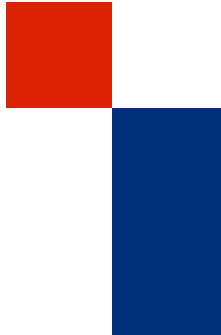


4.3.



Evangelische Kirche von Westfalen

Landessynode 2023

6. (ordentliche) Tagung der
19. Westfälischen Landessynode

21.05. – 24.05.2023

Bericht

Ehrenamt

Überweisungsvorschlag:

Tagungsausschuss „Personalbericht“
Theologischer Tagungsausschuss



Ehrenamts- bericht

für die Evangelische Kirche von Westfalen

2023

Inhalt

Einleitung	2	V. Tiefenbefragung (Presbyter/-innen, Prädikanten/-innen, Engagierte in der Flüchtlingsarbeit)	27
Zentrale Ergebnisse	4	V.1 Zeiteinsatz fürs Ehrenamt	28
I. Evangelisches Ehrenamt in Deutschland	5	V.2 Anzahl der Tätigkeiten und Dauer	29
II. Ehrenamt in den Kirchengemeinden	7	V.3 Anstoß zur Aufnahme des Engagements	30
II.1 Zahl der ehrenamtlich Engagierten / Ehrenamtsquote	7	V.4 Motivation	31
II.2 Organisation der Ehrenamtsarbeit	11	V.5 Erleben des Engagements: Stärkung und Belastung	32
II.3 Zusammenkunfts- und Dankkultur	12	V.6 Bereitschaft zur Fortsetzung	45
II.4 Gewinnung und Kooperation	13	V.7 Kostenerstattung	46
II.5 Presbyterium	14	V.8 Demografische Merkmale	47
III. Ehrenamt in Verbänden, Werken und gemeindeübergreifenden Handlungsfeldern	17	V.9 Sonderfragen einzelne Gruppen	49
IV. Kirchenkreise und Landeskirche	24	VI. Ausblick	53
		Quellen / Material	56

Einleitung

Das ehrenamtliche Engagement ist ein Wesenszug der Evangelischen Kirche und ein besonderer Schatz.

Auf Grund der Taufe sind alle Christinnen und Christen zum Zeugnis und Dienst in der Welt berufen. Alle Ämter und Dienste der Kirche dienen der Erfüllung dieses Auftrages. Aus Artikel 18 der Kirchenordnung

Mit dem Beschluss zum Konzept „Ehrenamt mit starken Perspektiven“ verband die Kirchenleitung 2021 die Bitte an das Landeskirchenamt, der Landessynode einen Ehrenamtsbericht vorzulegen, der „die Bedingungen des Ehrenamtes im Rahmen der presbyterial-synodalen Ordnung, die Möglichkeiten der Förderung und die langfristigen Entwicklungsperspektiven aufzeigt und Vorschläge zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vorsieht.“ Der vorliegende Bericht löst den ersten Teil dieses Auftrages ein und beschreibt die Situation des Ehrenamts in der Evangelischen Kirche von Westfalen. So bietet er Klärung für die notwendige Diskussion über die Zukunft des Ehrenamts. Mögliche Entwicklungsrichtungen sind als Impulse benannt.

Der Bericht verbindet eine Darstellung der regelmäßigen statistischen Erhebungen zum Ehrenamt mit Ergebnissen aus Anfang 2023 durchgeführten Befragungen bei Kirchengemeinden, Verbänden, Werken und Kirchenkreisen der Evangelischen Kirche von Westfalen sowie einer persönlichen bei drei exemplarischen Gruppen: Presbyterinnen und Presbyter, Prädikantinnen und Prädikanten sowie Engagierte in der Flüchtlingsarbeit. Im Text sind auch freie Antworten aus der Befragung wiedergegeben. Sie vermitteln einen lebendigen Eindruck zur Situation ehrenamtlich Engagierter aus jeweils individueller Perspektive.

Wie in den Grundsätzen für die ehrenamtliche Arbeit in der Evangelischen Kirche von Westfalen verwenden wir den geläufigen Begriff „Ehrenamt“ und gebrauchen ihn so, dass er die Bezeichnungen „freiwilliges Engagement“ oder „bürgerschaftliches Engagement“ mit einschließt, die in anderen Zusammenhängen bevorzugt werden. Mit Ehrenamt werden in diesem Bericht alle Formen freiwilligen und gemeinschaftsorientierten Engagements bezeichnet. Das deckt sich mit der Definition des Deutschen Freiwilligensurveys: „Als freiwilliges Engagement werden (...) Tätigkeiten erfasst, die freiwillig und gemeinschaftsbezogen ausgeübt werden, im öffentlichen Raum stattfinden und nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet sind.“ (Freiwilligensurvey 2019, S. 8). Nicht als Ehrenamt beschrieben werden berufliche Tätigkeiten sowie reine Selbsthilfe- oder Freizeitaktivitäten (bei Chören definiert sich der ehrenamtliche Charakter z.B. über die regelmäßige Mitwirkung bei Gottesdiensten). Kirchliches Ehrenamt geht heute über den Kreis der Kirchenmitglieder hinaus.

Ehrenamtliches Engagement geschieht in vielfältigen kirchlichen Arbeitsfeldern: in Seelsorge und Gottesdienst, in der Leitungsarbeit, in diakonischen, gesellschaftspolitischen, missionarischen, musikalischen und pädagogischen Aktivitäten, in Gruppen, Initiativen und Projekten, bei Festen und Aktionen oder bei organisatorischen Aufgaben. Ehrenamtliches Engagement kann sowohl in Wahlämtern als auch in anderen Funktionen verantwortlich wahrgenommen werden. Manche Formen des Ehrenamtes setzen die Mitgliedschaft voraus. Grundsätzlich sind alle Menschen, die sich konstruktiv einbringen, mit ihrem Engagement willkommen.

Aus den Grundsätzen für die Ehrenamtliche Arbeit in der Evangelischen Kirche von Westfalen

In einzelnen Fällen unterscheidet der Bericht institutionalisiertes Ehrenamt, zu dem eine Wahl oder Berufung erfolgt (z.B. Presbyter/-innen, Prädikanten/-innen) von ehrenamtlichem Engagement im Allgemeinen. Insgesamt ist der zugrunde gelegte Ehrenamtsbegriff weit gefasst – er schließt verantwortliche Leitungsaufgaben ebenso ein wie praktische Mithilfe bei Veranstaltungen, langfristige Engagements ebenso wie die Mitwirkung in einem zeitlich begrenzten Projekt.

Freiwilliges Engagement unterliegt einem stetigen Wandel. Neben das ‚klassische‘ Ehrenamt trat in den 80er Jahren das ‚neue‘ Ehrenamt, bei dem das Entfalten eigener Fähigkeiten im gemeinnützigen Tun im Mittelpunkt stand. Seit den 90er Jahren wird unter dem Stichwort ‚bürgerschaftliches Engagement‘ ein verstärktes Augenmerk auf selbstorganisiertes Arbeiten für ein besseres soziales Leben am Ort gelegt. Digitale Formen des Ehrenamtes und der Ehrenamtsorganisation haben durch die Corona-Pandemie einen Schub erhalten.

Verschiedene Ausprägung dieser Typen zu erfassen, war ein Ziel der Erhebung für den Ehrenamtsbericht. Mit Presbyterinnen und Presbytern ist eine Gruppe des ‚klassischen‘ Ehrenamtes einbezogen, bei Prädikantinnen und Prädikanten zeigen sich mit dem Fokus auf eine bestimmte, sehr persönliche Fähigkeit, nämlich der Verkündigung, auch deutliche Züge des ‚neuen‘ Ehrenamtes. Das Engagement in der Flüchtlingsarbeit entspricht dem Typus des bürgerschaftlichen Engagements.

Alle Formen des Ehrenamtes bestehen heute in der Kirche nebeneinander. Diese Vielfalt zu organisieren ist eine herausfordernde Aufgabe, die als Konzept mit dem Begriff „Ehrenamtskoordination“ bezeichnet wird.

Ehrenamt ist eine besondere Verwirklichungsform der „Freiheit eines Christenmenschen“, die Martin Luther in seiner gleichnamigen Schrift so beschreibt: „Ein freier Herr über alle Dinge und niemand untertan – und ein dienstbarer Knecht aller Dinge und jedermann untertan.“ In heutigen Worten: Menschen, die sich in Freiheit für die Gemeinschaft einsetzen; die sich frei einer Aufgabe verschreiben, die Kirche, Welt und Mitmenschen gut tut.

Ehrenamtliches Engagement in der Kirche geschieht in der Gewissheit, dass wir unabhängig von allem eigenen Tun von Gott geliebt sind. Es ist inspiriert von Jesus Christus, der Menschen beruft und befähigt, in seinem Sinn zu wirken. Der Einsatz für andere und für die gemeinsame Sache ist wesentliches Merkmal des ehrenamtlichen Engagements.

Aus den Grundsätzen für die Ehrenamtliche Arbeit in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Mit diesem Bericht und den zahlreichen Menschen, die sich in der Evangelischen Kirche von Westfalen dafür einsetzen, wollen wir daran mitwirken, dass das Ehrenamt sich als attraktive Signatur der Evangelischen Kirche von Westfalen gut weiterentwickelt, kirchliches Leben stärkt und Menschen in Ihrer Tätigkeit erfüllt.

Ich danke herzlich denjenigen, die zur Entstehung dieses Berichts beigetragen haben – allen, die sich an den Befragungen beteiligt haben sowie Dr. Peter Jacobebbinghaus, Christoph Lindemann, Kuno Klinkenborg, Simone Osterhaus, Björn Rode und Bianca Rolf.

Bielefeld im Mai 2023

Hansjörg Federmann

Pfarrer im Landeskirchenamt – Kompetenzzentrum Ehrenamt
Arbeits- und Organisationspsychologe M.A.

Zentrale Ergebnisse

Kirchliches Engagement wird überwiegend positiv erlebt. Die meisten ehrenamtlich Tätigen fühlen sich gut informiert, wertgeschätzt und begleitet. Die Zufriedenheit mit dem Engagement ist hoch. (Kap. V.5).

Wirksamkeit und Teamwork, christliche Verantwortung und Gesellschaftsgestaltung motivieren – aber Spaß muss auch dabei sein. Diese fünf Motive sind bei den befragten Gruppen die Wichtigsten (Kap. V.4).

Evangelische engagieren sich gern ehrenamtlich – aber nur zu einem kleineren Teil in ihrer Kirche. Während sich nach allgemeinen Erhebungen (Freiwilligensurvey) 46% der Evangelischen freiwillig engagieren, zeigt die kirchliche Auswertung Quoten um 4% der Mitglieder. Potenzial für kirchliches Engagement ist also durchaus vorhanden (Kap. I).

Der Zeiteinsatz ist erheblich. Durchschnittlich 22 Stunden pro Monat bringen die Befragten in kirchliche Ehrenamtstätigkeiten ein (Kap. V.1).

Das Engagement in der Kirche ist in den letzten Jahrzehnten langsam zurückgegangen, in den Corona-Jahren erheblich. Der Rückgang um ca. 10% in der Corona-Phase ist nicht in allen Bereichen gleich wirksam. Eine Stabilisierung im Jahr 2022 ist erkennbar (Kap. II.1).

Bildungsstand und Alter sind relativ hoch. Bei den drei befragten Gruppen sind Menschen mit Hochschulabschluss überdurchschnittlich stark vertreten. Das Durchschnittsalter beträgt 57,9 Jahre. Auch wenn eine andere Gruppenauswahl sicher die Werte verschoben hätte: Die Lebensphase ab 50 bildet einen Schwerpunkt im kirchlichen Freiwilligenengagement (Kap. V.8).

Ehrenamtsbegleitung ist eine offene Gestaltungsaufgabe. Knapp ein Viertel der Kirchengemeinden signalisiert eine ungeklärte Zuständigkeit für die Organisation des Ehrenamtes. Neben Pfarrerrinnen und Pfarrern sind es oft Ehrenamtliche, die sich um freiwillig Engagierte kümmern. Eine fachliche Spezialisierung auf das Thema Ehrenamtskoordination ist sehr selten anzutreffen (Kap. II.2.).

Presbyterinnen und Presbyter sind verschiedenen Belastungen ausgesetzt. Über 20% von ihnen empfinden die fachlichen Anforderungen als übermäßig und die emotionale Beanspruchung als belastend. Seit Beginn der letzten Amtsperiode 2020 sind in zwei von drei Presbyterien Mitglieder ausgeschieden. Zu einer weiteren Amtszeit ist weniger als die Hälfte der Presbyterinnen und Presbyter entschlossen (Kap. V.5).

Prädikantinnen und Prädikanten sind meist hochzufrieden – mit kleinen Eintrübungen. Sie äußern von allen Gruppen die höchste Zufriedenheit – was sich vor allem auf erlebte Resonanz und die geistliche Qualität des Tuns gründet. Ein Gefühl von Abwertung gegenüber den beruflich Predigenden und des Ausgenutzt-Werdens trübt für einige das Engagement (Kap. V.5).

Mitarbeitende in der Flüchtlingsarbeit sind oft lange und mit hohem Zeiteinsatz engagiert. Die Mehrzahl der Befragten ist schon seit 2015 oder länger im Aufgabenfeld tätig. Mit 67,2 Jahren ist die Flüchtlingsarbeit die Gruppe mit dem höchsten Altersdurchschnitt – und mit 26,6 Stunden im Monat auch mit dem höchsten Zeiteinsatz. Die Auseinandersetzung mit Behörden und vor allem die Schicksale der Begleiteten stellt eine erhebliche Belastung dar (Kap. V.5).

I. Evangelisches Ehrenamt in Deutschland

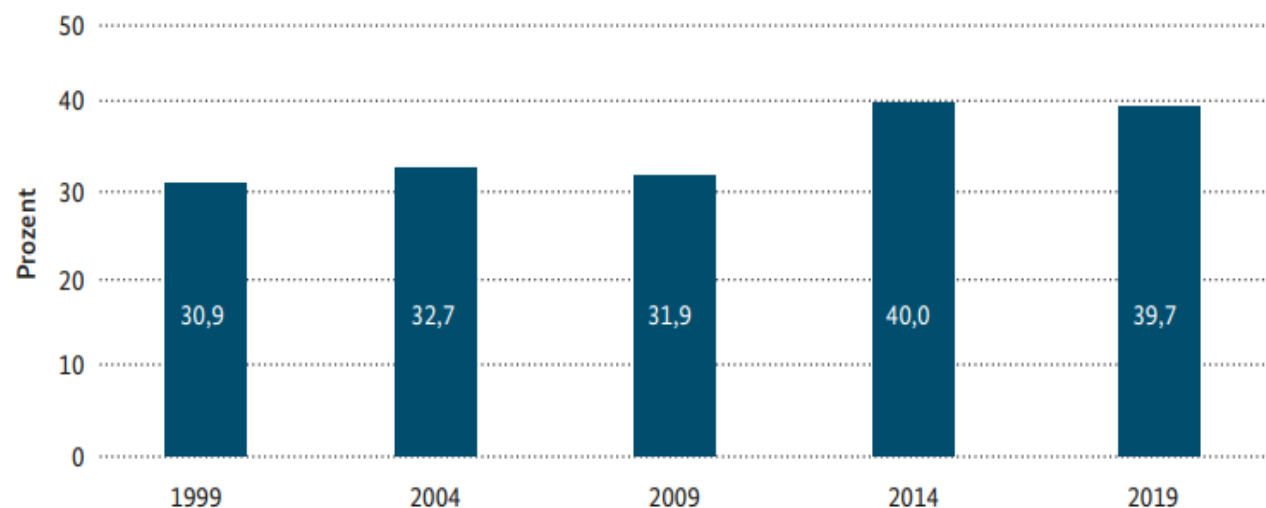
Seit 1999 wird alle fünf Jahre der Deutsche Freiwilligensurvey (FWS) erhoben. Er befasst sich mit den Menschen, die sich in der Bundesrepublik in den letzten 12 Monaten freiwillig engagiert haben. Mit der letzten Datenerhebung von 2019 verfügt man über Daten der letzten 20 Jahre, die einen intensiven Blick auf die Entwicklung des Engagements in Deutschland ermöglichen. Für den fünften Freiwilligensurvey wurden fast 28.000 Personen über 14 Jahren befragt.

Eine Kernaussage, die sich über diese zwei Umfragezeiträume treffen lässt, ist, dass die Zahl der freiwillig Engagierten konstant hoch ist. Sie liegt bei ca. 40% der Bevölkerung. Dies entspricht einer Gesamtzahl von etwa 28,8 Millionen Menschen.

Der Anteil junger Menschen an den freiwillig Engagierten ist hoch. Die Engagementquote nach Altersgruppen:

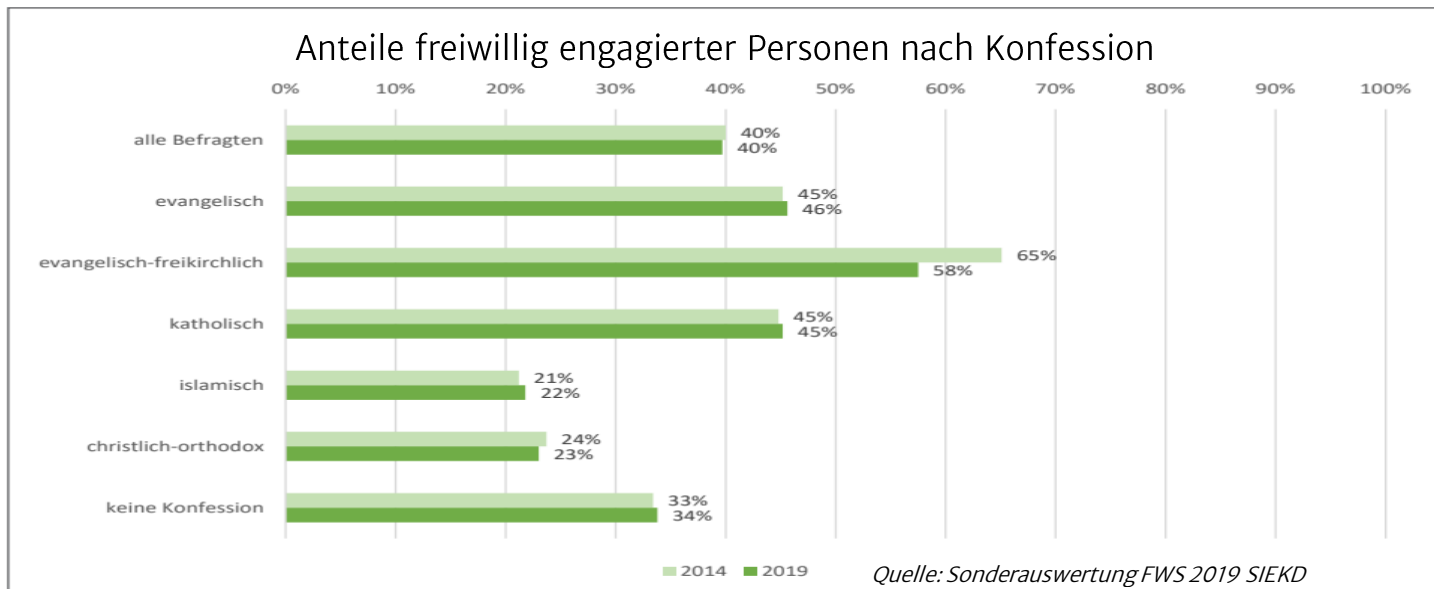
- 14–29 Jahre: 42,0%
- 30–49 Jahre: 44,7%
- 50–64 Jahre: 40,6%
- über 65 Jahre: 31,2%

Anteile freiwillig engagierter Personen im Zeitvergleich 1999–2019



Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Befragten. FWS 1999 (n=14.922), FWS 2004 (n=15.000), FWS 2009 (n=20.005), FWS 2014 (n=28.689), FWS 2019 (n=27.759).

Die Unterschiede sind statistisch signifikant mit Ausnahme der Unterschiede zwischen 1999 und 2009, zwischen 2004 und 2009 sowie zwischen 2014 und 2019.



Das Sozialwissenschaftliche Institut der EKD hat für die drei letzten Freiwilligensurveys jeweils eine Sonderauswertung herausgegeben, die die Konfession der Engagierten in den Blick nimmt. Hier zeigt sich, dass evangelische, katholische und vor allem freikirchliche Personen überdurchschnittlich stark engagiert sind (Grafik oben). 46 % der Evangelischen sind im freiwilligen Engagement aktiv. Der FWS befragt auch, wie stark man mit der eigenen Religionsgemeinschaft verbunden ist. 15,5 % der evangelischen Befragten geben an, stark mit der Kirche verbunden zu sein. Unter diesen ist die Engagementquote mit 62,3 % besonders hoch.

Die konfessionell gebundenen Engagierten verteilen sich auf alle untersuchten Engagementfelder (Tabelle rechts). Wie auch in der Gesellschaft insgesamt sind dies bei den Evangelischen vor allem die Bereiche Sport (15,7 %) sowie Kultur und Musik (10,3 %). Erst danach folgt der Bereich der Kirche mit 9,6 %.

	Alle Befragten	Evangelisch
Sport und Bewegung	13,5 %	15,7 %
Kultur und Musik	8,6 %	10,3 %
Sozialer Bereich	8,3 %	9,1 %
Schule und Kindergarten	8,2 %	9,1 %
Kirchlicher oder religiöser Bereich	6,8 %	9,6 %
Freizeit und Geselligkeit	6,1 %	6,8 %
Umwelt, Naturschutz, Tierschutz	4,1 %	4,6 %
Außerschulische Jugendarbeit, Bildungsarbeit für Erwachsene	3,5 %	4,2 %
Politik und politische Interessenvertretung	2,9 %	3,5 %
Unfall-/ Rettungsdienst, freiwillige Feuerwehr	2,7 %	3,4 %
Gesundheitsbereich	2 %	1,8 %
Berufliche Interessenvertretung außerhalb des Betriebes	1,9 %	2,0 %
Justiz und Kriminalitätsprobleme	0,6 %	0,5 %
Sonstiger Bereich	2,1 %	2,9 %

II. Ehrenamt in Kirchengemeinden

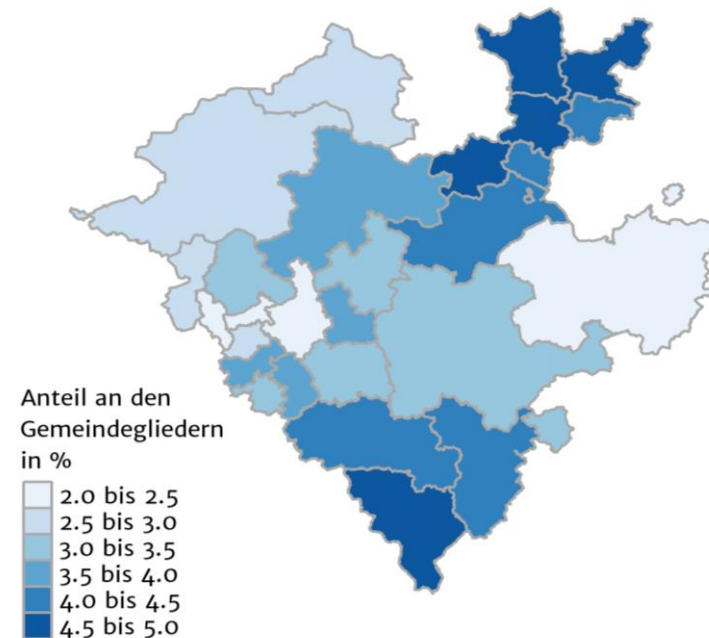
Daten zum ehrenamtlichen Engagement in Kirchengemeinden der Evangelischen Kirche von Westfalen werden jährlich über die Abfrage der EKD-Statistik „Äußerungen kirchlichen Lebens“ von den Kirchengemeinden mitgeteilt – alle zwei Jahre in ausführlicherer Form. Diese Daten werden regelmäßig im Statistischen Jahresbericht der EKvW veröffentlicht. Für den Ehrenamtsbericht wurde die fast abgeschlossene Auswertung der Angaben für das Jahr 2022 aufgenommen. Zur Erhebung weiterer Informationen wurde für diesen Ehrenamtsbericht eine Online-Befragung bei den Kirchengemeinden durchgeführt.

II.1 Zahl der ehrenamtlich Engagierten / Ehrenamtsquote

Etwa 71.000 Menschen engagierten sich 2022 freiwillig in den Kirchengemeinden der EKvW – das entspricht 3,6% der Gemeindeglieder.

Werte: Die Angaben zu den Äußerungen kirchlichen Lebens lagen bei Abfassung des Ehrenamtsberichtes (April 2023) von 426 der 450 Kirchengemeinden vor (94,7%). Sie wurden gewichtet nach Anzahl der Gemeindeglieder auf 100% hochgerechnet. Die Bereinigung einzelner unklarer Angaben durch Nachfrage bei den Gemeinden war zum Berichtszeitpunkt noch nicht durchgeführt, bewirkt aber erfahrungsgemäß nur minimale Änderungen. Bei den Gemeinden werden die Zahlen für die einzelnen Arbeitsfelder und die Gesamtzahl der ehrenamtlich Tätigen getrennt erhoben. Bei der Gesamtzahl sind keine Doppelzählungen enthalten, während in einzelnen Bereichen die gleichen Personen mehrmals gezählt sein können.

Ehrenamtsquote



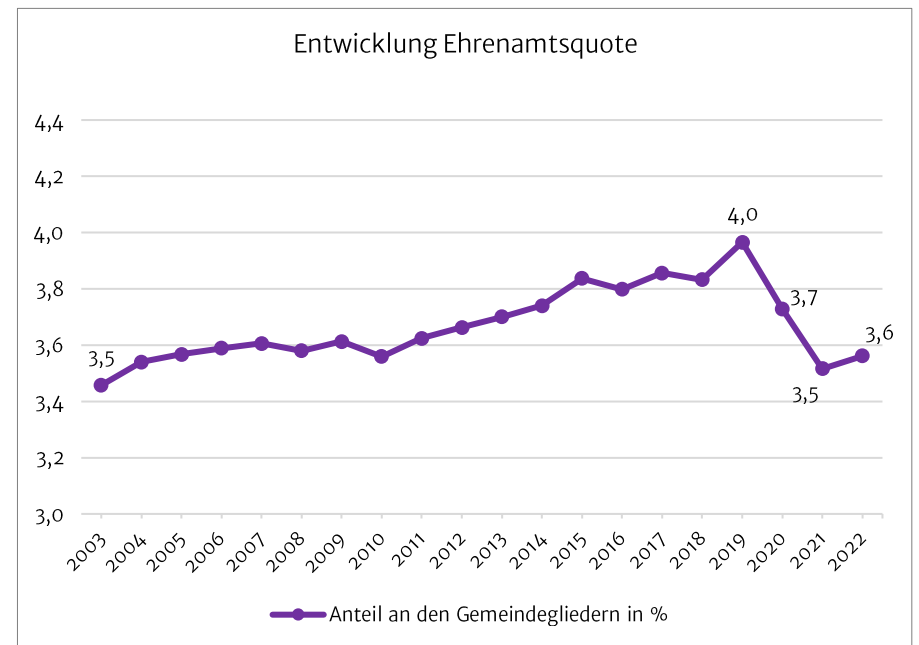
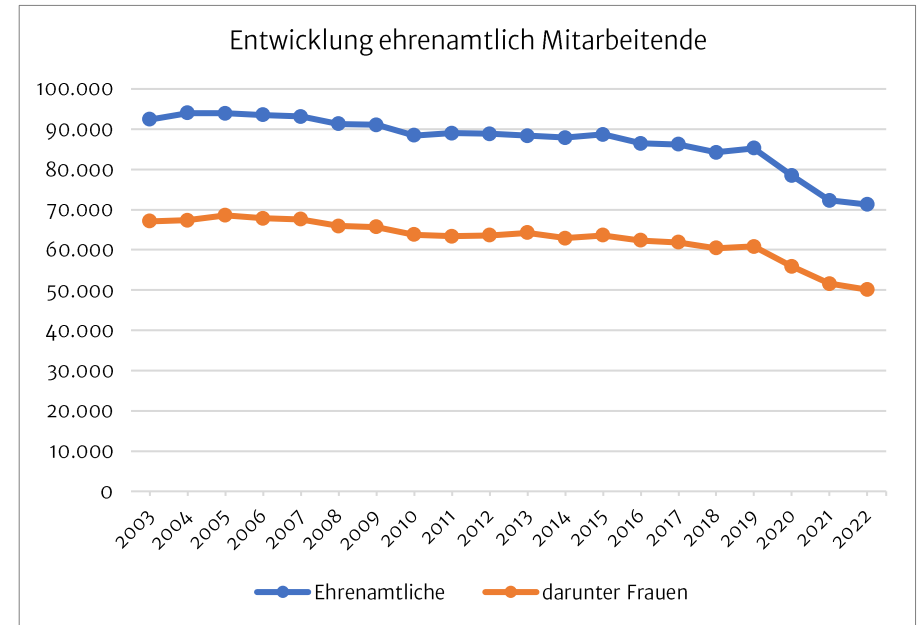
Die Zahl der ehrenamtlich Engagierten ist seit 2010 kontinuierlich leicht gesunken. Als Auswirkung der Corona-Pandemie gingen die Zahlen ab 2020 erheblich zurück und haben sich 2022 zumindest in etwa auf dem Vorjahresniveau stabilisiert.

Frauen stellen 70,3% der ehrenamtlich Engagierten, ihr Anteil sinkt leicht (2010 72,6%). In Presbyterien und Ausschüsse stieg der Frauenanteil in den letzten Jahren. Mehr Männer als Frauen gibt es ausschließlich bei den Prädikantinnen und Prädikanten. Bereiche mit traditionell hohem Frauenanteil sind der Besuchsdienst und die Arbeit mit Kindern (Kindergottesdienst, Kitas).

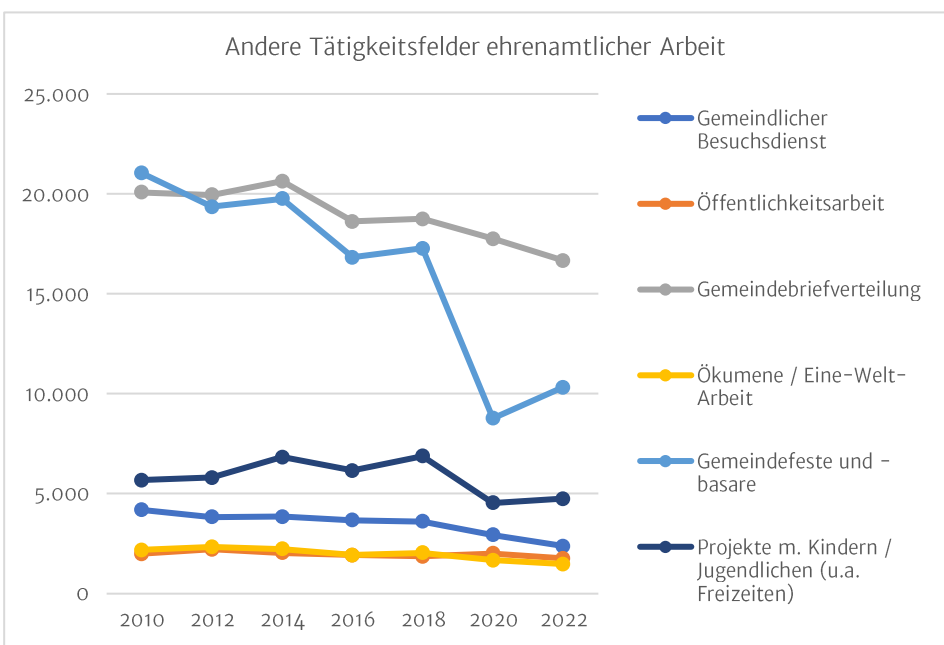
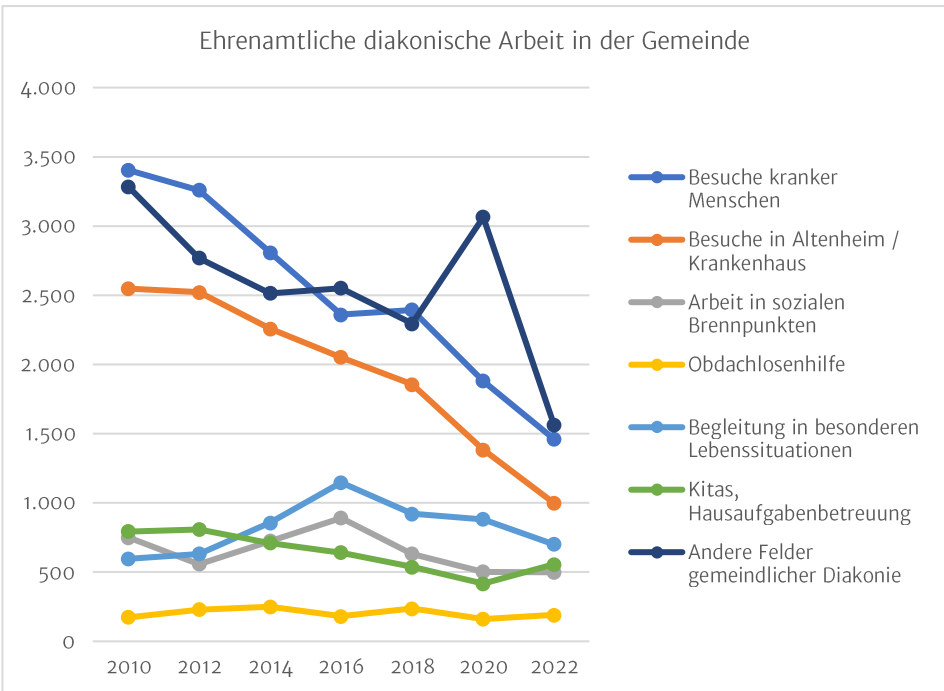
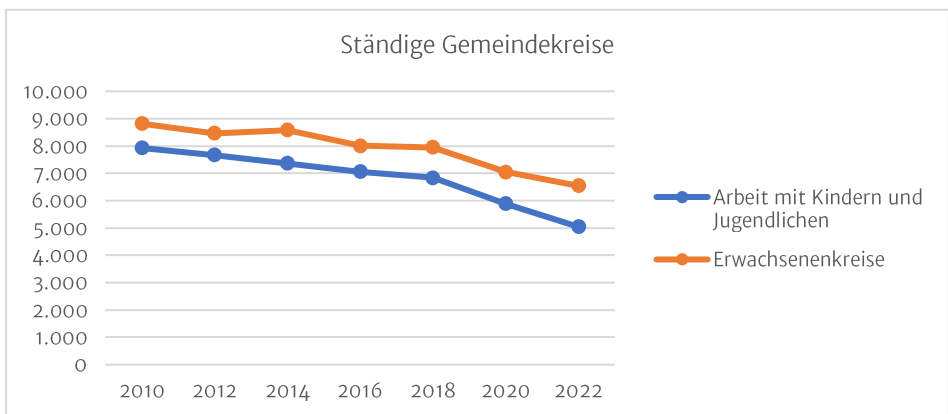
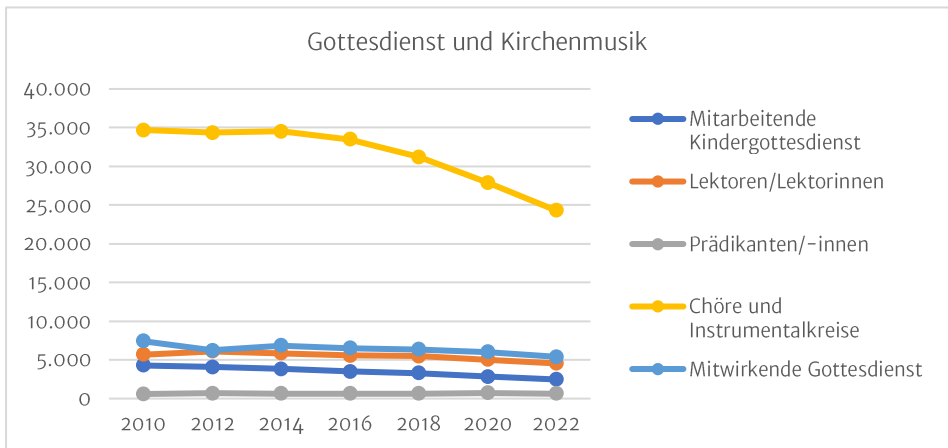
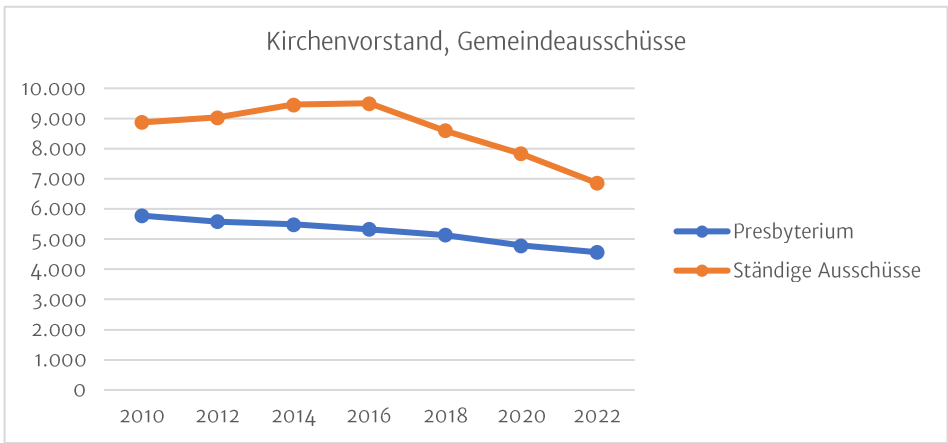
Die Ehrenamtsquote (Anteil freiwillig Engagierter an den Mitgliedern) ist in ihrer Gesamtentwicklung stabil bzw. leicht steigend. Dieser Effekt ist darauf zurückzuführen, dass die Gesamtzahl der Kirchenmitglieder stärker sinkt als die Zahl der ehrenamtlich Engagierten. In den Corona-Jahren war der Rückgang im Ehrenamt allerdings stärker als der Mitgliederrückgang.

Werte: Der Freiwilligensurvey (Kap. I) zeigte einen Anteil von 9,6% der Evangelischen, die sich kirchlich engagieren. Für 2019 (Erhebungsjahr des FWS) zählt die kirchliche Statistik dagegen nur 4% Engagierte in den Kirchengemeinden. Wie passt das zusammen? Der Grund: Im FWS sind es 9,6% aller Engagierten, in der kirchlichen Statistik 4% aller Mitglieder. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung wäre der Anteil der kirchlich Engagierten Evangelischen im Freiwilligensurvey 4,4% – die Werte stimmen also in etwa überein.

Die folgenden Seiten zeigen die Zahlenentwicklung für einzelne Arbeitsfelder seit 2010 und weisen die Veränderungen aus. Die anschließenden Verlaufskurven visualisieren die Entwicklung.



Ehrenamtlich Tätige nach Arbeitsfeldern in der zeitlichen Entwicklung	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2010-2018	2018-2022	2010-2022
Kirchenvorstand, Gemeindeausschüsse										
Presbyterium	5.779	5.589	5.493	5.325	5.140	4.786	4.567	-11,1%	-11,1%	-21,0%
Ständige Ausschüsse	8.871	9.035	9.454	9.505	8.599	7.838	6.862	-3,1%	-20,2%	-22,6%
Gottesdienst und Kirchenmusik										
Kindergottesdienstmitarbeitende	4.273	4.074	3.811	3.509	3.271	2.837	2.471	-23,4%	-24,5%	-42,2%
Lektoren/Lektorinnen	5.699	6.090	5.840	5.571	5.492	5.040	4.545	-3,6%	-17,2%	-20,2%
Prädikanten/Prädikantinnen	590	684	653	632	637	714	652	8,0%	2,4%	10,6%
Chöre und Instrumentalkreise	34.700	34.347	34.522	33.495	31.211	27.890	24.300	-10,1%	-22,1%	-30,0%
Gottesdienstmitgestaltende	7.410	6.227	6.832	6.499	6.337	6.033	5.403	-14,5%	-14,7%	-27,1%
Ständige Gemeindegemeinschaften										
Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	7.925	7.666	7.359	7.061	6.843	5.886	5.043	-13,7%	-26,3%	-36,4%
Erwachsenenkreise	8.816	8.465	8.582	8.007	7.950	7.047	6.541	-9,8%	-17,7%	-25,8%
Ehrenamtliche diakonische Arbeit in der Gemeinde										
Besuche kranker Menschen	3.404	3.259	2.809	2.359	2.395	1.881	1.461	-29,6%	-39,0%	-57,1%
Besuche in Altenheimen, Krankenhäusern u.ä.	2.548	2.522	2.257	2.053	1.855	1.383	999	-27,2%	-46,2%	-60,8%
Arbeit in sozialen Brennpunkten der Gemeinde	751	559	724	891	631	502	499	-16,0%	-21,0%	-33,6%
Obdachlosenhilfe	175	230	250	180	237	161	191	35,4%	-19,6%	8,9%
Begleitung von Menschen in besonderen Lebenssituationen	596	632	856	1.147	920	882	701	54,4%	-23,8%	17,6%
Kindertagesstätten, Horte, Hausaufgabenbetreuung u.ä.	793	808	711	642	538	417	555	-32,2%	3,1%	-30,0%
Andere Felder gemeindlicher Diakonie	3.285	2.769	2.515	2.552	2.295	3.064	1.564	-30,1%	-31,8%	-52,4%
Andere Tätigkeitsfelder ehrenamtlicher Arbeit										
Gemeindlicher Besuchsdienst	4.190	3.836	3.850	3.680	3.608	2.934	2.386	-13,9%	-33,9%	-43,1%
Öffentlichkeitsarbeit	1.992	2.224	2.048	1.931	1.870	2.005	1.767	-6,1%	-5,5%	-11,3%
Gemeindebriefverteiler/-innen	20.075	19.946	20.636	18.622	18.744	17.759	16.668	-6,6%	-11,1%	-17,0%
Ökumene oder Eine/Dritte-Welt-Arbeit	2.185	2.337	2.235	1.932	2.049	1.680	1.483	-6,2%	-27,6%	-32,1%
Gemeindefeste und -basare	21.037	19.356	19.758	16.827	17.280	8.770	10.331	-17,9%	-40,2%	-50,9%
Verwaltungsdienst	372	447	344	242	282	190	248	-24,2%	-12,1%	-33,4%
Mit Kindern und Jugendlichen (außer "Ständige Kreise")	5.683	5.811	6.835	6.159	6.876	4.534	4.754	21,0%	-30,9%	-16,3%
Andere Tätigkeitsfelder	5.164	4.755	5.110	4.854	4.840	4.870	4.745	-6,3%	-2,0%	-8,1%
Gesamtzahl (wird je Gemeinde separat erfasst, um Doppelzählungen auszuschließen, die sich bei Addition der o.g. Arbeitsfelder ergeben würden)	88.443	88.832	87.880	86.440	84.237	78.463	71.270	-4,8%	-15,4%	-19,4%



II.2 Organisation der Ehrenamtsarbeit

Bei der Frage, wer die Ehrenamtsarbeit (Gewinnung und Begleitung) koordiniert, standen bestimmte Konzepte zur Wahl:

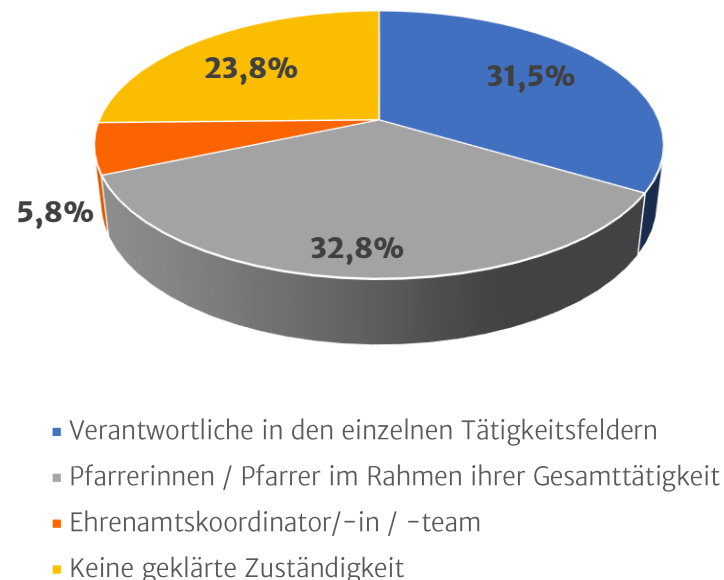
- für die gesamte Gemeinde durch eine spezielle Person oder ein Team („Ehrenamtskoordinator/-in“)
- nach Tätigkeitsfeldern (z.B. Jugendarbeit, Besuchsdienst) durch Personen, die dort verantwortlich sind
- durch die Pfarrpersonen im Rahmen ihrer Gesamttätigkeit

23,8% der Gemeinden geben an, dass keine geklärte Zuständigkeit für die Ehrenamtsarbeit besteht. In den anderen ist die Wahrnehmung nach Tätigkeitsbereichen (31,5%) oder generell durch die Pfarrpersonen (32,8%) am stärksten vertreten. Eine zentrale Ehrenamtskoordination ist selten (5,8%). Wo es sie gibt, wird sie oft selbst ehrenamtlich wahrgenommen. Ansonsten ist sie Teil einer beruflichen Aufgabe – meist ohne festes Zeitkontingent dafür. Ein Teil der Gemeinden merkt an, dass es Mischmodelle gibt und häufig Ehrenamtliche die Begleitung freiwillig Engagierter verantworten.



Impuls: Die Wahrnehmung der Ehrenamtskoordination durch Pfarrer/-innen nutzt deren Vernetzung in der Gemeinde und ihre professionellen und zeitlichen Ressourcen – allerdings birgt sie das Risiko, dass die Ehrenamtsarbeit in der Fülle anderer Aufgaben untergeht und nicht planvoll betrieben wird. Eine Fokussierung der Pfarrpersonen auf einzelne Tätigkeitsfelder und die eigenverantwortliche Wahrnehmung anderer Bereiche durch weitere Personen kann hier helfen, erfordert aber erhöhte Abstimmung. Für den Aufbau einer zentralen Ehrenamtskoordination in Kirchengemeinden legt sich eine Besetzung mit pädagogisch Mitarbeitenden nahe – insbesondere im Rahmen eines IPTs kann es deren Schwerpunktaufgabe sein.

Wer organisiert die Ehrenamtsarbeit?



Gleich ob beruflich oder ehrenamtlich Tätige sich um die Ehrenamtsarbeit kümmern: Für diese Aufgabe ist eine Qualifizierung sinnvoll, wie sie das Kompetenzzentrum Ehrenamt mit dem Zertifikatskurs „Ehrenamtskoordination“ anbietet.

Werte: Die Angaben ab Kap. II.2 stammen aus der Online-Befragung bei den westfälischen Kirchengemeinden. Hieran beteiligten sich 315 der 450 Kirchengemeinden (70,0%). Die Ergebnisse sind ausschließlich als Prozentwerte angegeben und in dieser Form im Grundsatz verallgemeinerbar.

II.3 Zusammenkunfts- und Dankkultur

Dass ehrenamtlich Engagierte sich treffen ist wichtig, um Austausch zu ermöglichen, Raum für Anliegen zu schaffen und das Ehrenamt sichtbar zu machen. Ein Ehrenamtlichenempfang, oft als Neujahrsempfang gestaltet, hat sich inzwischen etabliert – in 71,4% der Kirchengemeinden ist er üblich.

Auch themenbezogene Mitarbeitendenkreise sind in mehr als der Hälfte der Gemeinden (63,2%) Standard. Eine Gesamtrunde der Ehrenamtlichen kommt in immerhin 23,5% der Gemeinden zusammen.

Unter „Sonstiges“ wird häufiger genannt: Gemeinsames Essen, selbstorganisierte Treffen der Ehrenamtlichen, Feste, Freizeiten.

Was mich stärkt?

Die gegenseitige Ermutigung und der gegenseitige Austausch.

Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 70

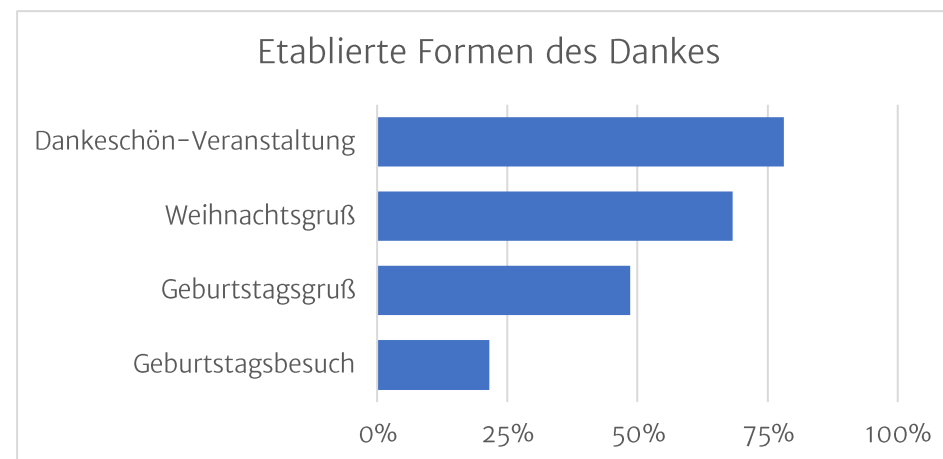
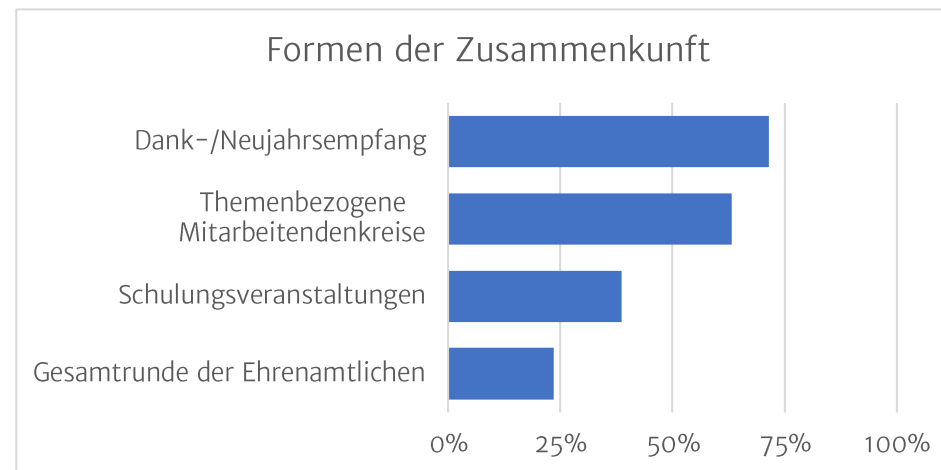
Auch als Form des Dankes spielt der Ehrenamtsempfang oder andere Veranstaltungen eine zentrale Rolle. Ein Weihnachtsgruß bringt in 68,3% der Gemeinden den Dank fürs Engagement zum Ausdruck.

Unter „Sonstiges“ häufiger genannt werden: unmittelbarer Dank nach der Aktivität (Geste, Blume etc.), gemeinsames Essen, Losungsheft, kleine Geschenke.

Was mich stärkt?

Ein „Danke, das hast du gut gemacht.“

Presbyterin, 55



II.4 Gewinnung und Kooperation

Mit 95,2% ist die persönliche Ansprache die häufigste Form bei der Gewinnung von Menschen für das Ehrenamt. Auch die Gemeindebriefe (81,3%) und Websites (56,2%) werden dazu intensiv genutzt. Werbeveranstaltungen, bei denen Engagementmöglichkeiten vorgestellt werden (13,7%) und persönliche Briefe an Gemeindeglieder (9,2%) sind hingegen weniger verbreitet.

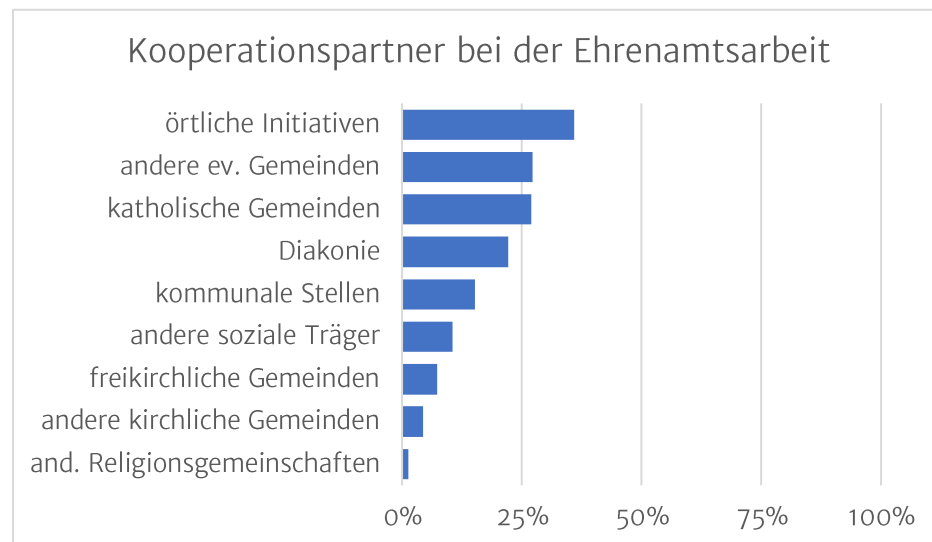
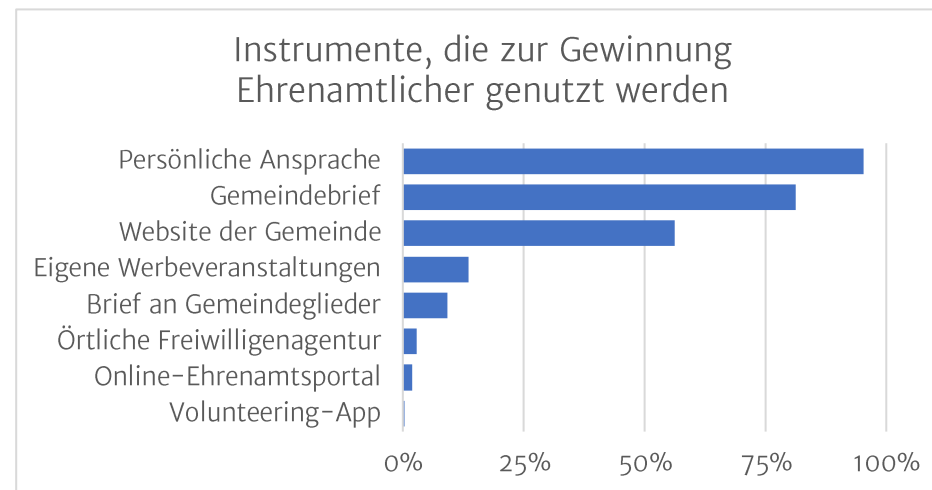
Freiwilligenagenturen, Onlineportale oder Volunteering-Apps spielen für die Ehrenamtsgewinnung der Kirchengemeinden kaum eine Rolle.

Ich möchte gern mehr junge Menschen im Presbyterium sehen, habe aber keine Idee, es attraktiv zu verkaufen.

Presbyterin, 62

Kooperationen mit anderen Trägern freiwilligen Engagements sind keine Seltenheit. 35,9% der Kirchengemeinden arbeiten mit örtlichen Initiativen zusammen. Ehrenamtsaktivitäten mit evangelischen Nachbargemeinden oder in ökumenischer Partnerschaft bestehen bei gut einem Viertel der Gemeinden. Mit der Diakonie betreiben 22,2% der Gemeinden ehrenamtlich getragene Projekte, mit der Kommune 15,2%.

Unter „Sonstiges“ werden häufiger genannt: CVJM, örtliche Vereine, Referate im Kirchenkreis (Seelsorge, Jugend).

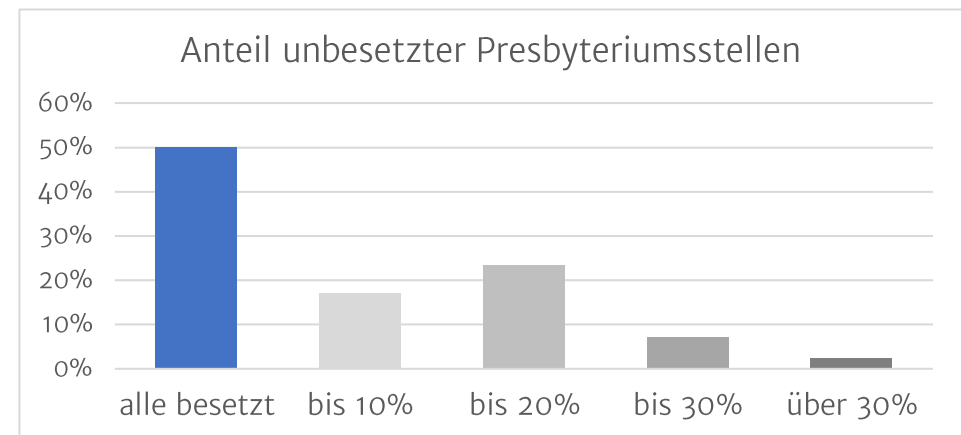
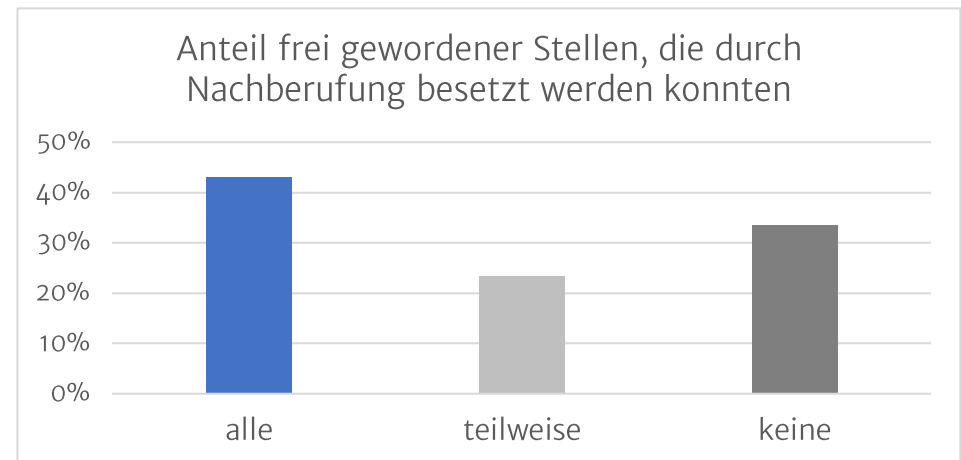
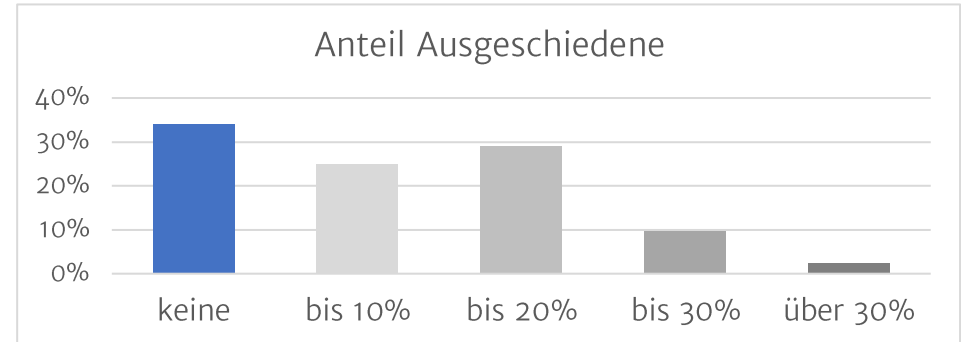


II.5 Presbyterium

Die Befragung fand gut drei Jahre nach den letzten Presbyteriumswahlen statt. Die Amtsperiode seit 2020 war – geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie – sicherlich eine der schwersten für alle Presbyterien, insbesondere aber für deren neu hinzugekommene Mitglieder. Erschwertes Kennenlernen, ungewohnte Formen der Zusammenarbeit via Onlinetools und zahlreiche teils konflikthafte Entscheidungsnotwendigkeiten rings um die Gestaltung des kirchlichen Lebens in der Pandemie bedeuteten erhebliche Belastungen. Nur ein gutes Drittel der Presbyterien ist ohne Verluste an Mitgliedern durch diese Zeit gekommen, über ein Zehntel der Presbyterien verlor 20% oder mehr seiner Mitglieder durch Ausscheiden.

Durch Nachberufungen konnte ein Teil dieser freigewordenen Plätze wieder besetzt werden. Bei 43,1% gelang das komplett – aber bei einem Drittel der Presbyterien konnten keine der freigewordenen Stellen durch Nachberufungen ersetzt werden.

Zum Teil waren auch schon direkt bei der Wahl Presbyteriumsstellen unbesetzt geblieben. Insgesamt ist gegen Ende der Amtszeit nur in jedem zweiten Presbyterium der volle Stellenbestand besetzt. Fast ein Viertel hat 10–20% der Plätze vakant, ein Zehntel sogar mehr.



Presbyteriumsvorsitz

Eine besonders anspruchsvolle ehrenamtliche Tätigkeit ist der Vorsitz im Presbyterium. Pfarrerrinnen und Pfarrer, die dem Presbyterium angehören, sind verpflichtet, den Vorsitz zu übernehmen, sofern sich nicht ein ehrenamtliches Mitglied dazu bereitfindet und gewählt wird. In 19,5% der Kirchengemeinden nimmt ein ehrenamtliches Mitglied den Vorsitz wahr.

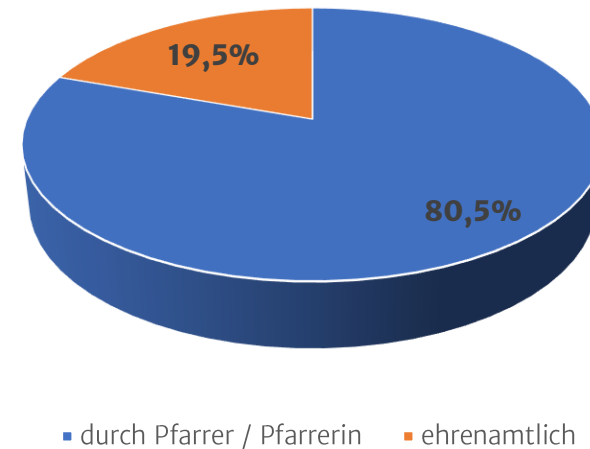


Impuls: Der Presbyteriumsvorsitz durch Ehrenamtliche entspricht einerseits besonders dem presbyterial-synodalen Prinzip und kann sich auch angesichts einer geringer werdenden Zahl an Pfarrpersonen als wichtiges Zukunftsmodell erweisen. Andererseits bedarf er angesichts wachsender Komplexität der Gemeindeleitungsarbeit (rechtliche Anforderungen, Management weitreichender Strukturveränderungen) einer guten Unterstützung.

Dabei sind verschiedene Aspekte bedeutsam:

- das Pfarramt bringt zwar als berufliche Vorsitztätigkeit auf jeden Fall größere Zeitressourcen ein – inhaltlich können aber ehrenamtliche Vorsitzende aus ihrer beruflichen Praxis u.U. erhebliche Leitungskompetenzen mitbringen.
- bei Wahrnehmung des Vorsitzes brauchen Ehrenamtliche eine hervorragende Schulung und eine auch zu ihren Tätigkeitszeiten zugängliche Unterstützung durch die Verwaltungsfachleute in Gemeinde, Kirchenkreis und Landeskirche.

Durch wen wird der Presbyteriumsvorsitz wahrgenommen?



Ich glaube, wir haben eine sehr spannende Zeit vor uns. Weniger Pfarrer, weniger Kirchensteuer (oder vielleicht demnächst gar keine mehr?). Wo wird die Reise hingehen? Kann und will ich weiterhin so viel Zeit/Energie in mein Ehrenamt legen?
Presbyterin, 56

Gottesdienstliche Aufgaben der Presbyterinnen und Presbyter

Im Zuge des weitgehenden Wegfalls der beruflichen Gottesdienstbegleitung durch Küsterinnen und Küster aus Einsparungsgründen ist diese Aufgabe vielfach auf die Presbyterinnen und Presbyter übergegangen. In gut einem Drittel der Gemeinden ist das Vor- und Nachbereiten des Gottesdienstraumes mit der entsprechend längeren Anwesenheitszeit fester Bestandteil der Presbyteriumsaufgaben.

Der Dienst als Lektor bzw. Lektorin ist in 44,2% der Gemeinden mit dem Presbyteriumsamt verbunden.

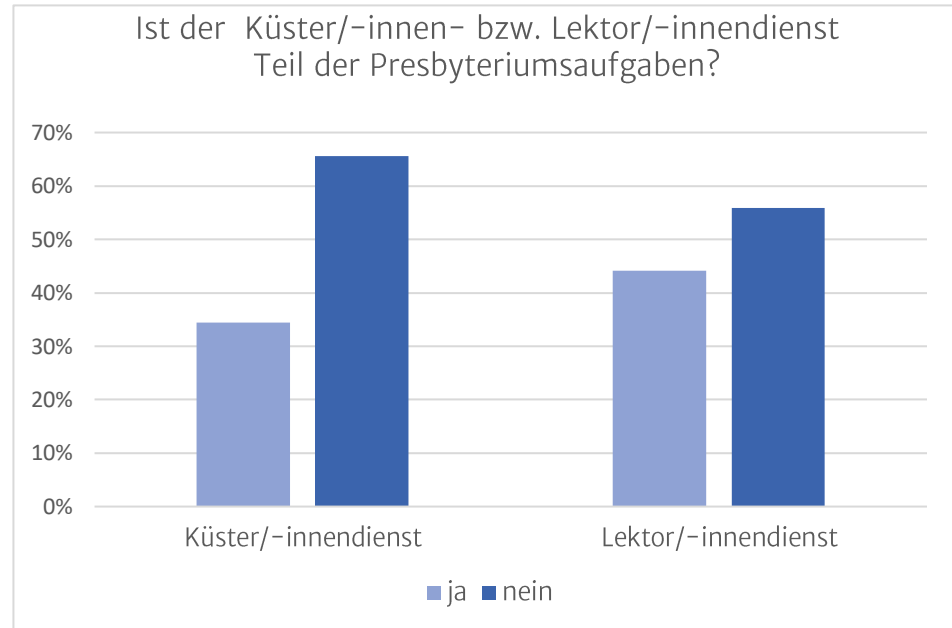


Impuls: Küsterdienst und Übernahme der biblischen Lesungen sind Aufgaben, die nicht notwendig zum Presbyter/-innenamt gehören. Als Pflicht oder stillschweigende Erwartung können sie – ganz gegen ihren guten Sinn – zur Last werden. Besser ist es daher, diese Aufgaben als eigene ehrenamtliche Tätigkeit zu profilieren, an der sich Presbyterinnen, Presbyter ebenso wie andere freiwillig beteiligen können.

Was mich belastet?

Der Umfang der Nebentätigkeiten: Neben dem Ehrenamt Presbyter wird man auch zu allen anderen offenen und/oder notwendigen Tätigkeiten herangezogen.

Presbyterin, 48



III. Ehrenamt in Verbänden, Werken und gemeindeübergreifenden Handlungsfeldern

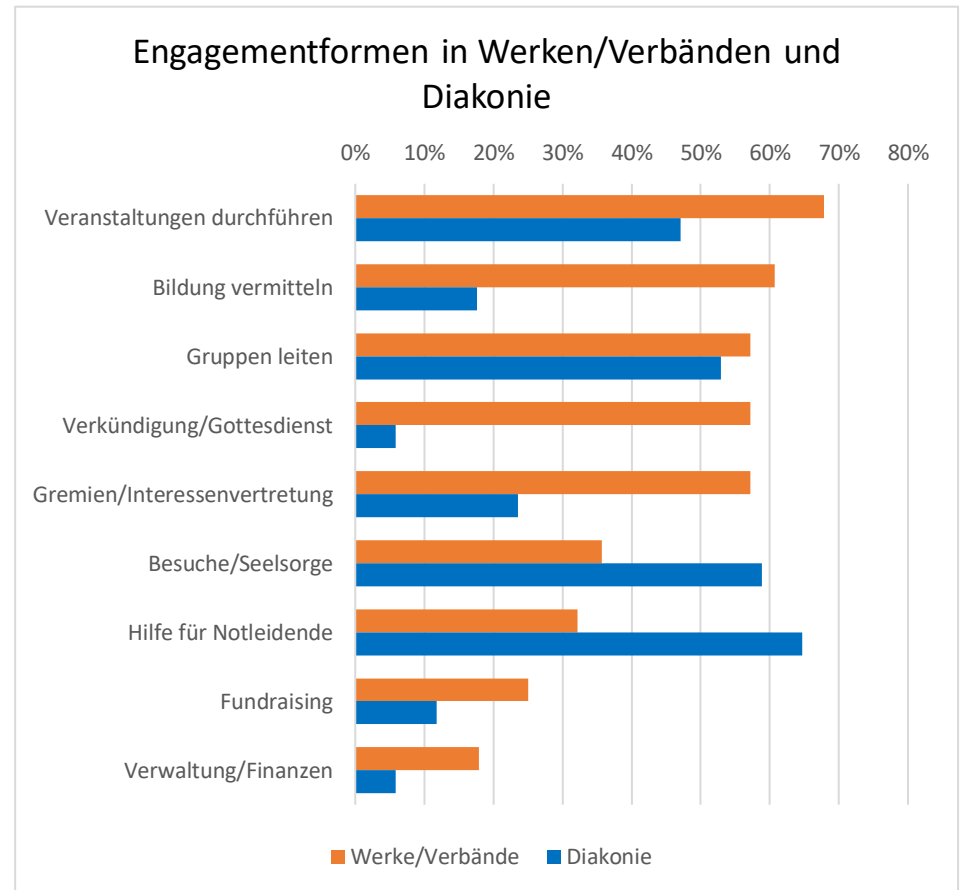
Auch jenseits der Kirchengemeinen besteht eine vielfältige Ehrenamtslandschaft. Manche Tätigkeitsfelder sind regional organisiert, meist auf Ebene der Kirchenkreise (z.B. Notfallseelsorge, Diakonische Werke). Verbände und Werke widmen sich speziellen Zielgruppen oder Themen – und sind oft in besonders hohem Maße ehrenamtlich getragen. Manche sind sie eng mit den Kirchengemeinden verbunden (z.B. Evangelische Frauenhilfe, CVJM), andere mit ganz eigenen Strukturen und Personenkreisen unterwegs. Oft führt die besondere thematische Ausrichtung der Verbände und Werke dazu, dass hier ausgeformte Engagementkulturen mit passenden Spezialausbildungen entstanden sind. Neben den selbstständigen Verbänden gibt es auch Tätigkeitsfelder mit verbandsähnlicher Struktur, die durch landeskirchliche Institute koordiniert und begleitet werden (z.B. Männerarbeit). Landeskirchliche Ämter und Institute bilden insgesamt eine starke fachliche Unterstützungsstruktur, die auf einzelne Themenfelder bezogen und dabei stets auch auf ehrenamtlich Engagierte ausgerichtet ist. Auch hier sind vermehrt hochwertige Qualifizierungs- und Ausbildungsformate für das ehrenamtliche Engagement entstanden.

Eine Systematisierung dieser Vielfalt ist aufgrund der großen Unterschiedlichkeit schwierig. Einen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt die Darstellung bewusst nicht – aber sie ist wichtig, weil sie deutlich macht, wie viele starke Felder freiwilligen Engagements es im kirchlichen Raum auch über die Ortsgemeinden hinaus gibt. Hier besteht ein weiterer vitaler Ehrenamtsbereich – auch wenn die Zahlen von ca. 35.000 Ehrenamtlich engagierten aus den genannten Gründen nicht komplett additiv zur Darstellung ehrenamtlichen Lebens in den Kirchengemeinden (Kap. I.1) zu sehen sind.

Zugleich wird sichtbar, wie über verschiedene Ebenen hinweg Ehrenamtliche entlang der gewählten Tätigkeiten erreicht, verbunden und gestärkt werden.

Engagementformen

Ehrenamtliches Engagement in Werken und Verbänden ist vielfältig akzentuiert. Dennoch lassen sich Schwerpunkte erkennen: Veranstaltungen durchführen, Bildung vermitteln, Verkündigung und Gremienarbeit sind in den kirchlichen Werken und Verbänden stärker ausgeprägt, in den diakonischen Werken erwartungsgemäß vor allem Besuche und Hilfen für Notleidende. Die Leitung von Gruppen hat in beiden Bereichen einen hohen Anteil an den ehrenamtlichen Tätigkeiten – was zeigt, dass auch kontinuierliche Arbeitsformen in diesen Feldern eine wichtige Rolle spielen.

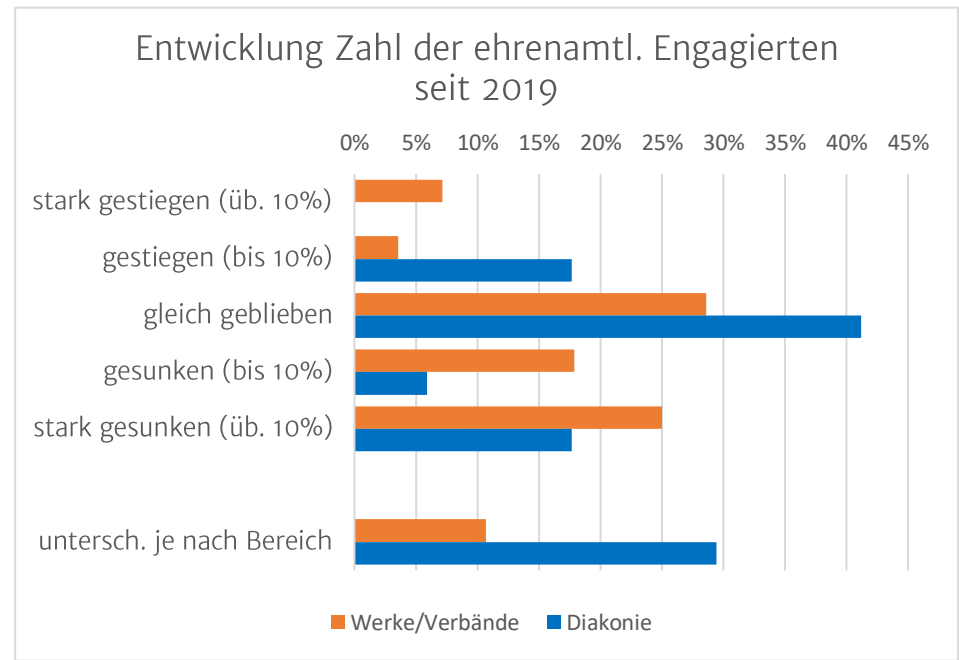


Engagiertenzahlen, Teilnahmeverhalten

Über 35.000 Menschen engagieren sich in Feldern, die von einem Werk oder Fachverband gestaltet oder von einem kirchlichen Institut fachlich betreut werden. Die Tabelle auf der folgenden Seite gibt einen Überblick darüber. Sie zeigen, in welcher Zahl hier ehrenamtlich Engagierte erreicht und durch Veranstaltungen unterstützt werden. Viele Werke und Verbände haben neben der Landesebene regionale Gliederungen, die ebenfalls Angebote für ehrenamtlich Engagierte machen. Nicht immer sind die Teilnehmezahlen bei solchen Veranstaltungen dem Landesverband bekannt – in diesem Fall sind sie mit einer entsprechenden Markierung (*) als „nur LV-Ebene“ angegeben. Im Einzelfall gilt das auch für die Zahl der ehrenamtlich Engagierten in einem Verband. Bei Fachverbänden, die über das Gebiet der Evangelischen Kirche von Westfalen hinaus tätig sind, wurden die Zahlen für den westfälischen Bereich erfragt.

29,3% der ehrenamtlich Tätigen nehmen an Bildungs-, Vernetzungs- und Dankveranstaltungen teil. 11,8% dieser Veranstaltungen wurden in den Berichtsjahren 2021 bzw. 2022 online durchgeführt.

Die Coronajahre haben insgesamt zu einer Verringerung der Zahlen geführt. Allerdings stieg bei einigen der Werke und Verbände die Zahl der freiwillig Engagierten im selben Zeitraum sogar.



Engagiertenzahlen / Teilnahmeverhalten		Anzahl ehrenamtl. Engagierter	nur LV-Ebene	Veränderung 2019-2022	Teiln. Veranstaltungen für Ehrenamtliche	nur LV-Ebene
Verband / Werk / Engagementfeld (IAFW=Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung)		35.820			10.483	
Selbstständig	CVJM-Westbund e.V.	4.596		↔	834	*
	Diakonische Werke in den Kirchenkreisen	4.888		↕	2.417	
	EC Jugendverband Ostwestfalen-Lippe	20		↓	k.A.	
	Evangelische Frauenhilfe in Westfalen e.V.	3.186		↓	600	*
	Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Westfalen und Lippe e.V.	1.164		↓	1.603	
	Evangelisches Jugendwerk MBK e.V.	30		↓	20	
	Telefonseelsorge Deutschland e.V. - Region Westfalen	997		=	997	
	Verein christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder Westfalen e.V.	46	*	↕	k.A.	
	Vereinte Evangelische Mission e.V.	16	*	k.A.	k.A.	
	Westfälischer Gemeinschaftsverband e.V.	600		↓	300	*
Koordiniert durch kirchl. Institute	Bläserarbeit (Posaunenwerk in der EKvW)	4.500		↔	950	
	Büchereiarbeit (Büchereifachstelle - Pädagogisches Institut)	458		↓	14	*
	Chorarbeit (Westfälisches Kirchenmusikwerk - Abteilung Chöre)	6.500		↓	100	*
	Eine-Welt- / Partnerschaftsarbeit (oikos-Institut)	150		=	150	
	Evangelische Jugend Westfalen (Amt für Jugendarbeit)	100	*	=	100	*
	Evangelische Studierendenarbeit der EKvW	26		↑	23	
	freshX / Kirche kunterbunt (oikos-Institut)	900		=	200	
	Fundraising (Landeskirchenamt)	1.800		=	190	*
	Kindergottesdienst (Westfälischer Verband für Kindergottesdienst)	k.A.		↔	k.A.	
	Konfirmandinnen- und Konfirmandenarbeit (Pädagogisches Institut)	k.A.		k.A.	k.A.	
	Männerarbeit (Institut für Kirche und Gesellschaft)	120	*	↔	420	*
	Offene Kirchen (oikos-Institut)	2.500		=	120	
	Prädikantinnen und Prädikanten (IAFW Landeskirchenamt)	563		=	157	*
	Seelsorge - Gefängnisseelsorge (Zentrum Seelsorge - IAFW)	k.A.		↔	k.A.	
	Seelsorge - Gehörlosenseelsorge (Zentrum Seelsorge - IAFW)	120		=	90	
	Seelsorge - Krankenhausseelsorge (Zentrum Seelsorge - IAFW)	1.400		↓	1.300	
	Seelsorge - Notfallseelsorge (Zentrum Seelsorge - IAFW)	890		↗	395	*
Seelsorge im Alter und in Einrichtungen der Altenpflege (Zentrum Seels. - IAFW)	k.A.		↕	k.A.		
Umweltarbeit - Klimabüro (Institut für Kirche und Gesellschaft)	200		↑	150	*	
Umweltmanagement "Der Grüne Hahn" (Institut für Kirche und Gesellschaft)	50	*	=	50	*	

Qualifizierungsangebote

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über größere Qualifizierungsangebote der Verbände, Werke und Institute.

Erfragt wurden ausschließlich längere Schulungsformate ab 5 Tagen Dauer mit dem Charakter einer Grundschulung für das jeweilige Tätigkeitsfeld. Vielfach bestehen hier anspruchsvolle Programme mit umfassender Vermittlung von Fachkenntnissen und intensiver Persönlichkeitsarbeit. Oft ist die Schulungsteilnahme die Voraussetzung, um ehrenamtlich aktiv werden zu können (z.B. Notfall- oder Telefonseelsorge) oder besonders verantwortliche Aufgaben zu übernehmen (z.B. JugendleiterCard „JuLeiCa“).

Manche dieser Formate sind längst zu Klassikern geworden (z.B. JuLeiCa, Besuchsdienstschulung), andere wurden erst in jüngerer Zeit ausgeformt (z.B. die Qualifizierung für Ehrenamtliche zur Mitarbeit im Bereich der Seelsorge oder der Zertifikatskurs Ehrenamtskoordination). Manche Ausbildungen wurden in ihrem Konzept intensiv überarbeitet (z.B. ab 2021 die Ausbildung für Prädikantinnen und Prädikanten).

Solche qualifizierenden Angebote korrespondieren mit dem bei vielen Engagierten anzutreffenden Motiv, neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben (Kap. V.4).

Nicht übersehen werden darf bei den Schulungsangeboten, dass es neben diesen längeren Grundschulungen andere Formate der Qualifizierung und Qualitätssicherung gibt:

- Tages- oder Wochenendschulungen, die besonders der Zeitplanung berufstätiger Ehrenamtlicher entgegenkommen (z.B. Thementagungen der Ev. Frauenhilfe, die Kindergottesdienstgesamttagung oder Studientage zu offenen Kirchen).
- Feedbackformate für eigenverantwortlich Tätige wie z.B. die Veranstaltungsauswertung mit ehrenamtlichen Kursleitungen im Bereich der Erwachsenenbildung.
- Grund- oder Fachqualifizierungen für ehrenamtlich Engagierte in anderen Anwendungskontexten als beim jeweiligen Werk oder Fachverband (z.B. Kurs „Mut zur Strategie“ der Ev. Frauenhilfe für Presbyterinnen oder der Kurs „Erfolgreiches Projekt- und Teammanagement“ des Ev. Erwachsenenbildungswerkes Westfalen und Lippe).

Qualifizierungsangebote	Bezeichnung der Qualifizierungsangebote	Absolventen/-innen pro Jahr
Verband / Werk / Engagementfeld		3.013
CVJM Westbund e.V.	Kombikurs (JuLeiCa-Ausbildung + Aufbauschulungen)	191
	Lehrgänge für Posaunenchor	105
	Sportlehrgänge	200
Diakonische Werke in den Kirchenkreisen	Ausbildung ehrenamtl. Schlaganfallhelfer/-in	4
	Qualifizierung für Ehrenamtliche in Betreuungsgruppen	4
	Basisqualifikation "Unterstützung im Alltag"	5
Evangelische Frauenhilfe in Westfalen e.V.	Schlüsselkurs Gruppenleiterinnen	16
Telefonseelsorge Deutschland e.V. – Region Westfalen	Mitarbeit in der Telefonseelsorge	127
	Online-Ausbildung Mailseelsorge	31
	Online-Ausbildung Chatseelsorge	34
	Vor-Ort-Seelsorge	2
Verein christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder Westfalen e.V.	Grundkurs, Orientierungskurs Gruppenleitung	31
Bläserarbeit (Posaunenwerk in der EKvW)	Kirchenmusikalische D-Prüfung (gelegentl. auch C-Prüfung)	4
	Posaunenchorleitung	
Büchereiarbeit (Büchereifachstelle – Pädagogisches Institut)	Grundlagen evangelischer Büchereiarbeit	2
	Fit für BVS (digitaler Katalog)	14
Kompetenzzentrum Ehrenamt (LKA/IKG/oikos-Institut)	Zertifikatskurs Ehrenamtskoordination	im Aufbau
Evangelische Jugend Westfalen (Amt für Jugendarbeit)	JuLeiCa-Ausbildung	1.000
	Teamerausbildung für Konfirmierte	1.000
Fundraising (LKA)	Basiskurs "Fundraising mit Herz und Verstand"	15
Kindergottesdienst (Westf. Verband für Kindergottesdienst)	Kigo-Card	k.A.
Prädikantinnen und Prädikanten (FB Gottesdienst – IAFW)	Ausbildung für Ehrenamtliche Prädikantinnen und Prädikanten	21
Seelsorge – Krankenhausseelsorge (Zentrum Seelsorge – IAFW)	Qualifizierung für Ehrenamtliche zur Mitarbeit in der Seelsorge	im Aufbau
Seelsorge – Notfallseelsorge (Zentrum Seelsorge – IAFW)	Ausbildung für ehrenamtliche Notfallseesorgende	138
	Führen und Leiten in der Notfallseelsorge	19
	Nach dem Notfall in der Schule	21
	Methoden der Einsatznachbesprechung	14
Seelsorge im Alter und in Einrichtungen der Altenpflege (Zentrum Seelsorge – IAFW)	Qualifizierung für Ehrenamtliche zur Mitarbeit in der Seelsorge	im Aufbau
	Schulung Besuchsdienst (oikos-Institut / EBW)	k.A.
Umweltmanagement "Der Grüne Hahn" (IKG)	Interne/-r Auditor/-in Umweltmanagement in Kirchengemeinden und kirchl. Einrichtungen	15

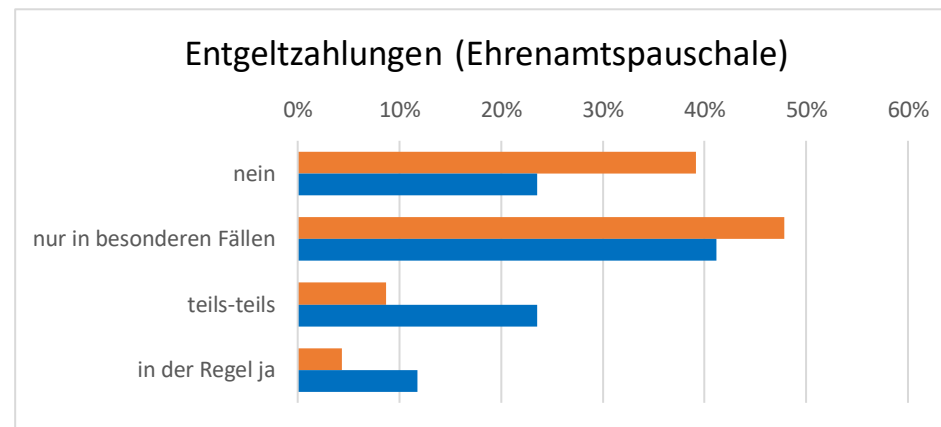
Entgeltzahlungen

Die Zahlung pauschaler Aufwandsentschädigungen („Ehrenamtspauschale“) ist im Bereich der Werke und Verbände verbreitet. Bei 86,7% wird sie in besonderen Fällen oder auch häufiger gezahlt. Bei 11,8% der Diakonischen Werken ist eine Aufwandspauschale für freiwillig Engagierte die Regel.



Impuls: Das Gesetz zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements führte 2007 einen steuerlichen Freibetrag für Geldzahlungen ein, die Menschen für die Ausübung eines ehrenamtlichen Engagements erhalten („Ehrenamtspauschale“). Damit wurde bewusst auch die Zahlung eines Entgelts als Form der Anerkennung des Ehrenamtes in gefördert. In der deutschen Ehrenamtslandschaft hat sich die Zahlung von Ehrenamtspauschalen unterschiedlich entwickelt.

Kirchlichen Körperschaften steht es frei, Entgelte für ehrenamtliche Tätigkeiten im Rahmen der Pauschale zu zahlen – was in der Regel pragmatisch gehandhabt wird, wo es zur Sicherstellung bestimmter ehrenamtlicher Aufgaben sinnvoll ist. Für den Dienst der Presbyterinnen und Presbyter sowie für Prädikantinnen und Prädikanten schließen die kirchlichen Regelungen allerdings Entgeltzahlungen (außer dem Ersatz von Auslagen) aus. Einige Prädikantinnen und Prädikanten äußerten in der Befragung Unzufriedenheit darüber.



„Ist die Kirche bei zunehmendem Personalmangel auch zu einer Honorierung des Einsatzes bereit? Bietet der Prädikantendienst ein Gegengewicht zum vorherrschenden Abbau durch Personalmangel? Darf Ehrenamt nichts kosten?“ Prädikant, 61

IV. Kirchenkreise und Landeskirche

Kirchenkreise und Landeskirche haben das Ehrenamt in eigener Weise zum Thema gemacht. 1994 beschloss die Landessynode erstmals Grundsätze für die ehrenamtliche Arbeit in der Evangelischen Kirche von Westfalen. Themen wie Würdigung und Anerkennung, Zusammenarbeit von ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden, Auslagenersatz, Fortbildung und Rechtsinformationen wurden hier erstmals mit klarer Zielrichtung zusammengestellt – als Anregung an die Gemeinden, Kirchenkreise und Einrichtungen, darauf aufbauend eigene Konzepte und Strukturen zur Förderung des Ehrenamts zu entwickeln. Im Jahr 2001 fand der erste landeskirchliche Tag der Presbyterinnen und Presbyter statt. Der „Runde Tisch Ehrenamt“ führte diese Grundlagen 2010 bis 2012 weiter und schuf mit der Handreichung „E wie Ehrenamt“ eine Praxishilfe zur Begleitung ehrenamtlich Engagierter. 2021 und 2022 setzte die Landessynode mit der Einrichtung des Kompetenzzentrums Ehrenamt und der Verabschiedung der überarbeiteten Grundsätze für die Ehrenamtliche Arbeit einen weiteren wichtigen Akzent. Landeskirchliche Institute spielen seit langem eine wesentliche Rolle bei der fachlichen Unterstützung des Ehrenamtes. Ihre Tätigkeit im Ehrenamtsbereich wird in Kap. III dargestellt.

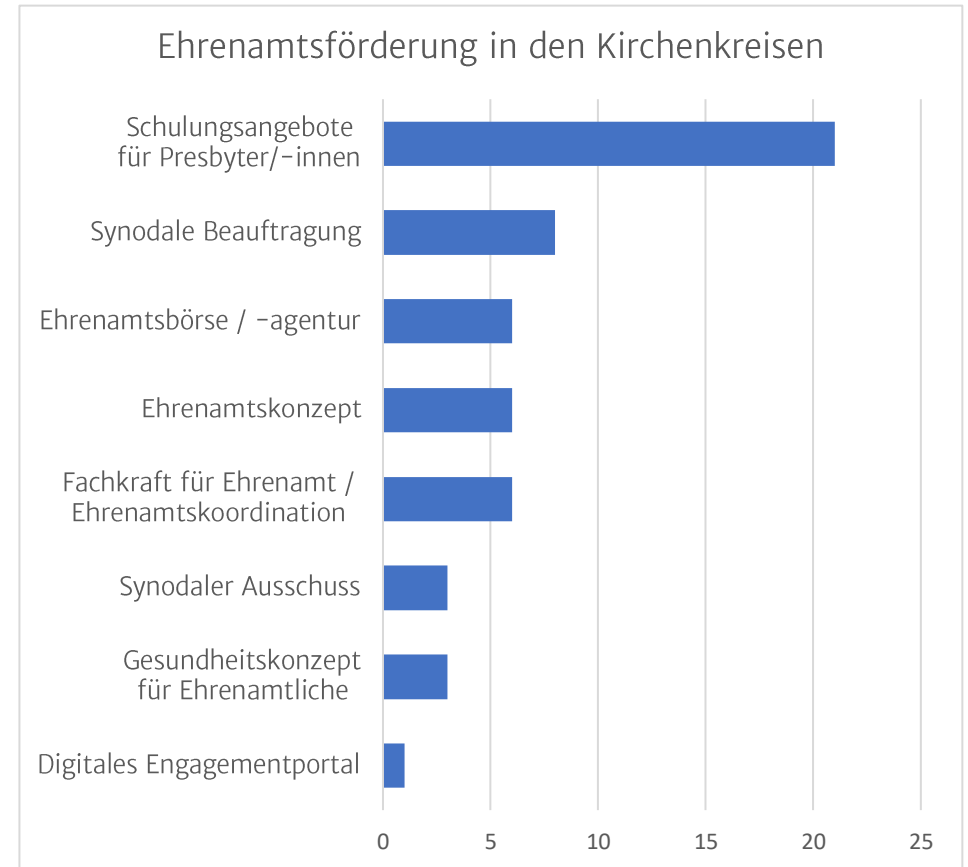
In den Kirchenkreisen entwickelten sich synodale Verantwortlichkeiten für das Thema Ehrenamt, Beauftragungen für Ehrenamtsarbeit, Ehrenamtsbörsen, Ehrenamtskonzepte und nicht zuletzt Gesundheitskonzepte für ehrenamtlich Engagierte in Analogie zur Salutogenese für die beruflich Tätigen.

Kirchenkreise

Die Erhebung bei den 26 Kirchenkreisen zeigt, dass dort vor allem Schulungs- und Begleitangebote für Presbyterinnen und Presbyter etabliert sind. Art. 113 Abs. 3 der Kirchenordnung benennt das „Versammeln der Presbyterinnen und Presbyter, um ihnen Hilfe und Weisung zu geben“ als Aufgabe der Superintendentinnen und Superintendenten. Vielfach wird dies in der Praxis umgesetzt oder ergänzt durch Angebote der Erwachsenenbildung für die Zielgruppe der Ehrenamtlichen in den Presbyterien. Ein Kirchenkreis bietet eine eigene Presbyterrüstzeit an.

Einige Kirchenkreise haben Stellen zur Förderung und Koordination des Ehrenamts eingerichtet, oft in Zusammenarbeit mit dem Erwachsenenbildungswerk des Kirchenkreises. Eine synodale Beauftragung für Ehrenamt gibt es in jedem dritten Kirchenkreis.

Synodale Dienste und Einrichtungen der Kirchenkreise sind selbst Orte des freiwilligen Engagements und der Begleitung Ehrenamtlicher. Insbesondere der Bereiche der Seelsorge wird in vielen Beispielen genannt. Daneben sind Jugendarbeit und Diakonie öfters erwähnte Bereiche. Abgesehen von der Befragung kreiskirchlicher diakonischer Werke (Kap. III) wurden nähere Informationen und Zahlen zum ehrenamtlichen Engagement auf Ebene der Kirchenkreise nicht durch eine eigene Befragung erhoben.



Landeskirche

Mit dem Kompetenzzentrum Ehrenamt ist 2022 eine Servicestelle zum freiwilligen Engagement in der Evangelischen Kirche von Westfalen entstanden. Das Kompetenzzentrum entwickelt mit Kirchengemeinden und anderen Einrichtungen Wege, Ehrenamt attraktiv zu gestalten und gut zu begleiten – insbesondere durch das Angebot einer Zertifikatsfortbildung „Ehrenamtskoordination“, die 2023 erstmals angeboten wird. Menschen, die in Presbyterien und anderen Gremien ehrenamtlich an der Leitung der Kirche mitwirken, vermittelt das Kompetenzzentrum Wissen in Form der Webplattform Presbypedia, die Inhalte des früheren Handbuchs / Ordners „Gemeinden leiten“ in didaktisch neuer Form ansprechend bereitstellt. Es bietet darüber hinaus Schulungen zur praktischen Arbeit und organisiert den alle vier Jahre stattfindenden Tag der Presbyterien.

Nicht zuletzt vernetzt das Kompetenzzentrum die zahlreichen Fachinstitute und -verbände, die in der Kirche Angebote für ehrenamtlich Engagierte machen.

Das Webportal www.ehrenamt.ekvw.de zeigt, wie Ehrenamt im Raum der Evangelischen Kirche von Westfalen gelebt und unterstützt wird. Mit seinen gebündelten Informationen und Materialien bildet es eine attraktive Plattform für Interessierte, Engagierte und Menschen, die sich in der Ehrenamtskoordination engagieren.

Das Kompetenzzentrum verbindet verschiedene Arbeitsbereiche der Evangelischen Kirche von Westfalen: Das Landeskirchenamt mit seiner Verantwortung für kirchliche Organisation und Prozesssteuerung, das Institut für Kirche und Gesellschaft mit seinem Schwerpunkt im Bereich bürgerschaftlichen Engagements sowie das oikos-Institut für Mission und Ökumene mit seiner Erfahrung in den Bereichen Gemeindeaufbau und Gemeindeleitung.



V. Tiefenbefragung

Drei exemplarischen Gruppen wurden für den Ehrenamtsbericht persönlich befragt: Presbyterinnen und Presbyter, Prädikantinnen und Prädikanten sowie bei Menschen, die sich in der Arbeit mit Geflüchteten engagieren. Die Auswahl zielte darauf, durch unterschiedliche Engagementfelder die Vielfalt der Motivationen und Bedingungen sichtbar zu machen.

Insgesamt beteiligten sich an der Befragung 2.994 von 4.316 ehrenamtlichen Presbyteriumsmitgliedern (69,3%), 151 von 590 ehrenamtlich Tätigen im Prädikanten/-innen (25,6%) sowie 67 Menschen, die sich ehrenamtlich in der Flüchtlingsarbeit engagieren. Hier ist eine aktuelle Gesamtzahl bekannt.

Gefragt wurde dabei nach

- dem Umfang des konkreten ehrenamtlichen Engagements sowie anderer freiwilliger Tätigkeiten
- dem Anstoß zur Aufnahme und der Motivation des Ehrenamtes
- der Praxis bei Qualifizierung und Kostenerstattung
- der erlebten Unterstützung, Beanspruchung und Zufriedenheit im Ehrenamt
- wichtigen Ansprechpersonen
- der Bereitschaft zur Fortführung des Engagements

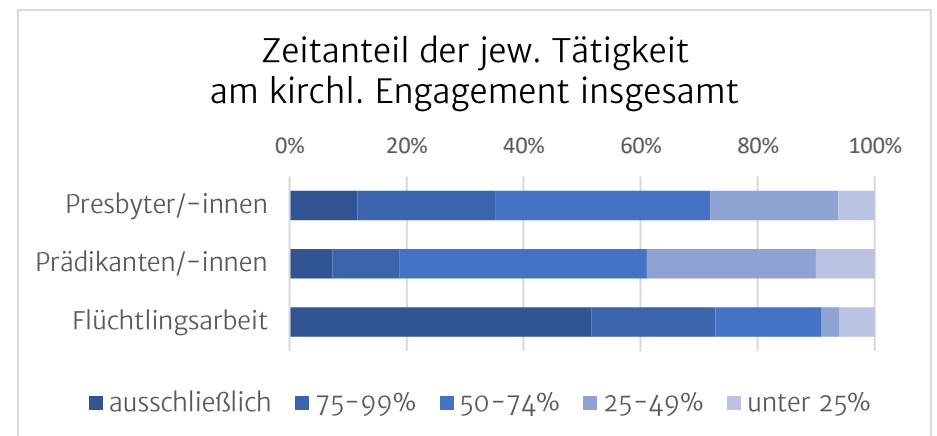
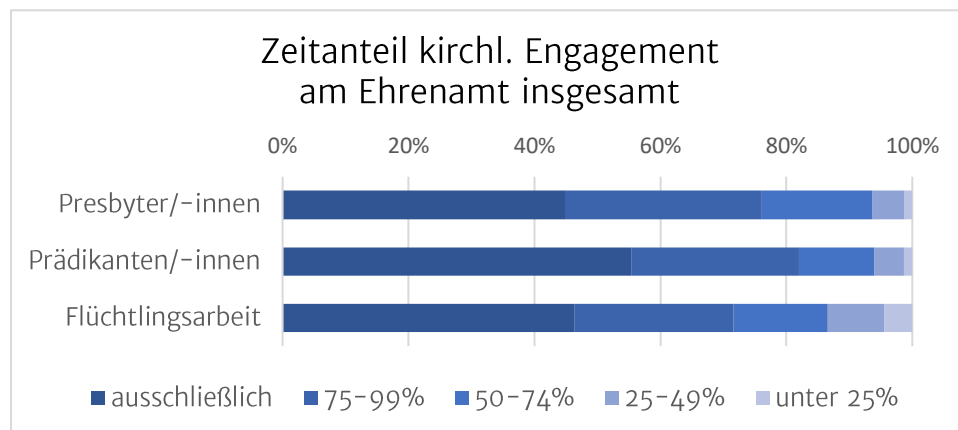
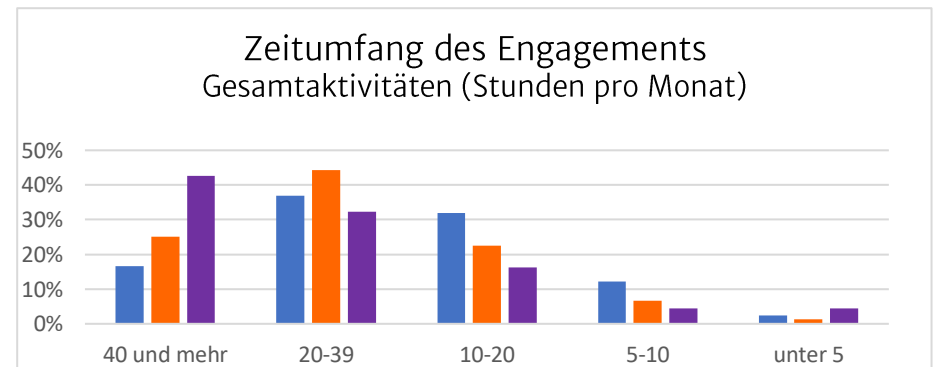
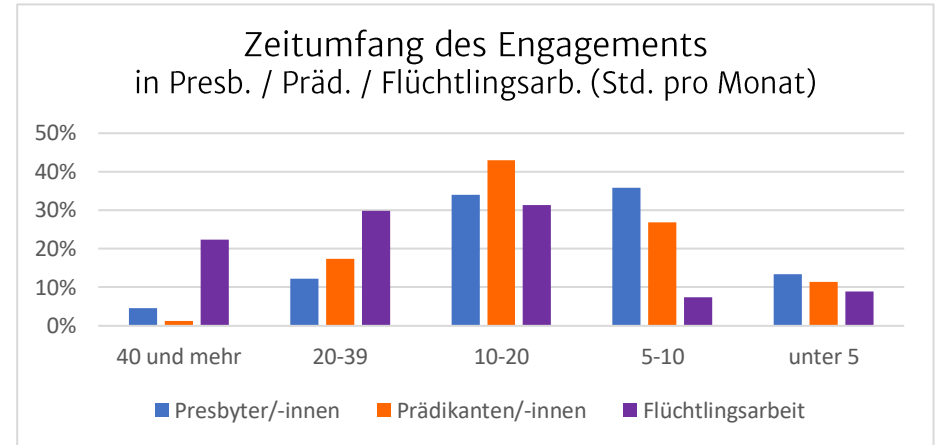
Daneben wurden jeder Gruppe einige tätigkeitsspezifische Fragen gestellt sowie für alle Daten zur Person erfragt.

V.1 Zeiteinsatz fürs Ehrenamt

Für das erfragte Ehrenamt (Presbyterium / Predigtendienst / Flüchtlingsarbeit) setzen die meisten weniger als 40 Stunden pro Monat ein. Betrachtet man das gesamte ehrenamtliche Engagement (kirchlich / außerkirchlich) dieser Personen, liegen die Zahlen weit höher – 20–40 Stunden im Monat setzen die meisten insgesamt für freiwillige Tätigkeiten ein – in der Flüchtlingsarbeit Engagierte sind zu über 40% sogar 40 Stunden und mehr ehrenamtlich unterwegs.

Der Vergleich der Zeiteile für die erfragte Tätigkeit am kirchlichen Engagement insgesamt zeigt: Während Presbyter/-innen und Prädikanten/-innen oft im gleichen Umfang weiteren kirchlichen Aufgaben nachgehen, ist die Flüchtlingsarbeit für die Meisten das einzige oder zumindest das umfangreichste kirchliche Ehrenamt.

Beim Verhältnis kirchlicher Tätigkeiten zum freiwilligen Engagement insgesamt (inner- und außerhalb der Kirche) zeigt sich, dass etwa die Hälfte sich ausschließlich innerhalb der Kirche engagiert. Besonders ausgeprägt ist diese Schwerpunktsetzung bei Prädikanten/-innen.



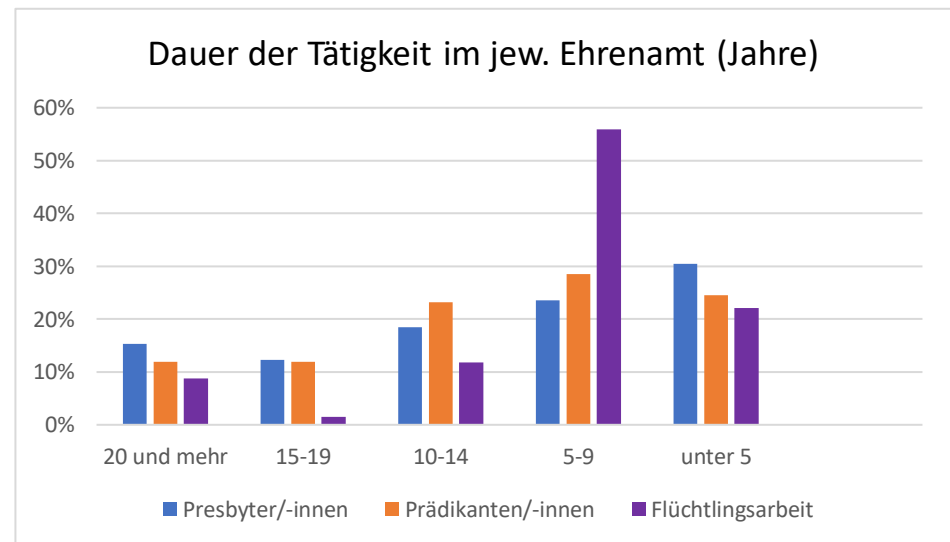
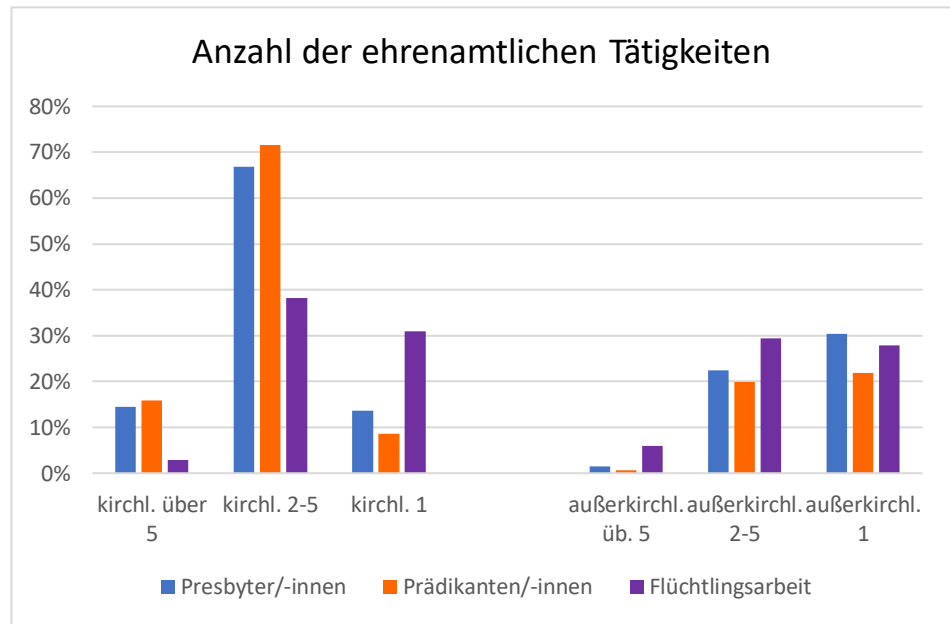
V.2 Anzahl der Tätigkeiten und Dauer

Die meisten Befragten nehmen mehrere Ehrenämter wahr – allein im kirchlichen Bereich sind über zwei Drittel der Presbyter/-innen und Prädikanten/-innen mit 2–5 Aufgaben beschäftigt. Die meisten der Befragten setzen dabei ihren Schwerpunkt innerhalb der Kirche. Am ehesten sind die Mitarbeitenden in der Flüchtlingsarbeit auch außerhalb der Kirche engagiert – aber auch die Presbyter/-innen nehmen 54,3% eine oder mehrere ehrenamtliche Aufgaben außerhalb der Kirche wahr.

Werte: Die Entscheidung, was als eigenständige ehrenamtliche Tätigkeit anzusehen ist, lag im Ermessen der Befragten

Die meisten Befragten sind ihrem Ehrenamt lange treu. 46,0% der Presbyter/-innen und 47,0% der Prädikanten/-innen sind seit mehr als zehn Jahren im Amt.

Der hohe Anteil (55,9%) von Menschen, die 5–9 Jahre in der Flüchtlingsarbeit aktiv sind, lässt darauf schließen, dass die Flüchtlings-situation 2015/16 viele Menschen mit diesem Engagementfeld in Kontakt gebracht hat. Hier konnte die evangelische Kirche ganz offensichtlich viele Menschen, die ansonsten eher nicht in der Kirche aktiv sind, gewinnen und dauerhaft verbunden halten.

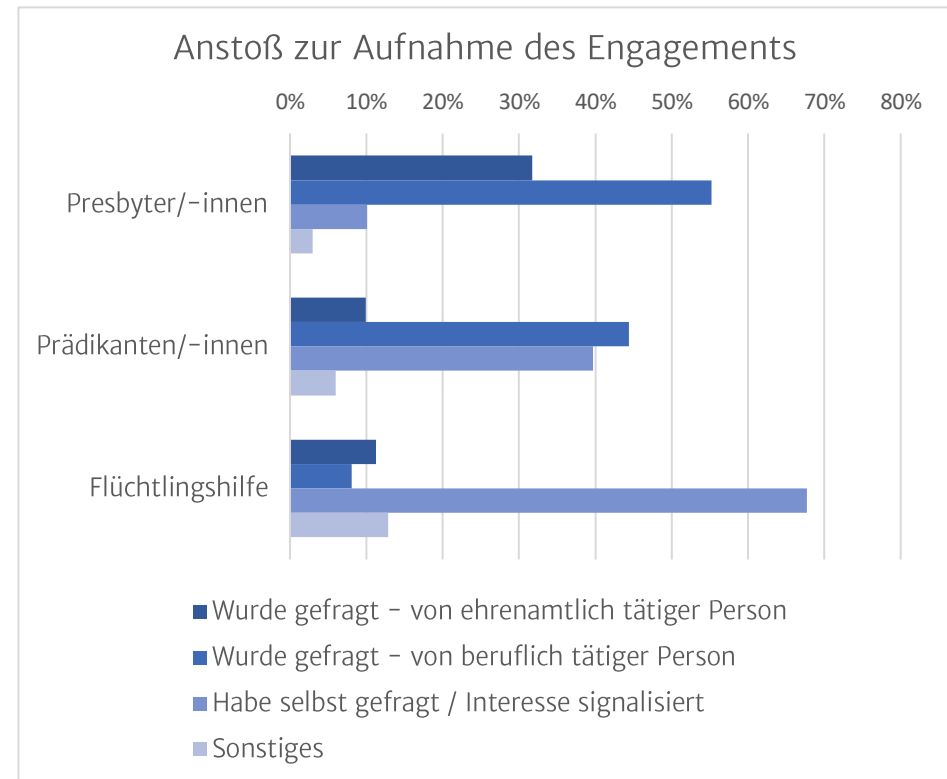


V.3 Anstoß zur Aufnahme des Engagements

Nach wie vor ist das Ehrenamt im Presbyterium eines „für das man gefragt wird“. Interessant ist, dass die beruflich Tätigen – zu vermuten ist: v.a. Pfarrpersonen – bei der Gewinnung von Kandidierenden zwar die größte Rolle spielen, aber doch über 30% der Befragten von anderen Ehrenamtlichen den Impuls zur Kandidatur erhielten. Vermutlich sind es oft andere Presbyteriumsmitglieder, die erfolgreich auf Talentsuche gehen.

Bei den Prädikantinnen und Prädikaten ist die Eigeninitiative stärker ausgeprägt (38,4%) – die meisten wurden aber angesprochen – 44,4% von einer beruflich tätigen Person.

Ganz anders das Bild bei der Flüchtlingsarbeit, wo 67,7% selbst die Initiative ergriffen haben. Die Frage nach dem Anstoß durch eine ehrenamtlich tätige Person ist hier konkretisiert als „Person, die ehrenamtlich in der kirchlichen Flüchtlingsarbeit tätig ist.“ – bei 11,3% kam der Anstoß aus dem Kreis anderer Freiwilliger.



„Ich bin jetzt seit 46 Jahren ehrenamtlich in der Kirche und im Kirchenkreis tätig. Das ist eine sehr lange Zeit... Ich bin sozusagen in ihr ‚groß‘ geworden. Die Kirche hat mir viel ermöglicht, was mein Elternhaus sich nicht hätte leisten können und was ich auch an Bildung nicht erfahren hätte. (...) Ich habe und hatte die Chance, bis in die Landessynode hinein zu gestalten, zu begleiten und zu verändern. Dafür bin ich sehr dankbar und möchte in der Gesellschaft etwas Sinnstiftendes zurückgeben.“

Prädikantin, 60

V.4 Motivation

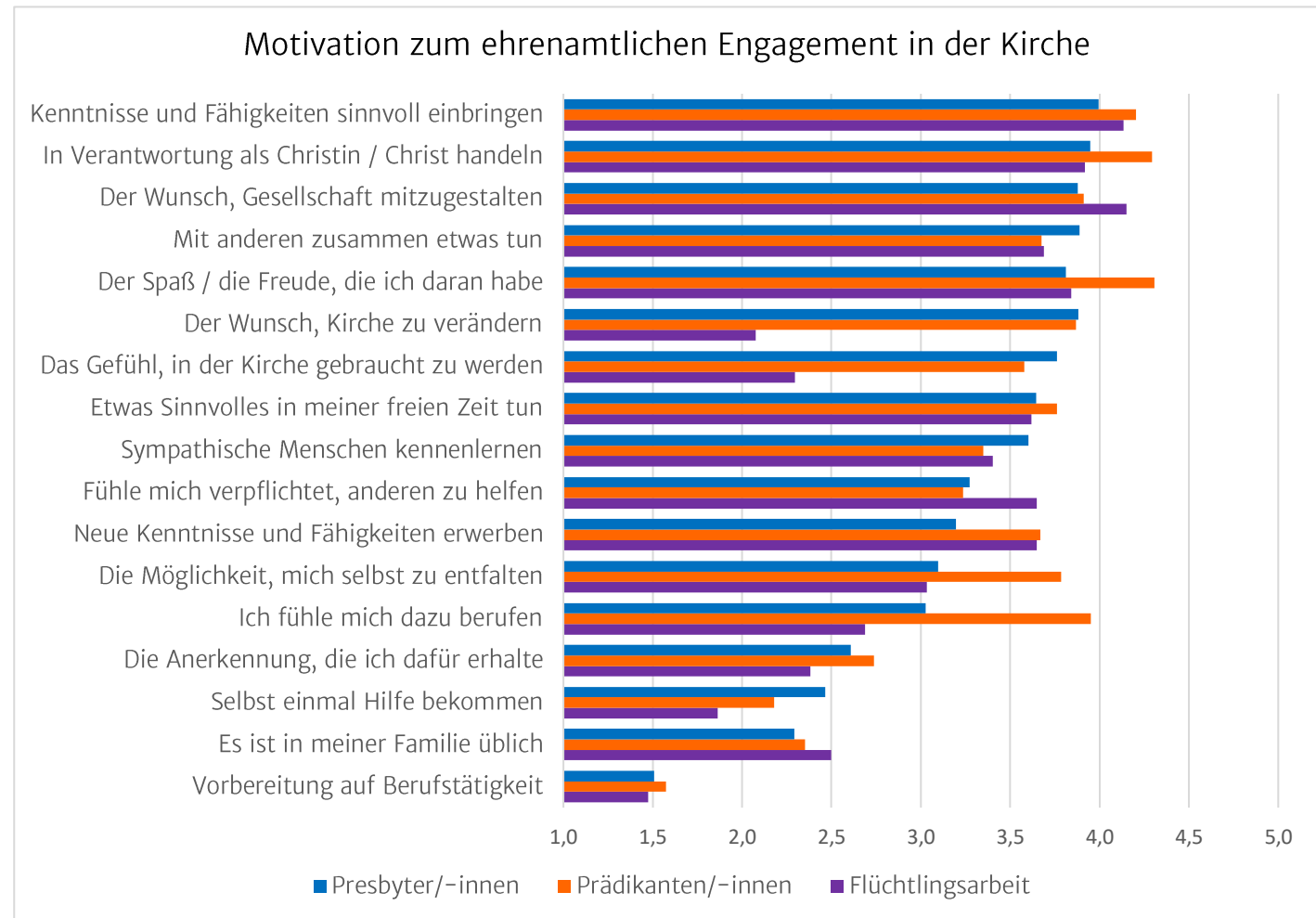
Kenntnisse und Fähigkeiten einsetzen, aus christlicher Verantwortung handeln, Gesellschaft mitgestalten, gemeinsames Tun und Spaß an der Sache – das sind die stärksten Motive der drei Gruppen. Im Vergleich zeigt sich, dass

...im Presbyteriumsamt der Wunsch, etwas mit anderen zu tun und sympathische Menschen kennen- zu lernen eine größere Rolle spielt.

...im Predigtamt die Selbstverwirklichungsmotive (Kenntnisse erwerben, mich entfalten), besonders ausgeprägt sind – wie auch das Motiv der Berufung.

...in der Flüchtlingsarbeit kirchenbezogene Motive (Kirche verändern, in der Kirche gebraucht werden) eine weit geringere Rolle spielen als bei den anderen Gruppen.

Von eher geringer Bedeutung für alle Gruppen sind Anerkennung für das Ehrenamt, die Perspektive, selbst einmal Hilfe zu bekommen (z.B. weil ich später zu einem Personenkreis gehören werde, den ich derzeit unterstütze), das Handeln aus Familientradition oder die künftige berufliche Nutzung ehrenamtlich erworbener Fähigkeiten. Insgesamt spielt persönlicher Nutzen als Motivation kaum eine Rolle.

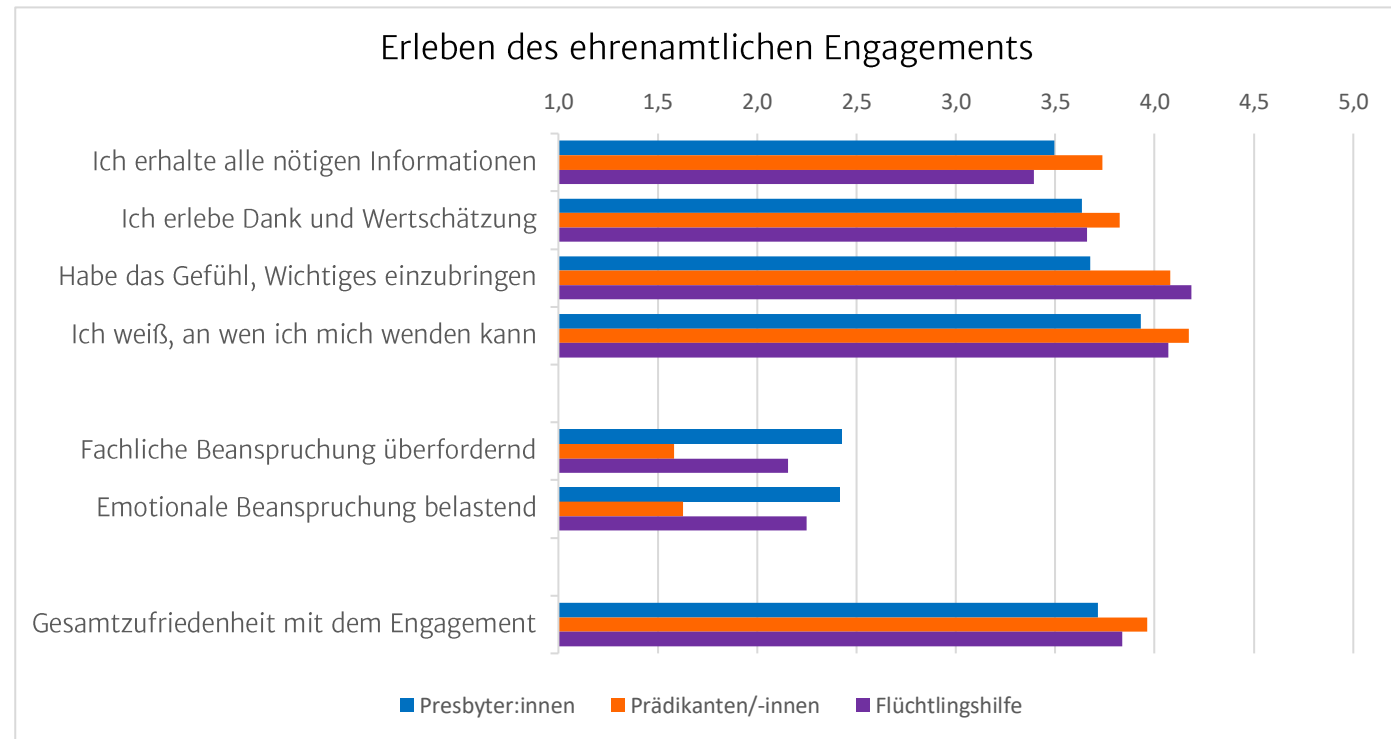


Werte: Durchschnitt der Bewertungen der jeweiligen Aussage vom 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).

V.5 Erleben des Engagements

Die Zufriedenheit mit dem kirchlichen Ehrenamt ist bei allen drei befragten Gruppen hoch.

Auch bei den einzelnen Faktoren, die für ein positives Erleben des Engagements wichtig sind, zeigt sich große Zustimmung: Einbeziehung in den Informationsfluss, Wertschätzung, Bedeutsamkeit des eigenen Tuns und eine Ansprechperson bei Fragen oder Problemen – das erlebt die Mehrzahl der Befragten.



„Die Lust zur ehrenamtlichen Mitarbeit hängt nach meiner Erfahrung sehr stark von den jeweiligen Menschen in der Gemeindeleitung ab und von den Menschen, die hauptamtlich arbeiten. Sie zu motivieren, zu unterstützen und entsprechende Strukturen zu schaffen und zu transformieren, ist für mich kirchenleitende Aufgabe, um gemeinsam gegründet und beflügelt mit Gottes Gegenwart in unserer Kirche und in unserer Welt zu rechnen.“

Vielen Dank dafür, nach der eigenen Meinung gefragt zu werden!“
Prädikantin, 64

Erleben des Engagements – Stärkende Faktoren

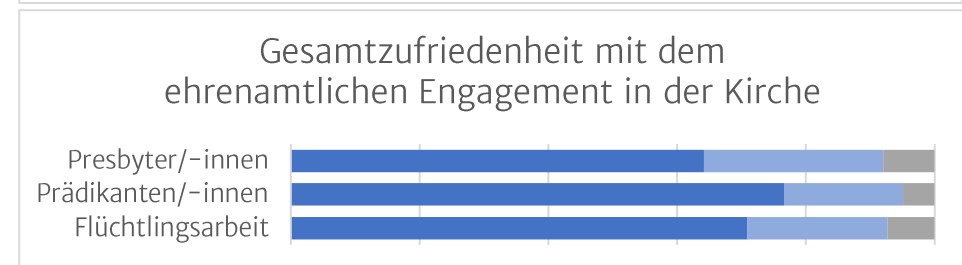
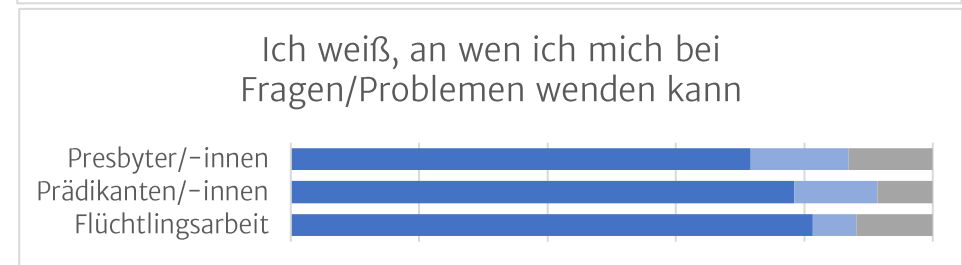
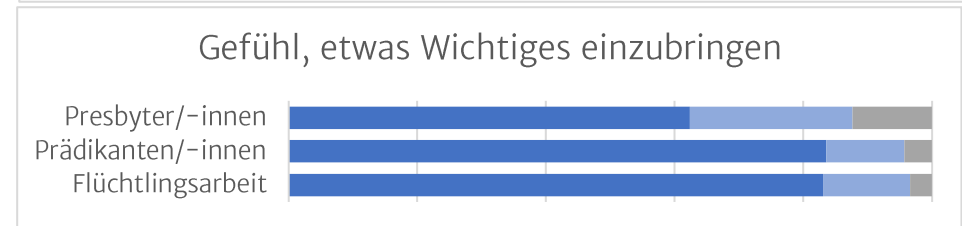
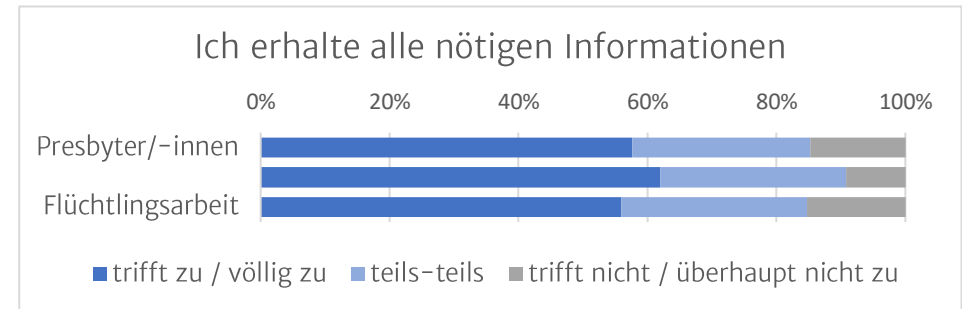
Auch die nähere Analyse bestätigt das grundsätzlich positive Bild. Meist sind es weniger als 15% der Befragten, die wichtige Faktoren eines guten Engagements vermissen – auch wenn es natürlich wünschenswert ist, diese Quote weiter zu senken.

Unzufriedenheit mit dem ehrenamtlichen Engagement in der Kirche insgesamt ist ausgesprochen selten.

Auffällig ist, dass bei Presbyterinnen und Presbyter das Gefühl, etwas Wichtiges einzubringen, deutlich weniger ausgeprägt ist als bei den beiden anderen Gruppen. Die Verbindung zwischen den im Presbyterium behandelten Themen und den Interessen und Stärken der Personen gelingt offenbar nicht immer. Auch die Kenntnis von Personen, an die man sich bei Fragen und Problemen wenden kann, ist bei den Ehrenamtlichen im Presbyterium geringer ausgeprägt als bei den beiden anderen Gruppen.

„Die evangelische Kirche bietet eine Plattform, wo Menschen sinnvolle Tätigkeiten ausüben können. Danke dafür.“

Presbyter, 60



Stärkende Faktoren – freie Antworten

Fast alle Befragten machten freie Angaben zu den beiden Satzanfängen
 „Als besonders stärkend erlebe ich in meinem Ehrenamt...“
 „Als besonders belastend empfinde ich in meinem Ehrenamt...“.

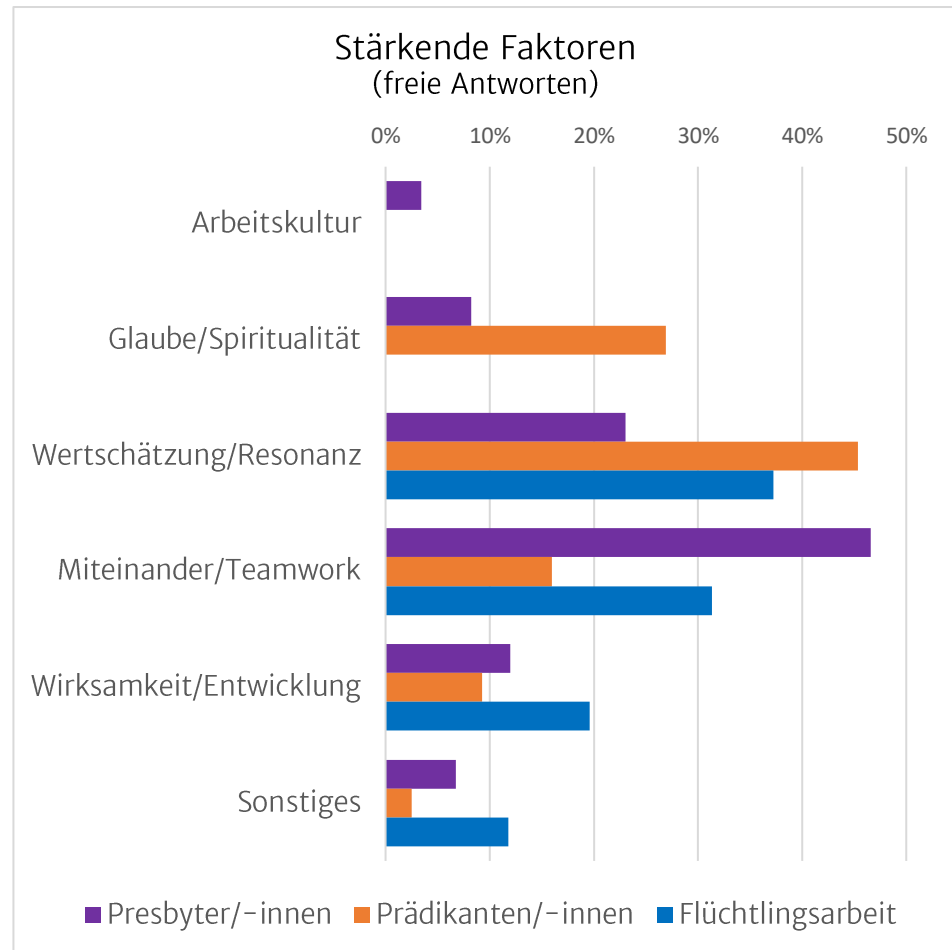
Um die Angaben zu konturieren, wurden nach Durchsicht aller Antworten Kategorien gebildet. Sie werden im Folgenden durch typische Aussagen illustriert. Grundsätzlich gilt: Alle wörtlich wiedergegebenen Aussagen sind individuelle Einschätzungen. Sie sind für die Person, die sie äußert, zutreffend, aber im Blick auf den darin beschriebenen Sachverhalt nicht statistisch verallgemeinerbar.

Nicht bei allen Gruppen kommen Antworten zu allen Kategorien vor.

Stärkende Faktoren:

- **Arbeitskultur**
- **Glaube / Spiritualität**
- **Wertschätzung / Resonanz**
- **Miteinander / Teamwork**
- **Wirksamkeit / Entwicklung**
- **Sonstiges**

Während „Glaube/Spiritualität“ bei den Prädikantinnen und Prädikanten als stärkender Faktor eine besonders große Rolle spielt (26,9%), wird bei den Engagierten in der Flüchtlingsarbeit die Erfahrung von Wirksamkeit (19,6%) häufiger genannt als in den anderen Gruppen. Miteinander und Teamwork spielen in der Presbyteriums- (46,6%) und Flüchtlingsarbeit (31,3%) eine größere Rolle als bei den Prädikantinnen und Prädikanten (16,0%).



Wertschätzung und Resonanz ist für alle Gruppen ein wichtiger Faktor, vor allem Prädikantinnen und Prädikanten (45,4%) gewinnen hieraus Kraft.

Werte: Die Prozentangaben auf den folgenden Seiten beziehen sich auf den Anteil der Kategorie an den Nennungen der jeweiligen Befragten-Gruppe. Die Gruppe wird durch ihre Farbe kenntlich gemacht.

Arbeitskultur 3,4 %

„Wenn Themen ohne Beschlussdruck gründlich diskutiert werden und damit ein (auch geistlicher) Austausch unter den Presbyteriumsmitgliedern erfolgt.“ Presbyterin, 75

„Klausurtagungen zur Planung der nächsten anstehenden Themen, den guten Austausch mit anderen PresbyterInnen und PfarrerInnen.“
Presbyterin, 52

„Die vorbehaltlose Anerkennung der eigenen Meinung. Die demokratische Abstimmung über die Inhalte.“ Presbyter, 68

„Die gemeinsame und tragfähige Grundhaltung des Presbyteriums trotz oder genau wegen guter und kontroverser Diskussionen in den Sitzungen.“ Presbyter, 49

Glaube / Spiritualität 8,2% 26,9%

„Das Schöpfen aus der Quelle – Gottes Wort und seine Hilfe durch Inspiration.“ Prädikant, 61

„Das Befassen mit der Bibel. Spaß und Freude an Gottes Wort.“ Prädikant, 66

„Der sonntägliche Gottesdienst und der anschließende Kirchenkaffee mit Gesprächen.“ Presbyter, 66

„Die Gottesdienste. Alles andere ist ein Job.“ Presbyter, 56

„Das Wissen, dass Gottes Werk nicht von meinen Entscheidungen und Bemühungen abhängt.“ Presbyterin, 58

„Die Kraft des Glaubens, die durch die Arbeit in der Kirche gestärkt wird.“ Presbyter, 60

Wertschätzung / Resonanz 23,0% 45,4% 37,3%

„Die Begegnung mit den Geflüchteten, ihren Mut, ihre Hoffnung und ihren Willen!“ Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 61

„Die große Dankbarkeit der von mir betreuten Menschen und dadurch entstandene gegenseitige Hilfe!“ Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 88

„Die strahlenden Augen der Kinder in Schule und Kindergarten.“
Prädikantin, 32

„Der Zuspruch der GottesdienstbesucherInnen, die Wertschätzung der Angehörigen bei Kasualien.“ Prädikantin, 60

„Die Menschen der Kirchengemeinde. Denen ich was geben kann und auch was zurückbekomme.“ Presbyter, 58

„Dass mein Engagement gewertschätzt wird und ich mitwirken kann.“
Presbyter, 71

„Gemeindemitglieder sind dankbar und äußern respektvolle Anerkennung.“ Presbyterin, 62

Einen Schwerpunkt der Nennungen bilden die Menschen, mit denen die Befragten in ihrer Arbeit zusammenkommen, ein anderer ist explizit geäußerte Anerkennung und Wertschätzung.

Miteinander / Teamwork 46,6% 16,0% 31,4%

„Den Austausch mit anderen Ehrenamtlern, auch die Entlastung in besonders schwierigen und belastenden Situationen.“ Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 73

„Das Auskommen mit den hauptamtlichen Theologen/-in, weiteren Mitarbeitern/-innen, der Gemeinde selber, aber auch mit den Hauptamtlichen der katholischen Kirchengemeinde.“ Prädikant, 75

„Pfarrer*innen, die selbst Freude am Predigen, an theologischen Fragestellungen haben und keine Angst vor Konkurrenz, die fachliche Fragen nicht scheuen, ehrliches Feedback geben, die Fachbücher ausleihen etc.“ Prädikantin, 55

„Die gute Teamarbeit in unserer Gemeinde. Jeder hilft dem anderen.“ Presbyterin, 42

„Gemeinschaftliches Finden von Lösungen und das Mitnehmen der Gemeindeglieder.“ Presbyterin, 52

„Miteinander arbeiten, konstruktiv, wohlwollend.“ Presbyter, 65

„Ich habe dadurch nette Menschen kennengelernt und Freundschaften sind entstanden.“ Presbyterin, 48

Bei den Äußerungen zum Miteinander ist der Übergang fließend von der Betonung des guten Klimas oder freundschaftlichen Miteinanders hin zu Aspekten des Teamworks und der gegenseitigen Unterstützung. Zugleich zeigt sich, dass ein angenehmes Miteinander für viele ehrenamtlich Engagierte ein konstitutives Merkmal guter Arbeit ist (vgl. Kap. V.4).

Wirksamkeit / Entwicklung 12,0% 9,2% 19,6%

„Das Wissen und Gefühl, dass ich wirklich etwas bewege bzw. erreiche für Menschen in hilflosen Situationen.“ Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 63

„Das Miterleben der Fortschritte bei der Integration einzelner Personen und Familien.“ Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 63

„Dass es manchmal auch ein Happy End gibt.“ Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 50

„Dass ich selbst dabei so viel lerne.“ Prädikantin, 60

„Einen guten Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten in der gesamten EKD.“ Prädikantin, 68

„Ich kann mich auswirken.“ Prädikant, 67

„Dass ich mich meinen Interessen und Fähigkeiten entsprechend relativ frei einbringen kann, und damit ungeahnte Kompetenzen entdeckt habe.“ Presbyterin, 53

„Dass es (wenn auch langsam) Früchte trägt.“ Presbyterin, 38

„Wenn etwas zuende gebracht wurde und wir sehen, dass es gut wird.“ Presbyterin, 61

„Dass wir mit unserem „Zukunftsteam“ die Kirchengemeinde wieder lebendig machen und weiter entwickeln.“ Presbyterin, 47

Aspekte der Wirksamkeit klingen oft auch in den Kategorien „Resonanz“ und „Teamwork“ an. Hier liegt der Fokus auf der individuellen Erfahrung von Wirkung und der persönlichen Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen.

Sonstiges 6,8% 2,5% 11,8%

„Hilfsbereite, mitdenkende Amtspersonen“ Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 74

„Die ermöglichte Freiheit wie ich was tue.“ Prädikant, 59

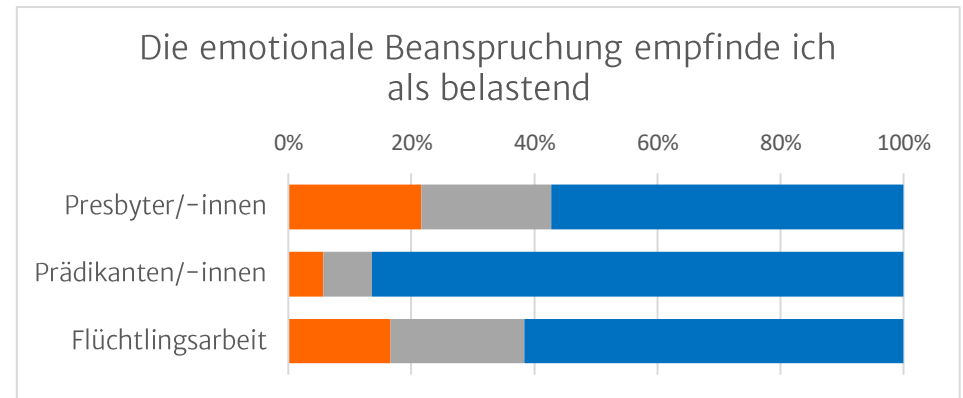
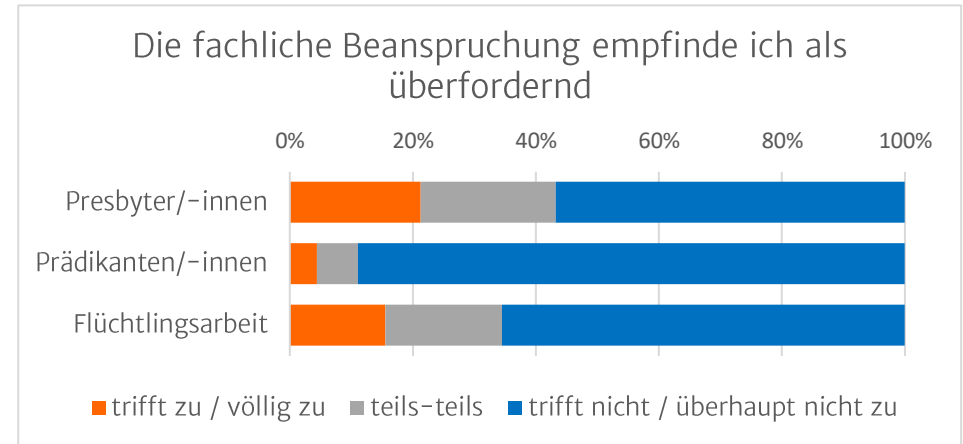
„Es macht Freude und baut mich auf.“ Presbyter, 71

„Nichts.“ Presbyterin, 46

Äußerungen, die keiner Kategorie zugeordnet werden konnten, gehen in der Flüchtlingsarbeit häufiger in Richtung „Unterstützung“, bei den Prädikantinnen und Prädikanten wird mehrmals die Freiheit thematisiert, bei den Presbyterinnen Presbytern ist Freude ein öfter genannter Aspekt. Immerhin 36 Presbyter/-innen (2,3%) nennen „nichts“ auf die Frage, was sie in ihrem Ehrenamt stärkt. Diese Negativantwort begegnet bei den anderen Gruppen der Tiefenbefragung nicht.

Erleben des Engagements -Belastungen

Prädikantinnen und Prädikanten erleben in ihrem Ehrenamt kaum fachliche oder emotionale Überlastung. Das ist im Presbyterium und der Flüchtlingsarbeit anders. Zwar signalisieren auch hier etwa 60% der Befragten keine Probleme, aber insbesondere bei den Presbyterinnen und Presbytern ist die fachliche und emotionale Beanspruchung bei einem großen Teil (jew. über 20%) hoch. Auch in der Flüchtlingsarbeit ist der Anteil der Belasteten groß (jew. über 15%).

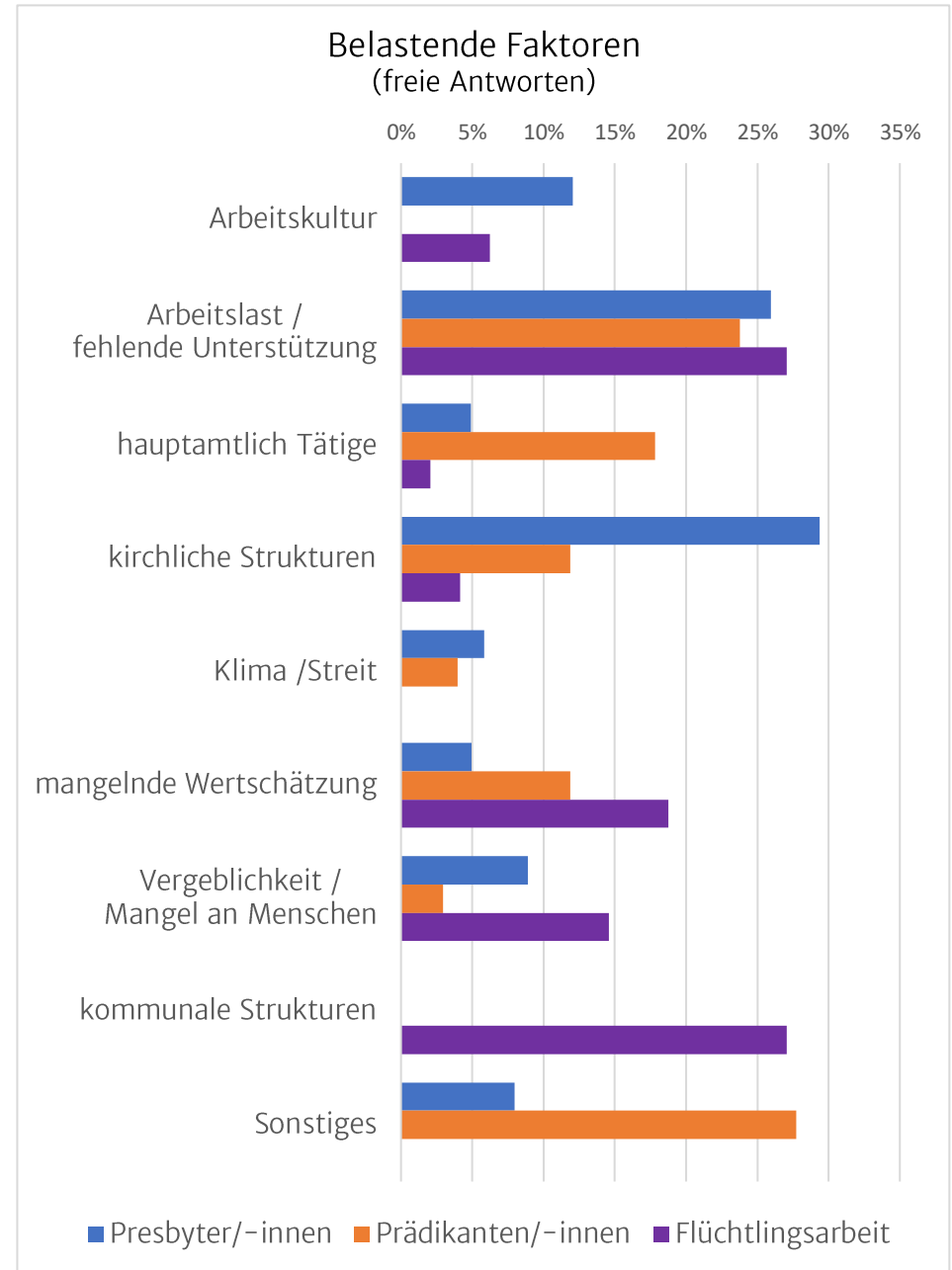


Belastende Faktoren (freie Antworten)

Bei den Belastungen zeigte sich in den freien Antworten eine stärkere Vielfalt, die sich in einer größeren Kategorienzahl abbildet.

Belastende Faktoren:

- Arbeitskultur
- Arbeitslast / fehlende Unterstützung
- hauptamtlich Tätige
- kirchliche Strukturen
- Klima / Streit
- mangelnde Wertschätzung
- Vergeblichkeit / Mangel an Menschen
- kommunale Strukturen
- Sonstiges



Arbeitskultur 12,1% 6,3%

„Die stundenlangen Sitzungen, in denen viel diskutiert wird ohne letztendlich weiter zu kommen.“ Presbyterin, 51

„Sitzungen, die länger als drei Stunden dauern.“ Presbyterin, 50

„Dass keine Fachkompetenz vorhanden ist bei den Mit-Presbytern. Ich erarbeite und bringe sie rein. Jeder schaut nur das kleine Stückchen gerade vor sich an, keine Zusammenhänge und Auswirkungen. Es wird nur abgehakt, nicht konzeptionell und kreativ gedacht und gehandelt.“

Presbyterin, 61

„Strukturen und Gremien bzw. deren Regeln sind für Neulinge schwer zu verstehen.“ Presbyter, 66

„Fehlende oder zu wenig oder zu spät erhaltene Informationen.“

Presbyter, 35

„Abstimmungsprobleme zwischen Landeskirche/Kreiskirchenamt/Gemeinde.“ Presbyter, 51

„Wenn der Kirchenkreis unzureichend Informationen/Zahlen über den Gemeindehaushalt der letzten Jahre bietet und man aber im Hier und Jetzt lebt und über zukunftsweisende Entscheidungen/Finanzierungen anhand fehlender Zahlen abstimmen soll.“ Presbyter, 27

„Fehlender Austausch an Informationen innerhalb der ehrenamtlichen Flüchtlingshelfer.“ Mitarbeiter in der Flüchtlingsarbeit, 70

Arbeitslast 26,0% 23,8% 27,1%

„Enormer Bedarf aufgrund von Pfarrermangel, hohe Erwartungen (häufiger Einsatz).“ Prädikant, 36

„Oft zeitliche Enge beim Vorbereiten neben der beruflichen Tätigkeit.“ Prädikantin, 56

„Das Schicksal der geflüchteten Menschen hautnah zu erleben.“ Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 56

„Den ständigen Eindruck, nicht genug getan zu haben (vonseiten der Ehrenamtler und vonseiten der Geflüchteten).“ Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 73

„Die vielen Aufgaben für die man eigentlich nicht ausgebildet ist, Personalfragen, die Verantwortung allgemein für Bau/Finanzen/Personal, der immer größer werdende Bereich wie z.B. die Themen Sexualisierte Gewalt, Datenschutz, Haushaltsplanung, Jugendkonzept.“ Presbyterin, 55

„Ich wünsche mir für die Aufgaben eines Finanzkirchmeisters eine grundlegende Einführung in Fragen des Rechnungswesens und der anfallenden praktischen Aufgaben.“ Presbyter, 63

„Zu viele Aufgaben, Presbyter innen sollen immer mehr Aufgaben übernehmen, die früher von Pfarrer innen gemacht wurden, die Freizeit reicht für so umfangreiche Aufgaben einfach nicht aus.“ Presbyterin, 32

„Die zeitliche Häufung der Termine in manchen Wochen und damit die Vereinbarkeit mit Beruf und Familie.“ Presbyter, 35

„Fehlende Haushaltspläne und -Abschlüsse.“ Presbyter, 54

Die meisten genannten Belastungen beziehen sich auf die Arbeitslast. Dabei finden sich Nennungen zur zeitlichen Überlastung, vor allem aber den fachlichen Anforderungen. Sich in hochkomplexe Materien einarbeiten und zunehmend mehr Aufgaben tragen zu müssen, belastet Presbyterinnen und Presbyter häufig – besonders im Zusammenhang mit Kirchmeisteramt oder Vorsitz. Daneben wird in geringerem Umfang die emotionale Belastung genannt – im Presbyteramt z.B. bei der Verantwortung für das Aufgeben von Gebäuden oder in der Flüchtlingsarbeit bei der Konfrontation mit den Schicksalen und Perspektiven Geflüchteter.

In vielen Aussagen zur Arbeitslast klingt an, dass Unterstützung vermisst oder als nicht adäquat empfunden wird. Presbyterinnen und Presbyter sehen sich hier besonders von den Kreiskirchenämtern nur unzureichend unterstützt. Die Situation, Finanzverantwortung ohne Haushaltsabschlüsse wahrnehmen zu müssen, wird als bedrückend empfunden – und angesichts eigener beruflicher Erfahrungen als unverständlich.

Hauptamtlich Tätige 4,9% 17,8% 2,1%

„Dass das Pfarrteam/der Gottesdienstplaner in der eigenen Gemeinde mich (und die anderen Prädikanten!) nur als "Notnagel" einsetzen will. Alle Prädikanten in unserer Gemeinde werden nicht bei der Gottesdienstplanung befragt.“ Prädikant, 70

„Zu merken, dass die hauptamtlichen Seelsorger durch Überlastung wegzubrennen drohen.“ Prädikantin, 51

„Die Erwartungshaltung mancher Hauptamtlicher, wenn es um die eigene Entlastung geht.“ Presbyterin, 34

„Die fordernde Haltung des Pfarrpersonals.“ Presbyterin, 52

„Unseren Pfarrer der sich außerhalb sämtlicher Absprachen und Entscheidungen bewegt!“ Presbyterin, 46

„Wenn Pfarrer kein Vertrauen in die Leistungsfähigkeit von Presbytern haben und wenn ich nicht gefragt werde um meine Expertise, wenn es um meine Verantwortungsbereiche geht.“ Presbyterin, 64

„Im Presbyterium finden kaum Debatten statt. Ich fühle mich deshalb oft als ‚Stimmvieh‘ für Entscheidungen, die andere (überwiegend Hauptamtliche) bereits getroffen haben.“ Presbyter, 65

Auch bei den stärkenden Faktoren wurden hauptamtlich Tätige, insbesondere Pfarrerinnen und Pfarrer genannt – öfters gemeinsam mit anderen Personengruppen oder bezogen auf bestimmte Rollen. Als eigener Bezugspunkt der Äußerungen treten sie bei den belastenden Faktoren stärker hervor. In Flüchtlings- und Presbyteriumsarbeit eher selten (2,1 bzw. 4,9% der Nennungen), bei den Prädikantinnen und Prädikanten häufiger (17,8%) und dann in der Regel mit der Konnotation „Abwertung der Ehrenamtlichen“ –.

Kirchliche Strukturen 29,4% 11,9% 4,2%

„Die oft trägen Strukturen der Kirche bis sich was verändert! Die Last der vielen Gebäude in der anstehenden Reduzierung in den Gemeinden ist erdrückend.“ Prädikantin, 60

„Meine Kirche schafft immer mehr Verwaltungsaufgaben, die mich als Ehrenamtler überfordern.“ Presbyter, 60

„Die Zentralisierung der Kirchenverwaltung, die Kompetenz der Presbyterien wird beschnitten, die Kirche verliert immer mehr an Bodenhaftung.“ Presbyter, 67

„Teilweise starre/uninnovative Strukturen auf ‚höheren Ebenen‘ unserer Kirche.“ Presbyter, 23

„Dass das Kreiskirchenamt nur wenig unterstützt und viele Aufgaben auf uns Ehrenamtliche abwälzt.“ Presbyter, 49

„Die teilweise langen Bearbeitungswege und Zeiten über den Dienstweg zum Landeskirchenamt, keine klare Prozessgestaltung, unprofessionelle Vorgehensweise bei der Einführung neuer Werkzeuge (z.B. NKF), immer mehr Delegation auf das Ehrenamt.“ Presbyter, 70

„Die Ohnmacht gegen die Vorgaben der Landeskirche und Kirchenkreis in finanziellen und politischen Handlungen (insbesondere Klimaschutz) zu Lasten der Gemeindefinanzierung.“ Presbyterin. o.A.

„Der Strukturwandel aufgrund Gemeindeschrumpfung, hohe finanzielle Belastungen der Gemeinde.“ Presbyterin, 58

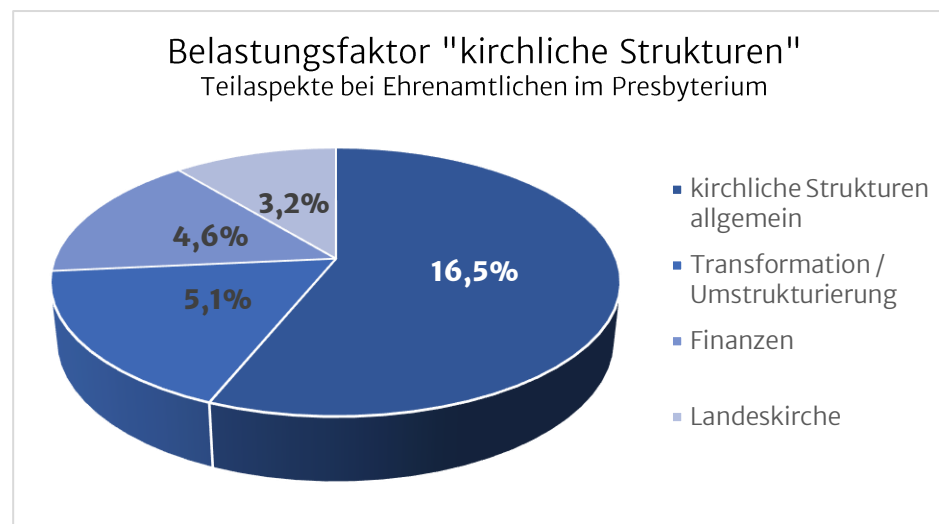
„Den finanziellen Druck, der auf den Gemeinden liegt und die Rolle, die die Landeskirche dabei spielt. Vieles wird von ‚oben‘ diktiert, ohne sich mit den Situationen vor Ort vertraut zu machen.“ Presbyterin, 58

„Ständig reduzieren zu müssen, weil kein Geld da ist, Gemeindegliederschwind, Mangelverwaltung.“ Presbyterin, 56

„Die politische Ausrichtung der evangelischen Kirche.“ Presbyter, 60

Für Presbyterinnen und Presbyter bündeln sich die meisten belastenden Aspekte bei den kirchlichen Strukturen – mit 29,4% der größte Einzelfaktor – bei den anderen Gruppen ist er von deutlich geringerer Bedeutung.

Ärger über Schwerfälligkeit und Leistungsdefizite bei den Kreiskirchenämtern und das Empfinden einer bevormundend-abgehobenen Haltung der Landeskirche (3,2%) beziehen sich direkt auf kirchliche Strukturen. Daneben gehen die Finanzen (Rückgang, Verteilung, Management) sowie die Belastung durch Strukturveränderungen in diesen Faktor ein.



Klima / Streit 5,8% 4,0%

„Neid, Konkurrenzängste, Kultur des "Nicht-Willkommen-Seins", Platzhirschdenken.“ Prädikant, 46

„Wenn ich durch Konflikte in der Gemeinde das Gefühl habe, zwischen den Konfliktparteien aufgerieben zu werden.“ Presbyter, 54

„Dass es bei unpopulären Entscheidungen auch schon mal persönliche Anfeindungen von Gemeindegliedern gibt.“ Presbyter, 51

„Streitigkeiten innerhalb des Presbyteriums.“ Presbyterin, 42

„Streitigkeiten der Pastoren untereinander.“ Presbyterin, 56

„Die Konflikte in unserem großen Presbyterium, die Strömungen und Disharmonien.“ Presbyterin, 56

Überwiegend wird das Thema „Klima“ im Presbyterium angesprochen. Fast immer geht es dabei um Streitigkeiten und Konflikte.

Mangelnde Wertschätzung 5,0% 11,9% 18,8%

„Geflüchtete werden manchmal als Menschen zweiter Klasse behandelt und brauchen schon alleine aus diesem Grund oft meine Hilfe. Das ist unnötig und den Geflüchteten peinlich mir gegenüber.“ Mitarbeiter in der Flüchtlingsarbeit, 72

„Manchmal etwas geringer Respekt der Geflüchteten im Unterricht u.ä.“ Mitarbeiter in der Flüchtlingsarbeit. „Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 63

„Dass unsere Mitarbeit als selbstverständlich angesehen wird.“ Prädikantin, 66

„Die zunehmende Geringschätzung der Arbeit für die Kirchengemeinde in der Gesellschaft.“ Presbyter, 66

„Andere Gemeindeglieder vergessen teilweise, dass man selbst ehrenamtlich im Presbyterium ist. Dadurch wird teilweise so viel erwartet wie von Hauptamtlichen.“ Presbyter, 22

„Die mangelhafte Anerkennung. Es ist alles selbstverständlich. Leider müssen auch Presbyterwochenenden selbst bezahlt werden.“ Presbyter, 71

„Es wäre schön, wenn man das Gefühl hätte, dass man auch ernstgenommen wird. Schließlich ist die evangelische Kirche presbyterial-synodal und nicht von oben herab. Häufig erlebe ich es aber umgekehrt.“ Presbyter, 35

Vergeblichkeit / Mangel an Menschen 8,9% 3,0% 14,6%

„Die oft aussichtslosen Situationen der Geflüchteten, Rücküberstellungen, Abschiebungen, Familientrennungen, Kirchenasyle – wenn wir niemand mehr aufnehmen können.“

Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 61

„Das Gefühl, Dinge zu sehen, die aufgrund bestehender Strukturen komplett in eine falsche Richtung laufen, aber nichts daran ändern zu können.“ Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 61

„Immer wieder auch das Gefühl nichts bzw. nur wenig zu erreichen – vergeblich zu arbeiten.“ Prädikantin, 68

„Mangelndes Interesse in der Gemeinde, z.B. wenn trotz liebevoller Vorbereitung nur wenige Kinder zum Kindergottesdienst kommen.“ Presbyterin, 60

„Das Gefühl, das wir Entwicklungen hinterherrennen, ohne Grundsätzliches ändern zu können.“ Presbyter, 55

„Der Eindruck, den ich immer mehr gewinne, dass in den bestehenden Strukturen der Kirche wenig bis garnichts veränderbar ist und dass ich mein Engagement für andere Menschen außerhalb der Institution Kirche sinnvoller einsetzen kann.“ Presbyterin, 52

„Den gefühlten Relevanz-Verlust der kirchlichen Botschaft bei Themen der Lebensgestaltung außerhalb der 'kirchlichen Blase'.“ Presbyter, 74

Ehrenamtliche erleben, dass übergreifende Entwicklungen und Kräfte ihren Einsatz wirkungslos machen. „Vergeblichkeit“ wurde als Begriff gewählt, um diese Lage zu beschreiben. In vielen der Äußerungen klingt Resignation an.

Kommunale Strukturen 27,1%

„Die Situation, immer wieder vor Wände zu laufen bei der Stadt und dort nicht weiterzukommen.“ Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 56

„Zu erleben, wie schwer es die zugewanderten Menschen es mit den Ämtern und der Bürokratie der Kommune haben.“ Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 56

„Dass in diesem Land der Weg zum Ankommen (Integration) für Geflüchtete so unendlich lang und mühsam ist.“ Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 68

Kommunale und staatliche Strukturen sind für Menschen, die sich in der Arbeit mit Geflüchteten engagieren, eine starke Belastung, die neben der Arbeitslast ganz vorne bei den Nennungen rangiert. Für die beiden anderen Gruppen spielt dieser Faktor keine Rolle.

Sonstiges 8,0% 27,7%

„Nix.“ Prädikant, 61

„Entscheidungen zu treffen während Corona, die Einschränkungen für die Gemeinde bedeutet haben.“ Presbyterin, 59

Unter „Sonstiges“ findet sich bei Prädikantinnen und Prädikanten (15,8%) aber auch bei Presbyterinnen und Presbytern (5,8%) eine große Zahl von Voten, die Belastung insgesamt verneinen.

Allerdings sind unter „Sonstiges“ auch die Corona-Erfahrungen einsortiert, die für 0,7% der Presbyter/-innen belastend waren – entweder als Einschränkung der Presbyteriumsarbeit, was vor allem für neu Gewählte ein echtes Handicap bedeutete, oder als Belastung, den Menschen konkrete Beschränkungen zumuten zu müssen.

V.6 Bereitschaft zur Fortsetzung

Die Bereitschaft, das Engagement fortzusetzen, ist in der Flüchtlingsarbeit und insbesondere bei den Prädikantinnen und Prädikanten hoch. Bei den ehrenamtlichen Presbyteriumsmitgliedern ist nur etwa die Hälfte entschieden, sich für eine weitere Amtszeit zur Verfügung zu stellen.

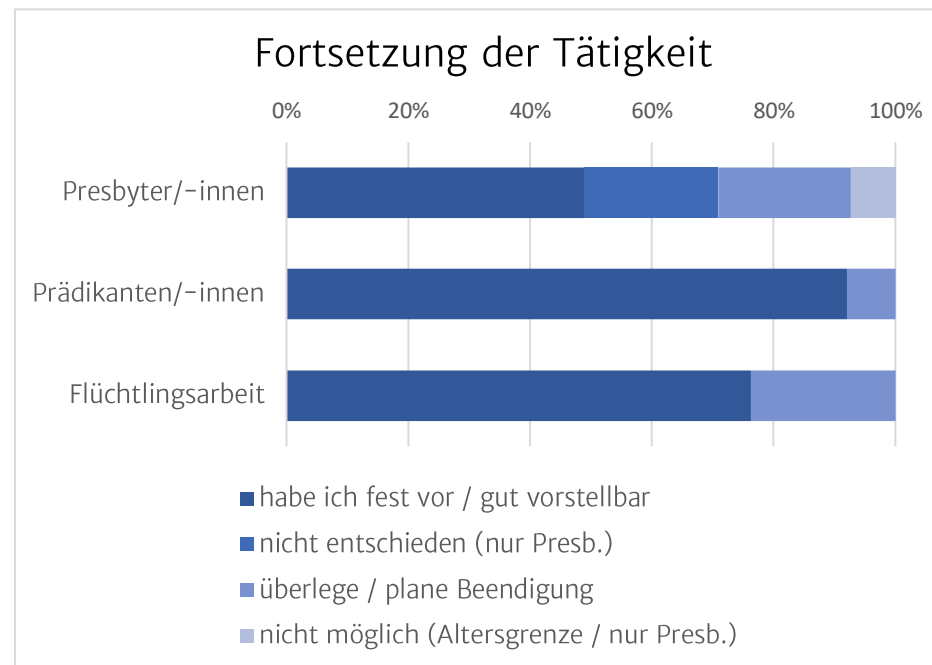
Was mich belastet?

Dass ich nach so vielen Jahren im Ehrenamt nicht mehr den Schwung habe, die Ideen nicht mehr so sprudeln, ich einfach ehrenamtsmüde bin.

Presbyterin, 60

Nächstes Jahr werde ich 16 Jahre im Presbyterium gewesen sein davon war ich 12 Jahre für die Finanzen als Kirchmeisterin verantwortlich. In dieser Zeit wurde der Gebäudebestand stark reduziert, verbliebene Gebäude renoviert und ein Neubau durchgeführt. Ich habe auch die Umstellung der kamerale auf die doppelte Buchführung begleitet. Es gab eine Reihe von Personalwechseln, die mich viel Zeit gekostet haben, weil ich unterstützend tätig wurde. Nun möchte ich nicht mehr als Presbyterin kandidieren. Ich möchte mich meinem betagten Vater und Schwiegervater und meiner wachsenden Enkelzahl ohne Einschränkungen widmen können.

Presbyterin, 63



V.7 Kostenerstattung

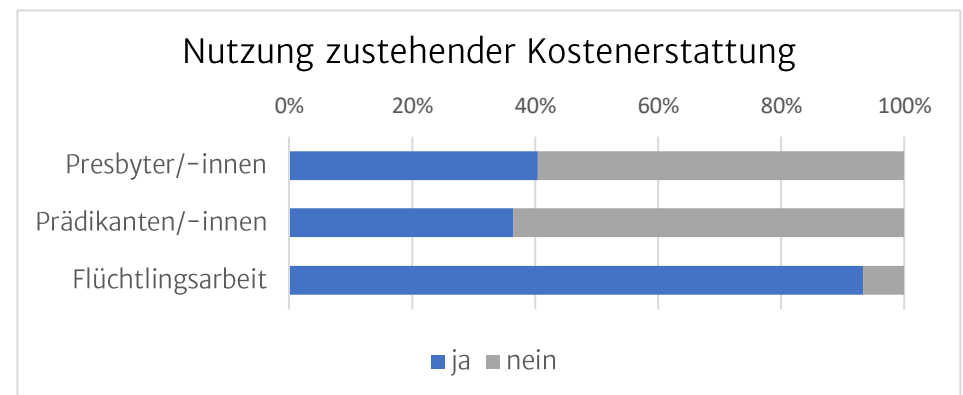
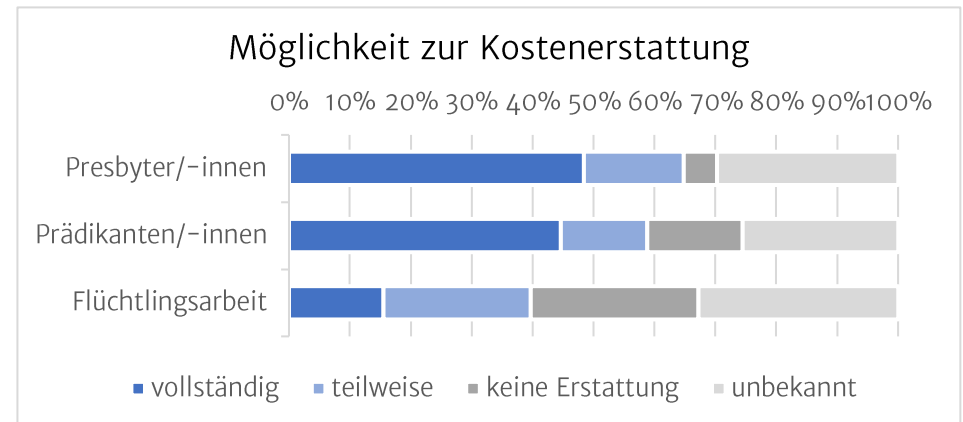
Für Aufwendungen zur Ausübung ihres Ehrenamtes haben die Engagierten nach den Grundsätzen für ehrenamtliche Arbeit in der Evangelischen Kirche von Westfalen Anspruch auf Erstattung. Bei Presbytern/-innen (Art. 37 KO) und Prädikanten/-innen (§5 Prädikantengesetz) benennen die kirchlichen Ordnungen ausdrücklich den Auslagenersatz.

Nur 64,8% der ehrenamtlich Engagierten im Presbyterium und 58,9% im Predigtamt erhalten Kostenerstattungen, mehr als einem Viertel sind entsprechende Möglichkeiten unbekannt. In der Flüchtlingsarbeit erhalten nur 15,5% eine vollständige Kostenerstattung, mehr als die Hälfte trägt die Kosten mangels Möglichkeit oder Kenntnis selbst.

Wo Kosten erstattet werden, machen nicht alle ehrenamtlich Engagierten davon Gebrauch – in Presbyterium (40,5%) und Predigtamt (36,5%) weniger als die Hälfte. In der Flüchtlingsarbeit ist die Nutzung der Erstattungsmöglichkeit deutlich höher (93,3%) – wer sie hat, nutzt sie offenbar gern.



Impuls: Die Befunde entsprechen nicht dem gewünschten Zustand. Viele ehrenamtlich Engagierte müssen eigenes Geld für ihr Engagement einsetzen, weil ihnen Erstattungsmöglichkeiten nicht gewährt oder nicht mitgeteilt werden. Das schwächt die Motivation und schließt sozial Schwache vom Ehrenamt aus. Für kommende Engagementgenerationen ist das Paradigma, im Ehrenamt großzügig auf alle Erstattungen zu verzichten, möglicherweise nicht mehr passend. Wenn Engagierte zu Gunsten der Kirche auf ein Kostenerstattung verzichten wollen, ist das individuell zu begrüßen. Als



Verfahren ist dafür ein transparentes Verfahren mit Erstattung und Spende zu bevorzugen.

Ich würde mich freuen über eine Kostenerstattung für Lernmittel (Bücher, Papier, Tafelstifte usw.) und über eine Übernahme der Fahrtkosten, zumindest der Parkgebühren.

Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 73

V.8 Demografische Merkmale – Altersstruktur und Bildung

In den befragten Gruppen sind 47,6% (Presbyter/-innen), 58,7% (Prädikanten/-innen) bzw. 67,2% (Flüchtlingsarbeit) 60 Jahre und älter. Der hohe Anteil von Menschen über 60 in der Flüchtlingsarbeit wurde bereits in der Studie von des IKG von 2018 berichtet (Engagiert in Vielfalt, 22).



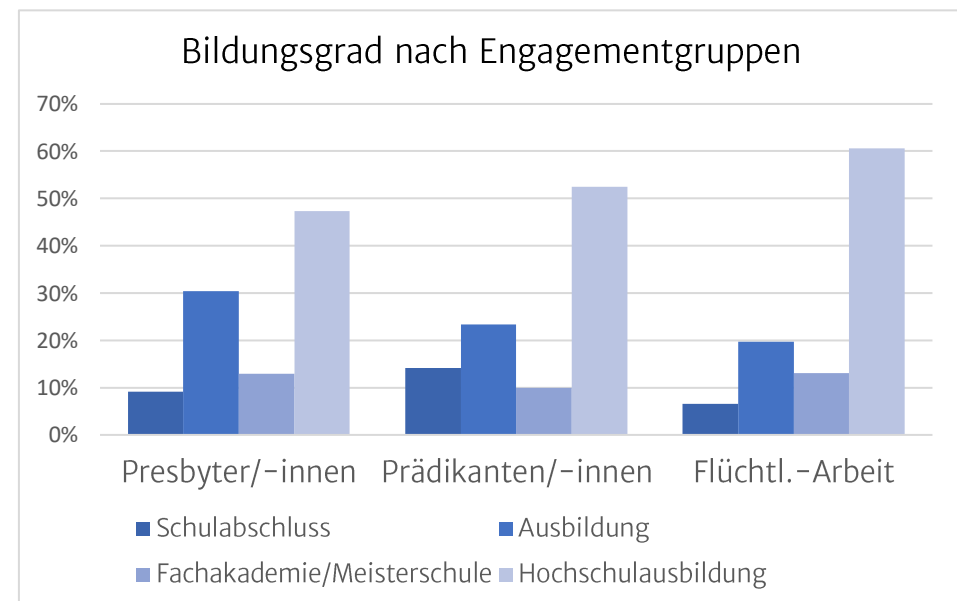
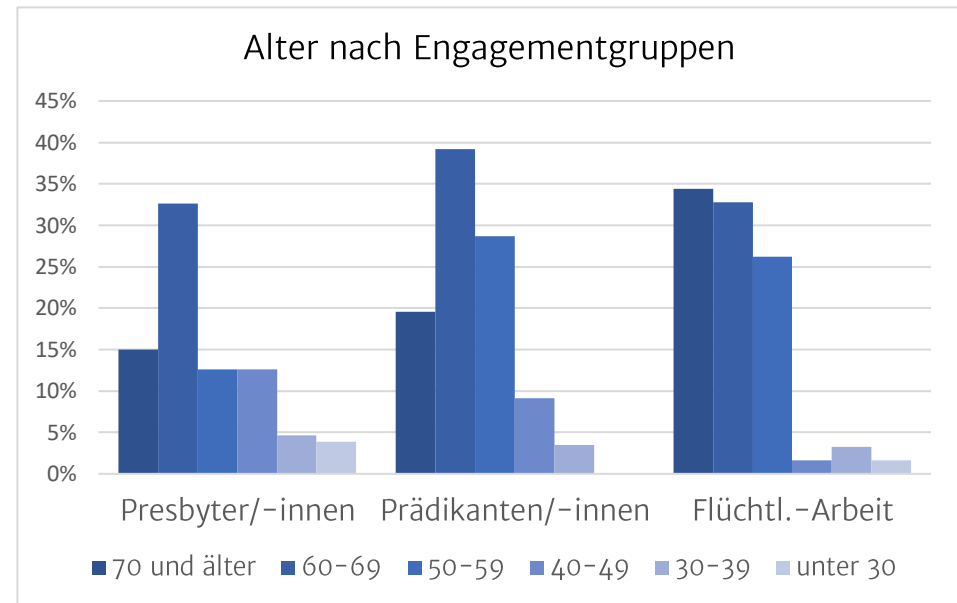
Impuls: Das Alter ab 50 ist eine Phase verstärkten ehrenamtlichen Engagements. Menschen suchen offenbar mit dem Ende von Berufstätigkeit oder Familienphase neue Aufgaben. Hier kann die Kirche ihre hervorragende Mitglieder-Datengrundlage nutzen, um lebensphasengerechte Angebote zu machen. Das gilt auch für die die Frage, wie die Kirche die hohe Bereitschaft jüngerer Menschen zum freiwilligen Engagement (Freiwilligensurvey 2019, 16) einbinden kann.

„Ich finde die Möglichkeit, mich als Jugendpresbyter engagieren zu können, sehr cool und würde mich freuen, wenn auch andere Gemeinden es schaffen, ihre Jugend mit einzubinden :).“ Presbyterin, 18

Der Bildungsgrad der kirchlich Engagierten ist im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überdurchschnittlich hoch. Auch wenn sich bei Einbeziehung anderer, eher praktisch ausgerichteter Engagementfelder das Bild vermutlich etwas verschieben würde, gilt doch: Evangelisches Ehrenamt wird besonders von Hochgebildeten nachgefragt.



Impuls: Erfolgt in der „Kirche des Wortes“ auch die Annäherung ans praktische Tun verstärkt über die intellektuelle Überzeugung? Dann sind z.B. gottesdienstliche oder thematische Vertiefung wichtige Qualitätsmerkmale des Ehrenamtes. Umgekehrt: Soll die kognitive Verengung geweitet werden, müssen Engagementangebote möglicherweise bewusst praktisch oder emotional akzentuiert sein.



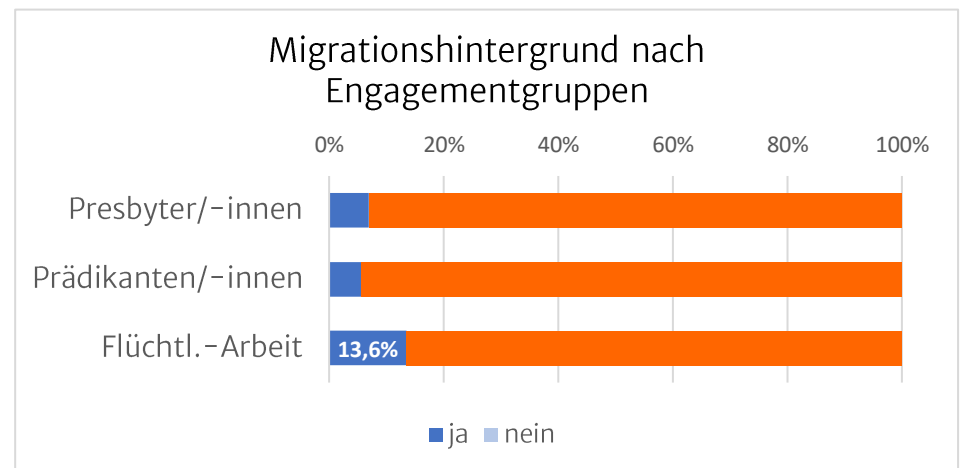
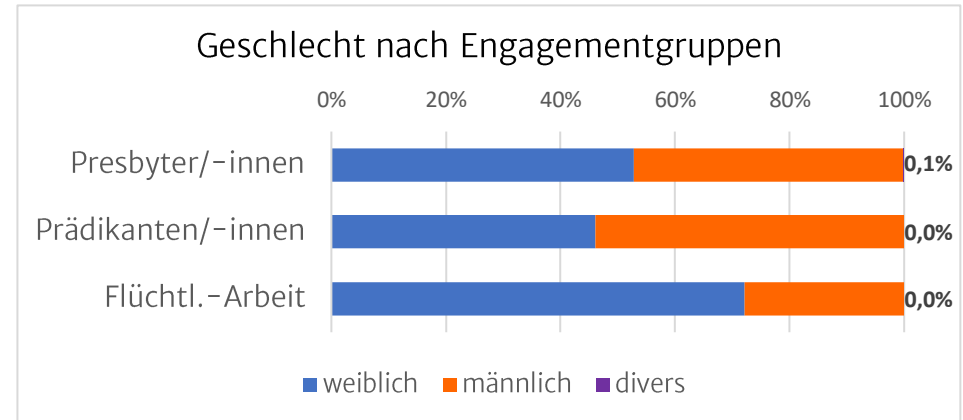
Demografie -Diversität

Menschen, die sich als divers erleben sind in den befragten Gruppen nicht oder kaum vertreten.

Menschen mit Migrationshintergrund sind in den befragten Gruppen unterdurchschnittlich vertreten. Erhoben wurde dieser Aspekt über die Frage „Sind Sie oder ein Elternteil außerhalb Deutschlands geboren“. Der geringe migrantische Anteil erklärt sich daraus, dass unter den Zugewanderten der letzten Jahrzehnte mit Ausnahme evangelischer Minderheiten aus Osteuropa kaum Evangelische sind. Dieser Umstand führt zugleich zu einer ethnischen Homogenität der evangelischen Kirche, die den Zugang für Menschen mit Migrationshintergrund erschwert.



Impuls: Das Beispiel der Flüchtlingsarbeit zeigt, dass über das Engagement mit bestimmten Gruppen diese selbst in die aktive Arbeit einbezogen werden – ein Schritt zur „Einwanderung“ auch in andere Bereiche der Kirche?



V.9 Sonderfragen an die einzelnen Gruppen

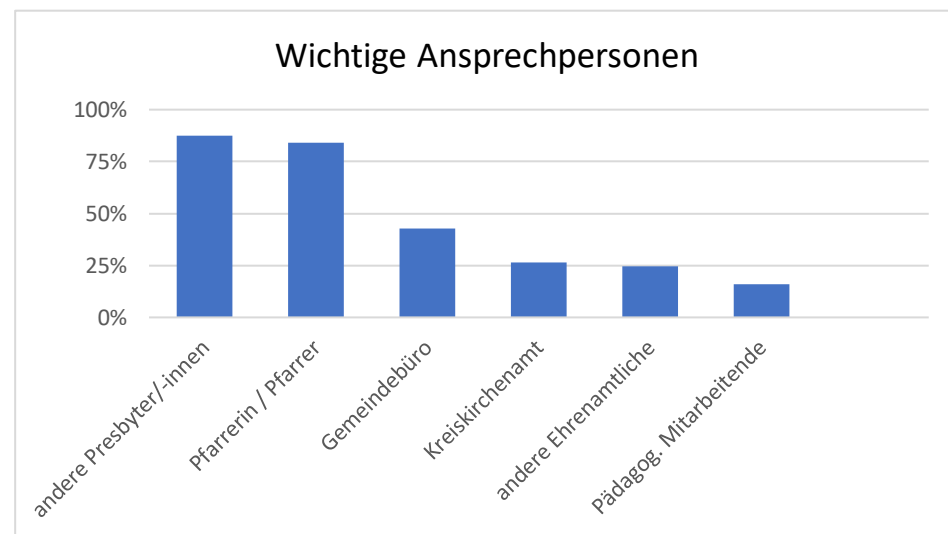
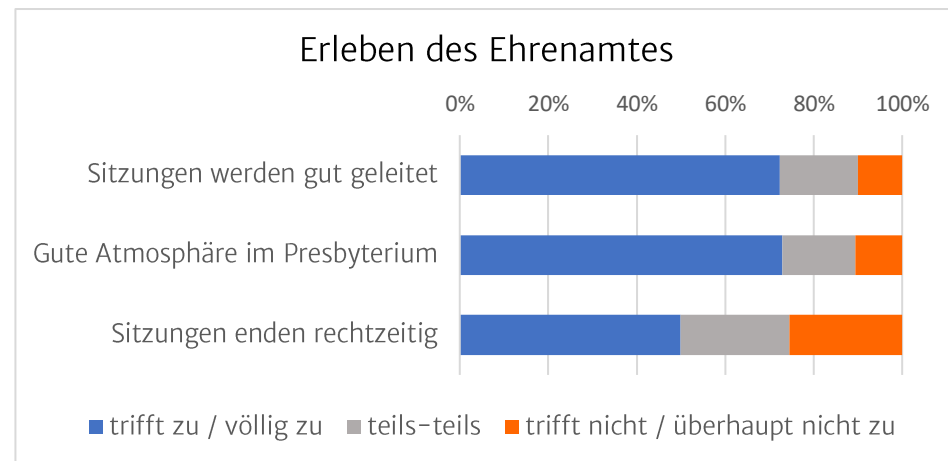
Presbyterinnen und Presbyter

Bei der Leitungskultur zeigt sich eine positive Situation. Auch die Atmosphäre stimmt für die meisten Befragten. Als Problem erweist sich die Zeitstruktur der Sitzungen. Fast zehn Prozent geben an, dass ein rechtzeitiges Sitzungsende überhaupt nicht für sie zutrifft, zusammen mit denen, die „trifft nicht zu“ angeben, sind es 25,6%.



Impuls: Bei der Sitzungszeit muss anders mit den Ressourcen der ehrenamtlich Engagierten umgegangen werden. Wer am nächsten Tag früh in die Berufs- oder Familienarbeit startet, kann keine Nachtsitzungen ableisten. Konsequente Einhaltung einer Endzeit, auf die man sich verständigt hat – notfalls durch Vertagen von Tagesordnungspunkten – und eine effektive Arbeit durch vorbereitende Fachausschüsse kann dazu einen Beitrag leisten.

Die wichtigsten Ansprechpersonen sind andere ehrenamtliche Presbyteriumsmitglieder (87,6%), in der Bedeutung dicht gefolgt von Pfarrern und Pfarrern (84,0%). Ein Teil der Ehrenamtlichen im Presbyterium findet im Gemeindebüro (42,7%) und im Kreiskirchenamt (26,5%) wichtige Austausch- und Auskunftspersonen. Mitarbeitende in pädagogischen Berufen gibt es nicht in allen Kirchengemeinden. Ihre Rolle ist – dort, wo sie tätig sind – daher möglicherweise größer, als es der Anteil der Nennungen in der Befragung widerspiegelt.



Das Webportal www.gemeinde-bewegen.de präsentiert seit 2020 die Inhalte des früheren Materialordners „Gemeinde leiten“ in digitaler Form. 16,1% der Presbyterinnen und Presbyter nutzen es gelegentlich oder häufig – 59,1% haben erst durch die Befragung davon gehört.

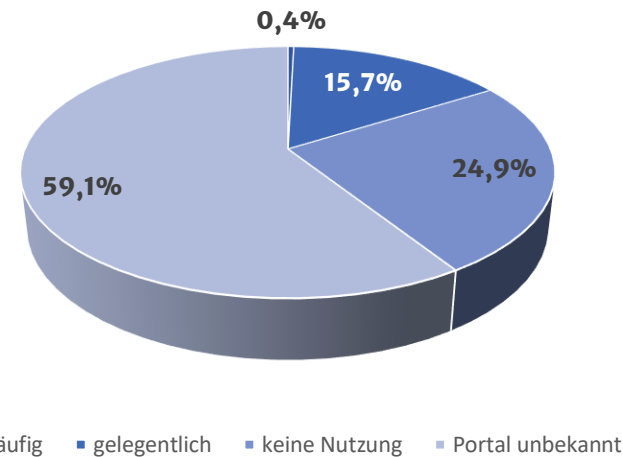


Impuls: Im Rahmen des Webportals www.ehrenamt.ekvw.de werden die Wissensinhalte für die Presbyteriumsarbeit als **Presbypedia** didaktisch neu aufbereitet und fortlaufend aktualisiert. Damit dieses Arbeitsinstrument genutzt wird, muss es bekannt gemacht werden. Der Aufbau einer zentralen (E-Mail-)Adressverwaltung für die Presbyterinnen und Presbyter sowie das Angebot eines Newsletters dienen dazu, Informationen erfolgreich weitergeben zu können.

Mir fehlen Informationen über kirchliche Zusammenhänge, z. B. Organigramme, Abläufe etc. Dies behindert meine Arbeit. Dies führt zu vermehrten Rückfragen oder auch zu, für die Pfarrerschaft lustigen Rückfragen, die einfach aus Unwissenheit resultieren. Hier wäre ein an die Industrie angelehntes Organisationsverhalten hilfreich. Anregungen hierzu werden jedoch oft mit dem Hinweis der Pfarrer "So funktioniert Kirche nicht" abgebügelt.

Presbyter, 63

Nutzung des Webportals [gemeinde-bewegen.de](http://www.gemeinde-bewegen.de)



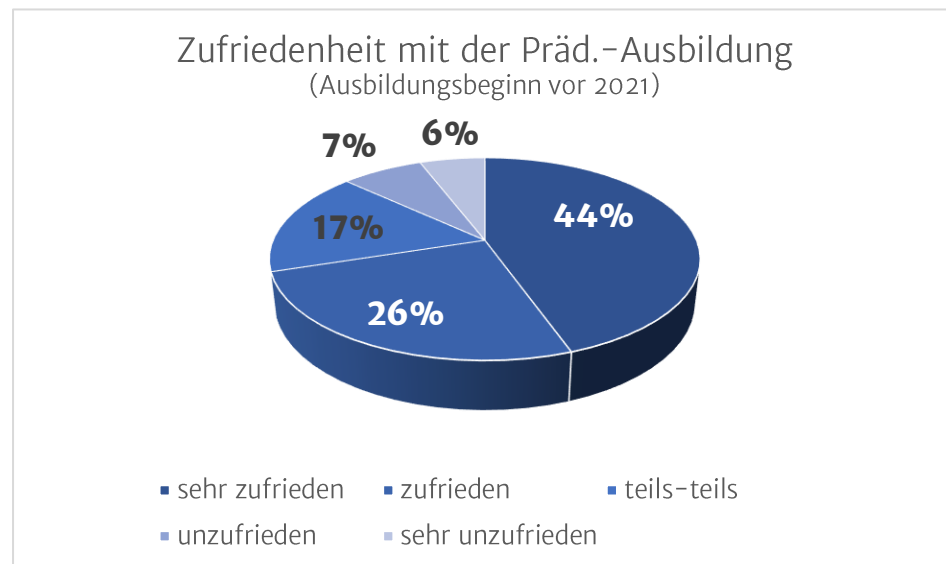
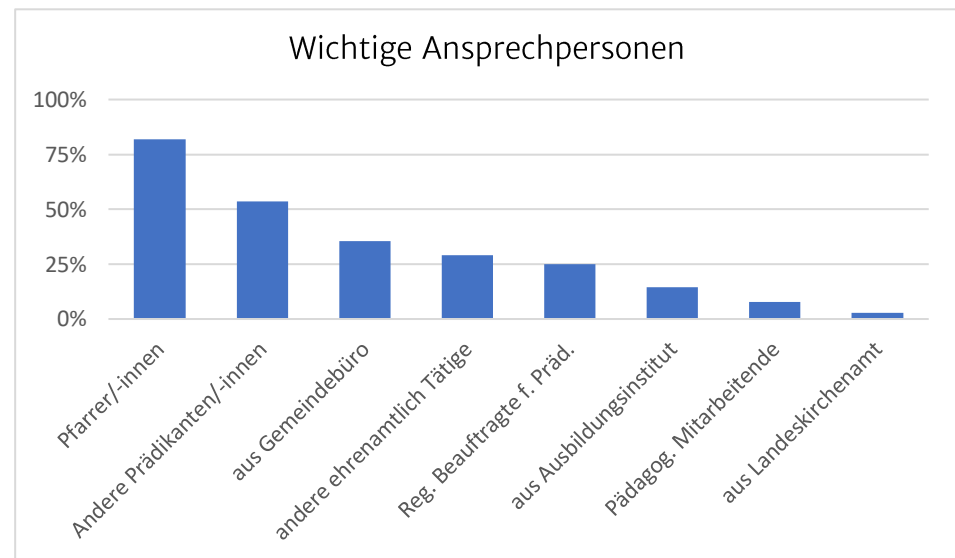
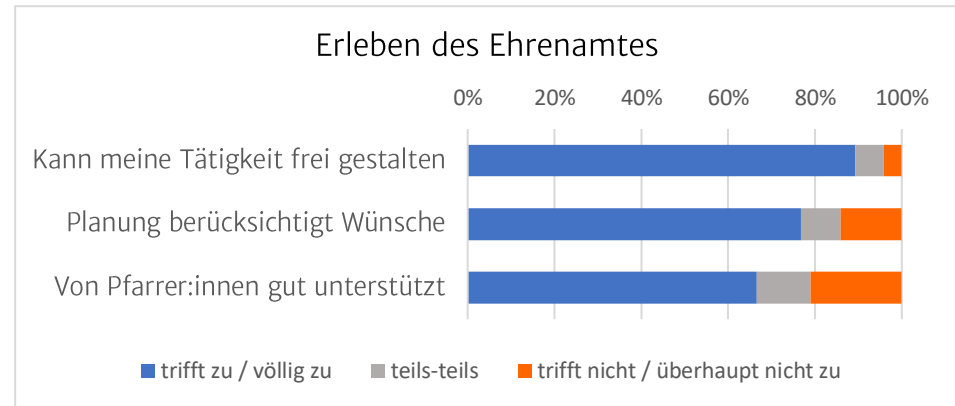
Kirche mit Ihren vielfältigen Angeboten ist bunt und bereichernd. Das ist sie auch in der Aufbau- und Ablauforganisation. In diesem Bereich nenne ich es fragmentiert, unklar, hochmanuell und – individuell. Im Bereich der Koordination und des Administrativen braucht Kirche mehr Standardisierung und Digitalisierung (z. B. von Prozessen). Gelänge dies, müssten Presbyterien nicht immer nach eigenen Lösungen suchen, diese konfigurieren und implementieren. Das ist aufwändig, teuer und zeitraubend. Durch Standardisierung und anschließender Digitalisierung könnte nennenswert Geld und Zeit eingespart werden. Gute Beispiele sind [gemeinde-bewegen.de](http://www.gemeinde-bewegen.de) und die Angebote der IT EKvW. Allerdings sollten diese Angebote und ihr Nutzen wiederholt kommuniziert werden. Hier passiert einfach zu wenig. Die Folge: Presbyterien entwickeln aus Unwissenheit teure, zeitraubende Individuallösungen. Presbyter, 45

Prädikantinnen und Prädikanten

Prädikantinnen und Prädikanten erleben eine große Freiheit in der Gestaltung ihrer Tätigkeit. Berücksichtigung ihrer Wünsche bei der Planung erleben 9,2% nur teilweise, 14,1% vermissen sie ganz. Und während zwei Drittel (66,7%) sich von den Pfarrpersonen gut unterstützt fühlen ist dies bei 21% nicht der Fall.

Dennoch sind Pfarrerrinnen und Pfarrer die mit Abstand wichtigsten Ansprechpersonen (81,9%). Es folgen andere Prädikantinnen und Prädikanten (53,5%) und Mitarbeitende des Gemeindebüros (35,4%). Die Regionalbeauftragten sind für ein Viertel, die Dozierenden am Ausbildungsinstitut für 14,6% wichtige Ansprechpersonen.

Mit der Ausbildung (nach dem bis 2020 eingesetzten Konzept) sind 70% zufrieden, 13% unzufrieden. Die Zahl der Rückmeldungen von Absolventinnen und Absolventen nach dem neuen Ausbildungskonzept ab 2021 (5 von 147) sind für eine repräsentative Aussage zu gering.



„Es ist für mich eine schöne Möglichkeit, meinen ursprünglichen Berufswunsch (Pfarrerin) doch noch zu verwirklichen. Ich durfte es nicht studieren, weil meine Eltern der Ansicht waren, Frauen gehören nicht auf die Kanzel. Allerdings haben sie im Laufe der Jahre ihre Ansicht geändert und ich habe auch beide auf eigenen Wunsch hin beerdigt.“ Prädikantin, 73

Flüchtlingsarbeit

Bei den Engagierten in der Flüchtlingsarbeit wird die Gestaltungsfreiheit als sehr hoch empfunden. Eine Ansprechperson bei Problemen vermissen 20,3% der Befragten. Dass die ähnliche Frage „Ich weiß, an wen ich mich bei Problemen wenden kann“ (Kap. V.5) nur von 11,9% verneint wird, deutet darauf hin, dass hier ein Problem bei der Erreichbarkeit oder Beratungskapazität der – grundsätzlich bekannten – Ansprechpersonen besteht. Gut unterstützt fühlen sich nur 41,4% – 29,3% sehen dagegen keine gute Unterstützung. Dass ihnen bei dem Engagement der kirchliche Bezug wichtig sei, bejaht nur ein Viertel der Befragten – für 56,9% trifft das nicht zu.

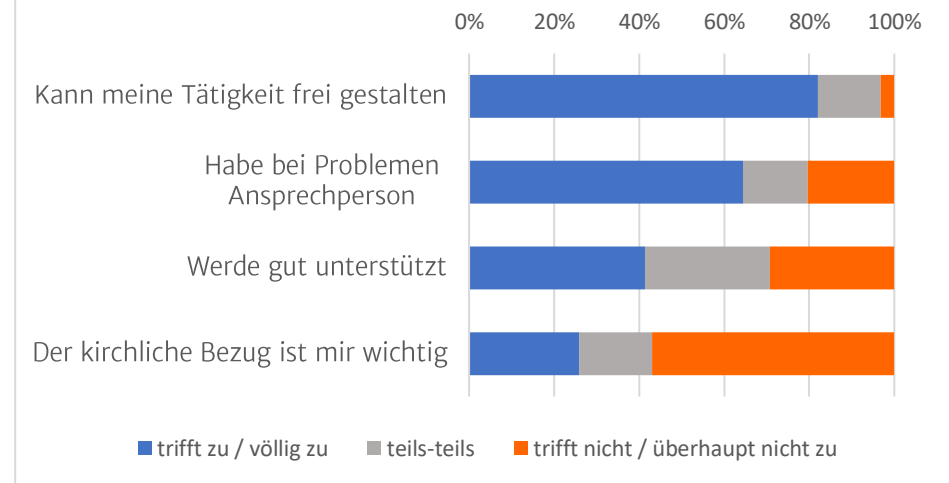
Ansprechpersonen sind offenbar vor allem die Engagierten untereinander (90,3%), gefolgt von den regionalen kirchlichen Beauftragten für Migration (32,3%). Unter „Sonstige“ werden häufig genannt: Flüchtlingsinitiativen und kommunale Integrationsstellen.

„Ohne kirchliche Unterstützung wären viele Lösungen nicht umsetzbar. Dieser Rückhalt ist für mich wie ‚ein sicherer Hafen‘.“

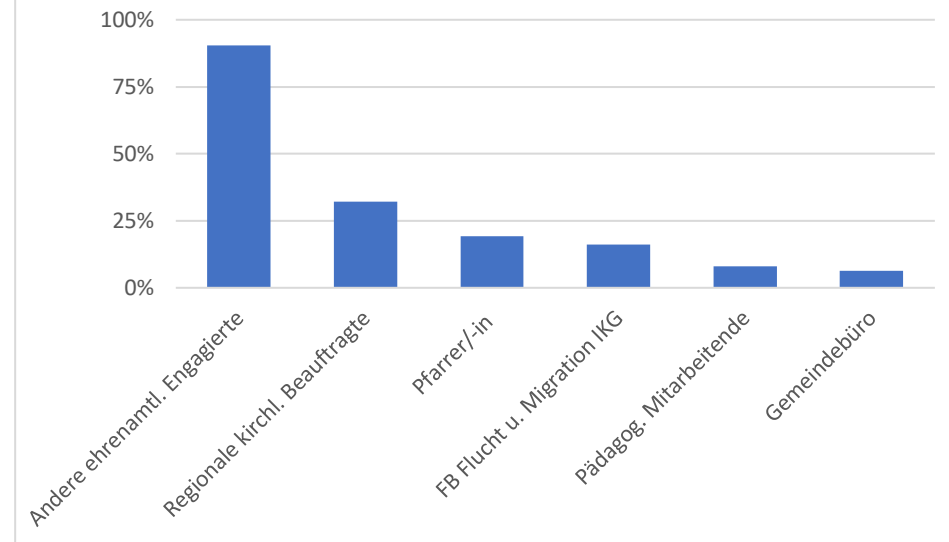
Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit, 66

„Ich bin aus freien Stücken und aus eigenem Antrieb ehrenamtlich tätig und habe überhaupt keine Verbindung zur Kirche, obwohl ich evangelisch bin. Von meiner Gemeinde erfahre ich überhaupt nichts.“ Mitarbeiter in der Flüchtlingshilfe, 71

Erleben des Ehrenamtes



Wichtige Ansprechpersonen



VI. Ausblick

Weiterentwicklung des Ehrenamtes

Der Ehrenamtsbericht bietet zahlreiche Ansatzpunkte, Stärken, Chancen und Probleme beim freiwilligen Engagement zu erkennen und die Praxis weiterzuentwickeln. Mit den Impulsen im Berichtstext sind erste Spuren gelegt. Einige grundlegende Entwicklungsrichtungen, die u.a. in der Diskussion des Berichtes im Netzwerk Ehrenamtsförderung entstanden, sollen am Ende stehen:

Ehrenamt braucht – wo erforderlich – **Entlastung und Stärkung**. Wenn die presbyteriale Leitung der Kirche weiter funktionieren soll, muss eine passende Schulung der Presbyterinnen und Presbyter für deren Grund- und Fachaufgaben angeboten werden – in Formaten, die zu den Möglichkeiten Berufstätiger passen. Eine effektive Verwaltungsunterstützung ist ebenso erforderlich wie eine Entlastung von Formalien bzw. deren effektive Gestaltung. Wo Menschen ehrenamtlich in emotional belastenden Feldern arbeiten, muss es eine gut zugängliche Beratung und ggf. supervisorische Begleitung geben.

Ehrenamt braucht **Anerkennung** – ideell und substantiell. Was die Grundsätze für die ehrenamtliche Arbeit in der Evangelischen Kirche dazu beschreiben, mag für manche der Engagierten eine Nettigkeit sein – für andere wird eine qualifizierte Begleitung oder eine selbstverständliche Kostenübernahme bei der Fortbildung für das Engagement darüber entscheiden, ob sie ein kirchliches Ehrenamt aufnehmen und beibehalten wollen – oder beibehalten können.

Ehrenamt braucht **Koordination**. Eine wesentliche Aufgabe wird es sein, einerseits Funktionen gut zu besetzen, die für das Leben der Kirche erforderlich sind („Welches Engagement braucht die Kirche?“) und andererseits Raum zu geben für die Engagementbereitschaft, die bei Kirchenmitgliedern und darüber hinaus vorhanden ist („Was wollen die Menschen tun?“). Auch ein souveräner Umgang mit den verschiedenen Engagement-Typen und Kooperationspartnern bedarf eines planvollen Managements. Diese Steuerungsaufgabe kann auf unterschiedliche Weise wahrgenommen werden: Als Fachaufgabe im Rahmen eines IPTs, als Tätigkeitsfeld von Ehrenamtlichen, die dafür besonders qualifiziert werden, als Arbeitsschwerpunkt von pädagogischen Mitarbeitenden oder Pfarrpersonen oder arbeitsteilig von verschiedenen Personen im Rahmen eines Ehrenamtskonzeptes. Wichtig ist, dass die Aufgabe geklärt und zugeordnet ist – und die Personen, die sie wahrnehmen entsprechend qualifiziert werden.

Ehrenamt **flexibel denken**. Einer wachsenden Mobilität engagierter und engagementbereiter Menschen muss eine Beweglichkeit in den kirchlichen Begleitstrukturen entsprechen – Gemeinde, Region – oder sogar der digitale Raum können je nach Themenfeld die geeigneten Verknüpfungspunkte sein. In der Regel wird sich über den Tätigkeitsinhalt definieren, welcher Rahmen der Beste ist – denn die Tätigkeit ist in auch für die Ehrenamtlichen der Schlüssel zum Engagement.

Zentrale Richtschnur sind die **Grundsätze für die ehrenamtliche Arbeit in der Evangelischen Kirche von Westfalen**, die die westfälische Landessynode im Juni 2022 in überarbeiteter Form beschlossen hat. Sie legen den grundlegenden Artikel 9 der Kirchenordnung praktisch aus und formulieren konkrete Standards einer modernen Ehrenamtsarbeit.

Die Kirchengemeinde ist verpflichtet, zur Erfüllung ihrer Aufgaben Gemeindeglieder als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, zu befähigen und zu begleiten, die nötigen Ämter und Dienste einzurichten sowie für Angebote der Fortbildung zu sorgen.

Aus Art. 9 der Kirchenordnung

Die Grundsätze weiten diesen Fokus über die Kirchengemeinden hinaus auf andere Ebenen sowie auf Werke und Verbände im Raum der Kirche. Sie benennen die Offenheit der Kirche für engagierte Menschen über den Kreis der Kirchenmitglieder hinaus. So machen sie bewusst, dass ehrenamtliches Engagement auch ein wichtiger Weg sein kann, Menschen mit der Kirche zu verbinden und in ihr zu beheimaten.

Die Grundsätze bestärken eine vorhandene gute Praxis – und sie zeigen, gegebenenfalls, wo Verbesserungen nötig sind, um im Interesse der Engagierten und der Kirche Frustrationen zu vermeiden und attraktive Bedingungen für freiwilliges Engagement zu schaffen.



Weiterentwicklung des Ehrenamtsberichtes

Der Bericht bietet eine Vielfalt an Perspektiven auf das Ehrenamt in der Evangelischen Kirche von Westfalen. Manche Formen, Informationen zu gewinnen, sind lange bewährt, so wie die Erhebungen zur Statistik kirchlichen Lebens (Kap. II.1), andere erschließen ein Engagementfeld erstmalig, wie die Befragung der Werke, Verbände und Institute (Kap. III). Bei solchen Neuerschließungen ist der Zugang trotz aller Vorüberlegungen unvollständig – regt aber gerade so auch zur Verbesserung und zum Schließen von Darstellungslücken an.

Die Tiefenbefragung wird dem Ehrenamt besonders gerecht, weil sie Motive und Erfahrungen der Engagierten sichtbar macht. Allerdings wurden – schon der Erreichbarkeit wegen – hier nur einzelne Zielgruppen ausgewählt. Andere Felder und Typen des Engagements bleiben so aus dem Blick. Ein vollständiges Bild wäre nur über eine Befragung zu gewinnen, die in repräsentativ ausgewählten Kirchengemeinden und Arbeitsbereichen alle ehrenamtlich Engagierten erreicht. Erfolgreich angewendet wurde dieses Vorgehen in der Zweiten Evaluation der Ehrenamtlichkeit der Ev.-Luth. Kirche in Bayern (Ehrenamt sichtbar machen).

Der Bericht wurde mit Personal, Kompetenz und Instrumenten erstellt, die in der Evangelischen Kirche von Westfalen vorhanden sind. So sind abgesehen vom Arbeitsaufwand der Befragten und der Durchführenden keine zusätzlichen Kosten entstanden. Die Belastung war nicht unerheblich. Hier ist zu überlegen, ob eine eventuelle zukünftige Befragung in Zusammenarbeit mit einem Partner aus dem Hochschul- oder Sozialforschungsbereich durchgeführt wird.

In der Diskussion des Berichtes kann sich zeigen, welche Informationen hilfreich, entbehrlich oder künftig sinnvoll zu erheben sind. Mit dem Kompetenzzentrum Ehrenamt und dem Netzwerk Ehrenamtsförderung bestehen Orte, um diese Erfahrungen zusammenzuführen und so Erhebung und Darstellung weiterzuentwickeln.

Eine Wiederholung des Berichts ist sinnvoll. Manche Fragestellungen gewinnen erheblich an Aussagekraft, wenn man Ergebnisse über die Zeit vergleichen und so Entwicklungen sichtbar machen kann. In jedem Fall würde ein regelmäßiger Lagebericht der Bedeutung Rechnung tragen, die das Ehrenamt für die Evangelische Kirche von Westfalen hat.

Quellen / Material

Quellen

Amt für Gemeindedienst / Jakubek, U. (Hg.):
Ehrenamt sichtbar machen – Zweite Evaluation der Ehrenamtlichkeit in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern
Nürnberg, 2018

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.):
Freiwilliges Engagement in Deutschland – Zentrale Ergebnisse des fünften deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019)
Berlin 2022
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/freiwilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf>

Dymarz, M.:
Was Engagierte bewegt – Ergebnisse einer Befragung von Engagierten in der Flüchtlingsarbeit in Nordrhein-Westfalen
Schwerte, 2018

König, J. / Maschke, D. / Schröder, A.M.:
Ehrenamt in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern – Zwischenbericht
Nürnberg 2023
www.evhn.de/evaluation

Simonson, J., Vogel, C., Tesch-Römer, C. (Hg.):
Freiwilliges Engagement in Deutschland – der Deutsche Freiwilligensurvey 2014
Berlin 2016
https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/Publikationen%20Forschung/Freiwilliges_Engagement_in_Deutschland_-_der_Deutsche_Freiwilligensurvey_2019.pdf

Sinnemann, M.:
Engagement mit Potenzial – Sonderauswertung des vierten Freiwilligensurveys
Hannover 2017

Sinnemann, M.:
Kirche, Religion und Engagement in der Zivilgesellschaft – Sonderauswertung des fünften Freiwilligensurveys
Hannover / Baden-Baden 2022
<https://doi.org/10.5771/9783748913672>

Fragebögen

Wiedergegeben wird hier der Fragebogen der Tiefenbefragung für Presbyterinnen und Presbyter. Die für Prädikantinnen und Prädikanten sowie Engagierte in der Flüchtlingsarbeit verwendeten Fragebögen sind analog gestaltet.

Mein Engagement

Gleich stellen wir Ihnen drei Fragen zu Ihrem ehrenamtlichen Engagement und bitten Sie um eine Angabe, wie viele Stunden in einem Monat Sie hier (im Durchschnitt) einsetzen.

- a) Als Presbyterin / Presbyter
- b) In anderen ehrenamtlichen Aktivitäten innerhalb der Kirche
- c) In anderen ehrenamtlichen Tätigkeiten außerhalb der Kirche

Wenn Sie neben dem Presbyterium keine anderen ehrenamtlichen Aufgaben wahrnehmen, tragen Sie "0" ein.

*Wieviele Stunden setzen Sie für ihre Arbeit als Presbyterin / Presbyter durchschnittlich pro Monat ein?

🔗 Gemeint ist die Zeit für Sitzungen, Ausschüsse des Presbyteriums, die eigene Vorbereitung und die Zeit, die Sie für Spezialaufgaben im Rahmen Ihres Presbyteramtes (z.B. Kirchmeisteramt, Kreissynode) einsetzen. Nicht gemeint sind andere Aktivitäten in der Gemeinde, die nicht unmittelbar zum Presbyteramt gehören.

📌 In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Wie viele Stunden setzen Sie pro Monat für kirchlich-ehrenamtliche Tätigkeiten außerhalb des Presbyteramtes ein?

📌 In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Wie viele Stunden setzen Sie pro Monat für ehrenamtliche Tätigkeiten außerhalb des kirchlichen Bereichs ein?

📌 In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Wie viele verschiedene ehrenamtliche Tätigkeiten (einschließlich des Presbyteramtes) üben Sie insgesamt im kirchlichen Bereich aus?

📌 Gemeint sind regelmäßige Tätigkeiten, die einen eigenen Inhalt haben (z.B. Leitung einer Gruppe, Verteilen des Gemeindebriefs, Teilnahme an einem Chor).

📌 In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Wie viele verschiedene ehrenamtliche Tätigkeiten üben Sie außerhalb des kirchlichen Bereichs aus?

📌 In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

***Wie lange sind Sie schon als Presbyterin / Presbyter tätig?**

📌 Bitte runden Sie auf volle Jahre.

📌 In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Was motiviert Sie, sich ehrenamtlich in der Kirche zu engagieren (1 = trifft überhaupt nicht zu - 5 = trifft völlig zu)?

	1	2	3	4	5	Keine Antwort
Das Gefühl, in der Kirche gebraucht zu werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
In meiner Verantwortung als Christin / Christ handeln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich fühle mich dazu berufen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich fühle mich verpflichtet, anderen zu helfen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Es ist in meiner Familie üblich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Der Spaß / die Freude, die ich daran habe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Die Möglichkeit, mich selbst zu entfalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Die Anerkennung, die ich für mein Engagement bekomme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Sympathische Menschen kennenlernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Mit anderen zusammen etwas tun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Etwas Sinnvolles in meiner freien Zeit tun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Der Wunsch, etwas in der Kirche zu verändern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Der Wunsch, etwas in der Gesellschaft mitzugestalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Die Hoffnung, in einer bestimmten Lebenssituation Hilfe zu bekommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Neue Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Vorbereitung auf eine spätere / erneute Berufstätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Meine Kenntnisse und Fähigkeiten sinnvoll einbringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Was gab den Anstoß zur Aufnahme Ihres Ehrenamtes als Presbyterin / Presbyter?

! Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ich wurde von einer Person gefragt, die ehrenamtlich in der Kirche tätig ist.
- Ich wurde von einer Person gefragt, die beruflich in der Kirche tätig ist.
- Ich habe selbst gefragt / mein Interesse signalisiert.
- Sonstiges:
- Keine Antwort

Qualifizierung und Kostenersatz

Haben Sie im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit als Presbyterin / Presbyter schon an Kursen oder Schulungen teilgenommen?

! Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja, mehrmals
- Ja, einmal
- Es gab Angebote, aber ich habe sie bisher nicht wahrgenommen
- Mir sind keine solchen Angebote bekannt
- Keine Antwort

An welchen Kursen / Schulungen zum Presbyteramt haben Sie teilgenommen?

 In das Feld "Andere" kann mehr Text geschrieben werden, als im Fenster sichtbar ist.

 Bitte wählen Sie die zutreffenden Antworten aus:

- Tag der Presbyterien der EkvW
- Regionale Angebote (Kirchenkreis)
- Kurs "Mut zur Strategie" (Ev. Frauenhilfe)
- Angebote des Pastorkollegs
- Andere:

Wenn Ihnen für Ihr Ehrenamt Kosten entstehen (z.B. Fahrt- oder Materialkosten): Besteht die Möglichkeit, sich diese Kosten erstatten zu lassen?

 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja, sie können vollständig erstattet werden
- Ja, aber nicht in jedem Fall oder nicht in voller Höhe
- Nein
- Ich weiß nicht, ob solche Kosten erstattet werden
- Keine Antwort

Anforderungen und Unterstützung

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen im Blick auf ihre Tätigkeit als Presbyter/-in zu (1 = trifft überhaupt nicht zu - 5 = trifft völlig zu)?

	1	2	3	4	5	Keine Antwort
Ich erhalte alle Informationen um mein Ehrenamt gut ausüben zu können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich erlebe Dank und Wertschätzung für mein Engagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich habe das Gefühl, etwas Wichtiges einzubringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich weiß, an wen ich mich bei Fragen oder Problemen in meinem Ehrenamt wenden kann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Die fachliche Beanspruchung durch mein Ehrenamt empfinde ich als überfordernd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Die emotionale Beanspruchung durch mein Ehrenamt empfinde ich als belastend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Wichtige Ansprechpersonen bei Fragen oder Problemen in meinem Ehrenamt sind für mich (mehrere Ankreuzungen möglich):

! Bitte wählen Sie die zutreffenden Antworten aus:

- Andere Presbyterinnen oder Presbyter
- Andere ehrenamtlich Tätige
- Pfarrer / Pfarrerin
- Pädagogische Mitarbeitende (Jugendreferent/-in, Diakon/-in, Gemeindepädagoge/-in)
- Mitarbeitende im Gemeindebüro
- Mitarbeitende im Kreiskirchenamt
- Sonstiges:

Als besonders stärkend erlebe ich in meinem Ehrenamt...

Als besonders belastend empfinde ich in meinem Ehrenamt...

Arbeit im Presbyterium

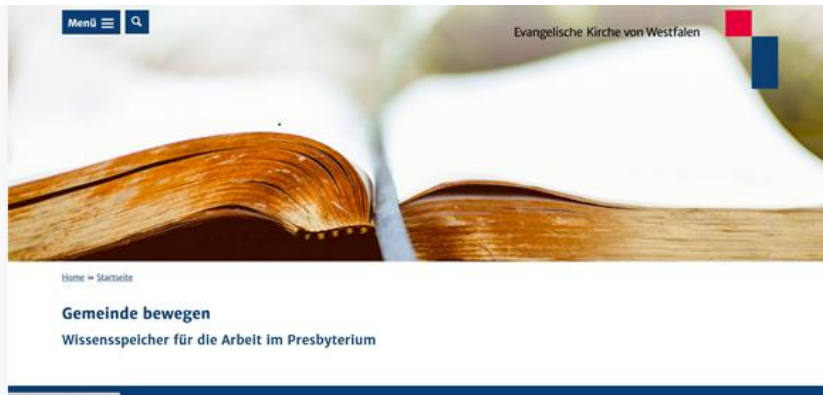
Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu (1 = trifft überhaupt nicht zu - 5 = trifft völlig zu)?

	1	2	3	4	5	Keine Antwort
Unsere Sitzungen werden gut geleitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Die Atmosphäre in unserem Presbyterium ist gut und konstruktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Unsere Sitzungen enden zu einer für mich guten Zeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Wie ist Ihre Bereitschaft, sich bei der nächsten Presbyteriumswahl 2024 wieder zur Verfügung zu stellen?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja, das habe ich fest vor
- Ja, das kann ich mir gut vorstellen
- Ich bin dazu nicht entschieden
- Eher nicht
- Nein, das möchte ich nicht
- Nein, das ist nicht möglich (z.B. wegen Erreichen der Altersgrenze)
- Ich bin nicht mehr Mitglied des Presbyteriums und strebe keine erneute Wahl an
- Keine Antwort



Das Webportal für Presbyteriumswissen www.gemeinde-bewegen.de...

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Nutze ich häufig
- Nutze ich gelegentlich
- Nutze ich nicht
- Ist mir unbekannt
- Keine Antwort

Angaben zur Person

Wir bitten Sie zum Abschluss noch um einige Daten zur Person. Sie helfen uns, darzustellen, welche Menschen sich insgesamt in der Kirche ehrenamtlich engagieren. Ihre Angaben werden anonym ausgewertet und absolut vertraulich behandelt. Die Ergebnisse werden so verarbeitet, dass keine Rückschlüsse auf die Person möglich sind.

Geschlecht

i Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- weiblich
- männlich
- divers
- Keine Antwort

Alter

i In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Bitte geben Sie Ihren höchsten Bildungsabschluss an

i Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- ohne Abschluss
- Schulabschluss (Hauptschule, mittlere Reife, (Fach-)Abitur)
- abgeschlossene Ausbildung
- abgeschlossene Fachakademie/Meisterschule
- abgeschlossene Hochschulausbildung
- Keine Antwort

Sind Sie oder eines Ihrer Elternteile außerhalb Deutschlands geboren?

i Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- ja
- nein
- Keine Antwort

In welchem Umfeld leben Sie?

! Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- großstädtisch (über 100.000 Einw.)
- städtisch
- ländlich
- Keine Antwort

Abschluss

*Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrem ehrenamtlichen Engagement in der Kirche (1 = gar nicht zufrieden - 5 = sehr zufrieden)

- 1 2 3 4 5

Offene Antwortmöglichkeit: Was möchten Sie uns zu Ihrem ehrenamtlichen Engagement in der Kirche noch mitteilen?

„Was mich stärkt?
Kekse, die es in manchen Sitzungen gibt.“
Presbyter, 27

„Was mich belastet?
Solche Aufgaben übernehme ich nicht.“
Prädikantin, 73