

Prof. Dr. Uta Pohl-Patalong, Kiel

Herausforderung Ehrenamt – Überlegungen zur künftigen Gestaltung der Kirche

Vortrag vor der Kirchenkreissynode Dithmarschen

am 31. August 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie widmen sich auf Ihrer Synode einem für die Zukunft der Kirche ganz zentralen Thema: dem kirchlichen Ehrenamt oder, wie es auch immer öfter heißt: der Freiwilligenarbeit in der Kirche. Dieses Thema hat in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Wurde es noch in den 1990er Jahren als relativ selbstverständlich angesehen und wenig beachtet, dass „gute Geister“ den Gemeindebrief austrugen, den Kaffee für den Senior*innennachmittag kochten, im Besuchsdienstkreis aktiv waren, die Kinderkirche unterstützten, im KGR tätig waren etc., wird diese Arbeit mittlerweile stärker beachtet und wertgeschätzt. Nicht an allen Orten erleben Ehrenamtliche aber diese Wertschätzung in einem hinreichenden Maße und nicht an allen Orten ist das Verhältnis von Ehrenamtlichen und hauptberuflich Tätigen (nicht nur, aber meist Pastor*innen) spannungsfrei und für alle Seiten bereichernd. Oder aber – und dies ist mancherorts eine noch drängendere Problematik – es finden sich nicht genügend Ehrenamtliche für Aufgaben, die dringend getan werden müssen, sei es, weil der KGR besetzt werden muss oder sei es, weil die ja immer weniger werdenden Hauptamtlichen heute schon nicht mehr alles Wünschenswerte leisten können - was sich in Zukunft mit dem Pastor*innenmangel noch verschärfen wird.

Diese Probleme dürften Ihnen in der einen oder anderen Konstellation vertraut sein. Als Praktische Theologin verstehe ich meine Aufgabe heute, Sie darin zu unterstützen, die Problematik und ihre Ursachen besser zu verstehen und auf dieser Basis einige Lösungsvorschläge zu skizzieren, die Sie in Ihre Diskussion mit hineinnehmen können.

Dies möchte ich in folgenden Schritten tun: (Gliederung)

Noch ein Hinweis: Wenn ich von „Hauptamtlichen“ spreche, sind dies häufig Pastor*innen, aber nicht nur, auch Diakoninnen und Gemeindepädagogen sind dabei im Blick.

Die theologische Konstruktion von Amt und Ehrenamt

Ich beginne mit einem theologischen Blick auf die Thematik, denn dieser erklärt bereits einiges der Probleme um Amt und Ehrenamt. Die lutherischen Kirchen, zu denen die Nordkirche gehört, haben das Verhältnis von Amt und Ehrenamt außerordentlich kompliziert bestimmt und es wäre fast erstaunlich, wenn diese Konstruktion nicht zu Problemen führen würde. Die lutherische Tradition steht zwischen dem katholischen und dem reformierten Verhältnis von Amt und Ehrenamt, das jeweils klarer geregelt ist: Im römischen Katholizismus ist der Priester den Laiinnen und Laien, wie sie auch bezeichnenderweise heißen, deutlich vorgeordnet: Der Priester repräsentiert Christus, der das Haupt der Gemeinde ist. In den reformierten Kirchen wird das Amt hingegen der Gemeinde nachgeordnet. Pastor*innen werden von der Gemeinde als ihre theologischen Mitarbeiter*innen angestellt; das Presbyterium hat quasi die Rolle eines Aufsichtsrates für

den Pastor (der keine Stimme im Gemeinderat hat), sie haben einen Arbeitsvertrag mit einer festen Stundenzahl und wenn das Presbyterium ein neues Arbeitsfeld wünscht, muss es entscheiden, welches bisherige Arbeitsfeld reduziert wird.

In den lutherischen Kirchen hingegen hat weder das Amt noch das Priestertum aller Gläubigen eine klare Priorität. Statt einer Hierarchie kann man von einer Ellipse mit zwei Brennpunkten sprechen, die Kirche gemeinsam gestalten sollen. Die Amtsträgerinnen haben keine besondere geistliche Qualität wie in der katholischen Kirche, sie stehen Gott nicht näher als alle Gläubigen. Martin Luther hat das in seiner klaren und bildreichen Sprache betont: „Was aus der Taufe gekrochen ist, das darf sich rühmen, dass es schon Priester, Bischof und Papst sei.“ Und: „Darum sind alle Christenmänner Pfarrer, alle Frauen Pfarrerrinnen [!], es sei jung oder alt, Herr oder Knecht, Frau oder Magd, gelehrt oder Laie.“ Dieses Verständnis kann sich auf verschiedene biblische Traditionen berufen. Ich nenne hier nur den 1. Petrusbrief 2,9: „Ihr aber seid das auserwählte Geschlecht, das königliche Priestertum, das heilige Volk, das Volk des Eigentums, dass ihr verkündigen sollt die Tugenden dessen, der euch berufen hat von der Finsternis zu seinem wunderbaren Licht.“

Andererseits spricht die Confessio Augustana, eine der wichtigsten Bekenntnisschriften der lutherischen Kirchen von 1530, in ihrem 5. Artikel von einem von Gott direkt (also nicht von der Gemeinde) eingesetzten eigenständigen Amt, das das Evangelium verkündigen und die Sakramente reichen soll. Das Amt ist um der Ordnung in der Gemeinde willen nötig, damit nicht alle durcheinander predigen und niemand mehr weiß, wozu wer zuständig ist. Luther formulierte: [...] obwohl wir alle gleichermaßen Priester sind, so können wir doch nicht allesamt dienen oder verwalten und predigen.“ Öffentliche Gemeinde braucht geordnete Verhältnisse, damit nicht ungerichtete Machtausübung Schwächere an die Seite drängt und damit das allgemeine Priestertum wieder aushebelt. Es braucht zudem auch bestimmte Kenntnisse und Kompetenzen, die nicht alle in der Gemeinde haben können und müssen, insbesondere theologische Kompetenz, die im Studium erworben wird. Gerade an der Stelle wird das Amt von Luther aber wieder in seiner Macht beschränkt: In den oft unklaren Verhältnissen in der Anfangszeit der Reformation entstand öfter die Frage, was eigentlich passiert, wenn in einer reformatorischen Gemeinde der Amtsträger unreformatorisch predigt. Für solche Fälle hat Luther der Gemeinde als Versammlung von Priesterinnen und Priestern die Kompetenz und die Befugnis zugesprochen, darüber zu entscheiden, ob das Evangelium recht verkündigt wird und die Amtsträger entsprechend zu ermahnen oder auch aus seinem Amt zu entlassen.

Sie merken: Ein von Gott eingesetztes Amt und eine von der Gemeinde eingesetzte Person für dieses Amt, der theologisch keine besondere Qualität zukommt und die zudem einerseits theologisch in einem höheren Maße als die anderen Priesterinnen und Priester theologisch gebildet sein muss, über deren „rechte Verkündigung“ aber im Konfliktfall diejenigen, die nicht Theologie studiert haben, entscheiden dürfen, ist eine bemerkenswerte Idee – wenn diese Konstruktion nicht zu Spannungen führen würde, wäre dies erstaunlich (und vielleicht ein Zeichen, dass das Reich Gottes angebrochen ist).

Amt und Ehrenamt in der Geschichte

Möglicherweise fragen Sie sich jetzt, warum erst die Reformation das Priestertum aller Gläubigen entdecken musste, wenn es doch schon in der Bibel angelegt ist. Dies hat zum einen Gründe in der Bibel selbst und zum anderen gesellschaftliche Gründe – so wie

insgesamt die Gestalt der Kirche ja immer gesellschaftlich geprägt ist. In den meisten Büchern der Bibel finden sich keine klare Amtsstruktur und schon gar kein Gegenüber von Amt und Gemeinde. Paulus spricht in seinen Briefen von Aposteln und auch Apostelinnen, die ihn darin unterstützen, das Evangelium von Jesus Christus unter Menschen zu verbreiten.¹ Allerdings ist in den spätesten Büchern des NT, in den sog. Pastoralbriefen (das sind der 1. und 2. Tim sowie der Titusbrief, sie sind frühestens um das Jahr 100 entstanden und sicher nicht von Paulus) bereits von Ämtern die Rede und dies zeigt, dass diese sich im jungen Christentum relativ rasch entwickelt haben. Drei Ämter werden erkennbar:

- der „episkopos“ (1Tim 3,2-7; Tit 1,7-9), der die Gemeinde unterweist
- der „diakonos“ (1Tim 3,8f.), der vermutlich (u.a.?) das Gemeindegut verwaltet
- der „presbyteros“ (1Tim 4,14; 5,17; Tit 1,5), der als Vorsteher und Lehrer fungiert.

Bereits hier dürften in der Regel Frauen nicht mehr an den leitenden Ämtern beteiligt gewesen sein, sie hatten vermutlich nur noch untergeordnete Funktionen.

Unter diesen dreien gewannen dann die Episkopen eine stärkere Stellung, aus ihnen entwickelte sich das Bischofsamt. Die „Presbyter“ stehen jetzt unter ihm und werden zur Leitung von neu entstehenden Gemeinden eingesetzt. Sie bekommen nach und nach einen festen Wohnsitz an dem jeweiligen Ort und werden zu ortsfesten Priestern einer Gemeinde.

Im gesamten Mittelalter kann von einer verantwortungsvollen Mitarbeit von Laien oder gar Laiinnen nicht die Rede sein, übrigens auch außerhalb der Kirche nicht.² In der mittelalterlichen Gesellschaftsstruktur war der Familienverband zuständig für Probleme und Nöte. Wo dies nicht funktionierte, litten oder starben Menschen – oder fanden höchstens Unterstützung in Klöstern und bei Beginen. Zudem hatten Menschen keine Freizeit, die sie mit sinnvoller Tätigkeit hätten füllen können oder wollen.

Da diese Gesellschaftsstruktur auch nach der Reformation bis in die Neuzeit hinein noch fortbestand, entstand auch nicht sofort eine blühende ehrenamtliche Tätigkeit in den lutherischen Gemeinden. Zudem entwickelte sich relativ rasch nach der Aufbruchphase der Reformation die sog. „altprotestantische Orthodoxie“ (16. bis zum 18. Jahrhundert), in der aus Sorge vor Instabilität und zu viel Freiheit insgesamt stärker die konservativen Seiten der reformatorischen Einsichten betont wurden. In der instabilen Ellipse zwischen Amt und Priestertum aller Gläubigen wurde das Amt enorm gestärkt, das hier eindeutig als von Gott eingesetzt und als Gegenüber und Leitung der Gemeinde verstanden wurde.

Aber auch in der Gesellschaft insgesamt entstanden Vorläufer des heutigen Ehrenamtes erst im 18. Jahrhunderts und zwar im Kontext von Systemen der Armenfürsorge und Armenpflege mit ehrenamtlichen Helfern. Im Zuge der „bürgerlichen Revolution“ 1848 wurde mit der Wahl des Kirchenvorstandes zudem die ehrenamtliche Leitung in der Kirche etabliert.

Noch wichtiger für das Ehrenamt war die Gemeindebewegung Ende des 19. Jh., die die Ortsgemeinde stark veränderte. Mit der Industrialisierung wuchs die Bevölkerung in den

¹ Paulus kennt neben dem missionierenden Ehepaar Priska (Priscilla) und Aquila, „meine Mitarbeiter in Christus“ (Röm 16,3; Apg 18,2), die „Diakonin“ von Kenchraea Phoebe (Röm 16,1) und „Andronikus und Junia, die zu meinem Volk gehören und mit mir zusammen im Gefängnis waren; sie sind angesehene Apostel und haben sich schon vor mir zu Christus bekannt“ (Röm 16,7).

² Allerdings gab es seit dem späten Mittelalter das Amt der Verwaltung des Kirchenvermögens unter verschiedenen Titeln wie Älteste, Altaristen, Kirchenjuraten, Karkswaren, Provisoren oder Vorsteher.

großen Städten immens. Die Lebensumstände und Lebensweisen von Menschen veränderten sich drastisch. Menschen lebten teilweise in elenden Verhältnissen, wenn sie krank wurden, verdienten sie nichts. Die alten Systeme der sozialen Sicherung funktionierten in der Stadt nicht mehr und Menschen verloren ihre sozialen, dabei manchmal auch ihre ethisch-moralischen Wurzeln. Gleichzeitig verloren sie ihre religiösen Grundlagen, denn die Menschen, die vom Land in die Stadt kamen, fanden unter diesen Umständen kaum Anschluss an die Kirche, zumal sie sich stark bürgerlich orientierte. Der Gottesdienstbesuch sank stark ab – in manchen Gegenden bis auf 1,5% der Gemeindeglieder.

Ein erster Versuch, darauf zu reagieren, erfolgte mit der Gründung von Vereinen. Sie beruhten bereits auf dem ehrenamtlichen Engagement von Menschen und konnten auf drängende Fragen der Zeit reagieren. Im Vereinswesen verbanden sich religiöse und soziale Anliegen mit dem Bedürfnis nach Gemeinschaft und Geselligkeit.

Solche Vereine mit ihrem ehrenamtlichen Engagement waren dann auch Vorbild für die radikale Neuorientierung der Idee von „Gemeinde“ Ende des 19. Jh., die sowohl den Charakter des Pfarrberufs völlig veränderte als auch Laien und ansatzweise auch Laiinnen die Möglichkeit gab, sich an kirchlicher Arbeit zu beteiligen. Vor allem Emil Sulze (1832–1914) war dafür wegweisend. Er strebte eine „überschaubare Gemeinde“ an, in der gegenseitige Seelsorge- und Liebestätigkeit geübt wird. Er teilte seine Gemeinde auf in drei Seelsorgebezirke mit je 3.000-5.000 Menschen, denn jedes Mitglied sollte erfasst, gekannt und betreut werden. Von der Gemeinde gewählte Presbyter wurden zu „Bezirkshelfern“ ernannt, sie waren jeweils für 200 Personen zuständig. Dann gab es noch „Hausväter“ für die Wohngemeinschaft eines Mehrfamilienhauses. Sie waren sowohl für die seelsorgliche und als auch für die soziale Betreuung der ihnen zugewiesenen Gemeindeglieder zuständig.

Sulzes Ziel war eine Gemeinde, in der alle mitarbeiten. Möglichst viele der nominellen Kirchenmitglieder sollten in eine aktive Beteiligung am kirchlichen Leben integriert werden. Damit sich die Gemeindeglieder kennen und lieben lernten, führte Sulze die gemeinsame Freizeit in der Gemeinde ein. Das Gemeindehaus entstand in dieser Zeit und es war zunächst die Domäne der Ehrenamtlichen, die die geselligen Abende leiteten – allerdings immer deutlich unter dem Pastor und ihn unterstützend. Es wurde dann auch nach dem Vorbild der freien Vereine für die verschiedenen naturständischen Gruppen – Kinder, Jugendliche, Frauen, Männer und alte Menschen – Angebote konzipiert. Damit veränderte sich auch der Pfarrberuf grundlegend: Zu den bisherigen kultischen und pädagogischen Funktionen traten kommunikative und soziale, vor allem aber organisatorische Aufgaben. Vor allem aber wurde jetzt der persönliche Kontakt zum Pfarrer für die Beziehung zur Kirche wichtig.

Damit wurde gleichzeitig zum entstehenden kirchlichen Ehrenamt der Pfarrberuf emotional noch einmal aufgewertet – was sich bis heute massiv auswirkt. Das Ideal der Gemeinde als Familie entstand in dieser Zeit – mit dem Pastor als Familienoberhaupt, der seine Kinder in emotionaler Verbundenheit führt und lenkt. Die Ehrenamtlichen changierten in diesem Modell zwischen der in der patriarchalen Gesellschaft deutlich unter dem Vater stehenden Mutterrolle und den älteren Kindern, denen man schon etwas Verantwortung zutrauen durfte, ohne sie als gleichwertige Erwachsene zu behandeln.

Anstöße dazu, dies zu verändern, kamen erneut aus dem gesellschaftlichen Kontext: Mit der Kirchenreformbewegung im Kontext der 68er-Revolution wurde erstmals die Idee entwickelt, dass nicht das Pfarramt alleine die Gemeinde leiten könnte, sondern ein Team aus unterschiedlicher Berufsgruppen. Dies sollte die Kirche wieder relevant werden lassen in

der Zeit massenhafter Kirchenaustritte Ende der 1960er Jahren. Allerdings verstummte die Kirchenreformbewegung relativ rasch wieder und seit Ende der 1970er erfolgte weitgehend eine Restauration traditioneller kirchlicher Strukturen und Orientierungen. Eine gewisse Reformmüdigkeit und durchaus auch frustrierende Erfahrungen über das Beharrungsvermögen kirchlicher Strukturen ließen die reformorientierten Stimmen leiser werden. Die Diskussion wurde erst in den 1990er und 2000er Jahren wieder aufgenommen, als finanzielle Zwänge die Kirche nötigten, stärker über ihre Strukturen, aber auch über ihre Potenziale nachzudenken und das Ehrenamt als eines der wichtigsten „Schätze“ der Kirche hervorgehoben wurde.

Strukturen des kirchlichen Ehrenamtes

Denn ehrenamtliche Tätigkeit hat für Kirche sehr wichtige positive Effekte. Sie wehrt einer „pastoralen Versorgungskirche“ zugunsten einer „Beteiligungskirche“, die von vielen aktiv gestaltet wird und damit der Idee des Priestertums aller Gläubigen gerecht wird. Sie vergrößert die Zahl der Arbeitsstunden und Arbeitsbereiche und damit auch der Kontaktflächen für Menschen zur Kirche. Ehrenamtliche zeigen, dass und wie Mitgliedschaft in der Großkirche Möglichkeiten der Übernahme von Verantwortung für Kirche und Gemeinwohl und der Gestaltung von Kirche und Gesellschaft eröffnet.

Ehrenamtliche Tätigkeit stellt aber auch eine Herausforderung für die Kirche dar. Sie produziert organisatorische „Abstimmungsprobleme“:

- Dass Ehrenamtliche freiwillig aktiv sind und sich nicht ohne ihre Einwilligung organisatorisch steuern und verplanen lassen, stellt für die Gesamtleitung der Gemeinde manchmal ein Problem dar.
- Dass Leitungsaufgaben von Ehrenamtlichen zusammen mit Hauptamtlichen bewältigt werden, ergibt eine komplexe Balance aus hoher Macht- und Entscheidungsbefugnis von Ehrenamtlichen und hohem Informationsvorsprung und Umsetzungsmonopol der Hauptamtlichen, was Konfliktpotenzial birgt.
- Dass sowohl Hauptamtliche als auch Ehrenamtliche gemeinsam in der Kommunikation des Evangeliums arbeiten, dies aber unter verschiedenen Bedingungen, kann zu Konflikten führen: Die einen werden dafür bezahlt, die anderen nicht, die einen arbeiten am liebsten tagsüber, die anderen abends und am Wochenende. So kann sich eine wechselseitige Geringschätzung einstellen: Den Ehrenamtlichen erscheint die Arbeit der Hauptamtlichen vielleicht nicht persönlich motiviert genug, den Hauptamtlichen die der Ehrenamtlichen vielleicht zu unverbindlich oder nicht kompetent genug.
- Dass Ehrenamtliche bei knappen Ressourcen Arbeit übernehmen, die bisher Hauptamtliche gemacht haben, kann bei den Hauptamtlichen zum Gefühl der Entwertung ihrer Ausbildung und ihres Amtes führen und bei den Ehrenamtlichen zum Gefühl, als unbezahlte Lückenbüsser ausgenutzt zu werden.

Besonders dafür ist eine Klärung, wer eigentlich welche Aufgaben mit welcher Befugnis und welcher Kontrolle übernimmt, wichtig. Hilfreich dafür kann eine grobe Einteilung dreier Typen ehrenamtlicher Arbeit sein.

1. Alltagsnah ausgeübte ehrenamtliche Tätigkeiten (Gemeindebrief austragen, handwerkliche Tätigkeiten).

2. Tätigkeiten mit (mitgebrachten oder zu erwerbenden) Kompetenzen (z.B. Konfi-Teamer*innen, Leitung des Bibelkreises)
3. Tätigkeiten mit ausgebildeter fachlicher Kompetenz (z.B. Telefonseelsorge, Prädikant*innendienst, Bauleitung durch eine Architektin).

Für diese drei Typen, bei denen es natürlich diverse Misch- und Zwischenformen gibt, ist jeweils das Verhältnis zur hauptamtlichen Arbeit anders zu beschreiben und die Erfordernisse an Abstimmung, Begleitung und auch Kontrolle sind andere. Wichtig für gelingende ehrenamtliche Arbeit sind eine gute Klärung von Möglichkeiten und Grenzen, von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sowie von Freiraum und Begleitung – und dies alles in einer Atmosphäre von Vertrauen und Wertschätzung.

„Altes“ und „neues“ Ehrenamt

Diese Herausforderungen an den Umgang mit kirchlicher Ehrenamtlichkeit werden durch bestimmte gesellschaftliche Entwicklungen noch verstärkt. Wie Sie bereits in den historischen Schlaglichtern gesehen haben, befindet sich das kirchliche Ehrenamt immer in Abhängigkeit von der jeweiligen Gesellschaft. Hier zeigen sich im Moment zwei sehr interessante Entwicklungen, die sich beide unmittelbar auf die Kirche auswirken.

Zum einen hat das Ehrenamt insgesamt in der Gesellschaft Konjunktur. Vermutlich waren noch nie so viele Menschen ehrenamtlich engagiert wie heute – wobei es terminologisch meist „Freiwilligenarbeit“ heißt, was moderner klingt, aber inhaltlich wenig Unterschiede macht. Für die Zunahme des Ehrenamtes gibt es diverse Gründe wie eine größeres Maß an Freizeit, die längere Lebenserwartung nach dem Ruhestand, aber auch das Bewusstsein der Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit von Partizipation und Engagement. Beim letzten deutschen Freiwilligensurvey 2014 (erst Ende des Jahres erscheint der neue) waren 43,6% der Wohnbevölkerung Deutschlands im Alter ab 14 Jahren freiwillig engagiert (2009 waren es noch 35,3%). Der Bereich Religion und Kirche nahm dabei den 5. Rang ein nach den Bereichen Sport und Bewegung (16,3%), Schule und Kindergarten (9,1%), Kultur und Musik (9,0%), sozialer Bereich (8,5%) und religiöser Bereich (7,6%). Dabei konkurrieren die Bereiche tendenziell um die gleichen Menschen, die auch oft in mehreren Bereichen gleichzeitig oder nacheinander aktiv sind. Wie das Leben heute insgesamt von Entscheiden und Wählen in der Fülle von Angeboten geprägt ist, wählen Menschen heute auch bewusst aus, wo und wie sie sich freiwillig engagieren.

Zum anderen zeigt sich in den letzten Jahren ein Wandel des Ehrenamtes. Das sog. „neue Ehrenamt“ unterscheidet sich vom „alten“ dadurch, dass die Ehrenamtlichen viel stärker als Subjekte in Erscheinung treten: Sie engagieren sich nicht, weil eine Tätigkeit gemacht werden muss und jemand dafür gebraucht wird, sondern weil sie eine Tätigkeit als sinnvoll und erfüllend einschätzen. Sie möchten dabei ihre persönlichen Fähigkeiten einsetzen bzw. auch entdecken und weiterentwickeln. Sie möchten über den Umfang und die Art der Tätigkeit selbst entscheiden und sie auch wieder beenden dürfen. Sie möchten durchaus etwas Gutes für andere tun, aber dabei auch sich selbst etwas Gutes tun – d.h. es muss Freude machen und ihnen etwas bringen. Sie sind sich ihres Wertes dabei durchaus bewusst und erwarten etwas von der Organisation, in der und für die sie sich engagieren, Wertschätzung. Insofern möchten sie wahrgenommen, wertgeschätzt sowie freundlich und kompetent begleitet werden. Ich vermute, dies ist Ihnen als Motivation zu Ihrer

ehrenamtlichen Tätigkeit nicht unbekannt. Wenn Sie jetzt entgegen, dass dies doch kein Gegensatz zu der Motivation des „alten“ Ehrenamtes bildet, dass nun aber jemand den Kaffee kochen und den Gemeindebrief austragen muss, dass es einen Küster*innendienst braucht, wenn man niemanden Hauptamtliches dafür hat und dass schließlich irgendjemand für den Kirchengemeinderat oder die Synode kandidieren muss, dann haben sie natürlich völlig Recht. In der Wahrnehmung der Ehrenamtlichen verbinden sich „altruistische“ und „egoistische“ Motive – es tut gut, gebraucht zu werden, man freut sich, wenn man gefragt wird und etwas zu tun, was wirklich nötig ist, gibt einem ja durchaus Sinn. Denkt man jedoch von der Organisation aus, für die Menschen ehrenamtlich tätig sind, werden mit der Unterscheidung von „altem“ und „neuem“ Ehrenamt zwei unterschiedliche Denkrichtungen und Blicke auf die Ehrenamtlichen markiert, die doch recht große Unterschiede machen: Möchte sie Menschen zur Mitarbeit gewinnen, weil sie sie für bestimmte Tätigkeiten der Bereiche benötigt oder möchte sie Menschen die Möglichkeit eröffnen, nach ihren eigenen Vorstellungen sinnvoll für sich und andere tätig zu sein? Die erste Variante denkt von der Organisation aus und sucht Menschen, die ihr – im besten Sinne des Wortes – dienen; die zweite Variante denkt von den Menschen aus und möchte letztlich – ebenfalls im besten Sinn des Wortes – ihnen dienen. Beide Varianten sind für Organisationen durchaus legitim, sofern sie sie jeweils transparent macht und klar sagt, was sie suchen und was sie bieten. Natürlich sind auch Mischformen denkbar, aber der Akzent wird in der Regel auf der einen oder der anderen Variante liegen. Von den Menschen her gesehen nimmt statistisch die Bereitschaft zum „alten“ Ehrenamt ab und zum „neuen“ Ehrenamt zu (was auch eine Generationenfrage ist). Viele Organisationen haben Schwierigkeiten, Menschen für Tätigkeiten zu finden, die für sie essentiell und wichtig sind: Sportvereine, Parteien – und eben auch Kirchen. Es nötigt alle Organisationen, besonders gute Bedingungen bereitzustellen und die Tätigkeiten bei sich besonders plausibel zu machen. So erklärt sich auch die enorme ehrenamtliche Bereitschaft 2015, als der große Schwung von Geflüchteten aus Syrien nach Deutschland kam. Es scheint offensichtlich vielen Menschen plausibler, Menschen in akuter existenzieller Not zu helfen als Blumen auf dem Altar zu arrangieren oder über die Nutzung des Gemeindehauses zu beraten.

Auf diese Tendenz zum „neuen“ Ehrenamt reagieren auch „Ehrenamtsbörsen“ oder „Freiwilligenagenturen“, die Menschen beraten, das für sie sinnvolle und stimmige Betätigungsfeld zu finden. Sie nehmen sowohl die hohe Bereitschaft zu ehrenamtlicher Tätigkeit als auch den Anspruch von Menschen an diese Tätigkeit als auch die Vielfalt von Möglichkeiten des Engagements ernst und nehmen sich viel Zeit, die Fähigkeiten, Bedürfnissen, Motivationen und Ansprüche von Menschen zu erfragen und vielleicht auch erst mit ihnen zu entdecken und ihnen dann Möglichkeiten vorzuschlagen, wie sie das richtige und stimmige Feld dafür finden können. Diese gibt es übrigens mittlerweile auch in der Kirche; sie beraten dann Menschen, in welcher Gemeinde oder welcher kirchlichen Einrichtung sich jemand in welchem Aufgabengebiet gut und sinnvoll engagieren kann. Dabei nehmen sie Abstand von der Idee, dass sich Menschen selbstverständlich in der Gemeinde engagieren, zu der sie nominell gehören und nehmen ernst, dass Gemeinden unterschiedlich sind, verschiedene Profile und Charaktere haben und verschiedene Angebote machen. Dies liegt natürlich zunächst einmal in einer Großstadt wie Hamburg näher als in Dithmarschen aber wenn man bedenkt, wie weit Menschen in Ihrem Kirchenkreis für Dinge fahren, die ihnen wichtig sind, scheint mir auch hier ehrenamtliches Engagement nicht zwingend auf die eine Gemeinde des Wohnortes beschränkt.

Folgt man als Gemeinde der Tendenz zum „neuen“ Ehrenamt, ergeben sich daraus weitreichende Konsequenzen, und zwar nicht nur praktischer, sondern auch theologischer Natur – ich schlage damit den Bogen zurück zum Beginn meines Vortrags. Wenn wir das Priestertum aller Gläubigen als theologische Größe, die ernsthaft Kirche gestaltet, einerseits und die Aufgabe des Amtes, die Rahmenbedingungen theologisch qualifiziert zu sichern andererseits, wirklich ernstnehmen, dann bietet sich eine andere Verhältnisbestimmung von Amt und Ehrenamt an. Hauptamtliche würden dann stärker die Aufgabe bekommen, den Ehrenamtlichen dabei zu helfen, ihre persönliche Berufung zu finden und ihr allgemeines Priestertum zu entfalten. Der bayerische Theologe Bernhard Petry, der dieses Modell entfaltet hat, nennt dies provokativ einen Wechsel „vom Würdentrainer zum Spielertrainer“³. Die Arbeit der Hauptberuflichen ist damit in einem höheren Maße als bisher auf die Freiwilligen bezogen, ein nicht geringer Teil ihrer Arbeitszeit fließt in ihre Begleitung. Das Modell geht von einer Vielzahl von Gaben und Charismen aus, die zugunsten des allgemeinen Priestertums fruchtbar gemacht werden sollen. Die Kirche soll nicht nur den Raum bieten, sondern Menschen hauptberuflich dafür bezahlen, dass Menschen diese Charismen entdecken und den „geeigneten Ort [...] finden, an dem die je eigene Berufung gelebt werden kann“⁴.

Weitergedacht würde dies bedeuten, dass die Hauptamtlichen zunehmend weniger Gruppen und Kreise initiieren und leiten, sondern Ehrenamtliche bei ihrem Aufbau, ihrer Gestaltung und Leitung unterstützen. Möglicherweise vermitteln sie selbst die Kompetenzen dafür oder verweisen an entsprechende Fortbildungen. Sie begleiten die Ehrenamtlichen aber auch auf Dauer und fördern sie, zum Beispiel in Form von Besuchsdienstkreisen oder Gruppen zum Austausch von Gruppenleiterinnen und -leitern. Ferner gehört es zu ihren Aufgaben, notwendige diakonische Aufgaben im Umfeld der Gemeinde im Blick zu haben, gegebenenfalls Menschen zur Übernahme von Betreuungsfunktionen zu motivieren und diese zu organisieren. So könnte beispielsweise einer Hauptamtlichen deutlich werden, dass in der Region viele Menschen mit Trauerarbeit beschäftigt sind. Ihre Aufgabe wäre es dann nicht, ein fertiges Angebot für die Menschen zu konzipieren, sondern mit ihnen zusammen herauszufinden, welche Form von Angebot sie benötigen (eine feste Gruppe? Eine Gottesdienstreihe? Eine Reise? Ein Trauercafé?) und wer Lust hätte, dies zu leiten und sich entsprechend dafür fortzubilden. Ehrenamtlichkeit bedeutet also einerseits Entlastung der Hauptamtlichen, andererseits aber auch ein intensives Tätigkeitsfeld.

Damit wären die Rollen von Amt und Ehrenamt deutlicher als bisher geklärt und es würden sehr gute Bedingungen für das „neue Ehrenamt“ bereitgestellt, was gute Chancen beinhaltet, dass sich mehr und andere Menschen als bisher für das kirchliche Ehrenamt interessieren und sich dort engagieren. Es würde allerdings eine nicht unerhebliche Umstellung der gemeindlichen Arbeit, vor allem des pastoralen, aber auch der diakonischen und der gemeindepädagogischen Berufe bedeuten und natürlich auch zunächst Menschen enttäuschen, die die pastorale Gestaltung des Senior*innenkreises, des Frauenfrühstücks etc. schätzen. Die konkrete Gestaltung der gemeindlichen Arbeit würde damit weniger von Pastor*innen und Kirchengemeinderat geplant und entschieden werden, sondern es würde zu einem nicht

³ Bernhard Petry: Vom Würdenträger zum Spielertrainer. Wie Hauptberufliche die Arbeit von Ehrenamtlichen in den Gemeinden unterstützen können, Lernort Gemeinde 20 (2002/1), 14-18.

⁴ Ders.: Leiten in der Ortsgemeinde. Leiten in der Ortsgemeinde. Allgemeines Priestertum und kirchliches Amt – Bausteine einer Theologie der Zusammenarbeit (LLG 9), Gütersloh 2001, 277.

unerheblichen Teil von den Menschen und dem, was sie für relevant und des Engagements wert halten, abhängen, welche Bereiche gemeindlicher Arbeit es in einer Gemeinde gibt. KGR und Hauptamtliche würden dann entscheiden müssen, was ihres Erachtens aus theologischen Gründen unverzichtbar ist für die gemeindliche Arbeit und von allem anderen würde dann (natürlich nach einer angemessenen Übergangsfrist) gelten „was sich nicht trägt, wird nicht gemacht“. Dabei müsste das „Unverzichtbare“, das dann von Hauptamtlichen getätigt wird, einen deutlich geringeren Umfang haben als bisher (sicher nicht mehr als 50%), damit diese wirklich Kapazitäten haben, die Ehrenamtlichen zu begleiten – und auch, damit Sie nicht neu anfangen müssen, die gemeindliche Arbeit zu durchdenken, wenn Sie aufgrund des Pastor*innenmangels mit deutlich weniger Hauptberuflichkeit auskommen müssen.

Handlungsmöglichkeiten

Was folgt daraus für Sie als Kirchenkreis in Bezug auf die Weichenstellung für ehrenamtliches Engagement, die Sie als Synode beschließen können? Ich bin gebeten worden, Ihnen abschließend einige Vorschläge zu machen, die Sie als Diskussionsgrundlage für Ihre Beschlussfassung nehmen können.

1. Die Synode versichert sich des Stellenwertes, den ehrenamtliche Arbeit im Kirchenkreis Dithmarschen künftig einnehmen soll.
2. Die Synode trifft eine Entscheidung, welche Formen des Ehrenamtes sie in ihrem Kirchenkreis künftig besonders fördern möchte. Diese kann zugunsten des „alten“ oder des „neuen“ Ehrenamtes ausfallen oder eine Mischform anstreben, innerhalb derer den Gemeinden eine Akzentsetzung ermöglicht wird.
3. Wird eine Entscheidung für eine Förderung des „alten“ Ehrenamtes getroffen, macht sich die Synode bewusst, dass dieser Weg strukturell vermutlich nicht sehr zukunftsweisend ist und die Situation auf Dauer vermutlich nicht nachhaltig verändern wird. Diese Synode verständigt sich in dieser Perspektive über Möglichkeiten, die Gemeinden in der Gewinnung des „knappen Guts“ von Ehrenamtlichen für bestimmte Aufgaben zu unterstützen. Dies bedeutet einerseits Argumentationshilfen, warum welche Tätigkeit lohnend ist und Wege, dies über die gewohnten Bahnen hinaus zu kommunizieren. Andererseits bedeutet dies, gute Rahmenbedingungen zu setzen wie attraktive Fortbildungen, großzügige Erstattung von Auslagen, klare Vereinbarungen über Freiräume und Verantwortlichkeiten etc.
4. Wird eine Entscheidung für eine Förderung des „neuen“ Ehrenamtes getroffen, werden die Gemeinden angeregt und darin unterstützt, sich in einem längeren Prozess über einen (nicht sehr großen) Bereich „unverzichtbarer“ Aufgaben zu verständigen, die von Hauptamtlichen gestaltet werden und Wege zu finden, die anderen Bereiche nach und nach in ehrenamtliche Gestaltung zu überführen oder aufzugeben. Dies darf einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen. Künftige Stellenausschreibungen für Hauptamtliche sind entsprechend so zu gestalten, dass die Förderung und Begleitung von Ehrenamtlichkeit einen inhaltlich und zeitlich wichtigen Anteil einnimmt. Es empfiehlt sich dann die Einrichtung einer Stelle zur Förderung dieser neuen Art von Ehrenamtlichkeit, die einerseits die Gemeinden auf diesem Weg unterstützt und andererseits ehrenamtliche interessierte Menschen dabei hilft, zu dem für sie passenden Feld zu finden. Dabei sollte nicht nur gemeindliches, sondern auch übergemeindliches Engagement im Kirchenkreis im Blick sein.

Die guten Rahmenbedingungen (Fortbildungen, Erstattung von Auslagen, klare Vereinbarungen) gelten selbstverständlich auch hier.

5. Wird eine Mischform aus beiden Richtungen angestrebt, wäre zu klären, in welchem Verhältnis diese stehen soll und was dies für die Umsetzung der o.g. Maßnahmen konkret bedeutet.

Herzlichen Dank für ihre Aufmerksamkeit!