

Das Ehrenamt in der SELK

Mitarbeit und Zusammenarbeit in der Kirchengemeinde



Renate Förster | Harald Kaminski | Michael Schätzel

**Im Auftrag der Kirchenleitung und des
Kollegiums der Superintendenten der
Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK)**

1. Auflage | Mai 2014

Selbständige Evangelisch-Lutherische Kirche (SELK)
Schopenhauerstr. 7
30625 Hannover
Tel: 0511 - 55 78 08
Tel: 0700 SELK 0700
selk@selk.de
www.SELK.de

Vorwort

Von August 2012 bis März 2013 hat sich eine Arbeitsgruppe der Kirchenleitung der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK) mit Kirchrätin Renate Förster, Kirchenrat Harald Kaminski und Kirchenrat Michael Schätzel mit den Themenschwerpunkten „Förderung des Ehrenamtes“ und „Modellen der Ehrenamtlichkeit“ beschäftigt.

Nach einer ersten Bestandsaufnahme in 30 Gemeinden der SELK durch telefonische Kurzinterviews, nach vielen Gesprächen mit Ehrenamtlichen und Verantwortlichen aus der Kirche und einem Werkstattbericht zum Thema auf der Tagung der Kirchenleitung und des Kollegiums der Superintendenten im Herbst 2012 präsentierte die Arbeitsgruppe ihre Ergebnisse im Frühjahr 2013.

Mit diesem Heft werden die Ergebnisse und Anregungen der Arbeitsgruppe dokumentiert. Im 5. Abschnitt finden sich zudem Überlegungen von Superintendent Manfred Holst, die er in längeren Gesprächsbeiträgen im Rahmen der Aussprache in Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten über die Präsentation der Arbeitsgruppe vorgetragen und anschließend auf eine Bitte der Arbeitsgruppe hin schriftlich festgehalten hat.

Zwei Hinweise möchten wir zudem geben:

Wir weisen ausdrücklich auf das Angebot des Theologischen Fernkurses der SELK (TFS | www.tfs-selk.de) hin, das sich an Gemeindeglieder wendet, die sich für die Mitarbeit in der Gemeinde zurüsten lassen möchten.

Sodann weisen wir beispielhaft auf die vielfältigen und umfassenden Erfahrungen der Trinitatisgemeinde Frankfurt am Main im Bereich der Ehrenamtsarbeit hin. Auskünfte über Erfahrungen zum Thema Mitarbeiterkultur (zeitliche Begrenzung, Klarheit der Mandate, Abgrenzung der Aufgaben, Übernahme von Verantwortung, Mitarbeiterbetreuung, Kontaktvorsteher, Gremienkultur) können bei der Gemeinde abgerufen werden: www.selk-frankfurt.de.

Mit der Veröffentlichung dieser Broschüre ist die Hoffnung verbunden, in der Kirche und ihren Gemeinden über die Möglichkeiten und den Wert der ehrenamtlichen Mitarbeit weiter ins Gespräch zu kommen und das Ehrenamt zu fördern.

Und dies nicht, weil uns in Zeiten knapper werdender personeller und finanzieller Ressourcen keine andere Möglichkeit bleibt, sondern weil die Befähigung und Beteiligung aller Gemeindeglieder wichtig ist. Gemeinhin wird für diesen Sachverhalt das Schlagwort „Priestertum aller Getauften“ gebraucht. Martin Luther hat damit nicht gemeint, dass jeder Glaubende quasi ein Pfarrer ist, sondern dass es keine vermittelnden Personen oder Institutionen zwischen dem Getauften und Gott braucht. Eine Überforderung oder ein überzogener Anspruch soll damit nicht gemeint sein.

Michael Schätzel
Geschäftsführender Kirchenrat

Hannover, im März 2014

1. Einstieg

Da beim Thema „Ehrenamt“ schnell Lutherzitate und das Schlagwort „Priestertum der Getauften“ genannt werden, beschränken wir uns im Folgenden auf einige wenige Bibelstellen und setzen diesen Kontext bei den weiteren Ausführungen voraus.

Dass die Förderung des Ehrenamtes eine bleibende Aufgabe für Kirche und Gemeinde ist, haben wir in unserer Kirche erkannt. Weiterbildung und Förderung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein richtiger Schritt auf Zukunft hin. Oder – um es mit einer Weisheit aus anderem weltanschaulichen Zusammenhang zu sagen, mit Tschuang-Tse (350 vor Christus): *„Willst du für ein Jahr vorausplanen, so baue Reis. Willst du für ein Jahrzehnt vorausplanen, so pflanze Bäume. Willst du für ein Jahrhundert planen, so bilde Menschen!“*

Wir sind reich in der SELK! Reich an Ehrenamtlichen!

Mitten in den stürmischen Veränderungen unserer Zeit bleibt Gott derselbe. Treu steht er zu seinen Geschöpfen und will Menschen begehnen.

Die Bibel kennt viele Bilder von Kirche und Gemeinde.

Paulus zeigt uns in Römer 12 (Verse 3 bis 8) den Leib mit vielen Gliedern: „Denn ich sage durch die Gnade, die mir gegeben ist, jedem unter euch, dass niemand mehr von sich halte, als sich's gebührt zu halten, sondern dass er maßvoll von sich halte, ein jeder, wie Gott das Maß des Glaubens ausgeteilt hat. Denn wie wir an einem Leib viele Glieder haben, aber nicht alle Glieder dieselbe Aufgabe haben, so sind wir viele ein Leib in Christus, aber untereinander ist einer des andern Glied und haben verschiedene Gaben nach der Gnade, die uns gegeben ist. Ist jemand prophetische Rede gegeben, so übe er sie dem Glauben gemäß. Ist jemand ein Amt gegeben, so diene er. Ist jemand Lehre gegeben, so lehre er. Ist jemand Ermahnung gegeben, so ermahne er. Gibt jemand, so gebe er mit lauterem Sinn. Steht jemand der Gemeinde vor, so sei er sorgfältig. Übt jemand Barmherzigkeit, so tue er's gern.“

Über die verschiedenen Gaben und Begabungen, die Charismen, lesen wir im 1. Brief des Apostels Paulus an die Korinther im 12. Kapitel (Verse 4 bis 6 und 27 bis 28): „Es sind verschiedene Gaben; aber es ist *ein* Geist. Und es sind verschiedene Ämter; aber es ist *ein* Herr. Und es sind verschiedene Kräfte; aber es ist *ein* Gott, der da wirkt alles in allen. Ihr aber seid der Leib Christi und jeder von euch ein

Glied. Und Gott hat in der Gemeinde eingesetzt erstens Apostel, zweitens Propheten, drittens Lehrer, dann Wundertäter, dann Gaben, gesund zu machen, zu helfen, zu leiten und mancherlei Zungenrede.“

Wir sind alle reich begabt – wenn auch in verschiedener Weise! Im Brief an die Epheser werden wir im 4. Kapitel (Verse 1 bis 6 und 11 bis 12) als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Vielfalt der Ämter und Dienste beim Gemeindebau hingewiesen: „So ermahne ich euch nun, ich, der Gefangene in dem Herrn, dass ihr der Berufung würdig lebt, mit der ihr berufen seid, in aller Demut und Sanftmut, in Geduld. Ertragt einer den andern in Liebe und seid darauf bedacht, zu wahren die Einigkeit im Geist durch das Band des Friedens: *ein* Leib und *ein* Geist, wie ihr auch berufen seid zu *einer* Hoffnung eurer Berufung; *ein* Herr, *ein* Glaube, *eine* Taufe; *ein* Gott und Vater aller, der da ist über allen und durch alle und in allen. Und er hat einige als Apostel eingesetzt, einige als Propheten, einige als Evangelisten, einige als Hirten und Lehrer, damit die Heiligen zugerüstet werden zum Werk des Dienstes.“

Wir brauchen das „Priestertum aller Getauften“ und gute Führungspersönlichkeiten – also Hirten nach dem Herzen Gottes –, die *geistlich leiten*.

Wir sind *Geschwister in Christus*. Das ist ein biblisch vorgezeichnetes Modell, das nicht nur punktuell als Themenschwerpunkt 2013 beim „Blickpunkt 2017“, der Aktion der SELK im Zusammenhang mit dem Reformationsgedenken (www.blickpunkt-2017.de), sondern dauerhaft Beachtung und Würdigung verdient.

Für die gabenorientierte Mitarbeit in der Gemeinde und Kirche beten wir um einen langen Atem, Demut und Geduld!

Es geht nicht um Konkurrenz, sondern um Ergänzung der Dienste!

Gott schenkt Vielfalt – nutzen wir sie!

Das lohnt sich und hat Verheißung!

2. Bestandsanalyse – Auswertung der Fragebogenaktion

Umfrage: Sinn und Herangehensweise

Die Arbeitsgruppe hat sich auf einen gemeinsamen Fragebogen verständigt, der im Anhang abgedruckt ist und im Rahmen von Telefoninterviews genutzt wurde. Befragt wurden Kirchglieder aus rund 30 unterschiedlich großen Gemeinden aus den vier Sprengeln der SELK. Dabei wurden zwar ehrenamtliche Mitarbeiter, die von den jeweiligen Pfarrern benannt wurden, befragt, es sollten aber nicht vorrangig Ehrenamtliche sein, die zum Beispiel als Chorleiter, Organisten oder Rendanten dauerhaft in einem festgelegten Aufgabenbereich tätig sind, sondern durchaus Gemeindeglieder, die sich nur punktuell beziehungsweise zu bestimmten Gelegenheiten ehrenamtlich engagieren.



Themen der Fragen

Mit den Fragen sollte die Bandbreite des Gemeindelebens abgedeckt werden. Im Rahmen der letzten Frage wurde den Befragten die Möglichkeit eingeräumt, Wünsche und Anregungen zu äußern, die in der Auswertung aufgenommen wurden.

Im Themenkreis **Mitarbeitergewinnung und -pflege** wurde danach gefragt, wer potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anspricht, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde vorgestellt werden und welche Formen des Dankes es gibt.

Ergebnis: Die Ansprache potentieller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt hauptsächlich durch den Pfarrer und den Kirchenvorstand, die Vorstellung durch Abkündigung im Gottesdienst und Veröffentlichung im Gemeindebrief. Eine Einführung im Gottesdienst bleibt Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorstehern vorbehalten. Als besondere Anregung wurde hier gegeben, einmal jährlich ein Mitarbeiterverzeichnis zu veröffentlichen.

Im Themenkreis **Gottesdienst / Gemeindearbeit** wurde nach dem Mitwirken Ehrenamtlicher im Gottesdienst (außer Kirchenmusik), Leitung von Hauskreisen und Unterstützung des Pfarrers bei Kinder- und Konfirmandenunterricht, Jugendarbeit und Besuchsdienst gefragt.

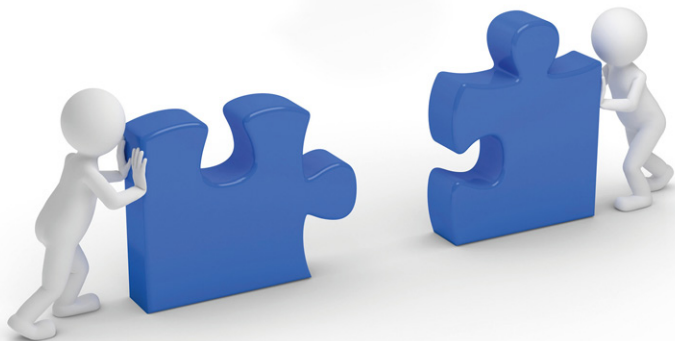
Ergebnis: Die Mitwirkung Ehrenamtlicher im Gottesdienst durch die Übernahme der Begrüßung an der Kirchentür, Bekanntgabe der Abkündigungen, Lesungen oder die Leitung von Lesegottesdiensten ist in fast allen Gemeinden gegeben. Die Zuständigkeit für die Leitung der Hauskreise liegt in 65 Prozent der gegebenen Antworten bei Hauskreisleitenden und nicht beim jeweiligen Gemeindepfarrer. Auch bei Kinderunterricht, Jugendarbeit und Besuchsdienst ist ein hohes ehrenamtliches Engagement zu verzeichnen. Eine Ausnahme bildet der Konfirmandenunterricht.

Im Themenkreis **Verwaltung / Organisation** wurden die Zuständigkeiten für Gemeindebrief und Schaukasten, Möglichkeiten für Kreative und Künstler und die Unterstützung des Pfarrers bei der Verwaltungsarbeit abgefragt.

Ergebnis: Ein deutlicher Unterschied herrscht bei der Zuständigkeit für den Gemeindebrief und für den Schaukasten. Während die Gestaltung des Gemeindebriefes hauptsächlich vom Pfarrer wahrgenommen wird, ist die Gestaltung des Schaukastens in 72 Prozent der gegebenen Antworten in der Verantwortung von Ehrenamtlichen. Hier lohnt sicherlich die Diskussion in Gemeinden und Kirchengemeinden.

Kreative und Künstler können sich hauptsächlich beim Blumendienst und der Ausgestaltung besonderer Veranstaltungen engagieren.

Ebenso erfährt der Pfarrer in 86 Prozent der gegebenen Antworten Unterstützung bei der Verwaltungsarbeit; angemerkt wurde, dass für solche Mitarbeit auch die Bereitschaft des Pfarrers gegeben sein muss, sich helfen zu lassen.



Im Themenkreis **Außenkontakte** wurden die Zuständigkeiten für Öffentlichkeitsarbeit / Presse, Ökumene / Evangelische Allianz und Kontakte zu Besuchern und Gästen abgefragt.

Ergebnis: Auch hier zeigte sich ein ausgewogenes Verhältnis. Zwar sind hauptsächlich die Pfarrer für die Kontakte zur Ökumene (Arbeitskreis Christlicher Kirchen, Evangelische Allianz u.a.m.) zuständig, in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit / Presse und Kontakte zu Gästen engagieren sich aber viele Gemeindeglieder, nicht nur diejenigen, die auch im Kirchenvorstand sind.

Fazit: Die SELK ist keine „pastorenorientierte“ Kirche in dem Sinne, dass der Pfarrer alles alleine machen muss. Es gibt Aufgaben, die ein ordiniertes Pfarrer nicht abgeben kann und darf; dies betrifft die Verantwortung für die Verkündigung und die Feier der Sakramente. Aber Pfarrer, die dies wollen, finden in den verschiedenen sonstigen Aufgabenfeldern Hilfe und Unterstützung bei Gemeindegliedern, die sich ehrenamtlich engagieren wollen. Zitat: „Ich hätte gerne mehr Zeit für das Ehrenamt!“

3. Modelle der Ehrenamtlichkeit: Beispiele

Beispielhaft und bewusst konkret sollen einige Modelle ehrenamtlicher Mitarbeit vorgestellt werden. Dies geschieht sowohl als Beleg für vielfältige Ehrenamtsarbeit in der SELK als auch als Anregung, solche oder andere Aufgabengebiete in den Gemeinden als mögliche Arbeitsfelder für Ehrenamtliche zu identifizieren.

Schaukastenarbeit als Zweierteam

Seit 1994 schon gestalten Klaudia Rathje und Angelika Volkmann die Schaukästen der Gemeinden Scharnebeck und Lüneburg. Die Gestaltung unter Einbeziehung kommerziell oder selbst beschafften Materials erfolgt im Team, jede Gestaltung wird dokumentiert.

Gemeindebrief mit Chefredakteur

Seit 1985 hat Kirchenvorsteher Dieter Pommerien in der Gemeindebriefarbeit seiner Gemeinde Nettelkamp den Hut auf: Alle Fäden laufen bei ihm zusammen, er sammelt die Beiträge, erstellt das Layout, sorgt für Druck und Verteilung und Aufnahme in die Internetpräsenz. Dem Gemeindepfarrer kommen in dieser Arbeit nur sehr begrenzt konkrete Aufgaben zu.

Gottesdienstleitung im Team

Aus der Not eine Tugend machen: Als in Görlitz für einen Sonntag im Jahr 2012 kein Pfarrer oder Lektor verfügbar war, hieß es: „Das können wir auch selbst!“ Unter der Leitung von Herrn Dahms und Mitwirkung von Frau Böhm, Herrn Singer, Herrn Lehmann und – an der Orgel – Frau Hartmann wurde dann ein von Propst Kelter vorbereiteter Lese- und Singegottesdienst gefeiert.

Lektorengottesdienst im Tandem

Gute Erfahrungen mit Lektorengottesdiensten im Zweierteam gibt es in der Immanuel-Gemeinde Rotenburg: Hermann Miesner und Armin Schmidt teilen sich die Aufgaben in Verkündigung und Liturgie.

Choralbegleitung einhändig

Die Choralbegleitung in Veltheim erfolgt durch Rosi Meier (70) und Renate Jandt (74). Beide Frauen haben sich das Notenlesen und Spielen auf der kleinen Orgel im fortgeschrittenen Alter selbst beigebracht und begleiten die Lieder aus dem Gesangbuch einhändig, das heißt nur die Melodie.

Gemeinsam für die Diakonie im Bezirk

Im Kirchenbezirk Niedersachsen-West teilen sich Ute Häfner und Annemarielies Dittmer die Verantwortung als Diakoniebeauftragte. Oft wird die Zusammenarbeit mit der Bezirksbeauftragten für den Diakonisch-Missionarischen Frauendienst, Dagmar Holsten, gesucht, um Termine und Veranstaltungen zu koordinieren.

Besuchsdienst als Gruppe

Hildegard Müller (Verden): „Wir sind eine Gruppe von 6 bis 8 Leuten unterschiedlicher Altersstufen und wir treffen uns 3 bis 4 mal im Jahr. Oft denkt man bei Besuchsdienst nur an Kranke oder Alte, aber wir besuchen jeden, der das möchte.“

Ansprechpartner vor Ort

Da die Gemeinde Oberhausen keinen Pfarrer vor Ort hat, war es schon immer nötig, einen Ansprechpartner vor Ort zu benennen. Das war in den 50er/ 60er Jahren Ehepaar Rüwald, später übernahmen das andere Personen aus dem Kirchenvorstand, 2011 war es Karola Reek. Diese Personen waren oft auch Ansprechpartner für Handwerker, die im Gemeindehaus zu tun hatten.

Berufliche Fähigkeiten im Dienst der Gemeinde

Thomas Hülser bringt sich, wie früher schon sein Vater Friedhelm, mit seinem beruflichen Knowhow als Bauleiter in der Hausverwaltung und bei Umbaumaßnahmen in die Gemeinde Duisburg ein. In der Gemeinde Oberhausen konnte Michael Heimann, gelernter Großhandelskaufmann, die Erstellung einer Beitragstabelle federführend leiten und realisieren.

Finanzierung von Schulungen

Regelmäßig befasst sich der Kirchenvorstand in Verden mit dem Thema „Fortbildung von Mitarbeitenden“. Dann wird überlegt, aus welchem Bereich Mitarbeiter zu welcher Fortbildung entsandt werden. So bekommt Jugendvertreterin Madita Kämpfert einen Zuschuss für den Jugendkongress. Vorsteher und Mitglied der Finanzkommission Dietmar Tomhave hat am Fundraising-Seminar in Oberursel teilgenommen.



4. Förderung des Ehrenamtes in der SELK

Visionen und Empfehlungen für die nächsten Schritte

Die Wahrnehmung und Wertschätzung des kirchlichen Ehrenamtes hat sich in den letzten fünfzig Jahren kontinuierlich entwickelt. Wobei es gerade in der Geschichte des selbstständigen Luthertums in Deutschland von ihrer Entstehung an gute Beispiele für die Übernahme von Verantwortung durch Nicht-Theologen und ehrenamtliches Engagement gibt.

Um das Verhältnis von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen wurde auch gerungen. Dazu eine kleine Geschichte: Im Jahr 1960 wird ein Geistlicher nach der Stellung des Laien in seiner Kirche befragt. Er antwortet: „Die Stellung des Laien in unserer Kirche ist eine zweifache: Er kniet vor dem Altar, das ist seine erste Stellung; er sitzt unter der Kanzel, das ist seine zweite Stellung.“ Nach einer kleinen Pause fügt er hinzu: „Er greift nach seinem Geldbeutel.“ Und ergänzt: „Das ist die dritte.“

Auch wenn wir das heute anders erleben und sich im Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen viel getan hat, bleibt doch festzuhalten, dass auch Pfarrer die Beteiligung und Weiterbildung von geeigneten Gemeindegliedern noch deutlicher in den Blick nehmen müssten. Der frühere Praktische Theologe an der Augustana-Hochschule in Neuendettelsau Prof. Dr. Karl Foitzik sagte im Jahr 1998 im Blick auf die Mitarbeiterschaft in der Gemeinde vorausblickend: „Die Hauptaufgabe der bezahlten Kräfte wird in Zukunft sein, die Ehrenamtlichen anzuleiten und zu begleiten.“

Die Frage ist, welche Bilder in den Köpfen sind. Das biblische Bild vom Leib mit den vielen Gliedern (1. Korinther 12)? Das Bild des Hirten und der Herde? Das weltliche Bild des Trainers mit seinem Team?

Konkurrenz in der Gemeinde kann in alle Richtungen entstehen. Bischof Hans-Jörg Voigt schreibt in seinem Beitrag „Vom Priestertum aller Getauften“ zum Jahresthema 2013 der SELK-Aktion „Blickpunkt 2017“ – „Geschwister in Christus“: „Nicht Konkurrenz, sondern Ergänzung der Dienste.“ Das ist unbedingt festzuhalten: Es geht aber nicht um Konkurrenz im Reich Gottes, sondern um die gegenseitige Ergänzung im Dienst.

Die Gemeinde als Ergänzungsprinzip? Wo wollen wir hin?

Nach biblischem Verständnis sollen wir uns mit den Gaben einbringen in die Gemeinde, die Gott uns gegeben hat. Das kirchliche Ehrenamt versteht sich als Dienst um Jesu Willen, aus Liebe zum Nächsten und zur Kirche.

Entgegen manchen Befürchtungen nimmt ehrenamtliches Engagement in der SELK nicht ab, sondern zu. Das Ehrenamt hat Konjunktur!

In den Gemeinden sind Ehrenamtliche zu einer wesentlichen und schon lange unverzichtbaren Stütze der kirchlichen Arbeit geworden. Die bisherigen Erfahrungen sollen genutzt und gebündelt werden. Ebenso möchten wir durch unsere Vorschläge neue Gemeindeglieder zur Mitarbeit motivieren. Dies soll so zur Förderung des Ehrenamtes beitragen und die „Kultur des Dankens“ weiterentwickeln.



Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich, wenn die Aufgabe zeitlich und inhaltlich zur aktuellen familiären und beruflichen Situation passt. Es geht nicht um *Mandate auf Lebenszeit* oder in jedem Fall um lange Verbindlichkeiten. Nicht immer kann man die traditionelle Form – verstanden als Dienst und Pflichterfüllung – bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gemeinde voraussetzen!

Viele Mitarbeiter wünschen sich Eigenverantwortung für einen eindeutig definierten Bereich in der Kirchengemeinde.

Ebenso wünschen sich Ehrenamtliche Klarheit über ihre Aufgaben. Sie brauchen verlässliche Ansprechpersonen, Informationen und regelmäßige Kommunikation mit Pfarrer und Kirchenvorstand.

Für die Ehrenamtlichen in der Kirche ist es wesentlich, dass ihnen mit Offenheit und Akzeptanz begegnet und ihnen Raum zur Entfaltung eingeräumt wird. Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen sie sich eine „Mitarbeit auf Augenhöhe“, also nicht als Lückenfüller!

Bei alledem dürfen wir die *Alltagskompetenzen* der Mitarbeitenden nutzen!

Zielvorstellung / Vision

Traditionell findet man in den Gemeinden der SELK einen ordinierten Pfarrer, einige Ehrenamtliche und die anderen Gemeindeglieder. Ein Blick in das Amt-Ämter-Dienste Papier der SELK (Lutherische Orientierung Heft 8) zeigt, dass es eine Vielzahl geordneter Dienste neben dem einen Amt der Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung gibt. Es wäre sinnvoll, diese Möglichkeiten noch besser auszuschöpfen und noch mehr Aufgabenbereiche für Ehrenamtliche zu erschließen, denn sie sind eine wesentliche Zukunftsressource der Kirche.

Ehrenamtlicher und hauptamtlicher Dienst sind gleichwertige Teilhabe an dem Auftrag der Kirche. Alle Mitarbeiter sind in einer Dienstgemeinschaft aufeinander bezogen, der Hauptamtliche ist nicht immer der Häuptling! Das Ziel ist, eine Kultur des Miteinanders zu schaffen und zu fördern.

Die Rahmenbedingungen für die Ehrenamtlichen sollten daher klar geregelt sein! Unsere Zielrichtung sind Gemeinden, in denen das Allgemeine Priestertum nicht nur gepredigt wird, sondern tatsächlich Gestalt gewinnt.

Bei einem Pfarrertag am 18. März 2013 in Krelingen ermunterte Prof. Dr. Michael Herbst aus Greifswald die Hauptamtlichen, *geistlich zu leiten* und die Gemeindeglieder zur Mitarbeit zu motivieren unter der Zusage: „Unsere Taufe ist die Ordination für das Priestertum aller Getauften.“

Bei der ehrenamtlichen Arbeit geht es damit also nicht primär darum, Geld zu sparen oder dem Pfarrer die Urlaubsvertretung zu erleichtern, sondern das „Allgemeine Priestertum aller Getauften“ zur Entfaltung zu bringen.

Wie sehen wir die Aufgabenverteilung in unserer Ortsgemeinde?
Was wäre möglich?

a. Gabenorientierung stärken und den Reichtum der Gaben entdecken

Wer heute ehrenamtlich mitarbeitet, hat in der Regel eine ziemlich genaue Vorstellung von dem, was er oder sie will. Oft ist es hilfreich, mit kleinen überschaubaren Aufgaben Angebote zur Mitarbeit anzubieten und auch die Möglichkeit zum Wechseln zu eröffnen. In der Vorstandsarbeit hat sich Aufgabenteilung nach Eignung und Neigung bewährt. Für Aufgaben und Dienste könnte eine „Jobbörse“ im Gemeindebrief oder an der Pinnwand eingerichtet werden. Manche Gemeindeglieder möchten sich auch nur punktuell engagieren – das ist zu respektieren.

Bei den Gruppen und Kreisen einer Gemeinde könnten viel häufiger auch Gaben für „nichtgeistliche“ Themen genutzt werden, zum Beispiel: Kochkurs für Männer, Blumenstecken, Blaudruck, kreative Angebote, „Biker-Treff“, Lauftreff ...

b. Wertschätzung einplanen

Die ehrenamtliche Mitarbeit sollte regelmäßig in der Gemeinde thematisiert werden und das Mitarbeiterfest einen festen Platz im Jahreskalender erhalten.

Bewährt haben sich zwei Mitarbeiterbesprechungen: Jahresplanung zu Beginn des Jahres und eine Veranstaltung mit den Ehrenamtlichen im Herbst.

Das Thema „Wertschätzung“ und „Danken“ sollte im Kirchenvorstand besprochen werden. Wer macht was? Was ist schon geregelt in der Gemeinde? Wie erfahren Mitarbeiter Wertschätzung?

Das Thema „Mitarbeit“ und „Lust auf Ehrenamt“ könnte auch mindestens einmal pro Jahr in der gottesdienstlichen Verkündigung aufgegriffen werden.



c. Weiterbildung fördern

Ehrenamtliche brauchen Einführung, Begleitung, Unterstützung und Weiterbildungsangebote. Motivation ist wichtig! Mehrfach wurde bei den oben erwähnten Telefoninterviews Weiterbildung mit Einzelmodulen des Theologischen Fernkurses der SELK nachgefragt: Besuchsdienst, Kindergottesdienst, Gesprächsführung, Gruppenleitung. Ebenso wurden Wünsche geäußert, ob nicht verstärkt Kirchenbezirkstage zum Thema „Ehrenamt“ und Mitarbeiterschulungen im Kirchenbezirk angeboten werden können. Der Weiterbildungsbedarf wird gesehen.

d. Besondere Herausforderungen in Pfarrbezirken

Wir haben immer mehr Pfarrbezirke in der SELK: Zusammenlegungen verändern die Struktur vor Ort. Dazu praktische Überlegungen: Wer ist Ansprechpartner in der Gemeinde ohne Pfarrer vor Ort? Wohin geht die Post? Wer bekommt die Rechnungen für Kirche und Immobilie? Brauchen wir Ansprechpartner für diese Gemeinden? Sollen diese Namen im offiziellen Anschriftenverzeichnis der SELK aufgeführt werden? Wie ist es mit der personalen Präsenz vor Ort? Hier sollten die erforderlichen Klärungen unbedingt erfolgen.

e. Wo muss sich das Selbst- und Rollenverständnis der Hauptamtlichen verändern, damit es zu einem neuen Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen kommt?

Wir schlagen vor, Jahresgespräche mit den Ehrenamtlichen zu führen. Möglichst alle zwei Jahre sollten die Mitglieder des Kirchenvorstandes, die Chorleiterinnen und Chorleiter, die Organistinnen und Organisten und ebenso die Verantwortlichen für Gruppen und Kreise zu solchen Gesprächen eingeladen werden. Die interne Kommunikation schafft Wertschätzung und Verständnis für alle Beteiligten in der Gemeinde. Nicht nur, aber auch in solchen Gesprächen besteht die Möglichkeit, etwa angesichts einer gewissen Müdigkeit in der übernommenen Arbeit, angesichts von Überlastung oder der Übernahme anderer Verpflichtungen eine Aufgabe zu beenden. Es muss auch möglich sein, eine ehrenamtliche Tätigkeit wieder abzugeben.

Ehrenamtliche Arbeit fällt nicht vom Himmel. Wir möchten Mut machen, Mitarbeiter zu gewinnen, zu fördern und zu begleiten. Denn wir sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gottes, der will, dass allen Menschen geholfen werde.



5. Ehrenamt und Hauptamt – Unterschiede und Gemeinsamkeiten

Thesen und Erläuterungen zum Thema „Ehrenamt und Hauptamt – Unterschiede und Gemeinsamkeiten“ von Manfred Holst

a. Geschwisterlichkeit

Das Ehrenamt ist mit dem Hauptamt in der Kirche durch eine grundlegende Gemeinsamkeit verbunden. Sowohl Ehrenamtliche als auch der Hauptamtliche sind getaufte Christinnen und Christen und arbeiten gemeinsam am selben Projekt, nämlich daran, dass das Reich Gottes in der Gemeindegemeinschaft wächst.

b. Macht

Das Ehrenamt ist dennoch vom Hauptamt dadurch unterschieden, dass es ein Machtgefüge und unterschiedliche Entscheidungsvollmachten gibt.

Der hauptamtliche Pfarrer ist der Vorsitzende des ehrenamtlichen Vorstandes, der Leiter des Bibelabends, der Unterrichtende der Konfirmanden, der „wissende“ Seelsorger. An vielen Stellen hat er eine Deutungs- und Definitionsmacht und damit zugleich Einfluss auf Entscheidungen, auf Personen und Gruppen in der Gemeinde.

Neben dieser formellen „Macht“ finden sich weitere Felder, in denen Macht an andere Personen delegiert worden ist. So haben die Leiterinnen und Leiter verschiedener Gruppen Verantwortung und Macht für ihren Bereich. Daneben entwickeln sich in jedem Arbeitsfeld auch informelle Machtstrukturen. Das bedeutet, es gibt in den Gemeinden Untergruppen (Cliques, Familien) und Personen, die neben der formellen Autorität des Pfarrers eine eigene Autorität besitzen. Diese informellen Strukturen sind zu beachten, um das Macht- und Autoritätsgefüge in einer Gemeinde verstehen zu können. So kann es sein, dass eine wichtige Familie in der Gemeinde gegen die Einführung einer liturgischen Neuerung opponiert, ohne dass das dem Pfarrer offen gesagt wird.

c. Anteilhabe

Ehrenamt und Hauptamt arbeiten am besten zusammen, wenn es zu einer Anteilhabe an Entscheidungsprozessen und nachfolgenden Entscheidungen kommt. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich in ihrer Kompetenz und Fähigkeit nicht ernst genommen, wenn ihnen das Mitdenken nur mühsam zugestanden oder sogar verweigert wird. Am Ehrenamt ist besonders sinnvoll, dass man einen Lebensbereich mitgestalten kann und dafür auch Verantwortung tragen darf.

d. Information

Das Ehrenamt lebt von einer transparenten Informationsweitergabe. Manche hauptamtliche Pfarrer geben Informationen lückenhaft oder nur rudimentär weiter, sodass sich ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kein eigenes Bild von der Sachlage oder dem gemeinsamen Projekt machen können. Sie sind angewiesen auf eine offene Informationspolitik, um in ihrem Bereich gut arbeiten zu können.

e. Konflikt

Zwischen dem Ehrenamt und dem Hauptamt kann es zu Konflikten kommen. Das hat verschiedene Gründe. Zunächst ist der Unterschied zwischen einem ausgebildeten Theologen und einer Christin / einem Christen ohne theologische Ausbildung nicht zu unterschätzen. Der Pfarrer ist der „Fachmann“, aber die Vorsteherin / der Vorsteher weiß genau, wie man die Gemeinde wieder auf „Vordermann bringt“. Ausbildung allein ist es nicht – aber es kommt zu Kränkungen, wenn man diesen Aspekt nicht beachtet. Einerseits haben Gemeindeglieder ebenso wie ein Pfarrer viel über die Gemeinde nachgedacht und bringen Lebenserfahrung mit ein – andererseits bringt der Pfarrer ein gutes Stück Reflexion und fachkundiges Wissen mit.

Konflikte entstehen darüber hinaus besonders häufig aufgrund verschiedener Erwartungen und Interessen. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten einen engagierten, fleißigen, charismatisch auftretenden und freundlichen Seelsorger. Diese Erwartungen müssen enttäuscht werden, weil ein Pfarrer selten so vielen Aspekten der an ihn herangetragenen Wünsche entsprechen kann.

Unterschiedliche Interessen können zu einem weiteren Konfliktfeld werden, wenn Haupt- und Ehrenamtliche nicht über ihre Interessen am gemeinsamen Projekt „Gemeinde“ sprechen und Lösungen finden. So will die Vorsteherin / der Vorsteher unbedingt, dass der Pfarrer die „Randsiedler“ besucht. Der Pfarrer sieht jedoch seine Aufgabe in der Kinderarbeit und kann sich nicht beiden Arbeitsbereichen widmen.

f. Vertrauen und Wertschätzung

Ohne Vertrauen ist keine Arbeit mit Ehrenamtlichen auf Dauer möglich. Ohne Vertrauen kann kein Pfarrer lange in einer Gemeinde arbeiten. Vertrauen ist die Grundlage für eine gemeinsame Arbeit. „Vertrauen ist die Basis von allem, ohne Vertrauen ist alles nichts“, so titelte eine Zeitung. Und doch ist das Vertrauen ein gefährdetes Gut, da aus unterschiedlichen Gründen Vertrauen enttäuscht wird

oder verloren geht. Vertrauen wird erschüttert, wenn eine / ein Ehrenamtliche/r das Gefühl hat, ungerecht behandelt oder nicht wertgeschätzt zu werden.

Die / Der Ehrenamtliche braucht die Sicherheit, dass der Pfarrer der Mitarbeit vertraut und sie unterstützt. Sie / Er wird sich auf Dauer nur beteiligen, wenn sie / er spürt, dass der Pfarrer nicht nur Interesse an den eingebrachten Gaben oder am Einsatz für den Posaunenchor hat, sondern wenn der Pfarrer sie / ihn als Person wahr- und ernstnimmt.

Ehrenamtliche messen den hauptamtlichen Pfarrer als Leitungskraft letztlich daran, wie sehr gesprochenes und gelebtes Wort übereinstimmen. Mache ich das, was ich sage? Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln oft ihr persönliches Vertrauen zum Pfarrer durch gemeinsame Erfahrungen und sie lernen sehr schnell, ob sie sich auf ihn verlassen können. Das Schlimmste sind leere Versprechungen. Es ist aber auch hier festzustellen, dass der Entwicklung einer achtsamen Kultur geschwisterlichen Miteinanders zunehmend Beachtung beigegeben wurde und wird. Das stimmt gleichermaßen dankbar wie zuversichtlich.



Anhang: Fragebogen

Modelle der Ehrenamtlichkeit

Ein kleiner Fragebogen zur Bestandserhebung

Gemeinde:

Gesprächspartner:

Vorwort: Ein wichtiges Ziel unserer Kirche ist es, die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen den Pastoren und ehrenamtlich Mitarbeitenden zu fördern.

KV = Kirchenvorstand

1. Wer spricht in Ihrer Gemeinde potentielle Gemeindeglieder an – um sie zur Mitarbeit zu gewinnen?
 Pastor KV andere gar keiner
2. Wirken Ehrenamtliche im Gottesdienst mit (außer Kirchenmusik)?
 ja, und zwar: Übernahme von Lesungen
 Lektorengottesdienste Begrüßung/Abkündigungen
 nein
3. Wer ist für den Gemeindebrief zuständig?
 Pastor KV Team mit Pastor
 Ehrenamtliche
4. Wer ist für den Schaukasten zuständig?
 Pastor KV Team mit Pastor
 Ehrenamtliche
5. Wer kümmert sich um die Öffentlichkeitsarbeit / Presse?
 Pastor KV Ehrenamtlicher gar keiner
6. Wer hält die Kontakte zur Ökumene / Ev. Allianz ?
 Pastor KV Ehrenamtlicher gar keiner

7. Wer hält Kontakt zu Gästen / Besuchern / Gruppen in der Kirche?
 Pastor KV Ehrenamtlicher gar keiner
8. Wo können Kreative/ Künstler in Ihrer Gemeinde mitarbeiten?
 Blumendienst Dekoteam besondere Veranst. gar nicht
9. Wer organisiert die Gemeindefeste / Veranstaltungen / Synoden?
 Bewirtungsteam Rotation KV andere
10. Wer ist für die Hauskreise zuständig, soweit vorhanden?
 Pastor Hauskreisleiter eigenverantwortlich keiner
11. Erhält der Pastor Unterstützung durch Ehrenamtliche bei:
- | | | |
|------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| Kinderstunde | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| Konfirmandenunterricht | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| Jugendarbeit | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| Besuchsdienst | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
- Verwaltungsarbeiten (z.B. Versand Gemeindebriefe,
Schreiben von Geburtstagsbriefen, Führung Mitgliederkartei etc.)
 ja nein
12. Wie werden Mitarbeiter eingeführt?
 gar nicht Gemeindebrief Abkündigungen
 Einführung GD nach Agende
13. Welche Formen der Wertschätzung und Anerkennung von Ehrenamtlichen sind in Ihrer Gemeinde üblich?
 keine individuell von Fall zu Fall
 Mitarbeiterfest andere:
-
14. Wo sehen Sie Handlungsbedarf zur Förderung des Ehrenamtes?
-

Für Ihre Notizen



SELBSTÄNDIGE EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE

