

Thema:

Männer im Ehrenamt

ein ambivalentes Engagement

HEFT 3

OKTOBER 2000

gdb
organisations
entwicklung

No

Inhalt

..... 1

Vorwort	Seite 2
Hintergrund, Ziele und Methode der Studie	Seite 3
Ergebnisse im Überblick	Seite 4
Die Befragten	
Die Kirchenvorsteher	Seite 6
Ehemals ehrenamtlich Engagierte	Seite 8
Gesellschaftlich Aktive und projektorientiert Motivierte	Seite 8
Bedingungen für ein ehrenamtliches Engagement	
Zeitsouveränität	Seite 11
Kompetenzorientierung	Seite 13
Schlüsselperson Pfarrer	Seite 13
Männer wollen gebeten werden - und zwar vom Pfarrer	Seite 17
Mitbestimmung und Mitgestaltung	Seite 18
Das Ehrenamt muss „passen“ - Balanceakt zwischen Pflicht, persönlichem Gewinn und Familienorientierung	Seite 19
Männer wollen eine Kirche mit Profil	Seite 20
„Institution Kirche“ schreckt ab	Seite 21
Sechs abschließende Thesen der Studie	Seite 23
Zwei Schlaglichter aus dem Forschungsprojekt „Kirche und Milieu“	
Dialog und Mitbestimmung - Zwischen Autonomie und Pfarrerorientierung	Seite 23
Schlussfolgerungen	
Das hofierte Ehrenamt als Symptom für eine Krise	Seite 25
Ehrenamt braucht Macht	Seite 25
Ehrenamt braucht förderliche Strukturen	Seite 25
Der Pfarrer als „motivierender Animateur“	Seite 27
Projektmanagement in der Gemeinde	Seite 27
Ehrenamtliche Mitarbeit ist fachliche Mitarbeit	Seite 27
Öffentlichkeitsarbeit forcieren	Seite 28
Personalentscheidungen auch unter medialen Gesichtspunkten	Seite 28
Demokratisches Selbstverständnis	Seite 28
Literatur	Seite 29

Vorwort

Männer und kirchliches Ehrenamt – ein ambivalentes Engagement

2

Macht der Pfarrer seine Sache gut, ist er authentischer Experte in Fragen von Glaube und Seelsorge, geht er auf Menschen ein, ist er ein überzeugender Prediger, setzt er in der Gemeindegarbeit klare Ziele, dann soll er, so formuliert es ein Befragter ganz drastisch, auch seine „Weihnachtsgans“ bekommen. Erfüllt er diese Anforderungen nicht, dann soll er eben keine erhalten.

Wie Pfarrer erlebt werden, das ist eine der markanten Ergebnisse der Studie, entscheidet in hohem Maße darüber, ob Männer bereit sind, sich in der Kirche, in der Gemeinde ehrenamtlich zu engagieren. Hier wird explizit und exklusiv von „dem Pfarrer“ gesprochen. Pfarrerrinnen haben in der Sicht der befragten Männer nur eine nebengeordnete Bedeutung.

Finanziert von der „Schlegel-/ und Zur-Nieden-Stiftung“, deren Förderzweck sich unter anderem auf die Arbeit mit Männern bezieht, hatte die gemeindeberatung Ende 1998 die qualitative Studie „Ehrenamtliche Mitarbeit von Männern in der Evangelischen Kirche – motivationale und strukturelle Bedingungen“ in Auftrag gegeben.

Da die gemeindeberatung einen Arbeitsschwerpunkt in der Beratung und Fortbildung von Kirchenvorständen hat, lag es nahe, dass sie die inhaltliche Begleitung des Projektes übernahm.

Bei der Entwicklung der Projektkonzeption wurde sie unterstützt von dem Referenten für Sozialforschung und Statistik in der Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Dr. Peter Höhmann. Die Durchführung der Studie lag bei dem „Institut für psychologische Strukturanalysen“ (Frankfurt), das unter anderem auch bei der Shell-Jugendstudie 1997 mitgearbeitet hatte.

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie werden in Auszügen vorgestellt (zitiert als „Studie“ bzw. „gb-Studie“). Bei einigen Aspekten werden Querverbindungen zu anderen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen hergestellt, die die Ergebnisse der Studie entweder unterstützen oder auch andere Akzente deutlich machen.

Der besondere Reiz der vorliegenden qualitativen Studie besteht darin, dass die befragten Männer direkt zu Wort kommen. Die zitierten „Originaltöne“ machen

immer wieder die ambivalente Einschätzung der befragten Männer gegenüber einem ehrenamtlichen Engagement deutlich.

Die am Ende formulierten „Schlussfolgerungen“ wollen dazu anregen, über mögliche Konsequenzen nachzudenken. Sie haben einen Impulscharakter und nicht den eines Patentrezeptes.

Dr. Ernst-Georg Gäde

Herausgegeben vom Förderverein für Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung in der EKHN
Redaktion:
Sigrid Düringer, Konrad Elsässer,
Ernst-Georg Gäde, Heidi Rosenstock
Layout und Titelblatt:
Opak, Frankfurt am Main
Druck: Schwarzwurzeldruck, Heidelberg

Hintergrund, Ziele und Methode der Studie

Hintergrund und Ziele der Studie

„Ausgangspunkt für die Studie ist die Situation, daß sich immer weniger Männer im Bereich der Kirche engagieren. Dies gilt insbesondere für 25- bis 45jährige Männer, die verstärkt dazu neigen, aus der Kirche auszutreten bzw. die schon ausgetreten sind.

In einer qualitativen Studie sollte untersucht werden, warum sich Männer zunehmend weniger in der Evangelischen Kirche engagieren. Dabei war von Interesse, wie Männer für sich die Kirche und eine eventuelle ehrenamtliche Betätigung in der Kirche erleben und beschreiben.

Im einzelnen ging es um die Beantwortung folgender Fragenkomplexe:

Sicht und Erleben vom gesellschaftlichen/sozialen/politischen/kirchlichen Engagement bzw. ehrenamtlichen Engagement.

Gibt es bei Männern - im Kontext unterschiedlicher Lebensläufe - typische Muster der Distanzbildung gegenüber der Kirche? Wie und wodurch werden diese möglicherweise noch verstärkt?

Lassen für Männer die Bindungskräfte an Kirche/Gemeinde nach?

Umgang mit evtl. vorhandenen ‚typischen‘ Distanzierungskonstellationen bei Männern; Möglichkeiten der Veränderung?

Gibt es strukturelle Mechanismen in der Kirche, die ein entsprechendes Engagement für Männer erschweren oder gar verhindern?

Motive für/gegen das Engagement von Männern im Kirchenvorstand als dem Leitungsgremium einer Gemeinde?

Methode

Aufgrund der komplexen Fragestellung wurde ein qualitatives Vorgehen gewählt. ... Die Einzelexplorationen fanden in der 37. bis 45. Woche 1998 im Großraum Frankfurt am Main und in Oberhessen statt und dauerten zwischen 1 ½ und 2 ½ Stunden. Sie wurden zu

Auswertungszwecken auf Tonband aufgezeichnet. ... Es wurden insgesamt 40 Männer im Alter zwischen 21 und 47 Jahren befragt.

Zehn Männer, die derzeit in einem Kirchenvorstand ehrenamtlich aktiv sind. Diese wurden über Pfarrerrinnen bzw. Pfarrer angesprochen und waren recht schnell für ein Interview zu gewinnen.

Zehn Männer, die aus einem kirchlich geprägten Elternhaus stammen, und die in der Kirche in irgendeiner Form schon einmal ehrenamtlich tätig waren, es jetzt aber nicht mehr sind. Hier hatten wir Schwierigkeiten in der Rekrutierung, weil diese Männer zumeist stark beruflich engagiert waren und häufig Zeitargumente gegen ein Interview vorbrachten.

Zehn Männer, die trotz ihrer Mitgliedschaft in der Kirche wenig/keine Affinität zur Kirche haben, die aber in anderer Form gesellschaftlich ehrenamtlich aktiv sind (Jugendfeuerwehr, in einer anthroposophischen Behindertenschule, beim Malteser Hilfsdienst, Elternbeirat im Kindergarten, Trainer in einem Tennisclub, PC-Unterricht in der Schule, Patenschaft bei der Kindernothilfe, Aidshilfe, MS-Gesellschaft, VdK, Mitarbeiter der humanitären Hilfe für Rußland).

Es zeigte sich, daß Männer mit wenig/ohne Affinität zur Kirche nur schwer für ein Interview zu gewinnen waren. Offenbar sahen sie für sich persönlich darin wenig Sinn. Wie sich herausstellte, hatten die Befragten, die sich schließlich zu einem Interview bereit erklärten, trotz gegenteiliger Selbsteinschätzung letztlich doch eine gewisse Nähe zur Kirche.

Zehn Männer, die sich vorstellen konnten, ein situations- bzw. projektbezogenes Ehrenamt in der Kirche zu übernehmen bzw. bereits übernommen haben.

Die Auswertung erfolgte nach den Kriterien der qualitativen Inhaltsanalyse hinsichtlich Tendenzen und Trends in Berichtsform. ... Da es sich um qualitativ gewonnene Ergebnisse handelt, haben diese den Status von Arbeitshypothesen.“ (Studie, S. 6 ff)

Ergebnisse im Überblick

4

„Aus den Einzelexplorationen mit Männern im Alter zwischen 21 und 47 Jahren lassen sich zusammenfassend die folgenden Thesen formulieren:

1. Bei der Frage der Übernahme eines Ehrenamtes in der Kirche wird von Männern stark die Situation der Kirche insgesamt und in einzelnen Bereichen thematisiert. Dabei spielen die eigenen biographischen Erfahrungen mit Kirche eine begrenzte Rolle.
Je nach Gewichtung der Gesamterfahrungen bzw. -überlegungen entscheidet es sich, ob ein ehrenamtliches Engagement stattfindet oder nicht. Dabei bleiben eventuelle Widersprüche nebeneinander bestehen. Es kann nicht (mehr) davon ausgegangen werden, daß die Kirche in der Lage ist, diese Widersprüche normativ aufzulösen.
2. Im Alter zwischen 25 und 45 Jahren haben Männer objektiv gesehen aus dem Grunde wenig Zeit, sich in der Kirche zu engagieren, weil in diesem Lebensabschnitt das berufliche Engagement im Mittelpunkt steht.
3. Wenn Männer in diesem Alter auf ein Ehrenamt angesprochen werden, dann sollten Themen avisiert werden, die in ihrem jeweiligen Beruf von Bedeutung sind und die ihr berufliches ‚Expertentum‘ betreffen.
4. Männer im Alter zwischen 25 und 45 Jahren, engagieren sich nur dann ehrenamtlich in der Evangelischen Kirche, wenn sie der Gemeinschaft etwas ‚geben‘ möchten und eine explizit christliche Motivation haben, sich am Gemeindeleben zu beteiligen.

Das Ehrenamt kann für Väter jüngerer Kinder als Anreiz, in der Gemeinde gemeinsam mit ihnen etwas zu unternehmen, gewertet werden.

5. Familienväter aber auch andere Befragte wünschen sich mehr Flexibilität und Projekte von begrenztem Umfang, die zeitlich offen sind und keine jahrelange Kontinuität erfordern. Daß man die eigene Familie einbeziehen kann, gilt als eindeutiges Plus einer möglichen ehrenamtlichen Tätigkeit.

6. Zwischen der ehrenamtlichen Arbeit im Kirchenvorstand und einem anderen Ehrenamt in der Gemeinde wird deutlich unterschieden: wer im Kirchenvorstand sitzt, hat ein Amt mit Einfluß - wer ‚nur‘ ein Ehrenamt in der Gemeinde übernimmt, betrachtet sich als relativ einflußlos.

Es gab eine deutliche Tendenz, bei ehrenamtlicher Arbeit direkten Einfluß auf die Gemeinde nehmen zu wollen.

7. Im Kirchenvorstand tätige Männer sind entweder jung und alleinstehend, oder sind in ihrer Berufstätigkeit aus unterschiedlichen Gründen ‚privilegiert‘.
8. Junge Männer, die der Kirche etwas distanzierter gegenüberstehen, haben vom Kirchenvorstand das Bild einer ‚Seniorengruppe mit großer Bremskraft‘ (‚Oma-Generation‘) und von daher kein Interesse, sich dort zu engagieren.

Dagegen erleben junge Männer, die sich im Kirchenvorstand engagieren, diese Tätigkeit als sehr bereichernd, und zwar gerade wegen dem Zusammenkommen der verschiedenen Altersgruppen und der damit verbundenen Erfahrungen.

9. Bei der Bewertung einer möglichen ehrenamtlichen Tätigkeit spielt das Erleben des Pfarrers eine wesentliche Rolle (Pfarrerinnen werden hier weniger thematisiert). Dieser wird als Person mit fast ‚übermenschlichen‘ Eigenschaften ausgestattet. Von ihm hängt fast alles ab: Seelsorge, Predigt, Management etc. Außerdem soll er sympathisch, glaubwürdig, mitreißend sein und geradezu charismatische Wesenszüge aufweisen.

Erfüllt der Pfarrer diese Standards nicht, dann kann dies der Grund dafür sein, in der Gemeinde nicht ehrenamtlich aktiv zu werden, sondern sich enttäuscht abzuwenden.

Es ist das starke Bedürfnis festzustellen, vom Pfarrer wegen eines Ehrenamtes angesprochen zu werden.

10. Die Evangelische Kirche wird in der Öffentlichkeit eher schwach wahrgenommen. Sie hat, so legen

die Ergebnisse nahe, kein klares Profil. Insbesondere in der Gegenüberstellung zur Katholischen Kirche kann dies als Belastung erlebt werden und Ängste hervorrufen. Der Evangelischen Kirche scheint der nach außen auftretende ‚Repräsentant‘ zu fehlen. Dafür scheinen auch die entsprechenden strukturellen Voraussetzungen zu fehlen. Die Organisation erscheint als partikularistisch und wenig straff geführt.

Darin liegt wohl die Gefahr, daß man ohne klares Profil auch nicht einschätzen kann, welche Aufgaben mit einer eventuellen ehrenamtlichen Tätigkeit auf den Betreffenden zukommen, und welche ‚offizielle‘ Positionen dabei zu vertreten sind.

11. Grundsätzlich sind die meisten Befragten für eine ehrenamtliche Mitarbeit in der Kirche motivierbar. Es gibt keine Front gegen die Kirche an sich. Es besteht jedoch die Befürchtung, daß man ohne große Erfolgsaussichten gegen verkrustete Strukturen angehen müsse und dabei auch keinen Spaß haben werde.

12. Es gibt Ansprüche bzw. Forderungen gegenüber der Evangelischen Kirche, stärker als bisher als moralische Instanz aufzutreten. Ein Papier wie das ‚Sozialwort der Kirchen‘ dürfte noch dezidierter und massiver vorgetragen werden.

Andererseits wird ganz deutlich gewünscht, daß die Evangelische Kirche keine (linke) Parteipolitik betreiben, sondern von ihrer speziell christlichen Warte aus agieren solle: ‚Vermitteln und verhandeln‘ anstatt Affirmation offiziöser Politik.

13. Kirchenmitglieder identifizieren sich primär und direkt mit ihrer Gemeinde vor Ort. Weit weniger werden die Institution ‚Kirche‘ oder die Synode wahrgenommen. ‚Kirche oben‘ und ‚Basis unten‘ scheinen im Erleben auseinanderzuklaffen bzw. nebeneinander zu existieren.

14. Es gibt offensichtlich Vorbehalte gegen die offizielle Politik der Katholischen Kirche. Hier wird von außen bzw. von der Kirche distanziert Gegenüberstehenden nicht zwischen den Kirchen differenziert, sondern die Ablehnung auch auf die Evangelische Kirche übertragen.

15. Die rückläufige Tendenz in der Jugendarbeit bewirkt eher eine resignative Stimmung, da sie als Indiz für die Zukunft gesehen wird. Das Problem der Kirche könnte darin bestehen, daß sie den Anschluß an die aktuelle Stimmung und Befindlichkeit bei der Mehrzahl der Jugendlichen verliert.

Gerade bei den jungen Befragten geht es eher um Events, um ein ‚Bacardi Feeling‘, um unkonventionelle Aktionen, unbürokratisches Handeln usw. Sie möchten mehr Gleichaltrige vorfinden, die ähnlich orientiert sind.

16. Bei den gegenwärtigen Sanierungsfragen wird die Evangelische Kirche bisweilen als zu autoritär empfunden, weil sie über die Gemeinden verfüge. Als Kirchenvorstand sei man nur Vollstrecker der Sparmaßnahmen von oben. Als einfaches Gemeindeglied möchte man mehr gefragt werden und bei Entscheidungen mitbestimmen können.

Eine solche Einschätzung kann dazu führen, daß Urteile bzw. Vorurteile über traditionelle, verkrustete und hierarchische Strukturen der Kirche nicht mehr hinterfragt und so übernommen werden.“ (Studie S. 1ff)

Die Befragten

Die Kirchenvorsteher - Ehemals ehrenamtlich Engagierte - Gesellschaftlich Aktive und projektbezogen Motivierte

6

Die Studie ging in der Zusammenstellung von vier unterschiedlichen Gruppierungen aus:

1. Männer, die zum Zeitpunkt der Befragung Mitglieder eines Kirchenvorstandes waren,
2. Männer, die aus einem kirchlich geprägten Elternhaus stammen und einmal ehrenamtlich in der Kirche tätig waren („Ehemals ehrenamtlich Engagierte“);
3. Männer, die in unterschiedlichen gesellschaftlichen und sozialen Feldern ehrenamtlich aktiv sind, aber trotz kirchlicher Mitgliedschaft keine oder nur eine geringe Beziehung zur Kirche haben und
4. Männer, die sich vorstellen können, sich situations- bzw. projektbezogen in der Kirche zu engagieren. Die beiden letzten Gruppen werden in der Studie zusammengefasst, da sie sich sehr ähneln („Gesellschaftlich Aktive und projektbezogen Motivierte“).

Die Kirchenvorsteher

Bei den Kirchenvorstehern scheint eine eher „pflichtbewußte“ Einstellung gegenüber dem, was Kirche repräsentiert, zu ihrem Engagement zu führen. Sie sind weniger „spaß-orientiert“ als die anderen.

„Die hier befragten Kirchenvorstände sind im Alter von 21 bis 43 Jahren und überwiegend kinderlos. Die Hälfte der Befragten in dieser Quote ist jünger als 35 Jahre.

Einstiegsmotiv für das Engagement im Kirchenvorstand war an erster Stelle das Bedürfnis nach Kontakt und Zugehörigkeit. Erst darauf folgen Wünsche nach Mitgestaltung und Einflußnahme bzw. Veränderung, sowie religiöse Gründe.

Das Motiv ‚Spaß‘ steht bei dieser Quote viel weniger im Vordergrund als bei den übrigen Befragten. Dafür stehen hier mehr Gemeinschaftsgefühl, Verantwortung und Pflicht im Vordergrund, der Ausgleich von Geben und Nehmen, der gelebte Glauben.

Da die befragten Kirchenvorstände der gleichen Altersgruppe angehören wie die übrigen Befragten, handelt es sich entweder um Menschen, die sich bewußt dem Leistungsdruck entziehen, im Studium oder am Anfang ihrer Karriere stehen oder die eher belastbar sind, weil sie noch keine Familie gegründet haben. Als Motive für ihr Engagement im Kirchenvorstand ge-

ben die Befragten an, daß es ihnen um eine öffentlichkeitswirksame Profilierung der Gemeinde in Richtung ‚Politik‘ und ‚Moral‘ gehe, aber auch um ein besonderes Interesse an der Jugendarbeit, um den Glauben und um die Seelsorge. Auch ihr persönliches Interesse am ‚Management‘ der Gemeinde und ‚nachhaltiger Wirksamkeit‘ ihrer Tätigkeit wird offensiv zum Ausdruck gebracht.

Wesentlich bei aller Kritik an ihrer Tätigkeit im Kirchenvorstand ist jedoch auch das ‚Heimatgefühl‘ in der Gemeinde, das in den Aussagen von zwei ehemaligen Kirchenvorstandsmitgliedern sehr deutlich angesprochen wird:

„Das Engagement im Kirchenvorstand hat mir nichts Handgreifliches gebracht. Aber die Vorstellung, daß ich mich ein bißchen in einer Institution einbringen konnte, mitzubestimmen was in der Gemeinde passiert, hat mir ein befriedigendes Gefühl gegeben. In der Gemeinde aktiv zu werden, heißt für mich auch, daß ich mich zuhause fühle. In einer Gemeinde mit all ihren Querelen und Unzulänglichkeiten kann ich mich zuhause fühlen.“

„Wir waren sehr unterschiedlich in den Standpunkten, auch in den politischen Standpunkten. Das ging vom CDU-Ortsvorsteher bis zum ganz anderen Spektrum. Auch von den Berufen her waren wir sehr unterschiedlich. In meinem Beruf habe ich durch den Kundenkontakt mit vielen verschiedenen Menschen zu tun. Aber die Erfahrung im Kirchenvorstand ist anders, wegen dem Gemeinschaftsgefühl. Das Gefühl, daß wir trotz der Verschiedenheit funktionieren.“

Das Bedürfnis, nachhaltig wirksam zu sein und das Leitbild des umsichtigen Managers, der etwas Überdauerndes bewirkt, spielt offenbar für Kirchenvorsteher eine wichtige Rolle. Dies kann besonders für junge KV-Mitglieder gelten, weil hier ein ‚Übungsfeld‘ besteht, das man sonst in diesem Alter in der Gesellschaft oder im Beruf nicht so leicht zur Verfügung hat.

„Da habe ich mir gedacht, das ist etwas, was du unterstützen kannst, was du mit deinen eigenen Werten in Einklang bringen kannst. Deshalb habe ich mich zur Wahl gestellt. Daß ich Vorsitzender geworden bin, war eher ein Unfall, das hatte ich gar nicht gewollt. Ich habe aber eingewilligt, weil ich nicht gerne andere

.....

machen lasse, wenn ich meine, daß ich es selbst besser machen kann.'

„Für mich bedeutet der Vorsitz im Kirchenvorstand eine ungeheure Bereicherung. Man kann da Erfahrungen machen, die man sonst in meinem Alter so schnell nicht macht, Erfahrungen mit dem Leitungsgremium. Man hat die Verantwortung, die Gemeinde als Geschäftsführer zu leiten, zu verwalten und zu bewahren. Da wächst in einem auch eine ganz andere Sensibilität.“

Immer wieder wird erwähnt, daß es ein großes Bedürfnis nach Öffentlichkeitsarbeit und Informationen gibt, da Leistungen und Anliegen der Kirche in der Öffentlichkeit nicht ausreichend vermittelt werden. Dies könne man in seinem Amt als Kirchenvorstand tun und damit möglicherweise erreichen, daß die Kirche ‚gestärkt‘ werde.

„Kirche ist eine Institution, die sich schlecht verkauft. Unsere Gemeinde zählt über 3.000 Mitglieder, und wenn mal vierzig Leute in der Kirche sitzen, sind wir schon froh.“

Es wird angesprochen, daß die Kirche veraltet erscheine, weil die Jugendarbeit teilweise rückläufig oder gar nicht mehr vorhanden sei. Gleichzeitig gilt aber der Bereich für außerordentlich wichtig, weil hier die Grundlage für das Überleben der Kirche geschaffen werde. Für die befragten Kirchenvorsteher stelle das die wichtigste Herausforderung dar.

„Ich möchte einen Generationenwechsel in der Gemeinde erreichen. Da ist auch schon der erste Schritt getan. Wenn ich mir die Aktiven in der Gemeinde anschau, ist der größte Teil älteren Jahrgangs. Da muß eine Veränderung stattfinden, um die Arbeit nicht irgendwann absterben zu lassen und um Verantwortungsbewußtsein und Engagement bei den Jüngeren zu wecken.“

In diesem Zusammenhang steht die Erwartung, daß die Kirche gerade heute Glaubensfragen nicht ausweichen darf:

„Seelsorge ist für mich das A und O. Daran möchte ich auch Kirche messen. Das Gefühl, daß jemand das nicht als Beruf, sondern als Berufung sieht. Daß er

hinter dem Ideal steht, daß man wirklich das Gefühl hat, daß er das Ideal lebt, daß er Religiosität lebt. Seelsorge bedeutet für mich das Gespräch mit dem Menschen, dieses Transzendente, dieses Religiöse zu verbalisieren mit dem Nächsten. Dadurch ein religiöses Gefühl auszustrahlen, Religiosität erfahrbar zu machen. Es ist etwas anderes als das Managen der Gemeinde. Die seelsorgerische Fähigkeit liegt darin, auf den anderen zuzugehen.“

„Wir können Menschen auch nur ansprechen, wenn wir nahe an ihrer Lebenswelt dran sind. Ich bin der festen Überzeugung, daß die christliche Botschaft den Menschen etwas anzubieten hat, aber es muß in ihre Lebenswelt hinein vermittelt werden. Es muß dazu passen. Und das ist es, was häufig nicht passiert.“
(Studie S. 12f)

Ehemals ehrenamtlich Engagierte

„Die hier Befragten, die früher einmal bei der Evangelischen Kirche ehrenamtlich engagiert waren, sind im Alter von 22 bis 47 Jahren; sie haben überwiegend keine Kinder. Unter den Befragten sind einige, die ihr Ehrenamt aufgegeben haben, die aber immer noch in der Kirche engagiert sind (z. B. Kindergottesdienst, Chor usw.), d.h. eine kleinere, weniger zeitaufwendige Aufgabe wahrnehmen. Das Ehrenamt (häufig in der Jugendarbeit) wurde aufgegeben, weil Studium oder Beruf neue Anforderungen mit sich brachten. Manchmal wurde das Ehrenamt aber auch wegen Differenzen mit einem Hauptamtlichen oder der Gemeinde aufgegeben.

Hinzu kommen Erfahrungen wie die Auflösung von Gruppen in der Gemeinde oder auch persönliche Probleme (Ortswechsel, Unfälle oder ähnliches). Die Bereitschaft zu weiterem Engagement ist bei der Mehrzahl der Befragten nach wie vor vorhanden. Dabei werden Projekte wie z.B. Altenbesuchsdienst, Kreis junger Erwachsener, Jugendcafé oder Bibelgruppe genannt, für die sie sich engagieren würden. Das geht jedoch zumeist nicht so weit, daß die Befragten selbständig ein solches Projekt angehen würden.

Die meisten dieser Befragten waren in ihrer Jugend kirchlich aktiv und hatten dann - meist kurze Zeit nach der Konfirmation - den Kontakt zur Kirche verloren. Damit fehlt ihnen auch ein aktueller Anknüpfungspunkt. Befragte aus dieser Gruppe sprechen häufig die Erwartung aus, daß sie von kirchlicher Seite - zumeist dem Pfarrer - auf ein erneutes Engagement hin offensiv angesprochen werden wollten:

„Wenn das ein Projekt ist, wo meine Qualifikation gebraucht wird und ich über den Pfarrer angesprochen werde, und das Briefing ist so und so, dann würde ich da locker mitmachen.“ (Studie, S. 17)

Gesellschaftlich Aktive und projektbezogen Motivierte

„Die Befragten, die projekt- und situationsbezogen ein Ehrenamt ausüben bzw. dazu bereit wären, argumentieren grundsätzlich ähnlich. Die meisten haben bereits Erfahrungen mit einem kirchlichen Engagement. Sie waren früher beispielsweise bei den Pfadfindern oder im CVJM aktiv, haben Musik gemacht, den Kindergottesdienst mitgestaltet oder waren im Kirchenvorstand aktiv.

Diese Gruppe umfaßt Männer zwischen 23 und 41 Jahren. Sie sind überwiegend Angestellte, weniger als ein Drittel kommt aus akademischen Berufen. In dieser Altersspanne stehen Männer unter großem beruflichen Konkurrenzdruck. Bei einem Engagement in der Kirche erwarten sie deutlich andere Bedingungen als in ihrem beruflichen Umfeld. Sie erwarten weder Streß noch Bürokratie, sondern eine wirkliche Alternative zum Berufsalltag.

Die Motive der gesellschaftlich Aktiven und projektbezogen Motivierten kreisen sehr stark um soziales Feedback, Spaß und Erfolgchancen. Sie möchten ihr Engagement mit ihren familiären Interessen vereinbaren und sind dabei nicht spezifisch 'kirchlich' orientiert:

„Wo ich aktiv bin, das könnte auch die Evangelische Kirche sein. Das ist Zufall, daß ich mich woanders engagiere. Wenn die mich ansprechen würden, würde ich das auch machen.“

Für die Befragten, die für eine kleine, überschaubare Aufgabe zu gewinnen wären, muß ein Projekt attraktiv sein, damit sie sich darauf einlassen können. Das bedeutet mehr Transparenz im vorhandenen, aktuellen Angebotsspektrum der Gemeinde, damit eigene Vorschläge durchgesetzt werden können. Erfolgchancen sind offenbar dann gegeben, wenn man relativ eigenverantwortlich handeln und über die passenden Arbeitsmittel verfügen kann.

„Ich mache das bei der Gemeinde nicht, um irgendwelche christlichen Botschaften zu vermitteln, mehr um den Leuten selbst zu helfen. Für mich müssen die Bedingungen stimmen: Eine Sache, hinter der ich stehe. Leute, die mir liegen, jedenfalls der größere Teil.“

.....

Sozial muß für mich da auch was rüberkommen. Ich muß auch selbst Einwirkungsmöglichkeiten haben. Ich will mitgestalten können und nicht nur Befehlsempfänger sein. Sonst vergeht mir die Lust. Ich würde nicht gleich nach dem ersten Mal gehen, wenn es mir nicht so gefällt. Ich gebe nicht so schnell auf.'

„Wenn ich mich in der Kirche engagieren würde, wäre das für meine Familie nicht negativ, es müßte nur etwas sein, das etwas mit der Familie zu tun hätte, damit die was von mir hätten. Was andere davon halten, ist mir egal. Es gäbe bestimmt welche, die darüber Witze reißen würden: Hast du nichts mehr zu tun? Bist du für den Fußball jetzt zu schlecht?'

„Ich bin unwahrscheinlich kinderlieb. Ich mag so eine Horde Kinder um mich herum. Und ich will meine Kinder von der Straße weg haben. Wenn es um Modelldrachenfliegen oder andere Hobbys geht, die man mit den Kindern machen kann, bin ich dabei.'

„Wenn die mich anrufen würden und von mir einen Rat haben wollten, der mit meiner beruflichen Qualifikation zu tun hat, dann würde ich denen das erklären. Kein Problem. Dann würde ich wahrscheinlich kennen lernen, daß da (= in der Gemeinde) auch Menschen sitzen, die sich Gedanken machen.'

„So direkt engagieren lasse ich mich nicht. Ich lasse mich nicht gerne einteilen, springe lieber da ein, wo es gerade brennt. Dadurch kann ich meine Vielseitigkeit zeigen.'

„Wir haben hier in der Gemeinde einen riesigen Garten. Da sagt einer: >Das Ding muß mal sauber gemacht werden, wir bestellen einen Gärtner.< Da sage ich: >Seid ihr verrückt? Da stellt man einen Kasten Cola hin und einer bringt einen Grill, eine Portion Würstchen und jeder nimmt eine Hacke und eine Schippe in die Hand.< Da kriegen wir das an einem Samstag genauso sauber und es kostet einen Bruchteil.'

Hier kommt eine eher unbürokratische und spontane Haltung zum Ausdruck, die möglicherweise nicht zu der in der Gemeinde vorherrschenden Mentalität paßt: Um spontane Aktionen stattfinden zu lassen, braucht man einen direkten Draht, um sich schnell und kurzfristig abzusprechen. Dort, wo untereinander wenig

Kommunikation läuft, oder wenn keine persönliche Ebene des Umgang miteinander vorhanden ist, kann das nicht funktionieren.

Einige Befragte haben das Gefühl, daß sie bei einem ehrenamtlichen Engagement in der Evangelischen Kirche auf verkrustete Gremien und Strukturen stoßen würden; teilweise gibt es entsprechende Erfahrungen, teilweise scheint es sich um Vorurteile zu handeln. Es scheint der Eindruck vorzuherrschen, daß im Kirchenvorstand ‚alte Männer sitzen‘ bzw. daß durch Klüngel und Intrigen Entscheidungen in der Gemeinde beeinflusst werden.

Hier war zu bemerken, daß die Evangelische Kirche auch eine Kritik trifft, die Großinstitutionen allgemein angeht und die insofern nicht für sie alleine gilt. Trotzdem hat eine solche Kritik Folgen für das Verhalten und für ein ehrenamtliches Engagement bzw. Nichtengagement.

„Man kämpft wie Don Quijote gegen Windmühlen und kann nichts bewerkstelligen. Da geht mit der Zeit die Klappe runter. Da sind einfach nicht die richtigen Leute in so einen Ausschuß gewählt. Dann lassen sich die richtigen aber auch wieder nicht aufstellen. Je größer das Mißverhältnis wird, um so schwieriger wird es, die richtige Mischung zu bekommen. Es braucht immer ein paar, die vermitteln können, die offen sind.'

„Da kenne ich sehr viele kirchlich Aktive in der Nachbarschaft. Sehr angepaßt, Strömungen hinterherlaufend, wenig eigene Meinung durchsetzend. Alle, die ich kenne, sind zwischen fünfzig und siebzig Jahre. Eher Frauen. Typisch die Haltung: Was ehemals gut war, kann heute nicht verkehrt sein. Wenig Willen zur Innovation. Habe da negative Gefühle im Sinne von schlechten Event-Managern. Sie tun ihrer Kirche keinen Dienst, indem sie sich vor modernen Entwicklungen verschließen. Sie verfehlen ihren Job. Wobei das leider noch nicht mal ein Job ist, denn sie werden dafür nicht bezahlt.'

„Ein furchtbarer Klüngel. Das fängt schon im Kirchenvorstand an. Da sind grundlegend die gleichen Leute drin, da werden die gleichen Interessen vertreten. Da ist wenig Hoffnung für Neues vorhanden. Es engagieren sich wenig junge Leute.'

Ehemals ehrenamtlich Engagierte, gesellschaftlich Aktive und projektbezogen Motivierte stehen einem kirchlichen Ehrenamt prinzipiell nicht ablehnend gegenüber, aber ihre Frustrationstoleranz ist begrenzt. Sie scheuen sich vor den beharrenden bzw. hemmenden Kräften in der Gemeinde und vor einer möglicherweise zu großen Vereinnahmung. Dies heißt aber, daß die reale Arbeit der Kirchenvorstände nach außen hin nicht transparent ist, und daß die dort tätigen - auch jungen - Mitglieder nicht ausreichend bekannt sind. Beides wird nicht genügend kommuniziert.

Ebenso scheint es bei den vorhandenen Angeboten und dem Bedarf in der Gemeinde zu wenig Transparenz zu geben.

Was vor allem von den Projektmotivierten und den anderweitig Engagierten ganz sicher nicht gewünscht wird, ist ein mit rigider Anspruchshaltung verknüpftes ‚Amt‘. Sie wollen die Chance, sich flexibel, unkonventionell und zeitlich begrenzt engagieren können. Der situative, projektorientierte Ansatz entspricht ihrer Motivationsstruktur mehr.

‚Spaß‘, etwas ‚konkret machen‘ und ‚soziale Bestätigung‘ scheinen für sie die wichtigsten Anreize einer ehrenamtlichen Tätigkeit zu sein.

Das latente ‚Stand-by‘-Potential dieser beiden Untergruppen scheint keineswegs ausgeschöpft zu sein.“ (Studie S. 18ff)

Bedingungen für ein ehrenamtliches Engagement

Zeitsouveränität

Zeitsouveränität

In den kirchensoziologischen Mitgliedschaftsstudien „Wie stabil ist die Kirche?“ (1972; veröffentlicht 1974); „Was wird aus der Kirche?“ (1982; veröffentlicht 1984) und „Fremde Heimat Kirche“ (1992; veröffentlicht 1993) wurde unter anderem regelmäßig, mit jeweils etwas variiertem Fragestellung, die Bereitschaft der evangelischen Mitglieder zur Mitarbeit in der Kirche erhoben. Es wurde dabei nicht zwischen Frauen und Männern unterschieden.

Wie sahen die damaligen Ergebnisse aus?

„Wie stabil ist die Kirche?“

Zur Mitarbeit gab es damals zwei Fragen: „Arbeiten Sie in der Kirche oder in kirchlichen Einrichtungen mit?“ und „Würden Sie mitarbeiten, wenn Ihnen die Kirche mehr Möglichkeiten zur Mitwirkung und Mitbestimmung bieten würden?“

Auf die erste Frage antworteten zur Überraschung der Autoren 8%, dass sie mitarbeiten würden.

Die zweite Frage wurde denjenigen gestellt, die die erste Frage mit „nein“ beantworteten. 16 % von ihnen wären bereit, sich in der Kirche zu engagieren.

„In der Addition wären es demnach mehr als 20 % der Evangelischen, auf deren Mitarbeit die Kirche zählen kann, bzw. deren Mitarbeit sie gewinnen könnte. In absoluten Zahlen: rund 200 potentielle Mitarbeiter auf je 1000 Mitglieder!

Das widerspricht nun so sehr der alltäglichen Erfahrung kirchlichen Lebens, daß eine genauere Erwägung notwendig scheint:

...

> Die zweite Frage ist so formuliert, daß sie für manche Befragten vielleicht eine gewisse Kritik an der Kirche implizieren und mobilisieren könnte: Ich wäre ja bereit, aber die Kirche ist nicht für Mitwirkung und Mitbestimmung! ‚Mitbestimmung‘ ist ohnehin ein Reizwort, an dem Ohnmachtsgefühle und Protestwünsche wach werden.

> Die Vorstellung ‚Mitarbeit‘ bleibt von der Vorgabe her leer. Was ist gemeint? Die Behauptung, man arbeite bereits mit, könnte sich auf die bloße Teilnahme an Gemeindegremien, an Veranstaltungen und Seminaren beziehen. Jedenfalls ist nicht von vornherein damit zu rechnen, daß die Befragten unter ‚Mitarbeit‘ das gleiche verstehen wie die Kirche, wenn sie von ‚Mitarbeitern‘ und ‚Helfern‘, sei

es in der Gemeindeleitung, sei es in der Gruppenarbeit, sei es in der Diakonie oder im Besuchsdienst spricht.

> Eine Bereitschaft bekunden heißt nicht, sie im Ernstfall auch in die Tat umzusetzen. Wenn man zur Kontrolle die Daten zur Arbeitsfrage mit Angaben über Mitgliedschaft in Clubs und Vereinen und gesellige Aktivität im Freundes- und Bekanntenkreis ... verknüpft, dann ergibt sich eine relativ hohe Parallelität. Wer ganz allgemein kontaktfreudig und vereinswillig ist, kann sich auch seine Kirchenmitgliedschaft als eine analoge Aktivität denken.“ (S. 56 f)

Es gut nachvollziehbar, daß – je höher das Gefühl der Verbundenheit mit der Kirche ist – die Bereitschaft zur Mitarbeit ansteigt. Bemerkenswert ist dabei, daß von den Evangelischen, die von sich behaupten, sich mit der Kirche sehr eng verbunden zu fühlen, 56 % sagen, sie könnten sich eine Mitarbeit vorstellen, aber zugleich 44 % sagen, daß sie nicht mitarbeiten würden.

In der damaligen Untersuchung wurde bei dieser Frage nicht nach Geschlechtern differenziert. Da sich aber deutlich mehr Frauen als Männer der Kirche „sehr verbunden“ bzw. „ziemlich verbunden“ fühlen, kann daraus geschlossen werden, dass mehr Frauen als Männer sich eine Mitarbeit in der Kirche vorstellen können. Das würde auch den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen.

Es stellt sich hier die Frage, was dazu führt, daß Evangelische sich eine Mitarbeit vorstellen können oder sie von vornherein deutlich ablehnen.

„Was wird aus der Kirche?“

Auch in dieser Studie wurde nach der *Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit* gefragt. Ergebnis: „Jeder dritte Befragte wäre dazu bereit, unter bestimmten Bedingungen mehr und stärker als bisher mitzuarbeiten. Die Bedingungen sind: überschaubare oder zeitlich begrenzte Aufgaben (16 %), die Möglichkeit, persönliche Neigungen und Fähigkeiten zu verwirklichen (19 %).“ (S. 223) Die Verbesserung der Ergebnisse gegenüber der ersten Befragung wird auf die differenziertere Fragestellung zurückgeführt.

Es hat sich daneben herausgestellt, dass die Bereitschaft zur Mitarbeit auch von sozialen Faktoren abhängt: „Großstädter beispielsweise schließen zu 73% eine stärkere Beteiligung am Gemeindeleben aus; von

den Kleinstädtern (Orte bis 20 000 Einwohner) tun das nur 63 %.

Ausgeprägt sind die Zusammenhänge zwischen Mitarbeitsbereitschaft und Lebensalter: Jugendliche und junge Erwachsene bis zu 24 Jahren zeigen die größte Mitarbeitsbereitschaft. Sie könnten sich zu 41% ein stärkeres Engagement vorstellen. Aber auch die Gruppe der 35- bis 49jährigen erweist sich als relativ aufgeschlossen. Deutlich stärker ausgeprägt sind die Reserven bei den 25- bis 34jährigen. Mit dem Lebensalter verändern sich auch die Bedingungen, die an die Mitarbeit gestellt werden. In den jüngeren Jahrgängen dominiert der Aspekt der Selbstverwirklichung, man will persönliche Neigungen und Fähigkeiten einbringen können. Mit zunehmendem Alter, wachsenden beruflichen und familiären Verpflichtungen kehren sich die Relationen dann um; Abgrenzung und Überschaubarkeit des Aufgabenbereiches treten immer stärker in den Vordergrund." (S. 224 f)

„Fremde Heimat Kirche“

Auf die Frage „Würden Sie in der Kirche auch mehr Aufgaben übernehmen, wenn es überschaubare oder zeitlich begrenzte Aufgaben wären oder wenn Sie da Ihre persönlichen Fähigkeiten oder Neigungen verwirklichen können?“ antworteten insgesamt 25 %, dass sie sich unter diesen Bedingungen ein Engagement vorstellen könnten (es gab bei dieser Frage praktisch keine Unterschiede zwischen den West- und Ostdeutschen). Im Vergleich zu der 84er Studie ein Rückgang um ca. 8 %.

Die in den beiden letzten EKD-Untersuchungen angesprochene Überschaubarkeit und zeitliche Kalkulierbarkeit eines ehrenamtlichen Engagements waren auch für die in der gb-Studie befragten Männer von ausschlaggebender Bedeutung. Das sind strukturelle Gesichtspunkte, die – werden sie erfüllt – ein ehrenamtliches Engagement erleichtern können.

In der empirischen Untersuchung über ehrenamtliche Arbeit im Raum der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Sigrid Reihls: Im Schatten von Freiheit und Erfüllung, 1995), war der Aspekt der Zeit auch von Relevanz. Bei dieser Untersuchung, einer ausführlichen schriftlichen Befragung, wurden rund 4.000 Fragebögen ausgewertet. Ein wichtiges Motiv für ein eh-

renamtliches Engagement war der Wunsch, „die freie Zeit nützlich auszufüllen“: „Eine wichtige Motivation für die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, mit ihrer Entscheidung selbstbestimmt über ihre Zeit verfügen zu können. Möglicherweise verbirgt sich dahinter der latente Wunsch, das herrschende kulturelle Paradigma der Arbeits- und Industriegesellschaft wenigstens individuell zu verändern. Wenn demgegenüber in der ehrenamtlichen Mitarbeit die Erfahrung in den Vordergrund tritt, daß über ihre Zeit verfügt wird und sie eben nicht souverän selbstbestimmen können, kommt es zu Enttäuschungen.“ (AaO. S. 170)

In der gb-Studie heißt es dazu:

„Kirchenvorstandsmitglieder können zumeist realistisch einschätzen, welcher Aufwand an Zeit und Kraft für ihre Tätigkeit nötig ist. ‚Normale‘ Ehrenamtler haben dagegen bisweilen das Gefühl, daß ihr Einsatz nie ausreicht. Hier bestehe das Risiko, daß guter Willen mißbraucht wird. Gefordert wird, daß die zeitliche oder inhaltliche Begrenzung, die jemand äußert, respektiert wird, daß die entsprechenden Grenzen - auch von den Hauptamtlichen - eingehalten und nicht ständig überschritten werden:

„Ich könnte ausflippen, wenn die Bereitschaft, etwas ehrenamtlich zu tun, praktisch vereinnahmt und diese Tätigkeit von einem erwartet wird. Ein Engagement ist nicht selbstverständlich und muß entsprechend gewürdigt werden.“

„Negativ am Ehrenamt ist der zeitliche Aufwand. Das sind nicht nur die Sitzungen, sondern auch die Vor- und Nachbereitungszeit.“

„Ich fürchte, die Kirche hat einen zu großen Anspruch, den man mit einer freiwilligen, ehrenamtlichen Tätigkeit nicht mehr erfüllen kann. Man engagiert sich, tut und macht, aber den hohen Anforderungen der Kirche kann man damit nicht genügen. Sie hat den Anspruch, alles was sich in ihrer 2000jährigen Tradition an Samariterdiensten angesammelt hat, zu erfüllen. Das kann man als Ehrenamtler nicht leisten, weil man ja nur zwei oder drei Stunden Zeit einbringen kann. Dann wird dauernd von einem erwartet, daß man zusätzlich noch an Sitzungen teilnimmt usw. Das ufert einfach aus. Man kommt dadurch in die blöde Situa-

Kompetenzorientierung - Schlüsselperson Pfarrer

.....
on zu sagen: Ich will oder kann nicht mehr. Zumal man sich ja engagieren will, aber man will ja nicht gleich zehn verschiedene Sachen machen'." (Studie, S. 35f)

Kompetenzorientierung

In den beiden letzten EKD-Untersuchungen wurde gezielt danach gefragt, ob die Befragten bereit wären sich in der Kirche zu engagieren, wenn sie dabei ihre Fähigkeiten und Neigungen verwirklichen könnten. Knapp 10% bejahten diese Frage.

Die gb-Studie erbrachte dazu auch ein deutliches Resultat: „Wenn Männer ... auf ein Ehrenamt angesprochen werden, dann sollten Themen avisiert werden, die in ihrem jeweiligen Beruf von Bedeutung sind und die ihr berufliches ‚Expertentum‘ betreffen.“

Diese Einstellung findet sich deutlich formuliert in der Gruppe der ehemals ehrenamtlich Engagierten:

„Wenn das ein Projekt ist, wo meine Qualifikation gebraucht wird, und ich über den Pfarrer angesprochen werde, dann würde ich da locker mitmachen.“

Aus der Gruppe der gesellschaftlich Aktiven und projektorientiert Motivierten sagt dazu:

„Wenn die mich anrufen würden und von mir einen Rat haben wollten, der mit meiner beruflichen Qualifikation zu tun hat, dann würde ich denen das erklären. Kein Problem. Dann würde ich da wahrscheinlich kennen lernen, daß da (= in der Gemeinde) auch Menschen sitzen, die sich Gedanken machen.“

Eine indirekte Bestätigung dafür findet sich auch in der Studie von Sigrd Reih. Zu dem bereits erwähnten Stichwort, „freie Zeit nützlich auszufüllen“, äußert sie die Vermutung, daß die befragten Männer „anscheinend die sogenannten klassische Sichtweise (repräsentieren), die Erwerbsarbeit ins Zentrum der Lebens-tätigkeit stellt und folgerichtig dann auch außerhalb der Arbeitswelt von dem Anspruch bestimmt wird, die verbleibende Zeit ‚nützlich‘ auszufüllen“ (S. 170).

Schlüsselperson Pfarrer

Das war eine der Überraschungen, die die gb-Studie erbracht hat: Auf der einen Seite fordern Männer in hohem Maße für ein ehrenamtliches Engagement Freiräume, die sie selbstbestimmt ausfüllen können, sowie die Möglichkeit, gestaltend mitwirken zu können

und auf der anderen Seite sehen sie sich in deutlicher Abhängigkeit von der Person des Pfarrers.

Dahinter steht eine ausgeprägte Wertschätzung der Berufsgruppe Pfarrer, die auch in den EKD-Untersuchungen deutlich wird. Am Beispiel des Hausbesuchs durch Pfarrer wird das faßbar. Bei der Befragung von 1984 würden es zwei Drittel der Befragten begrüßen, wenn der Pfarrer sie besuchte oder signalisieren doch Interesse an einem Gespräch mit ihm. Ähnlich sind auch die Werte in der Befragung „Fremde Heimat Kirche“. Allerdings sind Männer Pfarrern gegenüber kritischer eingestellt als Frauen.

> Hohe Ansprüche

„In vielen Interviews war zu bemerken, daß die Befragten entschiedene Ansprüche an den Pfarrer oder an die Pfarrerin stellen, wenn es um die Übernahme eines Ehrenamtes geht. Diese Erwartungen stehen in Widerspruch zu dem Anspruch nach Selbstverpflichtung und Mitbestimmung jedes einzelnen in der Gemeinde.

Es scheint, daß die Erwartungen an den Pfarrer oder die Pfarrerin unrealistisch hoch sind. Auch wenn das Bild des ‚treuen Hirten‘ als überholt angesehen wird, wirkt es offenbar doch unterschwellig - wie es ein Befragter ausdrückt - weiter. Es gibt fast das Bedürfnis nach einer entsprechende Autorität, obwohl die aktuelle Praxis der Kirche dem entgegensteht. Ein Befragter formuliert, daß man heutzutage in der Gemeinde eher einen Moderator als einen Hirten brauche.

„Der ältere Pfarrer wirkte sehr streng. Der Hirte, der Führer der Gemeinde, weniger der Leiter oder der Moderator. Der Hirte ist für mich mehr das Bild des bärtigen Mannes, der mit dem Stab der Gemeinde voranschreitet.“

Mehrheitlich beziehen sich die Äußerungen der Befragten auf den Pfarrer, also auf den männlichen Amtsträger. Nur in Einzelfällen kommt eine Pfarrerin ins Spiel. Die weiblichen Hauptamtlichen werden zwar wahrgenommen, aber die Ansprüche der Befragten gegenüber der Kirche orientieren sich immer noch sehr stark am ‚Herrn Pfarrer‘.

Auch wenn das Gewicht der Pfarrer und Pfarrerinnen ... vermindert werden sollte, damit mehr Nähe und Gleichheit zu den Gemeindemitgliedern und weniger Abhängigkeit entsteht, kommt ihnen im Kirchenvorstand doch noch sehr viel Autorität zu:

„Die Pfarrerperson ist - obwohl es auch Kirchenpolitik ist, ihn abzuwerten - immer noch sehr stark in der Bevölkerung und bei den Gemeindemitgliedern aufgewertet. Die persönlichen Beziehungen sind kirchenpolitisch nicht mehr so erwünscht. Allein mein Dasein als Vorsitzender (= Laie) ist Ausdruck der Bestrebungen, diese Pfarrerkirchen zurückzunehmen. Die Kirchenpolitik möchte den Pfarrer auf die gleiche Ebene mit den anderen stellen, das heißt der Pfarrer hat keine gewichtigere Stimme als jedes andere Vorstandsmitglied.“

„Ich selbst wäre noch ein stummes Kirchenlamm, wenn mich nicht damals der Pfarrer angesprochen hätte. Für die Gewinnung Ehrenamtlicher hat der Pfarrer immer eine wichtige Funktion. Ohne ihn wäre ich nie auf den Gedanken gekommen, im Kirchenvorstand mitzumachen.“

Ein Großteil der im Kirchenvorstand Engagierten äußert sich sehr zufrieden über die Zusammenarbeit und den Umgang mit dem Pfarrer oder der Pfarrerin in ihrer Gemeinde.

„Viel Unterstützung habe ich durch die Stellvertreterin, eine Pfarrerin. Wir arbeiten sehr gut zusammen.“

„Wir haben einen Pfarrer und eine Pfarrerin, beide finde ich sehr sympathisch. Auch was sie machen und wie, fand ich immer sehr gut.“

„Ich bewundere bei den heutigen Pfarrern, daß so eine >Verbabbtheit< nicht mehr da ist, wie sie früher üblich war. Die sind lange nicht mehr so stur. Zum Beispiel nicht mehr Bibelverse auswendig lernen, sondern im Konfirmandenunterricht den jungen Leuten was Interessantes bieten. Es ist Aufgabe der Kirche, auf jedes Individuum einzugehen und nicht etwas vorzugeben. Es muß Begeisterung geweckt werden.“

> Zeitgemäße, profilierte Predigt
Die Predigt ist für viele Befragte ein zentrales Thema,

darin wird die Qualität der Pfarrerin oder des Pfarrers gemessen. Die Ansprüche der Befragten, insbesondere an eine gute Predigt, beziehen sich auf Gegenwartsnähe, klare Bibelinterpretation und deutliche Botschaft an die Zuhörer.

„Vor zwei Jahren bin ich Weihnachten mal wieder in der Evangelische Kirche gewesen, das war Zufall. Ich gehe nicht jedes Weihnachten in die Kirche. Und der Pfarrer hat eine sehr moderne Predigt gehalten. Da ist mir klar geworden, wie der Mann einen Bezug zur aktuellen Zeit hergestellt hat. Das war insgesamt sehr progressiv. Der hat eine Verbindung zu dem Musiktitel von den Prinzen „Du mußt ein Schwein sein“ hergestellt. Er hat gesellschaftlich angeprangert, daß die Ellbogenmentalität immer weiter zunimmt. Das ist eine Sache, wo die Kirche auf modernem Weg versuchen kann, den Leuten auch einen Fingerzeig zu geben. Man kann sich auch einmal auf so ein aktuelles Lied beziehen und nicht immer nur Korinther 16 oder wie die Dinger heißen. Das ist einfach so eine Herangehensweise, die mir gefallen hat.“

„Ich würde gern etwas von der Predigt mitnehmen, etwas, das mich nachdenklich macht, was mir ein neues Ziel gibt oder mich in meinem Ziel bestärkt, eine Anregung, welcher Art auch immer. Statt dessen geht da ein relatives Larifari ab. Ich habe oft den Eindruck, daß sich die Pfarrer selbst nicht festlegen wollen. Sie formulieren derart Wischiwaschi, daß es keine Bedeutung mehr hat. Jeder kann sagen: >Das ist meine Meinung<, weil es so lasch ist, daß es alles oder nichts bedeuten kann. Mir wäre sogar ein Pfarrer lieber, der überhaupt nicht meine Meinung vertritt, der aber deutlich sagt, wie er zum Beispiel eine Bibelstelle interpretiert.“

„Das nicht Zeitgemäße drückt sich ganz konkret in den Predigten im Gottesdienst aus. Nach einer guten Predigt denkt man nach, stellt sich Fragen. Häufig hat man aber nur eine einzige Frage: was wollte der eigentlich von mir? Dann ist die Predigt an mir vorbeigegangen.“

> Authentische Pfarrer/innen
Der persönliche Stil und die Nähe zu den Angesprochenen werden sehr sensibel registriert und beantwortet

Schlüsselperson Pfarrer

.....

tet. Eine Pfarrerin, ein Pfarrer, die/der sich eher unpersönlich gibt oder sich sehr normativ darstellt, kommt offenbar überhaupt nicht an. Aber auch an progressiven oder unkonventionellen Pfarrpersonen scheiden sich die Geister ebenso wie an traditionell orientierten. Der auf die Pfarrperson fokussierte Blick zeigt, daß Vorstellungen von demokratischem Miteinander und Eigenverantwortung von zeitweiligen bzw. potentiellen Ehrenamtlichen eventuell doch anders erlebt werden, als man dies eventuell erwarten würde.

„Es gab mal einen jüngeren Pfarrer, der sehr offen war, auch in unverheirateter Gemeinschaft gelebt hat, Kinder gehabt hat. Mit dem konnte man sehr gut reden. Er war näher am Nerv der Zeit, an meiner Sprechweise. Die anderen sind formalistisch, weniger mit Emotionen arbeitend. Er wurde versetzt oder hat sich woanders wohler gefühlt. Da gab es Konflikte mit dem Kirchenvorstand. Danach kam einer, der angepaßter war. Der ältere Pfarrer hat streng theologische Meinungen vertreten. Mir war er völlig fremd. Er hatte mir nichts zu sagen.“

„Ich war auf Streßseminaren, wo Vertreter der Kirche und Psychologen referiert haben, und die waren einer Meinung. Das gab es lange nicht. Daß sie (= die Kirche) nicht Gott in den Mittelpunkt stellt, sondern mehr auf die Personen eingeht. Wenn sie den Trend intensiviert, hat sie mehr Erfolg. Mich hat es immer gestört: >Gott begrüßt dich in der Kirche<. Wenn der Pfarrer aber sagt: >Ich heiße dich willkommen<, dann fühle ich mich wesentlich wohler. Auch bei den Predigten habe ich gemerkt, daß sie nicht mehr so auf den kirchlichen Aspekt eingehen, sondern daß die Bedürfnisse der Leute mehr eingearbeitet werden.“

Sowohl der Leitungsstil als auch das persönliche Profil von Pfarrerinnen und Pfarrern wird von den Befragten sehr kontrovers beschrieben. Die Kriterien, nach denen gewertet wird, sind vielfältig: Modernität, Direktheit, klare Glaubensposition usw. Wie schon erwähnt, geht es um die Predigt, das berufliche Selbstverständnis und das persönliche Auftreten, den individuellen Lebensstil. Die Bereitschaft für ein Ehrenamt hängt stark von der Akzeptanz der Persönlichkeit des Hauptamtlichen ab.

„Ich kenne Pfarrer, die für sich selber allein von der Basis des Glaubens her arbeiten. Da nehme ich et-

was wahr. Ich kenne aber auch Pastoren, die zwar die Bibel kennen, sich selbst aber als Sozialarbeiter verstehen. Beides hat seine Berechtigung. Aber das eine bitte unter dem Namen >Kirche< und das andere unter dem Namen >Sozialarbeit<.“

„Die Unverbindlichkeit der Pfarrer rührt sicher von der Angst her, daß sich immer mehr Leute von der Kirche abwenden. Kirche ist ja in den Augen der meisten nur etwas, was ihnen mit der Steuer das Geld aus dem Portemonnaie zieht. Viele Theologen haben daher Angst, sich zu ihrem negativ besetzten Arbeitgeber zu bekennen, was bis in die Predigten hineinreicht.“

„Ich habe schon viele Pfarrer gesehen, die nicht mehr überzeugend waren. Das merkt man an der ganzen Haltung, wie ein Pfarrer spricht, wie er auftritt. Die betrachten ihren Beruf wie einen Job. Der Glaube sollte doch im Mittelpunkt stehen. Man merkt das eben, wenn einer voll dabei ist.“

„In diesem ganzen Prozeß ist die Frage, wie die Hauptamtlichen im Gemeindeleben wirken müssen, um es aktiv zu halten, um die sogenannten Gemeindemitglieder für diese Idee, dieses Ideal zu begeistern. Es geht darum, diese Bewußtseinsfrage zu aktivieren, so daß die Menschen sich beteiligen, daß sie es als eine persönliche Bereicherung empfinden, sich am Gemeindeleben zu beteiligen. Das ist sehr sehr schwierig. Nur mit Management ist heute wenig getan. Wir sind so mit Angeboten überfrachtet, kulturell und sozial. Die Kirche kann da gar nicht viel hinzufügen. Das Entscheidende ist die persönliche Bindung. Da die Hauptamtlichen nun einmal die sind, um die sich alles konzentriert, steht und fällt es mit deren Beruf und Berufung.“

Um Mitarbeiter zu führen und zu motivieren, sei es erforderlich, daß sich eine Gemeinde Ziele setzt, und daß die Mitarbeiter gemäß ihren Interessen und Qualifikationen eingesetzt werden, das heißt daß eine gezielte Mitarbeiterentwicklung stattfindet. Die Frage, ob es Perspektiven und Pläne gibt, an denen man sich - auch als Aspirant für ein Ehrenamt - orientieren könne, hinge wesentlich von den Fähigkeiten der Pfarrperson als Manager ab.

„Der Verein >Kirche< ist ziemlich weit davon entfernt,

Ziele zu definieren, was wollen wir in der Stadt, als Ortsgemeinde, Landeskirche im nächsten Jahr, in fünf Jahren? Und das Ganze auf einer partizipativen Basis. Wollen wir all unser Geld in Hauptamtliche stecken, wollen wir Sozialarbeiter einstellen? Mir geht es nicht darum, alles zu verplanen, sondern wichtig wäre für die Kirche, Perspektiven und Angebote zu entwickeln. Natürlich müssen die Angebote auch stimmen und nicht in der Weise gemacht werden, daß man Menschen, die sich eine Stunde engagieren wollen, die ganze Last auf die Schultern legt. Das Einpassen auf die Möglichkeiten der Menschen, das passiert m.E. ganz selten, und das wäre doch das Wesentliche. Es geschieht auch zu wenig persönliche Fortbildung, wie Menschen ihre Fähigkeiten einsetzen können.'

> Seelsorge als Kernleistung

Eine weitere zentrale Erwartung an die Pfarrperson ist ihre Haltung zur Seelsorge. Dieser Anspruch wird auch klar und deutlich von den fernerstehenden Befragten formuliert und bezieht sich damit auch unmittelbar auf christliche Glaubensinhalte, Ethik und Moral:

„Auf der einen Seite sind die Pfarrer arbeitsmäßig überlastet in ihrem Funktionärsdasein. Auf der anderen Seite sind sie unterfordert, was ihr seelsorgerisches Amt betrifft, weil sie nicht mehr gefragt worden sind. Ich kann mir vorstellen, daß es soweit kommt, daß manche sagen, das ist mir zu privat.'"

„Man braucht einen Ort, der sich um die Seele der Leute kümmert, und zwar kein Selbsthilfe-Seminar. Mein Eindruck ist, daß das oft eine kommerzielle Sache ist. Daß die Kirche damit anders umgeht, finde ich sehr beruhigend.'"

Einige Befragte haben positive Erfahrungen mit engagierten Pfarrern und Pfarrerninnen bezüglich Seelsorge und Glaubensfragen - andererseits wurde aber auch von starken Enttäuschungen berichtet, weil unter Pfarrern, Pfarrerninnen nur noch eine ‚Jobmentalität‘ vorhanden sei und dementsprechend wenig Gesprächsangebote bestünden.

„Ich habe Kirche auch immer als Ort angesehen, wo man hingehen kann, wenn man ein ganz bestimmtes Problem hat. Tod, Schmerz kann dazugehören. Ich

habe das und das gemacht und ein ganz schlechtes Gefühl. Wie siehst du das? Aber nicht aus der Sicht der Kirche, sondern der persönlichen Sicht des Pfarrers. Damals hat er mir einen Auszug aus der Bibel gezeigt, wo sinngemäß das drin gestanden hat. Er hat gesagt: Siehst du, das ist kein Problem von dir, das gibt es schon länger. Er hat aber nicht gesagt, wie ich mich verhalten soll. Das fand ich toll.'"

„Mit dem Pfarrer aus dem Religions- und Konfirmandenunterricht hatte ich über die Kirche hinaus noch einen guten Kontakt. Der sah gut aus, hatte eine hervorragende Ausstrahlung und konnte gut reden. Er hat einem zugehört, gefragt, ob er das richtig verstanden hat und hat dann über diese Problematik gesprochen. Das war wie eine Märchenstunde. Toll, wie er das rübergebracht hat.'"

„Eigentlich war es für mich undenkbar, mich mit meinem Pfarrer zu treffen und ein seelsorgerisches Gespräch zu führen. Aus einem Versehen heraus habe ich einen Termin ausgemacht, weil ich erst dachte, er würde nur Spaß machen. Aber er zückte seinen Kalender und trug mich ein. Unter viel Vorbehalt und Zittern bin ich zu dem Gespräch gefahren, was mir dann sehr viel an Offenheit gebracht hat. Angestoßen durch dieses Gespräch habe ich mich stark weiterentwickelt. Ich kann heute offen über Gefühle sprechen und Dinge, die mich stören, einfach sagen.'"

„Ich glaube, die seelsorgerische Tätigkeit gibt es gar nicht mehr. Ich stelle mir vor, was ein Pfarrer sagt, wenn ich komme: Wissen Sie, ich habe echt ein Problem mit dem Glauben, ich habe da so eine Glaubenskrise. Ich denke, ich würde jeden Pfarrer damit vor den Kopf hauen. Jeder Pfarrer wäre damit überfordert. Die meisten Pfarrer drücken sich nicht aus, es kommt nichts rüber. Sie erscheinen mir selbst nur als Sachwalter.'"

> Pfarrer repräsentieren Kirche

Eine ablehnende Haltung gegenüber dem Pfarrer, der Pfarrerin kann sehr verschieden begründet sein und, so einige Befragte, bis zum Kirchenaustritt führen. Hier wird an der Figur des Pfarrers oder der Pfarrerin das ganze Verhältnis zur Institution ‚Kirche‘ festgemacht. In die gleiche Richtung weisen auch Voten, die Kir-

Männer wollen gebeten werden - und zwar vom Pfarrer

.....

chensteuer abzuschaffen und statt dessen einen freiwilligen Beitrag als direktes Feedback auf das Verhalten des Pfarrers zu geben.

„Wenn der Pastor seine Arbeit gut macht oder in der Gemeinde eingebunden ist, kommt er mit Sicherheit im übertragenen Sinne auch zu seiner Weihnachtsgans. Wenn er seine Arbeit aber schlecht macht, werden die anderen eine Gans essen und ihn nicht dazu einladen.“

„Die Pfarrer, die in der Öffentlichkeit auftreten, sind wohl eher links. Es mag auch jede Menge konservative und rechte Pfarrer geben, nur die werden ihre Meinung eher für sich behalten und in der Öffentlichkeit nicht groß rumkrakeelen. Ich kann das nicht belegen, aber das ist so mein Gefühl.“

„Vielleicht auch über persönliche Beziehungen, über die in der Kirche sehr viel läuft. Daß jemand sagt: >Ich mag den Pfarrer, ich bleibe in der Kirche.< Oder andersherum: >Ich mag den Pfarrer nicht, ich trete au.<.“ (Studie, S. 23 ff)

Daß von der Eigenart des Pfarrers soviel Identifikation und Bereitschaft zur Kooperation abhängt, scheint in der Tat eine Überforderung für jeden Amtsträger zu sein, der somit eine Projektionsfläche für sämtliche, auch widerstreitende Bedürfnisse ist. Der in einem anderem Kontext durchaus geforderte Anspruch nach mehr Demokratie und Mitgestaltung tritt hier doch sehr in den Hintergrund.

Wenn Pfarrer

- sympathisch,
- offen,
- einfühlsam sind,
- zeitgemäß predigen,
- authentisch,
- gute Seelsorger sind,
- perfekt arbeiten,

und noch vieles mehr – dann werden sie als Identifikationspersonen angesehen, an denen man(n) sich orientiert und die Entscheidung über ein ehrenamtliches Engagement abhängig macht.

Männer wollen gebeten werden - und zwar vom Pfarrer

„Ich selbst wäre noch ein stummes Kirchenlamm, wenn mich nicht damals der Pfarrer angesprochen hätte. Für die Gewinnung Ehrenamtlicher hat der Pfarrer immer eine wichtige Funktion. Ohne ihn wäre ich nie auf den Gedanken gekommen, im Kirchenvorstand mitzumachen.“

„Dann (= als der Pfarrer den Befragten ansprach) war es natürlich auch für mich eine Ehre. Wenn man gefragt wird, ist das ja auch eine Anerkennung. Dann ist man vielleicht noch eher bereit, etwas zu machen, das ja mit Mühe verbunden ist.“

„Offensichtlich wird großer Wert darauf gelegt, vom Pfarrer/der Pfarrerin darauf angesprochen zu werden, ob man eine Aufgabe in der Gemeinde übernehmen möchte: Dies ist ein wichtiger Teil ‚der Ehre‘, des ‚Amtes‘; ebenso wie die Bestätigung durch diejenigen, für die man etwas tut. Der Pfarrer/die Pfarrerin ist in diesem Kontext auch deshalb wichtig, weil er/sie ‚Cheffunktionen‘ wahrnimmt. Er/sie hat den ‚Überblick‘ über evtl. Einsatzmöglichkeiten in der Gemeinde und müßte schon von daher ein Ehrenamt quasi definieren und den dafür Geeigneten einsetzen.

Wenn eine solche ‚Ernennung‘ oder eine entsprechende Bestätigung wegbleibt, dann kann die Motivation leicht umkippen - oder es kommt erst gar nicht zu einem Ehrenamt - es sei denn jemand ist stark von innen motiviert.“ (Studie, S. 32)

Diese Einschätzung in der gb-Studie wird auch durch die Untersuchung in Bayern gestützt. Das zentrale Motiv für eine ehrenamtliche Mitarbeit war die persönliche Kontaktaufnahme. 59,6% der Männer und 55,8% der Frauen gaben dieses Motiv an.

„Um auf diesem Wege tatsächlich ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewinnen, werden in der Motivationsforschung drei unterschiedliche Bedingungen diskutiert, die allerdings nicht scharf voneinander zu trennen, sondern aufeinander bezogen sind. Eine Bedingung besteht darin, daß die Person, die den Kontakt aufnimmt, glaubwürdig sein muß, so daß ihre Meinung als eigene Ansicht übernommen werden kann. Ihre Glaubwürdigkeit hängt davon ab, ob sie als ExpertIn angesehen wird.“

Mitbestimmung und Mitgestaltung

18

Andererseits kann zu der Kontaktperson eine positive emotionale Beziehung bestehen, so daß der beziehungsweise die Angesprochene sich mit ihm oder ihr identifiziert und deren Vorstellungen übernimmt. Diese Attraktivität hat ihren Grund entweder in dem gesellschaftlichen Status, der positiv eingeschätzt wird oder in den zu beobachtenden Verhaltensweisen, die eine anziehende Wirkung haben, oder aber es besteht untereinander eine gewisse Ähnlichkeit.

Eine dritte Möglichkeit besteht darin, daß die Kontaktperson gegenüber dem oder der Angesprochenen Macht ausübt, so daß die eigenen Handlungen und Äußerungen belohnt oder bestraft werden können." (Reihs, S. 163)

Betrachtet man die ersten beiden Bedingungen, dann wird der enge Zusammenhang zwischen der hohen Wertschätzung der Pfarrer einerseits und der Offenheit für eine „Anwerbung“ durch ihn unmittelbar einleuchtend.

Mitbestimmung und Mitgestaltung

Die gb-Studie zeigt neben den Ambivalenzen bezüglich der zentralen Bedeutung der Pfarrer, dass die Befragten deutlich Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten einklagen. „Bei einigen Befragten, die sich ‚nur‘ projektbezogen ehrenamtlich in der Evangelischen Kirche engagieren bzw. engagiert haben, zeigte sich so etwas wie ein Unbehagen über die geringen Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Gemeinde. Es erscheint fast so, als sollten sie nur ihre Arbeit ‚abliefern‘ - und damit hat es sich. Anerkennung dieser Arbeit könne aber in einer stärkeren Selbstbestimmung liegen.

In Zeiten schrumpfender Kirchensteuern seien die Gemeinden gezwungen, ihr Selbsthilfepotential mehr zu nutzen. Das heißt, daß innerhalb der Kerngemeinde der größere Teil ehrenamtlich tätig sein müsse. Dazu gehöre verstärkt das Bewußtsein, die eigene Sache mitzutragen und mitzugestalten. Mehr oder auch wirkliche Mitbestimmung sei hier nach dem Empfinden der Befragten angebracht. Gerade bei derzeit brennenden Fragen wie: Fusion von Gemeinden, Kirchenverkauf und Sanierung seien mehr ‚Volksentscheide‘ von der Basis erwünscht:

‚Wann immer man jemanden nach der Arbeit der Evangelischen Kirche fragt, wird die unmittelbare Basisarbeit und nicht das >von oben herunter<“ angeführt.‘

‚Wenn da ein gewisses Selbstbewußtsein da wäre zu sagen: Ich bin etwas wert, meine Stimme zählt und meine Arbeit ist etwas wert, dann könnte es vielen wirklich besser gehen. Diese Differenzierung >wir Kleinen hier unten< und >die Großen da oben< ist völlig undemokratisch und macht ein Gemeinwesen viel eher kaputt.‘

‚Ich habe schon in der ersten Woche als Vorsitzender veranlaßt, daß die Entscheidungen des Kirchenvorstandes veröffentlicht werden. Das war bis dahin ein geschlossenes Gremium, das sich nicht zeigt, das keiner kannte. Das war mir immer zuwider und ich wollte das ändern, so schnell es geht.‘

‚Und die Menschen, die jetzt im Kirchenvorstand sind, die entscheiden jetzt über Fusion oder Nichtfusion. Das ist nicht gut, wie das momentan läuft. Da möchte ich etwas zu sagen habe. Dann ist es eine Institution, in der ich mich wohl fühle.‘

Die meisten Befragten differenzieren zwischen Ehrenamt und der Tätigkeit als Kirchenvorstand. Beiden Funktionen entsprechen typische Einstellungsmuster.

Für die befragten Kirchenvorstandsmitglieder scheint das Motiv der Zugehörigkeit und des Eingebundenseins eine größere Rolle zu spielen, während die ehrenamtlich Tätigen ihre Arbeit damit begründen, daß sie sich nicht nur um sich selbst kümmern, sondern auch für die Gemeinschaft einsetzen wollten.

‚Die Ehrenamtlichen lassen sich nicht über einen Kamm scheren, aber es gibt zwei grundlegende Ansätze für kirchliches Engagement: erstens Leute, die mit der Kirche, wie sie sich darstellt, nicht zufrieden sind, die aber hinter der kirchlichen Grundidee stehen. Sie wollen mit ihrem Engagement etwas in Bewegung bringen, etwas ändern. Das sind eher die jüngeren Leute, die neue Generation. Zweitens Leute, die die Kirche gut finden, so wie sie schon immer war. Sie kleben gesammelte Bibelbildchen ein und freuen sich, daß alles beim alten geblieben ist. Die neue Ge-

Das Ehrenamt muss „passen“ - Balanceakt zwischen Pflicht, persönlichem Gewinn und Familienorientierung

.....

neration von Pfarrern und Ehrenamtlichen versucht, die Bibel und die Kirche auf eine moderne, zeitgemäße Art auszulegen. Sie wollen der Kirche keinesfalls eine Allgemeingültigkeit geben, sondern versuchen, sie als eine Möglichkeit darzustellen, das Leben zu sehen. Für sie ist Kirche also ein >Kann-Weg<, während die alte Generation sie als einen >Muß-Weg< sieht.'

„Die ein Ehrenamt machen, tun dies, auch wenn sie nichts zurückbekommen. Es macht ihnen einfach Spaß, das zu tun. Einfach für andere da sein und sich nicht nur auf ihr eigenes Kleines zu beziehen, und von dem, was sie ausmacht, einfach an andere weitergeben zu können.“

„Ich mache das Ehrenamt (= Kindergottesdienst) ja nicht, weil es diese vielen Angebote bei der Kirche gibt, sondern weil ich für mich ganz persönlich denke, zwischen Schlafen und Arbeiten müßte es noch etwas Drittes zwischen Himmel und Erde geben.“

...
Immer wieder wird die fehlende Möglichkeit zur Einflußnahme von ehrenamtlich Tätigen auf die Zielsetzung der Gemeinde moniert: Wer einen Kindergottesdienst vorbereitet, oder im Orchester mitmusiziert, oder wer einmal im Monat eine Kindergruppe betreut, der hat keine Stimme bei Entscheidungen, die im Kirchenvorstand getroffen werden.

Selbst wenn man dieses Monieren nicht in dem Sinne wörtlich nimmt, daß Ehrenamtliche bei allen Entscheidungen dabei sein und gehört werden wollen, so könnte sich darin doch ein Bedürfnis nach weiterreichender Mitgestaltung in der Gemeinde ausdrücken. Zumindest weist es auf die Frage hin, ob von der Gemeinde das Potential der Ehrenamtlichen auch wirklich richtig ‚genutzt‘, gepflegt und weiterentwickelt wird.“ (Studie, S. 30 ff)

Das Ehrenamt muss „passen“ - Balanceakt zwischen Pflicht, persönlichem Gewinn und Familienorientierung

Bei der Beschreibung der Kirchenvorsteher hat die gb-Studie gezeigt, dass sie sich eher aus einer moralischen und christlichen Verpflichtung heraus engagieren. Das bedeutet, daß sie eher von traditionellen Einstellungen geprägt sind. Für die ehemals ehrenamtlich

Engagierten wie auch die gesellschaftlich Aktiven und projektbezogen Motivierten stehen dagegen persönlicher Gewinn und Freude an der Arbeit stärker im Vordergrund.

Hierin zeigt sich eine interessante Differenz zu der Studie aus Bayern.

Am zweithäufigsten wurde in dieser Untersuchung von den befragten Frauen und Männern die Vorgabe „Ich dachte, in der Kirche gebraucht zu werden“ angekreuzt. Dazu schreibt Sigrid Reih: „Um die häufige Nennung dieses Motivs erklären zu können, muß beachtet werden, daß in ihm durch ‚gebraucht werden‘ eine bestimmte moralische Grundhaltung thematisiert wird. Es handelt sich um ein traditionell.altruistisches Argument, in dem sich Momente der konkreten Nächstenliebe, von Gebot und Pflichterfüllung miteinander verbinden. Aus anderen Untersuchungen, die sich mit der Motivation für ehrenamtliche Arbeit beschäftigen, ist bekannt, daß dieses Motiv mit zunehmendem Alter eine immer größere Rolle spielt, was durch unsere Ergebnisse bestätigt wird.“ (S. 164)

An anderer Stelle schreibt sie: „Dabei ist auffällig, daß die ehrenamtlich mitarbeitenden Männer eher durch ein Geflecht traditioneller Werte zu ihrem Engagement motiviert werden als Frauen. Anscheinend gehen Frauen in höherem Maße davon aus, innerhalb der Kirchengemeinde durch ihre ehrenamtliche Mitarbeit auch weniger traditionelle Werte wie Selbstbestimmung verwirklichen können. Männer scheinen dies der Kirche weit weniger zuzutrauen.“ (S. 171 f)

Die gb-Studie scheint hier ein anderes Bild zu zeichnen. Die befragten Kirchenvorsteher passen eher zu dem von Reih gezeichneten traditionsorientierten Männerbild. Die ehemals ehrenamtlich Engagierten sowie die gesellschaftlich Aktiven und die projektbezogen Motivierten bringen anscheinend eine eher „weibliche“ Einstellung mit.

In der 1998 vorgelegten Untersuchung „Männer im Aufbruch“ wird zwischen dem „traditionellen“, dem „pragmatischen“, dem „unsicheren“ und dem „neuen Mann“ unterschieden. In bezug auf den christlich-kirchlichen Kontext heißt es: „Die Traditionellen wurzeln in der christlich geformten Kulturgeschichte Europas. ... So überrascht es auch nicht, daß die Traditionellen sozio religiös überdurchschnittlich ausgestattet sind. Die Neuen lösen sich von den ererbten Vorstellungen.“ (S. 67)

Der persönliche Gewinn kann auch darin liegen, daß

Männer wollen eine Kirche mit Profil

20

eine ehrenamtliche Arbeit mit der Familie vereinbar ist. Das wird vor allem, so die gb-Studie, von den gesellschaftlich Aktiven und projektbezogenen Motivierten gefordert. Das kann auch als Indiz für ein neues männliches Selbstverständnis gesehen werden. Diese Männer im Alter zwischen 23 und 41 Jahren stehen unter einem starken beruflichen Konkurrenzdruck, zugleich wissen sie sich ihren Familien verpflichtet. Die knapp bemessene Freizeit wird bewußt gestaltet, ehrenamtliche Aktivitäten müssen auch unter familialen Aspekten legitimierbar sein.

Die Studie deutet an, daß gerade dies auch eine Chance ist, Männer im „Mittelalter“ für ein ehrenamtliches Engagement zu gewinnen: „Das Ehrenamt kann für Väter jüngerer Kinder als Anreiz, in der Gemeinde gemeinsam mit ihnen etwas zu unternehmen, gewertet werden. ... Familienväter aber auch andere Befragte wünschen sich mehr Flexibilität und Projekte von begrenztem Umfang, die zeitlich offen sind und keine jahrelange Kontinuität erfordern. Daß man die eigene Familie einbeziehen kann, gilt als eindeutiges Plus einer möglichen ehrenamtlichen Tätigkeit.“

Männer wollen eine Kirche mit Profil

Eine „insgesamt positive öffentliche Einschätzung der Institution Kirche (ist) eine wichtige Voraussetzung für die Bereitschaft von Männern und Frauen zu ehrenamtlichem Engagement in der Kirchengemeinde. Wenn diese Wertschätzung geringer wird, bedeutet dies für die ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, daß ihre Entscheidung und ihr Handeln in der Öffentlichkeit schwerer verständlich wird und sie zu AußenseiterInnen werden können.“ (Reihs, S. 165)

In diesem Punkt sind die Befunde der gb-Studie eher kritisch:

„Die mediale Präsenz der Evangelischen Kirche in der Öffentlichkeit wird als gering erlebt. Sie scheint stark von der Katholischen Kirche mit ihrer Medienpräsenz überschattet zu werden, insbesondere durch den sehr dominant auftretenden Papst, aber auch durch die Katholische Bischofskonferenz. Kirchentage veranstalten beide Kirchen, hier scheint die Unterscheidung für Außenstehende äußerst schwierig zu sein.

So erwähnen etliche befragte Kirchenvorsteher oder potentielle Ehrenamtler, daß sie immer wieder irritiert sind, wenn sie in der Öffentlichkeit falsch bzw. gar

nicht gesehen oder falsch eingeordnet und an Äußerungen der Katholischen Kirche gemessen werden.

Für einen Großteil der Befragten gibt es durchaus ein inneres Bild und Selbstverständnis der eigenen Kirche, das aber oftmals nicht nach außen wirkt oder von dem der Katholischen Kirche überlagert bzw. verdrängt wird. Für die protestantische Identität wie auch für den persönlichen Einsatz in der Kirche kann dieser Mangel an eigenständigem Profil sehr negativ zu Buche schlagen.

„Die Evangelische Kirche hat eher die Richtung sozialen Fortschritt und liberale Gesinnung. Wenn ich etwas in der Zeitung lese, zum Beispiel über ein Symposium in Tutzing, das sind immer Sachen, wo fortschrittliche Denker eingeladen sind und wo es wirklich um Fortschritt geht. Das ist das Typische im Gegensatz zu den Katholiken, die eher konservativ auftreten.“

Interessant ist es, zu beobachten, daß die meisten Befragten trotz einer deutlichen Distanz zur ‚Institution Kirche‘ eine Nähe zur Kirchengemeinde spüren. Man konnte den Eindruck gewinnen, daß es sich um zwei ganz verschiedene Milieus handelt, die gar nichts miteinander zu tun haben: Man ‚fremdelt‘ fast der ‚Institution Kirche‘ gegenüber:

„Von der Institution Kirche mit ihrem ganzen Verwaltungsapparat habe ich noch mal ein ganz anderes Bild als von der praktizierenden Kirche. Das ist die Gemeinde vor Ort. Aber auch schon in der Hierarchie etwas höher, wie Pfarrer oder noch höher, die ich zu bestimmten Fragen erlebt habe, wo ich durchaus ein positives Bild habe. Irgendwie habe ich häufig Probleme damit, wie sich Kirche darstellt. Das, was oben oft propagiert wird, ist nicht das, was unten getan wird oder was da möglich ist. Das klappt deutlich auseinander. Da kann ich nicht sagen, das ist die Kirche, die ich positiv erlebe oder als gut und dem heutigen Leben und der Gesellschaft angemessen.“

Immer wieder gibt es Fragen zum Profil der Evangelischen Kirche. Dabei wird bemängelt, daß ein solches ‚Profil‘ nicht erkennbar sei, und daß sie sich deshalb auch nicht nach außen profiliert darstellen könne. So könne der Eindruck entstehen, daß die Evange-

„Institution Kirche“ schreckt ab

.....

lischen Kirche sich in nichts vor anderen Sozialeinrichtungen oder -trägern auszeichne. Vor allem gebe es nichts Zukunftsweisendes, Perspektivisches - statt dessen eher Ballast aus der Vergangenheit, die ‚Oma-Moral‘.

Der klaren Profilierung durch den Papst, der ja in den Medien stets präsent sei, könne die Evangelische Kirche nichts entgegensetzen.

„Das Kirchenimage ist angeschlagen. Die Kirche hat nichts Einzigartiges mehr. Für Leute, die christlichen Glauben haben, schon. Sie macht halt caritative Arbeit. Aber das gibt es auch bei nichtkirchlichen Institutionen. Ob das vergleichbar ist, weiß ich nicht. Zum Thema Seelsorge, da gibt's heute ja Psychotherapeuten und was auch immer.“

„Das Bild der Kirche in der Öffentlichkeit ist leider durch den Papst geprägt, auch wenn die Evangelische Kirche nichts damit zu tun hat. Weil der Evangelischen Kirche ein repräsentatives Oberhaupt fehlt, differenzieren die meisten Leute nicht zwischen der Evangelischen und Katholische Kirche. Sie halten den Papst für das Oberhaupt der Kirche allgemein.“

„Das Bild der Evangelischen Kirche in der Gesellschaft wird sehr stark von dem Bild der Katholischen Kirche überlagert. Da wird nicht viel differenziert. Es kommen Leute zu uns und sagen: >Ich trete jetzt aus, der Papst ist Mist.< Da gibt es keine Differenzierung, kein Hinterfragen mehr, da gibt es nur wieder das einfache Feindbild: Die oben ziehen mir das Geld aus der Tasche und ich hier unten krebse so rum. Denen zeige ich es jetzt und trete aus. Mein Argument ist der Papst, weil der Papst ist gleich die Kirche.“ (Studie, S. 44ff)

Die Medienpräsenz der evangelischen Kirche wird also insgesamt als schwach eingeschätzt. Dominant dagegen erscheint die katholische Kirche. Als medial präsenter wird auch die jüdische Gemeinde gesehen. Ihr verstorbener Repräsentant Ignaz Bubis oder auch Michel Friedman haben sich dagegen als „Medienstars“ etablieren können. Bei der evangelischen Kirche scheint es demgegenüber in diesem Bereich, der für die öffentliche Meinungsbildung prägend ist, keine entsprechenden Persönlichkeiten zu geben. Dieses

Defizit kann dazu beitragen, dass sich Männer nicht bereit finden, sich in der Kirche ehrenamtlich zu betätigen.

„Institution Kirche“ schreckt ab

Kirchenvorstände wie auch die Kirche als Institution werden von den in der gb-Studie befragten Männern teilweise sehr kritisch gesehen, besonders von den in die kirchliche Arbeit nicht eingebundenen.

„Einige Befragte haben das Gefühl, daß sie bei einem ehrenamtlichen Engagement in der Evangelischen Kirche auf verkrustete Gremien und Strukturen stoßen würden; teilweise gibt es entsprechende Erfahrungen, teilweise scheint es sich um Vorurteile zu handeln. Es scheint der Eindruck vorzuherrschen, daß im Kirchenvorstand ‚alte Männer sitzen‘ bzw. daß durch Klüngel und Intrigen Entscheidungen in der Gemeinde beeinflußt werden.

Hier war zu bemerken, daß die Evangelische Kirche auch eine Kritik trifft, die Großinstitutionen allgemein angeht und die insofern nicht für sie alleine gilt. Trotzdem hat eine solche Kritik Folgen für das Verhalten und für ein ehrenamtliches Engagement bzw. Nichtengagement.

„Ich kann mir vorstellen, daß die Kirche da die falsche Stelle wäre, weil da zu wenig los ist. Wenn ich da was machen will, Multimedia, kriege ich soviel Widerstand, da reibe ich mich auf. Und wenn die Motivation weg ist, hat es keinen Sinn mehr. Die schlechteste Motivation ist: >das können wir nicht machen.< Das ist die vorgefaßte Meinung, daß etwas nicht geht. Ich habe recht und was du sagst, gilt nicht.“

„Man kämpft wie Don Quijote gegen Windmühlen und kann nichts bewerkstelligen. Da geht mit der Zeit die Klappe runter. Da sind einfach nicht die richtigen Leute in so einen Ausschuß gewählt. Dann lassen sich die richtigen aber auch wieder nicht aufstellen. Je größer das Mißverhältnis wird, um so schwieriger wird es, die richtige Mischung zu bekommen. Es braucht immer ein paar, die vermitteln können, die offen sind.“

„Da kenne ich sehr viele kirchlich Aktive in der Nachbarschaft. Sehr angepaßt, Strömungen hinterher-

laufend, wenig eigene Meinung durchsetzend. Alle, die ich kenne, sind zwischen fünfzig und siebzig Jahre. Eher Frauen. Typisch die Haltung: Was ehemals gut war, kann heute nicht verkehrt sein. Wenig Willen zur Innovation. Habe da negative Gefühle im Sinne von schlechten Event-Managern. Sie tun ihrer Kirche keinen Dienst, indem sie sich vor modernen Entwicklungen verschließen. Sie verfehlen ihren Job. Wobei das leider noch nicht mal ein Job ist, denn sie werden dafür nicht bezahlt.'

„Ein furchtbarer Klüngel. Das fängt schon im Kirchenvorstand an. Da sind grundlegend die gleichen Leute drin, da werden die gleichen Interessen vertreten. Da ist wenig Hoffnung für Neues vorhanden. Es engagieren sich wenig junge Leute.'

Ehemals ehrenamtlich Engagierte, gesellschaftlich Aktive und projekt-bezogen Motivierte stehen einem kirchlichen Ehrenamt prinzipiell nicht ablehnend gegenüber, aber ihre Frustrationstoleranz ist begrenzt. Sie scheuen sich vor den beharrenden bzw. hemmenden Kräften in der Gemeinde und vor einer möglicherweise zu großen Vereinnahmung. Dies heißt aber, daß die reale Arbeit der Kirchenvorstände nach außen hin nicht transparent ist, und daß die dort tätigen - auch jungen - Mitglieder nicht ausreichend bekannt sind. Beides wird nicht genügend kommuniziert." (Studie, S. 20ff)

Wie in dem vorhergehenden Abschnitt dargestellt wurde, hängt die Bereitschaft für ein ehrenamtliches Engagement auch vom Bild der Institution in der Öffentlichkeit ab. Und wenn nun die Kirche oder auch das gemeindeleitende Gremium derart kritisch eingeschätzt werden, dann kann das die Übernahme eines Ehrenamtes zumindest erschweren. Da die Befragten deutlichen Wert auf Mitbestimmungsmöglichkeiten legen, dann wirkt ein derartiges Bild durchaus demotivierend.

Anzumerken ist, daß in den Voten klar erkannt wird, daß die evangelische Gemeinde und die kirchlichen Gremien zu einer milieuspezifischen Selbstrekrutierung neigen. Man bleibt unter sich. Auch das ist keine motivierende Einschätzung. Diese Wahrnehmung entspricht sehr exakt der kritischen Diagnose von Michael Ebertz (Erosion der Gnadenanstalt, Frankfurt 1998). Ausgehend von der Differenzierung der Ge-

sellschaft in unterschiedliche ästhetische Milieus stellt er fest, dass das Panorama dieser Milieus „in den durchschnittlichen Kirchengemeinden nicht repräsentiert ist.“ Er spricht von einer „Milieuverengung“ der Gemeinden oder noch schärfer formuliert von einer „ästhetischen Exkommunikation“. Damit meint er, dass sich in einer durchschnittlichen Gemeinde zumeist nur die Mitglieder eines Milieus treffen. Gemeinden werden damit anfällig für eine „Neigung zur assoziativen Selbstrekrutierung“: „Das ehrenamtliche Engagement in den Kirchengemeinden ist in den letzten Jahren zwar gewachsen, aber ohne professionelles Management geblieben und damit anfällig geworden für die Neigung zur assoziativen Selbstrekrutierung. Damit ist die Neigung gemeint, sich mit seinesgleichen zusammenzuschließen, mit denen man eine gemeinsame Sprache und Lebenskultur teilt, die Tendenz, sich aus Teilnehmern zusammenzusetzen und zu ergänzen, die in Mentalität und sozialem Habitus gruppenspezifisch zueinander passen, aber weder repräsentativ noch immer faktisch offen sind gegenüber den Sichtweisen, Sorgenbereichen und Erwartungen der übrigen Kirchenmitglieder (und Nichtmitglieder!)“. (AaO. S. 266)

Sechs abschließende Thesen der Studie

-
1. „Es gibt bei Männern zwischen 25 und 45 Jahren typische Muster der Distanzbildung gegenüber der Evangelischen Kirche:

Es besteht wenig oder keine Identifikation (mehr) mit der Institution ‚Evangelische Kirche‘, eher noch mit der Kirchengemeinde vor Ort. Die Evangelische Kirche insgesamt macht einen eher ‚schwächlichen‘, unpointierten, unprofilierten Eindruck. Eine Orientierung fällt deshalb schwer. Warum man sich bei einer solchen Organisation engagieren soll, ist nicht ohne weiteres einzusehen und in Zeiten, in denen wie heute ‚Stärke und Erfolg‘ zählt, besonders wenig.

Trotzdem gibt es noch so etwas wie ein positives Image der Evangelischen Kirche und ihrer (Sozial-)Arbeit.

2. Negativeindrücke, die durch das Auftreten der Katholischen Kirche zustande kommen, können sich auf die Evangelische Kirche legen. Man erwartet - auch bei der Evangelischen Kirche - ‚alte Leute‘, ‚Omas‘, Klüngel und Intrigen. Man sieht wenig Einbezug von jungen Leuten und wenn, dann wird ein solcher Einbezug kirchlicherseits sehr kritisch begleitet und entsprechende Aktionen werden fast schon auf die ‚Goldwaage‘ gelegt.

Dies kann den Eindruck hinterlassen, daß die Organisation nicht zeitgemäß flexibel und wenig experimentierfreudig ist, und daß ein eventuelles Engagement beschwerlich werden wird.

3. In der ehrenamtlichen Arbeit wird wenn, dann eine wirkliche Alternative im Umgang gesucht, die nichts mit den Härten und Konkurrenzkämpfen des Berufs zu tun hat.

4. Im Alter zwischen 25 und 45 Jahren ist bei Männern die ‚Hochphase‘ im Beruf. In dieser Zeit wird ‚Karriere‘ gemacht, in dieser Zeit fordert der Arbeitgeber alles. Die Partnerin und Kinder haben ebenfalls große Ansprüche an die Beziehung und an die Gestaltung von freier Zeit. Wird ein Ehrenamt übernommen, so muß dies nicht nur für den Mann sondern auch für sein privates Umfeld absolut Sinn machen. Eher ‚abstrakte‘ Formeln der Begründung reichen dazu nicht. Entsprechende Ar-

gumentationshilfen sind notwendig.

5. An Kirche werden hohe Ansprüche gestellt: Sie soll Moral und Ethik in die Gesellschaft tragen, ohne sich parteipolitisch festzulegen oder anderweitig eng zu sein. Sie soll an ihren christlichen Inhalten erkennbar sein und ein deutliches Profil haben. Dabei soll die Tradition so in die heutige Zeit transformiert werden, daß sie dabei weder platt noch nur zeitgeistig ist.

Ein klares Profil gäbe u. a. Orientierung für ehrenamtliche Aufgaben und das eigene Standing.

6. Ehrenamtliche Aktivitäten brauchen die direkte persönliche Ansprache, es braucht, daß man persönlich aktiviert und anerkannt wird. Die persönliche Ansprache soll durch den Pfarrer/der Pfarrerin geschehen. Für Hauptamtliche heißt dies: Genaues Kennen der Kompetenzen von (potentiellen) Ehrenamtlichen und deren Aufgabenfelder/Einsatzmöglichkeiten, Personalentwicklung/-fortbildung etc.

In heutigen Zeiten muß man Männer, die man für eine ehrenamtliche Arbeit gewinnen möchte, offenbar sehr persönlich und auf dem Hintergrund ihrer beruflichen Kompetenzen ansprechen, ohne dabei Druck zu machen, und indem man zeitliche und sonstige Grenzen akzeptiert.“ (Studie, Chart 27 und 28)

Zwei Schlaglichter aus dem Forschungsprojekt „Kirche und Milieu“

Dialog und Mitbestimmung - Zwischen Autonomie und Pfarrerorientierung

24

Die Ergebnisse der gb-Studie erfahren auch von einer ganz anderen Seite Bestätigung. 1998/99 führte die Evangelische Akademie Loccum mit dem Institut für Politische Wissenschaft und der Arbeitsgruppe Interdisziplinäre Sozialstrukturforschung der Universität Hannover das Forschungsprojekt „Kirche und Milieu“ im Bereich der Hannoverschen Landeskirche durch. Es würde zu weit führen, an dieser Stelle die Ergebnisse der Untersuchung vorzustellen. Zwei Aspekte verdienen es aber, an dieser Stelle genannt zu werden.

Dialog und Mitbestimmung

Männer fordern – so die gb-Studie – bei einem ehrenamtlichen Engagement Mitbestimmung ein. Aus dieser Forderung spricht Selbstbewußtsein. Man weiß um seine Kompetenzen und ist bereit, diese auch zur Verfügung zu stellen.

Eine differenzierte Analyse des „Milieus der Bildungseliten“ hat eine ganz ähnliche Einstellung zu Tage befördert: „Wenn der Dialog mit dieser Gruppe durch bestimmte Arbeits- und Angebotsformen gelingt, bekommt zum einen der ‚Basisgedanke‘ ein großes Gewicht. Die Gemeinde ‚vor Ort‘ wird als die Basis gesehen, die gegenüber der ‚Obrigkeit‘ der Amtskirche gestärkt werden muß. Für das Bild einer souveränen Gemeinde, die gegenüber der Kirchenleitung ... möglichst unabhängig sein sollte, besteht in dieser Gruppe viel Sympathie. Dies deckt sich mit dem hohen Anspruch auf Mitgestaltung und Autonomie.“ (Kirche und Milieu, S. 212).

Auch in dem „Modernen Arbeitnehmersmilieu“, das sich vornehmlich in den wachsenden technischen und sozialen Bereichen findet, wird ähnliches beobachtet: „Ihr Selbstbewußtsein und ihre Eigenverantwortlichkeit führen dazu, daß sie partnerschaftliche und kooperative Organisationsstrukturen einfordern. Sie wollen mitgestalten und mitentscheiden.“ (S. 236f) Für die meisten von ihnen gilt, „daß die Kirche ihnen zunächst einfache Möglichkeiten eröffnen sollte, selbstbestimmte Aktivitäten zu initiieren oder projektartige Angebote zu bieten, ohne sie gleich enger in die Kirchengemeinde integrieren zu wollen.“ (S. 242)

Zwischen Autonomie und Pfarrerorientierung

Auch diese Ambivalenz wurde in der Loccumer Untersuchung herausgearbeitet. Vertreter des Milieus der Bildungselite wollen Dialog: „Der Pastor ist für das Herstellen eines Dialogs sehr wichtig. Die Ansprüche

an ihn sind vor allem von dem Bedürfnis nach diesem partnerschaftlichen Umgang bestimmt. ... Erwartet wird, daß er ‚anschiebt‘, ‚aktiviert‘ und ‚motiviert‘, aber nicht dominiert. Das entspricht bisweilen eher dem Bild eines ‚Managers‘ mit hoher sozialer Kompetenz, der Impulse gibt, Prozesse in gang setzt und moderiert und dadurch ‚Ideen bei den Gemeindemitgliedern so herauskitzeln kann.‘“ (S. 215)

Auch für das „Milieu der arbeitnehmerischen Mitte“ hat der Pfarrer eine zentrale Funktion. „Wichtig ist vor allem, daß der Pastor nicht nur von der Kanzel predigt, sondern ‚im Leben steht‘. Geschätzt werden demnach ‚nicht-theologische‘ Gespräche und Begegnungen, bei denen der Pastor als ‚normaler Mensch‘ erlebt wird, zu dem eine Form von zwischenmenschlicher Beziehung aufgebaut werden kann. Diese trägt dann auch umgekehrt, zum Beispiel wenn der Pastor bzw. die Gemeinde Hilfe beim Bau eines Spielplatzes o.ä. braucht: ‚Dann steh‘ ich auf der Matte. Das ist doch selbstverständlich. Aber man muß auch angesprochen werden.‘ ... Wenn dem Pastor zugeschrieben wird, gewissermaßen ‚den ersten Schritt‘ zu tun, so zeugt das ... davon, daß eine hierarchische Distanz gegenüber ‚der Geistlichkeit‘ besteht.“ (S. 225ff)

Ein ganz ähnliches Verständnis findet sich auch im „Modernen Arbeitnehmersmilieu“: „Sie möchten als gleichberechtigtes Gegenüber aberkannt werden und sind z.T. nachhaltig verletzt, wenn Pastoren sie auf bevormundende Weise ‚von oben herab‘ behandeln. Stattdessen wünschen sie sich engagierte Pastoren, die sich sensibel auf andere einstellen können und aktiv auf die Menschen zugehen (‚Wenn die Kirche etwas von mir will, muß sie mich abholen, nicht einfach sagen, da ist ´ne Tür, da kannst du reinkommen.‘).“ (S. 239f)

Schlussfolgerungen

Das hofierte Ehrenamt als Symptom für eine Krise - Ehrenamt braucht Macht - Ehrenamt braucht förderliche Strukturen

25

Das hofierte Ehrenamt als Symptom für eine Krise

Im staatlichen Bereich hat das Ehrenamt seit geraumer Zeit Konjunktur. Bundesländer legen Fördermaßnahmen und Wettbewerbe auf, um ehrenamtliches Engagement zu fördern. Auch in den Kirchen ist das Bewusstsein stetig gewachsen, dass ehrenamtliche Tätigkeit unverzichtbar ist. Viele Landeskirchen haben deshalb in den letzten Jahren Leitlinien verabschiedet, Beiräte geschaffen und vieles mehr. Auch die vielfältigen empirischen Untersuchungen gehören dazu. Stärkung des Ehrenamtes lautet unisono das Motto. Hinter den staatlichen Bemühungen steht einerseits die Einsicht, dass ein demokratisches Gemeinwesen nur dann lebendig und zukunftsfähig ist, wenn sich viele Menschen in ihm aktiv engagieren. Zugleich ist diese Entwicklung ein Indiz dafür, dass eine sich permanent expandierende Professionalisierung des sozialen Sektors an seine finanzielle Grenze gestoßen ist.

Ähnliche sieht es im kirchlichen Bereich aus. Das allgemeine Priestertum gibt den grundsätzlichen theologischen Rahmen vor: Kirche lebt durch ihre Mitglieder, durch ihre freiwillige Mitarbeit. Aber erst Finanzierungsengpässe lösen den notwendigen Druck aus, das theologische Postulat dann auch umzusetzen.

Wird freiwilliges, ehrenamtliches Engagement hofiert, gefördert und ermöglicht, dann ist es also ein Symptom für eine Krise.

Ehrenamt braucht Macht

Das Phänomen des Ehrenamtes ist immer verbunden mit der Machtfrage. Die Gewährung oder auch das Erstreiten ehrenamtlicher Spielräume bedeutet stets, dass Macht abgegeben werden muss. Es gehen Macht und Verantwortung von den hauptberuflich Tätigen oder auch von den ehrenamtlichen Leitungsgremien an die ehrenamtlich, freiwillig Tätigen über. Die Position der Ehrenamtlichen wird damit tendenziell stärker, da sie in der Regel zu Leistungserbringern ihrer jeweiligen Organisation werden. Aufgaben, die von den Professionellen nicht mehr wahrgenommen werden, gehen an sie über. Damit kommt es zu einer Verschärfung der strukturellen Verwerfungslinie zwischen Ehrenamtlichen und Professionellen. Diese potenzielle Konfliktlinie, diese Rivalität wird sich in Zukunft schon deshalb noch stärker ausbilden, da die heute Ehrenamtlichen meist besser gebildet sind als

die der vergangenen Jahrzehnte. Das macht sich deutlich fest an dem klar eingeforderten Verlangen, seine Kompetenzen in ein Ehrenamt einbringen zu wollen. Damit ist unmittelbar gekoppelt der Wunsch, an entsprechenden Entscheidungsvorgängen beteiligt zu werden. Ehrenamtliche heute verstehen sich als gleichberechtigte Partner und Partnerinnen innerhalb ihrer jeweiligen Organisation. Diesem Selbstverständnis ist Rechnung zu tragen. Ehrenamtliches Engagement darf keine Lückenbüßer-Funktion haben, es muss konzeptionell gewollt sein. Fehlt dieser Wille, dann muss damit gerechnet werden, dass es zu einem allmählichen Rückgang ehrenamtlicher Mitarbeit kommen wird.

Ehrenamt braucht förderliche Strukturen

Es stellt sich die Frage, ob die Gemeinden auf diese Entwicklungen vorbereitet sind. Die von Christof Bäumler vorgenommene Unterscheidung von Gemeinden nach drei Strukturtypen kann helfen, diese Frage zu beantworten (Kommunikative Gemeindepraxis. Eine Untersuchung ihrer Bedingungen und Möglichkeiten. München 1984).

Die „verwaltungsorientierte Gemeinde“:

„Der Strukturtyp der verwaltungsorientierten Gemeinde entspricht der ursprünglichen Auffassung der Pfarochie als der kleinsten kirchlichen Einheit und versteht diese in erster Linie als Verwaltungseinheit. ... Für die evangelische Kirche kann ...davon ausgegangen werden, dass sich die Ortsgemeinde in gewisser Hinsicht als autonom versteht. Für die Struktur der Gemeinde ist in beiden Fällen ein hierarchisches Grundmuster anzunehmen. Während der katholische Gemeindepfarrer im Auftrag von Papst und Bischof seine Gemeinde verwaltet, kann sich der evangelische Gemeindepfarrer beim verwaltungsorientierten Strukturtyp gewissermaßen selbst als ‚Gemeindepapst‘ verstehen. In beiden Fällen liegen alle inhaltlichen und formalen Entscheidungen für die Gemeindepraxis in der Hand des Gemeindepfarrers. Der Pfarrer ist der Letztverantwortliche, die Gemeindeglieder sind die Adressaten der Verwaltung von Wort und Sakrament durch den Gemeindepfarrer und als solche voneinander isoliert.“ (AaO S. 90f) Für die Frage ehrenamtlicher Mitarbeit heißt dies, dass „im Grunde nur eine passive Beteiligung der Betroffenen“ möglich ist: „Sie

sind die Abnehmer eines vorgeplanten Angebots. Es besteht kaum eine Chance, dass ihre Bedürfnisse und Interessen in den Planungsprozess eingehen. Der institutionelle Rahmen ist normativ vorgegeben." (AaO. S. 150)

Die „organisationsorientierte Gemeinde“:
 „Die Struktur der organisationsorientierten Gemeinde ist durch eine Verbindung von hierarchischen und kommunikativen Strukturelementen charakterisiert. Bei diesem Typ wird die Gemeinde in erster Linie als eine Organisation begriffen, die sich zur Ausübung ihrer Funktionen eine angemessene Organisationsstruktur verschafft und zur Erreichung ihrer Zwecke geeignete Methoden entwickelt. Die Organisationsstruktur sieht einerseits vor, daß zwischen dem Gemeindepfarrer und den übrigen Mitarbeitern klare Über- und Unterordnungsverhältnisse bestehen, während andererseits die Aufgliederung in Zuständigkeiten ... eine relative Selbständigkeit von Mitarbeitern und Gemeindegruppen ermöglicht. ... Der Verbindung von hierarchischen und kommunikativen Elementen entspricht der Modus der ‚taktischen Beteiligung‘ der Gemeindeglieder an den angebotenen Aktivitäten: Ziele werden von den Mitarbeitern vorgegeben, die Teilnehmer können über ihre inhaltliche und formale Realisierung mitbestimmen.“ (AaO. S. 91f) In begrenztem Umfang werden die Bedürfnisse und Interessen der Betroffenen bei den Planungsprozessen berücksichtigt.

Die „kommunikationsorientierte Gemeinde“:
 Während die verwaltungs- und die organisationsorientierten Gemeindetypen empirisch nachweisbar sind, stellt für Bäumler die kommunikationsorientierte Gemeinde eine konkrete Utopie dar: „Konkret ist eine Utopie dann, wenn sie nicht als bloßes Ziel behauptet, sondern aus den in der jeweiligen Situation enthaltenen Möglichkeiten entwickelt wird.“ (AaO. S. 92) „Grundvoraussetzung des kommunikationsorientierten Strukturtyps der Gemeinde ist das begründete Interesse der Gemeindeglieder, den Konsens [über die Ziele] in der Gemeinde zu verwirklichen. ... Während die Frage nach dem Konsens der Gemeinde über ihre Ziele beim verwaltungsorientierten Strukturtyp als bereits beantwortet vorausgesetzt wird und beim organisationsorientierten Strukturtyp durch die Differenzierung in Handlungsfelder die Ziele konsensfähig vorgegeben sind, ist dieser Konsens in der

kommunikationsorientierten Gemeinde gemeinsam zu entdecken und zu verwirklichen.“ (AaO. S. 93)
 Als strukturelle Voraussetzungen nennt Bäumler unter anderem den „weitgehenden Verzicht auf hierarchische Strukturelemente“, ein „umfassendes Informationsnetz in jeder Richtung“ und eine aus Delegierten von gemeindlichen Basisgruppen zusammengesetzte Gemeindeleitung. Eine zweiwegige Kommunikation gleichrangiger Partner in der Gemeindepraxis ist für ihn ein charakteristisches Grundmerkmal, die dadurch zusammengehalten werden, als sie ein gemeinsames Interesse haben, die Ziele für die Gemeinde zu entwickeln: „Bei der gemeinsamen Planung kommunikationsorientierter Gemeinden sind die Betroffenen strategisch beteiligt. Sie bilden autonome Gruppen, organisieren ihre Bedürfnisse und Interessen, ergreifen die Initiative und versuchen in der Auseinandersetzung mit anderen Gruppen zu verallgemeinerungsfähigen Interessen zu gelangen.“ (AaO. S. 151)

Betrachtet man die in den verschiedenen Untersuchungen beschriebenen Motivationen für ehrenamtliche Arbeit, dann wird deutlich, dass eine Gemeinde und ein Pfarrer, die dem verwaltungsorientierten Strukturtyp entsprechen, dem selbstbewussten, seine Kompetenzen einbringenden Ehrenamtlichen kaum angemessene Gestaltungsräume bieten würde. Hier haben Ehrenamtliche lediglich eine ausführende Funktion. Dieser Gemeindetypus ist allenfalls akzeptabel für stark autoritäts-hierarchisch orientierte Mitarbeiter/innen, die ausgesprochen pfarrerzentriert sind und sich in höchstem Maße mit der Institution Kirche identifizieren.

Organisationsorientierte Gemeinden scheinen den artikulierten Interessen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen dagegen eher zu entsprechen. Auf der einen Seite kommen sie gewissen Autoritätswünschen entgegen (der Pfarrer als Motor der Gemeindegemeinschaft), andererseits gewähren sie Gestaltungsräume, in denen sich Ehrenamtliche einbringen und Verantwortung übernehmen können.

Je höher die formale Bildung und der berufliche, gesellschaftliche Status sind, desto größer sind die Ansprüche an Autonomie, Partizipation, Dialog und eigenständiges Arbeiten. Dem entspricht der Ansatz der kommunikationsorientierten Gemeinde am stärksten.

Der Pfarrer als „motivierender Animator“ - Projektmanagement in der Gemeinde - Ehrenamtliche Mitarbeit ist fachliche Mitarbeit - Öffentlichkeitsarbeit forcieren

Der Pfarrer als „motivierender Animator“

Pfarrer und Pfarrerinnen – für Männer insbesondere die Pfarrer – nehmen in der Frage des kirchlichen Ehrenamts deutlich eine Schlüsselstellung ein. Es ist kritisch zu fragen, welches Selbstbild sie haben und welche Erwartungen ihnen entgegengebracht werden. Sehen sie sich als „Gemeindepapst“, als primus inter pares, als „Animator“ oder nur als theologische Fachkraft? Die Erwartungen gerade der Männer gehen ohne Zweifel in Richtung „motivierender Animator“.

Wie sind Pfarrer auf diese Erwartung und diese Rolle vorbereitet?

Welche kommunikativen Leistungen müssen sie dafür erbringen?

Passt diese Rolle zu ihrem beruflichen Selbstverständnis?

Sind sie in der Lage, einerseits entsprechende Anstöße zu geben, dann aber die angestoßene Initiative auch anderen zu überlassen?

Wie ausgeprägt ist das Bedürfnis, gemeindliche Aktivitäten kontrollieren zu wollen?

Verfügen Pfarrer über ein geklärtes Verhältnis zu ihren Geschlechtsgenossen?

Inwiefern unterliegen sie dem scheinbar typisch männlichen Denken, das andere Männer von vornherein oft als Rivalen ansieht?

Projektmanagement in der Gemeinde

Langfristige ehrenamtliche Engagements wird es in den Gemeinden weiterhin geben und geben müssen. Beispielsweise die Begleitung kranker oder alter und alleinstehender Menschen braucht Kontinuität, es müssen Vertrauen und Verlässlichkeit entwickelt werden. Kurzfristige und deshalb sehr zielorientierte Mitarbeit wird jedoch an Bedeutung gewinnen.

Diese strukturelle Veränderung des freiwilligen Engagement muss aber von den Verantwortlichen wirklich als zeitgemäß empfunden werden, dem mit der gleichen Wertschätzung zu begegnen ist wie das traditionelle Dauer-Ehrenamt. Schon der versteckte Wunsch, dass aus einer punktuellen Mitarbeit doch eine dauerhafte erwachsen möge, wird von den Betroffenen in der Regel schnell erspürt und kann deshalb zu Distanzbildung führen.

Der Aufbau und die Entwicklung gewissermaßen fallbezogener Mitarbeit bedarf allerdings sehr bewusster

Planung und Steuerung. Das Instrument des Projektmanagements bietet sich dafür an, da es hilft, Ziele klar zu formulieren, notwendige Ressourcen zu definieren, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen festzulegen und immer auch eine klare zeitliche Dimension hat. Sowohl die hauptamtlichen Kräfte einer Gemeinde wie auch die Gemeindeleitung müssen entsprechend geschult werden.

Ehrenamtliche Mitarbeit ist fachliche Mitarbeit

Männer, die sich freiwillig in einer Gemeinde engagieren, verstehen sich als gleichberechtigte Fachleute, die einen partnerschaftliche Zusammenarbeit wünschen. Sie sind bereit, ihr fachliches Knowhow einzubringen. Aber daraus folgt die Forderung, zum einen auch als Fachleute anerkannt zu werden und zum anderen, dass ihre Mitarbeit eine klare Zielorientierung hat. Die Rationalität der Arbeitswelt wird auf das Ehrenamt übertragen. Das stellt hohe Ansprüche an die Verantwortlichen in der Gemeinde. Gemeindegarbeit und eine hierin eingebundene ehrenamtliche Tätigkeit steht unter einem Legitimationsdruck. Ein bürokratisches Denken, das historisch Gewachsenes ungefragt weiterführen möchte („Das haben wir immer schon so gemacht“) oder sich Neuerungen gegenüber sperrt („Das gab es noch nie“), reicht nicht aus, Männer für ein Ehrenamt zu gewinnen. Männer fragen nach der Sinnhaftigkeit einer möglichen ehrenamtlichen Mitarbeit. Diese kann in eher objektiven Gründen liegen (erkannte Notwendigkeiten und Problemlagen) wie auch in den persönlichen Interessen und Lebenssituationen.

Pfarrer/innen und Kirchenvorstände sind herausgefordert, Gemeindegarbeit ziel- und perspektivenorientiert zu verstehen und zu entwickeln.

Die sich rapide verändernden Umweltbedingungen sind für viele Kirchenvorstände mittlerweile ein Anlass, über Ziele und Perspektiven nachzudenken. Das schlägt sich deutlich in den Beratungsanfragen nieder. Notwendig ist es, dies dann auch für den Bereich des ehrenamtlichen Engagements in der Gemeinde fruchtbar zu machen.

Öffentlichkeitsarbeit forcieren

Das Bild der evangelischen Kirche in der Öffentlichkeit ist in der Wahrnehmung der befragten Männer eher diffus. Auch wenn der persönliche Kontakt zu den Haupt-

beruflichen in einer Gemeinde – und da insbesondere zum Pfarrer – von entscheidender Bedeutung ist was die Frage angeht, ob man sich eine ehrenamtliche Mitarbeit vorstellen kann oder nicht, so spielt die allgemeine öffentliche Präsenz der Kirche in den Medien dennoch eine große Rolle. Stellt sich die Kirche in der Öffentlichkeit schwach dar, so kann sich das als eine Barriere für ein ehrenamtliches Engagement auswirken. Männer wollen nicht in einer Institution mitarbeiten, die in der medialen Umwelt als eher marginal erscheint. Sie geraten sonst gegenüber anderen unter einen Legitimationsdruck. Eine Kirche, deren Präsenz in den Medien als stark und überzeugend eingeschätzt wird, erleichtert Männern einen entsprechenden Zugang.

Personalentscheidungen auch unter medialen Gesichtspunkten

In der Befragung wurde deutliche Kritik daran geäußert, dass die evangelische Kirche keine überzeugenden Repräsentanten hat, die zur Identifikation einladen. Was für den gemeindlichen Mikrokosmos gilt – der Pfarrer als motivierende Zentralfigur –, wird indirekt auch für den Bereich der Öffentlichkeit gefordert. Noch so gute Stellungnahmen oder Denkschriften der Evangelischen Kirche ersetzen nicht die personale Vermittlung in den Massenmedien. Das könnte bedeuten, dass Personalentscheidungen vor allem für öffentlich relevante Leitungsfunktionen sich nicht nur an fachlichen Gesichtspunkten orientieren sollten, sondern auch an der Fähigkeit, die Sache öffentlich darzustellen und authentisch zu vertreten. Um der Gefahr zu entgehen, ein diffuses öffentliches Charisma zu verlangen, könnte bei entsprechenden Personalentscheidungen nach Kommunikationsfähigkeit, verständlicher Sprache, rhetorischen Fähigkeiten und dergleichen gefragt werden.

Demokratisches Selbstverständnis

Der klar artikulierte Wunsch, bei einem ehrenamtlichen Engagement auch persönlich mitbestimmen zu können, ist ein Zeichen demokratischen Selbstverständnisses. Auch bei einem ganz anderen Thema wird das deutlich. Die Ortsgemeinde ist in der Regel der Bereich, in dem Kirche unmittelbar erlebt wird. Als solche hat sie Bedeutung und Relevanz. Bei der Frage von Gemeindefusionen driften die Interessen der Mitglieder und die der Gesamtorganisation deutlich aus-

einander. Für Gemeindeglieder sind Gemeindefusionen eigentlich kein Thema, da es ihnen gleichgültig sein kann, nach welchen Schlüsseln Pfarrstellen bemessen und Finanzzuweisungen abgewickelt werden. Betrachtet man die zentrale Bedeutung von Pfarrerinnen und Pfarrern, so müßte es aus der Perspektive von Gemeindegliedern direkt wünschenswert sein, möglichst kleine Gemeinde zu haben, da dann die Pfarrer/innen noch erheblich präsenter wären. Die Zusammenlegung von Gemeinden zu größeren Einheiten wird mit erheblichem Argwohn beobachtet. Es wird dadurch ja gerade der Identifikation ermöglichende Nahraum tangiert. Viele der Befragten erleben die Umsetzung von Gemeindefusionen als von „oben“ diktiert. Im Gegenzug wird das Selbstbestimmungsrecht der einzelnen Gemeinden eingefordert. Dahinter steht die Befürchtung, von „oben“ fremdgesteuert zu werden, wodurch die eigenen Interessen zu kurz kommen. In diesem Zusammenhang erhält auch die zentrale kirchliche Verwaltung keine guten Noten. Es ist in diesem Zusammenhang kritisch zu fragen, inwiefern ausreichend Vermittlungsarbeit geleistet wird, um die Chancen und Risiken von Fusionen deutlich zu machen. Wie in der Studie betont wird, spiegelt sich hier auch die insgesamt kritische bis skeptische Einstellung gegenüber Großinstitutionen wieder.

Literatur

..... 29

Bäumler, Christof: Kommunikative Gemeindepraxis. Eine Untersuchung ihrer Bedingungen und Möglichkeiten. München 1984

Ebertz, Michael: Erosion der Gnadenanstalt. Frankfurt 1998

Gemeindeberatung in der EKHN: Ehrenamtliche Mitarbeit von Männern in der Evangelischen Kirche – motivationale und strukturelle Bedingungen. Frankfurt 1998

Hanselmann, Johannes/Hild, Helmut/Lohse, Eduard (Hrsg.): Was wird aus der Kirche? Ergebnisse der zweiten EKD-Umfrage über Kirchenmitgliedschaft. Gütersloh 1984

Hild, Helmut (Hrsg.): Wie stabil ist die Kirche. Bestand und Erneuerung. Gelnhausen/Berlin 1974

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

Studien- und Planungsgruppe der EKD: Fremde Heimat Kirche. Ansichten ihrer Mitglieder. Erste Ergebnisse der dritten EKD-Umfrage über Kirchenmitgliedschaft. Hannover 1993

Vögele, Wolfgang/Vester, Michael (Hrsg.): Kirche und die Milieus der Gesellschaft. Bd.1: Vorläufiger Abschlussbericht der Studie.Loccumer Protokolle 56/99 I, Loccum 1999

Volz, Rainer: Männer, Religion, Kirche. Empirische Aspekte ihres Verhältnisses. In: Meiners, Friedhelm/Rosowski, Martin (Hrsg.): Männerwelten. Neue Perspektiven kirchlicher Männerarbeit. Bielefeld 1996

Zulehner, Paul M./Volz, Rainer: Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht. Ostfildern 1998