kommen. Der Perspektivenwechsel, das Ehrenamt nicht nur von den institutionellen Notwendigkeiten, sondern auch von den Kompetenzen und Bedürfnissen der Ehrenamtlichen her zu sehen, ist noch nicht ausreichend vollzogen.

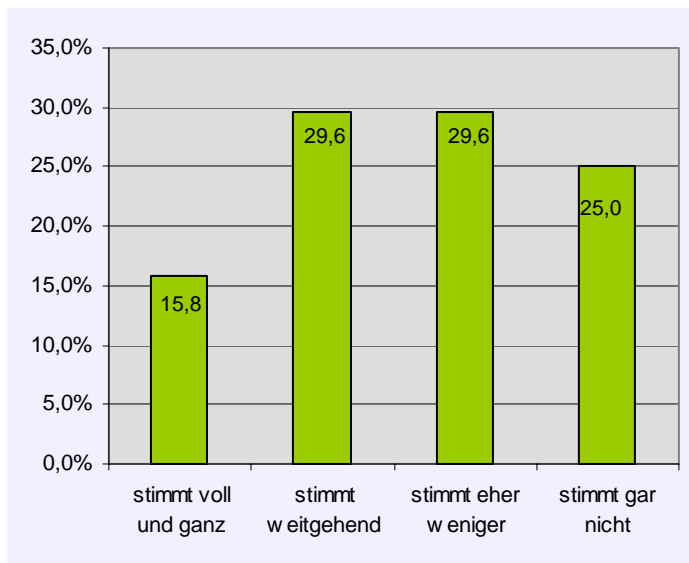
Beratung

Die Anfangsphase des ehrenamtlichen Engagements ist häufig von Unklarheiten im Tätigkeitsfeld charakterisiert. Eine Beratung kann diese Unklarheiten auffangen und Hilfen für den Einstieg bereitstellen. In unserer Befragung gaben allerdings nur 28,8 % an, dass es zu Beginn eine Beratung gab. Mehr als zwei Drittel haben diese Form der Unterstützung nicht bekommen. Diejenigen, die beraten wurden, vermitteln allerdings ein positives Bild davon. So gaben 87,9 % dieser Gruppe an, dass ihre Interessen und Wünsche voll und ganz (37,4 %) bzw. weitgehend (50,5 %) bei der Beratung berücksichtigt wurden. Dort, wo eine Beratung stattfindet, ist diese also schon klar auf die Person der Ehrenamtlichen bezogen.

Einarbeitung

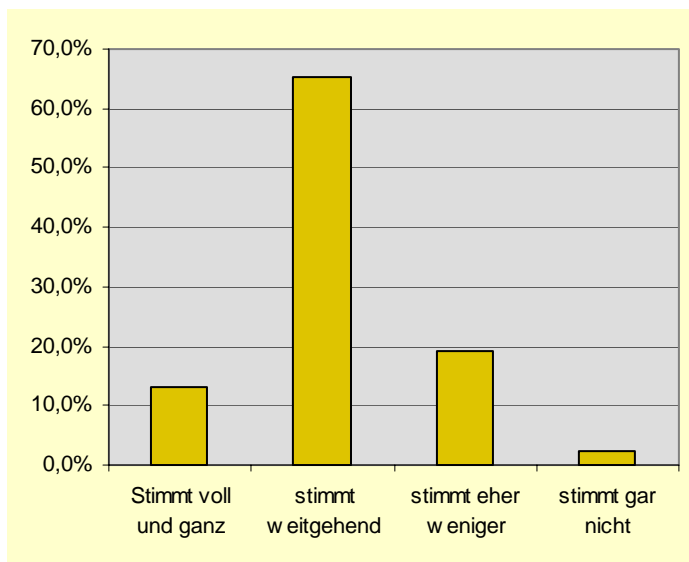
Neben der Beratung ist die Einarbeitung eine weitere Säule der Phase des Beginnens. Hier zeigt sich ein vergleichbares Bild. Während 45,4 % der Ehrenamtlichen voll und ganz (15,8 %) bzw. weitgehend (29,6 %) eingearbeitet werden, war dies bei 54,6 % weniger (29,6 %) bzw. nicht (25,0 %) der Fall.

Einarbeitung in das Ehrenamt



Die Hauptamtlichen haben eine deutlich optimistischere Einschätzung. So sind 78,6 % der Hauptamtlichen der Auffassung, dass die Ehrenamtlichen voll und ganz (13,2 %) bzw. weitgehend (65,4 %) eingearbeitet werden. Lediglich 21,3 % sind der Meinung, dass dies weniger (19,1 %) oder gar nicht (2,2 %) geschehe.

Einschätzung der Einarbeitung durch die Hauptamtlichen



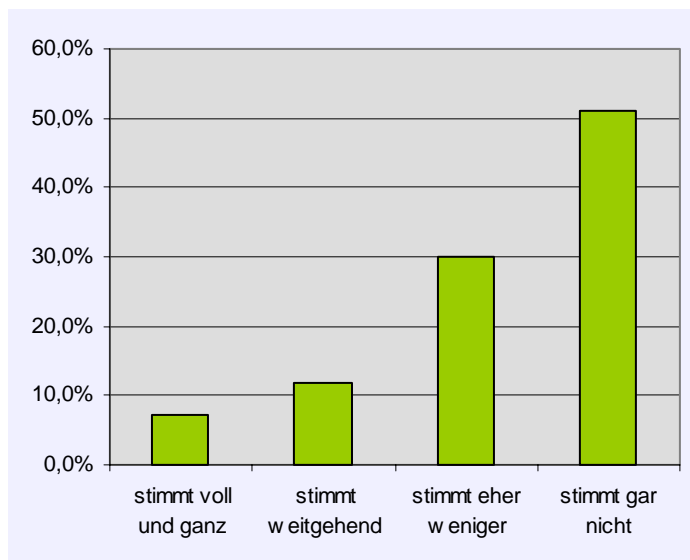
Interpretation: Hauptamtliche haben wahrscheinlich kein ausreichend differenziertes Bild von den Fragen und Unklarheiten in der Anfangsphase eines Ehrenamtes. Der Beratungsbedarf wird zwar gesehen, in seiner subjektiven Bedeutung für die Ehrenamtlichen aber unterschätzt. Das Bewusstsein über die Herausforderungen des Ehrenamtes für den Ehrenamtli-

chen selbst ist in den Köpfen der Hauptamtlichen bewusster zu machen und auch strukturell besser zu verankern. Die Hauptamtlichen haben eine hohe Verantwortlichkeit, um dieses „Passungsverhältnis“ (Keupp) optimaler zu gestalten. Sie sollten sich dieser Verantwortung besser bewusst sein.

Zeitliche Befristung

Im neuen Ehrenamt ist die zeitliche Befristung des Engagements wichtig. Ehrenamtliche wollen sich nicht unbefristet festlegen, sondern ihr Engagement lieber in einem zeitlich befristeten Rahmen sehen. Lediglich bei 12,4 % der Befragten gab es zu Beginn ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit eine Vereinbarung über die zeitliche Dauer. Bei 87,6 % war dies nicht gegeben. 28,4 % der Hauptamtlichen antworteten, dass es immer oder meistens eine Vereinbarung zur zeitlichen Befristung gebe, bei 71,6 % ist dies manchmal oder nie der Fall. Die geringe Ausprägung einer Vereinbarung über die zeitliche Befristung des Ehrenamtes korreliert mit der Frage nach der Wichtigkeit einer solchen Vereinbarung. So ist nur 18% eine solche Vereinbarung voll und ganz bzw. weitgehend wichtig, für 81 % spielt dies eher weniger (29,9 %) oder gar keine (51,1 %) Rolle.

Wichtigkeit einer zeitlichen Vereinbarung



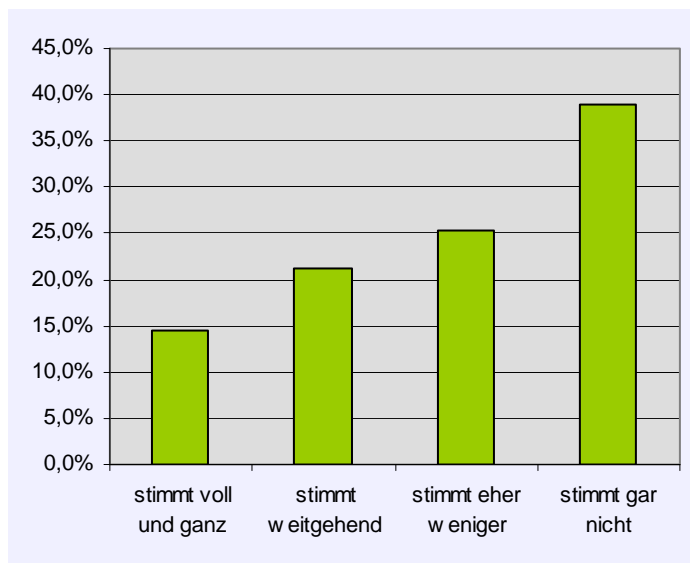
Interpretation: Die zeitliche Befristung des Ehrenamtes hat nur für eine kleinere Gruppe eine größere Bedeutung. Sie ist bei den meisten Haupt- aber auch Ehrenamtlichen nur schwach verankert. Eine zeitlich längere Bindung an das Ehrenamt wird durch „Pflicht- und Verant-

wortungsmotive“ positiv beeinflusst. Darüber hinaus sprechen die Einbindung in das Gemeindeleben und die christliche Sozialisation für eine längerfristige zeitliche Bindung. Je brüchiger dieser Zusammenhang allerdings wird, desto wahrscheinlicher wird eine zeitlich begrenzte Übernahme des Ehrenamtes. Gerade in Bezug auf die Gruppe der Jüngeren sind deshalb auch Formen des ehrenamtlichen Engagements bereitzustellen, die zeitlich befristeter sind. Projektorientierte Angebote stoßen wahrscheinlich bei dieser Gruppe auf eine höhere Akzeptanz.

Rechte und Pflichten

Das ehrenamtliche Engagement ist mit Rechten und Pflichten verbunden, die den Ehrenamtlichen klar und transparent sein sollten. Die Information über diese Rechte und Pflichten gehört deshalb an den Beginn eines Engagements. Bei der Beantwortung wird deutlich, dass diese Information nur etwa einem Drittel der Befragten gegeben wurde. So sind 35,8 % der Meinung, dass sie voll und ganz (14,5 %) bzw. weitgehend (21,3 %) über ihre Rechte und Pflichten informiert wurden. Bei 64,3 % war dies weniger (25,4 %) oder gar nicht (38,9 %) der Fall. Im Gegensatz dazu sind 58,4 % der Hauptamtlichen der Auffassung, Ehrenamtliche voll und ganz (18,2 %) oder weitgehend (40,2 %) über ihre Rechte und Pflichten zu informieren. Bei 44,7 % geschieht dies weniger oder gar nicht. Hier zeigt sich also, dass es deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung der Haupt- und Ehrenamtlichen gibt.

Information über Rechte und Pflichten

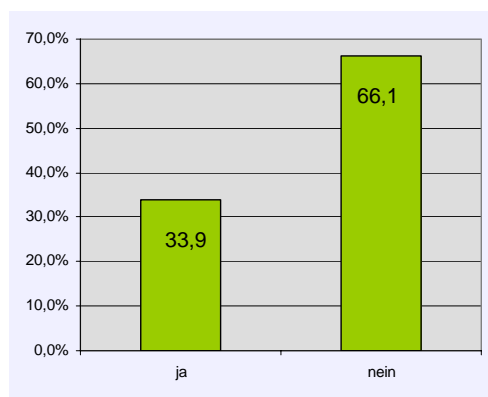


Interpretation: Die Ergebnisse zeigen deutlich die Ambivalenz zwischen neuem und traditionellem Ehrenamt. Die Betonung der Rechte und Pflichten von Ehrenamtlichen hat seinen Ursprung in dem Bild des gegenseitigen „Gebens und Nehmens“ des neuen Ehrenamtes. Da das neue Ehrenamt bisher nur in Teilen die Grundlage für das Ehrenamt in der Kirchengemeinde bildet, findet es sich auch nicht so ausgeprägt im Bewusstsein der Haupt- und Ehrenamtlichen.

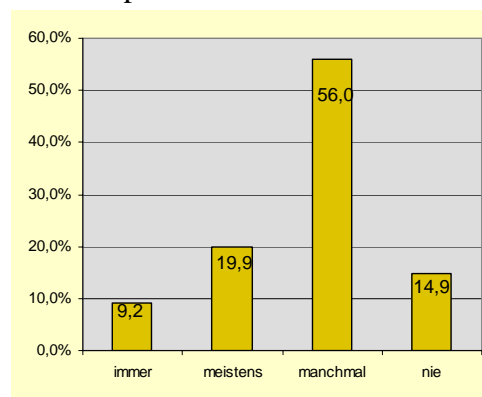
Offizielle Einführung

Eine offizielle Einführung in das Ehrenamt drückt Wertschätzung gegenüber den Ehrenamtlichen aus und gibt ein Signal an die Kirchengemeinde. Wir wollten deshalb wissen, in welchem Umfang und in welcher Art zu Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit eine offizielle Einführung in die Gemeinde erfolgt. Auch hier zeigt sich, dass nur ein Drittel (33,9 %) offiziell in ihr Ehrenamt eingeführt wird, bei 66,1 % geschieht dies nicht. Die Beantwortung unterscheidet sich bei Haupt- und Ehrenamtlichen nur unwesentlich. So antworten 29,1 % der Hauptamtlichen, dass Ehrenamtliche immer oder meistens offiziell eingeführt werden. Bei 70,9 % geschieht dies nur manchmal oder nie.

Einführung in das Ehrenamt Ehrenamtliche



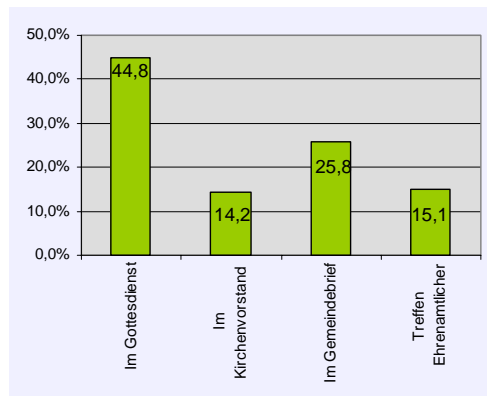
Hauptamtliche



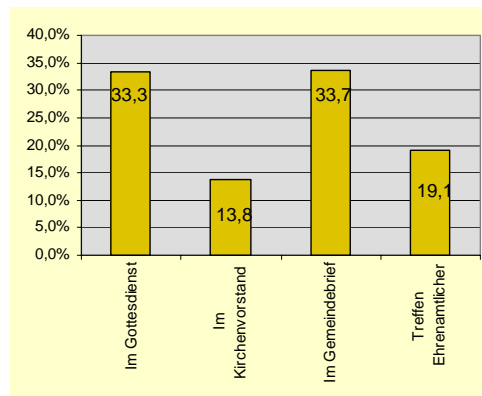
Die häufigste Form der Einführung findet bei Ehren- und Hauptamtlichen (Ehrenamtliche 44,8 %; Hauptamtliche 33,3 %) im Rahmen des Gottesdienstes statt. An zweiter Stelle wird der Gemeindebrief (Ehrenamtliche 25,8 %; Hauptamtliche 33,7 %) genannt. Interessant ist hier, dass der Gemeindebrief von Ehrenamtlichen weniger wahrgenommen wird als von Hauptamtlichen, bei dem Gottesdienst ist dies umgekehrt der Fall.

Form der Einführung

Ehrenamtliche



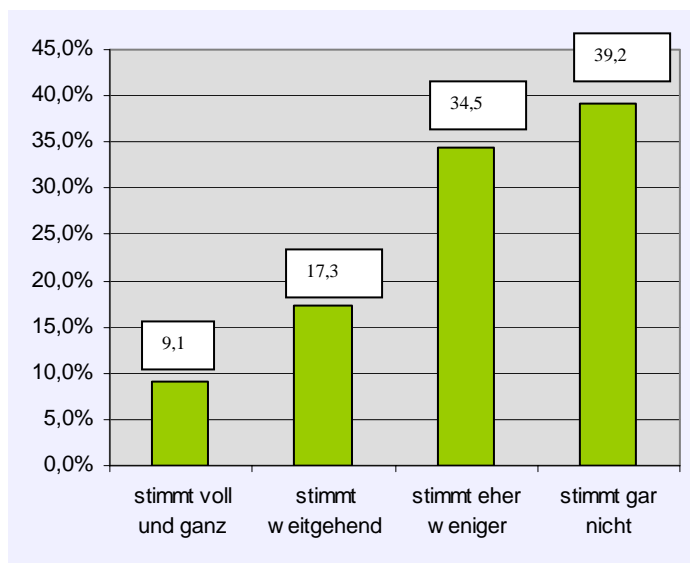
Hauptamtliche



Interessant ist allerdings das Ergebnis, dass nur 9,1 % der befragten Ehrenamtlichen eine offizielle Einführung in die ehrenamtliche Tätigkeit voll und ganz wichtig ist. Immerhin 73,7 % messen dem eine geringe oder keine Bedeutung bei.

Interpretation: Ehrenamtliche fühlen sich in der Regel in die Kirchengemeinde eingeführt. Eine offizielle Einführung im Rahmen des Ehrenamtes erscheint damit überflüssig. Eine andere Interpretation geht eher in die Richtung „Wahrung der Bescheidenheit“: Eine offizielle Einführung hebt heraus und „überhöht“ die Person aus subjektiver Sicht. In Bezug auf das neue Ehrenamt ist zu sehen, dass die offizielle Einführung auch eine Chance ist, die den Beginn des ehrenamtlichen Engagements als bewusste Entscheidung und Zäsur deutlich macht.

Wichtigkeit der offiziellen Einführung



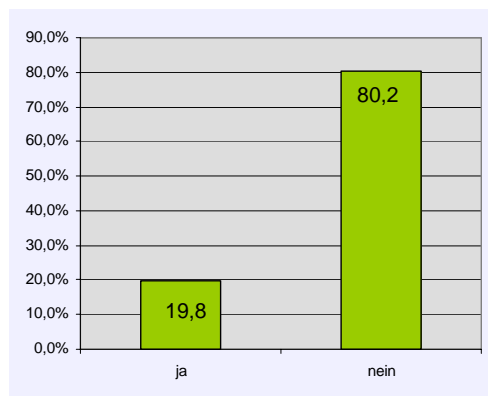
Schweigepflicht

Ehrenamtliche werden im Rahmen ihrer Tätigkeit auch häufiger mit persönlichen und sensiblen Daten bzw. Informationen konfrontiert. Eine unüberlegte Weitergabe dieser Informationen verstößt nicht nur gegen den Datenschutz, sondern zerstört unter Umständen auch das Vertrauen von Gemeindemitgliedern. Der Hinweis auf die Schweigepflicht und das Seelsorgegeheimnis ist deshalb eine wichtige Information für Ehrenamtliche. Umso erstaunlicher sind hier die Ergebnisse. Lediglich 19,8 % der Ehrenamtlichen geben an, dass mit ihnen eine Vereinbarung über die Schweigepflicht und das Seelsorgegeheimnis geschlossen wurde. Hauptamtliche sehen dies optimistischer. So sind 41,7 % dieser Gruppe der Auffassung, dass immer (25,0 %) oder meistens (16,7 %) eine Vereinbarung geschlossen wird.

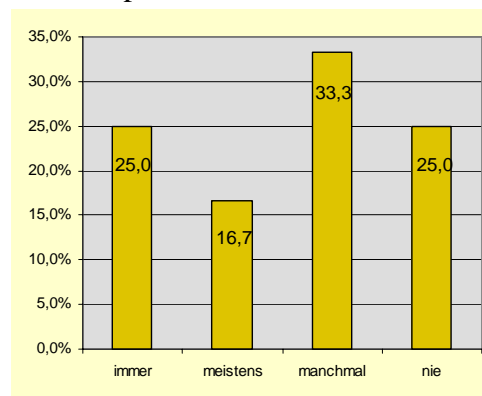
Interpretation: Die Hauptamtlichen sind hier in einer großen Verantwortung. Schweigepflicht und Seelsorgegeheimnis sind eine zentrale Basis für Vertrauen. Erschwert wird die Schweigepflicht eventuell durch die stark informell geprägte Kommunikation, in die Ehrenamtliche einbezogen sind. Desto mehr sind Hauptamtliche gefordert, das Problem bewusst zu machen.

Vereinbarung über Schweigepflicht geschlossen

Ehrenamtliche



Hauptamtliche



Finanzieller Rahmen und Räumlichkeiten

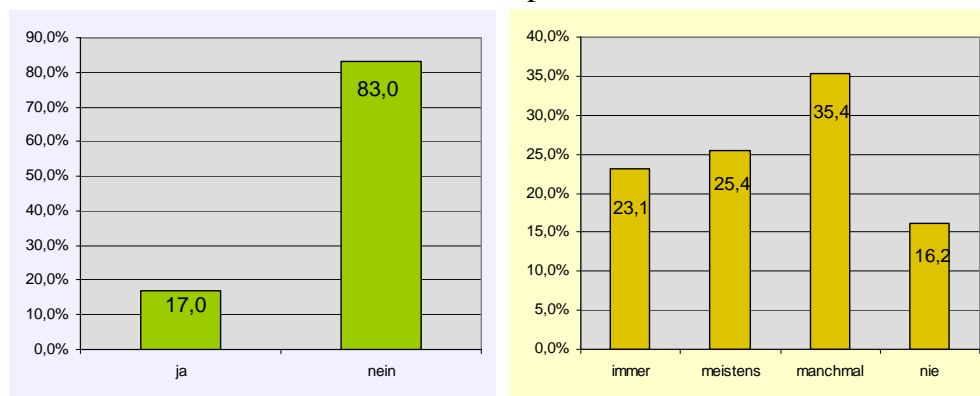
Zu den wichtigen Rahmenbedingungen, die zu Beginn geklärt werden sollten, gehört die Nennung des finanziellen Rahmens, die Erstattung von Auslagen und die Information über die büromäßige Ausstattung und der Zugang zu Räumlichkeiten.

Mit nur 17 % der Ehrenamtlichen wurde zu Beginn ein finanzieller Rahmen vereinbart. Allerdings sind 48,5 % der Hauptamtlichen der Meinung, dass dies immer (23,1 %) oder meistens (25,4 %) geschehen sei. Hier zeigt sich sehr deutlich, dass diese Informationen von Hauptamtlichen entweder nicht in dem notwendigen Umfang gegeben werden oder bei den Ehrenamtlichen nicht ausreichend genug ankommen. Bei den Ehrenamtlichen scheint allerdings die Wichtigkeit dieser Information von keinem hohen Rang zu sein, da 67,7 % hier antworten, dass ihnen die Informationen weniger (27,5 %) oder gar nicht (40,2 %) wichtig sind.

Vereinbarung eines finanziellen Rahmens

Ehrenamtliche

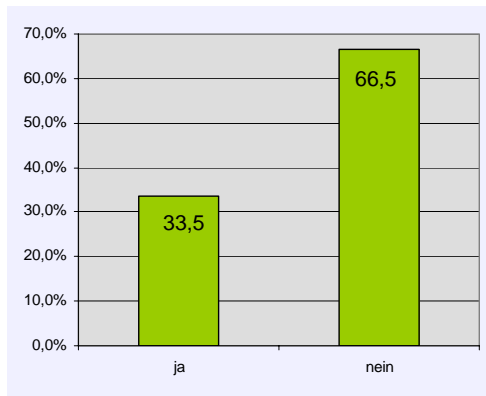
Hauptamtliche



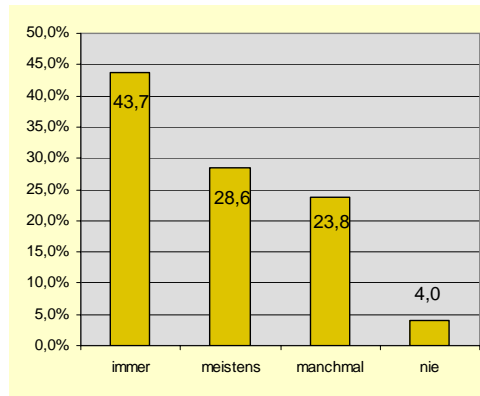
Interpretation: Die Wahrnehmung der Information über den finanziellen Rahmen unterscheidet sich bei Haupt- und Ehrenamtlichen deutlich. Hier ist zu überlegen, wie diese Information in ihrer Bedeutung für das ehrenamtliche Handeln besser vermittelt werden kann.

Bei den Erstattungswegen für Auslagen zeigt sich ein etwas besseres Bild. Mit 33,5 % der Befragten wurden die Erstattungswege geklärt. Hauptamtliche sehen auch dies optimistischer. So sind 72,3 % der Hauptamtlichen der Meinung, dass dies immer (43,7 %) oder meistens (28,6 %) geschehe. 37,2 % der Ehrenamtlichen geben an, dass ihnen die Erstattung der Auslagen wichtig sei.

Klärung der Erstattungswege Ehrenamtliche



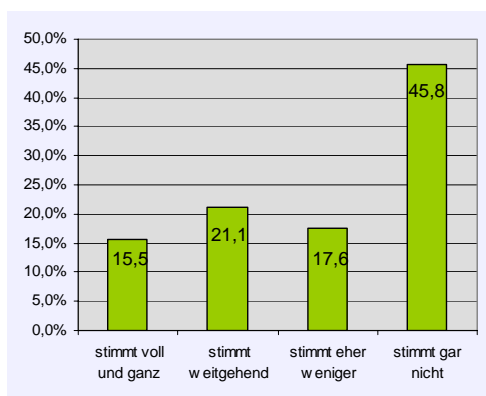
Hauptamtliche



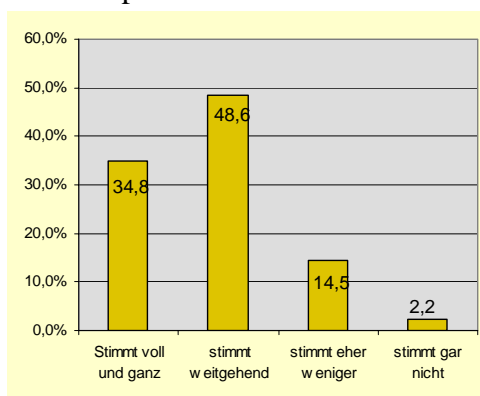
Interpretation: Wenn auch der Vergleich bei der Klärung der Erstattungswege etwas günstiger ausfällt, gilt doch auch hier, dass diese Informationen in ihrer Bedeutung besser vermittelt werden sollten.

Einen vollen (15,5 %) oder weitgehenden Zugang (21,1 %) zu Kopierer und Telefon haben 36,6 % der Befragten. Auch hier haben die Hauptamtlichen eine deutlich höhere Einschätzung. So sind 83,4 % der Hauptamtlichen der Meinung, dass Ehrenamtliche einen vollen (34,8 %) oder weitgehenden (48,6 %) Zugang haben. 31,1 % der Ehrenamtlichen ist dieser Zugang wichtig. Für 68,8 % trifft dies weniger oder gar nicht zu.

Zugang zu Kopierer und Telefon Ehrenamtliche



Hauptamtliche



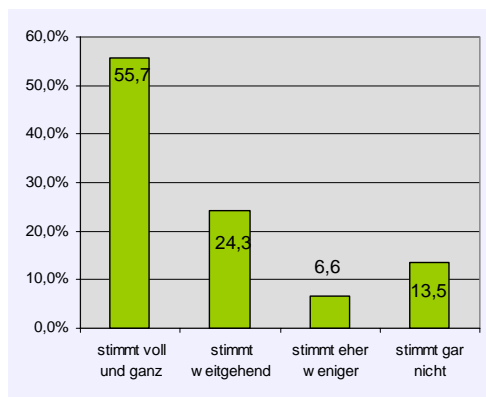
Interpretation: Hauptamtliche haben im Alltag einen weitgehend unproblematischen Zugang zu Kopierer und Telefon. Sie setzen deshalb einfach voraus, dass dies auch bei den Ehrenamt-

lichen so sein wird. Auch hier ist die Übernahme der Perspektive der Ehrenamtlichen durch die Hauptamtlichen bzw. die Entwicklung einer Sensibilität für die Alltagsschwierigkeiten von Ehrenamtlichen wichtig.

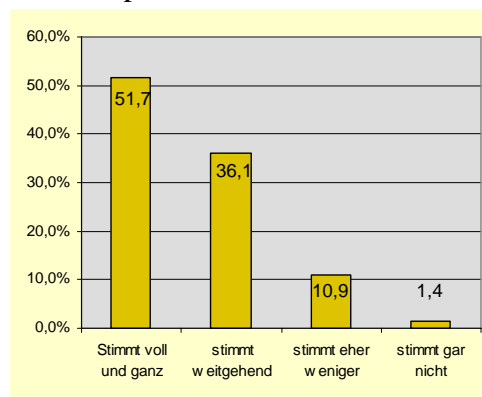
Bei den Räumlichkeiten sind die Ergebnisse erfreulich. So sehen 80 % der Ehrenamtlichen, dass ihnen ausreichende Räumlichkeiten zur Verfügung stehen und immerhin 81,7 % empfinden den Zugang als überwiegend oder ganz unkompliziert. Bei den Hauptamtlichen zeigen sich hier nur geringfügig bessere Bewertungen („Verfügung ausreichend“ 87,8 %; und „unkompliziert zugänglich“ 89,6 %).

Räumlichkeiten stehen ausreichend zur Verfügung

Ehrenamtliche



Hauptamtliche



Interpretation: Haupt- und Ehrenamtlichenwahrnehmung stimmen hoch überein und sind stark ausgeprägt. Insgesamt ist die Bereitstellung von Räumlichkeiten unproblematisch.

Hauptamtlicher Ansprechpartner

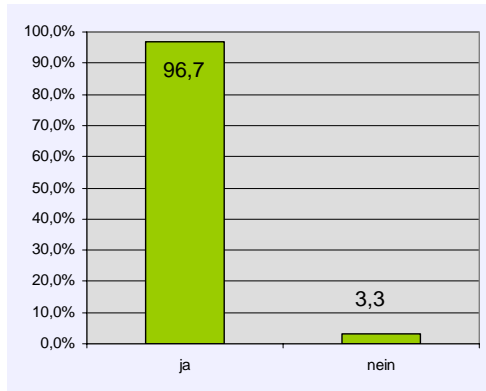
Sehr positive Werte sind in Bezug auf das Vorhandensein eines hauptamtlichen Ansprechpartners festzustellen. So wissen 96,7 % der Ehrenamtlichen, wer ihnen als hauptamtlicher Ansprechpartner zur Verfügung steht und 91,1 % nehmen diese Kontakte auch regelmäßig (54,4 %) oder auf Anfrage (36,7 %) wahr.

Vergleicht man diese Einschätzungen mit den Wahrnehmungen der Hauptamtlichen, so werden Diskrepanzen sichtbar: Die Hauptamtlichen geben an, sie hätten zu 43,3% regelmäßig Kontakt mit den Ehrenamtlichen, zu 51,2% auf Anfrage (dieser Wert ist bei den Ehrenamtli-

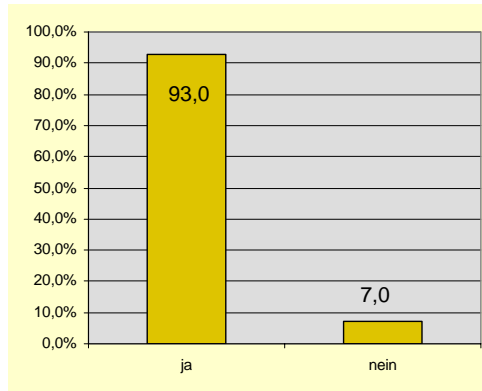
chen deutlich niedriger), nur 5,4% haben zufällig Kontakt. „Ohne Kontakt“ gibt es bei den Hauptamtlichen kaum Nennungen.

Hauptamtlicher Ansprechpartner bekannt

Ehrenamtliche



Hauptamtlicher



6.4.2 Begleitung Ehrenamtlicher

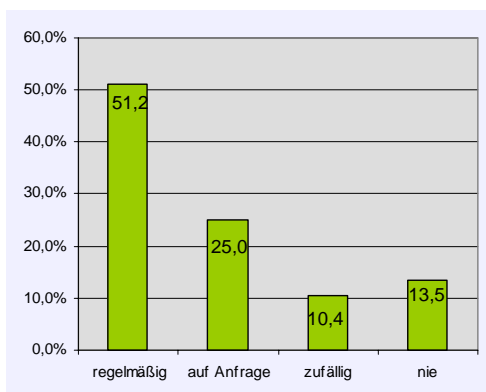
Besprechungen

Die Besprechung der ehrenamtlichen Arbeit im Sinne von § 4, Abs. 4 des EAG findet bei 86,5 % der befragten Ehrenamtlichen in irgendeiner Form statt, jedoch nur bei der Hälfte in regelmäßiger Form: bei 51,2% der Befragten gibt es Treffen zur Besprechung regelmäßig, auf Anfrage finden sie bei 25% statt, zufällig bei 10,4 % und gar nicht bei 13,5 %.

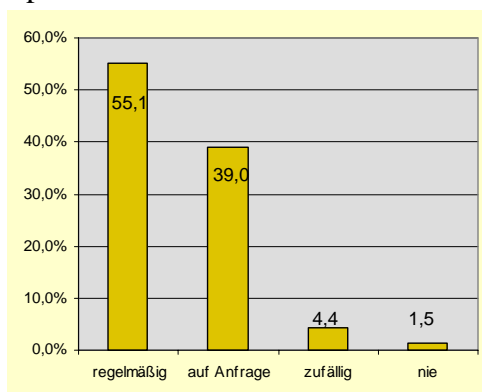
Auch hier gibt es Unterschiede in der Wahrnehmung der Hauptamtlichen: 55,1% der Hauptamtlichen geben an, sie hätten regelmäßige Besprechungen, 39 % auf Anfrage, nur 44 % zufällig und nur 1,5 % sagen nie.

Treffen zur Besprechungen der ehrenamtlichen Arbeit

Ehrenamtliche



Hauptamtliche



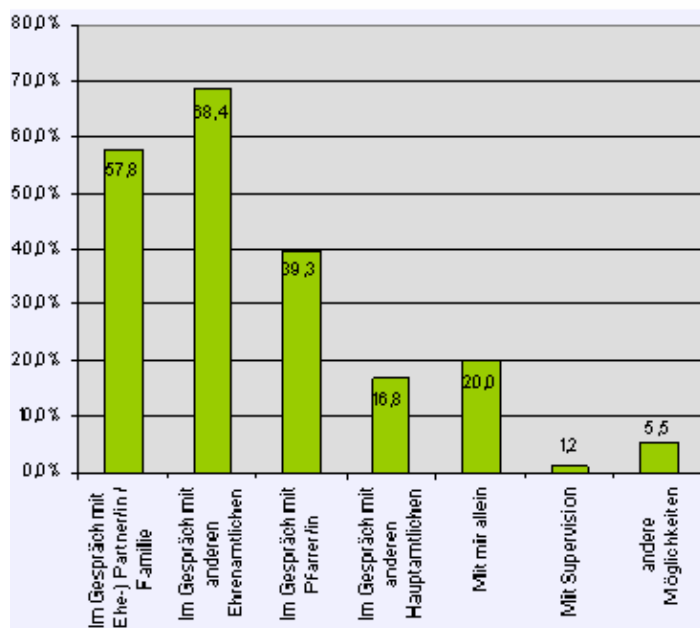
Interpretation: Während die Zahlen für die regelmäßigen Treffen weitgehend übereinstimmen, gibt es bei den Treffen auf Anfrage oder durch Zufall Unterschiede: Hauptamtliche halten sich für ansprechbarer und besprechungsfreudiger, als Ehrenamtliche dies wahrnehmen.

Verarbeitung von Erfahrungen und Konflikten

Zu den Elementen der Begleitung Ehrenamtlicher gehört die Möglichkeit, Erfahrungen aus dem Arbeitsfeld zu verarbeiten. Die Umfrage zeigt, dass zwei Drittel der Befragten dazu Gespräche mit Ehrenamtlichen (68,4 %) und 56,1 % auch Gespräche mit Hauptamtlichen (PfarrerInnen (39,3%) und andere Hauptamtliche (16,8 %)) nutzen, dass aber über 50% in der Familie und 20% allein verarbeiten, was sie im Ehrenamt erleben. Diese Zahlen weichen nicht wesentlich von den Ergebnissen der Reihis-Studie ab.³⁸

Korreliert man diese Zahlen mit der Frage nach den Besprechungen, werden deutliche Zusammenhänge sichtbar: die Zahl der gesicherten Teambesprechungen entspricht ungefähr der Zahl derer, die Verarbeitungsmöglichkeiten mit Hauptamtlichen angeben, die Zahl derer, die alles allein verarbeiten, entspricht ungefähr der Zahl derer, die keine Besprechungen haben.

Verarbeitung von Erfahrungen in der ehrenamtlichen Tätigkeit (Aussage Ehrenamtlicher)



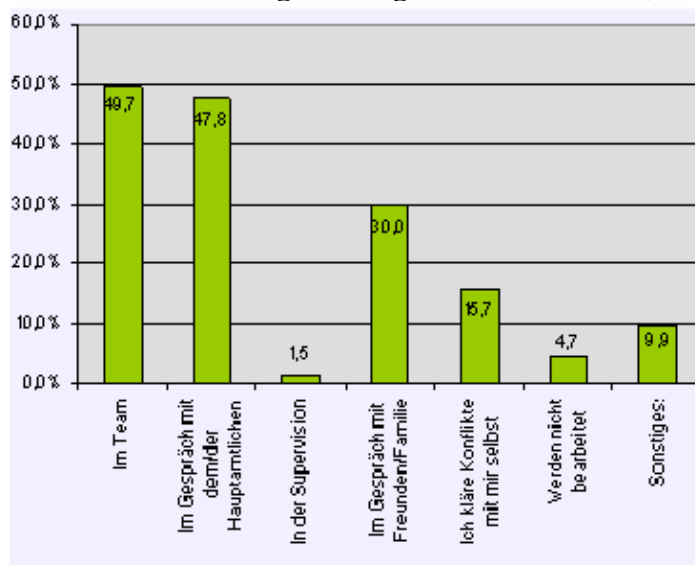
³⁸ Vgl. Reihis, Im Schatten S.194: Verarbeitung von Erfahrungen bei 71,3/69,9 % mit anderen Ehrenamtlichen, bei 62,9/45,3 % mit dem/r Partner/in, bei 36,6/37,3% mit der Familie, bei 58,5/41,7% mit PfarrerIn; allein verarbeiten 20,9/23,6% (Erste Zahl Anteil der Männer, zweite Zahl Anteil der Frauen).

Interpretation: Die Zahlen zeigen, dass Verarbeitungsnetze da sind, dass aber immer noch ein Fünftel durch die Maschen dieses Netzes fällt. Ob dies für die Ehrenamtlichen in Ordnung ist oder Veränderungsbedarf besteht, zeigt die nächste Frage.

Konfliktbearbeitung

Eng mit diesem Aspekt verbunden ist die Frage der Konfliktbearbeitung. Hier liegen die Werte kaum unter den Angaben zur Erfahrungsverarbeitung, doch ist der Anteil derer höher, die keine Angabe machen. Deutlich wird, dass die Konfliktklärung stärker im Raum der Gemeinde als in Gesprächen mit der Familie oder allein stattfindet. Fast 50 % der Befragten nutzen dafür das Team und 47,8 % Gespräche mit Hauptamtlichen (die Mehrfachnennung verbietet die Addition der Zahlen).³⁹

Konfliktbearbeitung (Aussage Ehrenamtlicher)



Die Frage nach der Zufriedenheit zeigt, dass 58,9 % der Befragten mit den für sie vorhandenen Bearbeitungsmöglichkeiten zufrieden sind. Bei den Wünschen nach Bearbeitungsorten liegen Team und Gespräche mit Hauptamtlichen deutlich vor der Verarbeitung im Privatbereich. Blickt man genauer auf die Zufriedenheit, so zeigt sich, dass diejenigen, die Konflikte im Team oder mit Hauptamtlichen bearbeiten, zu 2/3 damit zufrieden sind. Bei denen, die in

³⁹ Die Zahlen bei Reih, a.a.O., S.214, sind nur schwer korrelierbar. Bei ihr vermeidet die Hälfte der Ehrenamtlichen Konflikte (50,8/47,7%), die Bearbeitung von Konflikten geschieht vorrangig mit Betroffenen (52,2/47,5%), an zweiter Stelle mit dem/r PartnerIn (24,7/25,5%) oder allein (9,5/13,4%). Demnach hat sich der Grad der Verarbeitung im Team erhöht, aber auch die Verarbeitung mit PartnerInnen und allein.

der Familie oder allein die Konflikte bearbeiten, liegt dieser Grad nur bei etwas über der Hälfte. Nur 1,8% derer, bei denen Konflikte nicht bearbeitet werden, finden das auch in Ordnung. 15% derer, die zufrieden sind, gehören zu denen, die Konflikte mit sich selbst klären.

Interpretation: Diese Zahl liegt deutlich unter der Anzahl derer, die keine regelmäßigen Besprechungen erleben. Es gibt hier also durchaus Veränderungsbedarf und ein Interesse an geklärten Kommunikations- und Konfliktbearbeitungswegen.

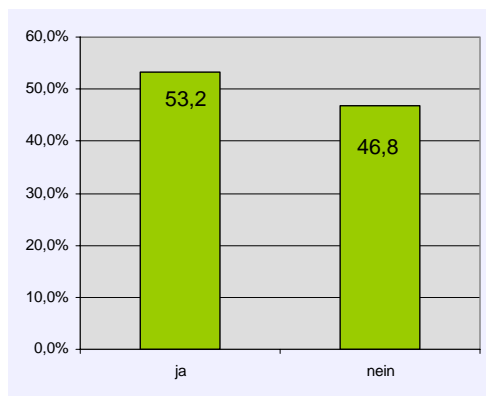
Deutlich ist auch: Supervision spielt nur bei weniger als 1% der Befragten eine Rolle; dieses Instrument der Bearbeitung ist weitgehend Hauptamtlichen vorbehalten.

Fortbildung

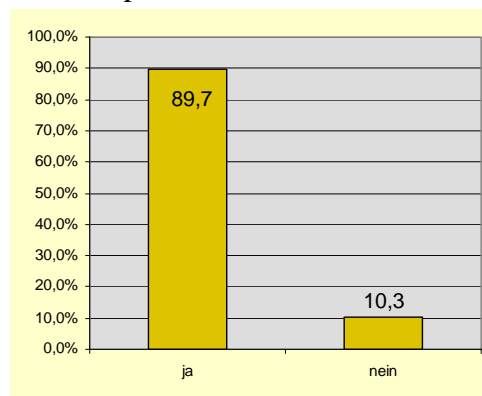
Das EAG sichert den Ehrenamtlichen den Anspruch auf Fortbildung zu. Doch nur 53,2% der Befragten geben an, dass ihnen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen angeboten wurde.⁴⁰ Aber auch nur 49,2% der Befragten finden Fortbildungsmöglichkeiten wichtig.⁴¹ Hier gibt es Diskrepanzen zu den Hauptamtlichen: 89,7% der Hauptamtlichen geben an, Ehrenamtlichen die Teilnahme an Fortbildungen anzubieten, nur 10,3% machen keine Angebote.⁴²

Angebot zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Ehrenamtliche



Hauptamtliche



Interpretation: Woher kommt diese deutliche Diskrepanz? Entweder geben die Hauptamtlichen hier Erwünschtheitsantworten oder sie schätzen ihre Angebote besser ein, als die Ehrenamtlichen es erleben. Möglicherweise werden Fortbildungsangebote auch von Haupt- und

⁴⁰ Diese Zahlen sind gegenüber den Ergebnissen von Reihls sogar leicht rückläufig, vgl. Reihls, a.a.O., S.203. Danach haben 69,9/56% Fortbildungen angeboten bekommen, bei uns 53,2%.

⁴¹ Hier machen 15% der Befragten gar keine Angaben.

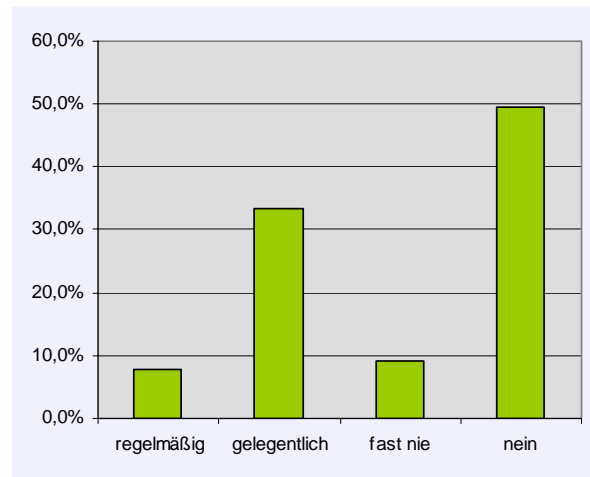
⁴² 20% machen hier keine Angaben.

Ehrenamtlichen unterschiedlich wahrgenommen, z.B. wenn sie innerhalb des Teams im Rahmen von Teamsitzungen stattfinden und nicht andernorts bei einem anderen Anbieter.

Der Anteil derer, die schon an einer Fortbildungsveranstaltung teilgenommen haben, liegt bei 41,2%; nur 7,9% der Ehrenamtlichen nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil.

Teilnahme von Ehrenamtlichen an Fortbildung

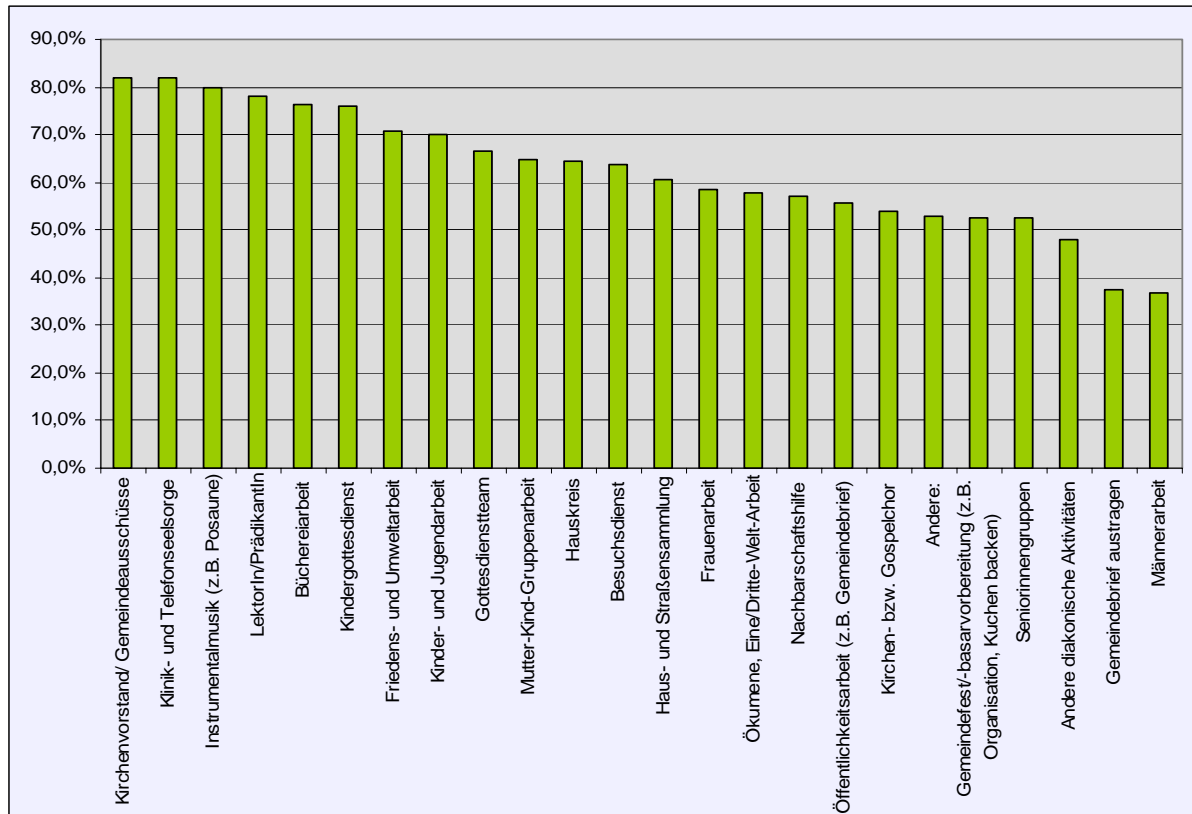
		Anzahl	Gültige %
1	regelmäßig	108	7,9%
2	gelegentlich	456	33,3%
3	fast nie	126	9,2%
4	nein	679	49,6%
Gültig		1369	100,0%
0	keine Angabe	190	
88	ungültige Angabe	1	
99	unzutreffend	0	
Fehlend		191	



An dieser Stelle haben wir genauer gefragt bzw. untersucht: In welchen Arbeitsfeldern gibt es eine klare Fortbildungskultur, in welchen nicht? Und wo gehen der Wunsch nach Fortbildung und die Möglichkeit dazu auseinander?

Schließlich haben wir die Gründe für die Nichtteilnahme untersucht. Auch an dieser Stelle gibt es interessante Differenzen zur Wahrnehmung der Hauptamtlichen.

Angebot von Fortbildung, sortiert nach Arbeitsfeldern (Aussage Ehrenamtlicher)



An diesen Zahlen wird deutlich, in welchen Arbeitsfeldern Fortbildungen etabliert sind und wo nicht.⁴³ Unter den fünf Arbeitsfeldern an der Spitze sind drei, in denen überproportional viele Männer aktiv sind, was die bei Reihns⁴⁴ beobachtete Geschlechterdifferenz in der Fortbildungsmöglichkeit für Frauen und Männer unterstreicht.

Besonders auffällig ist die niedrige Quote in der Seniorenarbeit und bei der Männerarbeit und der Unterschied in der Fortbildungskultur (fast 20%) zwischen Besuchsdienst und Klinik- und Telefonseelsorge. Obwohl die Tätigkeit bei Besuchsdienst und Klinikseelsorge sehr ähnlich ist, ist offensichtlich der Begleitungsrahmen und auch die Wahrnehmung der Notwendigkeit von Fortbildung deutlich anders.

Die Wichtigkeit von Fortbildung wird besonders hoch eingeschätzt in der Klinik- und Telefonseelsorge (90,5%) und in der Hauskreisarbeit (72,8%). Im Vergleich dazu sehen nur 53,9% der Mitarbeitenden in Besuchsdiensten Fortbildung als eher wichtig, 13,5% sehen das gar

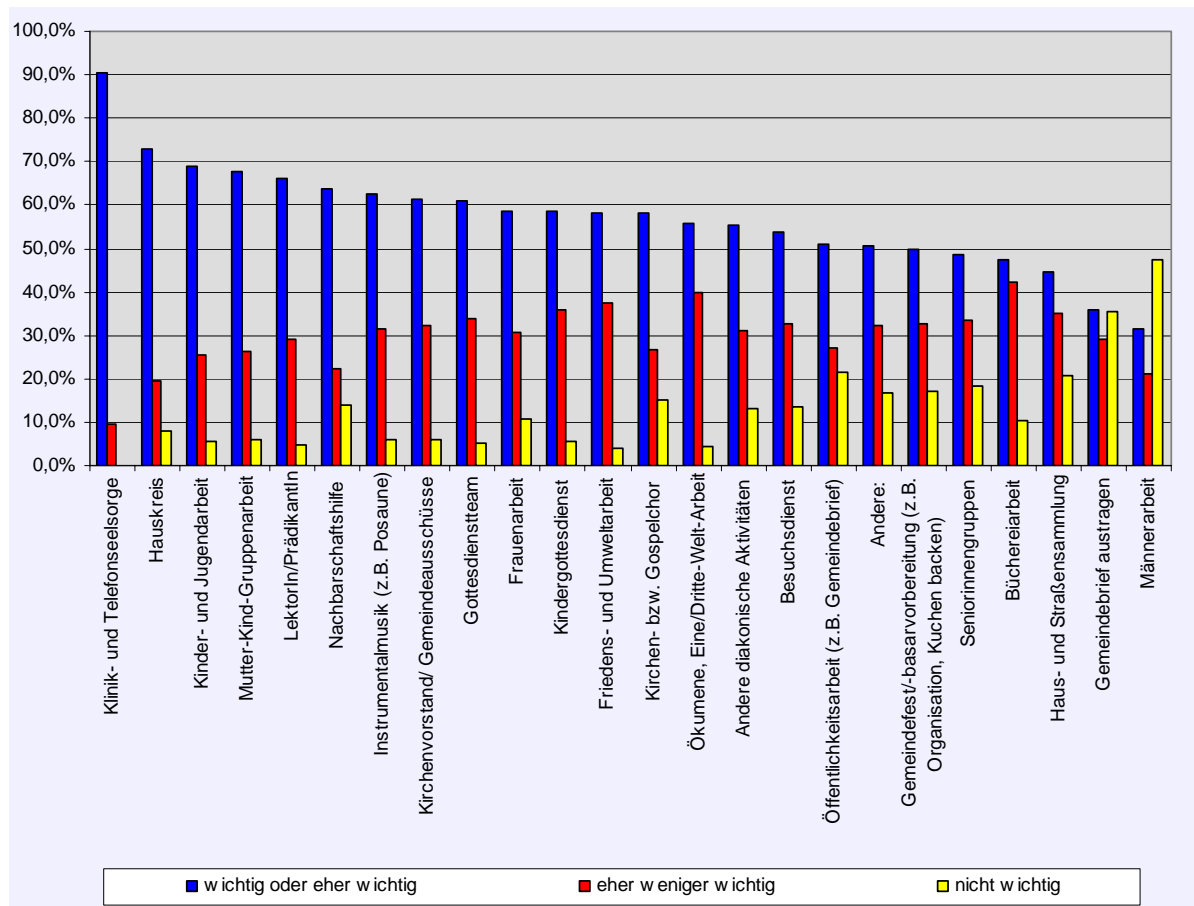
⁴³ Die erstaunlich hohe Fortbildungsquote bei Sammlungen und GemeindebriefaufträgerInnen kommt vermutlich durch Mehrfachnennung zustande.

⁴⁴ Vgl. Reihns, a.a.O., S.204, die hier eine Parallele zur Arbeitswelt zieht: Fortbildungsangebote sind auf männlerdominierte Gebiete zugeschnitten und werden von Frauen seltener wahrgenommen.

nicht. Am niedrigsten ist die Quote in der Männerarbeit, dort finden nur 31,6% Fortbildung wichtig und 47,4% halten sie für unwichtig.

Erstaunliche Differenzen zwischen Fortbildungsmöglichkeit und Wertschätzung finden sich in der Kirchenvorstandsarbeit: nur 61,5% der KirchenvorsteherInnen finden Fortbildung eher wichtig; auch bei der Büchereiarbeit, die eine Angebotsquote von 76% hat, sind es nur 47,3%. Erstaunlich niedrig ist die Wertschätzung von Fortbildung – im Vergleich zu den Möglichkeiten – auch im Bereich der Seniorenarbeit. Nur 48,5% der Befragten finden Fortbildung eher wichtig.

Wichtigkeit der Fortbildung, sortiert nach Arbeitsfeldern (Aussage Ehrenamtlicher)

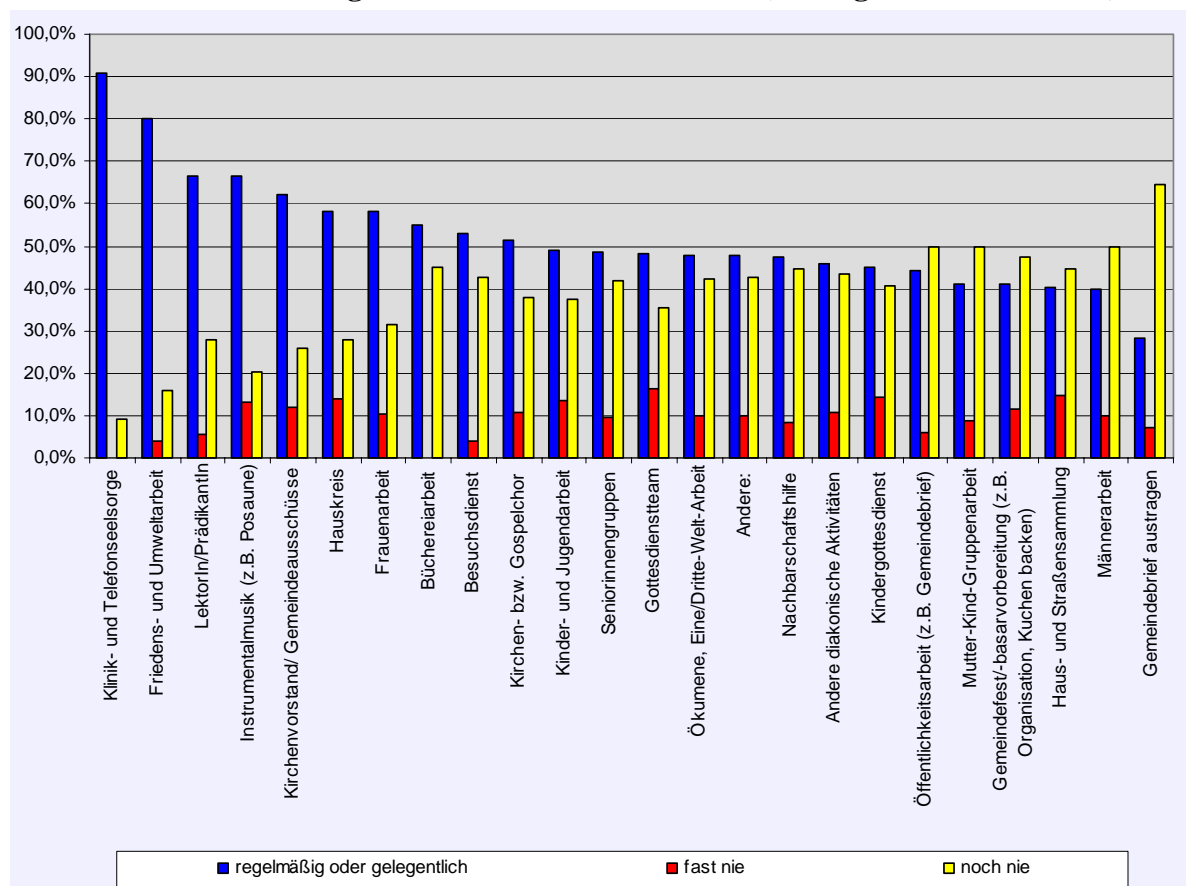


Die Untersuchung der Teilnahme an Fortbildungen nach Arbeitsbereichen ergibt die höchste Teilnahmequote bei den Mitarbeitenden in Klinik- und Telefonseelsorge. Hier haben 90,9 % der Befragten schon an einer Fortbildung teilgenommen, 18,2 % tun das auch regelmäßig. Hoch ist die Quote auch im Bereich der Friedens- und Umweltsarbeit (80%). Hier ist die Quote derer, die regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen, am höchsten (28%), gefolgt von den LektorInnen und PrädikantInnen, von denen 66,7 % schon an Fortbildungen teilgenommen haben

und 17,1% das auch regelmäßig tun. Über 60% liegt die Teilnahmequote auch im Bereich von Kirchenvorstand und Instrumentalkreis, d.h. Posaunenchorarbeit.

Hohe Quoten der Nichtteilnahme haben die Männerarbeit und die Mutter -Kind-Gruppen (jeweils 50% der Ehrenamtlichen waren noch nie auf einer Fortbildung). Auch 42,3% der Besuchsdienstmitarbeitenden, 40,8% der Kindergottesdienstmitarbeitenden und 41,9% der Seniorengruppenmitarbeitenden haben noch nie an einer Fortbildung teilgenommen. Erstaunlich hoch ist die Quote auch bei den Mitarbeitenden am Gemeindebrief (das sind nicht die AusträgerInnen!): 49,6% waren noch nie auf einer Fortbildung. Die geringe Teilnahmequote im Bereich des Gemeindebriefaustragens ist dagegen nachvollziehbar, denn hier ist eigentlich kaum Fortbildungsbedarf vorhanden.

Teilnahme an Fortbildung sortiert nach Arbeitsfeldern (Aussage Ehrenamtlicher)



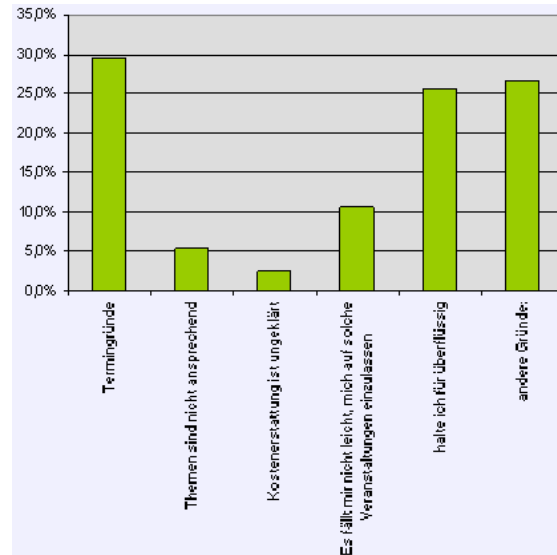
Auch hier liegen die Hauptamtlichen in der Einschätzung der Teilnahmequoten nach Bereichen in den meisten Arbeitsfeldern ca. 10% über den tatsächlichen Werten, wobei hier viele Befragte keine Angaben machen. So wird die Teilnahme der KirchenvorsteherInnen auf 78,3% geschätzt, bei Gottesdienst und Musik auf 77,9%, bei den regelmäßigen Kreisen auf

65,4% und bei der Diakonie auf 51,6%, die zumindest gelegentlich oder auch regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen.

Gründe für die Nichtteilnahme an Fortbildungen (Aussage Ehrenamtlicher)

(Prozent der Nennungen; Mehrfachnennungen möglich)

		Anzahl	Gültige %
1	Termingründe	227	29,5%
2	Themen sind nicht ansprechend	41	5,3%
3	Kostenerstattung ist ungeklärt	18	2,3%
4	Es fällt mir nicht leicht, mich auf solche Veranstaltungen einzulassen	81	10,5%
5	halte ich für überflüssig	197	25,6%
6	andere Gründe:	205	26,7%
Gültig		769	100,0%
0	keine Angabe	288	
88	ungültige Angabe	0	
99	Unzutreffend	619	
Fehlend		907	



Spitzenreiter bei den Gründen für die Nichtteilnahme an Fortbildung ist Zeitmangel mit 29,5% der Nennungen, aber 25,6% sehen auch den Sinn nicht. In der Kategorie „andere Gründe“ werden vor allem mangelndes Angebot und familiäre Belastungen genannt, aber auch die fehlende Notwendigkeit. Die ungeklärte Kostenfrage spielt nur bei 2,3% der Nennungen eine Rolle. Im Vergleich mit den Ergebnissen von Reihls zeigt sich, dass in unserer Untersuchung Zeitgründe eine geringere Rolle spielen (bei Reihls⁴⁵ nennen 61,3% der Männer und 51,3% der Frauen Termingründe) und auch mangelhaftes Angebot zurücktritt (bei Reihls⁴⁶ 10,7% der Männer und 11,5% der Frauen), während die Zahl derer, die Fortbildung für überflüssig halten, leicht gestiegen ist (bei Reihls⁴⁷ 15,6% der Männer und 20,6% der Frauen). Die geringe Bedeutung der Kostenübernahme steht in deutlichem Widerspruch zu der These von Lukatis und Hieber, nach der über 50% der ehrenamtlich tätigen Frauen bezahlte Fortbildungen wünscht.⁴⁸ Interessant ist hier der Vergleich mit den Hauptamtlichen:

⁴⁵ Vgl. Reihls, a.a.O., S.205.

⁴⁶ Vgl. Reihls, a.a.O., S.207

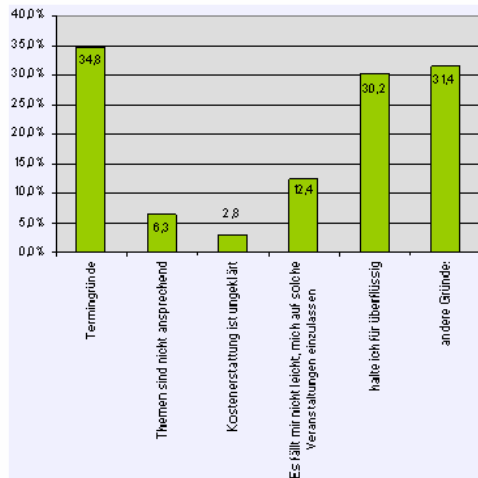
⁴⁷ Vgl. Reihls, a.a.O., S.207.

⁴⁸ Zitiert bei Reihls, a.a.O., S.202.

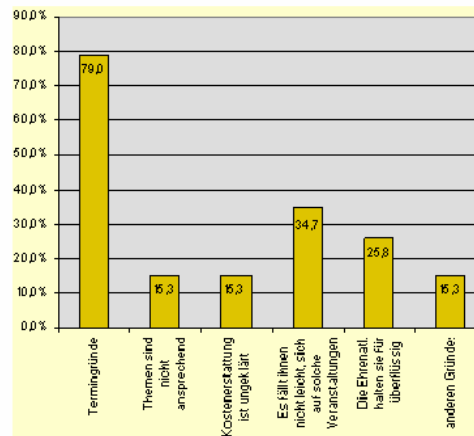
Gründe für die Nichtteilnahme an Fortbildungen

Ehrenamtliche

(Prozent der antwortenden Personen)



Hauptamtliche



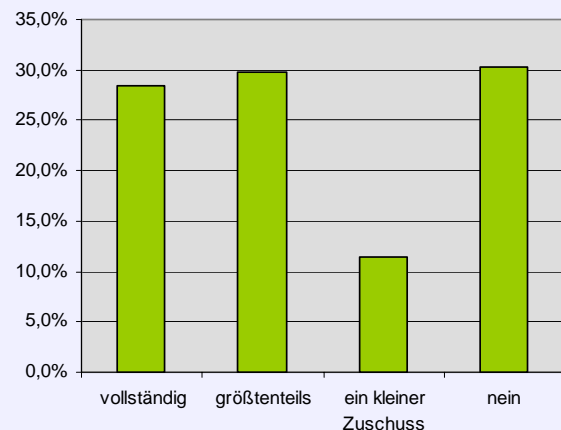
Hauptamtliche schätzen die Bedeutung von Zeitknappheit (79,0% gegenüber 34,8 % bei den EA) und innere Widerstände (34,7 % gegenüber 12,4% bei den EA) wesentlich höher ein als die Ehrenamtlichen, unterschätzen aber leicht, wie viele Ehrenamtliche keinen Sinn in Fortbildung sehen (25,8 % gegenüber 30,2 % der EA). Auch der Kostenfaktor wird mit 15,3 % gegenüber 2,8 % bei den Ehrenamtlichen höher eingeschätzt.

Interpretation: Hier herrscht offensichtlich Kommunikationsbedarf, um die Ablehnung von Fortbildung genauer zu klären und die Relevanz von Fortbildung zu verdeutlichen.

Die Frage der Kostenübernahme haben wir genauer untersucht. Dabei haben nur etwa die Hälfte der Befragten Angaben gemacht, vermutlich die, die schon auf Fortbildungen waren.

Kostenübernahme von Fortbildung durch die Gemeinde (Aussage Ehrenamtlicher)

		Anzahl	Gültige %
1	vollständig	217	28,5%
2	größtenteils	227	29,8%
3	ein kleiner Zuschuss	87	11,4%
4	nein	231	30,3%
Gültig		762	100,0%
0	keine Angabe	548	
88	ungültige Angabe	0	
99	unzutreffend	250	
Fehlend		798	

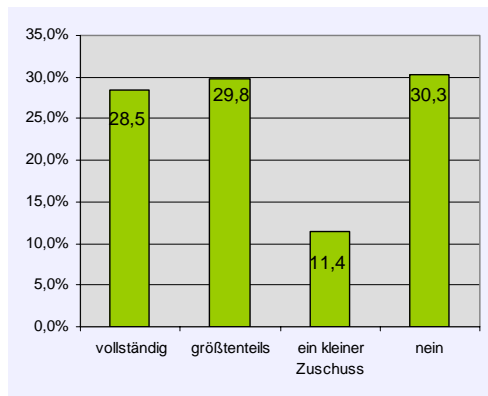


Bei 30,3% der Fortbildungsteilnehmenden sind die Kosten nicht bezuschusst worden. Jeweils fast 30% haben die Kosten ganz oder größtenteils erstattet bekommen.

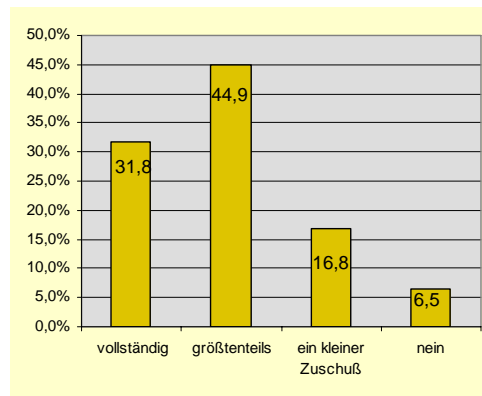
Auch an dieser Stelle differiert die Wahrnehmung der Hauptamtlichen erheblich: Sie sind der Meinung, dass nur bei 6,5% der Fortbildungsteilnehmenden keine Kosten erstattet werden, insgesamt schätzen sie die Erstattung höher ein.

Kostenübernahme von Fortbildung durch die Gemeinde

Ehrenamtliche



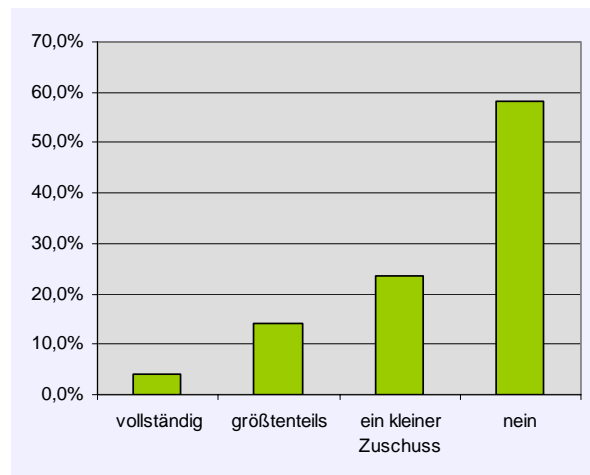
Hauptamtliche



Wie wichtig ist den Ehrenamtlichen die Finanzierung von Fortbildungen? Schon die geringe Zahl derer, die aus Kostengründen nicht an Fortbildungen teilnehmen, lässt vermuten, dass dieses Argument keine große Bedeutung hat. 58,2% der Nennungen – wobei hier nur 292 Befragte überhaupt geantwortet haben – wollen keine Kostenübernahme, 23,6% wollen einen kleinen Zuschuss.

Wunsch der bisher nicht finanziell unterstützen Ehrenamtlichen nach Kostenübernahme bei Fortbildung

		Anzahl	Gültige %
1	vollständig	12	4,1%
2	größtenteils	41	14,0%
3	ein kleiner Zuschuss	69	23,6%
4	nein	170	58,2%
Gültig		292	100,0%
0	keine Angabe	508	
88	ungültige Angabe	2	
99	unzutreffend	758	
Fehlend		1268	



Die Sorge vieler Hauptamtlicher, zu offensiv angebotene Fortbildung sei für die Gemeindebudgets nicht zu verkraften, kann durch diese Zahlen nicht bestätigt werden.

In welchen Arbeitsfeldern ist Kostenübernahme besonders wichtig? Die Kreuzung der Daten zeigt, dass vor allem im Bereich des Kindergottesdienstes und der Kinder- und Jugendarbeit die Kostenübernahme wichtig ist bzw. die Ablehnung von Kostenübernahme am geringsten ist.

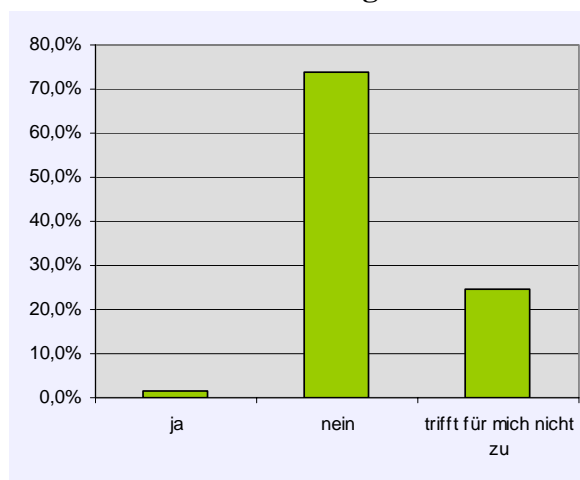
Das hat vermutlich damit zu tun, dass die Ehrenamtlichen in diesem Bereich überwiegend jünger sind und kaum über eigenes oder nur geringes Einkommen verfügen.

Kinderbetreuung

An dieser Stelle haben wir auch nach dem Angebot und Bedarf an Kinderbetreuung gefragt, die das Gesetz in § 8, Abs. 4 in Aussicht stellt. Hier wurde nur 1,6 % der Befragten Kinderbetreuung angeboten. Die Einschätzung der Hauptamtlichen weicht davon nur geringfügig ab. Sie geben in 4,6 % der Fälle an, dass Kinderbetreuung angeboten wird.

Angebot von Kinderbetreuung an Ehrenamtliche während Fortbildung

		Anzahl	Gültige %
1	ja	16	1,6%
2	nein	742	74,0%
3	trifft für mich nicht zu	245	24,4%
Gültig		1003	100,0%
0	keine Angabe	300	
88	ungültige Angabe	7	
99	unzutreffend	250	
Fehlend		557	

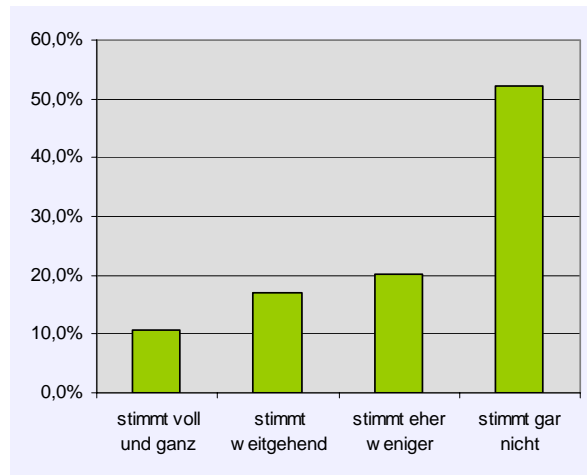


Bei der Frage nach der Wichtigkeit von Kinderbetreuung machen nur 43% der Befragten Angaben. Davon finden 27,5% das Angebot von Kinderbetreuung während Fortbildungen eher wichtig, 52,2% sehen sie als unwichtig an.⁴⁹

⁴⁹ Diese Zahlen liegen über denen von Reihls, a.a.O., S.220, die allerdings breiter nach Kinderbetreuung während ehrenamtlicher Arbeit gefragt hatte. Dort lehnen 44,7% der Männer und 42,8% der Frauen Kinderbetreuung ab.

Wunsch der Ehrenamtlichen nach Kinderbetreuung während der Fortbildung

		Anzahl	Gültige %
1	stimmt voll und ganz	73	10,6%
2	stimmt weitgehend	116	16,9%
3	stimmt eher weniger	139	20,3%
4	stimmt gar nicht	358	52,2%
Gültig		686	100,0%
0	keine Angabe	874	
88	ungültige Angabe	0	
99	unzutreffend	0	
Fehlend		874	



Interpretation: Sichtbar wird hier, dass Kinderbetreuung bisher nur selten angeboten wird. Auch wenn die Zahlen keine direkten Rückschlüsse auf den vorhandenen Bedarf erlauben, so wird doch deutlich, dass es eine Diskrepanz zwischen Wunsch und Angebot gibt.

Bedankung und Würdigung von Ehrenamtlichen

Ein weiteres Element der Begleitung Ehrenamtlicher ist ihre Wertschätzung. Ein Weg, diese Wertschätzung zu zeigen, ist die Bedankung. Hier hat die ELKB offensichtlich eine hohe Kultur: 95,4% der Befragten erleben in ihrer Gemeinde ein persönliches Dankeschön. Bei den Hauptamtlichen geben sogar 99,3% an, dass es diesen Dank gibt.

An dieser Stelle hat die deutlichste Verschiebung gegenüber den Ergebnissen von Reihls stattgefunden. Sie hatte nach der Anerkennung der Arbeit gefragt und herausgefunden, dass 17,9% der Männer und 14,9% der Frauen ihre Arbeit nicht anerkannt sehen.⁵⁰ Auch wenn Dank und Anerkennung nicht identisch sind, lässt sich doch ein höherer Grad an Wertschätzung der ehrenamtlichen Tätigkeit ablesen.

Interessant ist allerdings, welche Form dieser Dank hat und ob diese Form auch von den Ehrenamtlichen so gewollt wird.

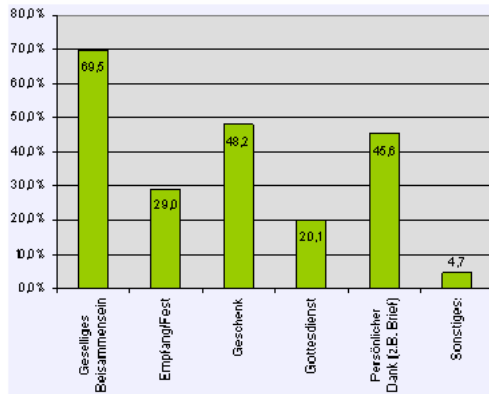
Die häufigste Form der Bedankung ist das gesellige Beisammensein, das bei mehr als 2/3 (69,5 %) der Befragten stattfindet. Falls die Kategorie Empfang/Fest noch zu addieren ist, erleben über 80% der Ehrenamtlichen einen Dank in geselliger Form. Die zweite Form des Dankes ist das Geschenk, das fast 50 % der Befragten erhalten; nach Aussage der Hauptamtlichen machen mehr als drei Viertel (78,6 %) der Hauptamtlichen Geschenke. Die dritte häufig gewählte Form ist der persönliche Dank, den 45,6 % der Ehrenamtlichen erleben. Gottes-

⁵⁰ Vgl. Reihls, a.a.O., S.215.

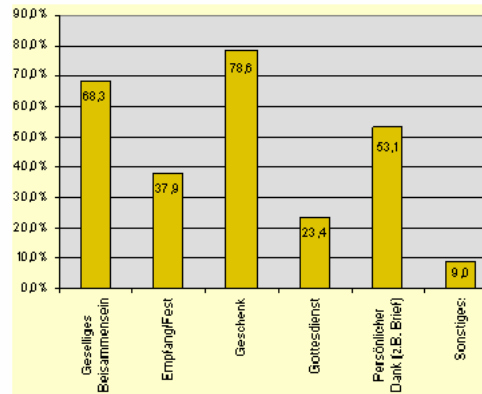
dienst als Form des Dankes ist dagegen seltener. Bei 20,1 % der Befragten gibt es diese spirituelle Form des Dankes.⁵¹

Form des Danks an die Ehrenamtlichen

Ehrenamtliche



Hauptamtliche

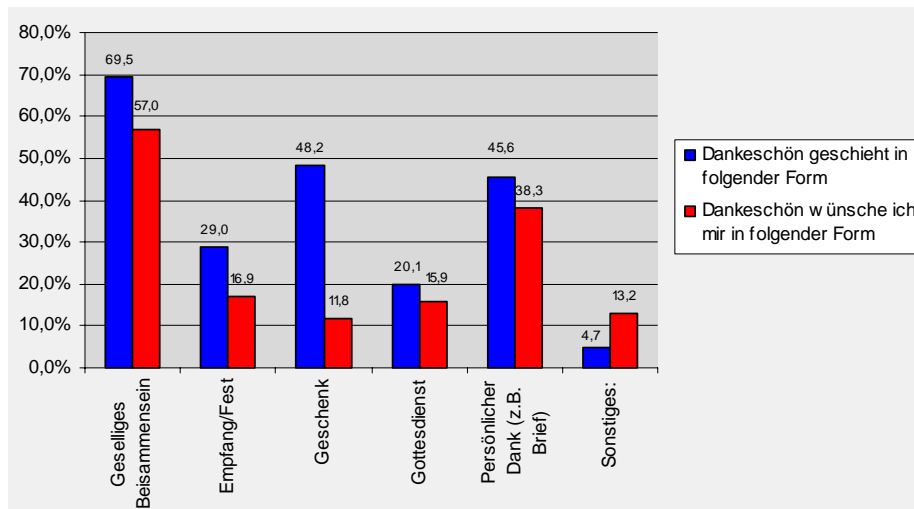


Aus der Befragung der Hauptamtlichen geht außerdem hervor, dass bei 54,4 % der Hauptamtlichen die Form des Dankes für alle Ehrenamtlichen gleich ist, bei den übrigen wird vor allem nach Art der Aufgabe differenziert (19,7%) oder nach Dauer des Engagement (15,8), oder nach dem Grad der Intensität des Engagements (12,6%).

Wenn man die vorhandene Form mit den Wünschen der Ehrenamtlichen vergleicht, dann wird zweierlei deutlich: geselliges Beisammensein und persönlicher Dank sind tatsächlich für die Mitarbeitenden die Formen, die sie am meisten wünschen (57% bzw. 38,3%). Dagegen werden die Geschenke nur von 11,8% aller Befragten gewünscht. Unter den sonstigen Nennungen erklären die meisten (52 Befragte), dass ein Dank nicht erforderlich sei.

⁵¹ Auch in der Form des Dankes weichen unsere Ergebnisse von der Reih-Studie ab, vgl. a.a.O., S.215: Anerkennung allgemein erleben 44,8%/41,5%, Vertrauen 6,8%/ 4,4%; Geld erhalten 16,7%/ 22,8 % und ein Fest erleben laut Reih nur 14,6% der Männer und 20,8% der ehrenamtlich tätigen Frauen.

Wunsch und Wirklichkeit des Dankes an die Ehrenamtlichen (Aussage Ehrenamtlicher)



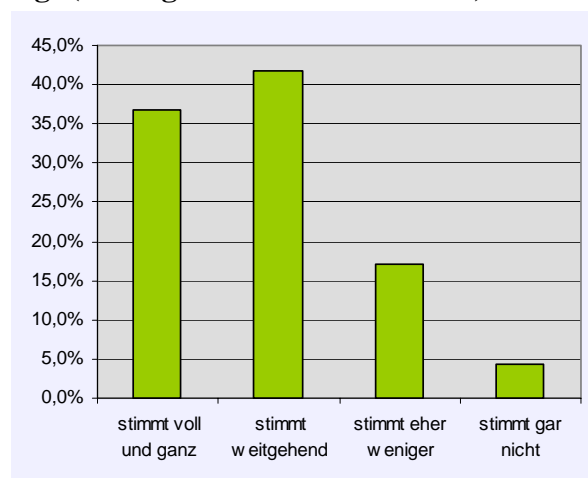
Interpretation: Die geringe Begeisterung über die Geschenke als Dank hat vermutlich etwas mit der Gestalt dieser Geschenke und der Schwierigkeit, etwas für alle Passendes zu finden, zu tun. Die berühmt-berüchtigten „frommen Heftchen“ sind vermutlich eine Ursache für die geringe Beliebtheit der Geschenke. Deutlich wird auch, dass die persönliche Wertschätzung und der soziale Charakter der Begegnung untereinander den Ehrenamtlichen wichtig sind. Es geht hier also um Wahrnehmung, nicht um materielle Anerkennung.

Öffentliche Würdigung ehrenamtlichen Engagements:

78,6 % der befragten Ehrenamtlichen sehen ehrenamtliches Engagement in ihrer Gemeinde ausreichend öffentlich gewürdigt, nur 4,3% stimmen dieser Aussage überhaupt nicht zu.

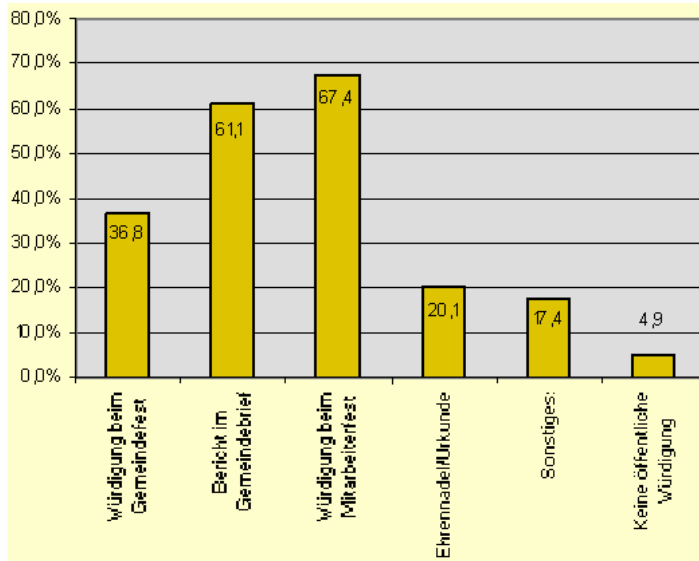
Ehrenamtliche Tätigkeit ausreichend gewürdigt (Aussage der Ehrenamtlichen)

		Anzahl	Gültige %
1	stimmt voll und ganz	485	36,8%
2	stimmt weitgehend	551	41,8%
3	stimmt eher weniger	224	17,0%
4	stimmt gar nicht	57	4,3%
Gültig		1317	100,0%
0	keine Angabe	243	
88	ungültige Angabe	0	
99	unzutreffend	0	
Fehlend		243	



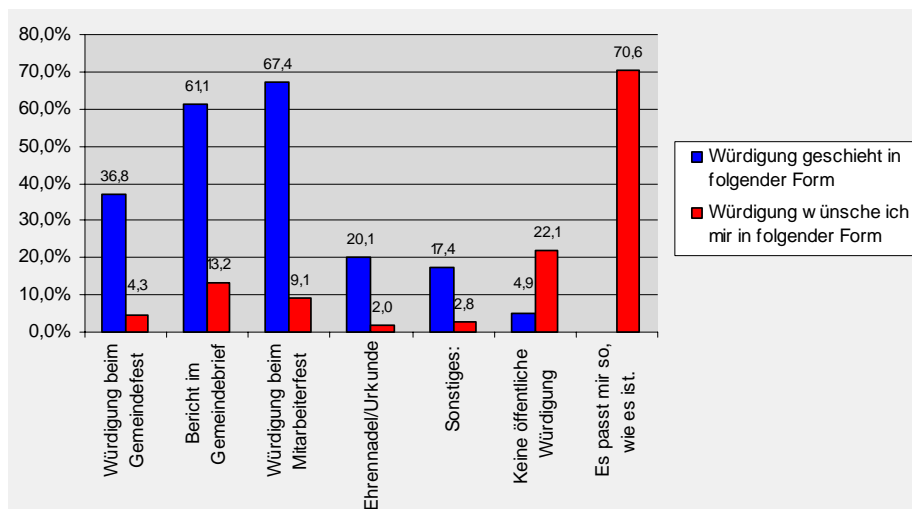
Die vorhandenen Formen der Würdigung erläutern die Hauptamtlichen:

Formen der Würdigung Ehrenamtlicher (Aussage Hauptamtlicher)



Setzt man diese mit den Wünschen der Ehrenamtlichen in Bezug, ergibt sich folgendes Bild:

Wunsch und Wirklichkeit der Würdigung Ehrenamtlicher (Aussage Ehrenamtlicher)



Mehr als 2/3 der Befragten sind mit der vorhandenen Form zufrieden. Immerhin 22,1 % wollen keine Form der öffentlichen Würdigung. Diskrepanz ist die Einschätzung bei denen, die konkrete Wünsche äußern. Am wichtigsten ist hier der Bericht im Gemeindebrief, während die am häufigsten praktizierte Würdigung beim Mitarbeiterfest von den Ehrenamtlichen gar nicht so stark gewünscht ist. Urkunden und Ehrennadeln, die in etlichen Bereichen (Musik, Diakonie, Jugend) eingeführte Formen sind, werden nur von knapp 2% der Befragten explizit gewünscht, wobei offen bleiben muss, wie viele von denen, die mit der vorhandenen Form zufrieden sind, zu den Urkundenempfängern gehören.

Interpretation: Die hohe Bedeutung des Gemeindebriefs als Möglichkeit der Wahrnehmung der Arbeit ist zu unterstreichen, da sie medial offensichtlich als angenehmer oder wichtiger empfunden wird als ein öffentliches Ereignis.

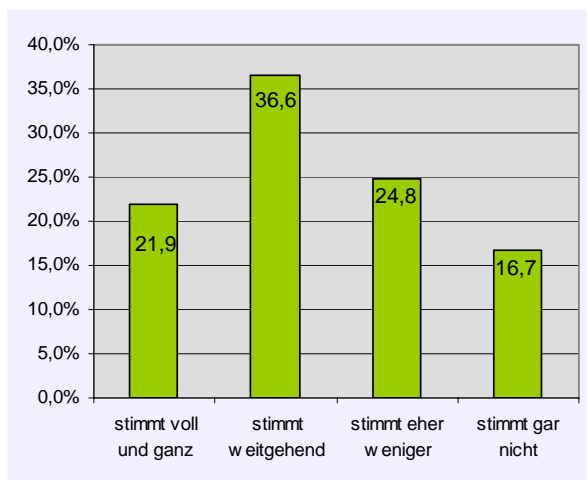
Geistliche Begleitung

Das letzte Element der Begleitung Ehrenamtlicher ist die geistliche Begleitung, die das EAG in § 4, Abs. 1 vorsieht und die zu den Alleinstellungsmerkmalen kirchlicher Ehrenamtsbegleitung gehört. 58,5 % der Ehrenamtlichen geben an, dass sie ausreichend geistlich begleitet werden, immerhin 16,7 % sehen sich gar nicht ausreichend begleitet, rund 20% der Befragten insgesamt machen keine Angaben.

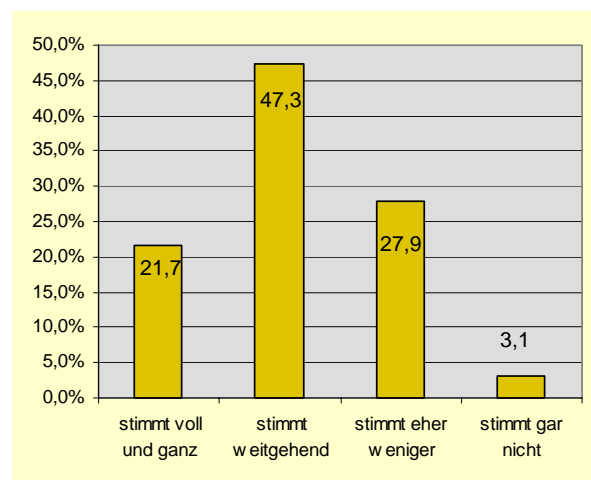
Bei den Hauptamtlichen geben 69% der Befragten an, dass es geistliche Begleitung für die Ehrenamtlichen in ihrer Gemeinde gibt, nur 3,1% stimmen der Aussage gar nicht zu; 20% der Befragten machen keine Angaben.

Geistliche Begleitung in der ehrenamtlichen Tätigkeit

Ehrenamtliche



Hauptamtliche

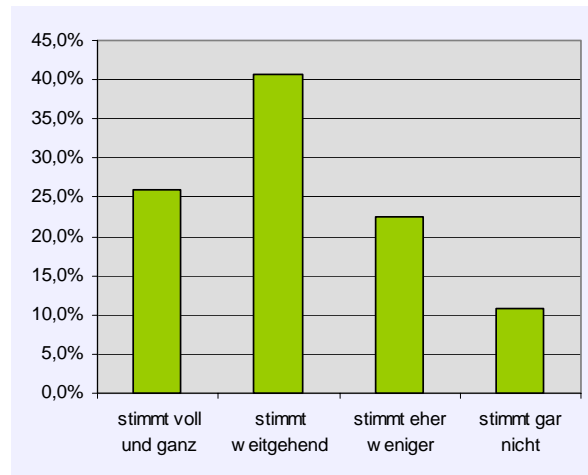


Auch hier gibt es wieder eine deutliche Diskrepanz in der Einschätzung der Haupt- und Ehrenamtlichen.

66,7% der Befragten Ehrenamtlichen geben an, dass ihnen geistliche Begleitung wichtig ist, nur 10,8% lehnen sie ab, wobei wieder 20% keine Angaben machen.

Wunsch nach geistlicher Begleitung (Aussage Ehrenamtlicher)

		Anzahl	Gültige %
1	stimmt voll und ganz	319	25,9%
2	stimmt weitgehend	501	40,7%
3	stimmt eher weniger	277	22,5%
4	stimmt gar nicht	133	10,8%
Gültig		1230	100,0%
0	keine Angabe	328	
88	ungültige Angabe	2	
99	unzutreffend	0	
Fehlend		330	



Interpretation: Auch wenn die Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit nicht sehr groß ist, so wird doch deutlich, dass für 2/3 der Ehrenamtlichen geistliche Begleitung ein wichtiges Element der Begleitungskultur in der ELKB ist und es hier durchaus noch Entwicklungspotential gibt, vor allem im Blick auf die, die keinerlei Begleitung erfahren. In diesem Zusammenhang ist auch auf die bisher in wenigen Gemeinden praktizierte Möglichkeit des Gottesdienstes für ehrenamtliche Mitarbeitende (vgl. Bedankung) hinzuweisen, die offensichtlich als Gelegenheit zur geistlichen Begleitung noch nicht überall erkannt ist.

Vertrauenspersonen im Dekanat

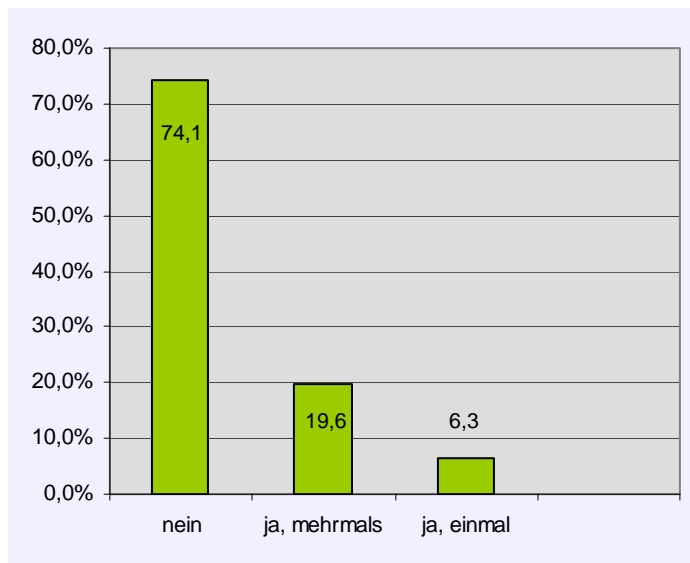
Zu den Instrumenten der Begleitung Ehrenamtlicher, die das EAG vorsieht, gehört schließlich die Einführung von Vertrauenspersonen zur Vertretung der Interessen der Ehrenamtlichen (§ 6, Abs. 2 und 3). Wie stark ist es gelungen, dieses Instrument zu implementieren?

39,8% der Ehrenamtlichen wissen, dass es eine Vertrauensperson für Ehrenamtliche gibt, 60,2% wissen es nicht; über 10% machen keine Angabe.

Bei den Hauptamtlichen wissen 52,2% von der Institution, 47,8% kennen sie nicht.

Etwa 10% der Befragten hatten schon mindestens einmal Kontakt zu den Vertrauenspersonen, wobei hier 2/3 der Befragten überhaupt keine Angaben machen.

Kontakt zu Vertrauenspersonen für Ehrenamtliche (Aussage Ehrenamtlicher)



Diese Kontakthäufigkeit wird von den Hauptamtlichen realistisch eingeschätzt: 9,5% nehmen zumindest gelegentliche Kontakte zu den Vertrauenspersonen wahr, 54% können dazu keine Aussage machen.

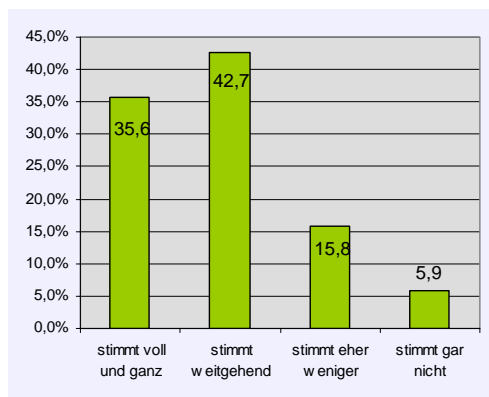
Interpretation: Die Institution der Vertrauensleute kann noch nicht als hinreichend implementiert betrachtet werden, da bisher nur 40% der Befragten von ihnen wissen und nur 10% sie kontaktieren. Vielleicht hängt es damit zusammen, dass eine Vertrauensperson oftmals als Schlichter/-in in Konfliktsituationen gesehen wird. Nachdem das Ehrenamt aber als wenig konfliktbeladen empfunden wird bzw. Konflikte vor Ort bearbeitet werden können, bedarf es auch keiner gesteigerten Nachfrage nach Vertrauenspersonen. Wenn dieses Analyse zutrifft, dann ist es nicht ausreichend gelungen, die alltägliche Aufgaben (d.h. die Normalität) der Vertrauenspersonen deutlich zu machen. Hier wäre es sicher wichtig für die weitere Gestaltung dieser Funktion, die Erfahrungen dieser Personen mit einzubeziehen.

6.4.3 Beteiligen

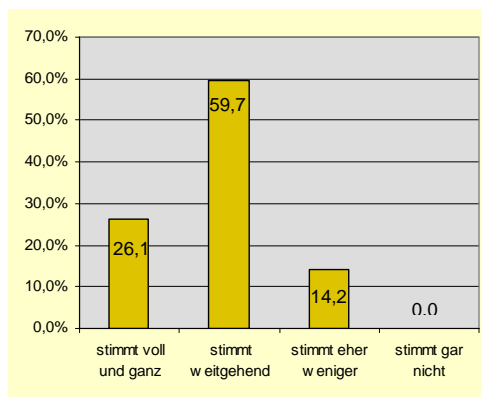
Das EAG sieht in § 4, Abs. 3 und § 6, Abs. 1 die ausreichende Information und Beteiligung Ehrenamtlicher vor. 78,3% der Ehrenamtlichen sehen sich ausreichend an Entscheidungen zu ihrem Arbeitsfeld beteiligt. Diese Einschätzung stimmt mit der der Hauptamtlichen überein (85,8%). Interessant ist aber, dass die vollständige Zustimmung zu dieser Aussage bei den Ehrenamtlichen (35,6%) deutlich höher ist als bei den Hauptamtlichen (26,1%). Sehen sie deutlicher, wo Ehrenamtliche zu wenig an Entscheidungen beteiligt oder übergangen werden?

Ausreichende Beteiligung der Ehrenamtlichen an Entscheidungen

Ehrenamtliche



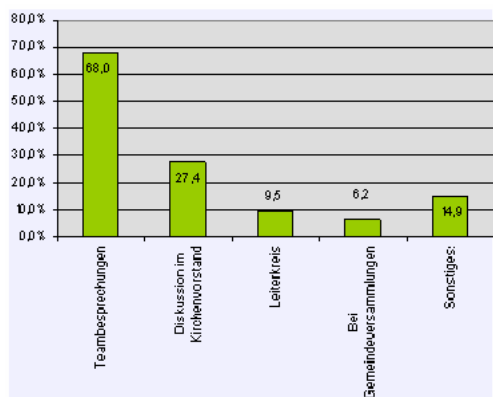
Hauptamtliche



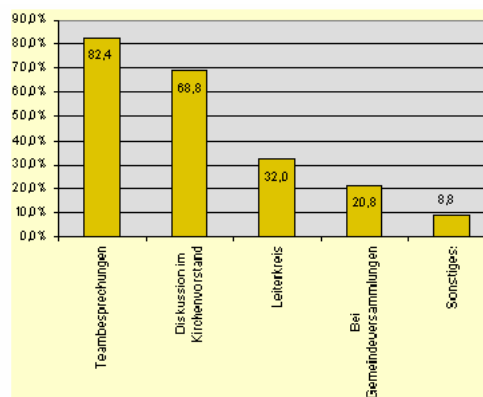
In welcher Form geschieht die Beteiligung? Die Mehrheit der Beteiligten sieht die Teambesprechungen als den entscheidenden Ort für die Beteiligung (82,4% der Hauptamtlichen und 68% der Ehrenamtlichen). Interessant sind die Differenzen bei den übrigen Formen. Während die Hauptamtlichen die Diskussion im Kirchenvorstand als wichtige Form der Beteiligung sehen, spielt diese bei den Ehrenamtlichen eine deutlich geringere Rolle. Die Form des Leiterkreises oder der Gemeindeversammlung, die beide auch Substitute für die vom Gesetz geforderte Ehrenamtsversammlung sein könnten, spielen eine nachrangige Rolle.

Formen der Beteiligung Ehrenamtlicher an Entscheidungen

Ehrenamtliche



Hauptamtliche

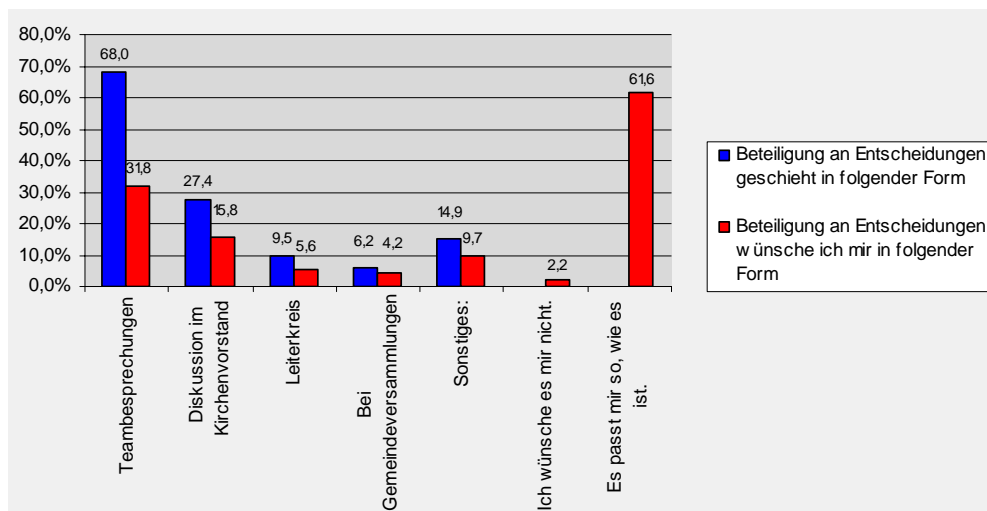


Interpretation: Beteiligung erleben die Ehrenamtlichen weniger in der Gemeindeöffentlichkeit und bei den demokratischen Instrumenten der Gemeindeleitung, sondern vorrangig in ihrem Team, an dem sie unmittelbar beteiligt sind; die Hauptamtlichen sehen dagegen auch den Kirchenvorstand - ihr entscheidendes Gegenüber - als Beteiligungsinstrument, obwohl hier nur wenige Ehrenamtliche beteiligt sind. Die vom Gesetz intendierten Ehrenamtsversammlungen scheinen keine größere Rolle zu spielen.

Dieser Befund korrespondiert mit Beobachtungen zum neuen Ehrenamt, in dem mehr Wert auf sichtbares, konstruktives Engagement und weniger Wert auf Mitarbeit in Gremien gelegt wird. Teams als informelle Form der Beteiligung werden daher als ausreichend empfunden.

Vergleicht man Wunsch und Wirklichkeit bei der Beteiligung an Entscheidungen, zeigt sich zuerst einmal, dass 61,6% der Befragten mit dem Bestehenden zufrieden sind. Bei den expliziten Wünschen spielt das Team die größte Rolle (31,8%), gefolgt vom Kirchenvorstand (15,8%). Keine Beteiligung wünschen nur 2,2% der Befragten, also eine sehr geringe Zahl. Bei einer Kreuzung der beiden Fragen bestätigt sich das Bild: Die höchste Zufriedenheit mit dem Bestehenden liegt bei denen, die sich über Teambesprechungen beteiligt sehen (62,9%), nur 50% derer, die sich über den Kirchenvorstand beteiligt sehen, sagen, dass es so passt.

Wunsch und Wirklichkeit der Beteiligung an Entscheidungen (Aussage Ehrenamtlicher)



Interpretation: Deutlich wird, dass die möglichen Instrumente Leiterkreis und Gemeindeversammlung kaum gesehen und geschätzt werden. Hier wäre die innerkirchliche Demokratie vermutlich ausbaufähig, wobei zu beachten ist, dass die Bedeutung von Gremien im neuen Ehrenamt zurückgeht. Wie die Kirche auf diese Entwicklung, die ihr Selbstverständnis tangiert, angemessen reagieren kann, ist sicher genau zu prüfen.

Information

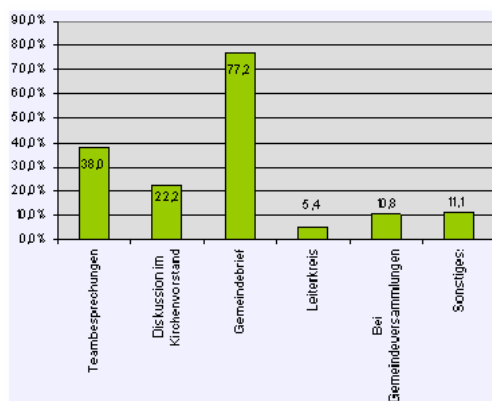
88% der Ehrenamtlichen sehen sich ausreichend über die Aktivitäten und Entwicklungen ihrer Gemeinde informiert (also 10% mehr als bei der Beteiligung). Dies stimmt auch mit der Einschätzung der Hauptamtlichen überein. Gar nicht informiert sehen sich weniger als 1 %.

Welche Informationswege werden genutzt?

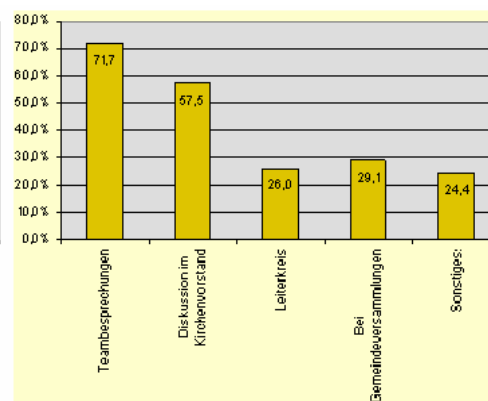
Das wichtigste Informationsmedium für die Ehrenamtlichen ist der Gemeindebrief.⁵² Der zweite wichtige Informationsweg ist die Teambesprechung, wobei hier 2/3 der Hauptamtlichen, aber nur 1/3 der Ehrenamtlichen eine wichtige Informationsquelle sehen. Auch hier wird der Kirchenvorstand wieder unterschiedlich eingeschätzt. Von den Ehrenamtlichen nennen ihn nur 22,2%, bei den Hauptamtlichen deutlich über 50% als Informationsquelle.

Informationswege

Ehrenamtliche



Hauptamtliche

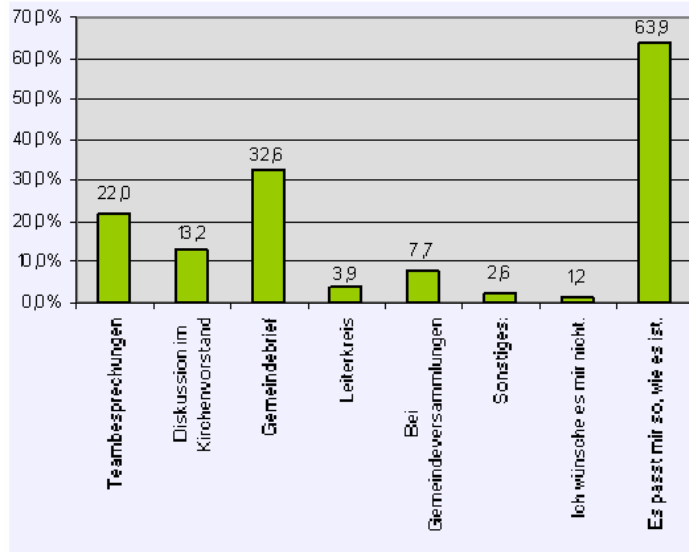


Auch hier haben wir nach den Wünschen der Ehrenamtlichen gefragt. Wieder sind über 60% der Befragten zufrieden mit dem Ist-Zustand. Und nur 1% wünscht sich keine Information. Bei den expliziten Nennungen rangiert der Gemeindebrief ganz vorn (32,6%), gefolgt von Teambesprechungen (22 %) und vom Kirchenvorstand (13,2%).

Ähnlich liegt die Zufriedenheit mit dem Bestehenden. 80,8% derer, die mit dem Bestehenden zufrieden sind, entnehmen ihre Information dem Gemeindebrief, 41,5% auch aus Teambesprechungen, nur 18,7% aus dem Kirchenvorstand.

⁵² Er fehlt leider im Fragebogen der Hauptamtlichen in der Aufzählung.

Wünsche zu den Informationswegen (Aussage Ehrenamtlicher)



Auch hier wird die geringe Bedeutung von Institutionen innergemeindlicher Demokratie und die hohe Bedeutung des Gemeindebriefs, gefolgt von persönlicher Kommunikation im Team deutlich.

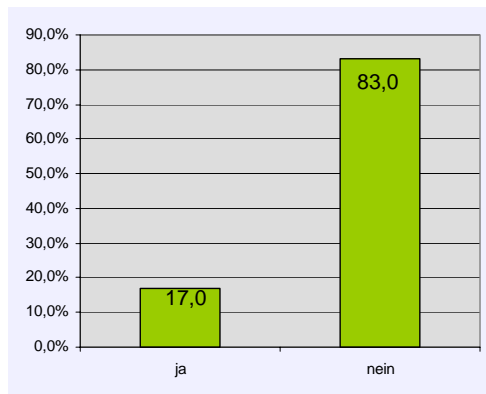
6.4.4 Bezahlen

§ 8 des EAG regelt die Erstattung von Auslagen und die Bereitstellung eines Budgets für das Arbeitsfeld. Die Bereitstellung eines finanziellen Rahmens für Auslagen ist nur bei 17 % der Befragten erfolgt, 32,3 % der Befragten würden dies weitgehend oder ganz begrüßen.

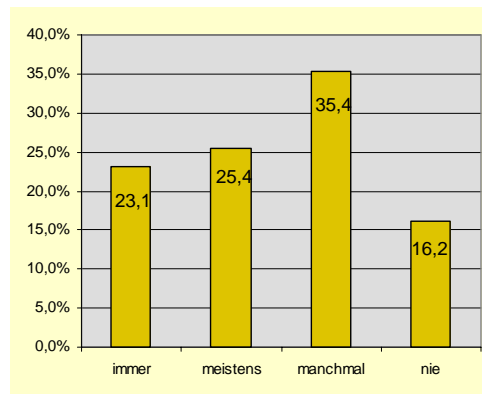
Eklatant ist hier die Diskrepanz zu den Hauptamtlichen: Sie geben an, dass bei 48,5 % meistens (25,4 %) oder immer (23,1 %) eine Vereinbarung über den Finanzrahmen erfolgt.

Vereinbarung über den finanziellen Rahmen der Tätigkeit

Ehrenamtliche



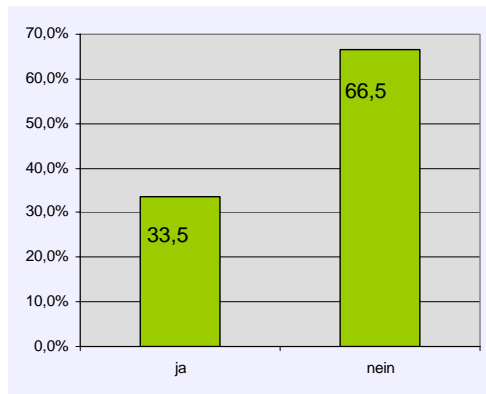
Hauptamtliche



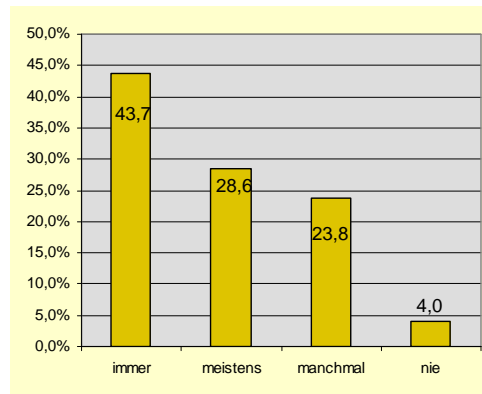
Auch bei der Klärung des Erstattungsweges ergibt sich ein ähnliches Bild: bei einem Drittel der Befragten ist der Erstattungsweg geklärt,⁵³ und immerhin 37,2 % ist dies auch wichtig.⁵⁴ Demgegenüber geben 72,3% der Hauptamtlichen an, die Erstattungswege seien immer oder meistens geklärt.

Klärung des Erstattungsweges

Ehrenamtliche



Hauptamtliche



Interpretation: Hier liegt eine deutliche Diskrepanz in der Wahrnehmung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen vor. Im Blick auf die Erstattung von Auslagen kann nur von einem Implementierungsgrad von 33% gesprochen werden.

Wie lässt sich die Zurückhaltung der Ehrenamtlichen im Blick auf die Erstattungswünsche deuten, die deutlich von anderen Untersuchungen abweichen?

Hier geben die oben getroffenen Aussagen zu den Fortbildungen genaueren Aufschluss:

Die Kreuzung der Daten ergibt, dass vor allem im Bereich des Kindergottesdienstes und der Kinder- und Jugendarbeit die Kostenübernahme wichtig ist, bzw. die Ablehnung von Kostenübernahme am geringsten ist. Das hat vermutlich damit zu tun, dass die Ehrenamtlichen in diesem Bereich überwiegend jünger sind und kaum über eigenes oder nur geringes Einkommen verfügen.

Insgesamt lässt sich der Rückgang bei den Wünschen zur Erstattung von Auslagen auch mit dem Wissen über die geringen Ressourcen der Gemeinden erklären. Viele Ehrenamtliche wissen, dass die Gemeinden nicht mehr viel Geld zur Verfügung haben und verzichten vielleicht auch deshalb auf Erstattung von Auslagen.

⁵³ An dieser Stelle hat sich gegenüber den Ergebnissen von Reihls wenig geändert. Bei ihr (a.a.O., S.217) geben 47,9% der Männer und 51,2% der Frauen an, dass Auslagen nicht erstattet werden.

⁵⁴ Auch hier gibt es deutliche Diskrepanzen zu den Ergebnissen von Reihls. In ihrer Untersuchung (a.a.O., S.217f) halten über zwei Drittel der Befragten eine Auslagenerstattung für notwendig, bei uns nur 37,2%.

6.4.5 Beendigung

Etwa ein Drittel der Befragten (31,2 %) haben ihr Ehrenamt in der Gemeinde schon einmal beendet, bei etwas mehr als zwei Drittel (68,8 %) ist der Fall noch nicht eingetreten. Die Gründe für Beendigung sind überwiegend in äußeren Bedingungen zu sehen. Bei der Beantwortung waren Mehrfachnennungen möglich. So geben von denjenigen, die das Ehrenamt in der Gemeinde schon einmal beendet hatten 36,0 % „keine Zeit mehr“ und 28,7 % „das Projekt war beendet“ an. 25 % geben eine gesunkene Motivation an und 12,6 % bezeichnen Konflikte mit Hauptamtlichen und/oder Konflikte mit Ehrenamtlichen (4,9 %) als ausschlaggebend.

86,8 % der befragten Ehrenamtlichen geben an, dass ihre Gründe der Beendigung von den Hauptamtlichen voll (59,8 %) oder weitgehend 27,0 % akzeptiert wurden.

Gründe für die Beendigung des ehrenamtlichen Engagements

Ehrenamtliche

Hauptamtliche

		Anzahl	Gültige %
1	Das Projekt war zu Ende	123	28,7%
2	Hatte keine Zeit mehr	154	36,0%
3	Meine Motivation war gesunken	107	25,0%
4	Konflikte mit Hauptamtlichen	54	12,6%
5	Konflikte mit Ehrenamtlichen	21	4,9%
6	Sonstiges:	137	32,0%
Gültig		428	

		Anzahl	Gültige %
1	Das Projekt war zu Ende	71	51,8%
2	Ehrenamtliche hatten keine Zeit mehr	120	87,6%
3	Die Motivation der Ehrenamtlichen war gesunken	69	50,4%
4	Konflikte mit Hauptamtlichen	23	16,8%
5	Konflikte mit Ehrenamtlichen	19	13,9%
6	Sonstiges:	32	23,4%
Gültig		137	

Interpretation: Die Beendigung des Ehrenamtes liegt zum einen in externen oder strukturellen Gründen, die nur bedingt beeinflussbar sind (zum Beispiel fehlende Zeit), zum anderen ist der hohe Anteil an Motivationsverlust (eventuell gepaart mit Konflikten) ein ernst zu nehmendes Alarmsignal. Darüber hinaus ist die deutlich unterschiedliche Einschätzung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen zu beachten.

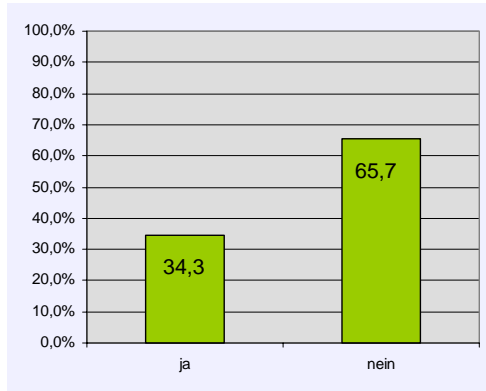
Wiedereinstieg

Eine Beendigung des ehrenamtlichen Engagements schließt einen späteren Wiedereinstieg nicht aus. Von Bedeutung ist deshalb, ob bei der Beendigung eine Perspektive für einen späteren Wiedereinstieg eröffnet wird. Mit nur gut einem Drittel der Ehrenamtlichen (34,3 %) ist

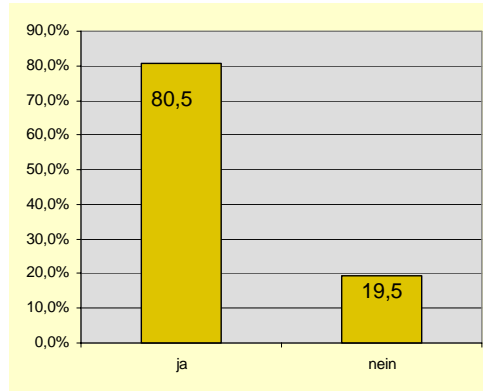
darüber gesprochen worden. Hauptamtliche unterscheiden sich hier allerdings drastisch in ihrer Wahrnehmung. So gaben 80,5 % der Hauptamtlichen an, dass dieses Thema mit den Ehrenamtlichen besprochen wird.

Über späteren Wiedereinstieg wird gesprochen

Ehrenamtliche



Hauptamtliche



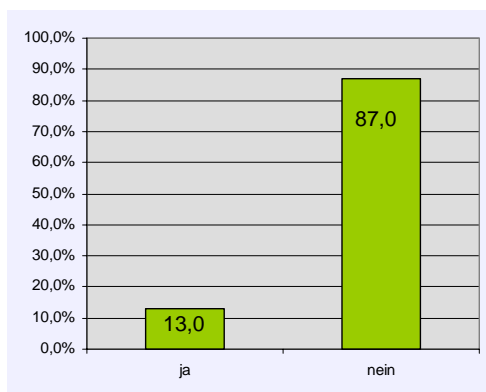
Interpretation: Auch hier zeigt sich wieder ein deutlicher Unterschied in der Wahrnehmung von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen. Die gegebenen Hinweise auf einen späteren Einstieg kommen bei den Ehrenamtlichen nicht ausreichend an.

Bescheinigung

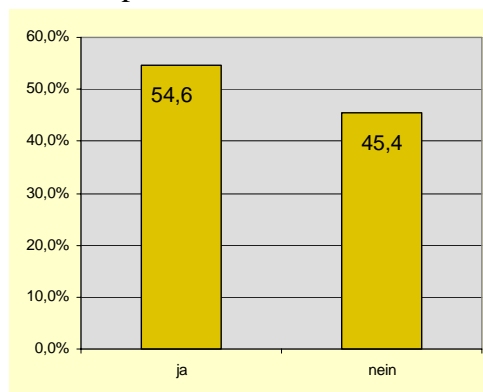
Obwohl das Ehrenamtsgesetz dies empfiehlt (§ 10, Abs.2), wurde nur 13 % der Ehrenamtlichen, die das Engagement beendet hatten, eine Bescheinigung/Nachweis darüber ausgestellt. Auch hier unterscheidet sich die Wahrnehmung der Hauptamtlichen wieder sehr deutlich. 54,6 % dieser Gruppe geben an, dass eine Bescheinigung ausgestellt wird.

Bescheinigung über das ehrenamtliche Engagement ausgestellt

Ehrenamtliche



Hauptamtliche



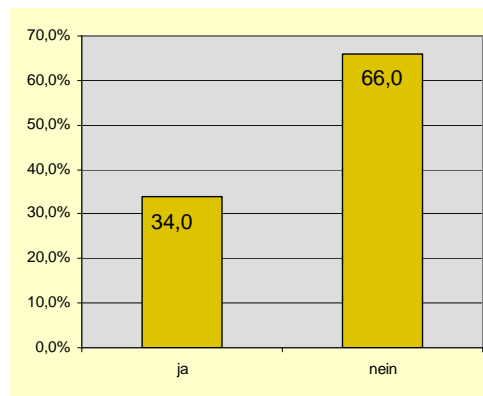
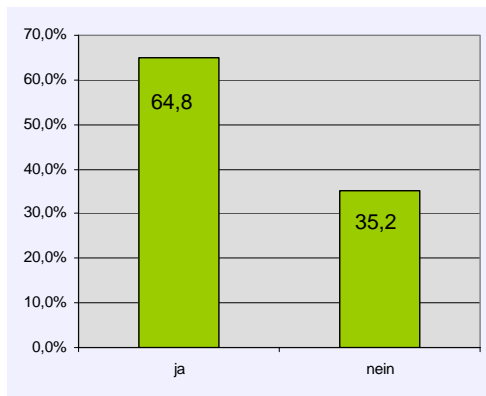
Zäsuren, die den Ein- und Ausstieg erleichtern

Eine bewusste Gestaltung des ehrenamtlichen Engagements sollte den Beginn und das Ende klar kennzeichnen und in das Bewusstsein der Beteiligten rücken. 64,8 % der Ehrenamtlichen geben an, dass es in der Organisation der ehrenamtlichen Arbeit zeitliche Einschnitte gibt, die das Aus- oder Einsteigen erleichtern. Bei den Hauptamtlichen sehen dies nur 34 %. Hier scheint die Perspektive eines kontinuierlichen ehrenamtlichen Engagements zu dominieren.

Zeitliche Einschnitte erleichtern den Ein-/Ausstieg

Ehrenamtliche

Hauptamtliche



Offizielle Verabschiedung

Immerhin 71 % der Ehrenamtlichen geben an, dass es in ihrer Gemeinde eine Verabschiedung von Ehrenamtlichen gibt. Dies deckt sich weitgehend mit der Einschätzung der Hauptamtlichen (74,2 %). Wie ausgeprägt an verschiedenen Orten die Verabschiedung erfolgt, zeigen aus der Sicht der Ehrenamtlichen und der Hauptamtlichen die beiden folgenden Tabellen.

Ort der Verabschiedung

Ehrenamtliche

		Anzahl	Gültige %
1	Im Arbeitsfeld	183	13,1%
2	Im Gottesdienst	480	34,3%
3	Im Team	262	18,7%
4	Im Leiterkreis	32	2,3%
5	Im Kirchenvorstand	159	11,3%
6	Mitarbeiterfest	236	16,8%
7	Sonstiges:	49	3,5%
Gültig		1401	100,0%

Ort der Verabschiedung

Hauptamtliche

		Anzahl	Gültige %
1	Im Arbeitsfeld	52	24,8%
2	Im Gottesdienst	61	29,0%
3	Im Team	46	21,9%
4	Im Leiterkreis	8	3,8%
5	Im Kirchenvorstand	23	11,0%
6	Sonstiges:	20	9,5%
Gültig		210	100,0%

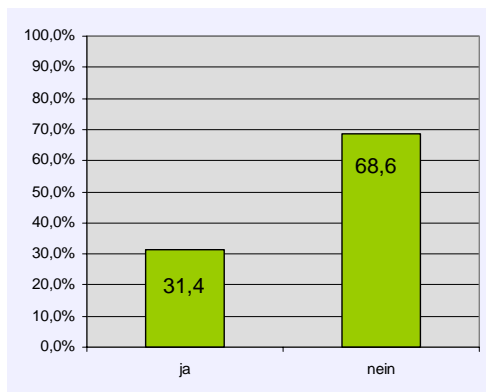
Interpretation: Die offizielle Verabschiedung ist gut im Alltag des Gemeindelebens verankert und auch im Bewusstsein erkennbar. Dies ist ein Hinweis darauf, dass eine „Dankkultur“ existiert und auch so wahrgenommen wird.

6.5 Das Ehrenamtsgesetz und das Ehrenamt allgemein

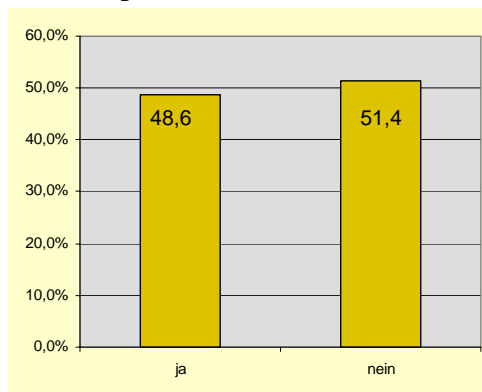
Bekanntheit des Kirchengesetzes

Das Ehrenamtsgesetz existierte zum Zeitpunkt unserer Befragung seit 5 Jahren. Dies ist ein ausreichender Zeitraum, um das Wissen über das Gesetz in den Gemeinden breiter zugänglich zu machen. Lediglich 31,4 % der Ehrenamtlichen wissen, dass es dieses Ehrenamtsgesetz der ELKB gibt. 48,6 % der Hauptamtlichen geben an, dass in ihrer Gemeinde über die Existenz des Ehrenamtsgesetzes informiert wird.

Wissen über EAG
Ehrenamtliche



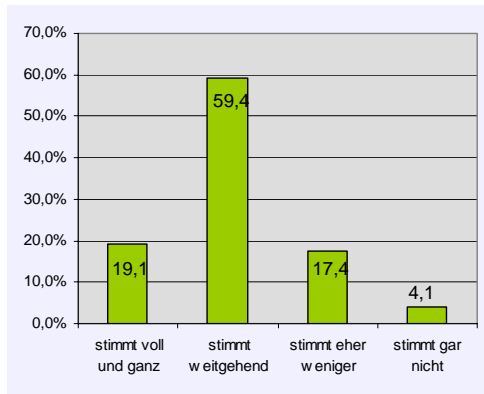
Information über EAG
Hauptamtliche



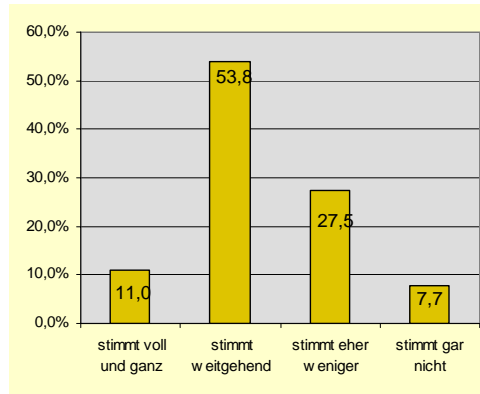
11,6 % der Befragten geben an, dass ihnen der Text des Kirchengesetzes voll oder weitgehend sinngemäß bekannt ist. Nur 293 der Befragten äußern sich zu der Frage, ob das Gesetz in ihrer Gemeinde angemessen umgesetzt wird. 78,5 % dieser Gruppe finden, dass das Gesetz in ihrer Gemeinde voll (19,1 %) bzw. weitgehend (59,4 %) angemessen umgesetzt wird. Bezogen auf die Gesamtheit aller Befragten sind dies allerdings nur 14,8 %. Die Hauptamtlichen sehen die Umsetzung zu 11 % voll und zu 53,8 % weitgehend angemessen erreicht.

Umsetzung des Ehrenamtsgesetzes in der Gemeinde

Ehrenamtliche
(293 Nennungen!)



Hauptamtliche

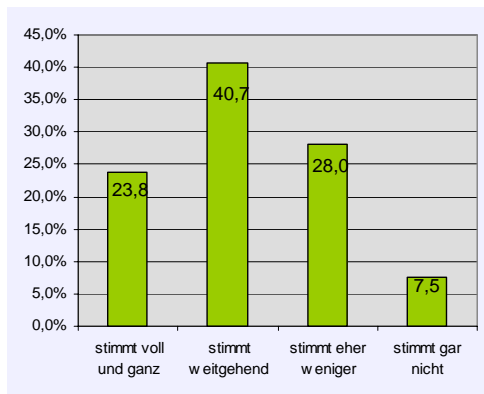


Interpretation: Das EAG ist faktisch nur in einem kleineren Teil der Gemeinden angekommen.

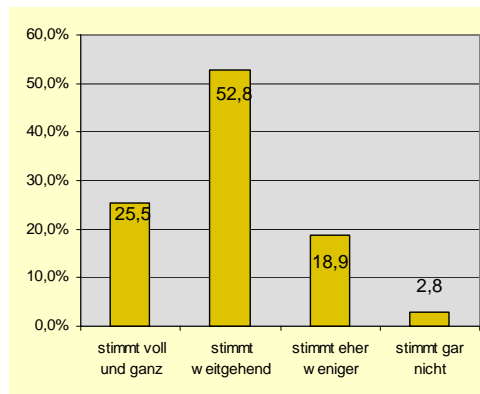
Das Ehrenamtsgesetz hatte unter anderem die Intention, die Situation der Ehrenamtlichen in den Kirchengemeinden zu verbessern. 78,3 % der Hauptamtlichen sehen dieses Ziel voll und ganz (25,5 %) oder weitgehend (52,8 %) erreicht. 64,5 % der Ehrenamtlichen schließen sich dieser Bewertung an.

EAG verbessert die Stellung der Ehrenamtlichen

Ehrenamtliche



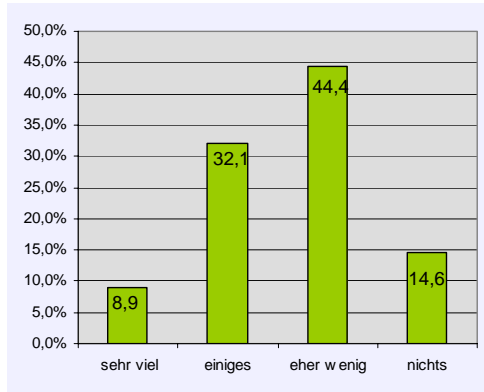
Hauptamtliche



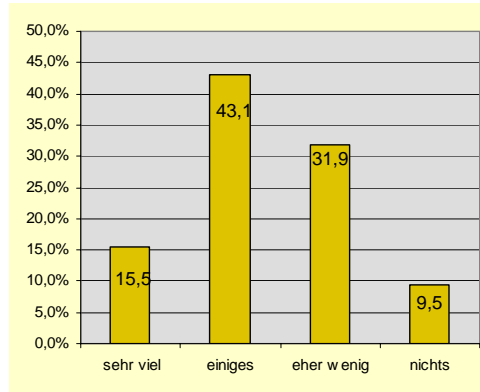
Auf die Nachfrage, ob sich in den letzten 5 Jahren in den Kirchengemeinden im Umgang mit den Ehrenamtlichen etwas verändert hätte, entfallen 59 % der Nennungen (von 1120) auf die Kategorien „eher wenig“ (44,4 %) oder „nichts“ (14,6 %). Bei den Hauptamtlichen fällt dieses kritische Urteil mit 41,4 % etwas günstiger aus.

Änderung im Umgang mit Ehrenamtlichen

Ehrenamtliche



Hauptamtliche

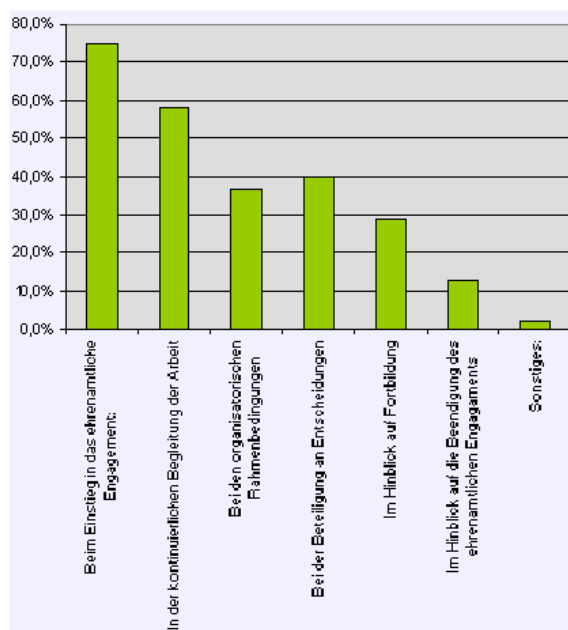


Interpretation: Da wir keine direkte Vergleichsmöglichkeit der Einschätzung des Umgangs mit Ehrenamtlichen aus der Zeit zu Beginn des Ehrenamtsgesetzes mit der aktuellen Situation haben, können diese Aussagen nicht eindeutig interpretiert werden. Geht man von der Annahme aus, dass vor 5 Jahren positive Erfahrungen vorlagen, sind die Ergebnisse erfreulich. Im umgekehrten Fall müsste man zu einer kritischen Interpretation kommen.

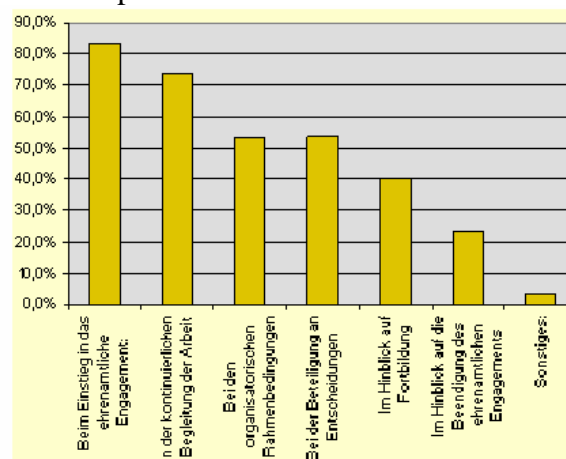
Schließlich wollten wir noch wissen, in welchen Bereichen eine Unterstützung und Begleitung von Ehrenamtlichen am wichtigsten ist. Knapp 75 % der Ehrenamtlichen (74,7 %) und 83,3 % der Hauptamtlichen sehen die größte Notwendigkeit an Unterstützung in der Anfangsphase des Ehrenamtes. Gleichzeitig wird der kontinuierlichen Begleitung aber auch ein wichtiger Stellenwert zugewiesen. So haben 58,3 % der Ehrenamtlichen und 73,9 % der Hauptamtlichen dies angegeben.

Wichtige Bereiche der Unterstützung und Begleitung

Ehrenamtliche



Hauptamtliche

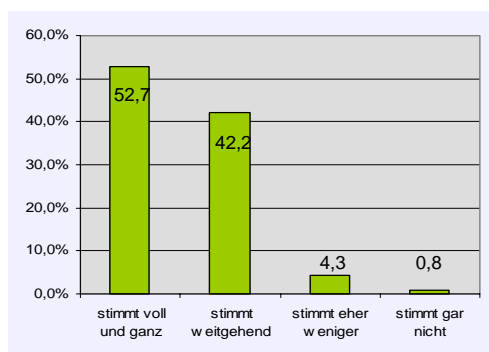


Interpretation: Diese Zahlen zeigen, wie wichtig es ist, die Einstiegs- bzw. Anfangsphase wirklich ernst zu nehmen. Die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Begleitung von Ehrenamtlichen durch Hauptamtliche sollte als fester Bestandteil der Standardaufgaben von Hauptamtlichen besser im Bewusstsein und im Handeln verankert werden.

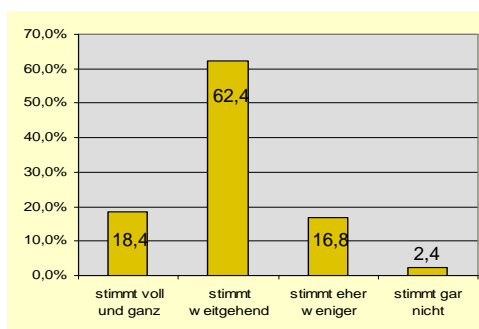
In Bezug auf die allgemeine Zufriedenheit mit der Begleitung und Unterstützung der Ehrenamtlichen in der Gemeinde zeichnen sich sehr hohe Werte ab. So sind 94,9 % der Ehrenamtlichen voll (52,7 %) oder weitgehend (42,2 %), und immerhin 80,8 % der Hauptamtlichen voll (18,4 %) oder weitgehend (62,4 %) zufrieden.

Allgemeine Zufriedenheit mit der Begleitung und Unterstützung

Ehrenamtliche



Hauptamtliche



Anhang: Fragebögen

Fragebogen Ehrenamtliche

Fragebogen Hauptamtliche