

## Ehrenamt im kirchlichen Kontext

### Aus den Räten

#### *Diözesanrat*

- 3 Ehrenamt mit Zukunft
- 4 Ohne Ehrenamt keine Kirche

### Schwerpunkt

#### »Ehrenamt«

- 6 Ehrenamt in einer missionarischen Kirche
- 8 Ehrenamt in Korinth?
- 9 Nebenamt
- 10 4 Typen von Ehrenamtlichen
- 11 »Ehrenamtlich« in einer missionarischen Kirche?
- 13 Ansatz einer Widerrede
- 14 Ehrenamt nicht zum Null-Tarif!

#### *Ehrenamt live*

- 15 Augenhöhe, Grenzen, keine Selbstherrlichkeit
- 16 Eine Geschichte für Haupt- und Ehrenamtliche
- 16 Rückmeldung und Überblick
- 17 Klartext reden, Exotisches zulassen
- 17 Ehrenamt
- 18 Freie Hand und Austausch
- 18 Kommunikation und Würdigung
- 19 Nette Pfarrer gefragt
- 20 Der Exot: Kirchliches Nebenamt
- 20 Die einen bekommen die Martinusmedaille, die anderen ...
- 21 Die andere Sicht
- 22 Wertschätzung und Transparenz
- 23 Checkliste:  
Knigge für Ehrenamtliche
- 24 Checkliste:  
Knigge für Hauptberufliche
- 25 »Neue Besen kehren gut«
- 25 Keine Antwort aus Rottenburg
- 26 Ehrenamtliche würdigen – aber wie?

### *Ehrenamt mit Konzept*

- 27 Merkposten für Absprachen mit Ehrenamtlichen
- 27 »Attraktives Ehrenamt«
- 28 Fortbildungskonzeption für Verbandsleiter/innen
- 29 Wertschätzung schwarz auf weiß
- 30 »Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit«
- 31 Bedenkenswerte Zahlen
- 33 Erfolgreiche Förderung des Ehrenamtes
- 34 Sinnvolle Ergänzung anstatt energieraubende Konkurrenz
- 36 Freiwilligen-Management
- 37 »Bezahltes« Ehrenamt
- 38 Würdigung kostet Geld
- 39 Checkliste Aushilfspriester
- 40 Darf der das überhaupt?
- 40 Freiwilligenbörse im Internet

### 41 *Literaturdienst*

### Aus der Diözese

#### *Berichte*

- 43 Personalnachrichten
- 43 Kurz und knapp
- 44 just-Rechenschaftsbericht 2007
- 44 Jugendbuchpreis 2008
- 44 Tübinger Erklärung
- 45 »Jetzt wird aufgeräumt mit dem männlichen Gottesprinzip«
- 45 Das ist ungerecht!

### 46 *Hinweise*

### Service

- 56 *Programmangebote*
- 59 *Sonderliteratur Katechese*
- 65 *medien aktuell*
- 68 *Liste der neuen Materialien*

# Editorial

»Im Übrigen meine ich, dass Gott unser Herr uns einen großen Sommer schenke ...«  
(Hanns Dieter Hüsch).

*Dies wünscht Ihnen und sich*

*Ihr Redaktionsteam*

*mit Cäcilia Branz*

## Die nächsten Schwerpunktthemen:

September-Oktober: **Generationen** (Redaktionsschluss 28. Juli 2008)

November-Dezember: **Gemeindeparterschaften** (Redaktionsschluss 6. Oktober 2008)

*Beiträge in Wort und Bild sind ebenso wie Leserbriefe willkommen. Die Redaktion behält sich Abdruck, Kürzungen und redaktionelle Überarbeitung vor.*

**Impressum:** *Redaktion:* Cäcilia Branz, Geschäftsstelle des Diözesanrats und des Diözesanpriesterrats  
Postfach 70 01 37, 70571 Stuttgart, Tel. 0711 9791-261, Fax -154, E-Mail: cbranz@bo.drs.de  
*Redaktionsteam:* Gabriele Derlig, Prof. Dr. Bernhard Krautter, Hermann Sorg, Walter Stöffelmaier  
*Literaturdienst / Entdeckt - gelesen - empfohlen:* Dr. Matthias Ball

*Layout u. Digitaldruck:* Bischöfliches Ordinariat, Abt. Zentrale Verwaltung - Hausdruckerei, Postfach 9, 72101 Rottenburg 6239-VII.2008-2300

## Ehrenamt mit Zukunft

Einführung beim Diözesanrat durch den Sprecher Dr. Johannes Warmbrunn



*Das Thema Ehrenamt liegt mir besonders am Herzen. Ich habe nicht nur in unserer Kirche, sondern auch seit Beginn meiner beruflichen Aufgaben als klinisch tätiger Arzt und danach als Referent im Ministerium für Arbeit und Soziales sehr viel mit ehrenamtlich und bürgerschaftlich Engagierten zu tun. ... Überall stellen sich die gleichen Fragen. Wie steht es mit der Motivation? Welche Rolle haben die ehrenamtlich und bürgerschaftlich Engagierten? Gibt es ein Miteinander oder ein Gegeneinander mit hauptberuflich Engagierten? Wie steht es mit der fachlichen Vorbereitung und Begleitung? Erfahren die Engagierten Unterstützung und Anerkennung? Haben sie genügend Entfaltungsspielräume oder werden sie gegängelt, vielleicht sogar ausgenutzt? Ist das kirchliche Ehrenamt noch attraktiv genug, kann es sich gegenüber anderen Engagementformen behaupten?*

Ich will ganz kurz zwei Perspektiven skizzieren.

**Zunächst die Perspektive des ehrenamtlich und bürgerschaftlich engagierten Menschen.** Bei nicht wenigen, auch in unserer Kirche, hat sich eine Haltung etabliert, die zumindest bedenklich stimmt. Sie ist charakterisiert durch ängstliche Vermeidung, Rückzug auf Gewohntes und Vertrautes und das Gefühl, von außen wirkenden Kräften abhängig, ja, ihnen hilflos ausgeliefert zu sein. Von hauptberuflich Engagierten wird erwartet, umfassend versorgt, ja bemuttert zu werden. Wen wundert da noch, wenn das eigene Betätigungsfeld oft mit dem Begriff »Lücke« umschrieben wird und die Engagierten sich als »Lückenbüsser« sehen.

Ich bin dagegen entschieden der Auffassung, dass ehrenamtlich und bürgerschaftlich Engagierten eine eigenständige Rolle zusteht. Die Engagierten betätigen sich in einem Aufgabenfeld, das zu bestellen sie als ihre vorrangige Pflicht ansehen und für das sie primär als Mitglieder der Kirche und gleichermaßen als Staatsbürgerinnen und -bürger Verantwortung tragen. Sie sind es letztlich, die Fachleuten einen Teil des Aufgabenfelds anvertrauen, für das eine spezifische Qualifikation erforderlich ist.

Sie sehen sich gleichwohl zum Engagement in diesem Aufgabenfeld berechtigt und verpflichtet. Und sie sehen eine Pflicht der Fachleute, ihnen mit ihrer Qualifikation dabei behilflich zu sein.

**Zur Perspektive hauptberuflich Engagierter.** Nicht wenige unter ihnen reklamieren ihr Aufgabenfeld als Revier komplett für sich. Ihren Anspruch leiten sie ab aus einem Zertifikat, das sie oder Ihresgleichen für sich selbst definiert haben. Es stört sie nicht, dass das Aufgabenfeld einzelne bei weitem überfordert. Sie lassen sich nicht dadurch beirren, dass für umfängliche Anteile des Aufgabengebiets keine besonderen Qualifikationen erforderlich sind oder vergleichsweise leicht erworben, oder unter Anleitung risikoarm ausgeführt werden können. Sie verlangen von nicht Zertifizierten, diesem Revier fernzubleiben. Gleichwohl fordern sie von allen nicht Zertifizierten, für die Gewinnung weiterer Zertifizierter Sorge tragen.

Auch dieser Einstellung widerspreche ich entschieden. Ich unterstütze die Haltung der hauptberuflich Engagierten, die das ehrenamtliche und bürgerschaftliche Engagement schätzen. Sie sehen ein gemeinsames Aufgabenfeld, das sie sach- und fachgerecht aufteilen. Sie freuen sich an den Befähigungen derer, die

daran teilhaben. Sie sehen in der Vielfalt an Begabungen eine Bereicherung. Sie fordern kritische Reflexion ein und sind bereit, daraus zu lernen. Sie sehen die Anleitung der Engagierten als reizvolle Führungsaufgabe und besondere Herausforderung. Sie würdigen die Entlastung für sich selbst und den Gewinn an persönlichen Freiräumen. Sie verlangen von sich und den Engagierten keine Perfektion, aber eine solide, gediegene Aufgabenerfüllung. Sie binden niemanden auf Dauer an sich, sondern sind bereit, sich auf zeitlich und inhaltlich begrenzte Arrangements einzulassen. Sie bestehen darauf, Rollen klar zu definieren. Sie zeigen dort Grenzen auf, wo Überheblichkeit, Machtstreben und Leichtsinnsraum zu greifen droht.

Mir sind die aufgezeigten Gedanken hilfreich, der Zukunft des Ehrenamts in unserer Kirche mit Zuversicht entgegenzusehen. Ich sehe gesellschaftliche Entwicklungen, die den ehrenamtlich und bürgerschaftlich Engagierten einen höheren Stellenwert einräumen als bisher. Die Einsicht nimmt zu, dass neben Anerkennung und Unterstützung auch fachliche Schulung und Begleitung dringend erforderlich ist. Hier darf unsere Kirche nicht abseits stehen. Ich möchte daher das wertvolle Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten in unserer

Diözese dankbar erwähnen: Beispielhaft nenne ich das Institut für Fort- und Weiterbildung und die Bildungswerke in unseren Dekanaten.

Die Rolle der Priester in unseren Gemeinden und Seelsorgeeinheiten wird sich wandeln müssen. Einsame Kämpfer stehen auf verlorenem Posten. Nur der kann bestehen, der sich in einem konstruktiven Team aus theologisch kundigen und gleichermaßen sozial kompetenten Fachleuten und ehrenamtlich Engagierten geborgen weiß. Gegenseitige Akzeptanz, Freude am Lernen und an allem Gelingenden soll dieses Team beflügeln. Das Teilen von Geld, Zeit und Kompetenzen steht gleichberechtigt nebeneinander. Es muss eine fachgerechte Ansprache und Motivierung geben, ein Ehrenamt anzunehmen, aber auch eine Kultur des Dankens und des Abschiednehmens beim Ausscheiden aus dem Ehrenamt. Im Wesen sind wir eine Gemeinschaft der Gläubigen und keine hierarchische Organisation. Wollen wir missionarisch wirken, steht unser Zeugnis, von jeder und jedem, und das Zeugnis der Gemeinschaft der Gläubigen im Vordergrund. Um es nicht zu vergessen: Unsere Pastoralen Prioritäten und Posterioritäten sind und bleiben eine ausgezeichnete Grundlage für die inhaltliche Gestaltung dieser Strukturen. Ich möchte an dieser Stelle allen unseren ehrenamtlich Engagierten in unserer Diözese von Herzen danken. Ihr Dienst ist für unsere Kirche unverzichtbar. Er macht uns Mut für unser persönliches Engagement und für die Überlegungen, die wir jetzt gemeinsam für die Zukunft unserer Diözese anstellen. Dabei möge uns Gottes Segen begleiten.

*Diözesanratssitzung 29.02.2008*

## Ohne Ehrenamt keine Kirche

*Schätzungen gehen von rund 250.000 ehrenamtlich Engagierten in unserer Diözese aus, so Bischof Gebhard Fürst. Der Caritasverband rechnet mit circa 30.000 Ehrenamtlichen in den eigenen Betätigungsfeldern. Rund 10.000 Kirchengemeinderät/innen, 850 Pastoralrät/innen anderer Muttersprache, 1000 Dekanatsrät/innen und 100 Diözesanrät/innen sind ehrenamtlich aktiv. Und die Zahl der ehrenamtlichen Gottesdienstleiter/innen beläuft sich auf 3.500.*



Allein die neun Beispiele ehrenamtlichen Engagements, die sich auf der Diözesanratssitzung im März präsentieren, sind beeindruckend und anregend.

Jugendliche und Jugendpfarrer erzählen von »ihrer« **Jugendkirche** in Ravensburg.

Ehrenamtliche in Murrhardt betreiben ein **Begegnungscafé** im Namen ihrer Kirchengemeinde.

Ehrenamtliche, Diakon und Pfarrer bereiten in Königsbronn gemeinsam Eltern auf die **Taufe** ihrer Kinder vor.

Ein **»Netzwerk Ehrenamt«** bündelt in Biberach bürgerschaftliches und kirchliches Engagement.

**»Kirche tut was«** in Tuttlingen ist das soziale Ohr und Netzwerk in Kirchengemeinde und Kommune.

Ehrenamtliche »Fahrlehrer/innen« bilden in Ulm für den **Sozialführerschein** aus.



**AMOS** in Stuttgart hat die Schwellen der Kirchengemeinde tiefer gelegt und bietet mit der Hilfe von Ehrenamtlichen Begegnungs-, Beratungs- und Beteiligungsmöglichkeiten für Benachteiligte.

Unterm Motto »wandeln – wechseln – weitergehen« beschriften Ehrenamtliche in 16 Projekten mit Hilfe der **Caritas-konferenzen** neue Wege.

Unter dem Dach der Arbeitsgemeinschaft deutscher Arbeitnehmer-Organisationen (**ACA**) werden Ehrenamtliche zu Schuldnerberater/innen.

Und das sind nur neun Beispiele von Hunderten unterschiedlichster Couleur allein in unserer Diözese.

Alles prima? Kein Grund zum Ausruhen, fand der Diözesanrat in seiner Sitzung am 29. Februar und 1. März. Neue Papiere wollte er allerdings auf keinen Fall entwickeln, denn das diözesane Konzept »Ehrenamtliche Tätigkeit in Kirche und Gemeinde«, das im

Dezember zehn Jahre alt geworden ist, lässt nichts an Aktualität vermissen. »Eigentlich bräuchten wir nur umzusetzen, was drin steht« resümiert Klaus Herberts, Dekanatsvertreter aus dem Dekanat Rems-Murr. Doch damit scheint es zu hapern.



Horcht man sich um bei den anwesenden Ehrenamtlichen, hört man von Hauptberuflichen, die Ehrenamtliche anwerben und dann mit ihrer Arbeit allein lassen, von Hauptberuflichen, die Initiativen Ehrenamtlicher abblocken, weil sie keine Zeit für die Begleitung haben, von Pfarrern, die neu in die Gemeinde kommen und den Ehrenamtlichen Aufgaben entziehen – nicht etwa in offener Kommunikation, sondern durch destruktive Anmerkungen gegenüber Dritten. Man hört von Aushilfspriestern, die die Kommunionshelfer vom Altar wegschicken. Man hört von Ehrenamtlichen, die ihre Fortbildung selbst bezahlen müssen, die außer dem Kommentar »aber finanziell muss sich das selber tragen« keine Unterstützung von hauptberuflicher Seite bekommen. Man hört ... und erschrickt. »Die Kultur des Ehrenamts in unserer Kirche ist noch nicht so weit entwickelt, dass man zufrieden sein kann«, stellte denn auch Bischof Gebhard Fürst fest. Vom Gelingenden wird wenig erzählt an den zwei Sitzungstagen. Doch hier und da blitzt es auf: beim Diakon, der

mit seinen Ehrenamtlichen am Präsentationstisch steht und dem man anmerkt, dass er sie ernst nimmt und unterstützt. Beim Jugendpfarrer, der viel auf die Beine stellt, was ohne einen guten Draht zu den Ehrenamtlichen nie funktionieren würde.



Die Delegierten bleiben nicht beim Erzählen stehen, sondern benennen, was es braucht, damit freiwilliges Engagement ein Gewinn ist. Eine gute Aus- und Fortbildung gehört dazu und ein würdiger Umgang. Zu diesem zählen klare Absprachen über Zeitaufwand und Aufgaben, über die Rollenverteilung sowie über die fachliche und seelsorgliche Begleitung. Auch eine öffentliche Beauftragung und ein anerkennender Abschied, wenn eine Aufgabe abgegeben wird. Netzworkebildung und gegenseitiges Lernen zwischen kirchlichem und bürgerschaftlichem Engagement bieten nicht nur Chancen, sondern sind in den Augen der Rät/innen notwendig, um die gesellschaftlichen Aufgaben zu bewältigen.

Weil die Kirche ihrem Wesen nach eine Gemeinschaft von Gläubigen ist, stellte Diözesanratssprecher Johannes Warmbrunn klar, seien es die Ehrenamtlichen, »die Fachleuten einen Teil des Aufgabenfelds anvertrauen, für das eine spezifische Qualifikation erforderlich ist.« Dieses Verständnis müssten die

Hauptberuflichen bereits in ihrer Ausbildung lernen, forderten die Delegierten mit Nachdruck. Denn, so klagten einige Diözesanräte, der Umgang hauptberuflicher Mitarbeiter/innen mit den Ehrenamtlichen lasse zu wünschen übrig.



Rollenklarheit sei gefragt statt Über- oder Unterordnung. Das helfe Machtgerangel vermeiden, zu dem auch manche Ehrenamtlichen neigten, und wohl auch die Gefahr, dass Ehrenamtliche zu »Hauptamtlichen light« gemacht werden, vor der der Referent Thomas Leyener vom diözesanen Institut für Fort- und Weiterbildung warnte.

Bischof Gebhard Fürst rief die ehrenamtlichen und hauptberuflichen Delegierten dazu auf, auf der Basis dieser Erkenntnisse eine gute Kultur des Ehrenamts zu schaffen, denn:

»Kirche kann ohne Ehrenamtliche nicht existieren«.

*Cäcilia Branz  
Redaktion*

*Fotos v.l.: Begegnungscafé Murrhardt, »Kirche tut was« Tuttlingen, Taufkatechese Königsbronn, Jugendkirche Ravensburg, Diözesanratsdiskussion*

# Schwerpunkt »Ehrenamt«

## Ehrenamt in einer missionarischen Kirche

Es gibt mehrfach Anlass über das Ehrenamt in der Kirche und im Blick auf den notwendigen Wandel zu einer missionarischen Kirche nachzudenken:

1. In einigen Bereichen kirchlicher Arbeit wird es zunehmend schwieriger, für vorhandene Aufgaben ehrenamtlich Engagierte zu gewinnen, während andererseits in einigen Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements viel Bereitschaft anzutreffen ist.
2. Gesellschaftliche Entwicklungen und Kennzeichen der Moderne, wie Individualisierung und Professionalisierung, Erfolgsorientierung und Selbstbestimmung, fördern die Motivation für uneigennütziges Ehrenamt nicht.
3. Der Begriff »Ehrenamt« selbst wird als überholt und unzutreffend angesehen und es werden Bezeichnungen gesucht, die heute zutreffend erscheinen – wie z. B. bürgerschaftliches Engagement, Freiwilligen-Engagement, u. a.

### Entstehung des Ehrenamts im staatlichen Bereich

Zu Beginn des 19. Jahrhunderts wurde erstmals angesichts wachsender sozialer Probleme das Ehrenamt als neues Element kommunaler Politik eingeführt. Es ging um die Beteiligung der Bürger bei der Lösung neuartiger Probleme und Fragen. Das Ehrenamt hat somit die Selbstbeteiligung der Bürger gefördert, mehr Demokratie ermöglicht und eine Struktur geschaffen, um Entscheidungen auf der Ebene zu treffen, auf der sie nötig und möglich waren.

### Ehrenamt gerät unter Druck

Ab der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurde das Ehrenamt, welches ja aus der sozialen Arbeit hervorgegangen war, zunehmend zu einer Domäne der Frauen, die sich opferbereit einsetzten und auf Dauer ihren Einsatz in den neu entstehenden sozialen Einrichtungen erbrachten. Die gut situierte Oberschicht wandte sich den Armen zu, ohne aber die grundsätzliche Spaltung der Gesellschaft aufzuheben.

Die Motive für ein freiwilliges Engagement heute sind ganz andere: Man will dabei etwas eigenverantwortlich bewirken, selbst etwas lernen, in seiner Persönlichkeit Zuwachs erleben und durch begrenzte Einsätze auch die Möglichkeit haben, ohne Gesichtsverlust ein Ehrenamt beenden zu können. Damit sind ursprünglich wesentliche Elemente des Ehrenamtes wieder im Blick: Eigenverantwortung, Beitrag zu Demokratisierung, Wachstum (»Ehre«) für die Person.

Die Krise des Ehrenamtes im kirchlichen Bereich ist dadurch mit bedingt, dass es drei Funktionen im kirchlichen Kontext übernommen hat, die kritisch zu bewerten sind:

1. Es dient dem Erhalt gewohnter, aber leblos gewordener Strukturen und ist somit in der Gefahr, etwas zu kompensieren und aufrecht zu erhalten, was schon »erkrankt« ist. Die Krise macht darauf aufmerksam und bietet die Chance zum heilsamen Wandel.

2. Wenn es nur dem kirchlichen Amt (der Priester und Diakone) assistiert, verdeckt es damit den Blick auf die gemeinsame Berufung aller Gläubigen und die Rolle des Amtes, die diese Berufung zu unterstützen hat. Ehrenamt – ein wesentliches Merkmal in der Kirche – gerät in die Unterordnung; dies ist eine pastorale wie spirituelle »Falle«.

3. Schwindende Personal- und Finanzressourcen führen zu Ausfällen, die durch das Ehrenamt ausgefüllt werden. Die Lücke lockt den Lückenbüsser, anstatt aufmerksam zu machen, dass etwas Wesentliches für die Kirche (das Amt und seine geistliche und praktische Funktion) zur Mangelware wird.

Die Struktur des Ehrenamtes in der Kirche muss auch gesellschaftlich wirksamen Kriterien genügen, zumal diese der

### Krise des Ehrenamts

Opferbereitschaft/Fürsorge  
moralische Verpflichtung »Ich muss ... auf Dauer«  
»Bescheidenheit ist eine Zier.« »Eigenlob stinkt.«



Signaturen der Moderne:  
Individualisierung / Selbstbestimmung / Kompetenz /  
Professionalisierung / Partizipation  
»Tue Gutes und rede darüber.« »Eigenlob stimmt.«

Berufung der Christen nicht widersprechen. Die derzeitige gesellschaftliche Entwicklung unterminiert nicht grundsätzlich das Ehrenamt in der Kirche, sondern ist eine Chance, dass es erneuert seine angemessene Gestalt und Stellung wieder finden kann.

### **Perspektiven eines Wandels und der Erneuerung**

Kirche muss in ihrer Struktur in Übereinstimmung stehen mit ihrem Auftrag. Jeder Christ ist berechtigt und verantwortlich, seine Möglichkeiten zum Leben der Kirche beizutragen. Grund der Kirche ist die von Gott ergangene Berufung jedes Christen und jeder Christin. Kirche lebt von Beginn an neben der Gnade Gottes von den Menschen, die ihre Berufung wahrnehmen und diese leben, die ihre Erwählung durch Gott als Motivation und Kraft für einen Dienst an Gott und den Menschen erfahren. Zuerst ist allen Christen eines gemeinsam: von Gott zum Heil erwählt zu sein und gerufen, darauf mit ihrem Glauben zu antworten. Für einige folgt aber noch Weiteres aus dieser ersten und allgemeinen Berufung: Sie übernehmen Verantwortung, bringen ihre Charismen und sich als Personen ins Spiel – zum Nutzen der Gemeinde und zur Ehre Gottes.

Alles, was vor Ort entschieden werden kann, was Kirche in der Gemeinde vor Ort ermöglicht, soll von den Christ/innen dort entschieden und geleistet werden. Und wer seinen Beitrag für die Gemeinde leistet, soll darin von den anderen gesehen und gewürdigt werden.

Kirche ist *communio*. Daher muss sie die Botschaft der Geschwisterlichkeit aller Menschen verkünden, sie hat Solidarität und Liebe und die Gemeinschaft Gottes mit den Menschen erfahrbar zu machen. Das Miteinander von Amt und Ehrenamt verdient viel Sorgfalt, weil sich u.a. darin *communio* strukturell ereignen kann. Kirche wird wortwörtlich glaubwürdig, wenn sich in ihr zeigt, was verkündet wird: **Das Miteinander als strukturelles Element der Evangelisierung**. Daher muss das Amt in der Kirche jede Form des Ehrenamtes insofern unterstützen und fördern, als es diesem Ziel der *communio*-Gestalt dient.

Wenn kirchliches Ehrenamt eigenverantwortlich in Beziehung zum kirchlichen Amt handeln und gestalten kann, wenn es die Charismen der Christ/innen fördert und nicht die Christ/innen zu vorher definierten Aufgaben auffordert, wenn es seine Bedeutung als wesentliches Element der Kirche bekommt (Synergoi und nicht Assistenten), wenn Ehrenamtli-

che einen Auftrag erhalten, der beschrieben und begrenzt ist, und sie vor der Öffentlichkeit eingesetzt werden, dann bekommt diese Ehrenamt wieder Anziehungskraft aus zwei Richtungen: zum einen weil die ursprüngliche Intention der Beteiligung der Betroffenen (Gläubigen/Bürger) wieder deutlicher wird, wichtiger aber noch, weil das Wesen der Kirche wieder in Blick gerät: geschwisterliche Gemeinschaft der Gläubigen, in der nicht die Frage nach Rang, Kompetenz und Zuständigkeit an erster Stelle steht, sondern der es darum geht, die Botschaft der Erlösung authentisch zu verkünden.

### **Ehrenamt – spezifisch christlich**

- geschwisterliche Befähigung – nicht Inkompetenz, nicht Hierarchie
- in erster Linie Zeuge – nicht zuerst Täter
- Kirche in der Welt – nicht nur im »Heiligtum«

**1 Ziel** »Zurüstung der Heiligen« / Ermächtigung des Volkes Gottes / Aufbau der Christengemeinde – nicht Erhalt der Struktur

### **4 Standards**

»begeistert« (Charisma) + »befähigt« (Kompetenz) + »geführt und begleitet« (Qualität) + »bestätigt und gesegnet« (Geist)

Die Krise des Ehrenamtes ist eine Chance, weil sie aufmerksam macht auf Schiefen und missliche Entwicklungen. Die Antwort darauf kann nicht die restaurative Erweckung einer Nostalgie des Ehrenamtes sein, sondern muss eine Besinnung auf seine Ursprünge sein – und da treffen sich historische Aspekte mit theologischen Markierungen.

**Eine missionarische Kirche lebt in den berufenen Gläubigen.** Diese wiederum brauchen den Dienst der Ehrenamtlichen, die durch ihr Charisma die Getauften stärken und für das Glaubenszeugnis zurüsten. Alle wiederum brauchen die *communio* mit dem Amt, um in der »Spur Jesu Christi und des eigenen Charismas« zu bleiben. Jede/r hat seine/ihre Aufgabe. Wenn dies im Kontext der Liebe geschieht, wird es von Gott gesegnet sein.

*Dr. Thomas Leyener  
Institut für Fort- und Weiterbildung*

## Ehrenamt in Korinth?

Der Apostel Paulus war von der Idee geleitet, das Evangelium in der kurzen Zeit bis zur Wiederkunft des Herrn möglichst vielen Menschen bekannt zu machen. Deshalb hatte er sich für seine Missionsarbeit eine Konzeption zurecht gelegt, die er auch strikt durchgehalten hat. Sie bestand darin,

- dass er niemals in bereits bestehenden Gemeinden wirkte, sondern für seine Verkündigung immer Neuland suchte,
- dass er nur in Großstädten Gemeinden gründete – in der Hoffnung, dass sich das Evangelium von selbst auf dem flachen Land ausbreiten werde,
- dass er sich – im Unterschied zu anderen frühchristlichen Wanderpredigern – für seine missionarische und seelsorgliche Tätigkeit niemals entlohnen ließ,
- dass er nur so lange an einem Ort blieb, bis die von ihm gegründete Gemeinde gefestigt war.
- Auf Anfragen von Gemeinden oder auf Nachrichten hin nahm er zu den Gemeinden schriftlich Kontakt auf.

### **Gab es, als Paulus seine Gemeinden gründete, schon so etwas wie Ämter, Hauptämter und Ehrenämter?**

Für diese ganz frühe Zeit liegen uns ausführliche Informationen nur von der Gemeinde in Korinth vor. Andere neutestamentliche Angaben stammen aus späterer Zeit und spiegeln bereits eine andere Gemeindesituation wider. Auch dürfte es zwischen den vorwiegend judenchristlich und den überwiegend heidenchristlich geprägten Gemeinden diesbezüglich Unterschiede gegeben haben; doch darüber liegen uns aus dieser frühen Zeit keine verlässlichen Informationen vor. Wir beschränken uns hier also auf die gesicherten Angaben aus dem 12. Kapitel des ersten Briefes des Apostels an die Gemeinde von Korinth.

Paulus hatte die Gemeinde von Korinth etwa im Jahre 50 n. Chr. gegründet. Korinth war eine überaus lebendige Gemeinde. Allerdings gab es auch welche, die sich – offenbar aufgrund ihrer vermeintlich höheren Fähigkeiten – über die anderen erhoben und für sich Sonderrechte und Sonderpositionen beanspruchten. Aus diesem Anlass schrieb Paulus die Kapitel 12 bis 14 in seinem ersten Brief an die Korinther. Darin befasst er sich mit den verschiedenen »Gnadengaben« (Charismen), »Diensten« und »Kräften«, die offenbar die Ursache für Konflikte in der Gemeinde waren. Im 12. Kapitel nennt er im einzelnen: die Gnadengabe der *Weisheit*, die zur Auseinandersetzung mit der griechischen Philosophie befähigte, aber auch zur Beratung in Fragen des Gemeindelebens; so-

dann die Gabe der *Erkenntnisvermittlung/Lehre*, die dazu befähigt, den Glauben zu erklären, Zusammenhänge aufzuzeigen und angemessen zu vermitteln, vor allem in der Vorbereitung auf die Taufe (Katechet/innen; Religionslehrer/innen; Firmhelfer/innen; Kommunionväter und -mütter; theologische Erwachsenenbildner/innen); die Gabe der *Glaubenskraft* (gemeint ist das beispielhafte Leben aus dem Glauben und die Bezeugung des Glaubens im heidnischen Umfeld); die Gabe der *Heilung* von Krankheiten; offenbar gab es in der Gemeinde Christen, die – gemäß der Verheißung Jesu – heilen konnten; aber auch das *Helfen*, also das diakonische Wirken überhaupt, ist nach Auffassung des Apostels eine Gnadengabe; mit *Wunderkräften* (nicht näher bezeichnete außergewöhnliche Begabungen); das *prophetische Reden* diente der Aufnahme von Worten des erhöhten Christus und ihre Weitergabe in die Gemeinde hinein; wer die Gabe der *Unterscheidung der Geister* hatte, konnte Fragen nach Gut und Böse, nach aufbauend oder zerstörerisch, nach evangeliumsgemäß oder gemeindeschädlich beantworten; unter *Zungenrede* (Glossolie) ist das verzückte spontane Reden und Lobpreisen zu verstehen; die *Deutung* solcher Äußerungen war eine eigene Gabe; die Gnadengabe *Apostel* zu sein, bezieht sich nicht auf die Zwölf, sondern auf die Wanderprediger, so wie Paulus selbst einer war; und schließlich wird auch die *Leitung* (Pfarrer, KGRat, zur Koordinierung der Charismen und Dienste) unter den Gnadengaben genannt (1 Kor 12,8-10.28).

### **Handelt es sich bei all diesen Charismen um Ämter, Hauptämter und Ehrenämter in unserem Sinne?**

Bevor diese Frage eindeutig beantwortet werden kann, ist Zweierlei zu bedenken:

1. Die von Paulus genannten Charismen, Dienste und Kräfte sind direkt von Gott, vom Herrn Christus und vom Geist gewirkt, also gleichsam gottummittelbar, christusmittelbar und geistunmittelbar. So sagt es der Apostel: »Es gibt verschiedene Dienste, aber nur den einen Herrn. Es gibt verschiedene Kräfte, die wirken, aber nur den einen Gott: Er bewirkt alles in allem. Jedem aber wird die Offenbarung des Geistes geschenkt« und: »einem jeden teilt er (der Geist) seine besondere Gabe zu, *wie er will*« (12, 4-7.11). Es gab also damals noch keine Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Beauftragungen; auch von Sendungen (Missio) hören wir hier noch nichts. Noch viel weniger gab es Verträge, Stan-

desorganisationen u. ä. . . Alle von Paulus beschriebenen Charismen entstehen und wirken spontan in engster Verbindung mit dem erhöhten himmlischen Christus. Sie sind also mit Sicherheit keine Haupt- und Ehrenämter in unserem Sinn.

2. Andererseits durften sie aber schon damals nicht einfach wild wuchern und nach Belieben ausgeübt werden. Korinth ist dafür das Lehrbeispiel. Wenn wir nämlich davon ausgehen, dass die Gemeinde von Korinth vorwiegend heidenchristlich geprägt war, dann ist auch anzunehmen, dass es in ihr ähnliche religiöse Ausdrucksformen wie in den Mysterienreligionen gegeben hat. Diese ekstatisch-charismatischen Äußerungen – wie Zungenreden und prophetisches Reden – standen besonders hoch im Kurs, während die »gewöhnlicheren« Gnadengaben weniger geachtet waren. An diesem Punkt greift der Apostel ein und gibt der Gemeinde das entscheidende Kriterium zur Bewertung der verschiedenen Gnadengaben, Dienste und Kräfte: Jede Gabe ist geschenkt, »damit sie anderen nützt« (12,7) und: »Alles geschehe so, dass es aufbaut« (14,26b und das ganze Kapitel). Das heißt: Jede Gnadengabe, jeder Dienst und alle Kräfte sind weder Selbstzweck noch sind sie Mittel zur Selbstprofilierung, Selbstdarstellung und Verschaffung von Privilegien, sondern sie müssen dem geistlichen Aufbau der Gemeinde dienen.

Wir können also abschließend feststellen, dass es sich bei den korinthischen Gnadengaben, Diensten und Kräften eindeutig nicht um Ämter im späteren Sinne und in unserem Sinne gehandelt hat.

Interessant ist jedoch, dass unter den vielen auch spektakulären Gnadengaben in Korinth das Charisma der **Leitung und Koordinierung** eine besondere Bedeutung gewinnt, dessen Aufgabe es ist, den geistlich-religiösen Nutzen für die Gemeinde und ihre Auferbauung im Glauben im Auge zu behalten. Wir können uns die Lebendigkeit der Korinthischen Gemeinde, auch in der Liturgie, nicht überwältigend genug vorstellen. Bei so viel überbordender Lebendigkeit und Spontaneität konnten Spannungen nicht ausbleiben, die ein ordnendes Eingreifen erforderlich machten, wie das Kapitel 14 anschaulich macht. Auch in der weiteren Kirchengeschichte waren es missbräuchlichen Fehlformen, die eine Zurückdrängung der religiösen und gemeindlichen Spontaneität zur Folge hatten.

Uns allerdings mit unseren verfestigten und bisweilen sklerotischen kirchlichen Strukturen tut es gut, wenn wir uns bisweilen ein gänzlich anderes Modell von Kirche vor Augen halten und das eine oder andere Element hier oder dort übernehmen. Freikirchliche Gemeinden und die jungen Gemeinden in den Ländern der Dritten Welt könnten für uns belebende Impulsgeber sein.

*Prälat Prof. Dr. Bernhard Krautter  
Redaktion*

### **Nebenamt nach Albert Schweitzer**

Schafft euch ein Nebenamt,  
ein unscheinbares,  
womöglich ein geheimes Nebenamt!  
Tut die Augen auf und sucht,  
wo ein Mensch ein bisschen Zeit,  
ein bisschen Gesellschaft,  
ein bisschen Fürsorge braucht.

Vielleicht ist ein Einsamer, ein Verbitterter,  
ein Kranker, ein Ungeschickter,  
dem du etwas sein kannst.  
Vielleicht ist's ein Greis, vielleicht ein Kind.

Wer kann die Verwendung alle aufzählen,  
die das kostbare Betriebskapital,  
Mensch genannt, haben kann!  
An ihm fehlt es an allen Ecken und Enden.  
Darum suche, ob sich nicht eine Anlage  
für dein Menschentum findet.

Lass dich nicht abschrecken,  
wenn du warten oder experimentieren musst.  
Auch auf Enttäuschungen sei gefasst.  
Aber lass dir ein Nebenamt,  
in dem du dich als Mensch an Menschen aus gibst,  
nicht entgehen.  
Es ist dir eines bestimmt, wenn du nur richtig willst.

# »Ehrenamt«

## 4 Typen von Ehrenamtlichen

Eine Studie, die das Institut für Demoskopie Allensbach für den Caritasverband im vergangenen Jahr durchgeführt hat, unterscheidet im Ergebnis vier Gruppen von Ehrenamtlichen, »die sich in Zusammensetzung, Orientierungen und Erwartungen unterscheiden«:

### »Klassisches Ehrenamt«

Die »milieuorientierten klassischen« Freiwilligen engagieren sich aus Pflicht- und Wertebewusstsein. Sie sind in Kirche und Gemeinde aktiv.

### »Modernisiertes Ehrenamt«

Auch diese Gruppe ist eng mit Kirche und Gemeinde verbunden. In ihrer Motivation spielen jedoch persönliche Bedürfnisse und Interessen eine deutliche Rolle. Zudem engagiert sie sich eher in zeitlich befristeten Projekten.

### »Expressiv gemeinschaftlich orientiertes /nicht-milieuorientiertes klassisches Ehrenamt«

Zu dieser Gruppe zählen Engagierte, die eher pflicht- und wertebestimmt sind, jedoch keine Gemeindebindung haben. Für sie spielt es eine untergeordnete Rolle, bei welchem Verband, in welcher Einrichtung oder Organisation sie sich engagieren. Zu ihrem Ehrenamt kommen sie durch berufliche Tätigkeiten, persönliche Betroffenheit oder Informationen bei Veranstaltungen bzw. Informationsstellen.

### »Neues Ehrenamt«

Die »neuen« Ehrenamtlichen sind stark an ihren persönlichen Bedürfnissen und Erwartungen ausgerichtet. Ihre Tätigkeit basiert nicht auf einer Zugehörigkeit zu Kirche, Gemeinde oder Caritas.



Postkartenaktion des Katholikenrats Köln (Katholikentag)

Ehrenamt bestimmt sich nicht nur von dem, was Institutionen der Gesellschaft von ihm erwarten, sondern auch von dem, wie die/der einzelne Zugang zum Ehrenamt gewinnt und welche Bedeutung sie/er einer solchen Tätigkeit in der eigenen Lebensplanung zuerkennt. ... Ehrenamtlich Tätige bringen oft ein hohes Maß an Qualifikation mit, bedingt durch Ausbildung, Berufstätigkeit und Lebenserfahrung. Sie suchen dementsprechende Aufgaben, in die sie diese Qualifikationen sinnvoll einbringen können.

*Ehrenamtliche Tätigkeit in Kirche und Gemeinde. Leitfaden für die Diözese Rottenburg-Stuttgart  
konzepte Nr. 2 / Dezember 1997*

## »Ehrenamtlich« in einer missionarischen Kirche?

### Plädoyer für einen neuen Begriff und eine neue Haltung

Bei der Suche nach der Gestalt einer »missionarischen Kirche im Volk«<sup>1</sup> und auf dem Abschiedsweg von einer »Volkskirche«<sup>2</sup> zu einer Kirche als »Volk Gottes auf dem Weg« ist die Frage nach der Rolle der »Ehrenamtlichen« besonders wichtig. Dabei brauchen wir keine neuen Antworten zu finden, sondern uns nur auf unsere Wurzeln zu besinnen. Die biblische Botschaft, das Zweite Vatikanische Konzil, die Würzburger Synode, die Diözesansynode von 1985/86 und die daraus entwickelten Pastoralen Grundlagenpapiere unserer Diözese (darunter »Ehrenamtliche Tätigkeit in Kirche und Gemeinde« 1996 und »Das Evangelium leben – bezeugen – verkünden« 2000) geben uns genug Impulse.

Bei seiner Sitzung am 29.02./01.03.2008 beschäftigte sich der Diözesanrat mit dem Thema »Ehrenamt in einer missionarischen Kirche«. Fragen wurden angestoßen: Haben wir einen Mangel an Ehrenamtlichen? Sind Ehrenamtliche Lückenbüßer? Brauchen sie mehr Anerkennung, Unterstützung und Begleitung? Wie gestaltet sich das Miteinander von Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen? Ist es ein Zueinander oder ein Nebeneinander oder gar ein Übereinander? Wo liegt die Fachkompetenz und die Leitungskompetenz? Wie stehen Sendungsamt und Wahlamt zueinander?

#### Dazu einige Thesen:

Schon das Wort »Ehrenamt« löst Missverständnisse aus, denn es entspricht nicht dem Bild der Kirche als dem Leib Christi mit vielen ganz verschiedenen und doch unverzichtbar wichtigen Gliedern.

#### **1. In der Kirche ist kein Platz für menschliche Ehrenstellungen aller Schattierungen und daher auch nicht für ein menschliches »Ehrenamt«.**

Denn es ist für jede und jeden eine großartige Ehre, von Gott erwählt, durch Taufe und Firmung in sein Volk berufen, mit seinem Geist begabt und zu einem je verschiedenen Dienst beauftragt zu sein, der anderen nützt: *Durch den einen Geist wurden wir in der Taufe alle in einen einzigen Leib aufgenommen, und alle wurden wir mit dem einen Geist getränkt. Es gibt verschiedene Gnadengaben, aber nur den einen Geist. Es gibt verschiedene Dienste, aber nur den einen Herrn. Es gibt verschiedene Kräfte, die wirken, aber nur den einen Gott. Er bewirkt alles in allem. Jedem aber wird die Offenbarung des Geistes geschenkt, damit sie andern nützt. (1 Kor 12,4-7)*

Um Missverständnisse auszuschließen, brauchen wir ein anderes Wort für jene Christen, die in der Kirche einen selbstgewählten Dienst unbezahlt auf Zeit übernehmen oder sich außerhalb der Kirche in einem freiwilligen bürgerschaftlichen Engagement einsetzen. Auch die Bezeichnungen »Hauptamtliche«, »Nebenamtliche« für Pastorale Mitarbeiter, die ihren Dienst als Beruf ausüben, ist missverständlich.

#### **2. Eine missionarische Kirche ist keine Versorgungskirche, sondern eine Kirche, in der jeder in seiner Weise und mit seinen Möglichkeiten sich um die andern sorgt.**

Also weg von dieser Grundhaltung: Einige sind vom Geist Gottes erfüllt und andere nicht; einige sind Hirten, die für andere zu sorgen haben, andere sind Schafe, die versorgt werden müssen oder wollen; einige sind Lehrer, die wissen, was für die andern gut oder schädlich ist, was sie zu glauben und wie sie zu leben haben, und andere sind Schüler, die belehrt und geführt werden müssen.

Starke und Schwache, Erfahrenen und Unerfahrene, Lehrende und Lernende, Glaubende und Zweifelnde, Helfende und Hilfsbedürftige stehen nicht über oder unter dem andern, sondern jede/r steht dem/der andern gegenüber: *Denn es ist ein Herr, ein Glaube, eine Taufe, ein Gott und Vater aller, der über allem und durch alles und in allem ist. (Eph 4,5-6)*

Wenn dieses Miteinander nicht gelingt, wenn ein Glied gegen das andere steht und nicht jeder mit seinen Fähigkeiten für das Ganze wirkt, ist der Leib der Kirche krank.

#### **3. Das Zusammenleben in einer missionarischen Kirche mit verschiedenen Charismen und Diensten braucht Regeln, die der Einheit dienen und die Kirche glaubwürdig und anziehend machen.**

So schreibt der Epheserbrief: *Führt ein Leben, das des Rufes würdig ist, der an euch erging. Seid demütig, friedfertig und geduldig, ertragt einander in Liebe, und bemüht euch die Einheit des Geistes zu wahren durch den Frieden, der euch zusammenhält. Ein Leib und ein Geist, wie euch durch eure Berufung auch eine gemeinsame Hoffnung gegeben ist. (Eph 4,1b-4)*

Wir können dankbar sein, dass in unserer Diözese so viele hauptberufliche Pastorale Mitarbeiter/innen ihren Glauben und

ihre pastorale Kompetenz einbringen können. Wir können auch stolz sein auf Tausende von Christen, die in unseren Gemeinden und in anderen pastoralen Feldern von ihrem Glauben Zeugnis geben und vielfältige Aufgaben übernommen haben. Aber selbst wenn es uns gelänge, die Forderungen des Epheserbriefes miteinander vollendet zu leben, blieben uns Meinungsverschiedenheiten und Konflikte nicht erspart. Deshalb brauchten wir Regeln des Zusammenlebens, wie sie auch schon in den Evangelien und in den Apostelbriefen angedeutet sind. (Siehe »Das Evangelium leben, bezeugen und verkünden«)



*»Gespräche auf Augenhöhe?! Wie soll denn das gehen?  
Auf dem Ding kann doch keiner knien!«*

Fragen wir dabei nicht: Wer darf was und was nicht? Wer hat wem was zu sagen und wer hat wem zu gehorchen? Paulus drängt vielmehr in 1 Kor 12, 28-31 darauf, bei den unterschiedlichen Gnadengaben nach den höheren Gnadengaben zu streben, nämlich nach Glaube, Hoffnung und Liebe. (1 Kor 13) Fragen wir lieber: Wo ist unser ureigenes Glaubenszeugnis gefragt? Wo können wir dem Leben dienen? Wo brauchen Menschen Hilfe? Wer von uns kann sich mit seiner Begabung, seinen Fähigkeiten, seiner Zeit hier und dort einbringen? Dabei bewahren alle sich gegenseitig davor, dass die einen zuviel und die andern zu wenig tun.

#### 4. Nur gemeinsam können wir glaubwürdige, missionarische Kirche sein

Wie kommen wir zu gemeinsamen Antworten, Lösungen, Taten?

- Durch das große Vertrauen in das Wirken des Heiligen Geistes in unserer Mitte, der in seiner Weise wirkt und oft anders, als wir Menschen es erwartet hätten.
- Durch das Vertrauen in die Berufung jeder und jedes Einzelnen. Dazu braucht es Phantasie, Umkehrbereitschaft, Zuverlässigkeit, Kompromissbereitschaft, viele Gespräche, persönliche und strukturelle Hilfen, Absprachen und Bereitschaft zur Verantwortung.

Wo Christus-Gläubige miteinander ihren Glauben bezeugen wollen, werden sie an ihre Grenzen stoßen und sich umschauen, wer sie unterstützen kann. Sie werden junge Menschen anfragen, ob sie sich nicht eine Zeit lang oder ganz für einen pastoralen Dienst freistellen lassen oder einen Pastoralen Beruf ergreifen wollen. Dort, wo Priester, Pastoralreferenten, Gemeindeferenten, ob Frau oder Mann, wirken, werden sie ständig ausschauen, wo und wie Christen ihren Glauben leben. Sie werden sie dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten anerkennen und fördern, weil keiner allein seinen Glauben an Christus bezeugen kann.

Eine missionarische Kirche braucht Christen, die von ihrem Glauben überzeugt und zum Glaubenszeugnis bereit sind, die eine in ihrer Familie, der andere in seinem Lebens- und Arbeitsbereich, ein dritter als Lebensberuf. Alle brauchen sich gegenseitig. Das muss sich in ihrem Lebensstil und ihrem Miteinander ausdrücken.

<sup>1</sup> Dieser theologisch nicht umstrittene Begriff löst aber so unterschiedliche Assoziationen aus, dass er das Gespräch über den Inhalt eher erschwert.

<sup>2</sup> Gemeint ist damit die soziologische Beschreibung jener Einheit von Kirche und Gesellschaft, in die jeder »hineingeboren« wird und deren Normen sein Leben prägen.

*Walter Stöffelmaier  
Redaktion*

## Ansatz einer Widerrede

### Der Begriff

Nein, ich glaube, ich mag's nicht aufgeben, dieses schöne Wort »Ehrenamt«. Nicht nur weil es so aufrecht, lohnverheißend und machterfüllt klingt. Eine Aufgabe und eine Position zu haben, die Ansehen verschafft – so die Übertragung der vielleicht etwas angestaubten Worte Ehre und Amt – ist das nicht auch ein Ideal für Zugehörige zu einer christlichen Gemeinde? Das Anliegen, niemanden herauszuheben aus der Christengemeinschaft in Ehren. Aber ohne Funktionen scheinen wir Menschen nicht auszukommen, sobald auch nur eine Handvoll von uns auf dem selben Territorium leben. Dass Zuständigkeiten verteilt und Organisationsgefüge herausgebildet werden, ist ja nicht ehrenrührig, sondern sozusagen biblisch-amtlich. Für jede/n ist es eine Ehre, wenn er in Gottes Welt eine (an)erkannte Position einnimmt – ob als Macher/in oder als Hilfeempfänger/in. Nur eins geht eben nicht in der christlichen *Communio*: sich raushalten. Im Idealfall hat also jede/r Christ/in ein Ehrenamt.

Man liebäugelt mit den vermeintlich ehrenhaften Begriffen »bürgerschaftliches/freiwilliges Engagement«. Aber wollten wir uns mit einem »kirchlichem Engagement« wirklich vom bürgerschaftlichen Engagement wegprofilieren? Damit sähe ich nicht nur die Butterbrezel gefährdet, die derzeit jeder Lektor und jedes Kirchengemeindebesuchsdienstmitglied auf Einladung der Bürgermeister/innen beim jährlichen Empfang für »Ehrenamtliche« besten Gewissens verzehren kann ... Am neutralsten klingt »freiwillig Engagierte«. Aber ehrlich – meinen wir schon, dass das Wort Ehrenamt mittlerweile »viel Ehre, wenig Amt« mit sich trägt, dann habe ich bei »freiwillig« sofort das Gefühl, die Dumme zu sein. »Wer meldet sich freiwillig?« »Freiwillige vor!« – sind Sie da nicht auch froh, wenn Sie in der hinteren Reihe stehen? Wäre es nicht ehrlicher, vom »unbezahlten Engagement« zu sprechen?



»Wer meldet sich freiwillig?«

Vor allem aber: Ist das Kriterium beim christlichen Ehrenamt wirklich die Freiwilligkeit? Fühlt sich der freie Christenmensch nicht auch zu seinem christlichen Engagement verpflichtet – von Gott in die Pflicht genommen? Findet der freie Wille nicht mit der Entscheidung für Gott eine Leitplanke, die wie bereits gesagt, das Sich-raushalten ausschließt?

Gegen »Engagement« spricht zugegebenermaßen nur, dass wir Schwäb/innen uns mit der Aussprache eher schwer tun.

### Die Ablösung

Lässt sich über den Begriff als solchen beredt streiten, birgt die Ablösung des Begriffs Ehrenamt auf der Metaebene die Frage nach dem Sinn dezidierter Umbenennungen gängiger Begrifflichkeiten. Natürlich prägt der Wortgebrauch das Denken – die Debatten um die inklusive Sprache etwa wurden und werden nicht aus Langeweile geführt und das Marketing legt nicht umsonst Wert auf einheitliches Wording.

Und natürlich laufen bei einem Wandel gleichzeitig Prozesse auf unterschiedlichen Ebenen, welche nicht gegeneinander ausgespielt werden dürfen. Insofern möchte ich nicht darauf verträsten, dass sich der Begriff von selbst verändern wird, sofern dies denn notwendig ist, wenn sich erst die Gegebenheiten geändert haben, sprich: wenn die Zuordnung von Hauptberuf und Ehrenamt in der Kirche das rechte, also christliche Lot gefunden hat.

Künstliche Umbenennungen sind jedoch deckmäntelchenverdächtig. Bezüglich des Anliegens, alle Christ/innen auf Augenhöhe zu belassen, wäre es mir lieber, wir behielten das »Amt« bei und verschafften einfach allen Zugang dazu – in allen Varianten des Ehren-, Haupt- und Nebenamts.

Und ganz in diesem Sinne: Möchten (gerade) wir (Lai/innen) wirklich das Pikante des Begriffs *Ehrenamt* aufgeben? Wachen doch die Amtsträger in unserer Kirche streng darüber, dass sich ja kein/e Hauptberufliche/r unrechtmäßig mit der Bezeichnung Hauptamtliche/r schmückt, wo doch nur Geweihte ein Amt inne haben können. Könnte nicht gerade der Begriff Ehrenamt im eingangs beschriebenen Verständnis zur Klärung und Mahnung dienen: wahrhaftig, in Gottes Kirche reicht es nicht hin, Theologie studiert und sich seelsorglich professionalisiert zu haben, um berechtigt im Auftrag Gottes und in Vollmacht zu handeln – dazu sind schon Taufe, Firmung und Glaube notwendig!

Cäcilia Branz

## Ehrenamt nicht zum Null-Tarif!

Anmerkungen zu Aufwand und Aufwendungen für ein starkes Freiwilligenengagement

Die Aufmerksamkeit für das freiwillige/bürgerschaftliche Engagement ist in unserer Gesellschaft ungebrochen. Von Organisationen und Verbänden ist es nach wie vor gewünscht, und das Bedürfnis der Menschen, sich gesellschaftlich zu engagieren, scheint noch nicht erschöpft zu sein. Auch die Politik hat in der Zwischenzeit erkannt, dass das freiwillige Engagement von Bürger/innen oft die beste Antwort auf gesellschaftliche Bedürfnisse ist. Das freiwillige Engagement spiegelt die grundlegenden Werte in unserer Gesellschaft wider. Mit der zunehmenden Bedeutung des freiwilligen Engagements wächst auch die Erkenntnis, dass dieses Engagement nicht von selbst entsteht und auch nicht ohne bewusste Intervention bzw. Pflege dauerhaft bestehen wird.

### Gewandeltes Selbstverständnis der Freiwilligen

Noch vor einigen Jahren wurde die Aufgabe von Hauptamtlichen fast ausschließlich darin gesehen, den Ehrenamtlichen eine »passende« Aufgabe zukommen zu lassen, mit ihnen in regelmäßigen Abständen ihr Engagement zu reflektieren und Anerkennungsformen zur Wertschätzung des freiwilligen Engagements zu entwickeln. Qualifizierungsangebote für hauptamtliche Kräfte, die im Arbeitsfeld Ehrenamt tätig waren, gab es so gut wie nicht. Mit Ehrenamtlichen arbeiten, das verlangte keine Zusatzqualifikation, was z. B. im psychotherapeutischen Bereich völlig undenkbar war und nach wie vor ist. Die Arbeit mit freiwillig Engagierten geschah »nebenher«, neben den sozialen/sozialpädagogischen Hauptaufgaben, für die ja hauptberufliche Profis angestellt waren.

Das Selbstbild der Freiwilligen hat sich in den letzten Jahren erheblich gewandelt. Freiwillige wollen mitgestalten, mitverantworten und mitreden können. Sie identifizieren sich in der Regel in erster Linie mit ihrer Aufgabe und ihrer Tätigkeit und erst im zweiten Schritt mit der Organisation, in der sie tätig sind. Freiwillige erwarten heute nicht irgend eine, sondern eine kompetente Ansprechperson, die ihnen optimale Rahmenbedingungen für ihr Engagement bietet.

Es bedarf also einer spezifischen Kompetenz im Umgang mit freiwillig engagierten Menschen. Freiwilligenengagement entsteht nicht aus sich heraus und kann ohne Pflege und Intervention nicht bestehen. Dies ist mit dem herkömmlichen methodischen Wissen von Fachkräften nicht mehr zu leisten. Die Arbeit in der »Förderung des freiwilligen Engagements« ist eine Aufgabe, für die es sich zu spezialisieren gilt.

Zu guten Rahmenbedingungen zählen Ehrenamtliche auch, ob ihre Ideen, Anliegen und Wünsche Gehör finden und ernst genommen werden. Für soziale Organisationen stellt dieser Wunsch eine große Herausforderung dar; waren es doch über Jahrzehnte hinweg die Hauptberuflichen, die »Profis«, die sich darüber verständigten, wie und in welchem Umfang sie Unterstützung und Hilfe für Menschen in besonderen Lebenslagen anbieten. An diesem Punkt müssen sich soziale Organisationen neu ausrichten und weiterentwickeln. Wer darf sich wie und an welcher Stelle mit seinen Ideen einbringen? Wo liegen die Grenzen und wie werden die Wünsche von Freiwilligen bewertet und umgesetzt? Das Zusammentreffen von Organisations- und von Freiwilligeninteressen birgt für die Organisation eine große Unsicherheit.

### Notwendiger Perspektivwechsel:

#### Beteiligung statt Betreuung

Wenn das Engagement von Freiwilligen in der Kirche und in ihrer Caritas als Kernelement gelebter Nächstenliebe weiterhin Bedeutung haben soll, dann muss der Perspektivwechsel vollzogen werden: weg von der Betreuung hin zur Beteiligung von Freiwilligen. Das fordert eine neue Ausrichtung von Kirchengemeinden, sozialen Einrichtungen und Diensten. Die gibt es nicht zum Nulltarif, sondern braucht und verbraucht finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen.

Wer folglich Freiwillige in seine Einrichtung, seinen Dienst oder sein Projekt einbinden und integrieren will, um Kosten zu sparen, wird Schiffbruch erleiden. Vielmehr müssen zu Beginn der Förderung und des Einsatzes von freiwillig Engagierten günstige Rahmenbedingungen geschaffen werden. Das bedeutet eine Investition in die Personal- und Organisationsentwicklung, in Anerkennungsformen für Freiwillige und in Vorbereitungs- und Begleitmaßnahmen von Freiwilligen.

Freiwilliges Engagement in Kirche und Caritas wird auch in Zukunft attraktiv sein, wenn wir es um seiner selbst Willen fördern, als Ziel und nicht als Instrument. Freiwilliges Engagement hat seinen Eigensinn in der Mitwirkung, Mithilfe und Mitgestaltung, in der Partizipation. Wenn wir es zum finanziellen Lückenbüßer degradieren, werden die Ehrenamtlichen mit ihren Füßen abstimmen und ihr Engagement beenden.

*Rosa Geiger-Wahl  
Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart*

## Augenhöhe, Grenzen, keine Selbstherrlichkeit

*Thomas Weiß ist Diözesanrat, Wortgottesdienst-Leiter, und arbeitet punktuell mit bei der Nacht der offenen Kirchen, in Gesprächskreisen, in Kooperation Schule und Gemeinde usw.*

Alle Aktivitäten, an denen ich beteiligt bin, werden mit anderen Ehrenamtlichen im Team vorbereitet und durchgeführt. Von Seiten der Hauptberuflichen haben wir große Freiheiten.

Enttäuschung gibt es manchmal in Bezug auf die Wertschätzung des Engagements. Zu vieles ist selbstverständlich. Positiv erlebe ich die Offenheit für neue Ideen, gemeinsames Planen, qualifizierte Begleitung und das gegenseitige sich Mut machen.

Zu einem guten Miteinander von Haupt- und Ehrenamt trägt bei: Begegnung auf gleicher Augenhöhe. Die Kompetenzen wahrnehmen, fördern und unterstützen. Gegenseitige Wertschätzung, Wertschätzung auch in der Öffentlichkeit zeigen, etwa beim »Ehrenamtlichen-Essen«. Ebenso ist die Akzeptanz für punktuelles Engagement wichtig – Zeitschienen festlegen, loslassen können – und die Bereitsstellung finanzieller Mittel für Literatur, Arbeitsmaterialien für die jeweiligen Aufgabenbereiche sowie Informationen über Möglichkeiten zur Weiterbildung.

---

*Jürgen Zimmermann ist Diözesanrat, Zweiter Vorsitzender des KGR, Leiter von Wortgottesfeiern, Lektor. Er nimmt sonstige Führungsaufgaben wahr und kümmert sich um Vorbereitung und Durchführung von kirchlichen Feiern und Pflege von kirchlichem Brauchtum (Nikolausfeier/Nikolausgilde) usw.*

Negativ finde ich: kurzfristige Informationen der Ehrenamtlichen seitens der Hauptamtlichen über bevorstehende Ereignisse/Aufgaben oder auch die Änderung von bereits Abgesprochenem. Ebenso die Durchsetzung von Vorstellungen Hauptamtlicher, die dann Ehrenamtliche umzusetzen haben, ohne eigene Vorschläge einbringen zu können. Zu wenig Dankbarkeit für die Arbeit der Ehrenamtlichen. Hauptamtliche können teilweise von Liebgewordenem nicht loslassen und sich nicht auf neue Ideen einlassen.

Positiv ist: Sich nicht alleingelassen zu fühlen, Mithilfe durch Hauptamtliche in der Vorbereitung, materielle Unterstützung,

Wertschätzung des Ehrenamts durch Hauptamtliche, indem sie auch in der Öffentlichkeit Dankeschön sagen.

Wertschätzung des Ehrenamts durch die Hauptamtlichen, gegenseitige Akzeptanz, Gespräche und Begegnungen in einer harmonischen respektvollen Atmosphäre und eine ausgeglichene Aufgabenteilung sind Bausteine eines förderlichen Miteinanders. Ein »Vergelt's Gott« seitens der Verantwortlichen an die Ehrenamtlichen, gemeinsame Feste, Wertschätzung in der Öffentlichkeit, Stärkung des gemeinsamen Tuns zum Wohl der Gemeinde und Wohlwollen gegenüber den Ehrenamtlichen tun Ehrenamtlichen gut.

---

*Albert Gnädinger ist Diözesanrat, Kirchengemeinderat, Dekanatsrat, Lektor und in der Ökumene aktiv.*

Da es bei uns zur Zeit keinen Pfarrer gibt, besteht der Kontakt zur hauptberuflichen Seite über den Pastoralreferenten. da gibt es Planungsgespräche, konkrete Projekte, Zusammenarbeit bei dem Erstellen des Leitbildes der Gemeinde.

Was lief schief?

Nach 25 jähriger Tätigkeit in selbstständiger, ehrenamtlicher Tätigkeit in der Erwachsenenbildung bekam ich folgende 3 Sätze zu hören:

- 1) Sie sind auf dem falschen Weg.
- 2) Sie sind hier nicht der Pfarrer und nicht der König.
- 3) Sie arbeiten am KGR vorbei

Was war gut?

Der Vorgänger traute mir diese Dinge zu, selbstständig, ohne Kontrolle und mit Kompetenz; es gab nie eine Kritik

Was trägt zu einem fruchtbaren Miteinander von Haupt- und Ehrenamt bei?

Vertrauen und Zutrauen spielen eine große Rolle: die Ehrenamtlichen auch machen lassen, wenn nötig mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Fazit: Hängenlassen ist keine Lösung, sondern Unterstützung und Wertschätzung ist vorrangig, Haupt- und Ehrenamt dürfen keine selbstherrlichen Züge annehmen, der gute Wille reicht nicht immer aus.



Das Bistum Hildesheim vertraut darauf, dass Gott ihm in der gegenwärtigen Umbruchsituation wiederum neuartige Charismen schenkt. Darum kann »Eckpunkte 2020« fordern, »Ehrenamtlichen erheblich stärker als bisher Verantwortung zu übertragen.« In welcher Weise es solche Charismen gibt und wie ihr Wirken in der Kirche auszugestalten und rechtlich zu fassen ist, ist in einem wechselseitigen Prozess zwischen Theologie,

Lehre der Kirche, Glaubenssinn der Gläubigen und dem Wahrnehmen und Deuten der Zeichen der Zeit zu klären. Heute bereits ist festzustellen: Es gibt Ehrenamtliche, denen die Verantwortung für katechetische Prozesse übertragen wurde und die sie mit hoher Kompetenz wahrnehmen. Es gibt ehrenamtliche, die eigenständig liturgische Feiern gestalten und leiten können. Es deutet sich an, dass es künftig auch Ehrenamtliche in unserem Bistum geben wird, die in einer Teilgemeinde einer größeren Pfarrei Aufgaben der Leitung übernehmen.

Ehrenamtlicher Dienst im Bistum Hildesheim, 2006

## Eine Geschichte – für Haupt- und Ehrenamtliche

Ein Vogel lag auf dem Rücken und streckte starr die Füße zum Himmel. »Um Gottes willen«, sagte ein anderer, der vorüberflog, »was ist denn mit dir?« »Ich«, sagte der Vogel, und es klang etwas gepresst, »ich trage das Firmament. Wenn ich nachlasse, stürzt der Himmel ein.« In diesem Moment fiel raschelnd ein Blatt vom Baum. Der Vogel erschrak heftig und flog auf ...

## Rückmeldung und Überblick

Grete Reisinger gehört zu den ältesten Ehrenamtlichen ihrer Gemeinde – seit 41 Jahren ist sie ehrenamtlich in der Kirche tätig. Derzeit arbeitet sie im Caritasausschuss, im Krankenbesuchsdienst, in der Seniorenarbeit, im Ökumeneausschuss, im Liturgieausschuss, als Lektorin, Eucharistiehelferin und Wortgottesdienstleiterin. Außerdem leitet sie Angebote in Tanz und Gymnastik, auch auf ökumenischer Ebene.

Man lässt mich selbständig arbeiten, und da von Seiten der Hauptberuflichen keine Reaktion kommt, nehme ich an, zur Zufriedenheit.

**Positiv erlebte ich in der Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamt:** den gegenseitigen Rückhalt in der Zusammenarbeit mit unserem Chorleiter – heute Kirchenmusikdirektor Grohmann – bei größeren Veranstaltungen, überhaupt das »Zusammenspiel« in dem Kindergottesdienst-Team. Denn jede/r übernahm die Aufgaben, für die er/sie begabt ist – das machte Freude.

**Negativ erlebe ich:** Zu wenig Durchlässigkeit, d. h. zu wenig Absprachen bezüglich der Planung anderer Gruppen. So überschneiden sich beispielsweise Gottesdienste, die für Kinder und für Jugendliche geeignet wären. Was m. E. auch noch fehlt, ist eine Reaktion der Hauptamtlichen, z. B. des Pfarrers – besser eine kritische Reaktion als gar keine. Das allgemeine offizielle Danke z. B. für Mitgestaltung in einem Gottesdienst ist zwar auch schon etwas, für meine Begriffe müsste es aber durch ein persönliches Wort ergänzt werden.

**Zu einem guten Miteinander trägt bei:** Regelmäßige informative Gespräche mit Hauptberuflichen (wenigstens vierteljährlich) – und zwar nicht nur rückblickend, sondern auch auf Zukunft hin. Wahrhaftigkeit im Umgang miteinander, so dass es für den Einzelnen ermutigend ist, seine Bedenken oder Sorgen zu äußern. Insgesamt gegenseitige Ermutigung. Ein gutes Wort zur gegebenen Zeit, das ist nach meiner Meinung mehr als Essengehen etc.. Im Rahmen des Gemeindefestes – dies wurde bei uns schon einige Male praktiziert – nachher für alle Mitarbeiter/innen ein gemütliches Beisammensein mit zwanglosem Gedankenaustausch. Von den Hauptberuflichen erwarte ich, dass sie über die verschiedenen Gruppen und Aktivitäten einen Überblick haben und in der Lage sind, das Ganze sinnvoll zusammenzufügen. Als Abschluss möchte ich noch sagen: »Auch unseren Hauptamtlichen tut ein gutes Wort, ein Wort der Ermutigung, ein Wort des Lobes, gut.«

## Klartext reden, Exotisches zulassen

*Helga Koeppel ist in Leinfelden und Musbach seit langen Jahren ehrenamtlich tätig, in den Bereichen Erwachsenenbildung und Seniorenbetreuung und jetzt auch in der interreligiösen Zusammenarbeit.*

Von unserem Pfarrer Bernhard M. Winckler und unserer Pastoralreferentin Andrea Trautmann hören wir immer wieder, dass ohne unseren Begleitservice für die Senior/innen der Gottesdienst im Seniorenheim nicht stattfinden könnte. Die Mitwirkung der Laien an pastoralen Aufgaben in unserer Gemeinde, zum Teil aus der Not geboren, wird von unserem Pfarrer gefördert. Zum Beispiel unterstützt er die Leiter/innen der Wort-Gottes-Feiern und ermuntert die Gemeindemitglieder diese Form des Gottesdienstes zu akzeptieren.

Voraussetzung für ein gewinnbringendes Miteinander von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen sind Offenheit und klare Absprachen, die immer wieder einmal überprüft und fortgeschrieben werden müssen. Man muss sofort miteinander reden, wenn eine Unstimmigkeit auftritt.

Eine schöne Würdigung unseres ehrenamtlichen Einsatzes ist das jährliche »Ehrenamtlichenfest«. Auch die Ehepartner werden eingeladen. Nach einem festlichen Gottesdienst sitzen wir bei einem leckeren Büffet und guten Getränken zusammen, das letzte Mal waren es fast 100 Teilnehmer/innen.

Aus meinem Bekanntenkreis höre ich allerdings auch, dass in einigen Kirchengemeinden viele Aktivitäten der Laien im Ehrenamt von den zuständigen Gemeindepfarrern wieder eingeschränkt werden. Die Mitwirkung der Laien scheint auf reine »Putz- und sonstige nicht pastorale Hilfsdienste« zurück gedrängt zu werden. Leider wird dieses »Bedauern« nicht öffentlich ausgesprochen, um die Atmosphäre nicht zu vergiften. Man ist ja froh, dass man überhaupt einen Pfarrer am Ort hat.

Seit Januar 2005 betreut ein Team von acht Frauen aus unserer Kirchengemeinde jeden Mittwochnachmittag in der Moschee in Echterdingen ehrenamtlich 15 bis 20 muslimische Kinder und Jugendliche. Aus diesen Aktivitäten sind schon einige gemeinsame Unternehmungen hervorgegangen. Unser Pfarrer unterstützt uns bei diesem in einer Kirchengemeinde sicherlich »exotischen« ehrenamtlichen Einsatz. Wir sind darüber sehr glücklich. Wir haben für dieses Projekt 2007 den zweiten Preis des Deutschen Caritasverbandes bei dem Jahresthema »Mach dich stark für starke Kinder« erhalten.

### **Ehrenamt** nach Wilhelm Busch

Willst du froh und glücklich leben,  
lass kein Ehrenamt dir geben!  
Willst du nicht zu früh ins Grab  
lehne jedes Amt gleich ab!

So ein Amt bringt niemals Ehre,  
denn der Klatschsucht scharfe Schere  
schneidet boshaft Dir, schnipp-schnapp,  
Deine Ehre vielfach ab.

Wieviel Mühen, Sorgen, Plagen  
wieviel Ärger mußt Du tragen;  
gibst viel Geld aus, opferst Zeit -  
und der Lohn? Undankbarkeit!

Selbst Dein Ruf geht Dir verloren,  
wirst beschmutzt vor Tür und Toren,  
und es macht ihn oberfaul  
jedes ungewaschne Maul!

Ohne Amt lebst Du so friedlich  
und so ruhig und so gemütlich,  
Du sparst Kraft und Geld und Zeit,  
wirst geachtet weit und breit.

Drum, so rat ich Dir im Treuen:  
willst Du Weib (Mann) und Kind erfreuen,  
soll Dein Kopf Dir nicht mehr brummen,  
laß das Amt doch and'ren Dummen.

## Freie Hand und Austausch

*Helene Mang ist ehrenamtlich in der Kirche tätig als Leiterin einer sporadisch singenden Schola, als Mitglied im KGR und im Missionsausschuss, sowie im Frauengesprächskreis. Außerdem hilft sie als nebenamtliche Organistin aus.*

Aus den genannten Tätigkeiten ergeben sich häufige Kontakte mit Hauptberuflichen. In aller Regel gibt es bei der Zusammenarbeit kaum Probleme, abgesehen davon, dass die Hauptberuflichen oft sehr unter Zeitdruck stehen und so Absprachen manchmal nicht ganz einfach sind. Dabei spielt natürlich auch die Persönlichkeit eine Rolle, manche sind für eine Zusammenarbeit sehr aufgeschlossen und gehen auf Vorschläge gerne ein, andere sind eher »Einzelkämpfer« und man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, dass eine Zusammenarbeit gar nicht unbedingt erwünscht ist. Aber das ist eher die Ausnahme. Als Beispiel für eine besonders gelungene Zusammenarbeit möchte ich die Mitarbeit unseres Missionsausschusses bei der Gestaltung der Weltmissionssonntage nennen, wo wir immer wieder sehr freie Hand bekommen haben.

Zu einem guten Miteinander gehört nach meiner Ansicht eine gute und rechtzeitige Kommunikation, bei Bedarf eine offene Aussprache, Delegierenkönnen, klare Abmachungen. Es gibt bei uns auch Geschenke und einmal jährlich ein Ehrenamtlichenfest, was für das gegenseitige Kennenlernen und Austauschen mit anderen Ehrenamtlichen wichtig und gut ist.

Ehrenamtlicher Dienst setzt gründliche und rechtzeitige Information voraus. Dazu können die Austauschrunden, aber auch regelmäßige Kontakte mit der Gemeindeleitung, die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder die Berichterstattung in Gremien (z.B. dem KGR) dienen.

*Ehrenamtliche Tätigkeit in Kirche und Gemeinde.  
konzepte Nr. 2 / Dezember 1997*

## Kommunikation und Würdigung

*Gerwin Krautter war über vier Wahlperioden Zweiter Vorsitzender des KGR. Er arbeitet mit im AK Liturgie und im Caritas- und Sozialausschuss, organisiert die liturgischen Dienste, wirkt als Kantor und leitet Wort-Gottes-Feiern.*

### Erfahrungen

Ganz besonders positiv möchte ich die Situation nach dem Weggang des alten Pfarrers, der nach 30 Jahren Tätigkeit in unserer Gemeinde ohne Nachfolger in den Ruhestand ging, bewerten, wie wir (der Administrator, der kommende »leitende Pfarrer der Seelsorgeeinheit« und nach Einrichtung der SE auch der dann tätige zweite Pfarrer in der SE) gemeinsam versucht haben, aus der vormals »versorgten« Gemeinde eine eigenverantwortlich mitsorgende Gemeinde zu machen. Es war ein sehr gutes Zusammenarbeiten auf Augenhöhe unter Beachtung der jeweiligen Fähigkeiten und Kompetenzen. Nicht verschweigen möchte ich allerdings auch eine sehr enttäuschende Situation: Eine Initiative zur Verbesserung der Taufkatechese wurde zunächst scheinbar wohlwollend akzeptiert, dann aber unter Hinweis auf die Richtlinienkompetenz abgewiesen. Enttäuschend war weniger das Abweisen der Initiative selbst, als vielmehr die Art und Weise. Wir Ehrenamtliche machten uns nach Vereinbarung mit dem Pfarrer in wochenlangender Recherche und Vorarbeit kundig, die Ergebnisse – und damit auch die Kompetenz der Ehrenamtlichen – wurde dann aber schlicht ignoriert.

### Perspektiven

Ganz wichtig scheinen mir regelmäßige, formelle oder informelle Kommunikation und Meinungs Austausch unter den Beteiligten und rechtzeitige Information der Betroffenen. Wichtig ist sicherlich auch die Würdigung der ehrenamtlichen Arbeit. Ein in regelmäßigen Abständen veranstaltetes »Mitarbeiterfest« ist eine sehr gute Möglichkeit, die Bedeutung und die Wertschätzung der ehrenamtlichen Arbeit insgesamt herauszustellen. Das schließt natürlich die Würdigung und Ehrung Einzelner nicht aus, etwa bei Jubiläen, Geburtstagen, insbesondere auch beim Ausscheiden aus einem Dienst. Für die Arbeit von Müttern und Vätern im Rahmen der Erstkommunion- und Firmungsvorbereitung scheint mir die Begleitung durch eine/n Hauptamtliche/n unerlässlich. Die wichtigste Voraussetzung für eine gedeihliche Zusammenarbeit in der Gemeinde scheint mir, dass die Zusammenarbeit »auf Augenhöhe« in gegenseitigem Zutrauen und Vertrauen geschieht.

## Nette Pfarrer gefragt

Was Ministrant/innen sich von Hauptberuflichen wünschen

Das erste, was mir die Ministrant/innen erzählen, ist, dass sie zum Geburtstag und zu Weihnachten Süßigkeiten bekommen, dass sie ein Mal im Jahr einen Ausflug machen, dass es manchmal Hotdogs gibt und dass sie, wenn sie an ihrem Namenstag ministrieren, ein Schoklädle kriegen. Diese Liste, die ich auf Grund des Er-

zähltempo nur unvollständig mitschreiben kann, ist die prompte Antwort auf meine Frage, was ihnen am Ministrantendasein gefällt. Aha – ich frage zurück: Wenn es das alles nicht gäbe, wäre es nicht so toll, »Minik« zu sein? Die Antwort kommt ohne Überlegen und mit Überzeugung: »Nö, das würde ohne das alles genau so viel Spaß machen.«

Ca. 37.000 Ministrant/innen tun in unserer Diözese Dienst – freiwillig, motiviert, kompetent und auf Zeit. Wie sieht ihr Verhältnis zu den Hauptberuflichen aus? Was brauchen sie, um ihr Ehrenamt gern zu haben?

### Nett sein!

Die Ansprüche, die die drei »Großen« der Böblinger Vater-unser-Minis, Stephanie, Florian 1 und Florian 2, an die Hauptberuflichen haben, klingen bescheiden. Was müssen die Hauptberuflichen machen, damit es den Minis gut geht? »Nett sein. Sie sollen nicht rumschreien, uns nicht anmotzen, na ja, nicht so gereizt sein.« (Um keinen falschen Eindruck zu erwecken: Den rumschreienden Pfarrer gab es in Österreich, nicht in Böblingen.) Im Verlauf des Gesprächs wird deutlich, dass diese Anliegen wirklich an erster Stelle stehen. Ministrant/innen, die oft nur die wenigen Minuten in der Sakristei in direkter Kommunikation mit den Pfarrern und Gottesdienstleiter/innen stehen, haben ein sensibles Gespür für guten Umgang. Dass ein Pfarrer oder eine Gottesdienstleiterin sie wahrnimmt, vor oder nach dem Gottesdienst ein bisschen mit



*Zwischendurch ein Eis – nichts dagegen einzuwenden, finden die Minis Florian 1, Stephanie und Florian 2, aber: nicht nötig, um Spaß am Ministrieren zu haben. Hauptsache, der Pfarrer ist nett.*

ihnen »schwätzt«, ihnen klare Anweisungen gibt, aber auch ihre Kompetenz und ihre Standards anerkennt, und dass er/sie Fehler freundlich korrigiert oder toleriert, darauf legen sie Wert.

### Bleiben!

Der zweite Wunsch macht mich platt – und spricht für sich: »Die sollen nicht so oft wechseln.« Flo-

rian 1 hat in seinen drei Jahren Dienstzeit fünf Pfarrer erlebt, längerfristige Aushilfen und Investierte. »Das ist schwierig, weil jeder andere Angewohnheiten und Vorlieben hat, zum Beispiel bei der Händewaschung bei der Gabenbereitung«, erklärt Stephanie. Florian 2 ergänzt: »Und man muss sich dauernd andere Namen merken.«

### Subsidiär unterstützen!

Die beiden neuen Pfarrer haben sie in der Sakristei kennen gelernt; in der Gruppenstunde waren sie (noch) nicht. Aber das ist für die drei Minis ok. In der Gruppenstunde ist derzeit der Pastoralreferent da, um den wenigen »Großen« unter den Arm zu greifen. »Der unterstützt uns beim Organisieren und vermittelt uns Schulungen oder Mitmachaktionen wie »Jetzt wird's heiß«, wo wir gerade mitmachen. Er übt auch mit den Neuen oder springt bei den Gruppenstunden ein, wenn wir Großen mal nicht da sein können. Er hilft uns auch, wenn wir Material brauchen.« Diese Unterstützung schätzen die Minis und zwar auch, weil sie subsidiär ist. Was geht, machen sie selber. Und ihr Wunsch ist nicht der nach mehr hauptamtlicher Zuwendung, sondern der nach mehr älteren Minis. Die Aussichten stehen gut – bei so motivierten »Großen« bleibt der Nachwuchs nicht aus.

Cäcilia Branz  
Redaktion

## Der Exot: Kirchliches Nebenamt

Die kriegen Geld, sind meist umfangreicher ausgebildet und gelten daher nicht als Ehrenamtliche. Die kriegen wenig Geld, sind weniger umfangreich ausgebildet und zählen daher nicht zu den Hauptberuflichen. Sie dürfen nicht zum Ehrenamtlichenfest kommen, und sie dürfen im Hauptamtlichen team nicht mitreden. Und sie können jederzeit den Bettel hinschmeißen. Sie sind die ganz Unscheinbaren und die Exoten: die Nebenamtlichen. Die kennen Sie gar nicht? Doch. Garantiert! Das sind die meisten Organist/innen, mit denen Sie im Gottesdienst singen, sehr viele Chorleiter/innen und vor allem in kleineren Gemeinden auch die Kirchenpfleger/innen. Um ihre Existenz und ihre Situation einmal ins Rampenlicht zu rücken, hier ein paar Kennziffern.

In unserer Diözese gibt es gegenüber 75 hauptberuflichen rund 1.700 nebenamtliche Kirchenmusiker/innen (und, nebenbei bemerkt, ca. 30.000 ehrenamtliche Chorsänger/innen und Bandmitglieder). Welchen Einsatz sie bringen, kann man am ehesten ermes sen, wenn man überschlägt, wie viele Gottesdienste jeden Sonntag (inklusive Vorabend) in unseren rund 1.100 Gemeinden von Orgel- und Chormusik begleitet werden und man dann noch die Werktagsgottesdienste mit Orgel addiert.

Die hohe Verbindlichkeit, die die nebenamtlichen Kräfte ein gehen – oft unter wenig idealen Bedingungen wie viel Fahrt aufwand, kalter Kirche, wenig Zeit für Absprachen vor dem Gottesdienst, ganz zu schweigen von den Gottesdienstzeiten (und ich rede vom normalen Sonntag, wenn andere Familien beim ersten oder zweiten Frühstück sitzen, nicht von der

Auferstehungsfeier am Ostermorgen um 5.30 Uhr oder vom Heiligabend) –, sind wohl nur mit Idealismus zu erklären.

Immerhin ist seit kurzem eine neue Regelung in Kraft, nach der die nebenamtlichen Kirchenmusiker/innen ihre anspruchsvolle Ausbildung »zweijährige C-Ausbildung: »jede Woche (außer in den Schulferien) Einzelunterricht im Orgelspiel mit Improvisation (45 Minuten), Klavierspiel (30 Minuten), Harmonielehre (30 Minuten) und Gehörbildung (30 Minuten) plus zwei Mal im Jahr Kompaktkurs« nicht mehr allein finanzieren müssen »zweijährige C-Ausbildung: monatlich 112 € plus Unterkunft und Verpflegung für die Kompaktkurse plus 80 € Lernmittelkosten – nun ja, mit rund 140 bespielten Gottesdiensten waren die Kosten dann auch wieder drin bei einem Stundenlohn von 21 € (in der evangelischen Kirche liegt der übrigens zwischen 29,50 und 41,50 €)« Jetzt ist die Bischof-Moser-Stiftung in die Ausbildungsfinanzierung eingestiegen, und ein neues Förderprogramm sieht vor, dass je ein Drittel der Kosten vom Auszubildenden, von der Kirchengemeinde und von der Bischof-Moser-Stiftung übernommen wird (KABl Nr. 5 vom 15. April 2008).

*Sie sind auch Idealist/in und möchten nebenamtliche/r Kirchenmusiker/in werden? Sprechen Sie mit Ihrem Kirchenmusiker oder Ihrem Pfarrer vor Ort und informieren Sie sich unter [www.amt-fuer-kirchenmusik.de](http://www.amt-fuer-kirchenmusik.de), Tel. 07472 9384-14 !*

*Cäcilia Branz  
Redaktion*

## Die einen bekommen die Martinusmedaille, die anderen...

Warum ein Kirchenpfleger das Wort »Ehrenamt« nicht mehr hören kann.

*Das Nachfolgende hat sich vor gut drei Jahren zugetragen; die beteiligten Personen und der Ort sind der Redaktion bekannt.*

Da gibt es in einer ostschwäbischen Pfarrei einen engagierten Katholiken, der auf Grund seiner beruflichen Qualifikation auch Kirchenpfleger seiner Heimatpfarre ist, bzw. war. 37 Jahre lang hat er dies gerne, mit Engagement und Freude getan – ohne die ihm zustehende Vergütung zu erhalten, die er auch gar nicht wollte. »Dies ist mein ehrenamtlicher

Beitrag für meine Kirchengemeinde, andere arbeiten woanders mit, ich mache dies eben gerne, weil ich der Meinung bin, dies gut machen zu können.« Dies war auch so der Fall; mit den Pfarrern in seiner Kirchengemeinde gab es nie Probleme. Der engagierte Kirchenpfleger ist seit vielen Jahren Mitglied des Gemeinderats und stellvertretender ehrenamtlicher Bürgermeister seiner Heimatgemeinde. Damit hat er auch einen kommunalen Blickwinkel für die Vorgänge in seiner Gemeinde.

Vor vier Jahren beschlossen die Diözese Rottenburg-Stuttgart und das Sozialministerium des Landes Baden-Württemberg eine neue Trägervereinbarung über den Betrieb von Kindertagesstätten. In dieser wurde eine Verwaltungskostenpauschale von drei Prozent festgelegt, den die politische Gemeinde an die Kirchengemeinde für alle Verwaltungstätigkeiten im Zusammenhang mit den Kindergärten zu zahlen hat. »Nun entstehen diese Kosten in unserer Gemeinde nicht, weil ich meine Kirchenpflegertätigkeit, in der die Kindergärtenverwaltungstätigkeit mit eingeschlossen ist, ja ehrenamtlich mache«, erzählt der Kirchenpfleger weiter.

Also bittet er seinen Pfarrer und den Verwaltungsaktuar diese drei Prozent aus der neuen Vereinbarung herauszunehmen – zumindest für die Zeit, in der er Kirchenpfleger ist. Das kirchliche Verwaltungszentrum weigert sich dies zu tun; die Verantwortlichen bitten den langgedienten Kirchenpfleger diese Pauschale zu akzeptieren; er könne sie »dann ja wieder der Kirche spenden«. Da der Kirchenpfleger der Meinung ist, über seine Spenden selber verfügen zu wollen, kommt es zu keiner Einigung, obwohl die drei Prozent auch als verhandelbar gelten. Der Kirchenpfleger sieht dies als Abzocke der Kirchengemeinde beim kommunalen Träger, weil diese Kosten in diesem Fall ja tatsächlich nicht entstehen.

Mehrere Gespräche und Klärungsversuche ergeben keine Änderung des Standpunkte. Der Kirchenpfleger zieht seine Konsequenzen und kündigt sein Amt nach 37 »ehrenamtlichen« Jahren. Nach Eingang der Kündigung beim Pfarrer kommt ein Brief, in dem eine Verwaltungskostenpauschale von einem Prozent angeboten wird. Da diese ja auch nicht entsteht, ist dies für den langjährigen Kirchenpfleger nicht akzeptabel. »Ich denke, dass es ein Betrug ist, wenn die Kirchengemeinde von der kommunalen Gemeinde drei Prozent Pauschale kassiert – ohne, dass diese Kosten entstehen«, meint er noch heute. Und er ist bis heute noch maßlos enttäuscht, dass unbewegliche Verwaltungen auch und gerade in der Kirche das Ehrenamt so aushebeln und blockieren!

In einem höflichen (Standard?)-Brief bedankt sich der Bischof für die 37 Jahre als Kirchenpfleger – das war's dann!

Hermann Sorg  
Redaktion

## Die andere Sicht

Es ist – ohne Unterton – ehrenwert, wenn Ehren-, Neben- oder Hauptamtliche auf Kostenersatz, auf ihnen zustehende Freizeit oder auf öffentliche Würdigung verzichten oder wenn sie, um der Kirchengemeinde/Einrichtung Kosten zu ersparen, privates Gut ins Ehrenamt einbringen. Ich meine, sie sollten dabei gut überlegen, was das für ihre Nachfolger/innen, für zeitgleich mit ihnen im ehren-, neben-, hauptamtlichen Team Arbeitenden und für die Verwaltungsabläufe bedeutet. Ihr ehrenwertes Verhalten kann andere unter Druck bringen ►►*Wenn etwa der Pfarrer das Sonntagsblatt auf eigene Kosten abonniert, darf dann die Gemeindefereferentin darum bitten, dass es für sie übers Pfarrbüro bestellt wird? Wenn im Kindergottesdienstteam die eine Ehrenamtliche das Papier zum Basteln immer von zu Hause mitbringt, wie viel Überwindung kann es andere kosten, die dafür einfach das Geld nicht haben, den Beleg ins Pfarramt zu bringen?*◄◄ oder aber spätere Vereinbarungen erschweren. ►►*Im oben geschilderten Fall: Wenn die Kirchengemeinde sich auf den Verzicht der kommunalen Gelder eingelassen hätte, der ehrenamtliche Kirchenpfleger etwa nach drei Jahren seinen Dienst beendet hätte und sich kein unbezahlter Nachfolger gefunden hätte – wie hätte man dann der Kommune vermitteln sollen, dass jetzt die Verwaltungspauschale doch zu bezahlen sei?*◄◄ Meiner Erfahrung nach ziehen solche Verzicht aus bester Absicht häufig am Ende eine Verbitterung nach sich, wenn der/die Ehrenamtliche für sich zurück gesteckt hat und dann im für ihn/sie entscheidenden Ausglick sein/ihr Wunsch nicht erfüllt wird. ►►*Der Kirchenmusiker, dem ein Bewährungsaufstieg verweigert wird, fragt sich an diesem Punkt – der sachlich gar nichts damit zu tun hat – warum er jahrzehntelang auf die Erstattung von Fahrtkosten verzichtet hat oder vielleicht eher: warum er für diesen Verzicht nie Anerkennung erfahren hat.*◄◄ Dass diejenigen, die auf etwas verzichten, die Ehre oder die Moral auf ihrer Seite haben, während diejenigen, die Verwaltungsregeln, Standards oder ihr gutes Recht in Anspruch nehmen, schnell als habgierig oder unchristlich regelversessen gelten, hebt sachliche Argumente auf eine in diesem Fall wenig hilfreiche moralische Ebene. – Manchmal ist es vielleicht auch ein gutes Werk, denen entgegen zu kommen, die den Strukturen des Systems verpflichtet sind.

Cäcilia Branz  
Redaktion

## Wertschätzung und Transparenz

*Der frühere Diözesanjugendseelsorger Hermann Friedl ist seit sieben Jahren Pfarrer in Schwäbisch Gmünd.*

### **Herr Friedl, haben Sie Tipps aus Ihrer Praxis, was zu einem guten Miteinander zwischen Ehren- und Hauptamtlichen beiträgt?**

Zu einem guten Miteinander zwischen Ehren- und Hauptberuflichen trägt zuallererst die Wertschätzung der Person und deren Arbeit bei sowie eine gegenseitige Transparenz von Überlegungen und konkreten Vorhaben. Das zeigt sich etwa darin, dass auch ich mich als Kolpingpräses einmal für den Hüttendienst an einem Wochenende auf dem Kolpinghaus melde und bereit erkläre, dort konkret mitzuarbeiten (das erfordert zwar eine gehörige Portion an Organisation der sonntäglichen Gottesdienste, zahlt sich aber im Miteinander aus und ist nicht zuletzt direkt gelebte Seel- und Menschen-sorge). Ein ähnliches Beispiel ist das tatkräftige Mittun beim jährlichen Flohmarkt etwa der Frauengruppe.

Im Pastoralteam aufgeteilte Zuständigkeiten für die einzelnen Gruppen und Kreise innerhalb der Gemeinde und der damit verbundenen Präsenz der Hauptberuflichen immer wieder mal bei deren Zusammenkünften wird bei den Gemeinemitgliedern nicht nur gern gesehen, sondern auch wertgeschätzt. Eine jährliche Terminkonferenz mit den »Köpfen« der gemeindlichen Gruppierungen und die damit verbundene längerfristige Planung schafft ein Voneinander-wissen, verhindert Kollisionen und lässt Gemeinde als Ganze sichtbar werden.

Betriebsausflug für hauptberufliche Mitarbeiter/innen und regelmäßige Feste für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen sind selbstverständlich, ebenso die Begleitung und Qualifizierung. Dort, wo finanzielle Unterstützung erforderlich ist, wird diese auch gewährt und nicht mit Geld geheizt (trotz der Finanz-misere auch in unserer Kirche). Telefonanrufe, Besuche und Geschenke bei Geburts- und persönlichen Festtagen schaffen ein persönliches Klima über das gemeindliche Leben und Glauben hinaus.

Den überschaubaren ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen nicht noch mehr aufbürden an Verantwortung und Arbeit, als sie selbst tragen können, und sie auch hin und wieder zum Lassen ermutigen, entlastet, motiviert neu und tut bis in die Seele hinein gut.

Das gemeinsame, auch liturgische Feiern und die so gewährte Teilgabe am eigenen Glauben wird oft als Bereicherung und Kraftquelle empfunden und so auch zurückgemeldet. Pastorale, hauptberufliche Mitarbeiter/innen, die weniger gestresst wirken und ein Herz für die Menschen haben, lassen bei den Ehrenamtlichen Türen aufspringen und persönliche Dimensionen offen zu Tage treten.

### **Wo wird Ehrenamt ungut – haben Sie Erfahrungen, dass Ehrenamtliche ihre Kompetenzen überschreiten, zu viel von Hauptamtlichen erwarten, ...? Oder anders gewendet: Was können Ehrenamtliche zu einem guten Miteinander beitragen?**

Ehrenamt wird dort ungut, wo Rollen nicht geklärt oder frühere Qualifikationen und Professionen oft unausgesprochen zum »Rechtsanspruch« erhoben werden. Als Ehrenamtliche/r selbst gern Hauptberufliche/r sein zu wollen, z.B. mit demselben Wissensvorsprung wie das pastorale, hauptberufliche Personal, birgt manches Konfliktpotential. Dass Ehrenamtliche ihre Kompetenzen wirklich überschreiten, ist hier so nicht vorhanden. Wohl aber fällt auf, dass ehrenamtliche Mitarbeiter/innen zum Beispiel auch in den liturgischen Diensten sich gegenseitig Konkurrenz machen, etwa wenn jemand – sich dessen vielleicht gar nicht recht bewusst – verstärkt den Lektorendienst wahrnimmt und dabei andere zurückdrängt. Da braucht es behutsames, aber entschiedenes Eintreten seitens der Hauptverantwortlichen.

Ein zu aktives Pastoralteam nimmt Ehrenamtlichen ein wenig die Herausforderung, sich selbst einzubringen und zu engagieren, da ja fachkundige, bezahlte Hauptberufliche vorhanden sind und ihre Arbeit auch ordentlich machen. Die Aussage eines Kirchengemeinderatmitglieds ist vielleicht bezeichnend dafür: »Während der Vakanzzeit haben sich noch mehr Ehrenamtliche für unsere Gemeinde eingesetzt als das jetzt der Fall ist.«!

Zu einem guten Miteinander tragen Ehrenamtliche unter anderem bei, wenn sie sich auch selbst etwas zutrauen, nicht stets auf die »Professionellen« schauen und mit der Aufgabe und Verantwortung auch die Erfahrung machen, dass sie es können und das Ganze dazu im Lustbereich liegt und Erfüllung für das eigene Leben und Glauben bringt.

## Checkliste: Knigge für Ehrenamtliche

✓ Klären Sie mit den Verantwortlichen, wo Ihr Dienst im Gesamtzusammenhang der Gemeinde/Einrichtung seinen Platz hat, was zu Ihren Aufgaben gehört, welche Unterstützung Sie brauchen/bekommen, wie der Kontakt gehalten wird, wie Sie Auslagen ersetzt bekommen (s. nächste Seite).

✓ Gehen Sie nicht davon aus, dass eines Tages Dankbarkeit Ihre Mühen (oder auch freie Tage oder Kosten) belohnen wird; solche Rechnungen gehen am Ende oft nicht auf. Überlegen Sie sich, was Sie an Zeit und Aufwand einbringen wollen, weil es Ihnen die Sache wert ist oder weil Sie das Engagement selbst als Gewinn empfinden.

✓ Akzeptieren Sie, dass es in jeder Organisation bestimmte (auch verwaltungsbedingte) Spielregeln gibt und Letztverantwortliche, bei denen die Fäden zusammen laufen und die im Zweifelsfall (aber nicht im Alleingang) eine Entscheidung treffen müssen.

✓ Akzeptieren Sie die fachlichen Kompetenzen und die Zuständigkeiten der Hauptberuflichen – und auch die Grenzen ihrer Belastbarkeit.

✓ Bevor Sie anfangen, über etwas Groll zu schieben, bitten sie den/die Verantwortliche/n um ein Gespräch, klären Sie den Sachverhalt und äußern Sie Ihre Erwartungen.

✓ Wagen Sie Begrenzung! Setzen (und kommunizieren) Sie einen Zeitpunkt, an dem Sie ein bestimmtes Engagement beenden (oder bewusst fortsetzen) werden. Wenn der Zeitpunkt erreicht ist, reflektieren Sie Ihre Entscheidung (aufzuhören oder weiterzumachen) mit dem/der Verantwortlichen. Lassen Sie sich nicht beliebig viele Aufgaben zuschustern, auch nicht wenn jemand ganz arg nett fragt oder wenn man unbedingt jemand braucht. Sie selbst haben die Verantwortung für sich selbst und für Ihre Familie. Meistens dreht sich die Welt weiter, auch wenn mal etwas brach liegt.

✓ Ihr Ehrenamt soll Sie selbst bereichern und dem Gemeinwesen dienen. Verdeutlichen Sie sich zwischendurch, wem Ihre Arbeit zugute kommt. Bleiben Sie im Austausch mit anderen und offen für Kritik. Und fragen Sie sich selbst zwischendurch, ob Sie noch Freude und Sinn in Ihrem Engagement empfinden oder ob es zur Last geworden ist. Sie dürfen auch aus einer Aufgabe *hinauswachsen*.

✓ Achten Sie darauf, dass Sie in Ihrem Ehrenamt keine »Alleinherrschaft« entwickeln. Sie sollen eigenständig arbeiten dürfen, aber wer über Jahre hinweg nur nach eigenem Gutdünken arbeitet, läuft Gefahr, »eigen« zu werden. Bewahren Sie sich Offenheit für fachlich Neues.

✓ Geben Sie anderen die Chance, in Ihre Nachfolge oder Ihre Unterstützung hinein zu wachsen, indem sie sie mitmachen lassen und ihnen Vorgänge transparent machen. »Anderere machen es nicht schlechter als ich; sie machen es anders gut.«

✓ Wenn Sie daran denken, ein freiwilliges Engagement zu beenden, kommunizieren Sie dies offen und rechtzeitig; nenne Sie den angestrebten Zeitpunkt. Ersetzen Sie nicht die Äußerung von Ärger durch Rücktrittsdrohungen.

✓ Lassen Sie sich öffentlich in ihre Aufgabe einführen und daraus verabschieden. Das ist nicht ehrenkäsigt, sondern angemessen, weil Sie – vielleicht im Stillen – für die Öffentlichkeit gearbeitet haben.

✓ Und schließlich: bewahren Sie sich Gelassenheit, wenn etwas nicht so läuft, wie Sie es sich vorstellen. »Die Welt lebt von denen, die mehr tun als ihre Pflicht.«, habe ich irgendwo gelesen. Gott braucht Sie. Wenn Sie das glauben, dann glauben Sie auch, dass *Gott* die Welt vollendet – und unsere Grenzen kennt.



## Checkliste: Knigge für Hauptberufliche

✓ Subsidiarität! Trauen Sie Ehrenamtlichen etwas zu – lassen Sie sich auch von ihren Kompetenzen (aus Beruf, Aus-/Fortbildung) erzählen. Die Zeiten, in denen nur die hauptberuflichen kirchlichen Mitarbeiter/innen etwas von Moderation, Gruppendynamik, Sozialarbeit und Kommunikation verstanden, hat es nie gegeben. Immer mehr Berufsgruppen sind jetzt in diesen Bereichen explizit ausgebildet. Entlasten Sie sich – Sie müssen nicht alles selbst machen, was professionell sein muss.

✓ Rollen dezidiert klären! Was ist (warum) Aufgabe des Hauptamts? Was ist Aufgabe des Ehrenamts? (Das lohnt sich auch, zwischendurch mal im Gemeindebrief darzustellen.) Was können Ehrenamtliche von Ihnen erwarten und was erwarten Sie von den jeweiligen Ehrenamtlichendiensten? Wo läuft die Arbeit von Haupt- und Ehrenamt zusammen?

✓ Ehrenamtliche im Blick haben! Bemühen Sie sich, die Ehrenamtlichen zu kennen und ab und zu ein persönliches Wort mit ihnen zu wechseln. Interessieren Sie sich auch für freiwilliges Engagement, das Menschen außerhalb der Kirche leisten – auch dieses ist »Arbeit für die Menschen«, und vielleicht lassen sich Vernetzungen schaffen.

✓ Potentielle Ehrenamtliche erkennen! Haben Sie den Mut, Menschen anzusprechen, die noch kein Ehrenamt in Ihrer Gemeinde/Organisation haben.

✓ Überblick über die Arbeit der Ehrenamtlichen haben! Nur dann können Sie alle Arbeit würdigen und gleichzeitig manches vernetzen oder doppelte Arbeit verhindern.

✓ Die Arbeit der Ehrenamtlichen im Blick haben: Nur dann können Sie ehrlich loben und – wo nötig – rechtzeitig intervenieren, wenn die Art und Weise oder die Qualität neben- oder ehrenamtlicher Arbeit ungut ist. Einem Organisten zu sagen, dass er Lieder viel zu schnell begleitet, eine Kirchengemeinderätin darauf hinzuweisen, dass sie andere nicht zu Wort kommen lässt, einem Gottesdienstleiter rückzuspiegeln, dass seine Einleitungen viel zu persönlich sind, ist Ihre Aufgabe. Wenn jede/r Zuständige sie wahrnimmt, wird es keine Ehrenamtlichen geben, die die Welt nicht mehr verstehen, weil sie nach 20 Jahre erstmals kritisiert werden.

✓ Informieren Sie alle von einem Vorgang oder einer Terminplanung Betroffenen rechtzeitig und umfassend! Schaffen Sie sich ein System, damit Sie nicht jedes Mal neu überlegen müssen oder immer die Gleichen vergessen (z.B. gemeinsam mit Sekretärin Liste erstellen, wem sie den neuen Sitzungs- oder Gottesdienstplan schickt; dafür sorgen, dass Erstkommunionverantwortliche das Kinder- und Jugendgottesdienstteam über Sondergottesdienste informieren; die Liste fürs Ehrenamtlichenfest nicht nur mit Namen, sondern mit Kategorien führen, damit z.B. die Christbaumaufsteller und Missionszeitschriftausträgerinnen nicht untern Tisch fallen).

✓ Halten Sie Absprachen ein (oder ändern Sie sie notfalls unter Rücksprache mit allen Beteiligten ab).

✓ Ehrenamtliche sollen ihre Zeit investieren, aber nicht ihr Vermögen. Schaffen Sie einen Modus, wie die Ehrenamtlichen Auslagen ersetzt bekommen (z. B. Nachweis von Telefonkosten über Einzelverbindungsanmeldung) und Fortbildungen und Fahrtkosten abrechnen können.

✓ Schaffen Sie »Traditionen«, wie Ehrenamtliche in ihren Dienst eingeführt und daraus verabschiedet und bei Jubiläen u.ä. geehrt werden.

✓ Kommunizieren Sie Ihren Mitarbeiter/innen wie Sekretär/innen, Mesner/in, Hausmeister/in wie auch den Ehrenamtlichen, welchen Service Ehrenamtliche von Angestellten erwarten können (z. B. Kopien machen, aufstuhlen für Veranstaltungen, Rundruf übernehmen).

✓ Hier könnte Ihr Tipp stehen ...

Schreiben Sie uns, was Hauptberufliche und unbezahlt Engagierte in kirchlichen Gemeinden/Einrichtungen im Umgang miteinander beherzigen sollten!

## »Neue Besen kehren gut«

– damit sie nicht alles wegfegen, sollten Haupt- und Ehrenamtliche, die neu in eine Gemeinde oder ein Aufgabenfeld kommen,

☺ sich erzählen lassen, wie der Laden bisher läuft (Welche festen Einrichtungen – Gruppen, aber auch Bräuche, Feste, Riten gibt es? Wer macht was? Welches sind nach Meinung der Gemeindemitglieder die wichtigsten Aktivitäten/Personen?) – und zwar möglichst von den Aktiven wie auch von den Nutznießern – und die bisherigen Formen ein paar Mal miterleben (auch wenn’s Ihnen vielleicht die Haare sträubt)

☺ hören, wer Neues initiieren oder etwas verändern würden

☺ sich klar werden über die Anliegen der bisherigen und einer neuen Praxis (Was kommt wem entgegen? Aus welchen Gründen möchte ich etwas ändern? Wem schulde ich eine Veränderung? Geht es um meine Vorlieben oder um das Gemeinwesen?)

☺ aktiv erklären, warum sie Dinge anders machen als der/die Vorgänger/in

☺ das persönliche Kennenlernen der Menschen vor Geschäftigkeit und Regulierungseifer stellen und dabei die eigenen Aufgaben nicht schleifen lassen

☺ nicht vergessen: Die Gemeinde/Einrichtung bleibt, Sie gehen eines Tages wieder.

*Die Aufgabe des Weiheamtes, ein »Dienst an den Diensten« zu sein und damit auch Verantwortung für die Ordnung der Dienste zu tragen, ist zwar theologisch gesprochen ein Dienst, wirkt sich aber in der Realität des kirchlichen Lebens auch als Macht über Ehrenamtliche (und Hauptberufliche) aus. Auch der Dienst der Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen ist mit Macht verbunden. Diese Macht kann eingrenzen und beengen; sie kann aber auch unterstützen, bekräftigen, Rückendeckung geben und bevollmächtigen.*

Ehrenamtlicher Dienst im Bistum Hildesheim, 2006

## Keine Antwort aus Rottenburg

Auch höhere kirchliche Ebenen haben mit Ehrenamtlichen zu tun – manchmal auch unfreiwillig. Ein Thema, das mir immer wieder begegnet, ist die ausbleibende oder als unangemessen empfundene Reaktion »aus Rottenburg«. Stellvertretend für häufig Gehörtes hier O-Töne:

»Selbst Briefe an Dr. Gebhard Fürst wurden nicht beantwortet.« »Die offizielle schriftliche Begründung Ihrer persönlichen Einzelfallentscheidung wurde mir bis zum heutigen Tag nicht mitgeteilt. Besonders hebe ich das immer wieder zitierte Gerichtsurteil des Diözesangerichtshof hervor, welches mir in Schriftform nicht zugestellt worden ist.«

Ob da wohl eine befriedigendere Lösung zu finden ist?

Liebe Diözesanverwaltung, bitte trainieren Sie Fingerspitzengefühl. So verständlich es ist, dass nicht jeder Brief unmittelbar und schon gar nicht vom Bischof persönlich beantwortet werden kann – wenn gar keine Antwort kommt oder der Antwort nicht zu entnehmen ist, dass das Anliegen verstanden und die damit verbundenen Gefühle wahrgenommen worden sind, ist die Enttäuschung und Verbitterung der Betroffenen oft immens. Mit einer sachlich richtigen Antwort ist es leider nicht immer getan. Manches Anliegen lässt sich vielleicht auch besser – und letztlich zeitsparender – mit einem Telefonat beantworten.

Liebe Ehrenamtliche, bitte sprechen Sie zuallererst mit den Betroffenen und versuchen Sie, Ihr Anliegen vor Ort oder im Dekanat zu klären. Bitte verstehen Sie, dass unsere Bischöfe manche Antwortschreiben an fachlich qualifizierte Mitarbeiter/innen delegieren – gerade so nehmen sie Ihre Anliegen ernst –, dass die Antwort Zeit braucht und dass auch in der Kirche eine Antwort abschlägig sein kann.

*Ein gutes Beispiel habe ich erlebt, als jemand aus meiner Gemeinde in Rottenburg anrief, um sich über eine Gottesdienstform zu beschweren. Die dortige Referentin fragte zurück, ob der Anrufer das Thema mit den Verantwortlichen vor Ort besprochen habe. Als dieser verneinte, verwies sie ihn auf diese Möglichkeit zurück. Dann rief sie bei mir an und ließ sich – sehr ernsthaft – erklären, was es mit dem geplanten Gottesdienst auf sich habe. Diese Referentin hat ihre Rolle ebenso ernst genommen wie die der Ehrenamtlichen und meine als Hauptberufliche.*

Cäcilia Branz

## Ehrenamtliche würdigen – aber wie?

»Keine offizielle Verabschiedung; Geschenke hatte ich nicht erwartet. Still, bescheiden ging ich von der Empore ab.« – berichtete der Redaktion jemand, der über 30 Jahre nebenamtlich als Organist und Chorleiter tätig war! Ob dem Abschied Auseinandersetzungen voraus gegangen sind oder nicht – so etwas darf nicht passieren. Freiwilliges Engagement verdient Würdigung und Dank. Wie bringt man diese angemessen zum Ausdruck? Hier einige Ideen und Erfahrungen unserer Leser/innen – wenn Sie weitere Vorschläge haben, schreiben Sie uns!

### Einheitliche Regeln

Einheitliche Regeln helfen allen Beteiligten und bilden die Basis für die Finanzierung: Gibt es zum Geburtstag und/oder zu Weihnachten (auch mal 'ne Idee: zu Pfingsten als Geburtstag ehrenamtlicher Sendung) einen Gruß? Nach wie vielen Jahren gibt es was (Blumenstrauß, Urkunde, Erwähnung im Gemeindeblatt ...)? Was wird regelmäßig im Gemeindebrief veröffentlicht (Namenslisten »Wer macht was«, Jubiläen etc.)? Wer kann wie oft an einer Fortbildung teilnehmen? Wer wird wann zum Essen eingeladen (Katechet/innen, Pastoralteam, KGR/Par, alle Ehrenamtlichen)?

### Würdigung im Gottesdienst

Kirchliches Ehrenamt ist Menschen- und Gottesdienst. Deshalb ist der Gemeindegottesdienst ein sinnvoller Ort, um Ehrenamtliche der Gemeinde vorzustellen und sie inmitten der Gemeinde zu würdigen. Warum nicht zusammen mit den Erstkommunionkindern auch die Katechet/innen vorstellen! Warum nicht langjährige Kirchenchormitglieder anstatt in der Chorversammlung im Gottesdienst würdigen! Schön ist es, den Betroffenen nicht nur zu gratulieren/danken, sondern sie auch mit einem Gebet oder Lied für ihre Aufgabe bzw. die neue Phase ohne das Ehrenamt zu segnen.

### Ehrenamtlichenfest/Dankeabend

Viele Kirchengemeinden praktizieren diese Form, Danke zu sagen und die gemeinsame Arbeit zu feiern. Schön ist es, wenn die Verantwortlichen sich die Mühe machen, die Ehrenamtlichen (und deren Familie!) namentlich einzuladen. Die Ehrenamtlichen sollen nicht entscheiden müssen, ob sie sich das Essen wohl verdient haben. Eine persönliche Einladung bewirkt gerade bei Menschen, die nur einen kleinen Dienst übernommen haben, nicht im Kerngeschehen der Gemeinde mitmischen oder die noch neu sind, eine zusätzliche Bindung. Damit möglichst niemand vergessen wird, bitten Sie die Verantwortlichen von Gruppierungen um aktuelle Namenslisten und fragen Sie auch Mesner/in und Hausmeister/in, wer ihnen geholfen hat. Und laden Sie zusätzlich über Vermeldungen, Gemeindebrief, Aushang etc. ein. Beim Fest

sind Ansteckschilder (Name + Tätigkeit), die die Anwesenden selbst beschriften können, informativ und würdigend.

Beim Unterhaltungsprogramm reichen die Ideen vom Diavortrag über Ereignisse im vergangenen Jahr über Gemeindequiz, gemeinsames Singen und selbstgemachte Sketche bis zu Uli Keuler. In einer Gemeinde, deren Ehrenamtlichenfest im Vorfeld von Fasching terminiert ist, laden die Hauptberuflichen unter einem bestimmten Motto ein. Sie dekorieren passend zum Thema und prämiieren die originellsten Verkleidungen oder auch am Abend in Teams entstandene Gedichte zum Thema. Einzelne und Gruppen steuern von sich aus einen Programmpunkt zum Motto bei. Beispiele für Mottos waren: »Wir ziehen den Hut vor so viel Engagement!«, »Mit euch Ehrenamtlichen sind wir auf Rosen gebettet!«

### Bekanntmachungen

Oft wissen nicht einmal regelmäßige Gottesdienstteilnehmer/innen, wer im Kirchengemeinde-/Pastoralrat ist, geschweige denn, wer die Kranken besucht oder das Gemeindefest organisiert. Könnte nicht zwischendurch mal ein KGR-Mitglied aus der Sitzung berichten, eine Teamerin die Einladung zum Kindergottesdienst verlesen, jemand aus dem Sozialausschuss zur Senioreninformationsveranstaltung einladen? Hängt im Schaukasten eine Liste mit Gruppen und Ansprechpersonen? Im Gemeindebrief lassen sich Namen, Gesichter, Engagement gut in einem Interview transportieren.

### Zeugnis

Vor allem jungen Ehrenamtlichen sollte man eine qualifizierte Bescheinigung ihres Einsatzes anbieten (siehe S. 29).

### Fortbildung

Machen Sie Ehrenamtliche gezielt auf Fortbildungen aufmerksam und ermöglichen Sie wenn möglich eine kostenlose Teilnahme. Das vermittelt die Anerkennung, dass Ehrenamtliche anspruchsvolle Arbeit leisten.

**Persönliche Gespräche** sind durch nichts zu ersetzen!

## Merkposten für Absprachen mit Ehrenamtlichen

Je klarer die Absprachen zwischen Hauptberuflichen/Einrichtung und freiwillig Engagierten, desto einfacher die Zusammenarbeit und auch das Beenden derselben. Vor allem wenn Aufgaben delegiert werden, wenn die (An)Leitung anderer Ehrenamtlicher vorgesehen ist und wenn es sich um ein klar abgegrenztes Projekt handelt, können schriftliche Vereinbarungen hilfreich sein. Die Merkposten können aber auch bei der Suche nach Freiwilligen hilfreich sein.

- ▶ **Absichten/Ziele:** Was soll durch das freiwillige Engagement erreicht werden?
- ▶ **Art der Tätigkeit / Aufgaben**
- ▶ **Notwendige Kompetenzen /Qualifikationen:** Welche Fähigkeiten sind notwendig? In welcher Hinsicht und wie wird der/die Ehrenamtliche qualifiziert?
- ▶ **Zeitung/Einsatzdauer:** Wie viel Zeitaufwand bringt das Engagement mit sich (Einsatzzeiten, Sitzungen, Vor- und Nachbereitung, Gespräche, Fortbildung ...)? Handelt es sich um ein zeitlich begrenztes Projekt, wann ist der Endpunkt?
- ▶ ggf. **Ort**
- ▶ **Position:** Welche Position nimmt der/die Ehrenamtliche im System ein? Mit welchen Personen/Gruppen/Institutionen ist seine Tätigkeit wie vernetzt? Hat er die Leitung über einen Teilbereich / in einem Gremium? Wem ist er/sie Rechenschaft schuldig, wer trägt die letzte Verantwortung, wer hat die Fürsorgepflicht für ihn/sie?
- ▶ **Ansprechpartner/in:** Wer führt den/die Freiwillige/n in die Aufgabe ein und an wen kann er/sie sich mit Fragen und Anliegen wenden?
- ▶ **Rechte und Pflichten der Einrichtung und der/des Engagierten:** Versicherung, Schweigepflicht, Kinderbetreuung, Qualifizierung, Aufwandsentschädigung, Mitspracherecht/Anhörungspflicht ...  
Schnupperphase: Gibt es eine Zeit zum Kennenlernen und Ausprobieren?
- ▶ evtl. **Leitbild der Einrichtung**

*in Anlehnung an Freiwilligen Zentrum Hamburg*

## »Attraktives Ehrenamt«

### BDKJ-Arbeitshilfe

Motivierte, gut ausgebildete und engagierte Menschen sind das Potential der katholischen Kinder- und Jugendarbeit. Wie attraktiv ein Ehrenamt ist, wird zu einem guten Teil davon bestimmt, wie Interessierte sich einbringen können, wie Engagierte unterstützt und begleitet werden, wie die geleistete Arbeit anerkannt wird und nicht zuletzt, wie der Abschied gestaltet wird.

Um dies nicht dem Zufall oder allein dem Gespür der Verantwortlichen zu überlassen, hat der Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) in Rottenburg-Stuttgart die Arbeitshilfe »Attraktives Ehrenamt: Ehrenamtliche gewinnen, begleiten und verabschieden« entwickelt. Diese richtet sich an die

Menschen, die Ehrenamtliche für die katholische Kinder- und Jugendarbeit gewinnen möchten und sie begleiten, also zum einen selbst aktive Ehrenamtliche und zum anderen hauptberufliche Mitarbeiter/innen in den Mitgliedsverbänden und im BDKJ, in den Gemeinden und Dekanaten.

Die Arbeitshilfe bietet praktische Anregungen inklusive **Vorlagen, Formulierungen/Formulare, Checklisten:** Wie können neue Ehrenamtliche geworben und in ihrem Einstieg begleitet werden? Was ist gute Zusammenarbeit und wo können Ehrenamtliche und Hauptberufliche darin unterstützend tätig sein? Wie kann der Abschied vom Ehrenamt angemessen und wertschätzend gestaltet werden? Neben den

# Ehrenamt mit Konzept

»klassischen« Ämtern und Gremien der katholischen Jugendverbände wird auch die Mitarbeit in Projekten berücksichtigt.

Lesenswert sind die O-Töne Ehemaliger, die aus dem BDKJ kommen und auf die Bedeutung ihres ehrenamtlichen Engagements für ihre persönliche und berufliche Entwicklung zurückblicken. »Attraktives Ehrenamt« ist ein Gewinn für Kirche und Gesellschaft, aber auch – was noch wichtiger ist – ein Baustein in der persönlichen Entwicklung der aktiven Ehrenamtlichen. Dazu sagt die frühere BDKJ-Diözesanleiterin

und jetzige Ordinariatsrätin Dr. Irme Stetter-Karp: »Es lohnt, Engagement zu wagen: für andere (und da liegt der Sinn!) – aber ganz gewiss auch für einen selbst und die persönliche Entwicklung, nicht zuletzt auch für die berufliche Karriere.«

◆ Die **Arbeitshilfe »Attraktives Ehrenamt«** kann beim BDKJ Rottenburg-Stuttgart per Mail unter [bdkj@bdkj.info](mailto:bdkj@bdkj.info) oder auf der Webseite [www.bdkj.info](http://www.bdkj.info) bestellt werden. Dem DIN A4 Heft liegt eine CD-ROM bei, die noch mehr Material enthält, als in der gedruckten Broschüre vorliegt.



Bund der  
Deutschen  
Katholischen  
Jugend

## Fortbildungskonzeption für Verbandsleiter/innen

Den eigenen Jugendverband nach innen und außen profiliert zu managen erfordert Zeit und Energie. Ehrenamtlichen in Leitungsfunktionen auf Dekanats- und Diözesanebene können jetzt ihre Fähigkeiten und Handlungskompetenzen mit dem Kurs »Verband leiten lernen« (VLL) erweitern.

Auf 18 Seiten beschreibt die Broschüre die Standards dieser Qualifizierungsmaßnahme für Jugendliche ab 18 Jahre, die sich folgender vier Schlüsselstrategien bedient:

- Die **Persönlichkeit entfalten**, um mit dem eigenen Leitungsprofil als Person erkennbar zu handeln und seinen eigenen Stil zu entwickeln.
- **Teamfähig werden**, um über Kommunikation Vertrauen zu schaffen und Talente im Team zu bündeln.
- Eine eigene **Position beziehen**: für die eigene Überzeugung und auch für Leitungsentscheidungen, die weniger populär erscheinen, einstehen.
- Eine **Vision entwickeln**, um mit ihr und mit entsprechenden Umsetzungsideen den Verband voranzubringen.

Der Kurs selbst besteht aus 17 Kurstagen, die sich in zwei Zeitblöcke gliedern und von acht Praxisberatungen zwischen den beiden Kursteilen begleitet werden.

»Leitungskompetenz ist erlernbar« und »Leiten ist eng mit der Person verbunden« sind zwei Kernsätze der VLL-Konzeption. Körperhaltung, Gesten und Bewegung sind Ausdruck der eigenen Persönlichkeit und des jeweiligen Empfindens. Aus diesem Grund setzt der VLL neben dem Vermitteln von theoretischem Wissen auf die Körperarbeit als einen entscheidenden Bestandteil der Lernprozesse.

Das Kursprofil wurde seit den 60er Jahren kontinuierlich weiter entwickelt. Die nun neu veröffentlichte VLL-Konzeption sichert die Qualität der derzeitigen Entwicklung und ersetzt die bislang bestehende Publikation von 1996. Herausgeber sind die BDKJ-Diözesanverbände Freiburg und Rottenburg-Stuttgart.

◆ **Bestellung** über [bdkj@bdkj.info](mailto:bdkj@bdkj.info) oder unter [www.bdkj.info](http://www.bdkj.info)

## Wertschätzung schwarz auf weiß Ehrenamtszeugnis

Die Diözesanstelle Berufe der Kirche hat ein Zeugnis-Formular entwickelt, das jungen Menschen ihre Talente und Begabungen »aussagekräftig« bescheinigt. Was junge Menschen in der Jugend- und Ministrantenarbeit an kommunikativen, sozialen und organisatorischen Fähigkeiten entwickeln und erwerben können, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Ministranten- und Jugendarbeit ist mehr als Spielen, Basteln und Zeitvertreib – eine »Schule fürs Leben«. Engagement wirkt sich mehr und mehr gewinnbringend aus. Begabungen und Talente sind eben Gaben Gottes, die nach seinem Willen wachsen und Frucht bringen sollen, damit sie anderen nützen (vgl. 1Kor 12,7).

### Was bringt's? Jugendliche im Originalton

»Beim Bewerbungsgespräch hat mein Gruppenleiterzeugnis den größten Teil der Zeit in Anspruch genommen. Die wollten wissen, was ich in Gruppenleiterkursen gelernt habe. Man wollte wissen, wie ich meine Gruppenstunde leite und wie ich ein bestimmtes Problem angehe. Ich habe die Stelle bekommen.« *Uwe R.*

»Weil ich in der Gemeinde viel gemacht habe und das Zeugnis hatte, haben die Herren gesagt, sie hätten schon gesehen, dass ich mich ganz gut verkaufen könne. Sie wollten wissen, welche inhaltlichen Themen wir auch haben.« *Karola N.*

»Ich habe eine Stelle bekommen, obwohl viele andere auch mit Abitur sich beworben haben, aber nicht so in der Jugendarbeit waren. Das Zeugnis war wichtig und hat mir viel gebracht. Ich hätte nicht gedacht, was es bringt.« *Ute S.*

»Das Gruppenleiterzeugnis habe ich zu meiner Bewerbung getan. Ich war erstaunt, dass man mit mir darüber gesprochen hat. Ich find's gut, dass einem die Kirche so ein Zeugnis gibt. Mir ging jetzt erst auf, was die Gruppenarbeit bei den Minis bringt und werde jetzt dabei bleiben. Ein Chef sagte, dass er auch Ministrant war.« *Ulrike W.*

»Danke für das Zeugnis, hoffentlich stellen auch alle Pfarrer das Zeugnis aus, wenn Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen aufhören. So ein Danke finde gut.« *David K.*

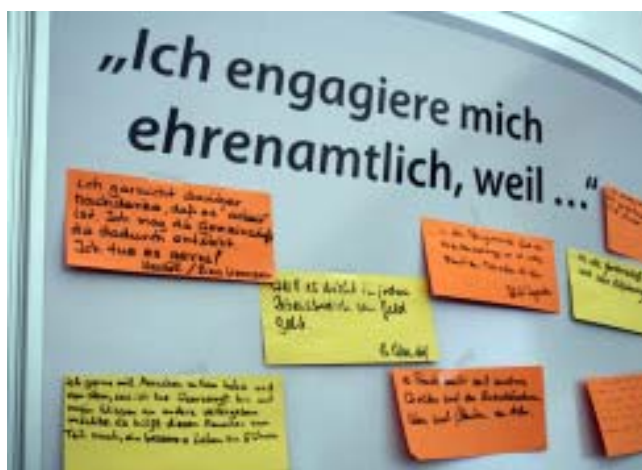
### Merkblatt / Formular

Die Diözesanstelle Berufe der Kirche hat ein Merkblatt für die Erarbeitung des Zeugnisses, sowie ein Formular mit Textbausteinen zusammengestellt.

- Das Merkblatt hilft, eigene Begabungen zu erkennen und gibt konkrete Anregungen für ein Gespräch über die Kompetenzen der Jugendlichen und für die Formulierung eines Zeugnisses.

- Jugendliche sollten erfahren, dass die Fähigkeiten, die sie in ihrem ehrenamtlichen Engagement entfalten von ihnen später im Beruf erwartete(n) wichtige „Schlüsselqualifikationen“ sind.
  - Verantwortliche in den Gemeinden tun jungen Menschen einen wirklichen Dienst, wenn sie die Jugendlichen in der schwierigen Bewerbungs-Phase mit einem Zeugnis spürbar unterstützen.
  - Es empfiehlt sich mit den Jugendlichen im Gespräch zu klären, was an Begabungen und Qualifikationen zutrifft und wachsen kann, bevor das Zeugnis geschrieben wird.
- ◆ Das auf den amtlichen Briefbogen des Pfarramtes oder anderer kirchlichen Stellen übertragbare Formular und die wichtigen Textbausteine können über die Homepage unter [www.entdeck-den-roten-faden.de](http://www.entdeck-den-roten-faden.de) heruntergeladen werden.

*Michael Holl  
Leiter der Diözesanstelle Berufe der Kirche*



## »Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit«

Eine gute Gesetzesinitiative und die bedauerlichen Konsequenzen

### Intention der Gesetzesänderung

Am 7. November 2007 hat der baden-württembergische Landtag das »Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes« verabschiedet. Damit wurde das »Gesetz über die Erteilung von Sonderurlaub an Mitarbeiter in der Jugendpflege und Jugendwohlfahrt« aus dem Jahr 1953 abgelöst. In der Begründung zur Gesetzesinitiative heißt es, die Neufassung zielt schwerpunktmäßig darauf ab, die Fördermaßnahmen des Landesjugendplans durch eine unbezahlte Freistellung der in der Jugendhilfe ehrenamtlich tätigen Personen zu unterstützen. Mit der geänderten Bezeichnung des Gesetzes solle die eigentliche Zielsetzung des Gesetzes verdeutlicht werden.

Nach mehr als 50 Jahren hat sich tatsächlich vieles deutlich verändert im ehrenamtlichen Engagement von Jugendlichen. Klare Maßnahmen zur Stützung und zum Ausbau des Ehrenamtes in der Jugendarbeit sind dringend notwendig. Die Gesellschaft braucht zunehmend den Einsatz von Jugendlichen; aber auch umgekehrt ist das Ehrenamt für Jugendliche ein unersetzlicher (Bildungs-)Raum, in dem sie ihre eigene Persönlichkeit entwickeln. Darüber hinaus bereichern junge Menschen durch ihr lernendes Handeln und die erworbene soziale Kompetenz ihr berufliches und soziales Umfeld.

Eine Vielzahl von Kindern und Jugendlichen können erst durch die Freistellung junger Menschen begleitet und betreut werden, dies ist allein durch staatliche Angebote oder durch den Sozialkontext, in denen Kinder und Jugendliche aufwachsen, nicht möglich.

Das Ziel des neuen Gesetzes, ehrenamtliches Engagement junger Menschen zu fördern und diese Förderungen zu verstärken, ist deshalb unbedingt zu begrüßen.

Nur: Die Vorteile für junge Menschen in der ehrenamtlichen Jugendarbeit haben sich durch das neue Gesetz nicht, wie angekündigt, vergrößert. Im Gegenteil:

Das Gesetz setzt den Gedanken der Stärkung des Ehrenamtes nicht um. Es hat wenig Aufforderungscharakter und wird das Ehrenamt von Jugendlichen sogar zurückdrängen.

### Auswirkungen der Gesetzesänderung

Zwar wurde gegenüber dem vorhergehenden Gesetz die **Altersgrenze von 18 auf 16 Jahre gesenkt**, und die Jugendleiter-Card findet zum ersten Mal im Gesetzestext Erwähnung. Allerdings sind dies verschwindend geringe Vorteile, wenn nicht sogar Makulatur gegenüber der Tatsache, dass

das vorliegende Gesetz **dem Arbeitgeber erlaubt, einem jungen Menschen ohne Beweispflicht die beantragte Freistellung für sein freiwilliges soziales Engagement zu versagen**. Leidtragende sind neben den betroffenen jungen Menschen vor allem die Kinder und Jugendlichen, die in Ferienfreizeiten und Zeltlagern von jungen Erwachsenen betreut werden.

Stärkung des Ehrenamts? Die ausdrückliche Versagensmöglichkeit dürfte sich als kontraproduktiv erweisen. Es steht zu befürchten, dass viele Arbeitgeber diese gesetzliche Grundlage nutzen, um eine Freistellung nicht zu gewähren. Auch angesichts der Tatsache, dass das soziale Engagement der jungen Menschen auch für Betriebe einen Mehrwert darstellt, indem die jungen Menschen die erworbene Sozialkompetenz in den Betrieb einbringen, ist diese einschränkende Regelung nicht nachvollziehbar.

Das Ehrenamt von jungen Menschen braucht, wie vor dem verabschiedeten Gesetz, eine klare Regelung, dass das Bemessen des Arbeitgebers sich auf objektive Dringlichkeiten beschränkt und somit z. B. die Ferienzeiten nicht in Frage gestellt werden können.

Die **Beschränkung der Freistellung auf 10 statt auf 12 Arbeitstage** kann ebenso wenig nachvollzogen werden wie die **Begrenzung der Freistellung für Auszubildende auf fünf Tage**. Die Argumentation, dass 1953 auf der Grundlage einer Sechs-Tage-Woche die Freistellung mit den 12 Tagen die Freistellung für zwei Wochen gewährleistet werden sollte und dies heute nicht mehr zuträfe, ist nicht stichhaltig. Angesichts der Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist eine Fünf-Tage-Woche nicht per se die Regel. Die Begrenzung auf 10 Tage ist nicht sinnvoll. Die Einschränkung für Auszubildende ist fachlich nicht zu begründen und wird weder den jungen Freiwilligen gerecht noch den Institutionen und Angeboten, für die sie freigestellt werden wollen.

Es entsteht der Eindruck, dass die Interessen der Wirtschaft maßgeblich in das Gesetz eingeflossen sind. In diesem Fall haben Wirtschaft und Politik nicht erkannt, welcher erheblichen Mehr-Wert die Qualifizierung durch das Ehrenamt – auch als Personalressource – den Unternehmen bringen kann.

Gleichzeit steht das Gesetz politischen Bemühungen entgegen, eine Bürgergesellschaft und damit ein qualifiziertes Ehrenamt aus- und aufzubauen. Wenn eine Gesellschaft aber

zunehmend auf das ehrenamtliche Engagement und der dadurch erworbenen sozialen Kompetenzen ihrer Bürger/innen baut, dann ist das neue Gesetz auch diesbezüglich kontraproduktiv.

### Schlussbemerkung

Es ist in eine Konsequenz dieses Gesetzes, dass die jungen Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden weniger durch das Ehrenamt erworbene Sozialkompetenzen mit in den Arbeits-Ausbildungskontext einfließen lassen. Diese Bildungslücke wird zukünftig für die Betriebe spürbar werden. Hier wird ein kostenaufwendiger Maßnahmenkatalog die entstehenden Defizite auffangen müssen.

Eine weitere Konsequenz dieses Gesetzes ist, dass sich zunehmend weniger Jugendliche ehrenamtlich engagieren (können). Dieser ehrenamtliche Personalmangel wird nicht durch hauptamtliches Personal ersetzt werden können. In diesem Fall wird es weniger Freizeitangebote und Ferienfreizeiten geben. Dies aber trifft Kinder und Jugendliche, für die diese Form von Betreuung nicht nur ein soziales Lernfeld darstellt, sondern aus monetären Gründen oft die einzige Möglichkeit ist, in den Ferien wegzufahren bzw. »Urlaub zu machen«.

Eine gute Gesetzesinitiative wurde in ihrer Zielsetzung verfehlt. Die Konsequenzen sind mehr als bedauerlich. In wenigen Jahren wird das neue »Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes« die vorhandene Infrastruktur stark schwächen und aushöhlen. Eine Rückkehr zu dem bisher Bewährten wird dann nicht mehr möglich sein.

*Iris Horstmann  
Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart  
Projektleiterin »Initiative Habakuk«*

#### Das Gerücht

Bundesverkehrsminister Tiefensee stärkt Baden Württemberg den Rücken; sein Kommentar zum neuen Gesetz : »Wenn wir jetzt dann die Staus abschaffen, minimiert das nicht nur den Energieverbrauch; es verringert auch die Anfahrtszeiten zum Jugendzeltlager. Also kommen die jungen Ehrenamtlichen auch mit weniger freien Tagen aus.«

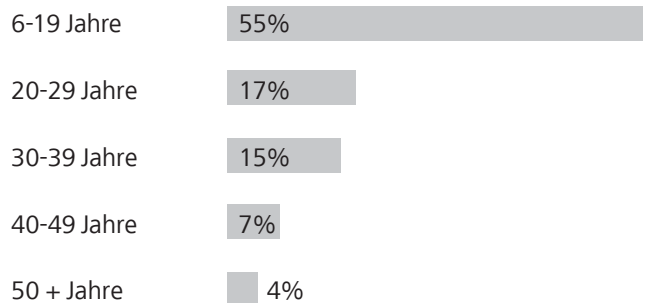
## Bedenkenswerte Zahlen

Statistische Erhebungen zum freiwilligen Engagement in Deutschland, sogenannte Freiwilligensurveys, gab die Bundesregierung 1999 und 2204 in Auftrag. Die 2006 für Baden Württemberg herausgefilterten Zahlen geben wichtige Anhaltspunkte für ein »Ehrenamt mit Konzept« auch im Bereich unserer Diözese:

»Was Hänschen nicht lernt ...«

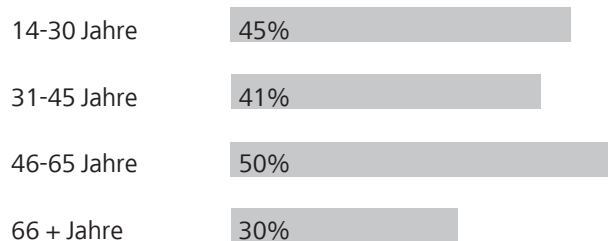
Es lohnt sich, mit der Gewinnung Ehrenamtlicher nicht erst bei den Erwachsenen anzusetzen:

### Erstmaliges Engagement im Alter von ...



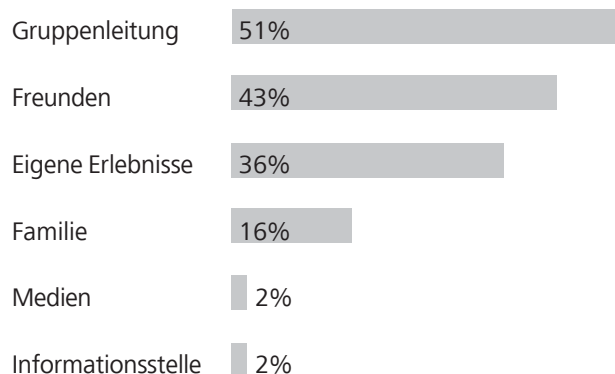
Zumal gerade bei den Unter-30-Jährigen mehr Freiwillige ihr Engagement aus eigener Initiative begonnen haben als angeworben worden sind.

### Altersstruktur der freiwillig Engagierten



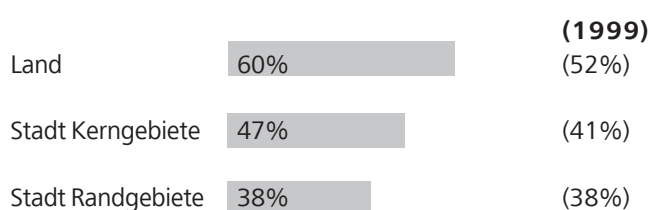
# Ehrenamt mit Konzept

## Aktueller Anstoß zum Engagement kam von ...

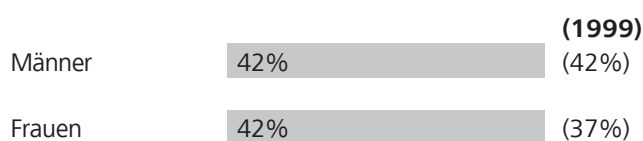


Auch in einer Informations- und Mediengesellschaft wie der unseren wirken persönliche Kontakte offenbar wesentlich missionarischer als alle Medien zusammen!

## Wieviel Engagement in welchen Siedlungsgebieten?





## Frauen/Männer im freiwilligen Engagement



## Beliebteste Bereiche im freiwilligen Engagement

	1999		2004
Sport/Bewegung	15%	➔	15%
Religion/Kirche	8%	➔	9%
Kultur/Musik	6%	➔	9%
Kindergarten/Schule	5%	➔	8%
Sozialer Bereich	4%	➔	7%
Freizeit/Geselligkeit	6%	➔	5%
Umwelt/Natur/Tierschutz	2%	➔	4%
Politik	2%	➔	3%
Jugendarbeit /Erwachsenenbildung	1%	➔	3%
Rettungsdienst/Feuerwehr	2%	➔	3%

## Männer und Frauen in den beliebtesten Bereichen des freiwilligen Engagements

		
Sport/Bewegung	11%	15%
Religion/Kirche	10%	5%
Kultur/Musik	7%	9%
Kindergarten/Schule	11%	3%
Sozialer Bereich	8%	5%
Freizeit/Geselligkeit	4%	6%
Umwelt/Natur/Tierschutz	3%	5%
Politik	1%	5%
Jugendarbeit /Erwachsenenbildung	2%	3%

## Katholisch. engagiert. Ehrenamt im Erzbistum Hamburg

### Ehrenamtliche

Sie sind ehrenamtlich oder freiwillig tätig und suchen Informationen und Tipps?

[mehr info](#)

### Qualifizierungs- programmen

Hier finden Sie eine Zusammenfassung aller Fortbildungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche im Erzbistum Hamburg

[mehr info](#)

### Suche nach Engagement

Sie suchen eine Einrichtung oder Aufgabe, um Ihre Beratung und ehrenamtlich zu engagieren?

[mehr info](#)

### Koordinatoren

Sie arbeiten schon oder ehrenamtlich mit Freiwilligen zusammen und suchen Hilfe bei der Zusammenarbeit?

[mehr info](#)

### Neuigkeiten

Aktuelle Informationen:  
Was sind die Eckdaten zum Ehrenamt?  
Welche Aufgaben haben Ehrenamtliche?  
Wie wird die Arbeit organisiert?  
Welche Aufgaben haben Ehrenamtliche?  
Wie wird die Arbeit organisiert?

[mehr info](#)

Katholiktag 08  
Cardinal of Tübingen: "Ehrenamt ist Dienst aus Leidenschaft"

[mehr](#)

Auf der Homepage des Erzbistums Hamburg gibt es ausführliche Seiten und einen monatlichen Newsletter zum Thema Ehrenamt – bereitgestellt von einer eigens eingerichteten Fachstelle Ehrenamt.

Im Downloadbereich gibt es Unterlagen zu Ausweisen und Zeugnissen für Ehrenamtliche, Erstgesprächen mit Interessierten, zur Bestandsaufnahme der Aufgaben von Ehrenamtlichen in Kirchengemeinden, Anregungen zur Erstellung eines Handbuchs, eine Mustererklärung zur Schweigepflicht und Bausteine für Vereinbarungen mit Ehrenamtlichen.

◆ [www.erzbistum-hamburg.de](http://www.erzbistum-hamburg.de) (>Ehrenamt)

## Erfolgreiche Förderung des Ehrenamtes

### CKD Modellprojekt

### wandeln – wechseln – weitergehen

Anfang 2007 waren es sechs Ideen – vom ökumenischen Trauerkreis über die Vernetzung zwischen verschiedenen Kirchengemeinden bis hin zur Gründung einer ökumenischen Besuchsgruppe. Sechs ganz unterschiedliche Projekte hatten die Macherinnen von »Wandeln – wechseln – weitergehen«, einem Projekt der Caritas-Konferenzen (CKD), aus dem 15 Bewerbungen ausgesucht und auf die Reise geschickt. Ende 2007 waren aus Ideen konkrete Projekte geworden, die alle ein mehr als positives Fazit von ihrer Arbeit ziehen konnten. Alle sechs Pilotgruppen haben innerhalb eines Jahres nicht nur reflektiert und konzeptioniert, sondern die Vorhaben auch konkret umgesetzt, Ideen verwirklicht und teilweise sogar neue Mitarbeiter/innen gewonnen.

Die wissenschaftliche Auswertung des – von Veronika-Stiftung und Aktion Mensch finanziell geförderten – Projekts durch Professorin Erika Heusler von der Katholischen Fachhochschule Freiburg zeigt:

- Mit Hilfe einer externen Moderation die Arbeit zu reflektieren und bewusst Handlungsschritte festzulegen, bezeichnete alle Gruppen als bedeutend.
- Neben der professionellen Begleitung spielt die Arbeit in den Gruppen eine wichtige Rolle. In ihnen ist ein hohes Maß an Kompetenz vorhanden, weshalb Heusler keine dauerhafte Moderation empfiehlt.
- Neben der christlichen Nächstenliebe dient der eigene Nutzen des Ehrenamtes klar als Motivation.



# Ehrenamt mit Konzept

- Zwischen den Ehrenamtlichen und ihren Aufgaben gibt es eine starke Verbundenheit. Diese äußert sich sowohl in positiven Faktoren (Spaß an der Tätigkeit, Gewinn für die eigene Person, Leidenschaft für die ehrenamtliche Aufgabe) als auch in Negativbindungen (Nicht Nein sagen können, Pflicht zur Übernahme von Verantwortung, eigene Familiengeschichte). Mögliche Reaktionen bei Überbelastung und langjähriger Tätigkeit ist nicht an erster Stelle das Aufhören, sondern eher eine befristete Auszeit oder Supervision.

- Neben der Schaffung von eigenen Gestaltungs- und Entscheidungsspielräumen spielt auch die Anerkennung der

geleisteten Arbeit, die Begleitung durch hauptamtliche Mitarbeiter sowie die Möglichkeit zu Fortbildungen eine wichtige Rolle für das Engagement.

Alle Projekte werden an ihren Aufgaben weiterarbeiten. Aus der vermeintlichen Abschlussveranstaltung des Pilotprojektes wurde also ein Zwischenstandsbericht.

◆ **Weitere Informationen:** Caritas-Konferenzen, Diözesanverband Rottenburg- Stuttgart, Petra Gauch, Strombergstraße 11, 70188 Stuttgart, Tel. 0711 2633-1161, Fax -1162, [geschaeftsstelle@ckd-rs.de](mailto:geschaeftsstelle@ckd-rs.de), [www.ckd-rs.de](http://www.ckd-rs.de)

## Sinnvolle Ergänzung anstatt energieraubende Konkurrenz

Die Zusammenarbeit Ehrenamtlicher und Hauptberuflicher aus Sicht der CKD

*Die Caritas-Konferenzen Deutschlands Diözesanverband Rottenburg-Stuttgart e. V., CKD, streben eine partnerschaftliche Kooperation von Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen an, damit das Angebot für Hilfe suchende Menschen erweitert und die Qualität der vorhandenen Angebote verbessert werden kann. Denn letztendlich geht es darum, Menschen in schwierigen Lebenssituationen möglichst schnell, unbürokratisch, kompetent und direkt angemessene Hilfestellungen zu bieten. Funktionierende Netzwerke unterschiedlicher Einrichtungen und Kompetenzpartner/innen bieten die Grundlage dazu.*

### Wie funktioniert das Netzwerk der Caritas-Konferenzen?

Die Caritas-Konferenzen Deutschlands e.V. (CKD) sind ein Verband selbst organisierter karitativ tätiger Ehrenamtlicher, die mit professionellen Einrichtungen der Kirchen und Kommunen, aber auch mit weiteren Verbänden, kooperieren, damit sie Menschen in Not möglichst optimal Unterstützung bieten können.

Ergänzend zum verbandsinternen Service setzt sich der Verband dafür ein, dass hauptberufliche pastorale Mitarbeiter/innen in den Seelsorgeeinheiten und Mitarbeiter/innen der Caritaszentren Ehrenamtliche fachlich und spirituell unterstützen und fördern – z. B. durch Fortbildungen, fachlichen Austausch und Begleitung. Die Ehrenamtlichen ihrerseits stellen Hauptberuflichen Informationen bereit, die diesen nicht zugänglich sind, oder bringen Kompetenzen aus ihrer beruflichen Biografie ein. So können beide voneinander profitieren. Angestrebt wird dabei eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen.

### Was kennzeichnet eine partnerschaftliche Zusammenarbeit?

Partnerschaft basiert auf gegenseitigem Respekt, Anerkennung und Wertschätzung. Sie erfordert klare Absprachen, Aufgaben und Rollenzuschreibungen, Informationsfluss, Transparenz und Offenheit in angemessenem Maße. Der CKD fördert den Informations- und Kompetenzaustausch – auf Ortsebene in CKD-Gruppen, im Dekanat am Runden Tisch und in diözesanen Gremien. Hauptberufliche werden dort nach Bedarf und in gegenseitigem Einvernehmen hinzugezogen bzw. können sich dort einbringen. Den Kontakt zwischen karitativ tätigen Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen hält in der Regel die Gruppenleitung. Mitglieder der CKD-Gruppe können in Gremien, wie den Sachausschuss Caritas der Kirchengemeinde oder die Versammlung von Vereinen, delegiert werden. Die CKD wünschen die Einbindung karitativ tätiger Ehrenamtlicher, insbesondere der Gruppenleitungen, in die Pastoralteams der Kirchengemeinden. Denn Partnerschaft wächst dort, wo ein regelmäßiger Informationsfluss und Erfahrungsaustausch wahrgenommen werden.

## Was tun die CKD für eine gute Partnerschaft zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen?

Der Verband informiert die CKD-Gruppenleitungen und geistlichen Begleiter/innen in den Seelsorgeeinheiten drei- bis viermal jährlich durch den Infobrief. Aktuelle Informationen und Downloads bietet darüber hinaus die Homepage. Das Jahresprogramm informiert über den aktuellen Service des Verbandes und ist allen zugänglich. Gewählten Dekanatsverantwortlichen der CKD und hauptberuflichen Mitarbeiter/innen der Caritas am Runden Tisch im Dekanat bieten die CKD einmal jährlich ein diözesanes Austauschtreffen. Ziel dieser Veranstaltung ist neben dem Austausch die Weiterentwicklung des karitativen Ehrenamtes in den Dekanaten.

Seit 1994 setzen sich die CKD dafür ein, dass alle haupt- und nebenberuflichen Dienste bereits während der Ausbildung auf die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und die besonderen Bedingungen in ehrenamtlich geprägten Handlungsfeldern vorbereitet werden. Seit 2000 führen CKD und der Diözesancaritasverband gemeinsam pastorale Mitarbeiter/innen im Rahmen ihrer Ausbildung in karitative Arbeitsfelder ein und bereiten sie konkret auf die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen in Kirchengemeinden, Seelsorgeeinheiten und sozialen Einrichtungen der Caritas vor.

Eine wichtige verbandliche Grundlage sind die »Rahmenbedingungen der CKD für ein gelingendes Ehrenamt«. Sie wurden 1994 erstellt, seitdem mehrfach aktualisiert und sind in diözesanen Konzepten, z. B. dem Leitfaden »Ehrenamtliche Tätigkeit in Kirche und Gemeinde« (1997), berücksichtigt worden.

## Was können wir empfehlen?

- Je transparenter die Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche und Hauptberufliche sind, desto einfacher lässt sich eine gute Zusammenarbeit im Sinne optimaler Ergänzung entwickeln.
- Kirchengemeinden, Seelsorgeeinheiten oder soziale Einrichtungen haben den Auftrag, Möglichkeiten der Mitsprache und Mitbestimmung für Ehrenamtliche zu schaffen.
- Die CKD unterstützen Ehrenamtliche bei der Wahrnehmung komplexer Zusammenhänge in sozialen Einrichtungen (z. B. Altenpflegeheimen und Krankenhäusern) und kirchlichen

Strukturen, um das Verständnis füreinander durch Information und Wissen zu fördern.

- Der Diözesancaritasverband und die Diözese sind gefordert, ihre Personal- und Organisationsentwicklung an den Ausbau ehrenamtlicher Felder anzupassen – indem sie z. B. das Thema »Ehrenamt« in die Leitlinien oder Rahmenkonzeption einer Einrichtung aufnehmen und ihm dadurch einen klar umschriebenen organisatorischen Rahmen und Stellenwert zuweisen.
- Fachkräfte, zu deren Aufgabengebiet die Begleitung Ehrenamtlicher gehört, sollten die wichtigsten Bedürfnisse und Motive ehrenamtlich Engagierter kennen und ebenso beachten wie die Interessen der Hauptberuflichen bzw. der Einrichtung.
- Das Angebot hauptberuflicher Begleitung für Ehrenamtliche vor Ort sollte praxisnah, ortsnah, regelmäßig, verlässlich und wenn möglich kostenfrei sein.

Auf diesen Grundlagen kann eine gute Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamt gelingen.

♦ **»Rahmenbedingungen der Caritas-Konferenzen für das caritative Ehrenamt ... damit das Ehrenamt gelingt«**, Ausgabe 2005, erhältlich bei: Geschäftsstelle der Caritas-Konferenzen Deutschlands e. V., Diözesanverband Rottenburg-Stuttgart, Strombergstraße 11, 70188 Stuttgart, Tel. 0711 /2633-1160, Fax: -1162, [www.ckd-rs.de](http://www.ckd-rs.de)



Die Autorin: Edith Scheffold  
Diözesanvorsitzende der Caritas-Konferenzen  
Rottenburg-Stuttgart e. V.

## Freiwilligen-Management

### Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Gestaltung des Freiwilligenengagements

#### Herausforderungen für das Freiwilligenmanagement

Der Ausbau des Sozialstaats und die weitgehende Professionalisierung der sozialen Arbeit haben bis Mitte der 70er Jahre das Ehrenamt weitgehend verdrängt. Bedingt auch durch Sozialstaats- und Arbeitsmarktkrise wird das Ehrenamt seitdem wieder neu entdeckt. Die zunehmende Professionalisierung und die Entwicklung der Dienste und Einrichtungen der Caritas zu modernen Dienstleistungsunternehmen mit allen ökonomischen Anforderungen an die Wettbewerbsfähigkeit, an Qualitätsmanagement und Kosteneffizienz hat die Bedeutung des freiwilligen Engagements in Frage gestellt – obwohl die Wurzeln der karitativen sozialen Arbeit im Ehrenamt liegen. Auch die ursprüngliche Verankerung des Engagements im christlichen Glauben und in christlichen Traditionen verliert an Bedeutung.

Eine Vielzahl neuer Engagementformen mit unterschiedlichen Zielrichtungen, wie z. B. Stärkung demokratischer Teilhabe, Gestaltung des lokalen Umfeldes, Selbsthilfe und Befähigung hat sich entwickelt. Neben altruistische Motive, sich zu engagieren, treten eigene Wünsche und Bedürfnisse der Freiwilligen, die mit dem Engagement verbunden werden, wie z. B. Neues zu lernen, Kontakte zu anderen Menschen zu bekommen und sich selbst weiterzuentwickeln.

#### Grundkonzeption für das Freiwilligenmanagement

Vor diesem Hintergrund müssen die Dienste und Einrichtungen den Stellenwert und die Bedeutung freiwilligen Engagements sowie das Zusammenspiel mit hauptamtlicher Arbeit grundsätzlich neu bedenken. Die Veränderungen der Rahmenbedingungen, Erwartungen und Motivationen erfordern eine Klärung der Rollen und Aufgaben von freiwillig Engagierten und hauptamtlichen Mitarbeitenden. Leitlinien zur Zusammenarbeit, zu Integration und Mitbestimmungsrechten freiwillig Engagierter müssen entwickelt werden. Die Herausforderung besteht dabei darin, die Wünsche und Erwartungen der Freiwilligen ebenso zu berücksichtigen wie die Anforderungen und Bedarfe der Organisation, der Klient/innen und der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen.

#### Freiwilligenmanager/in

Wesentlich für eine erfolgreiche Arbeit mit freiwillig Engagierten ist darüber hinaus, dass je nach Größe der Organisation mindestens ein/e hauptamtliche/r Freiwilligenkoordinator/in mit dem Management des Freiwilligenengagements be-

traut wird. Der/die Freiwilligenmanager/in ist Ansprechpartner/in für alle Fragen rund um das freiwillige Engagement und Verbindungsperson zwischen Freiwilligen, Hauptamtlichen, Geschäftsführung, Vorstand, Mitgliedern und Externen. Er/sie plant, organisiert und koordiniert das Freiwilligenengagement.

#### Bedarfsermittlung und Aufgabenentwicklung

Als Grundlage für die Planung des Freiwilligenengagements ist der Bedarf an freiwillig Engagierten in den unterschiedlichen Einsatzfeldern zu ermitteln. Dabei muss mitbedacht werden, dass den Leitlinien für das Freiwilligenengagement entsprechende Rahmenbedingungen bereit zu stellen sind. Finanzieller und personeller Mehraufwand, z. B. für die Einarbeitung, Begleitung und Qualifizierung von Freiwilligen, Kosten für Aufwendungsersatz, Versicherungsschutz und Anerkennungen, muss berücksichtigt werden.

Auf der Basis der ermittelten Hilfebedarfe und Wünsche der Zielgruppe der Organisation sind Aufgaben für freiwillig Engagierte zu entwickeln, die die Motivationen, Erwartungen und Kompetenzen der potentiellen Engagierten berücksichtigen und in denen sich die besonderen Qualitäten freiwilligen Engagements entfalten können. Freiwillig Engagierte erwarten heute zumeist anspruchsvolle, weitgehend selbstbestimmte, gut organisierte und zunehmend auch zeitlich begrenzte Engagements, die Kontakt und Austausch mit anderen Menschen ermöglichen sowie neue Erfahrungen und Kenntnisse bieten. Wesentlich ist eine trennscharfe Abgrenzung hauptamtlicher und ehrenamtlicher Aufgaben, damit Hauptamtliche und freiwillig Engagierte nicht ungewollt in Konkurrenz geraten.

#### Gewinnung freiwillig Engagierter

Um freiwillig Engagierte zu gewinnen, über Einrichtungen und Dienste sowie Einsatzfelder zu informieren, nutzt ein kreatives Marketing verschiedenste Medien und Möglichkeiten: die Zusammenarbeit mit der Presse, Informationsveranstaltungen und -stände, Tage der offenen Tür, Feste und vieles mehr. Entscheidend für eine erfolgreiche Werbung freiwillig Engagierter sind aber vor allem überzeugende Botschaften, aus welchen Gründen sich ein freiwilliger Einsatz für den Dienst oder die Einrichtung lohnt. Dabei sind sowohl der Gewinn für die freiwillig Engagierten als auch der Nutzen für die Klienten und die Organisation deutlich zu machen.

### **Organisation der Freiwilligenarbeit**

Wesentlich für das Gelingen des Einsatzes freiwillig Engagierter sind eine gute Beratung bei der Auswahl des Einsatzfeldes, freundliche Aufnahme, kompetente Einführung und Begleitung und eine wertschätzende Anerkennungskultur. Möglichkeiten zum Austausch mit anderen Engagierten und Hauptamtlichen, interessante Qualifizierungsangebote und Angebote für persönliche und spirituelle Entwicklung bereichern das Engagement und stellen für freiwillig Engagierte einen großen Anreiz für ihr Engagement dar.

### **Vernetzung und Zusammenarbeit**

Durch Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen und Diensten, Unternehmen, Schulen, Vereinen und weiteren Partnern im Gemeinwesen können häufig für Freiwillige besonders attraktive Engagementmöglichkeiten entwickelt und ein breiteres Auswahlpektrum von Engagements

in vielfältigsten Einsatzfeldern und bei verschiedensten Institutionen geboten werden. Hierdurch bietet sich auch die Möglichkeit, eine größere Öffentlichkeitswirksamkeit zu erreichen und Synergieeffekte und Einsparpotentiale beispielsweise bei gemeinsamer Projektentwicklung und Organisation, Qualifizierungen und anderen Maßnahmen zu nutzen. Freiwilligenmanagement soll günstige Rahmenbedingungen schaffen und freiwilliges Engagement befördern und pflegen. Es darf jedoch nicht zu einer Einengung und Überregulierung führen. Letztlich ist deshalb ein flexibler und sensibler Umgang mit dem Freiwilligenmanagement und eine ständige Anpassung an die jeweiligen Gegebenheiten und die Bedürfnisse und Anforderungen der Beteiligten erforderlich.

*Marion Praeder*

*Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart  
Projekt »BürgerInnen für die Caritas«*

## **»Bezahltes« Ehrenamt**

### **Organisierte Nachbarschaftshilfe**

»Nachbarschaftshilfe« lässt sich ableiten von den früher selbstverständlich erbrachten Hilfen zwischen Nachbar/innen und Familien, für die es keine von außen geregelten Formen gab. Der Begriff »Organisierte Nachbarschaftshilfe« findet sich nur bei den kirchlichen Nachbarschaftshilfen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart. »Organisiert« steht für verlässliche und transparente Strukturen, die kirchliche Träger gegenüber Hilfesuchenden, Angehörigen und freiwillig Engagierten zusagen. »Organisiert« bedeutet, dass die Hilfeleistungen in einem »organisierte« und geleiteten Verhältnis stattfinden. Organisierte Strukturen tragen auch dazu bei, dass kein Missbrauch und keine Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Helfern/innen und Hilfesuchenden entstehen können und Kirche als Garant für ein achtungsvolles Miteinander steht.

### **Gebühren und Aufwandsentschädigung für freiwillig geleistete Hilfen – (k)ein Widerspruch zum diakonischen Auftrag und karitativen Handeln?**

Bereits bei der Gründung der ersten Nachbarschaftshilfen in den siebziger Jahren wurde die Einführung einer sozial-

verträglichen Gebühr als selbstverständlich betrachtet und eine Entschädigung der Helfer/innen als erforderlich verstanden. Dieses Verständnis wurde in den Folgejahren bis heute beibehalten.

Nachbarschaftshelfer/innen werden angefragt, alltagspraktische Tätigkeiten im Haushalt zu übernehmen, die von Menschen nicht mehr oder nicht mehr ausreichend wahrgenommen werden können.

Um zu vermeiden, dass Nachbarschaftshelfer/innen als »Putzhilfen« ausgenutzt werden, wurde frühzeitig von den Mitgliedern des Fachverbandes, zu denen auch die Caritas-Konferenzen und der Diözesancaritasverband zählen, eine Gebühr eingeführt und damit kein Widerspruch zum karitativen Handeln anderer kirchlicher Verbände gesehen.

Die Akzeptanz der Gebühr durch die Hilfesuchenden ist bis heute erkennbar an der jährlich steigenden Nachfrage. Vorwiegend wird die Gebühr von selbstzahlenden Hilfesuchenden erbracht; aber auch öffentliche und kirchliche Institutionen übernehmen Gebühren für Hilfesuchende mit geringem (Renten-)Einkommen.

# Ehrenamt mit Konzept

Freiwilliges Engagement in der Organisierten Nachbarschaftshilfe kommt vorwiegend älteren Menschen, kranken Menschen, Menschen mit Behinderungen und Familien zu gute. Geleistet wird dies fast ausschließlich von Frauen.

Eine Aufwandsentschädigung für Nachbarschaftshelfer/innen wurde zukunftsweisend schon von den ersten Gründungsmitgliedern als eine Anerkennungsform umgesetzt. Sie soll einen Teil der Aufwendungen von Frauen für ihr freiwilliges Engagement ersetzen. Damit sind z. B. die verpflichtende Teilnahme der Nachbarschaftshelfer/innen an einem halbjährigen Vorbereitungskurs, die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen, Sitzungen des Helferinnenteams und die Tätigkeiten im Haushalt sowie Begleitung der Hilfesuchenden gemeint.

Im freiwilligen Engagement von Caritas und Kirche stellt die Aufwandsentschädigung eine Ausnahme dar. Aufwandsentschädigungen für freiwilliges Engagement in kulturellen, sportlichen und politischen Bereichen der Gesellschaft sind dagegen unbestrittene akzeptierte Elemente für ein Engagement im öffentlichen Interesse. Gesetzliche Grundlagen und die übliche Praxis in diesen gesellschaftlichen Feldern zeigen, dass freiwilliges Engagement und Aufwandsentschädigung in weiten Kreisen der Zivilgesellschaft von heute kein Widerspruch sind.

Freiwilliges Engagement im sozialen Bereich wird zunehmend gewünscht und von Bürgern/innen »gefordert«. Sich freiwillig zu engagieren, ohne eine monetäre Entschädigung, kann sich leisten, wer über ein bestimmtes Grundeinkommen verfügt.

Freiwilliges Engagement und monetäre Anerkennung darf selbstverständlich nicht zu einem Abbau von Arbeitsfeldern und einer Verdrängung vom Arbeitsmarkt führen. Ein Umdenken im sozialen Bereich ist dennoch erforderlich, um auch Menschen, die sich nicht ohne Aufwandsentschädigung engagieren können und möchten, nicht auszuschließen.

## Über uns

Die Organisierte Nachbarschaftshilfe ist ein kirchlicher Dienst, in dem freiwillig Engagierte tätig sind für:

- ältere Menschen, die zuhause leben und nicht mehr alle Verrichtungen des täglichen Lebens bzw. im Haushalt selbst erledigen können
- Menschen mit Behinderungen, die selbständig wohnen und Unterstützung im Alltag benötigen
- kranke Menschen, die (vorübergehend) nicht alle Tätigkeiten im Haushalt selbst bewältigen können
- demenziell erkrankte Menschen, die zuhause von Angehörigen versorgt werden und zusätzlichen Bedarf an Service- und Betreuungsleistungen haben
- Angehörige von Pflegebedürftigen oder Menschen mit erheblichem Betreuungsbedarf zur Entlastung bzw. Unterstützung
- Familien mit kleinen und/oder behinderten Kindern, die auf kein familiäres Netzwerk zurückgreifen können

*aus »Organisierte Nachbarschaftshilfe  
Handreichung für Träger und Einsatzleistungen«  
mit freundlicher Genehmigung von  
Liz Deutz, Geschäftsführerin*

## Würdigung kostet Geld

Die Abschiedsgeschenke für die Minis, die ihren Dienst beenden, der Geburtstagsstrauß für die Mesnerin, das Weihnachtsessen für die Mitarbeiter/innen, das symbolische Geschenk zum Jubiläum der evangelischen Schwesterngemeinschaft – kosten Geld, für das es oft keine Kostenstelle im Haushalt gibt. Dann bezahlt entweder der Pfarrer privat (Was macht in der Vakanz die Pastoralreferentin mit Teilzeitstelle oder der Administrator, der plötzlich für acht statt vier Pfarreien zuständig ist?) oder der Betrag wird halt irgendwie gebucht. Einfacher ist es, wenn der Kirchengemeinde-/Pastoralrat mal zusammenstellt, welche Posten über die Jahre in diesem Bereich anfallen und für welche Geschenke die Kirchengemeinde zuständig ist, und dann eine entsprechende Kostenstelle einrichtet. Runde Geburtstage und öffentliche Jubiläen sind größtenteils zum Zeitpunkt der Haushaltsplanung absehbar.

## Checkliste Aushilfspriester

Die Sommerferien stehen vor der Tür und damit die »Aushilfspriester«, die dankenswerterweise die Ferienvertretungen für die Pfarrer übernehmen. Neben der Freude über den Gast stellen sich oft – und zwar oft zwei Minuten vor Gottesdienstbeginn oder noch fataler zwanzig Minuten danach – Irritationen ein. Trotz unserer weltverbindenden katholischen Liturgie gibt es eben örtliche Ausprägungen und Besonderheiten. Die Zeitschrift praxis gottesdienst hat uns eine Checkliste zur Verfügung gestellt, die Mesner/innen, Liturgiekreismitgliedern, liturgischen Diensten und nicht zuletzt den Aushilfspriestern hilft, gut über die Runden zu kommen.

### Bei der Übernahme der Aushilfe

- Welche Dienste sind vorgesehen: Lektor/in, Organist/in, Schola, Chor, Kantor/in, Kommunionhelfer/in ...?
- Ist eine oder sind zwei Lesungen vor dem Evangelium üblich?
- Gibt es zu den Lesungen ein Einführungswort? Wer bereitet es vor, wer trägt es vor?
- Wer bereitet die Fürbitten vor?
- Wer stellt die Lieder für den Gottesdienst zusammen? (Telefonnummer der zuständigen Person!)
- Sind gewisse Utensilien mitzubringen: Kelchtüchlein, passende Albe, Messbuch, Lektionar ...?

### Allgemeine Fragen zur Feier

- Gibt es örtliche Besonderheiten?
- Gibt es ein eigenes Gebet mit den Ministrant/innen vor/nach dem Gottesdienst? Wer spricht es?
- Stellt sich der Aushilfspriester selbst der Gemeinde vor oder wer macht das?
- Ist die Gemeinde gewohnt, dass man Kinder in ein katechetisches Predigtgespräch einbezieht? Gibt es sonstige Elemente mit Kindern (Sendung in den oder Rückkehr aus dem Kindergottesdienst, Einladung zum Vater unser um den Altar zu stehen ...)?
- Wenn Weihrauch verwendet wird: Inzensieren die Ministrant/innen den Priester und die Gemeinde?
- Wird die gegebene Intention mit dem Namen der Verstorbenen genannt? Wenn ja, wann?
- Gibt es das sonntägliche Taufgedächtnis zu Beginn der Messfeier? Oder wird eine Besprengung mit Weihwasser am Ende gemacht?

### Zum Ablauf der Feier selbst

- Wenn ein Aushilfspriester zum ersten Mal in die Gemeinde kommt, sollte der Mesner/ die Mesnerin mit ihm eine Ortsbesichtigung machen: Altar, Ambo, Priestersitz, Mikrofone (Höhe, Schalter, Sprechprobe), liturgische Bücher ...

- Wird beim Einzug das Evangeliar mitgetragen? Wer trägt es?
- Wird vor dem Altar Kniebeuge oder Verneigung gemacht? Gibt es eine Verneigung zum Volk?
- Von wo aus wird die Eucharistiefeier eröffnet?
- Werden Gloria und Credo gesungen oder gesprochen? Wer stimmt ggf. an?
- Wer liest die Fürbitten? Wenn ein/e Lektor/in liest: Liest er/sie oder der Priester Einleitung und Schluss?
- Steht die Gemeinde zum Hallelujaruf auf?
- Gibt es eine Evangelienprozession? Wie wird sie gestaltet?
- Ist nach der Predigt eine kurze Stille üblich?
- Gibt es eine Gabenprozession? Wo nimmt der Priester die Gaben entgegen?
- Richten die Ministrant/innen den Altar zur Gabenbereitung her?
- Wartet der Priester mit der Gabenbereitung, bis die Kollektenkörbchen zurück gebracht sind?
- Betet der Priester beim Vater unser vor dem Schlusslobpreis die Friedensbitte?
- Ist in der Gemeinde der Friedensgruß üblich? Geben die Ministrant/innen den Gruß weiter? Mit wem tauscht der Priester den Friedensgruß?
- Wer holt das Ziborium aus dem Tabernakel? Wann? Wer stellt es zurück? (Priester oder Kommunionhelfer/in) Wie geht die Tabernakeltür auf?
- Ist Kommunion unter beiderlei Gestalten üblich? Wer kommuniziert unter beiderlei Gestalten?
- Kommunizieren Priester und Kommunionhelfer/innen vor oder nach der Gemeinde? Wann empfangen die Ministrant/innen die Kommunion?
- Kommen die Gläubigen einzeln nacheinander zur Kommunion oder stellen sie sich nebeneinander in eine Reihe? Wo stehen / bewegen sich die, die die Kommunion austeilen?
- Ist nach der Kommunion Stille üblich? Sitzt der Priester dabei?

# Ehrenamt mit Konzept

- Werden die Kelche am Altar oder an der Kredenz gereinigt?
- An welcher Stelle kommen die Vermeldungen? Wer trägt sie vor?
- Werden das Schlussgebet und der Schlusssegen am Priestersitz oder am Altar gesprochen?
- Wird nach dem Entlassgruß noch ein Lied gesungen?
- Ist der Wettersegen üblich? In welcher Form?

P. Dr. h. c. Josef Dank SAC  
(Ergänzungen Branz)

◆ **praxis gottesdienst** ist ein monatlich erscheinender Materialbrief der Liturgischen Institute Deutschlands, Österreichs und der Schweiz mit zahlreichen praktischen Ideen, Reflexionen und Tipps rund um liturgische Themen.

**Probelesen?** Download auf der Homepage des Liturgischen Instituts: [www.liturgie.de](http://www.liturgie.de) > praxis gottesdienst > Bezug oder zwei kostenlose Exemplare bei untenstehender Adresse bestellen!

**Abonnieren?** Einzelheft 2,30 Euro, Jahresabonnement: 21,60 Euro zzgl. 5,64 Euro Versand

**Bestellung:** Verlag Herder GmbH, Postfach, 79080 Freiburg  
Tel. 0761 2717-422, Fax -249  
[kundenservice@herder.de](mailto:kundenservice@herder.de)



»Grüß Gott! Wir Tanzgruppe von Gemeinde, Sie aus Afrika. Wir machen afrikanischen Gottesdienst und tanzen Einzug und Sanctus – wie bei Ihnen zu Hause!«  
»I be in Cannstatt aufgewachsa. Ond mir kommt koi Frau en da Altarraum!«

## Freiwilligenbörse im Internet

Unter [www.caritas-freiwillig.de](http://www.caritas-freiwillig.de) können Menschen, die sich sozial engagieren möchten, nach Projekten in Kirchengemeinden oder katholischen Verbänden und Organisationen suchen, für die ehrenamtliche Mitarbeiter/innen gesucht werden. Alle katholischen Träger im karitativen Bereich können hier ihre sozial-karitativen Projekte für freiwillig Engagierte präsentieren.

Näheres siehe INFORMATIONEN Mai/Juni 2008, Seite 57.

◆ Informationsflyer, Fragen und Anregungen zur Freiwilligenbörse: Rosa Geiger-Wahl, Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V., Tel.: 0711 2633-1430, [geigerwahl@caritas-dicvrs.de](mailto:geigerwahl@caritas-dicvrs.de)

## Darf der das überhaupt?

Was ein Laie in der Liturgie »darf« und was nicht, ist nachzulesen in der Veröffentlichung der Deutschen Bischofskonferenz »Zum Gemeinsamen Dienst berufen. Die Leitung gottesdienstlicher Feiern – Rahmenordnung für die Zusammenarbeit von Priestern, Diakonen und Laien im Bereich der Liturgie« vom 8. Januar 1999.

◆ Download unter [www.dbk.de](http://www.dbk.de)

Die Bücher in diesem Literaturdienst drehen sich nicht explizit ums Thema Ehrenamt, sind aber Bücher »für jedermann« (oder besser für jeden Christen und jede Christin) und Bücher nicht nur von Theolog/innen. Einen Sonder-Literaturdienst rund ums Thema Katechese finden Sie weiter hinten im Heft.



### **Werden, was ich bin.**

*Ein spirituelles Lesebuch.*

Zusammengestellt von Paul Michael Zulehner, Ostfildern 2008, 159 Seiten, 16,90 €

Soll ich es allein probieren oder soll ich mich anregen und führen lassen? Diese Frage stellt sich in vielen Lebenssituationen, insbesondere für die spirituelle Ausrichtung des Lebens. Weil viele es nicht schaffen – so Johannes Tauler – und zu sehr der Ablenkung anheimfallen, haben Meister zu allen Zeiten Anregungen gleichsam als Geländer und Orientierung zusammen gestellt. Ein gemeinsamer Punkt ist jeweils das Wissen um den Menschen und seine Beziehung zu Gott. Denn genau das ist der Sinn aller spirituellen Lebensausrichtung, das »wechselseitige Verhältnis zwischen Gott und dem einzelnen Menschen lebendig zu erleben, mitunter auch zu erleiden« (8).

Vier Themenkreise gehören zu dieser Ausrichtung:

Als erstes die Frage, wer in der Beziehung als erster agiert – der Mensch mit der Suche und Sehnsucht oder Gott mit seinem Werben. Die Antwort auf diese Grundfrage hängt eng mit der Fähigkeit zusammen, sich aus der Geschäftigkeit der Ansprüche herauszunehmen und leer zu werden. Erst dann kann ein Aufnehmen und Eingehen erfolgen, das letztlich zum Ziel der spirituellen Reise führt, »das zu werden, was wir im Grunde immer schon sind: Liebende – und dies aus der Einigung mit jenem Gott, der die Liebe ist« (9).

Diese verschiedenen Facetten der spirituellen Reise werden nach Stichworten unterschieden mit zahlreichen Texten unterlegt, angereichert und verdeutlicht. In diesem Sinn ist es ein reichhaltiges spirituelles Lesebuch, das einen lange auf der Reise nährt und bei intensiver Lektüre auch zur eigenen Suche anregt.



Eng mit diesem Begleitbuch zur spirituellen Reise verbunden ist eine kleine Auseinandersetzung mit dem Thema Spiritualität in säkularer Kultur. Hier sucht Zulehner den Dialog mit der Kulturanthropologie und einer Studie von Ariane Martin erforscht hat, stellt er im Sinne eines Dialogs seine pastoral-theologische Sichtweise zur Seite.



Paul Michael Zulehner

### **Gottes Sehnsucht**

*Spirituelle Suche in säkularer Kultur*

Ostfildern 2008, 116 Seiten, 13,90 €

Wo Zulehner in seinem Lesebuch Texte spiritueller Autoren gesammelt und geordnet hat, gibt es hier einen anderen Zugang, sich auf die spirituelle Reise zu begeben:



Alois Kothgasser/Clemens Sedmak

### **Geben und Vergeben**

*Von der Kunst neu zu beginnen*

Innsbruck 2008, 169 Seiten, 14,90 €

Auch das ist ein Buch für Sucher, für Neugierige, für die, denen die Mittelmäßigkeit nicht oder nicht mehr schmeckt. Insofern ist das Buch eine Einladung, den erlernten, etwas trockenen und »papiernen Gott« hinter sich zu lassen und sich auf die Suche nach lebendiger Gotteserfahrung zu machen. Dafür braucht es die Bereitschaft, »sich überraschen zu lassen, auf Details zu achten, offen zu sein für das Unerwartete und Unerwartbare« (17). Ihre spirituelle Suche verstehen die Autoren als Kunst, neu zu beginnen. Dabei gehen sie auf Haltungen wie Fehlhaltungen (z. B. Habsucht bzw. Habgier) ein und erläutern, wie ein stetiger Neuanfang aussehen kann. Sie verweisen regelmäßig und intensiv auf biblische Figuren und Szenen oder große geistliche Schriftsteller bis in unsere Tage. Am Ende legen sie Wert darauf, dass der eigene Neuanfang alltagspraktisch und alltagstauglich ist. Wer also nicht nur einzelne Gedanken lesen möchte, sondern gleichsam von einem Autorenpaar an die Hand genommen und in der eigenen Suche angeregt werden, der ist mit diesem Band gut bedient.

Was dem christlichen Glauben Kraft und Stärke verleiht, wird heute längst nicht mehr nur von Theologen und kirchlichen Amtsträgern bzw. pastoralen Mitarbeitern geschrieben und publiziert. Engagierte Laien melden sich in unterschiedlicher Weise zu Wort. Als ein solcher versteht sich auch Herbert Kohlmaier, der in Österreich wichtige politische Ämter innehat.



Herbert Kohlmaier

### **Sprich weiter zu uns, Rabbuni**

Innsbruck 2008, 158 Seiten, 17,90 €

verdeutlicht wie notwendig christlicher Glaube innerhalb eines naturwissenschaftlich geprägten Denkens und einer pluralistisch, demokratisch ausgerichteten modernen Gesellschaft ist. Für ihn ist der Glaube kein Gegensatz und bei weitem nicht durch die Vernünftigkeit und die Wissenschaftsrelevanz überholt. Der biblisch inspirierte Glaube hat bis heute Bedeutung, weil das Evangelium Bedeutung hat. In erzählender Manier nimmt Kohlmaier den Leser mit, so wie Eltern ihren Kindern, Lehrer/innen ihren Schüler/innen oder Freunde einander ihre Sicht des Glaubens vermitteln können.

An einer Stelle wird allerdings auch Kritik laut. Dort, wo es ungeachtet der Notwendigkeit der Kirche und ihrer Ämter um die Zukunftsfähigkeit von Kirche geht. Hier formuliert er ausgesprochen kritisch, denn er traut der jetzigen Organisations- und Entscheidungsform von Kirche die aus seiner Sicht notwendige Zukunftsfähigkeit nicht zu. Für ihn ist die Kirche in ihrer jetzigen Gestalt »das einzig verbliebene absolutistische Regime, das sich jeder Rechtfertigung entziehen will, dort, wo sie das Sagen hat, herrscht nicht selten ein Klima der Angst und Verlogenheit.« (86)

Man muss nicht diese kritische Kritik teilen, denn sie ist auch in den Belegstellen äußerst einseitig. Andererseits verweist er oft genug auf die Notwendigkeit und Wichtigkeit von Kirche. In weiteren Gedankengängen stellt sich der Autor der Frage, wozu der Glaube nach wie vor verpflichtet und wie sozial bzw. politisch dieser ausgerichtet ist. Zum Schluss versucht er sich an einem »Katechismus«, d. h. für ihn den Grundlagen an Glaubenswissen und Glaubenshaltungen, die dem modernen Menschen Orientierung geben, und zu einem sinnvollen Leben in Freiheit führen. Hier spürt man, wie sehr ein engagierter Katholik aus seiner Liebe zur Kirche heraus sein Glaubensbekenntnis formuliert.

Schon lange bevor Hape Kerkeling seinen Bestseller über den Jakobsweg geschrieben hat, hatte die Aufmerksamkeit für das Pilgern, insbesondere auf dem Jakobsweg Bedeutung gewonnen. Kein Wunder, dass neben dem Hauptweg in Frankreich und Spanien auch die vielen »Zugangwege« aus halb Europa wieder in den Blickpunkt geraten sind.

Für den süddeutschen Raum hat sich darum besonders der Beuroner Benediktinermönch Jakobus Kaffanke verdient gemacht. Die Ergebnisse vor allem seiner Arbeit stellt jetzt vor



Fredy Meyer

### **Du stellst meine Füße auf weiten Raum**

Jakobswege zwischen Neckar und Bodensee, Hegau Bibliothek 134, Konstanz 2007, 235 Seiten, 19,90 €

Darin werden die 5 Hauptstrecken, der Tübinger, der Beuroner, der Hohenzollerische, der Hegauer und der Linzgauer Jakobsweg vorgestellt. Diese Wege sind in insgesamt 16 Etappen untergliedert. Zu jeder Etappe findet man eine detaillierte Wegbeschreibung mit Karte, Wegverlauf und dem einen oder anderen Hinweis auf Sehenswertes am Rande. Eine Vielzahl von Bildern, natürlich am Thema Jakobsweg orientiert, bereichert dieses Buch. Dabei werden vor allem die Kunstwerke bzw. thematische bezogene Details aus Kunstwerken gerade der Kirchen ausgewählt, die zur jeweiligen Route gehören. So wird der Leser bzw. Wanderer auch »optisch geführt«. Einige besinnliche Text und Aquarelle ergänzen das Angebot.

Um sich orientieren zu können, in welchem Kontext die Wanderangebote stehen, wird in der Einführung auf den Heiligen Jakobus, die Entwicklung der Wallfahrt und einiges Brauchtum verwiesen. Praktische Tipps fehlen auch nicht, so dass ein echtes Kompendium im praktischen Jackentaschen- bzw. Rucksackformat entstanden ist.

Dr. Matthias Ball

