

# 1 Das Ehrenamt in der Evangelischen Landeskirche in Baden

## 2 - Ein Grundlagenpapier

3 In der Evangelischen Landeskirche in Baden sind mehr als 55.000 Menschen ehrenamtlich  
4 engagiert. Mehr als 5000 Personen sind beruflich bei der Landeskirche, den Kirchenbezir-  
5 ken, Gemeinden, Diensten und Werken in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt. Hinzu kommen  
6 die beruflich und ehrenamtlich Tätigen beim Diakonischen Werk in Baden und seinen Mit-  
7 gliedseinrichtungen. Ohne das große Engagement all dieser Menschen gäbe es keine Evan-  
8 gelische Kirche in Baden. Die Kirche lebt vom Miteinander ehrenamtlicher und beruflicher  
9 Mitarbeit.

10 In den letzten Jahren waren eine Reihe von Entwicklungen zu verzeichnen, die das Selbst-  
11 verständnis und das Miteinander von ehren-, neben- und hauptamtlich in der Kirche Täti-  
12 gen verändert haben: Durch die aus finanziellen Erwägungen vorgenommene Stellenredu-  
13 zierung (z.B. bei den Gemeindepfarrstellen oder den Kirchendienerinnen) entstand man-  
14 cherorts die Frage, ob bisher beruflich wahrgenommene Aufgaben nun ehrenamtlich erfüllt  
15 werden sollten und könnten. Durch die stärkere Berufstätigkeit von Frauen in der Famili-  
16 enphase und die höhere berufliche Inanspruchnahme aller wurde gerade für die mittlere  
17 Generation ehrenamtliches Engagement schwieriger; dagegen wuchs die Zahl von gut qua-  
18 lifizierten und leistungsfähigen Ruheständlern, die sich gerne ehrenamtlich engagieren. In  
19 manchen kirchlichen Arbeitsfeldern wie zum Beispiel im Prädikantendienst und in der Seel-  
20 sorge entstand in den vergangenen Jahren ein hoch qualifiziertes Ehrenamt, bei dem Eh-  
21 renamtliche Aufgaben übernehmen, die früher ausschließlich von Hauptamtlichen über-  
22 nommen wurden. Ehrenamtliche verstehen sich weniger als früher als Helferinnen und Hel-  
23 fer der beruflich Tätigen, sondern vielmehr als gleichberechtigt Mitwirkende. Die Demo-  
24 krasierung, aber auch die Professionalisierung von Leitung in unserer Kirche ist weiter  
25 vorangeschritten und die überwiegend aus Ehrenamtlichen besetzten Leitungsgremien ha-  
26 ben zunehmend an Entscheidungskompetenz gewonnen, sehen sich aber auch komplexeren  
27 Herausforderungen gegenüber und müssen Entscheidungen treffen, für die sie dann  
28 manchmal heftig öffentlich kritisiert werden. Zugleich wurde es schwieriger, Menschen für  
29 solche Ehrenämter zu gewinnen, die ein langfristig verbindliches Engagement mit zum Teil  
30 hohem Zeitaufwand erfordern. Neben klassische Arbeitsfelder, die seit vielen Jahrzehnten  
31 in der Landeskirche existieren, sind neue, oft überparochial verortete Arbeitsfelder mit  
32 hohem Anteil ehrenamtlicher Mitarbeit hinzu gekommen, manchmal angestoßen von Eh-  
33 renamtlichen, die ein Defizit in bestehender kirchlicher Arbeit wahrgenommen haben (z.B.  
34 Hospizarbeit, Tafelläden, Flüchtlingsarbeit). Gerade die Dynamik des freiwilligen Engage-  
35 ments in der Arbeit mit Flüchtlingen zeigt, welche Eigenständigkeiten und neue Formen  
36 des Engagements möglich sind. Noch manch weitere Entwicklung wäre hier aufzuzählen.

37 Diese Veränderungen legen es nahe, dass sich die Evangelische Landeskirche in Baden in  
38 ihren Leitungsgremien auf den verschiedenen Ebenen unserer Kirche neu darüber verständ-  
39 igt, wie sie ehrenamtliches Engagement verstehen will und wie sie das Ehrenamt in den  
40 verschiedenen Handlungsfeldern weiterentwickeln will. Dazu will dieses Papier einen in-  
41 haltlichen Rahmen beschreiben. Dieser Rahmen soll Orientierung bieten, wo Sach- und  
42 Rechtsfragen in den verschiedenen Arbeitsbereichen und auf den verschiedenen Ebenen  
43 der Kirche zu entscheiden sind. Er soll Perspektiven für die Weiterentwicklung ehrenamtli-  
44 chen Engagements und des Miteinanders von Ehren- und Hauptamtlichen aufzeigen. Und er  
45 soll Richtlinien umfassen, die - jenseits der bestehenden Regelungen für die verschiedenen  
46 Organe und Arbeitsfelder - für ehrenamtliches Engagement innerhalb der Evangelischen  
47 Landeskirche in Baden gelten.

48 Dieser Text wurde erarbeitet vom Beirat Ehrenamt, der Evangelischen Landeskirche in Ba-  
49 den, der wiederum vom Kollegium des Evangelischen Oberkirchenrats eingesetzt wurde.  
50 Ein Entwurf wurde Vertretungen von Ehren- und Hauptamtlichen, Verbänden und einigen  
51 Leitungsgremien mit der Bitte um Rückmeldung vorgelegt. Die eingegangenen Voten wur-

52 den daraufhin eingearbeitet. Jetzt wird dieser Text dem Kollegium, dem Landeskirchenrat  
53 und der Landessynode zur Beratung und Annahme vorgelegt.

54 [Später soll es hier lauten: Das Kollegium des Evangelischen Oberkirchenrats, der Landes-  
55 kirchenrat und die Landessynode haben den Text intensiv diskutiert. Die vorliegende Fas-  
56 sung wurde daraufhin von der Landessynode am... beschlossen].

## 57 1. Die vielfältigen historischen Wurzeln des modernen Ehrenamtes

58 In der gesamten abendländischen Tradition gehört der Beitrag des Einzelnen zum allgemei-  
59 nen Wohl unverzichtbar zu einem sinnerfüllten Leben. Im 19. Jahrhundert führte dies zur  
60 Einrichtung von kirchlichen und bürgerlichen Ehrenämtern. Dies schlägt sich nieder in den  
61 Kirchenordnungen, etwa durch die Einrichtung von Synoden und der preußischen Städte-  
62 ordnung mit herausgehobenen Ehrenämtern im lokalen Bereich, die Bürgern und Kirchen-  
63 mitgliedern übertragen wurden, um ihnen Anteil an der Ausübung von Macht und Übernah-  
64 me von Leitungsverantwortung zu geben. Die Ehrenämter waren sorgfältig auszuüben und  
65 zu verwalten und waren mit öffentlichem Ansehen („Ehre“) versehen.

66 In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts entstand daneben das soziale Ehrenamt, bei  
67 dem sich Einzelne unentgeltlich für andere einsetzten. Beginnend in der Armenpflege wa-  
68 ren es vor allem Frauen, die sich engagierten. Weitere gesellschaftliche Bereiche wie  
69 Sport, Kultur, Jugend und Bildung folgten. Daraus entwickelte sich ein breites Geflecht von  
70 Vereinen und Verbänden in Kirche und Gesellschaft.

71 Eine weitere Entwicklung erfolgte in der Aufnahme der neuen sozialen Bewegungen Ende  
72 des 20. Jahrhunderts. Dabei stand im Fokus, dass sich Menschen in Netzwerken bürger-  
73 schaftlich für die Erfüllung gemeinwohlbezogener Aufgaben einsetzen und ihre Kompeten-  
74 zen selbstbestimmt einbringen. Hier entstand der Begriff des „Neuen Ehrenamts“ und des  
75 „Bürgerschaftlichen Engagements“.

76 So entscheidet sich heute jede einzelne Person für oder gegen freiwilliges Engagement und  
77 zwar außerhalb des privaten Bereiches, der Erwerbsarbeit oder vom Staat verordneter  
78 Pflichten. Dies ergab sich aus mehreren Entwicklungen: Einerseits bietet und fordert die  
79 demokratische Gesellschaft Möglichkeiten zur eigenen Beteiligung. Andererseits entstan-  
80 den durch die Pluralisierung der Sozial- und Wertemilieus neue Formen des Engagements.

81 In Kirche und Diakonie kommen die oben beschriebenen Wurzeln in vielfältiger Weise zu-  
82 sammen und lassen sich oft nicht klar voneinander trennen. Dies spiegelt sich auch in den  
83 Akteuren wider. Mit „Ehrenamtlichem Engagement“ ist heute gemeint, dass sich jemand  
84 unentgeltlich, freiwillig und zeitlich befristet einbringt.

## 85 2. Zum biblisch-theologischen Verständnis des Ehrenamtes

86 Jesus ruft Menschen in die Nachfolge und ermächtigt und beauftragt seine Jüngerinnen und  
87 Jünger mit der Verkündigung des Reiches Gottes in Wort und Tat (Mt.10,7f; Lk.9,1f). Damit  
88 gewinnen sie Anteil an seiner Sendung (Joh.20,21), sie stehen aber auch unter der Verhei-  
89 ßung, dass Gott bei ihnen ist alle Tage bis an der Welt Ende (Mt.28,20).

90 Paulus spricht im Zusammenhang seiner Lehre von den Geistesgaben (Charismen) davon,  
91 dass der Geist den Getauften Gaben gibt zur *diakonia* (1. Kor 12, 3-11). Dieser Begriff wird  
92 von Luther mit „Amt“ übersetzt, die Einheitsübersetzung verwendet den Begriff „Dienst“.  
93 Paulus geht davon aus, dass alle Getauften durch den Geist zur *diakonia* berufen sind. Wie  
94 die verschiedenen Glieder an einem Leib alle unverzichtbar und gleichwertig sind, so er-  
95 gänzen die verschiedenen Dienste sich gegenseitig und sind grundsätzlich gleichwertig,  
96 unabhängig von ihrer Funktion und Bedeutung für die Gemeinde (Röm.1,3-8; 1.Kor.12,12-  
97 30). Die verschiedenen Glieder am Leib Christi sollen einander in Demut und Respekt be-  
98 gegnen und den Einsatz der anderen achten (Röm.12,3).

99 Paulus geht davon aus, dass es Amtsträgerinnen und Amtsträger in der Kirche gibt, die  
100 durch die Ausübung ihres Amtes ihren Lebensunterhalt bestreiten, die also im modernen

101 Sinn hauptamtlich Mitarbeitende der Kirche sind. Er selbst nimmt dies für sich jedoch nicht  
102 in Anspruch und bestreitet seinen Lebensunterhalt aus eigener Arbeit, ist in modernem  
103 Sinne also ehrenamtlich tätig (1.Kor.9,6-9; 2.Thess.3,9). Aber auch dies begründet keinen  
104 Unterschied in der Bewertung des jeweiligen Dienstes oder Amtes.

105 Nach Martin Luther sind durch die Taufe alle Christenmenschen Priesterinnen und Priester.  
106 Einen höheren Stand gibt es nicht. Das allgemeine Priestertum umfasst einerseits die Wür-  
107 de, unvermittelten Zugang zu Gott und Gemeinschaft mit ihm zu haben. Andererseits um-  
108 fasst das allgemeine Priestertum den Auftrag zum Priesterdienst am Nächsten: ihm das  
109 Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Ähnlich formuliert der Heidelberger Katechis-  
110 mus in seiner Antwort auf die 55. Frage: Alle Christen haben ihre Gaben „zu Nutz und Heil  
111 der anderen Glieder willig und mit Freude“ einzubringen.

112 Während Luther vor allem an den Bereich der Familie und des Berufs als Ort des allgemei-  
113 nen Priestertums denkt, hat der Heidelberger Katechismus auch den innerkirchlichen Be-  
114 reich im Blick. In der modernen Gesellschaft sind davon ausgehend viele Bereiche denkbar,  
115 in denen Christen ihren Priesterdienst leben können.

116 Ehrenamtliches und berufliches Engagement in der Kirche haben damit theologisch gesehen  
117 im allgemeinen Priestertum ihre Wurzeln, auch wenn das allgemeine Priestertum nicht im  
118 kirchlichen Engagement aufgeht.

119 Ehrenamtliches und berufliches Engagement sind theologisch gleich wertvoll. Ehrenamtli-  
120 che sind nicht - wie in manchen Kontexten lange Zeit üblich - als Helferinnen und Helfer  
121 der „Haupt“amtlichen zu verstehen. Alle sind gerufen zum Dienst und zu einem gedeihli-  
122 chen Miteinander der verschiedenen Glieder am Leib Christi.

123 Ehrenamtliches Engagement in der Kirche kann sich so - genauso wie hauptamtliches Enga-  
124 gement - verstehen als bewusste Übernahme eines Dienstes in der Nachfolge Jesu. Es ist  
125 aber auch möglich, in der Kirche rein aus bürgerschaftlicher oder sozialer Motivation eh-  
126 renamtlich mitzuarbeiten - im Sinne des Belonging before Believing („erst dazugehören,  
127 dann glauben“).

128 Ehrenamtliches Engagement in der Kirche bietet schließlich auch einen Raum, sich persön-  
129 lich zu entfalten, Gemeinschaft zu erleben, Sinn zu erfahren und so insgesamt eine Berei-  
130 cherung zu erleben. Dem entspricht, dass Leben in der Nachfolge Jesu die Verheißung  
131 von erfülltem Leben, von Gegenwart des Gottesreiches einschließt.

### 132 3. Der Blick der Organisation Kirche auf die verschiedenen Ämter und Dienste in der 133 Kirche

134 Das Ehrenamt bedarf einer differenzierten Wahrnehmung und hat unterschiedliche Gesich-  
135 ter. Es gibt verschiedene Grade und Arten des ehrenamtlichen Tuns. Unter Betrachtung  
136 von bestimmten Perspektiven ergibt sich eine Bandbreite freiwilligen Engagements:

- 137 • **Zeitdimension:** vom projektorientierten Arbeiten bis zu einer längerfristigen Verpflich-  
138 tung
- 139 • **Qualifizierung:** von vorhandenen Kompetenzen bis zu vorgeschriebenen Weiterbildun-  
140 gen
- 141 • **Zugangswege:** von der Eigeninitiative oder dem Angefragtwerden bis zu einer Wahl oder  
142 der Beauftragung aufgrund einer Qualifizierung
- 143 • **Partizipation und Selbstbestimmung:** von der Mithilfe bis zur eigenverantwortlichen  
144 Gestaltung
- 145 • **Rolle und Erwartungen:** von Handlungsfeldern, in denen Menschen ihre Rolle selbst  
146 definieren, bis hin zu klar beschriebenen Ehrenämtern
- 147 • **Zuschreibung:** von der Selbstbeschreibung bis zur Zuschreibung von außen
- 148 • **Sichtbarkeit:** vom stillen, unsichtbaren Tun bis zu öffentlichem Handeln

149 Auf diesem Hintergrund lassen sich fünf Ausprägungen von ehrenamtlichem Engagement im  
150 kirchlichen Auftrag unterscheiden, zwischen denen es an manchen Stellen fließende Über-  
151 gänge gibt. Sie lassen sich in zwei Gruppen ordnen (s.a. Schaubild S. 5):

152 Dienst in der Kirche

153 • das punktuell ausgeübte Engagement, alltagsnah, oft spontan, (z. B. Kuchen backen,  
154 handwerklicher Einsatz)

155 • das Mitmachen und Mitgestalten aus eigener Initiative mit geringer längerfristiger Ver-  
156 antwortlichkeit (z.B. Projektchor)

157 Ämter in der Kirche

158 • das kontinuierlich ausgeübte Ehrenamt mit Übernahme von Verantwortung und häufig  
159 auch der Bereitschaft, sich fortzubilden (z. B. Gruppenleitung, liturgische Mitgestaltung,  
160 Besuchsdienst, Posaunenchor)

161 • das Leitungsamt - gewählt, ernannt, berufen (z. B. Kirchenkreise, Bezirkssynoden, Vor-  
162 sitz in der Evangelischen Gemeindejugend)

163 • das spezialisierte Ehrenamt mit quasi-professioneller Kompetenz und Verantwortung  
164 (z. B. Prädikantendienst, Seelsorgedienste)

165 Betrachtet man diese fünf Ausprägungen ehrenamtlichen Engagements unter dem Blick-  
166 winkel der Organisation Kirche, dann ergibt sich ein qualitativer Unterschied zwischen den  
167 ersten beiden und den letzten drei Kategorien. Dieser besteht aus dem Grad der Verbind-  
168 lichkeit, dem Grad der Verantwortung und der Anbindung an einen kirchlichen Träger. Die-  
169 se institutionelle Anbindung hat Konsequenzen zum Beispiel im Blick auf Beauftragung,  
170 Fortbildung sowie Rechte und Pflichten.

#### 171 4. Verbindung theologischer und organisationaler Perspektive

172 Aufbauend auf den dargestellten theologischen Traditionen und die Perspektive der Orga-  
173 nisation berücksichtigend erscheint die begriffliche Differenzierung sinnvoll:

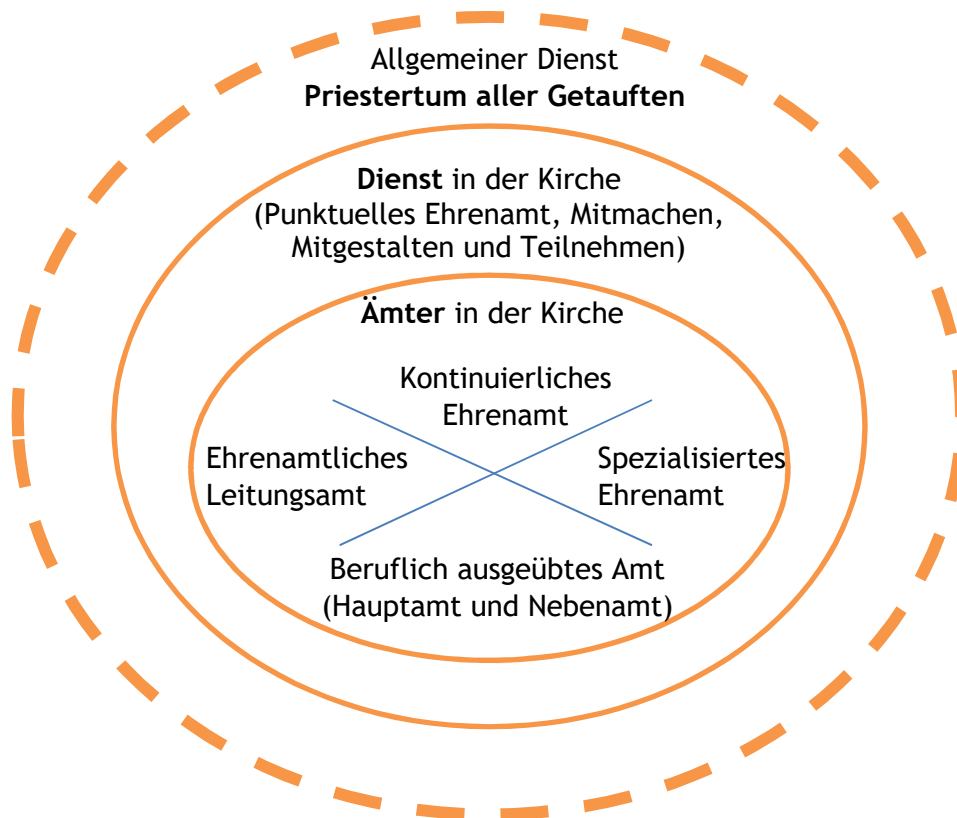
174 Alle Christen sind auf Grund ihrer Taufe zum allgemeinen Priestertum, und das heißt auch  
175 zum Dienst am Nächsten, berufen. Er besteht darin, in Wort und Tat das Evangelium zu  
176 bezeugen. Dieser Dienst kann sich in allen Lebenssituationen vollziehen und geschieht be-  
177 reits dort, wo Menschen in Verantwortung zum Wohl anderer handeln, sei es in Beruf, Fa-  
178 milie, Freizeit oder gesellschaftlichem Engagement.

179 Eine Spezialform dieses allgemeinen Dienstes ist der Dienst in der Organisation Kirche. Er  
180 vollzieht sich dort, wo Menschen in irgendeiner Weise in der Kirche mitarbeiten und damit  
181 Verantwortung dafür übernehmen, dass die Kirche ihrem Auftrag, das Evangelium allen  
182 Menschen in Wort und Tat zu bezeugen, nachkommen kann.

183 Innerhalb dieses Dienstes in der Kirche gibt es unspezifische Aufgaben, die auch spontan  
184 und punktuell und auch ohne besondere Qualifizierung übernommen werden können; diese  
185 haben in der Regel auch einen niedrigen Grad an Verpflichtung das Mitmachen, Mitgestal-  
186 ten und Teilnehmen - siehe oben). Es gibt aber auch umfassendere Aufgaben, die im Auf-  
187 trag und im Namen der Kirche ausgeübt werden; die mit einer definierten Rolle verbunden  
188 sind; die einen höheren Grad an Verantwortung umfassen, für die es eine klare Beauftra-  
189 gung braucht. Bei diesen Diensten ist sinnvollerweise von Ämtern zu sprechen. Hier sollen  
190 innere Berufung (vocatio interna) und Beauftragung durch die Kirche (vocatio externa) zu-  
191 sammenfinden.

192 Diese Ämter stehen in einer Vielzahl nebeneinander. Sie können unbezahlt ausgeübt wer-  
193 den („mittleres“ und spezialisiertes Ehrenamt und ehrenamtliches Leitungsamt) oder sie  
194 können beruflich in Vollzeit und in Teilzeit ausgeübt werden in Form eines kirchlichen Be-  
195 rufes (z. B. Kirchendienerin, Kirchenmusiker, Gemeindediakonin, Pfarrer, Pfarramtssekre-  
196 tärin).

197 Das ganze lässt sich mit folgendem Diagramm veranschaulichen:



198

## 199 5. Zum Sprachgebrauch

200 Das Verständnis der Dienste und Ämter äußert sich auch im Sprachgebrauch.

201 Da der Begriff „Ehrenamt“ für unbezahlte, freiwillige Tätigkeit in der Kirche etabliert ist,  
202 den Amtsbegriff enthält und laut Umfragen auch unter Ehrenamtlichen hohe Zustimmung  
203 hat, sollte er in Texten der Landeskirche verwendet und nicht durch andere Begriffe er-  
204 setzt werden.

205 Der traditionelle Begriff „Hauptamtliche“ als Bezeichnung der beruflich Mitarbeitenden  
206 geriet in die Kritik, weil er die Assoziation einer Überordnung der beruflich Tätigen über  
207 die Ehrenamtlichen hervorrufen kann. Sein Vorteil ist jedoch, dass er etabliert ist. Auch  
208 bei Ehrenamtlichen findet er Akzeptanz, weil sie wahrnehmen, dass beruflich Tätige na-  
209 turgemäß mit einem höheren zeitlichen Engagement und mit einer besonderen beruflichen  
210 Ausbildung in der Kirche tätig sind. Außerdem hält er fest, dass auch beruflich Tätige in  
211 der Kirche ein Amt innehaben.

212 Um den Begriff Hauptamtliche zu vermeiden, wurde in den letzten Jahren häufig von „be-  
213 beruflich Tätigen“ oder „beruflich Mitarbeitenden“ gesprochen. Dies wiederum wurde auch  
214 kritisiert, da darin der Amtsbegriff verloren gegangen sei. Außerdem beanspruchen auch  
215 Ehrenamtliche für ihr Engagement, dies als Folge ihrer Berufung zu verstehen.

216 Sinnvoll dürfte es sein, zu einem pluralen Sprachgebrauch überzugehen, in dem die Begrif-  
217 fe „beruflich Tätige“ und „Hauptamtliche“ synonym verwendet werden. Dies würde die  
218 Monopolstellung eines einzelnen Begriffs, der ja auch wieder seine Problematik hat, auf-  
219 brechen. Je nach Kontext (z.B. in der Aufzählung „Ehren, Neben- und Hauptamtliche“ oder  
220 „freiwillig und beruflich Engagierte“) kann dann - wie hier in diesem Text - die eine oder  
221 andere Begrifflichkeit verwendet werden. Manchmal kann es auch sinnvoll sein, einfach  
222 unmittelbar die direkte Funktionsbezeichnung (Pfarrerinnen statt Hauptamtliche) zu ver-  
223 wenden.

## 224 6. Das Miteinander von beruflichem und ehrenamtlichem Engagement in der Kirche

225 Gerade weil beruflich ausgeübtes Amt und Ehrenamt ihren Ursprung im allgemeinen Pries-  
226 tertum haben und es keinen höheren Stand als den des Getauften gibt, sind beide Formen  
227 der Mitarbeit in der Kirche theologisch gleich wertvoll. Es gibt keine Überordnung von be-  
228 ruflich Mitarbeitenden über Ehrenamtliche im Sinne der Wertigkeit und umgekehrt. Es gibt  
229 in diesem Sinne auch keine Hierarchie der Ämter und Dienste untereinander. Kein Dienst  
230 steht über dem anderen (vgl. Barmer Theologische Erklärung 4).

231 Dass die verschiedenen Ämter und Dienste theologisch gleich wertvoll sind, bedeutet je-  
232 doch nicht gleiche Zuständigkeiten, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten, Rechte, Pflichten  
233 und Begrenzungen. Je nach Auftrag sind diese anders definiert bzw. zu bestimmen. Auch  
234 wenn alle Ämter und Dienste in der Kirche gleichwertig sind, bedeutet dies nicht, dass es  
235 innerhalb der kirchlichen Strukturen keine Leitungskompetenzen und Weisungsbefugnisse  
236 geben kann. Diese liegen aber nicht bei den Hauptamtlichen über die Ehrenamtlichen, son-  
237 dern bei den jeweiligen gewählten Leitungsgremien und Leitungspersonen. Leitungsfunkti-  
238 onen können grundsätzlich haupt- und ehrenamtlich ausgeübt werden. Die kirchlichen Ord-  
239 nungen achten dabei darauf, dass es eine gute Balance zwischen beiden Gruppen gibt.

240 Seit Anfang der Kirche ist dieses komplexe Miteinander der verschiedenen Ämter und  
241 Dienste auch Anlass zu Konflikten und Auseinandersetzungen. Manchmal klagen Ehrenamt-  
242 liche darüber, dass sie von den Hauptamtlichen nicht als gleichberechtigt Mitarbeitende  
243 auf Augenhöhe akzeptiert werden; umgekehrt ist es manchen Ehrenamtlichen auch recht,  
244 dass sie keine Gesamtverantwortung tragen müssen, und sie sind froh, dass dies die Haupt-  
245 amtlichen übernehmen. Deshalb braucht es

- 246 • ein fortwährendes Bemühen um gegenseitige Wertschätzung und Respekt,
- 247 • die Klärung der jeweiligen Erwartungen, Aufgaben, Rechte, Kompetenzen und Zustän-  
248 digkeiten,
- 249 • eine ständige Kommunikation über die jeweiligen Aufgaben im Rahmen des gemeinsa-  
250 men Auftrags der Kirche,
- 251 • die Einbeziehung der betroffenen Ehrenamtlichen, wenn Entscheidungen über ein Ar-  
252 beitsfeld getroffen werden,
- 253 • auf allen Seiten die Bereitschaft, sich gegenseitig Rückmeldung zu geben (Feedback)  
254 und sich auch kritischen Rückmeldungen zu stellen,
- 255 • die Bereitschaft, sich in die bestehenden kirchlichen Strukturen einzubinden und die  
256 Entscheidungen der jeweils zuständigen Leitungsorgane anzuerkennen.

257 Auf dem Weg in die Zukunft gilt es, miteinander neue Bilder zu entwickeln und Erfahrun-  
258 gen einer Dienstgemeinschaft zu machen.

259 Neue Bilder von Gemeinde und dem Miteinander der in der Kirche Jesu Christi Tätigen,  
260 dem Miteinander der Dienste und Ämter können wachsen

- 261 • im gemeinsamen Lesen und Teilen der Bibel,
- 262 • in Zeiten des Innehaltens und der Besinnung,
- 263 • im gegenseitigen Zuhören und Verstehenwollen, was den je anderen umtreibt,
- 264 • in der Erfahrung gemeinsam oder gar wechselseitig geleisteter Dienste,
- 265 • in gemeinsamen Fortbildungsveranstaltungen, in denen alle sich gleicherweise als Ler-  
266 nende erleben,
- 267 • in gemeinsamen Unternehmungen, bei denen Erfahrungen anderer eigene neue Bilder  
268 entstehen lassen und den Blick auf die eigene Situation verändern.

269 Dafür sind entsprechende Erfahrungsräume zu schaffen und Verständigungsprozesse auf  
270 unterschiedlichen Ebenen kirchlichen Handelns zu initiieren. Letztlich geht es um eine Hal-

271 tungsänderung, die sorgsam begleitet werden muss und Momente der Heilung gegenseitiger  
272 Verletzungen umfasst.

273 Da in den letzten Jahren immer mehr berufliche Ämter in der Kirche zeitlich befristet wur-  
274 den, sollte auch in manchen Bereichen über eine zeitliche Befristung ehrenamtlichen En-  
275 gagements nachgedacht werden. Damit wäre es auch möglich Situationen zu bearbeiten, in  
276 denen langjährig Tätige Ehrenamtliche so ein Arbeitsfeld dominieren, dass andere Ehren-  
277 amtliche gar nicht mehr zum Zuge kommen.

## 278 7. Die Entwicklung Evangelischer Ehrenamtsförderung

279 Angesichts vieler Veränderungen und komplexer Herausforderungen braucht es eine Ent-  
280 wicklung Evangelischer Ehrenamtsförderung auf unterschiedlichen Ebenen. Dazu sind In-  
281 strumente nötig, die auf Landes-, Bezirks und Gemeindeebene diese Förderung umsetzen.  
282 In diesem Prozess gilt es sowohl grundsätzliche konzeptionelle Überlegungen (Ehrenamt  
283 und Kirchenverständnis), die Struktur und Strategie (Ehrenamtlichkeit), als auch die ein-  
284 zeln Person (Ehrenamtliche/r) in den Blick zu nehmen. Eine Besonderheit Evangelischer  
285 Ehrenamtsförderung liegt darin, dass in allen drei Dimensionen eine geistliche Perspektive  
286 zu berücksichtigen ist: ein evangelisches Verständnis des Ehrenamtes muss sich aus dem  
287 Kirchenverständnis ableiten und Strukturen und Strategien müssen dem entsprechen. Für  
288 den ehrenamtlichen Dienst braucht es Möglichkeiten spiritueller Vertiefung.

289 Für Leitungsgremien ergibt sich die Aufgabe, sich über folgende Aspekte zu verständigen,  
290 die in der außerkirchlichen Diskussion unter dem Begriff Ehrenamtsmanagement diskutiert  
291 werden:

- 292 • Finanzielle und hauptamtliche Ressourcen bereitstellen
- 293 • Partizipation an Entscheidungsprozessen eröffnen
- 294 • Informationsflüsse klären
- 295 • Ansprechpersonen für Ehrenamtliche benennen
- 296 • Zugang zu technischen Hilfsmittel und Räumen regeln (Schlüssel)
- 297 • Teilnahme an Fortbildungen regeln
- 298 • Verfahren zur Einführung und Verabschiedung verabreden
- 299 • Anerkennungsformen definieren und Anerkennungskultur fördern
- 300 • Vernetzung im Sozialraum stärken
- 301 • Räume für geistliches Leben schaffen
- 302 • Grundsätze und Rahmenkonzepte erstellen

303

304 Im Rahmen dieser Klärung ist vom Leitungsgremium auch die Entscheidung über die Orien-  
305 tierung der Gemeindeentwicklung zu fällen: Soll sie sich eher an festzulegenden Aufgaben  
306 oder eher an vorhandenen und zu hebenden Gaben orientieren? Die Aufgabenorientierung  
307 legt zunächst die Engagementfelder fest und bewirbt diese danach. Die Gabenorientierung  
308 nimmt ihren Ausgangspunkt bei den konkreten Menschen mit ihren Gaben und entwickelt  
309 gemeindliches Leben von diesen her.

310 In beiden Fällen gilt es, ehrenamtliche Arbeit zu koordinieren: Ehrenamtliche sind zu ge-  
311 winnen, einzuführen und ihnen sind Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, ihnen ist eine  
312 Rückmeldung auf ihre Arbeit zu erteilen (Feedback), ausscheidende Ehrenamtliche sind zu  
313 verabschieden und die Bindung zu ehemaligen Ehrenamtlichen ist zu pflegen.

314 Im Falle der Aufgabenorientierung sind Bedarfe, Aufgaben und Verantwortungen systema-  
315 tisch zu beschreiben. Im Falle der Gabenorientierung sind Gaben mit Aufgaben abzustim-  
316 men bzw. gegebenenfalls ist zu prüfen, ob für Gaben ein neues Betätigungsfeld geschaffen  
317 werden kann, weil sie auf einen Bedarf vor Ort treffen. Mischformen sind möglich, wo be-  
318 stehende Aufgabenfelder für die Gemeindegarbeit wesentlich sind und gabenorientiert be-  
319 setzt werden (z.B. Ältestenkreis).

320 Neben den beschriebenen Maßnahmen zur Ehrenamtsförderung auf unterschiedlichen Ebe-  
321 nen braucht es auch die Gestaltung von Räumen geistlichen Auftankens, des Innehaltens  
322 und der Vergewisserung für Ehrenamtliche, damit sie in ihrem Dienst gestärkt werden kön-  
323 nen.

324 Ehrenamtsförderung mit System schafft Transparenz und Klarheit in Abläufen und Zustän-  
325 digkeiten und eröffnet mehr Menschen Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung. Es  
326 braucht dafür auch besondere Angebote (Fortbildungen, Coaching, Supervision) für die  
327 beruflich Tätigen, um die Verantwortung mit Ehrenamtlichen zu teilen. Dafür hilft eine  
328 Klärung von Rollen, wechselseitigen Erwartungen und jeweiligen Verantwortlichkeiten.

329 Für die kommenden Jahre strebt die Evangelische Landeskirche in Baden einen Prozess der  
330 Evangelischen Ehrenamtsförderung an. Dieser hat die Verankerung von Elementen des Eh-  
331 renamtsmanagements und der Koordination des Engagements auf verschiedenen Ebenen  
332 zum Ziel.

### 333 **8. Gegenseitige Wertschätzung von haupt- und ehrenamtlichem Engagement**

334 Weder ehrenamtliche, noch hauptamtliche Arbeit ist in der Kirche verzichtbar. Gerade im  
335 Miteinander beider Formen kann Kirche erst in der Gesellschaft Wirkung erzielen. Gegen-  
336 seitige Wertschätzung ist daher unerlässlich.

337 Wertschätzung im Zusammenhang mit ehrenamtlichem und beruflichem Engagement bein-  
338 haltet die Frage nach Stellung und Hierarchie der beteiligten Personen, aber auch nach  
339 geeigneten Formen und Ritualen. Letztlich geht es um eine zu entwickelnde Wertschät-  
340 zungskulturen, die Gleichwertigkeit, Achtung und Aufmerksamkeit beinhalten. Zu beachten  
341 ist auch, dass viele Hauptamtliche weit über ihr Deputat hinaus sich in der Kirche engagie-  
342 ren. Wertschätzung ist darum als Ausdruck einer Haltung zu verstehen, die ein Lernfeld für  
343 beruflich *und* ehrenamtlich Mitarbeitende darstellt.

344 Wertschätzung kann in sichtbaren Zeichen oder Handlungen Ausdruck finden, die jedoch in  
345 ihrer Sinnhaftigkeit von Gebern und Nehmern gleichermaßen hinterfragt werden dürfen.  
346 Dies erfordert eine Atmosphäre der Offenheit und Plattformen der konstruktiven Ausein-  
347 andersetzung.

348 Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen hierarchisierter Wertschätzung, bei der die  
349 Zuständigkeit geklärt ist und die oftmals formalisierte Ausdrucksformen nutzt, und kollegi-  
350 aler Wertschätzung, die spontan und situationsbezogen auf Augenhöhe geschieht. Beide  
351 Formen haben ihre eigene Berechtigung.

352 Kulturen der Wertschätzung entfalten sich durch Feedback, Kollegialität sowie die innere  
353 Haltung und ist somit ein wichtiges Lernfeld für alle in der Kirche Tätigen.

354 Ein wesentliches Moment einer Wertschätzungskultur ist die öffentliche Einführung und  
355 Verabschiedung von ehrenamtlich und hauptamtlich Tätigen im Gottesdienst.

### 356 **9. Politische Arbeit für die Unterstützung des Ehrenamtes**

357 Ehrenamtliche Tätigkeit ist für die Gesellschaft von hoher sozialer und volkswirtschaftli-  
358 cher Bedeutung. Darum setzt sich die Kirchenleitung in der Öffentlichkeit und gegenüber  
359 den politischen Verantwortungsträgern für die Verbesserung der gesellschaftlichen, recht-  
360 lichen und finanziellen Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Tätigkeit nachdrücklich ein.  
361 Dies umfasst u. a.:

- 362 • Freistellungsregelungen (Umsetzung des Bildungszeitgesetzes für Arbeitnehmerinnen  
363 und Arbeitnehmern, Sonderurlaub für Jugendgruppenleiterinnen und -leiter unter Fort-  
364 zahlung der Bezüge, Freistellungen für Schülerinnen und Schüler sowie Studierende),
- 365 • verbesserte Förderung ehrenamtlicher Arbeit durch die öffentliche Hand, insbesondere  
366 von Fortbildungsmaßnahmen für Ehrenamtliche,



- 367 • soziale Absicherung (einkommensteuerrechtliche Vergünstigungen, Anerkennung bei der
- 368 Anwartschaftszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung, ausreichender Versicherungs-
- 369 schutz),
- 370 • Bonussysteme in Studium, Ausbildung und Beruf,
- 371 • qualifizierte Kinder- und Sozialbetreuung,
- 372 • Abbau bürokratischer Hemmnisse bei Abrechnungsverfahren, Kostenerstattungen etc.