Evangelische Hochschule Nürnberg

Institut für Praxisforschung und Evaluation

Ehrenamt

in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

Auftraggeber: Amt für Gemeindedienst in der ELKB

Zwischenbericht
1. Phase: Quantitative Online-Befragung
Zentrale Ergebnisse

Arbeitsstand: 05.04.2023

Prof. Dr. Joachim König
Diakon Dietmar Maschke M.A.
Anna Maria Schröder M.A.

Prof. Dr. Joachim König, Diakon Dietmar Maschke M.A., Anna Maria Schröder M.A.

Evaluation
Ehrenamt in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

© Institut für Praxisforschung und Evaluation der Evangelischen Hochschule Nürnberg
Bärenschanzstraße 4 | 90429 Nürnberg | www.evhn.de/evaluation | evaluation@evhn.de

Nürnberg 2023

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 3

1. Vorwort 5

2. Zentrale Befunde und Schlussfolgerungen 6

3. Methode und Forschungsdesign 8

3.1. Forschungsfragen 8

3.2. Umsetzung und Datenbasis 9

3.3. Hinweise zur Darstellung 10

4. Ergebnisse der Befragung der Ehrenamtlichen 13

4.1. Anzahl der Ehrenamtlichen 13

4.2. Demographie 14

4.2.1. Geschlecht 14

4.2.2. Alter 15

4.2.3. Berufsabschluss 16

4.2.4. Berufliche Tätigkeit 16

4.2.5. Konfession 17

4.2.6. Jahre am Wohnort 17

4.2.7. Migrations-Hintergrund 18

4.3. Ehrenamtliches Engagement 19

4.3.1. Ehrenamtliches Engagement im kirchlichen Bereich 19

4.3.2. Weiteres außerkirchliches Engagement 26

4.4. Corona-Pandemie 27

4.4.1. Zeitliche Auswirkung auf das Engagement 27

4.4.2. Veränderungen beim ehrenamtlichen Engagement 27

4.5. Motivation 32

4.5.1. Motive für das ehrenamtliche Engagement 32

4.5.2. Motivationstypen 34

4.6. Rahmenbedingungen 41

4.6.1. Wunsch nach Rahmenbedingungen 41

4.6.2. Umsetzung der Rahmenbedingungen 43

4.7. Zukünftiges Engagement 48

4.7.1. Weitere Mitarbeit 48

4.7.2. Veränderung des Engagements 49
4.8. Verbundenheit mit Kirche und Spiritualität *50*
4.8.1. Verbundenheit mit der Kirche 50
4.8.2. Spiritualität 51
4.8.3. Wo ist Ihre Kraftquelle? Wo und wie tanken Sie (spirituell) auf? 52
4.9. Zugangswege *53*
4.10. Grenzen, An- und Überforderungen *55*
4.10.1. Grenzen 55
4.10.2. Anforderungen 58
4.11. Rollen- und Selbstverständnisse *59*
4.11.1. Rollenverständnis 59
4.12. Verhältnis zu den (Haupt-)Beruflichen *60*
4.13. Leitung / Begleitung *61*
4.13.1. Begleitung in der ehrenamtlichen Tätigkeit 61
4.13.2. „Gute Leitung“ 62
4.13.3. Kirchenvorstand 63
4.14. Fortbildung *64*
4.14.1. Bezahlung der Fortbildungen 64
4.14.2. Welche Fortbildungen haben Sie in den letzten drei Jahren besucht? 65
4.14.3. Welche Fortbildungen halten Sie ganz allgemein künftig für Ehrenamtliche für notwendig? 66
4.15. Bezahlung ehrenamtlicher Tätigkeit *68*
4.16. Zufriedenheit insgesamt *69*
4.17. Abschließende Mitteilungen der Befragten im Freitextfeld *70*
5. Fortschreibung zentraler Befunde aus 2012 und 2017 75
Anhang: Struktur-Daten 78
A.1. Lage 78
A.2. Gemeindegröße 79
A.2. Konfessionelle Prägung des Umfelds 80
A.3. Kirchenkreis 81
A.4. Antwort-Weg 82
Fragebogen: Ehrenamt in der ELKB 83

1. Vorwort

Im Auftrag des Amts für Gemeindedienst (afg) in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (ELKB) hat das Institut für Praxisforschung und Evaluation (IPE) der Evangelischen Hochschule Nürnberg eine Befragung der Ehrenamtlichen in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen durchgeführt. Die Projektleitung hatte Herr Hagen Fried vom afg inne.

Im Jahr 2012 wurde die erste Ehrenamtsstudie der ELKB durchgeführt, um verlässliche Erkenntnisse über die Ehrenamtlichen, ihr Engagement, ihre Motivation und ihre Situation zu gewinnen. Diese Befunde bieten eine belastbare Grundlage, um in Zukunft Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Arbeit zu verbessern, stärker auf die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen einzugehen und den hohen Stellenwert des Ehrenamts besser verdeutlichen zu können. Mit der zweiten Studie 2017 wurden die erhobenen Daten u.a. mit dem Ziel fortgeschrieben, demographische Veränderungen zu erkennen. Zusätzlich wurde die Arbeit des Kirchenvorstandes, die Kirchenvorstands-Wahl und die Zusammenarbeit mit (Haupt-)Beruflichen in den Blick genommen. Dazu kamen die Entwicklungen in der Arbeit mit Geflüchteten, die seit 2015 einen beachtlichen Stellenwert eingenommen hat.

Wie im Ehrenamtsgesetz der ELKB vorgesehen, wurden mit der nun vorliegenden dritten Studie 2022 die bisher erhobenen Daten u.a. mit dem Ziel fortgeschrieben, demographische Veränderungen im Zeitverlauf zu erkennen. Zusätzlich aufgenommen wurden Fragestellungen zu den Veränderungen durch die Corona-Pandemie, zur Spiritualität der Ehrenamtlichen und zur Monetarisierung des Ehrenamts.

Im Amt für Gemeindedienst und in den beteiligten Gremien wird intensiv mit den Ergebnissen gearbeitet. Dadurch sollen die Rahmenbedingungen für die Ehrenamtlichen weiterentwickelt werden, um der in Zukunft wachsenden Bedeutung des Ehrenamts für die Landeskirche gerecht werden zu können.

In einer zweiten, qualitativen Erhebungsphase werden diese nun vorliegenden Befunde in den kommenden Monaten vertieft. Ziel dabei ist es, vertiefende und die große Vielfalt des Ehrenamts weiter differenzierende Erkenntnisse zu gewinnen.

In diesem ersten Zwischenbericht werden zunächst zentrale Befunde und Schlussfolgerungen dargestellt (Kapitel 2). Nach der Beschreibung des methodischen Vorgehens (Kapitel 3) werden in Kapitel 4 die Ergebnisse für die gesamte Landeskirche im vergleichenden Zeitverlauf von 2012 über 2017 bis 2022 dargestellt. Abschließend werden zentrale Befunde fortgeschrieben (Kapitel 5).

Im Zuge der Weiterarbeit wird dieser Bericht sukzessive ergänzt. Sollten bei der Lektüre des Berichts Rückfragen entstehen, stehen wir zur Beantwortung gerne zur Verfügung. Unser herzlicher Dank gilt den 3.440 Ehrenamtlichen, die sich die Mühe gemacht haben, den langen und nicht ganz unkomplizierten Fragebogen zu bearbeiten, sowie allen, die die Befragung unterstützt haben durch Beratung, Werbung, Vermittlung und Verbreitung. Ohne sie wäre die Arbeit nicht möglich gewesen.

Nürnberg, im Januar 2023

Prof. Dr. Joachim König | Dietmar Maschke | Anna Maria Schröder

2. Zentrale Befunde und Schlussfolgerungen

- **Alter und formale Bildung der Ehrenamtlichen nehmen weiter deutlich zu**. Die Ehrenamtlichen der ELKB sind auch gegenüber der letzten Erhebung im Mittel wieder um ein Jahr älter geworden (MW 53,6 → 54,6 Jahre). Und auch die Tendenz hin zu einer zunehmenden Zahl an hohen formalen Bildungsabschlüssen setzt sich fort. Der weitaus größte Anteil der befragten Ehrenamtlichen ist oder war dabei im öffentlichen Dienst beschäftigt (22,7%). Es ist demnach weiterhin kein Weg heraus aus der bekannten Milieuverengung erkennbar, im Gegenteil, sie verstärkt sich.
- Ein **deutlicher Rückgang der Gesamtzahl der Ehrenamtlichen** (9% in 2 Corona-Jahren) ist zu verzeichnen. Parallel zeigt sich eine klare Tendenz zur Konzentration der Kräfte und Aufgaben auf den 'Kernbestand', etwa in den Kirchenvorständen. Die Arbeitsleistung (Stunden / Person) ist dabei deutlich gewachsen.
- Bei fast der Hälfte ist das Engagement durch die **Corona-Pandemie** weniger geworden, bei 40% ist es gleichgeblieben. Der Stunden-Umfang steigt aber.
- Der **Trend zum 'neuen Ehrenamt' setzt sich weiter fort,** ohne dabei auf Kosten der christlichen Orientierung zu gehen. Im Gegenteil: Die 'christlich orientierten' Motiv-Typen nehmen zu und differenzieren sich weiter aus.
- **„Der Wunsch, etwas in der Kirche zu verändern“** liegt zwar in der Mitte des Motiv-Rankings, steigt dabei aber besonders stark an (Mittelwert 3,4 auf 2,7). Dass diese Motivationslage unter den Ehrenamtlichen eine immer größere Rolle spielt, ist kirchenpolitisch von besonderer Bedeutung, gerade auch im Hinblick auf die angestoßenen Reformprozesse und die Bewältigung der vor uns liegenden Herausforderungen.
- **Die Wünsche der Ehrenamtlichen** an die Rahmenbedingungen und den Kontext ihres Engagements haben gegenüber 2012 **deutlich zugenommen**. Die Umsetzung der von ihnen gewünschten Aspekte hat nach einem durchgängigen Anstieg 2017 nun in den meisten Punkten wieder abgenommen. Sie liegt aber überwiegend immer noch deutlich über dem Niveau von 2012. Die (haupt-)beruflichen Ansprechpartner und der Teamgedanke stehen dabei weiterhin im Vordergrund.
- ***Nicht umgesetzte* Rahmenbedingungen** stellen wohl das zentrale Problem bei der Begleitung von Ehrenamtlichen im Sinne von Defiziten dar: Besonders ausgeprägt ist dies in den Bereichen der ‚Pflegeunterstützung‘ (94,2%), der ‚Kinderbetreuung‘ (91,3%), der ‚geringfügigen Bezahlung‘ (91,2%) und der ‚Aufwandsentschädigung‘ (84,4%), wobei diese Rahmenbedingungen gleichzeitig im Vergleich zu anderen weniger gewünscht werden, obwohl sie teilweise sogar im Ehrenamtsgesetz der ELKB erwähnt werden. ‚Spirituelle Begleitung‘ (64,0%) als ein kirchliches Alleinstellungsmerkmal ist ebenfalls häufig nicht erfüllt.

- **Die Professionalisierung des kirchlichen Ehrenamts stagniert** in den letzten fünf Jahren. Zugenommen haben innerhalb der letzten zehn Jahre dabei trotzdem vor allem die Klärung des Rahmens, die fachliche Begleitung, die Verfügbarkeit eines hauptamtlichen Ansprechpartners, Projektorientierung und die Bedeutung der je eigenen Verantwortung.
- Eine **Bezahlung der ehrenamtlichen Tätigkeit** lehnt mehr als die Hälfte (57,7%) ab, mehr als ein Viertel (26,4%) findet sie jedoch wünschenswert.
- **Die meisten Befragten wollen auch weiterhin mitarbeiten**. Weite Teile (fast 70%) werden den Umfang ihres Engagements beibehalten, ein Fünftel (20%) jedoch will ihn reduzieren.
- **Konflikte und Konfliktbereiche haben stark zugenommen**, Überlastungseffekte kommen signifikant stärker zum Ausdruck.
- Die Ehrenamtlichen fühlen sich zwar **nicht als Hilfskräfte ausgenutzt** (MW 5,4), sind sich aber bewusst, dass sie Lücken in der kirchlichen Arbeit schließen (2,5) und sie bringen ihr Wissen als Expertinnen und Experten ein (2,6).
- Die **Pfarrer*innenzentriertheit in der Begleitung nimmt weiter zu**: Mehr als drei Viertel der Ehrenamtlichen werden von Pfarrer/innen begleitet. Die Anteile anderer Gruppen (Kirchenvorsteher*innen, Sekretär*innen, Diakon*innen) nehmen ebenfalls zu. Weitere neu erfragte Gruppen (insbesondere Kirchenmusiker*innen, sowie Dekan*innen und Dienste & Einrichtungen) leisten ebenfalls wichtige Beiträge in der Begleitung Ehrenamtlicher.
- **Die Erwartungen an „gute Leitung“ steigen**. Die Ehrenamtlichen verstehen darunter hauptsächlich und deutlich zunehmend, dass Leitende als Ansprechpartner zur Verfügung stehen, für gute Informationen in der Gemeinde, für angemessene Beteiligung und Mitsprache sorgen sowie geistliche und organisatorische Aspekte verknüpfen.
- Gleichzeitig **steigen auch die Erwartungen an den Kirchenvorstand** hinsichtlich Partizipation und Begleitung der Ehrenamtlichen – dies ist nicht mehr allein Aufgabe der Hauptberuflichen.
- Es besteht insgesamt betrachtet eine hohe bis sehr **hohe Zufriedenheit mit dem kirchlichen Ehrenamt**. Dieser Wert hat allerdings in den letzten fünf Jahren etwas abgenommen (MW 1,8 → 2,0, 40,6% → 26,3% sind „voll und ganz zufrieden“).
- Es kann daher trotz der teilweise problematischen Veränderungen, trotz Corona-Krise und auch entgegen dem langfristigen Trend Mitgliederschwund insgesamt betrachtet von einer deutlichen 'Robustheit' und **Stabilität bei Bindung, Motivation, Spiritualität und Belastbarkeit** ausgegangen werden kann.

3. Methode und Forschungsdesign

3.1. Forschungsfragen

Im Rahmen der Ehrenamtsstudie sollten Antworten auf die folgenden zehn Fragestellungen gefunden werden:

- Wie sieht die demographische Struktur bei den Ehrenamtlichen aus?
- In welchen Bereichen sind sie tätig und in welchem Umfang?
- Welche Veränderungen ergeben sich durch die Corona-Pandemie?
- Welche Motive liegen dem Engagement zugrunde?
- Unter welchen Rahmenbedingungen wird gearbeitet und wie werden diese bewertet?
- Wie sieht es mit der Verbundenheit mit Kirche und mit der Bereitschaft aus, auch weiterhin mitzuarbeiten?
- Wie werden die Anforderungen beurteilt?
- Wie verstehen die Ehrenamtlichen sich und ihre Rolle in Kirche und Gesellschaft?
- Wie sieht das Verhältnis zu den (Haupt-)Beruflichen aus?
- Wie wird die Arbeit des Kirchenvorstands und seine Leitungsrolle wahrgenommen?

Der Studie liegt ein maximal weites Verständnis von Ehrenamt zugrunde. Dieses reicht von Gemeindebriefausträger*innen über Kirchen- und Posaunenchöre bis zum Kirchenvorstand und umfasst auch die nur sporadisch, projektorientiert Engagierten, die z.B. punktuelle Tätigkeiten übernehmen wie Grillen, Mithelfen, Fahren, Umbauen.

Erneut wurde der Zugang über die direkte Befragung der Ehrenamtlichen gewählt statt Hauptberufliche zu ihrer Meinung über ehrenamtliches Engagement zu befragen. Dies ermöglicht nicht nur eine unmittelbare Beantwortung der Fragen anstelle einer Projektion, sondern drückt besonders auch die direkte Wertschätzung der Ehrenamtlichen aus: „Wir fragen nicht andere, was sie denken, dass Sie denken, sondern wir fragen Sie direkt.“

3.2. Umsetzung und Datenbasis

Der Fragebogen wurde im Herbst 2021 auf der Grundlage des 2017 eingesetzten Fragebogens weiterentwickelt. Ein Pre-Test und ein Experten-Workshop zur Optimierung wurden durchgeführt.
Die Befragung wurde von Januar bis Juli 2022 durchgeführt.
Während für die Erhebungen 2012 und 2017 aus den 1.540 Kirchengemeinden eine repräsentative Zufallsstichprobe gezogen wurde, die geschichtet war nach Kirchenkreisen, Gemeindegröße (sehr kleine Gemeinden bis sehr große Gemeinden) und Prägung (ländlich, kleinstädtisch, mittelstädtisch, großstädtisch), wurde für den aktuellen Durchgang 2022 ein offener Zugang gewählt. Dadurch sind die Daten zwar nicht strukturell repräsentativ, aber die Limitation durch die Gemeindestichprobe entfällt, die Reichweite steigt und die Beteiligung wird allen Ehrenamtlichen in allen Kirchengemeinden und bei allen kirchlichen Diensten und Einrichtungen ermöglicht.

Die Werbung und Information bzw. die Anfrage an die Kirchengemeinden, Dienste und Einrichtungen mit der Bitte um Beteiligung erfolgte über verschiedene Wege:

- Dekan*innen (Rundschreiben aus dem Landeskirchenamt),
- Regionalbischöf*innen,
- Social-Media-Kanäle des afg und der ELKB.

Insgesamt gingen 3.440 Antworten ein, davon haben 3.323 Antworten einen Kirchengemeinde-Bezug. Sie stammen aus 728 verschiedenen Kirchengemeinden, somit war fast die Hälfte (47,3%) aller bayerischen Kirchengemeinden beteiligt, wenngleich aus 647 Gemeinden auch nur weniger als zehn Antworten kamen und der Anteil an Gemeinden mit nur einer Antwort (272) und zwei Antworten (122) sehr hoch ist. Die größten Antwortzahlen aus einer Kirchengemeinde liegen bei 56, 47 und 35. Der Mittelwert pro Gemeinde liegt bei 4.
Um eine Vergleichbarkeit mit den Auswertungen von 2012 und 2017 zu ermöglichen, erfolgt die **Darstellung in diesem Bericht auf Grundlage der 3.323 Antworten mit Kirchengemeindebezug**. Der Auswertung 2012 liegen 8.610 Antworten zugrunde, 2017 waren es 1.852 Antworten aus der Gemeinde-Stichprobe.

Die Erhebung erfolgte über ein Online-Portal des Instituts für Praxisforschung und Evaluation, um eine ressourcensparende Umsetzung (Papier, Versand) zu ermöglichen. Darüber hinaus wurden ausdruckbare Fragebögen als pdf-Datei zur Verfügung gestellt, die postalisch, per Fax und per E-Mail eingeschickt werden konnten. Davon wurde in 108 Fällen (3,1%) Gebrauch gemacht. Der überwiegende Teil der Antworten (96,9%) ging online ein.

3.3. Hinweise zur Darstellung

Dieser Bericht gibt einen graphischen und tabellarischen Überblick über die Ergebnisse der Ehrenamtsstudie in der gesamten Landeskirche. Die Ergebnisse werden dargestellt als:

- **%-Verteilungen der gültigen Antworten** (z.B. bei den Angaben zur Person und bei Fragen, bei denen Mehrfachnennungen möglich waren)

- **Mittelwerte bei skalierten Fragen**. Der Mittelwert wird als arithmetisches Mittel (Durchschnitt) über alle Antworten berechnet. Da hier die Antworten aller Befragten in einem Wert zusammengefasst sind, bietet er einen schnellen Überblick über die Antworttendenzen. Die Streubreite des Mittelwertes liegt zwischen
  - 1 = *„voll und ganz“*, also komplette Zustimmung, und
  - 6 = *„überhaupt nicht“*, also komplette Ablehnung.
  - Dazwischen konnten die Bewertungen differenziert werden wie bei Schulnoten.
  - Die Analogie zur bekannten Schulnotenskala ist beabsichtigt, um die Beantwortung und Interpretation zu erleichtern.
  - Auf der sechsstufigen Skala liegt die Mitte der Skala bei 3,5. Werte, die kleiner sind als 3,5 drücken eher Zustimmung aus, größere Werte drücken eher Ablehnung aus.

- **Standardabweichung**: Als Kennzahl für die Streuung wird die **Standardabweichung** berechnet. Diese gibt an, in welchem Bereich die meisten Antworten der Befragten liegen. Je geringer dieser Wert ist (grün hinterlegte Werte), desto einheitlicher haben die Befragten geantwortet. Je höher dieser Wert ist (rot hinterlegte Werte), desto mehr gehen die Bewertungen der Befragten auseinander.
  Die Streuung wird in den Diagrammen nach dem Ampelprinzip gekennzeichnet:

  🔴 sehr große Streuung, Standardabweichung > 1,5

  🟡 eher große Streuung, Standardabweichung liegt zwischen 1,1 und 1,5

  🟢 eher geringe Streuung, Standardabweichung ≤ 1,0.

Die **ehrenamtlichen Tätigkeiten** [Abschnitt 4.2] werden tabellarisch dargestellt.
Im Fragebogen konnten bis zu fünf Tätigkeits-Bereiche als offene Angabe eingetragen werden. 2012 wurden diese noch über lange Listen erhoben, die gegliedert waren nach den Bereichen Kirchengemeinde, regional & landesweit und kirchliche Dienste & Einrichtungen. Bei der Auswertung 2017 und 2022 wurden die offenen Angaben umcodiert und den Tätigkeitsfeldern zugeordnet.
Die offene, induktive Erhebungsform der Tätigkeiten ermöglicht im Fragebogen eine einfachere und differenziertere Beantwortung ohne langes Suchen in unübersichtlichen und nach verschiedenen Ebenen gegliederten Listen. Andererseits können ohne die Vorgaben Bereiche, in denen man sich nur gelegentlich engagiert, in Vergessenheit geraten. Durch die Begrenzung auf fünf Angaben können bei vielfach Engagierten auch Bereiche wegfallen. Zum Ausgleich wurden zusätzlich zu den Stunden in den einzelnen Bereichen noch die Gesamt-Stunden (pro Monat) erfragt.

Die Tabellen sind jeweils absteigend sortiert nach verschiedenen Aspekten:

- die Anzahl der Personen, die im jeweiligen Bereich aktiv sind,
- der geleistete Aufwand in Stunden pro Monat und
- der geleistete Aufwand in Stunden pro Person pro Monat (Mittelwert).

Veränderungen der Platzierung von 2012 zu 2017 und zu 2022 werden jeweils als Tendenzen angegeben:

Starke Veränderung

Leichte Veränderung

Keine Veränderung

Da es sich um die Angaben (Stunden / Jahre) aus den vorliegenden Antworten der Befragten handelt, sollten die dargestellten Werte (Summen, Mittelwerte) und Veränderungen – insbesondere bei geringer Datenbasis – nicht absolut gesetzt werden.

Aufgrund der offenen Erhebungsform ohne repräsentative Stichprobe sind keine Hochrechnungen möglich. Die Daten bieten aber interessante Anhaltspunkte zur Gewichtung des Engagements vor Ort. Häufig wurde auch „keine Angabe“ zu Umfang und Dauer des Engagements gemacht. Diese werden bei der Berechnung von Mittelwerten nicht berücksichtigt. In der Gesamtauswertung auf Landesebene wurden diese fehlenden Werte mittels singulärer Imputation (Substitution durch Mittelwerte) innerhalb der einzelnen Tätigkeitsfelder ergänzt. Da es jeweils um Größenordnungen geht, bietet es sich an, die Werte in der Diskussion / Interpretation gerundet zu verwenden.

Beim Stunden-Umfang können auch Tätigkeitsbereiche an die Spitze gelangen, in denen nur wenige Antworten, aber von besonders engagierten Personen vorliegen. Somit besagt eine hohe Stundenzahl pro Person pro Monat nichts über die Gesamtstunden und die Anzahl der Personen. Dies ist beispielsweise bei der Bücherei-Arbeit (2012 und 2022) und der Nachbarschaftshilfe (2017) der Fall.

Bei den **Rahmenbedingungen der Tätigkeit** [Abschnitt 4.4] wurde danach gefragt,

- ob sie gewünscht werden und
- ob sie erfüllt sind (unabhängig vom Wunsch – es kann ja auch etwas Unerwünschtes erfüllt sein).

Welche Rahmenbedingungen wünschen Sie sich für Ihr Engagement und welche sind tatsächlich umgesetzt? *Bitte kreuzen Sie alle Bedingungen an,* - *die Sie sich wünschen (linke Spalte),* - *die tatsächlich erfüllt sind – auch unabhängig von Ihrem Wunsch (rechte Spalte).*		*Bitte beide Spalten ausfüllen.*	
		Wünsche ich mir.	**Ist umgesetzt / erfüllt.** (auch unabhängig vom Wunsch)
Rahmen	2012	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja ☐ Nein
	2017	☐ Ja	☐ Ja
	2022	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja

Diese beiden Fragen waren als voneinander unabhängige Ja-Nein-Fragen gedacht. Um die Beantwortung – insbesondere im online-Fragebogen – zu vereinfachen, wurde 2017 nur die „Ja"-Option dargestellt. Bei den Antworten hat sich gezeigt, dass die beiden Fragen meist als sich ausschließende Optionen verstanden wurden. Dabei wurde „*wünsche ich mir*" als Desiderat bzw. Defizit-Meldung im Gegensatz zu „*ist erfüllt*" bewertet. Um dem zu begegnen, wurde 2022 der Wunsch wieder als echte Ja-Nein-Frage gestellt und die Frage von „Erfüllung" auf „Umsetzung". Dargestellt werden bei den Wünschen die Ja-Antworten im Verhältnis zu den Nein-Antworten und „keine Angabe".

Offene Textantworten

Prozentangaben und andere Zahlen, die die offenen Texteingaben dieser Evaluation betreffen, sind nicht direkt mit den Prozentangaben der Auswertung von quantitativen Fragen aus der Umfrage vergleichbar, da es sich hierbei nicht um explizit abgefragte Items, sondern um rekonstruierte Kategorien handelt. Sowohl deduktiv als auch induktiv erstellte Kategorien wurden nur aufgrund des Vorhandenseins von Nennungen erstellt. Bei der Interpretation der Prozentangaben ist also zu beachten, dass es sich dabei nur um den Anteil an Befragten handelt, der beim Ausfüllen der freien Texteingaben von selbst explizit auf ein Thema zu sprechen kommt. Offene Texteingaben bilden daher den persönlichen Relevanzrahmen der Befragten besonders gut ab.

4. Ergebnisse der Befragung der Ehrenamtlichen

4.1. Anzahl der Ehrenamtlichen

Insgesamt arbeiteten 2021 etwa 139.000 Menschen ehrenamtlich in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern[1]. Nach Anstiegen bis 2018 ist die Anzahl ab 2019 mit größer werdenden Schritten um insgesamt 11,4% zurückgegangen, zuletzt um 5,1% von 2020 auf 2021[2].

Jahr	Anzahl der EA	Entwicklung
2011	148.412	
2012	149.056	+0,4%
2013	155.550	+4,4%
2014	156.443	+0,6%
2015	157.769	+0,8%
2016	155.090	-1,7%
2017	155.889	+0,5%
2018	156.208	+0,2%
2019	152.656	-2,3%
2020	146.600	-4,0%
2021	139.107	-5,1%

[1] Kirchliches Leben in Zahlen
[2] Der Wert für 2022 lag bei Berichtlegung noch nicht vor.

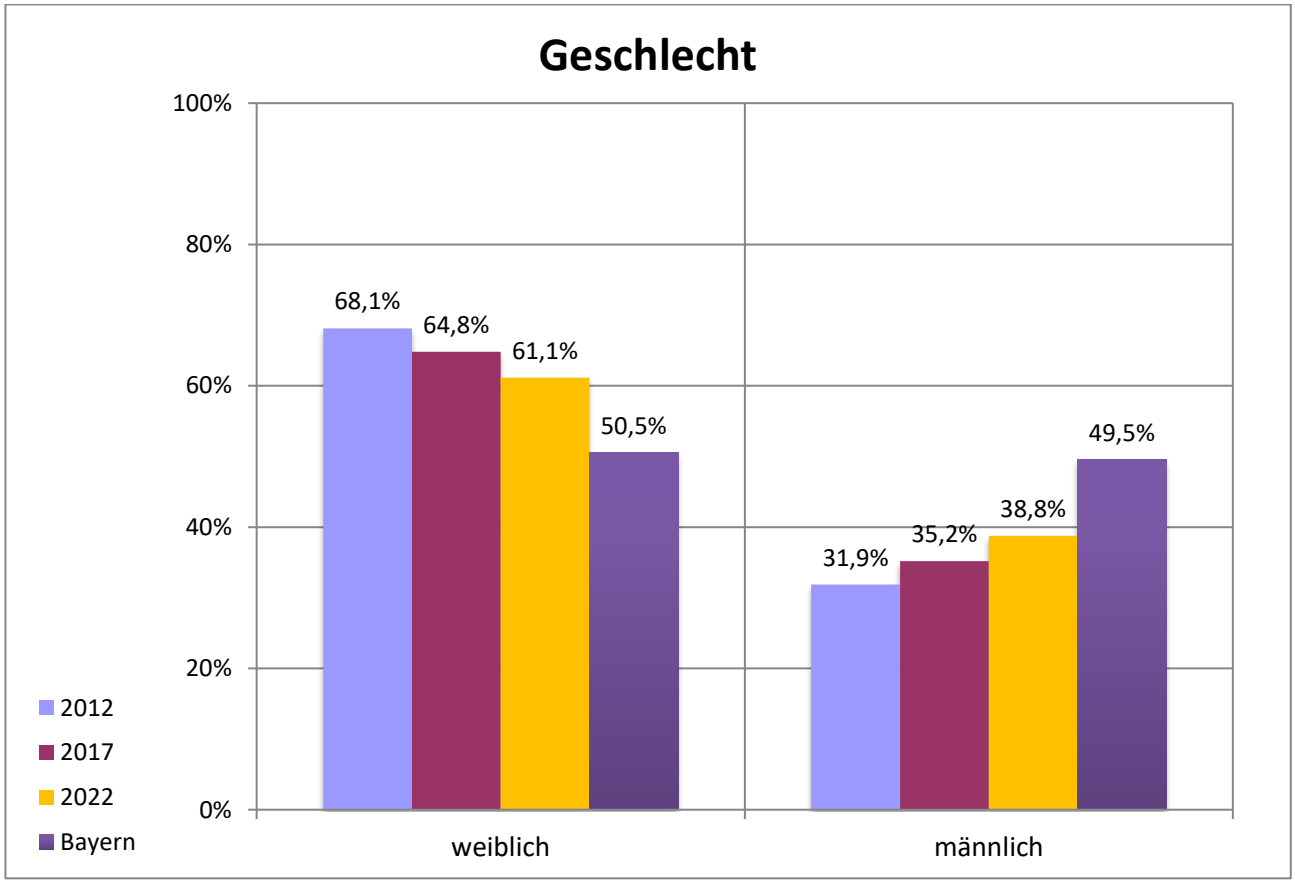
4.2. Demographie

61% der in 2022 befragten Ehrenamtlichen sind Frauen, das Alter der Ehrenamtlichen liegt durchschnittlich bei 54,6 Jahren. Das heißt, die hier Engagierten sind ‚weiblicher' und älter als es im Landesdurchschnitt der bayerischen Bevölkerung[3] der Fall ist. Zudem ist auffällig, dass die höheren Bildungsabschlüsse signifikant überrepräsentiert sind.

Gegenüber den Vorjahren 2012 und 2017 hat in der Stichprobe der Männeranteil um jeweils etwa 3% zugenommen und der Altersdurchschnitt ist um jeweils etwa ein Jahr gestiegen. Die höheren Bildungsabschlüsse haben von 2017 auf 2022 nochmals deutlich zugenommen.

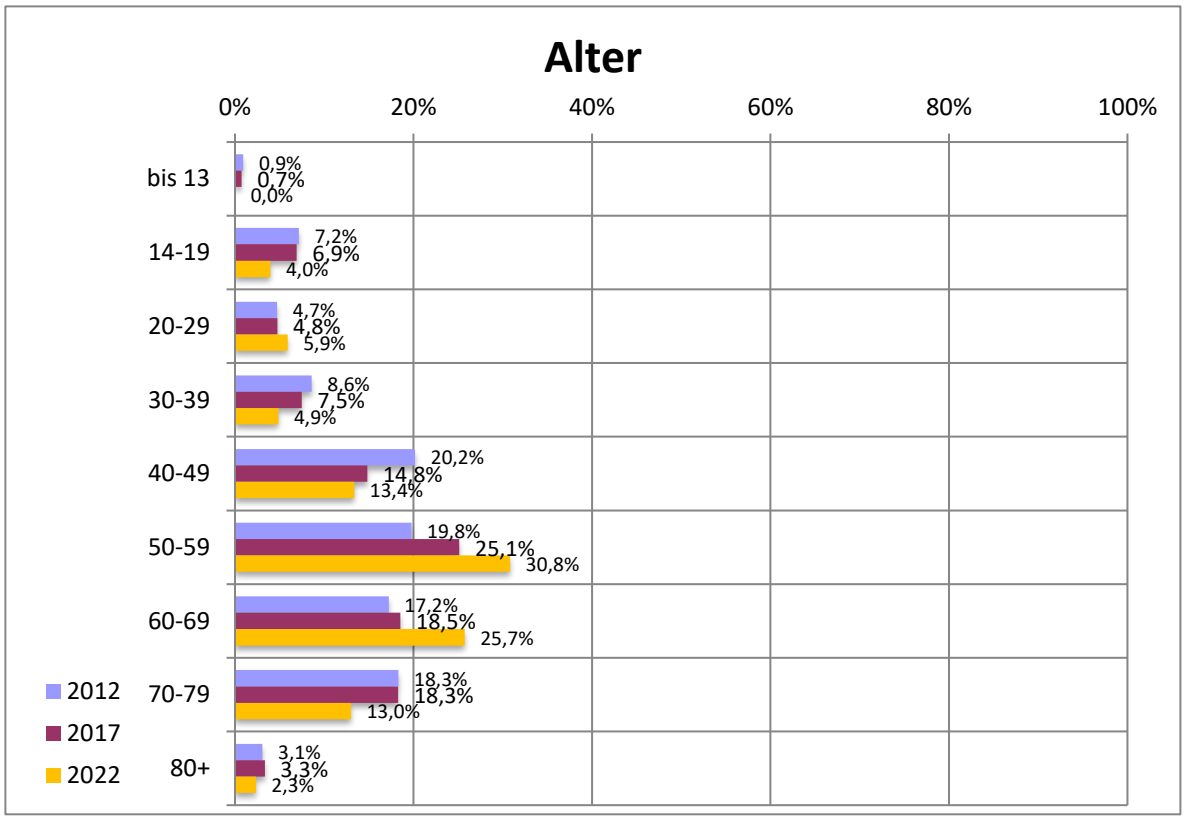
Nur 3,5% der Befragten haben einen Migrations-Hintergrund.

4.2.1. Geschlecht

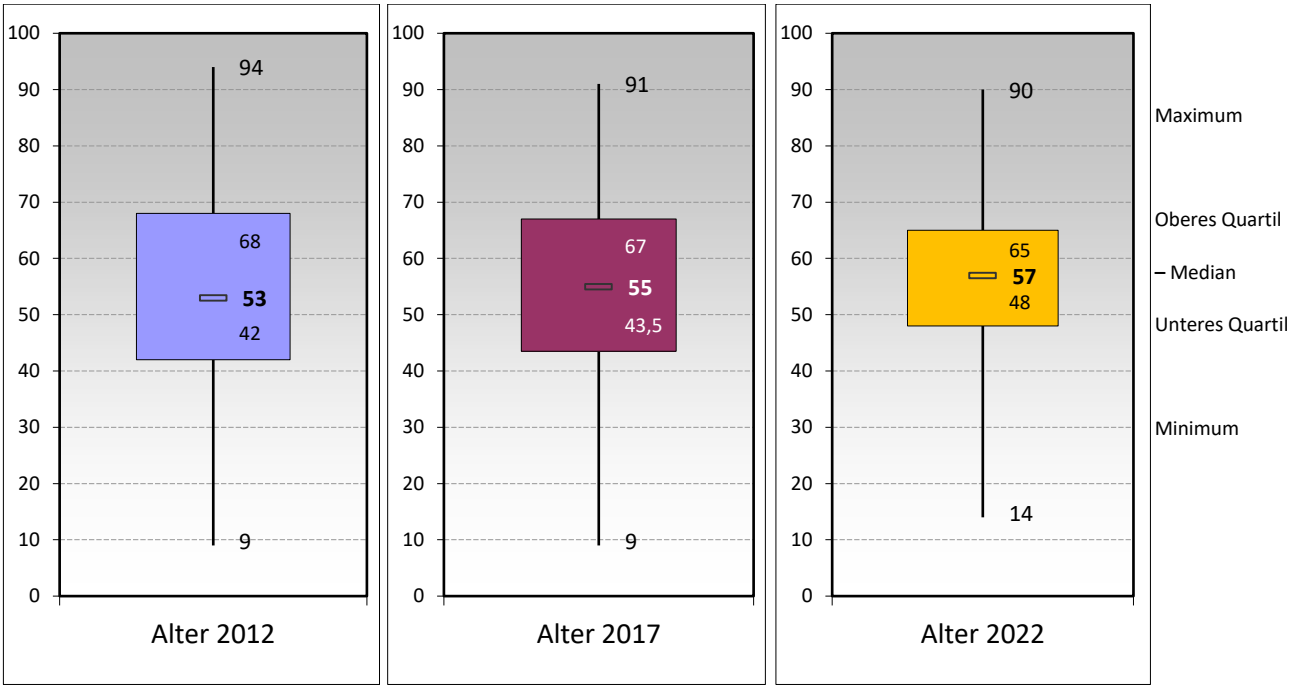


[3] Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik

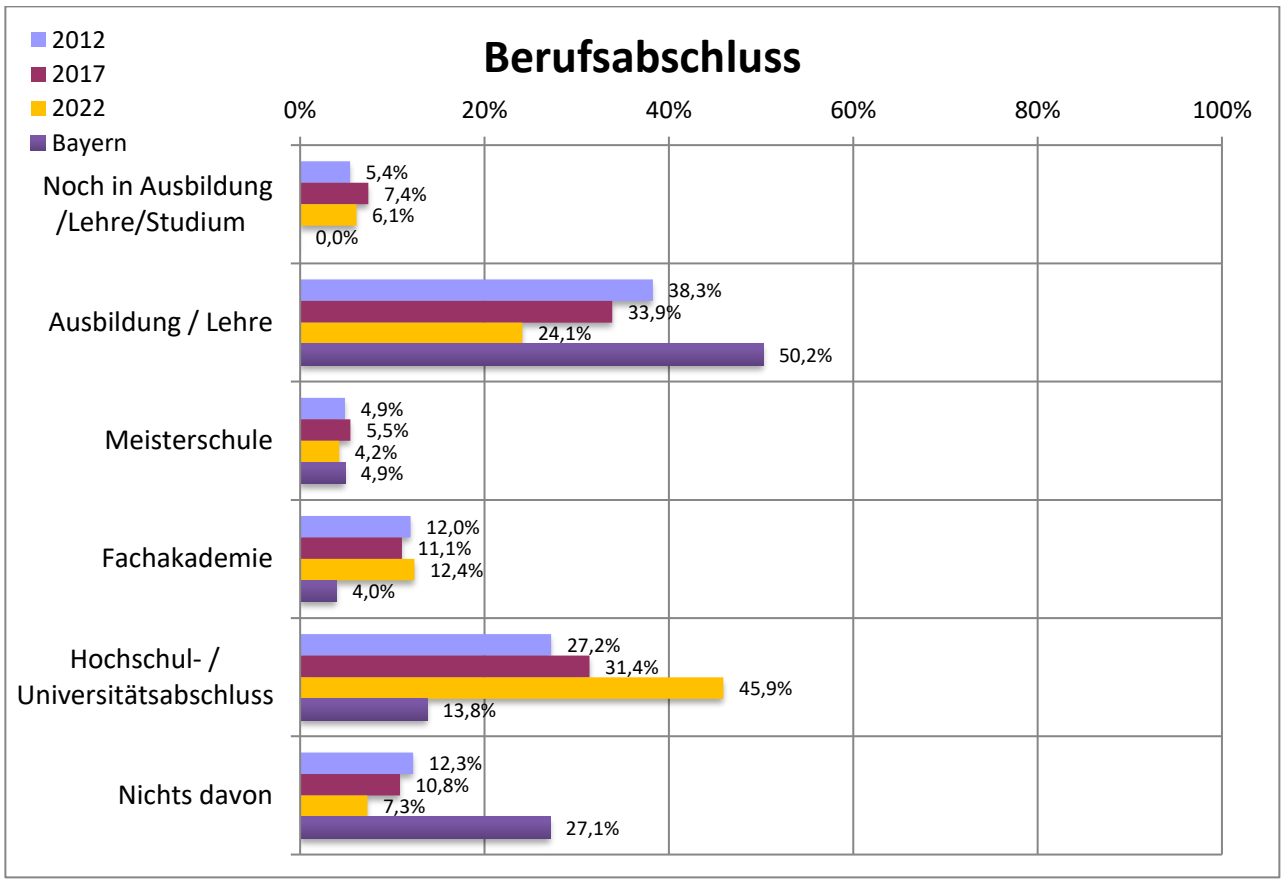
4.2.2. Alter



Alter	2012	2017	2022
Mittelwert	52,3	53,6	54,6
Minimum	9,0	9,0	14,0
Maximum	94,0	91,0	90,0

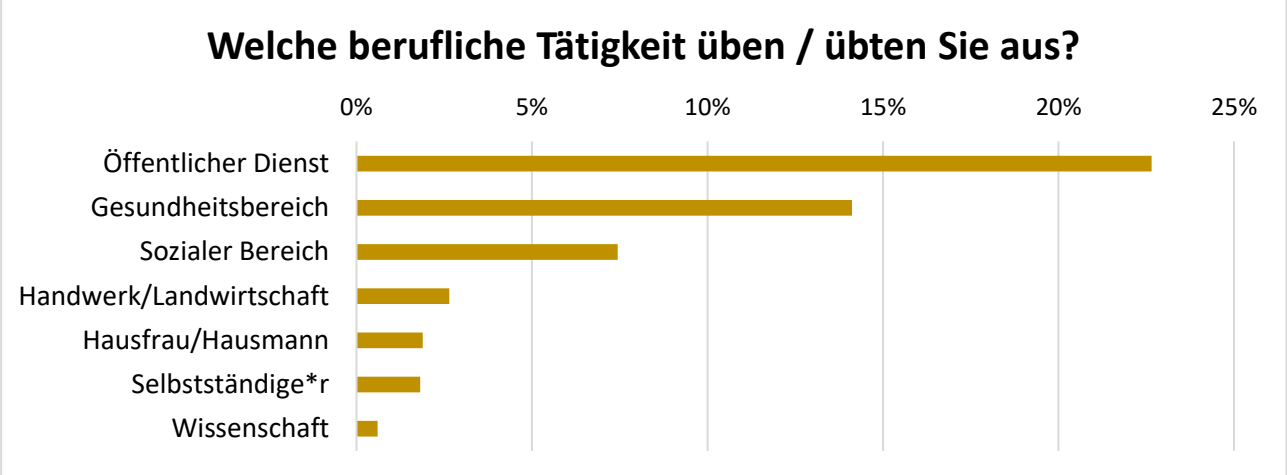


4.2.3. Berufsabschluss

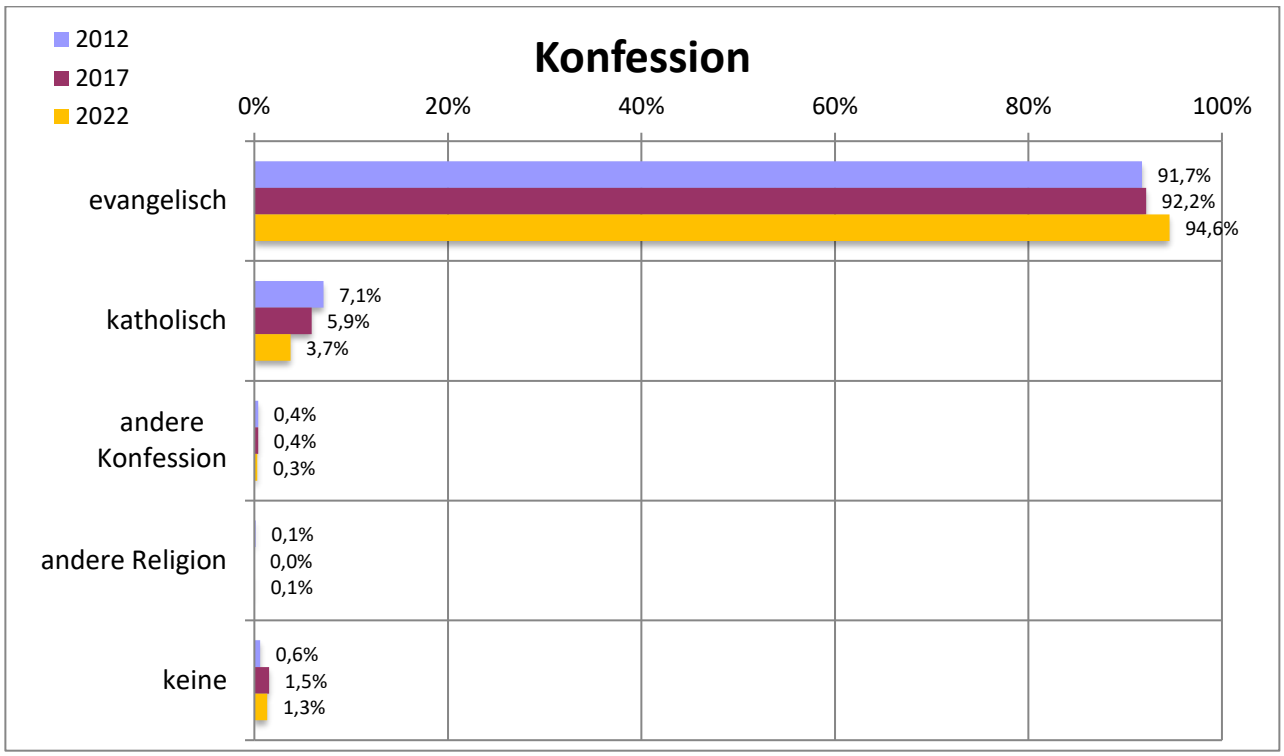


4.2.4. Berufliche Tätigkeit

Der weitaus größte Anteil der ehrenamtlichen Befragten ist oder war im öffentlichen Dienst beschäftigt (22,7%). Es folgen der Gesundheitsbereich (14,1%) und der soziale Bereich (7,4%). Kleinere Anteile verzeichnen die Bereiche Handwerk und Landwirtschaft (2,6%), häusliche Care-Arbeit (1,9%), Selbstständigkeit jeder Art (1,8%) und wissenschaftliche Berufe (0,6%).

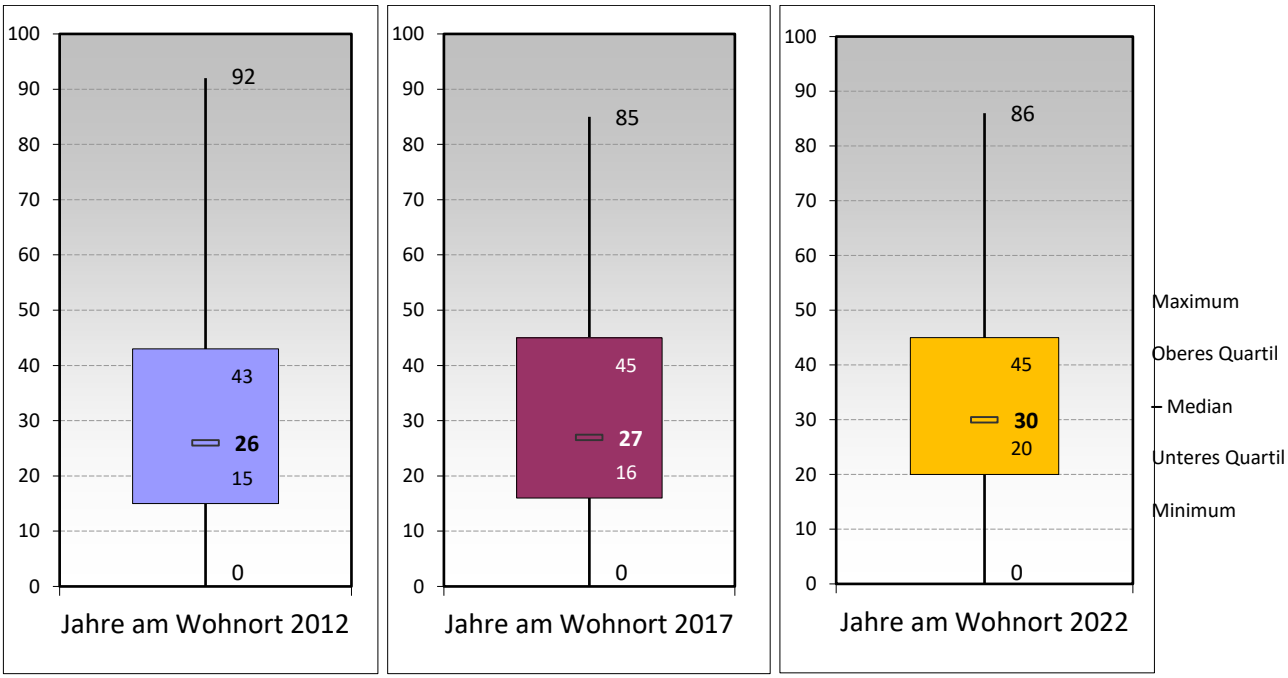


4.2.5. Konfession



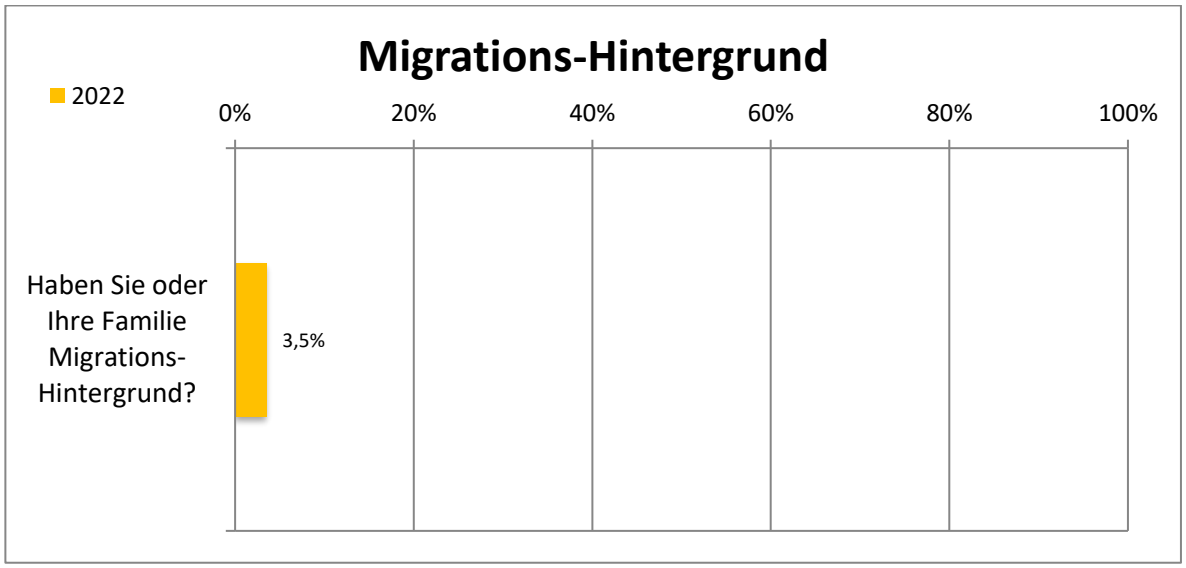
4.2.6. Jahre am Wohnort

Die Ehrenamtlichen leben im Durchschnitt 33 Jahre an ihrem derzeitigen Wohnort. Die Spanne reicht von 0 bis 86 Jahren. Nach wie vor kann also davon ausgegangen werden, dass sich weit überwiegend stark in ihrem Umfeld verwurzelte Menschen in der Kirche engagieren.



4.2.7. Migrations-Hintergrund

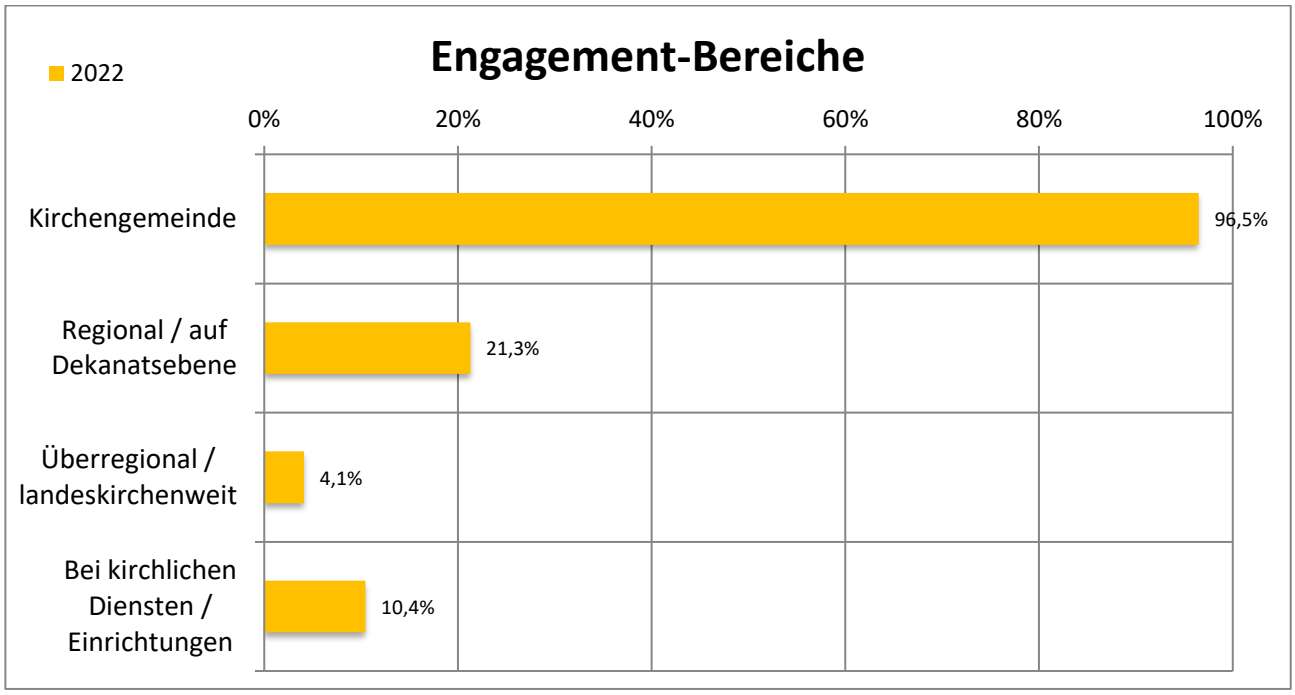
Nur 3,5% der befragten Ehrenamtlichen haben einen Migrations-Hintergrund.



4.3. Ehrenamtliches Engagement

4.3.1. Ehrenamtliches Engagement im kirchlichen Bereich

In der Eingangs-Frage des Fragebogens konnten die Ehrenamtlichen angeben, in welchen Bereichen sie sich engagieren. Die meisten (96,5%) sind demzufolge in einer Kirchengemeinde tätig. Regional bzw. auf Dekanatsebene engagieren sich 21,3%, überregional bzw. landeskirchenweit 4,1% und bei kirchlichen Diensten & Einrichtungen 10,4% der Befragten.



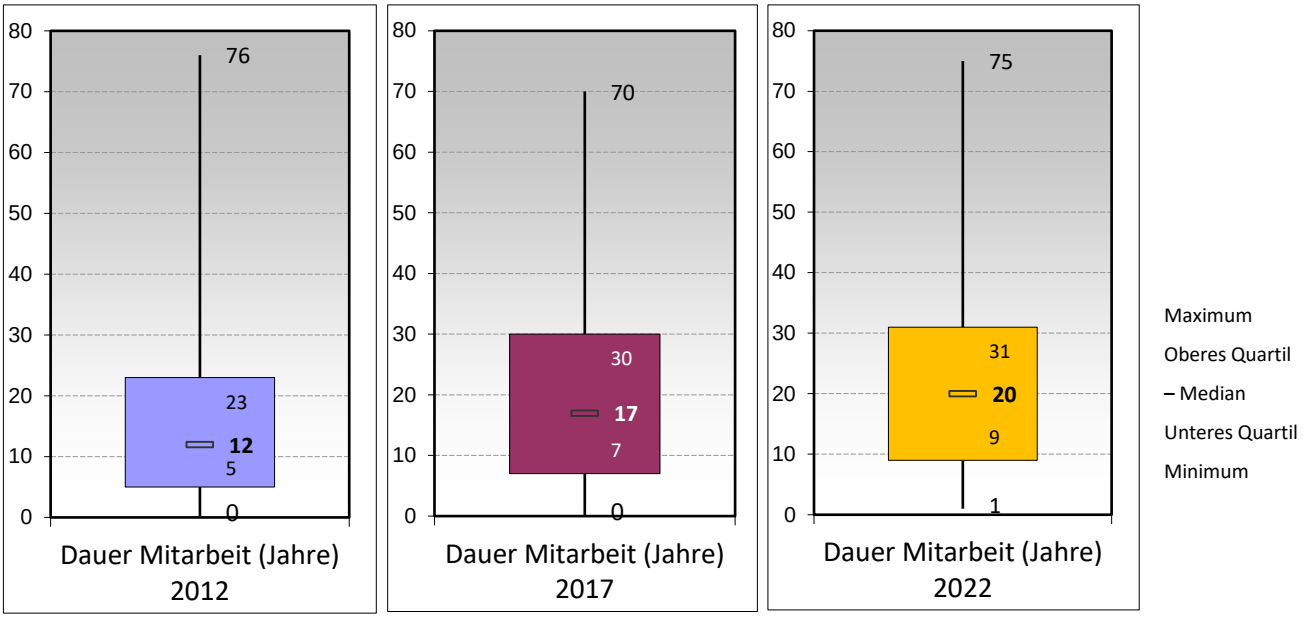
Wo engagieren Sie sich ehrenamtlich in der Evang.-Luth. Kirche?

[Mehrfachnennungen waren möglich.]

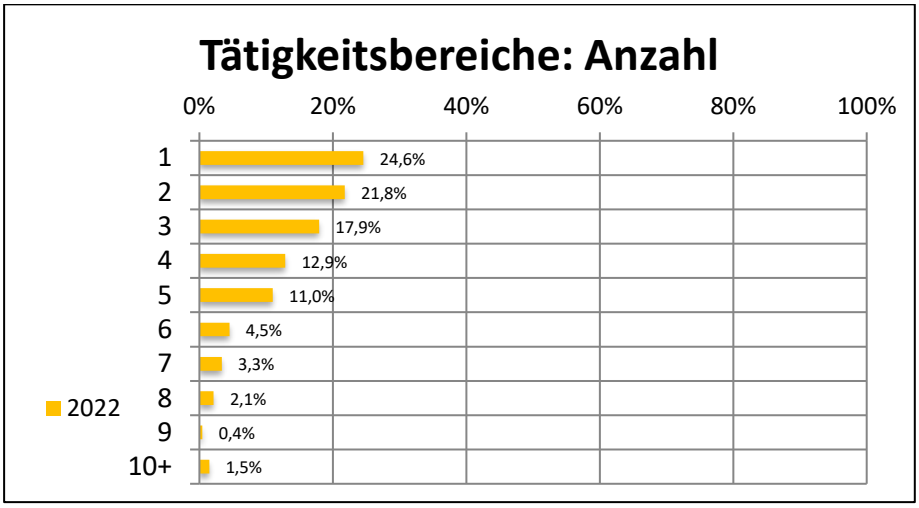
4.3.1.1. Eckdaten des Engagements

Das durchschnittliche Engagement der befragten Ehrenamtlichen liegt bei 15 Stunden pro Monat, wobei die Spanne von 0,2 Stunden bis 120 Stunden reicht. Gegenüber 2017 (11 Std.) ist das Engagement wieder angestiegen, nachdem es gegenüber 2012 (14 Std.) zurückgegangen war.

Die Dauer des Engagements beträgt im Mittel 21,7 Jahre. In der Stichprobe waren neue Ehrenamtliche (1 Jahr) ebenso vertreten wie langjährige, ältere Ehrenamtliche, die seit Ihrer Kindheit dabei sind (75 Jahre). Gegenüber 2017 (19,9 Jahre) bedeutet das eine leichte Zunahme. Innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Erhebung haben 16,2% der Befragten neu als Ehrenamtliche bei der Kirche begonnen, davon 4,1% innerhalb von zwei Jahren, also während der Corona-Pandemie.



Die Ehrenamtlichen engagieren sich im Schnitt in 3,2 Bereichen, bei einer Spannweite von 1 bis 22 Bereichen. Die Breite bleibt gegenüber 2012 (2,9 Bereiche, Spannweite 1 bis 30 Bereiche) relativ konstant. Mit 24,6% engagiert sich die größte Teilgruppe der Ehrenamtlichen in nur einem Bereich. Es folgen 21,8% in zwei Bereichen und 17,9%, die sich in drei Bereichen engagieren. Mit 35,7% engagiert sich etwas mehr als ein Drittel in vier oder mehr Bereichen.



Zwar ist eine valide Hochrechnung der Stundenangaben aufgrund der Datenlage nicht möglich, überblicksweise ergeben sich jedoch folgende Zahlen: 2022 wurden insgesamt rund 48.500 Engagement-Stunden pro Monat erfasst. Davon entfallen auf den Bereich Kirchengemeinden rund 41.400 Stunden pro Monat (85,3%) und rund 7.100 Stunden (14,7%) auf die Dekanats- und Landesebene sowie auf Dienste und Einrichtungen. Eine valide Hochrechnung ist aufgrund der Datenlage nicht möglich. Die in den folgenden Abschnitten dargestellten Entwicklungen in den häufigsten Tätigkeits-Bereichen legen auch ohne Hochrechnung nahe, dass das Engagement insgesamt relativ konstant geblieben ist, allerdings auch weiterhin mit einer leicht rückläufigen Tendenz.

4.3.1.2. Anzahl der Ehrenamtlichen

Die meisten befragten Ehrenamtlichen waren 2022 im Kirchenvorstand aktiv (37,0% der Befragten). Es folgen Aufgaben rund um den Gottesdienst (27,2%) und Gemeindebrief-Verteiler*innen (21,9%).

Platzierung 12	Platzierung 17	Platzierung 22	Tätigkeits-Bereich (Kirchengemeinde)	% der Befragten 2012	% der Befragten 2017	% der Befragten 2022
4	2	1	Kirchenvorstand	18,4%	19,0%	37,0%
6	9	2	Rund um den Gottesdienst	14,8%	6,3%	27,2%
2	3	3	Gemeindebrief verteilen	26,7%	18,2%	21,9%
3	1	4	Chor	23,7%	19,9%	18,9%
5	4	5	Instrumental-Musik	15,3%	16,1%	14,2%
8	6	6	Gottesdienst-Team	10,6%	7,8%	13,0%
1	7	7	Feste & Veranstaltungen	27,7%	7,3%	11,3%
7	5	8	Kinder- und Jugendarbeit	10,8%	8,4%	10,6%
11	15	9	Öffentlichkeitsarbeit	7,6%	2,3%	9,0%
13	19	10	Prädikanten / Lektoren	6,4%	1,5%	7,6%
9	8	11	Kindergottesdienst	8,3%	6,6%	5,4%
24	14	12	Verwaltung	2,5%	3,9%	4,4%
12	10	16	Frauenarbeit	6,4%	5,5%	4,3%
10	11	17	Seniorenarbeit	7,7%	5,0%	4,1%
			Weitere Aufgaben (nicht im Fragebogen vorgegeben)	10,7%	22,9%	12,1%

4.3.1.3. Aufwand: Stunden pro Monat in den Kirchengemeinden

Die Tätigkeitsbereiche werden hier sortiert nach dem %-Anteil des jeweiligen Tätigkeits-Bereichs an den in den Kirchengemeinden geleisteten Gesamt-Stunden pro Monat.
Die Tabelle wird angeführt von den Kirchenvorständen (17,2% der in den Kirchengemeinden geleisteten Stunden). Es folgt zweifach Kirchenmusik mit Chören (12,1%) und Instrumental-Musik (10,8%). An den nächsten Stellen stehen Kinder- und Jugendarbeit (7,0%), Aufgaben rund um den Gottesdienst (6,1%), Prädikanten und Lektoren (5,3%) und Öffentlichkeitsarbeit (4,3%).

12	17	22	Tätigkeits-Bereich (Kirchengemeinde)	Stunden / Monat 2012	Stunden / Monat 2017	Stunden / Monat 2022
3	3	1	Kirchenvorstand	7,8%	9,4%	17,2%
1	2	2	Chor	14,8%	16,7%	12,1%
2	1	3	Instrumental-Musik	11,7%	17,3%	10,8%
5	4	4	Kinder- und Jugendarbeit	6,1%	7,8%	7,0%
12	16	5	Aufgaben rund um den GoDi	2,7%	1,3%	6,1%
17	14	6	Prädikanten und Lektoren	2,2%	1,6%	5,3%
15	15	7	Öffentlichkeitsarbeit	2,3%	1,4%	4,3%
13	9	8	Gottesdienst-Team	2,3%	2,7%	3,4%
19	7	9	Verwaltung	1,8%	2,9%	2,9%
4	12	10	Feste und Veranstaltungen	6,5%	2,2%	2,2%
7	6	11	Konfirmandenarbeit	3,4%	3,0%	2,1%
8	8	12	Gemeindebrief verteilen	3,1%	2,8%	2,1%
9	17	13	Hauskreis	2,9%	0,9%	1,9%

30	28	14	Friedens- / Umweltarbeit	0,3%	↘	0,2%	1,9%
6	5	15	Seniorenarbeit	4,2%	→	4,2%	1,9%
10	30	16	Umbau und Renovierung	2,9%	↓	0,1%	1,8%
11	10	18	Kindergottesdienst	2,8%	↘	2,3%	1,5%
16	11	20	Besuchsdienst	2,2%	↗	2,3%	1,3%
14	13	21	Frauenarbeit	2,3%	↘	2,1%	1,1%
			Weitere Aufgaben (nicht im Fragebogen vorgegeben)	4,8%	↑	13,5%	4,8%

4.3.1.4. Aufwand: Stunden pro Person pro Monat in den Kirchengemeinden

Die Tätigkeits-Bereiche werden hier sortiert nach den von einer Person geleisteten Stunden pro Monat (Mittelwert).

Die Spitze bildet die Bücherei-Arbeit (13,0 Std). Es folgen Instrumental-Musik (8,9 Std), Prädikanten/ Lektoren (8,1 Std) und mit jeweils 7,6 Stunden Kinder- und Jugendarbeit, Chöre und Andere Diakonische Aktivitäten in der Gemeinde.

Wichtig: Hier zählt nicht das Gesamt-Volumen (Stunden-Summe), sondern die Leistung der – manchmal auch nur sehr wenigen – im einzelnen Bereich Engagierten, die geantwortet haben. Dabei liegen häufig große Streuungen vor.

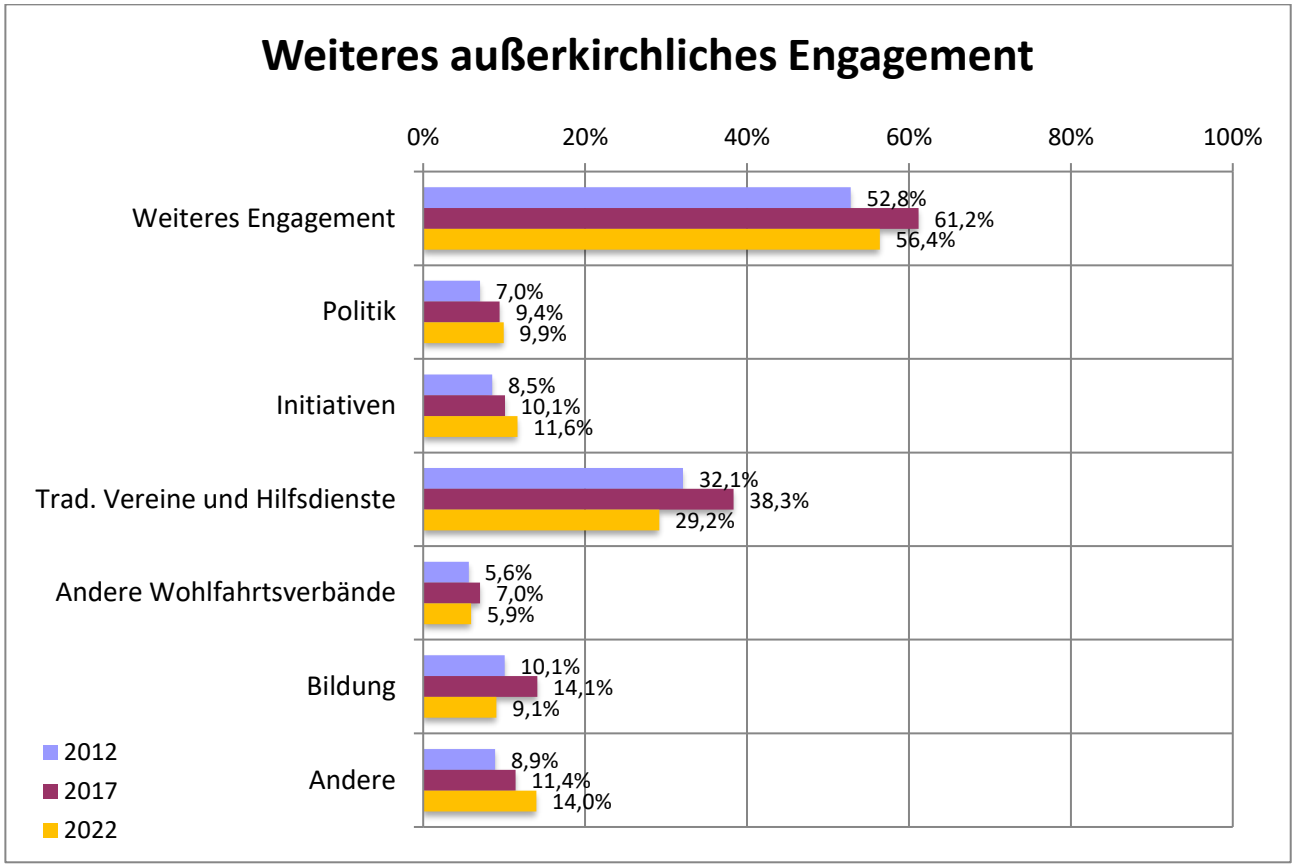
12	17	22	Tätigkeits-Bereich (Kirchengemeinde)	Stunden / Person / Monat 2012	Stunden / Person / Monat 2017	Stunden / Person / Monat 2022
1	12	1	Bücherei	9,7	6,2	13,0
2	3	2	Instrumental-Musik	9,5	10,4	8,9
22	2	3	Prädikanten / Lektoren	4,2	10,6	8,1
10	4	4	Kinder- und Jugendarbeit	7,4	8,6	7,6
8	6	5	Chor	7,8	8,1	7,6
6	11	6	Andere Diakonische Aktivitäten	8,2	6,3	7,6
3	9	7	Verwaltung	9,0	7,2	7,3
7	1	8	Nachbarschaftshilfe	8,1	20,2	6,2
4	14	9	Eltern-Kind-Arbeit	8,7	5,2	5,9
24	26	10	Friedens- / Umweltarbeit	4,0	3,0	5,8
12	7	11	Altenheimseelsorge	6,4	7,8	5,7
9	8	12	Konfirmandenarbeit	7,4	7,6	5,6
25	13	13	Öffentlichkeitsarbeit	3,8	5,7	5,4

16	16	14	Kirchenvorstand	5,2	↗	4,8	↘	5,4
11	5	15	Seniorenarbeit	6,8	↗	8,2	↘	5,3
5	22	16	Umbau, Renovierung	8,5	↓	3,8	↗	5,2
13	10	17	Hauskreis	5,7	↗	6,6	↘	5,1
27	15	26	Blumen, Putzen, Aufräumen	3,0	↗	4,9	↘	3,0
			Weitere Aufgaben (nicht im Fragebogen vorgegeben)	6,1	↘	5,7	↘	5,0

4.3.2. Weiteres außerkirchliches Engagement

Mit 56,4% ist deutlich mehr als die Hälfte der Befragten auch in anderen, außerkirchlichen Bereichen engagiert. Gegenüber 2017 zeigt sich hier ein Rückgang, aber noch immer eine Steigerung gegenüber 2012. Der zeitliche Umfang liegt im Schnitt bei 9,7 Stunden pro Person pro Monat, wobei die Spanne von 0,2 bis 200 Stunden reicht. Das ist etwa dieselbe Dimension wie in den Vorjahren. Dabei werden von den Befragten insgesamt etwa 17.800 Stunden pro Monat erbracht.

Der Spitzenreiter mit einem knappen Drittel der Ehrenamtlichen (29,2%) sind traditionelle Vereine und Hilfsdienste – also die klassischen Netzwerke, die Brücken und Verbindungslinien in die Kommunen bilden. Es folgen Initiativen (11,6%), politisches Engagement (9,9%), der Bildungsbereich (9,1%) und andere Wohlfahrtsverbände (5,9%). Stark abgenommen haben traditionelle Vereine (-9,1%) und der Bildungsbereich (-5,0%), leichte Zuwächse verzeichnen Initiativen, Politik und andere Bereiche.

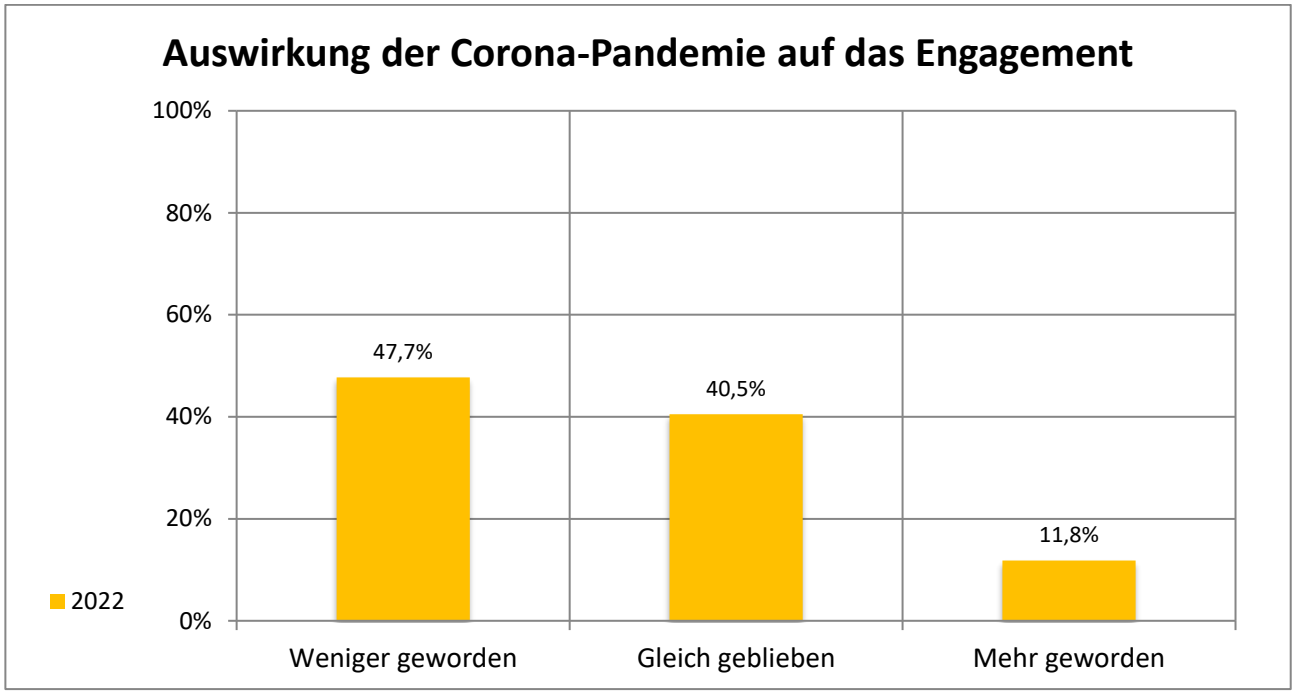


„Engagieren Sie sich neben dem Ehrenamt in der Kirche auch in anderen Bereichen?“
[Mehrfachnennungen waren möglich.]

4.4. Corona-Pandemie

4.4.1. Zeitliche Auswirkung auf das Engagement

Bei fast der Hälfte (47,7%) der Befragten ist das Engagement durch die Corona-Pandemie weniger geworden. Bei 40,5% ist es gleichgeblieben und bei 11,8% sogar mehr geworden.



„Wie hat sich die Corona-Pandemie auf Ihr ehrenamtliches Engagement ausgewirkt?“

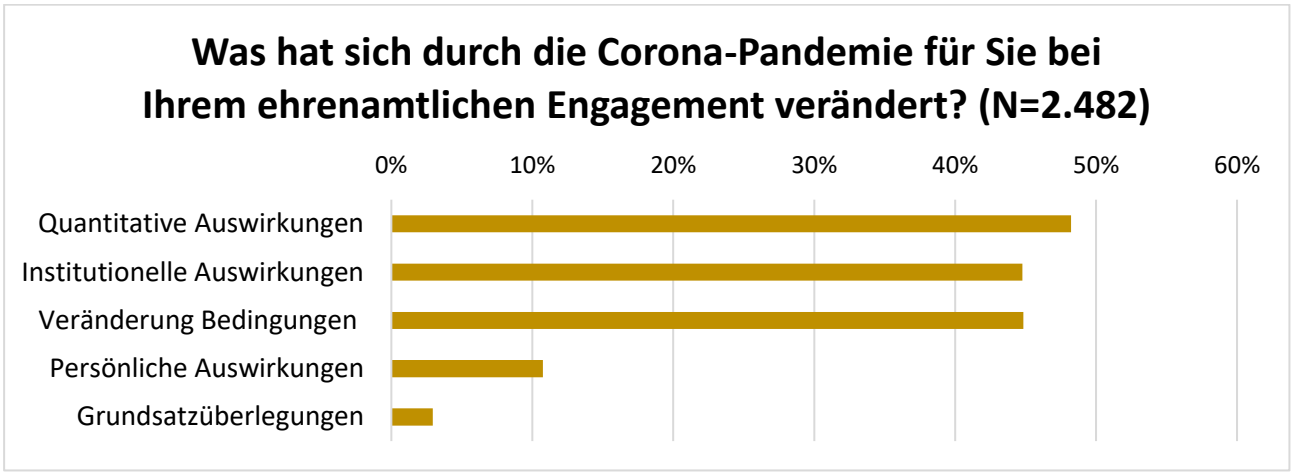
4.4.2. Veränderungen beim ehrenamtlichen Engagement

Auf die Frage nach Veränderungen durch die Corona-Pandemie geben die Teilnehmenden sehr unterschiedliche Antworten. Es ist nicht durchgängig klar, auf welcher Zeitebene die Befragten die Frage nach Veränderungen durch die Corona-Pandemie beantworteten. Es gibt sehr viele Antworten für die Akutzeit der Pandemie (Lockdowns, Ausfall von Veranstaltungen, Kontaktbeschränkungen) und weniger Aussagen dazu, was sich grundsätzlich mit Zukunftsauswirkungen veränderte. In letztere Gruppe fallen möglicherweise diejenigen, die explizit angeben, dass sich nichts verändert habe. Ob das für die „intensive Pandemiezeit“ oder die Zeit danach gilt, wird auch hier nicht deutlich.

Das Relevanzsystem der Befragten kommt bei dieser Frage gut zur Geltung: Je nachdem, welcher Aspekt der Pandemie persönlich am Eindrücklichsten war, spezifizieren manche Teilnehmende eher

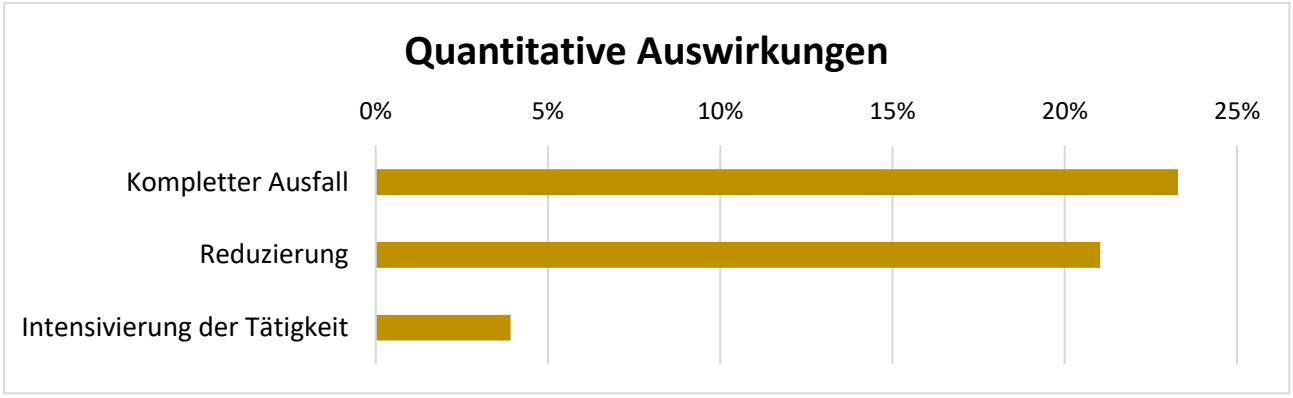
den quantitativen Aspekt der Veränderung, andere berichten von inhaltlichen Aspekten der Arbeit oder dem persönlichen Umgang damit bzw. der Betroffenheit davon. Die Antwortquote auf diese offene Frage lag bei 72,2% (2.482 von 3.440 Antworten).

Fast die Hälfte der Befragten (48,2%) gibt Auskunft über Veränderungen in Bezug auf die Häufigkeit und die Intensität der ehrenamtlichen Tätigkeit. 44,8% berichten von den institutionellen Veränderungen in der Gemeinde, die auch die ehrenamtliche Tätigkeit betreffen. Ebenfalls 44,8% nehmen Bezug auf die veränderten Rahmenbedingungen des Engagements, 10,8% benennen die persönlichen Auswirkungen und 2,9% stellen angeregt durch die Corona-Pandemie Grundsatzüberlegungen über ihr Ehrenamt und die ELKB an.

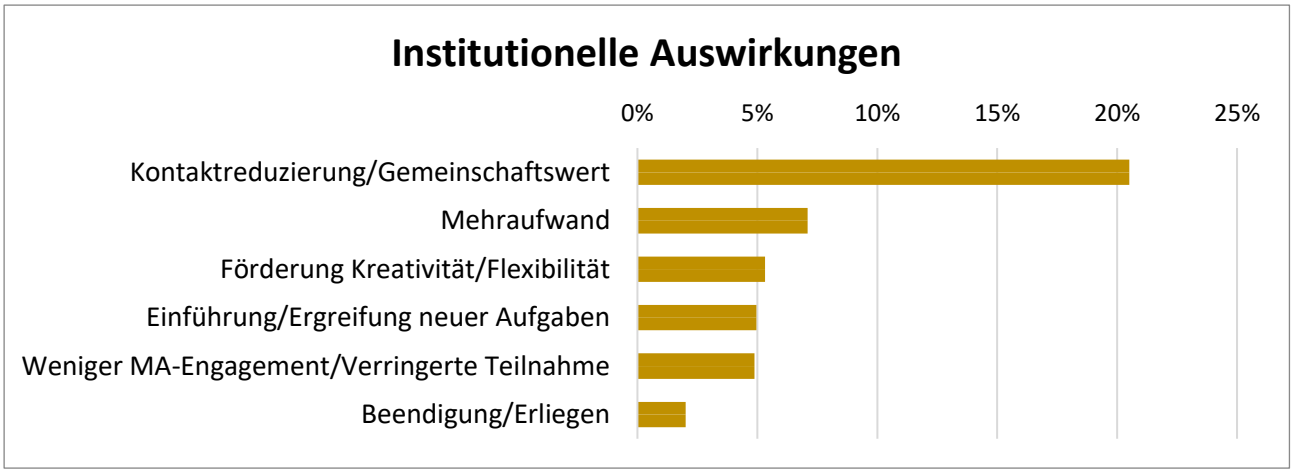


Was hat sich durch die Corona-Pandemie für Sie bei Ihrem ehrenamtlichen Engagement verändert?

23,3% der Befragten (1.197 Personen) berichten vom (zeitweise) kompletten Ausfall ihres Ehrenamts oder von Teilen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit. 21,0% sahen sich mit einer Reduzierung des Umfangs konfrontiert. Nur 3,9% der Teilnehmenden konnten bzw. mussten ihr Engagement durch die Corona-Pandemie intensivieren.

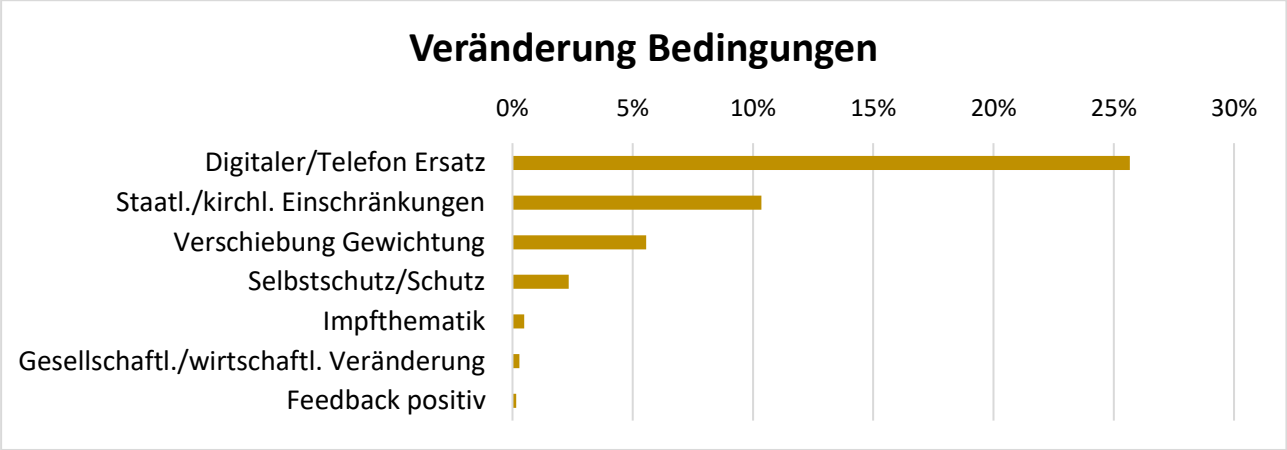


Bei den **institutionellen Auswirkungen** der Pandemie (1.111 Personen) dominieren Nennungen zur Reduzierung der Kontakte (20,5%). Es wird von fehlender Gemeinschaft und Teamarbeit, Vereinsamung und der Notwendigkeit von intensiveren Einzelkontakten berichtet. Teilweise wurde der Wert von persönlicher Gemeinschaft und Kommunikation allgemein in dieser Zeit bewusst.
7,1% der Teilnehmenden berichten von dem Mehraufwand, der ihnen in ihrem Ehrenamt durch die Pandemie entstand, z.B. durch einen erhöhten Planungsaufwand und Umplanung aufgrund schneller und spontaner Regeländerungen.
Darüber hinaus wird von der Förderung von und Forderung nach erhöhter Kreativität und Flexibilität berichtet (5,3%), der Einführung und Ergreifung neuer Aufgaben (5,0%, z.B. Sicherheitsdienst), von den Schwierigkeiten durch verringertes Mitarbeiter*innen-Engagement und rückgängige Teilnehmendenzahlen (4,9%) sowie in 2,0% (50 Teilnehmende) auch vom völligen Erliegen bzw. der Beendigung eines ehrenamtlichen Engagements.

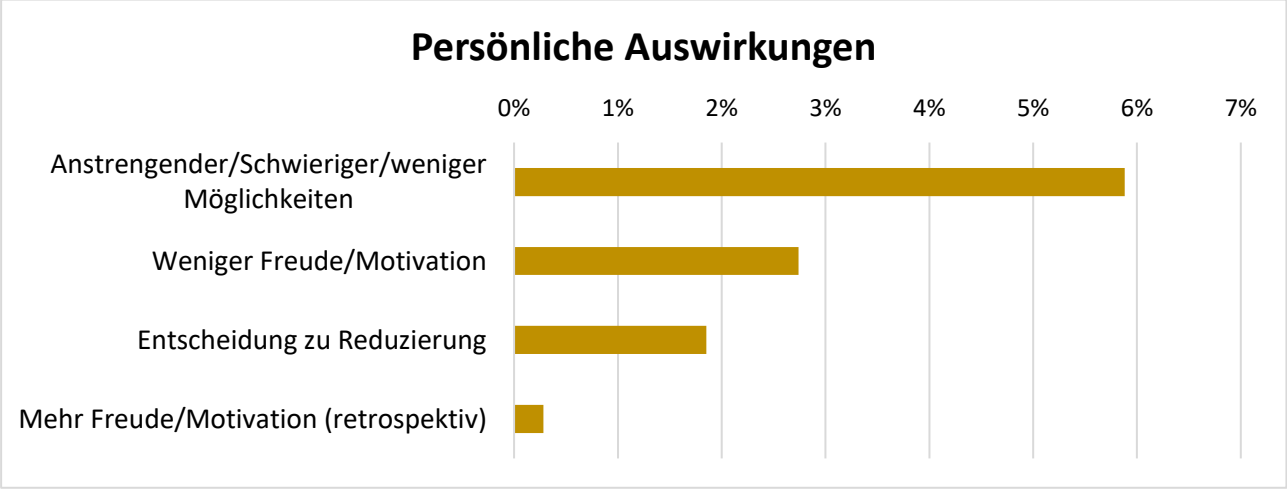


Die **veränderten Bedingungen für das ehrenamtliche Engagement** (1.113 Personen) werden deutlich vom digitalen Ersatz persönlicher Treffen dominiert, 25,7% der Befragten berichten davon. Auch telefonische und briefliche Kontakte spielen hier eine Rolle. Als positive Aspekte dieser Umstände werden vor allem die Zeit- und Fahrtenersparnis benannt. Etwa gleich viele Befragte sehen aber in den digitalen Treffen keinen gleichwertigen Ersatz für ein persönliches Zusammenkommen.
10,4% der Teilnehmenden benennen als Veränderungen durch die Pandemie die staatlichen und kirchlichen Einschränkungen, die eine, teils explizit unangenehme, Rolle in ihrem Ehrenamt spielten.
Von einer Verschiebung von Gewichtungen waren 5,6% der Befragten betroffen. Dabei ging es entweder um die Verschiebung der Gewichtung der persönlichen Engagement-Bereiche oder um die

Verschiebung der Arbeitsabläufe (mehr Bürokratie, mehr Besprechungsaufwand, mehr Planung, weniger praktische Arbeit o.ä.).
Ebenfalls unter veränderte Bedingungen fallen die Themen Selbstschutz und Schutz vulnerabler Gruppen (2,3%), Konfrontationen mit der Impfthematik (0,5%), im Ehrenamt spürbare gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen (0,3%) sowie vermehrt positives Feedback und eine erhöhte Dankbarkeit bei der Zielgruppe der Tätigkeit (0,2%).



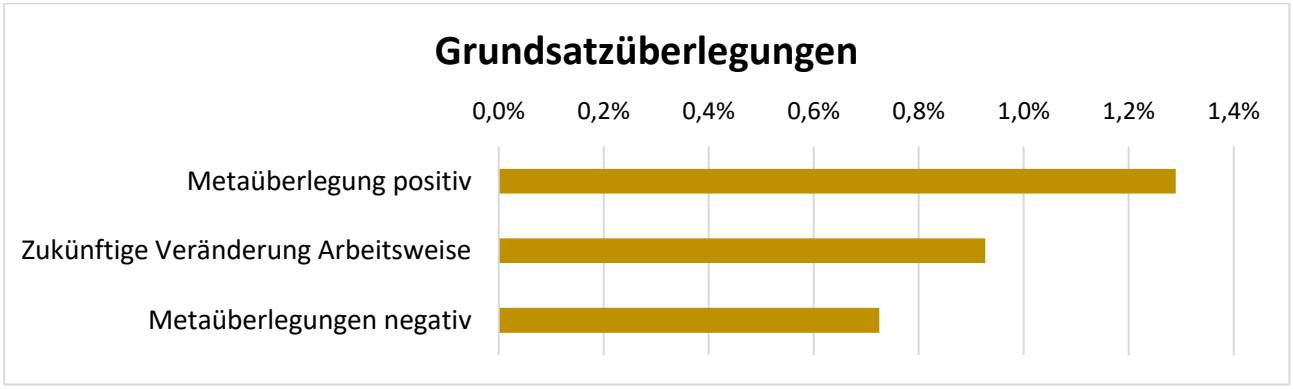
Als häufigste **persönliche Auswirkungen** der Corona-Pandemie (267 Personen) wird die Empfindung genannt, dass das eigene Ehrenamt schwieriger umzusetzen und anstrengender ist und dass weniger Entfaltungsmöglichkeiten bestehen (5,9%). Auch weniger Freude und Motivation (2,7%) sowie die eigene Entscheidung zur Reduzierung des Umfangs während der Pandemie unabhängig von staatlichen und kirchlichen Regeln (1,9%) spielen hier eine Rolle. Lediglich sieben Befragte (0,3%) geben an, dass sie durch die Entbehrungen der Pandemie aktuell über mehr Freude und Motivation für ihr kirchliches Ehrenamt verfügen.



1,3% der Teilnehmenden (32 Personen) tätigten Aussagen zu positiven **Grundsatzüberlegungen**, die die Pandemie bei ihnen angestoßen hat, wie etwa den Genuss von mehr Freizeit, eine gesteigertes Bewusstsein für Selbstfürsorge und das Setzen von Prioritäten oder das Erkennen der gesellschaftlichen Wichtigkeit und des Sinns des eigenen Ehrenamts.

Nur 0,9% (23 Teilnehmende) äußerten Pläne für konkrete längerfristige Veränderungen der zukünftigen Arbeitsweise ihres Teams oder ihrer Gemeinde, die durch die Erfahrungen der Pandemie entstanden sind.

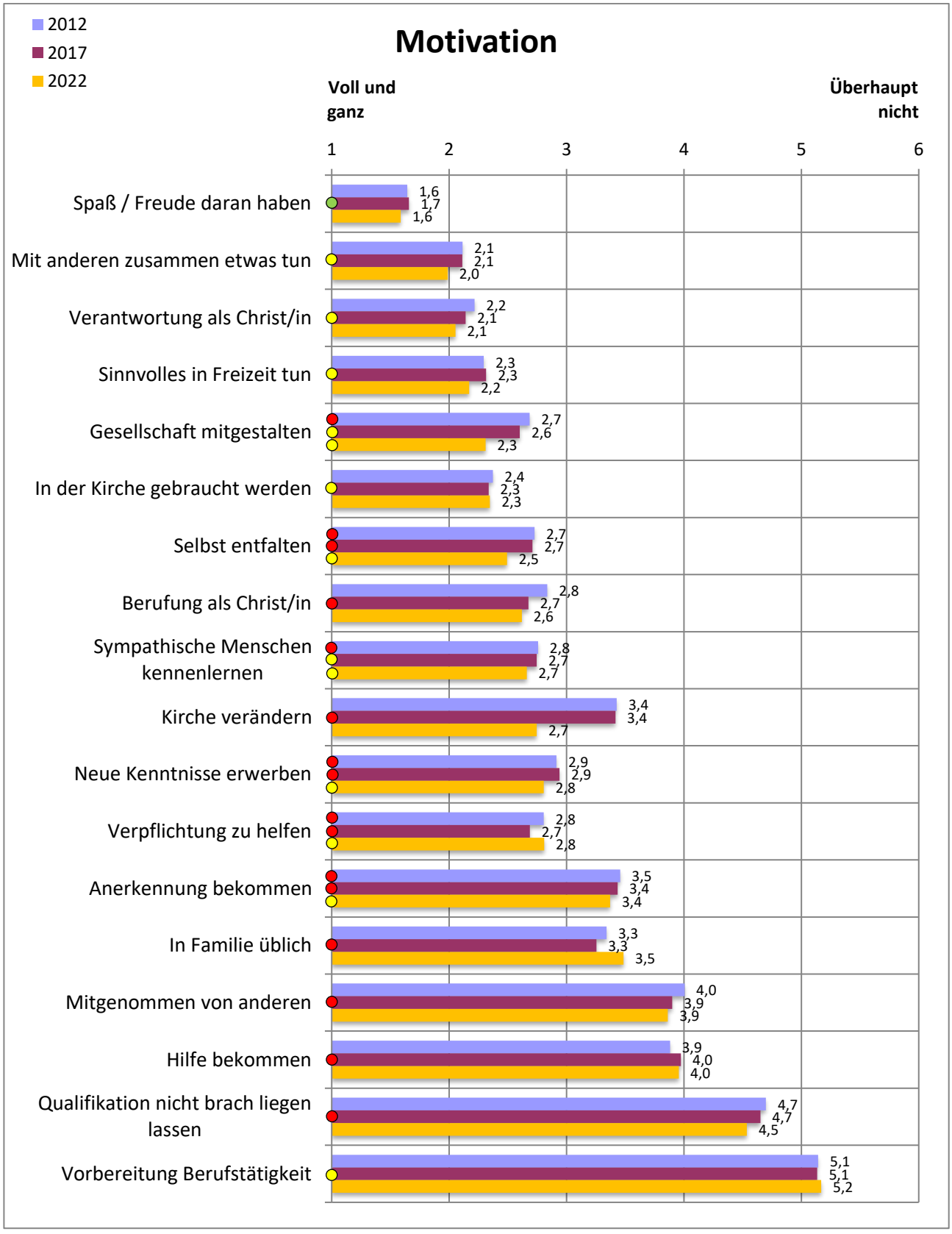
Von einer ebenfalls geringen Zahl der Befragten (0,7%) kamen negative Grundsatzüberlegungen, die die Pandemie bei ihnen angestoßen hat, z.B. zur Rolle der Kirche in der Pandemie, zu Entfremdung, zu Ärger über Sonderrechte der Kirche oder sogar zu einem möglichen Kirchenaustritt.



4.5. Motivation

4.5.1. Motive für das ehrenamtliche Engagement

Ehrenamt soll nach Ansicht der Befragten in allererster Linie Spaß und Freude machen (MW 1,6). Das deckt sich auch sehr klar mit den Befunden aus dem Freiwilligen-Survey , wo ehrenamtliches Engagement in Deutschland insgesamt untersucht worden ist. Andere wichtige Motive sind – nach der Häufigkeit ihrer Nennung geordnet: „Ich will mit anderen zusammen etwas tun“(2,0), „Ich möchte in meiner Verantwortung als Christ handeln“ (2,1), „Ich will etwas Sinnvolles in der Freizeit tun“ (2,2), „Ich will Gesellschaft insgesamt mitgestalten“ (2,3) und „Ich werde in der Kirche gebraucht“ (2,4). Die geringste Bedeutung haben die Vorbereitung auf eine spätere / erneute Berufstätigkeit (5,2) und die eigene berufliche Qualifikation nicht brach liegen lassen (4,5).
2022 zeigen sich in der Tendenz etwas stärkere Ausprägungen der einzelnen Motive, mit Ausnahme der eher traditionellen Motive (In der Kirche gebraucht werden, Verpflichtung zu helfen, in der Familie üblich). Eine besonders starke Zunahme erfährt „der Wunsch, etwas in der Kirche zu verändern“ von 3,4 auf 2,7.



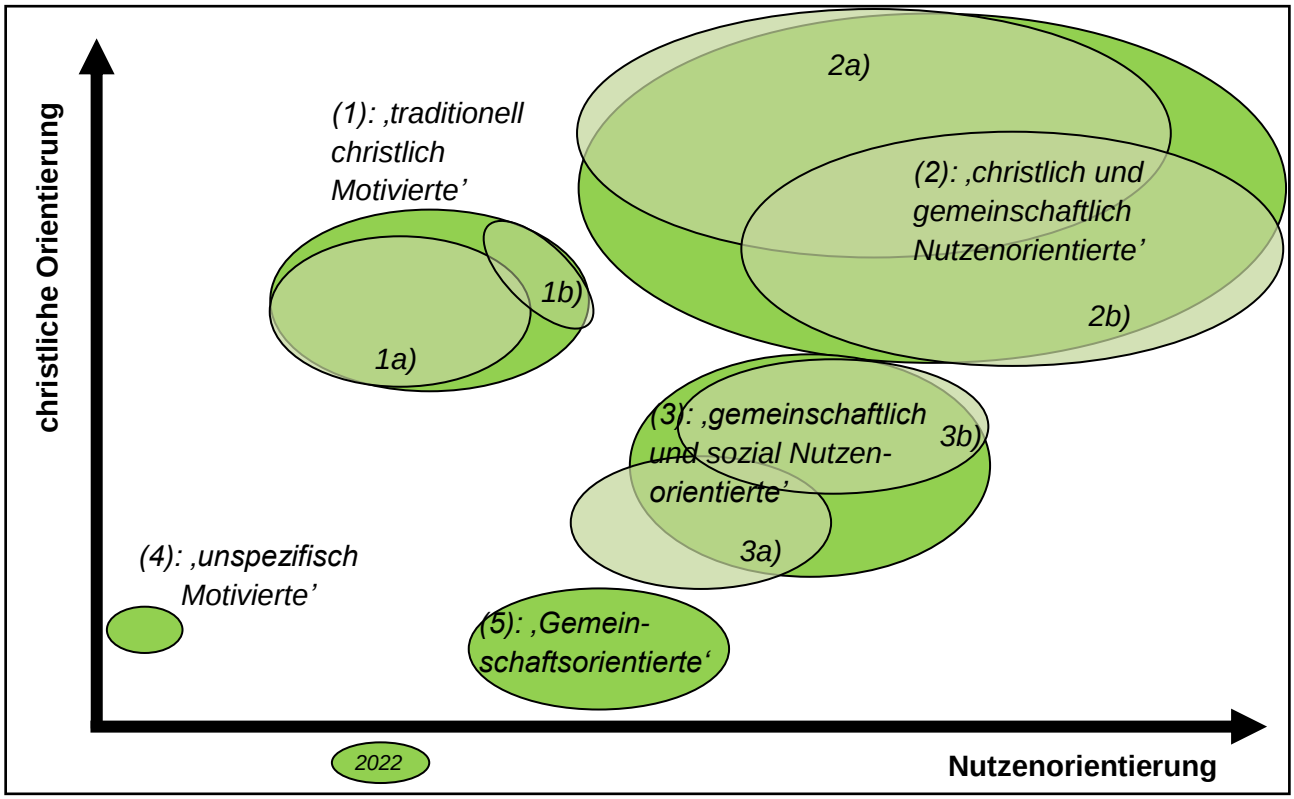
„Was motiviert Sie, sich ehrenamtlich in der Kirche bzw. in den verschiedenen kirchlichen Bereichen und Einrichtungen zu engagieren?“

4.5.2. Motivationstypen

Alle 18 insgesamt erhobenen Motive wurden in einem weiteren Schritt einer Clusteranalyse[4] unterzogen. Entstanden ist daraus die Unterscheidung, Benennung und prozentuale Gewichtung von fünf Typen der Motivation für ehrenamtliches Engagement in der Kirche. Davon wurden drei Typen ausdifferenziert, so dass acht Gruppen beschrieben und kontrastiert werden können:

- *Typ 1: Die ‚traditionell christlich Motivierten' (13,7% / 1a 9,8% / 1b 3,9%)*
- *Typ 2: Die ‚christlich und gemeinschaftlich Nutzenorientierten' (62,0% / 2a 33,9% / 2b 28,1%)*
- *Typ 3: Die ‚gemeinschaftlich und sozial Nutzenorientierten' (17,1% / 3a 6,0% / 3b 11,1%)*
- *Typ 4: Die ‚unspezifisch Motivierten' (1,1%)*
- *Typ 5: Die ‚Gemeinschaftsorientierten' (6,1%)*

In einem Koordinatensystem, dessen beide Achsen durch die Kriterien der traditionell christlichen Orientierung einerseits und der Motivation vor dem Hintergrund eines definierten Nutzens anderseits bestimmt sind, lassen sich diese Motiv-Typen im Überblick folgendermaßen anordnen:



Typen der Motivation für ehrenamtliches Engagement

[4] Die Clusteranalyse ist ein Verfahren zur Identifizierung von Personengruppen in Datenbeständen mit Hilfe von mathematischen Algorithmen. Ziel ist es, ‚Cluster von Personen' zu finden, die gleiche oder sehr ähnliche Merkmalausprägungen im Hinblick auf ein bestimmtes Kriterium haben und sich gleichzeitig gegenüber anderen Clustern deutlich unterscheiden. (vgl. dazu Bortz, J. & Döring, N. (2006[4]). Empirische Forschungsmethoden und Evaluation. Berlin, Heidelberg, New York, Tokyo: Springer, S. 377 f)

Die fünf Motiv-Typen und ihre Sub-Typen werden im Folgenden skizzenhaft beschrieben. Dabei werden jeweils diejenigen Merkmale dargestellt, durch die sich die einzelnen Typen von den anderen unterscheiden (Kontrastierung).

- *Typ 1: Die ‚traditionell christlich Motivierten' (13,7%)* handeln aus ihrer Verantwortung als Christ*innen heraus. Mit 58 Jahren ist in dieser Gruppe der Altersdurchschnitt deutlich höher als in der Gesamtgruppe aller Befragten (54,6 Jahre) und auch der Männeranteil ist in dieser Gruppe im Vergleich zu den anderen am größten (47,6%).

  Mit 12,5 Stunden pro Monat zeigen sie den vergleichsweise niedrigsten Umfang des Engagements aller Gruppen und gleichzeitig eine höhere Neigung (27%), das Engagement eher zu reduzieren. Häufiger als andere Typen verteilen sie den Gemeindebrief (29,2% vs. 11,5% bis 20,8%, Mittelwert 21,9%). Ihr häufigstes Tätigkeitsfeld ist aber – wie bei den meisten anderen Gruppen auch – der Kirchenvorstand.

  Sie haben die vergleichsweise geringste Zahl an Wünschen an die Rahmenbedingungen und melden auch die niedrigsten Erfüllungsquoten. Gleichzeitig berichten sie am wenigsten von Konflikten (18,1%), insbesondere mit Hauptberuflichen (7,3%) und anderen Ehrenamtlichen (4,9%), und sie zeigen die schwächsten Ausprägungen bei den Rollenidentifikationen (als gleichwertiger Partner respektiert MW 2,2 / Lücken schließen 2,9 / Wissen als Experte einbringen 3,2, als Hilfskraft ausgenutzt 5,4). Die Zusammenarbeit mit Hauptberuflichen wird vergleichsweise schlechter, sachlich distanzierter, aufgabenorientierter, hierarchisch autoritärer bewertet.

  Gegenüber 2012 (22%) und 2017 (16%) ist dieser Typ 1 im Umfang kleiner geworden, hat sich 2022 aber gleichzeitig in zwei Subtypen ausdifferenziert:

  - *Typ 1a: Die klassischen traditionell-christlich Motivierten (9,8%)* leben mit 37,5 Jahren am längsten am Wohnort, der Männeranteil liegt mit 45,1% etwas niedriger. Häufiger als andere machen sie Besuchsdienste (6,1%) und sie sind am seltensten in Großstädten (14,5%) zu finden.
  - *Typ 1b: Die traditionell-christlichen Kirchenveränderer (3,9%),* weisen mit 54,3% den höchsten Männeranteil und die größte Häufigkeit an Studienabschlüssen auf (59,8% vs. 51,8 bis 39,1% bei den anderen, Mittelwert 45,9%). Sie engagieren sich außerdem deutlich häufiger im Kirchenvorstand (59,4% vs. 16,7% bis 44,0%, Mittelwert 36,3%), bei Aufgaben rund um den Gottesdienst (35,4%), in der Seniorenarbeit 6,3% und in Dekanats-Gremien (12,5%). Von Typ 1a unterscheiden sie sich durch eine deutlich stärkere Ausprägung des Motivs „Kirche verändern" (MW 2,4). Sie werden am häufigsten (56,3%) von Hauptberuflichen angefragt, lehnen Bezahlung am deutlichsten ab (67,7%) und haben signifikant häufiger als andere Gruppen (5,2%) postalisch geantwortet (andere 0% bis 3,6%).

- *Typ 2: Die ‚christlich und gemeinschaftlich Nutzenorientierten' (62,0%)* weisen eine klare christliche Orientierung als Grundlage dafür auf, etwas Sinnvolles, auch mit einem gewissen Eigennutz Verbundenes, in ihrer Freizeit zu tun, Gesellschaft mit zu gestalten und auch Kirche als System zu verändern. Sie fühlen sich am stärksten mit der Kirche verbunden (MW 1,7) und Spiritualität hat bei ihnen die höchste Bedeutung (MW 2,2) aller Gruppen. Ihr Zugang zum Ehrenamt ist häufiger als bei anderen über die eigene Familie erfolgt (38,4%).

  Sie zeigen das zeitlich höchste Engagement (16,4 Std pro Monat), können sich am sichersten (97%) vorstellen, sich auch weiterhin zu engagieren und haben das vergleichsweise höchste Potential aller Gruppen (14%) für eine zukünftige Ausweitung ihres Engagements. Bei den Rahmenbedingungen des Engagements zeigt sich dieser Typ besonders zufrieden und benennt insgesamt die höchsten Erfüllungsquoten. Trotzdem (oder gerade auch deswegen) wird in dieser Gruppe am häufigsten von Konflikten berichtet (24,5%).

  Ihre Rollenverständnisse sind von allen Gruppen am stärksten ausgeprägt: Sie leisten Hilfe und Unterstützung (MW 1,8), schließen Lücken (2,4), bringen ihr Wissen als Experte ein (2,4) und werden nach eigenen Angaben gleichzeitig auch am ehesten als Hilfskraft ausgenutzt (5,3).

  Gegenüber 2012 (30%) und 2017 (48%) verzeichnet Typ 2 einen deutlichen Zuwachs. Bei genauerer Betrachtung hat sich bereits 2017 gezeigt, dass sich hinter diesem Typ zwei Subtypen verbergen, die zwar sehr ähnliche Motivlagen haben, aber deutliche Unterschiede hinsichtlich ihrer persönlichen Merkmale und ihres Engagements aufweisen:

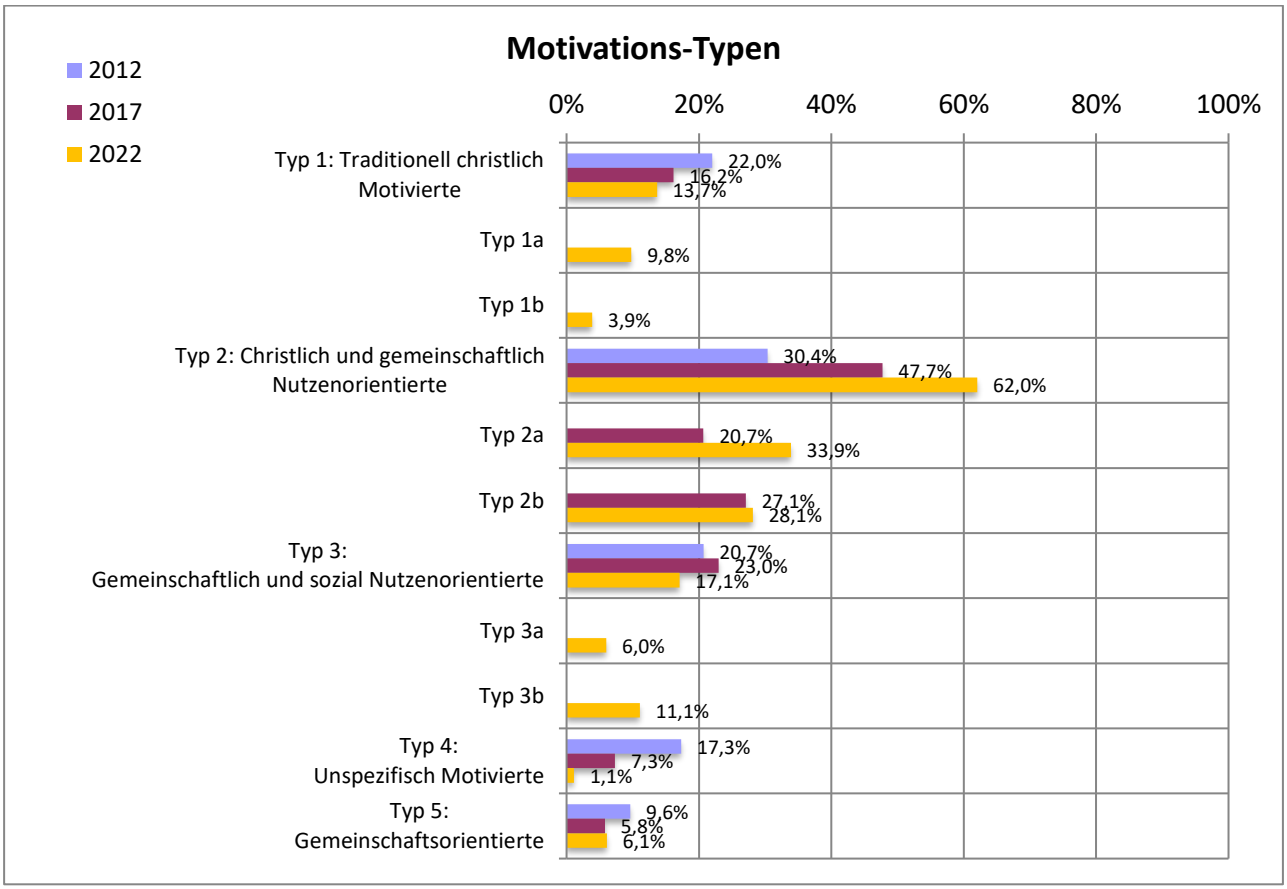
  - *Typ 2a: Die ‚Christlich-Gemeinschaftlichen' (33,9%)* haben gegenüber 2017 (20,7%) am stärksten zugenommen. Bei den christlichen Motiven zeigen sie höchsten Ausprägungen.

    Typ 2b: Die ‚Gemeinschaftlich-Christlichen' (28,1%) haben bei den meisten Motiven (mit Ausnahme der christlichen) die höchsten Ausprägungen, also jeweils noch etwas stärker als Typ 2a. Sie erbringen mit 17,3 Stunden pro Monat den höchsten Einsatz, ebenfalls nochmals mehr als Typ 2a (15,6 Std). Sie weisen hohe Engagement-Anteile in der Jugendarbeit (14,4%) und in der Konfirmandenarbeit (8,8%) auf, wobei Typ 5 gerade in diesen Bereichen jeweils noch etwas höhere Quoten zeigt (s.u.). Mit der Passung (Wunsch und Umsetzung) der Rahmenbedungen sind sie insgesamt noch etwas zufriedener als Typ 2a und verweisen dabei am häufigsten auf die Begleitung im Ehrenamt durch die verschiedenen Personengruppen und Dienste, auf gute Leitung durch Hauptberufliche und auf die Leitungsfunktion des Kirchenvorstands. Beim Zugang zum Ehrenamt wird auffallend häufig die kirchliche Jugendarbeit genannt (37,9%). Typ 2b ist außerdem gekennzeichnet durch die beste Passung zwischen den Anforderungen an ihr Ehrenamt und den eigenen Gaben (MW 1,6) und bringt sich folglich auch am stärksten mit dem jeweils vorhandenen Expertenwissen ein (MW 2,1).

- *Typ 3: Die ‚gemeinschaftlich und sozial Nutzenorientierten' (17,1%):* Ihr Hauptmotiv kann als vorrangig sozial bezeichnet werden. Vor diesem Hintergrund geht es dieser Gruppe dann aber genauso darum, Freizeit sinnvoll zu gestalten, sowie Gesellschaft und auch Kirche zu verändern – stets auch mit einem Blick auf die eigenen Nutzenerwartungen. Dabei engagieren sie sich seltener als andere (50,4% vs. 56,4% im Mittel) in außerkirchlichen Bereichen. Die Gruppe ist gegenüber 2017 (23%) kleiner geworden und hat sich 2022 ebenfalls in zwei Subtypen ausdifferenziert:
    - *Typ 3a (6,0%)* hat den höchsten Frauenanteil (73,1%) und den höchsten Katholikenanteil (12%). Er ist am häufigsten in Großstädten (29,7%) und am wenigsten auf dem Land (15,2%) vertreten. Regional ist er besonders häufig in den Kirchenkreisen München (37,7%) und Nürnberg (28,7%) und weniger in Bayreuth (5,4%) und Ansbach-Würzburg (10,2%) vertreten. Er weist im Mittel die geringste Anzahl an Tätigkeitsbereichen (2,4) auf und fühlt sich weniger als andere zeitlich überfordert (MW 5,0 gegenüber 4,4 und 4,5). Gleichzeitig ist hier die schwächste Verbundenheit mit der Kirche (MW 2,8) und die niedrigste Spiritualität (MW 3,4) zu beobachten. Die häufigste Tätigkeit im Vergleich ist das Mitwirken in Chören (26,8%), beim Kirchenvorstand ist die Quote mit 16,7% am niedrigsten. Beim Motiv „neue Kenntnisse erwerben" werden hier die zweitbesten Bewertungen abgegeben (MW 2,3). Beim Zugang zum Ehrenamt spielen Eigeninitiative (49,7%), Veranstaltungen (12,6%) und Medien (10,2%) die größte Rolle.
    - *Typ 3b (11,1%)* hat gegenüber Typ 3a deutlich stärker ausgeprägte christliche Motive, ist weniger traditionell und etwas aktiver, auch was die Anzahl der Tätigkeitsbereiche (3,4), den zeitlichen Umfang und die Dauer der Mitarbeit angeht. Seine häufigsten Tätigkeiten im Typen-Vergleich sind Gottesdienst-Team (19,7%), Kindergottesdienst (7,4%, allerdings nach Typ 5 mit 8,3%) und Hauskreis (6,0%). Absolut betrachtet weist dieser Subtyp die zweithäufigste Quote im Kirchenvorstand (44,0%) nach Typ 1b auf. Ein Zugang zum Ehrenamt über die Familie wird am seltensten berichtet (8,5% vs. 14,6%-38,6%).

- *Typ 4: Die ‚unspezifisch Motivierten' (1,1%)* haben gegenüber 2012 (17,3%) und 2017 (7,3%) massiv abgenommen, nur noch 29 Personen konnten diesem Typ zugeordnet werden. Sie haben den höchsten Anteil an beruflichen Abschlüssen (32,1%). Als eigener Motivtyp lässt er sich kaum einheitlich beschreiben, sondern kann eher von allen anderen Typen dadurch abgrenzt werden, dass hier grundsätzlich weniger Motive genannt werden und auch die meisten Bewertungen und Angaben wesentlich schwächer ausgeprägt sind als die der anderen. Außerdem weist diese Gruppe bei den Rahmenbedingungen fast durchgängig die geringsten Anforderungs- und Erfüllungsquoten auf.

– *Typ 5: Die ‚Gemeinschaftsorientierten' (6,1%)*, ihnen kommt es in erster Linie darauf an, Spaß und Freude an ihrer Tätigkeit zu haben, mit anderen zusammen etwas zu tun (gerne auch etwas Sinnvolles) und sympathische Menschen kennen zu lernen und sich dabei auch selbst entfalten zu können. Mit einem Altersdurchschnitt von 40,9 Jahre handelt es sich hier um den jüngsten Typ. Die Gruppen der Jugendlichen von 14-19 Jahren (18,2%), jungen Erwachsenen von 20-29 Jahren (19,0%) und Erwachsenen in den 30ern (9,5%) sind hier am stärksten vertreten, entsprechend leben sie auch die kürzeste Zeit (24,5 Jahre) am Wohnort. Der Anteil der Hochschulabsolvent/innen (39% vs. 60 – 43% bei allen anderen) ist am geringsten, 25,0% sind noch in Ausbildung/Lehre/Studium. Die Grenzen ihres Engagements beschreiben sie vor allem durch die Vereinbarkeit mit der Schule (30,3%). Mitglieder sehr großer Gemeinden (66,9% vs. 53,8 – 63,8%) sind im Vergleich zu den anderen Typen hier signifikant überrepräsentiert.
Ihre Tätigkeiten finden sich im Vergleich am häufigsten in der Jugendarbeit in Kirchengemeinden (23,1%) und auch regional/landesweit (17,9%), in der Instrumental-Musik (17,9%), der Konfirmandenarbeit (12,8%) und im Kindergottesdienst (8,3%).
Ihr Zugang zum Ehrenamt ist am häufigsten dadurch erfolgt, dass sie von Ehrenamtlichen angesprochen wurden (59,0%), etwa über die kirchliche Jugendarbeit (44,2%) und über Freunde (25,6%). Dieser Typ weist die geringste Eigeninitiative auf (19,9%), was direkt korrespondiert mit der stärksten Ausprägung beim Motiv ‚mitgenommen von anderen' (MW 2,3).

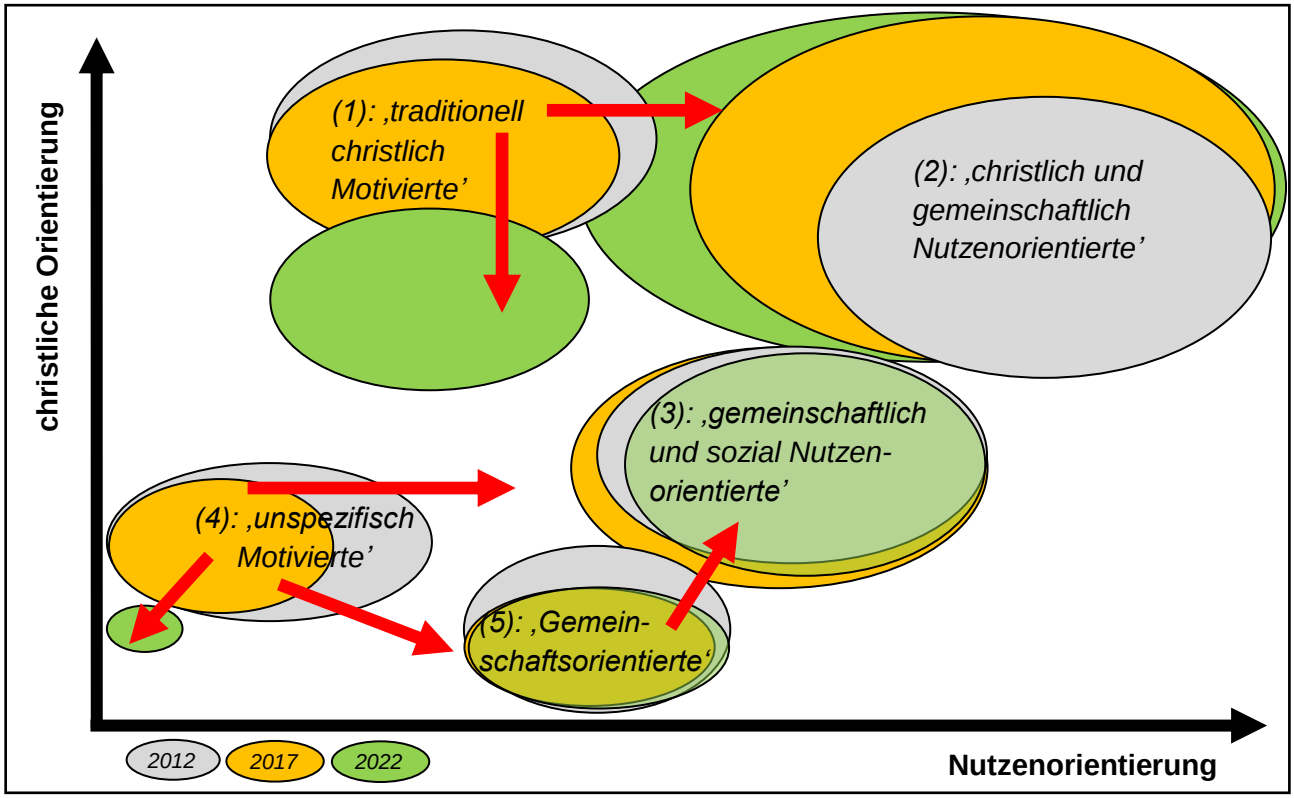


Gegenüber 2012 und 2017 zeigen sich mit Blick auf diese Typologie einige interessante Veränderungen und Entwicklungen:

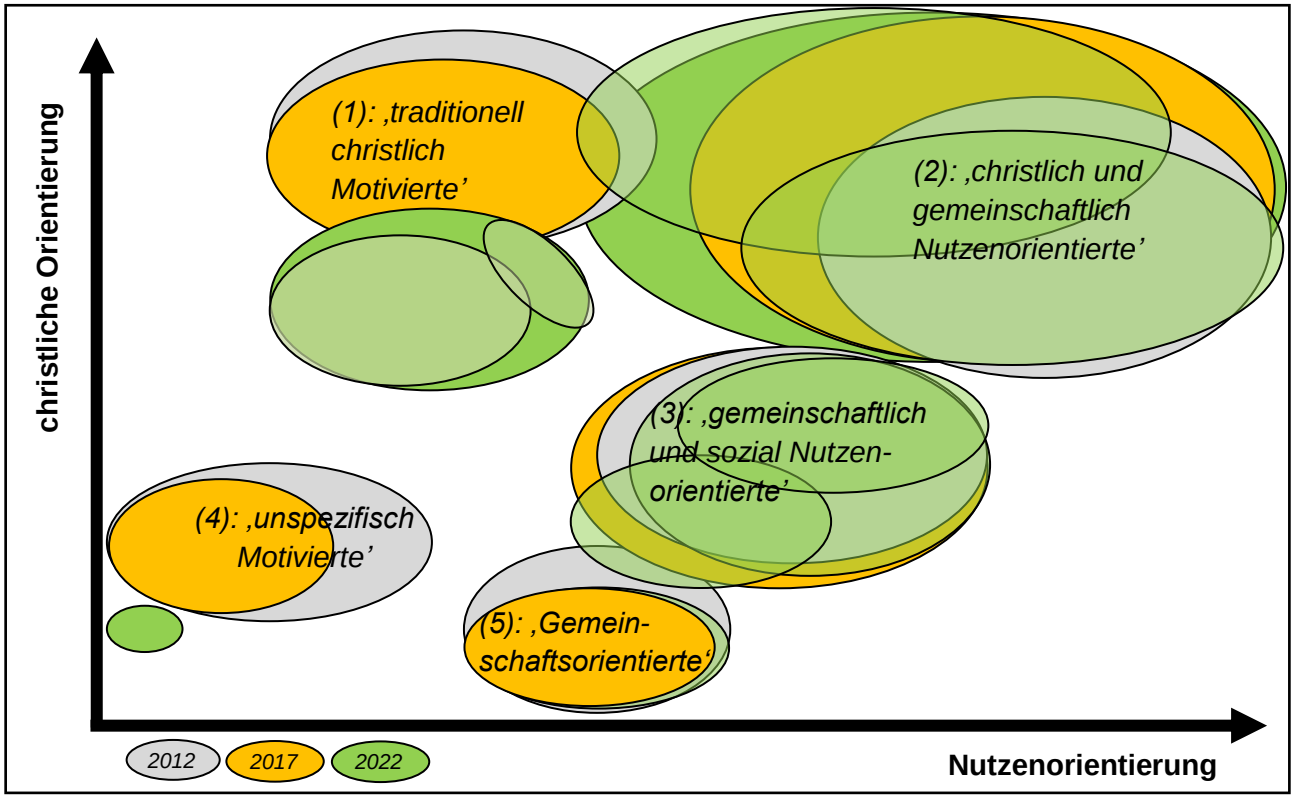
- Die *‚traditionell-christlich Motivierten‘* (Typ 1) nehmen weiter ab auf 13,7% (von 22,0% in 2012 und 16,2% in 2017), die Ausprägung der christlichen Motive nimmt hier ab und dieser Typus differenziert sich in zwei Gruppen aus – einen klassischen (9,8%) und einen kirchenentwickelnden Sub-Typ (3,9%).
- Typ 2 (*‚christlich und gemeinschaftlich Nutzenorientiert‘*) hat stark zugenommen auf 62,0% (von 30,4% in 2012 und 47,7% in 2017), während die meisten anderen Typen (1, 4 und 5) abgenommen haben. Zudem unterteilt sich dieser Typ inzwischen in zwei Gruppen, die zwar sehr ähnliche Motivlagen aufweisen, sich aber deutlich hinsichtlich ihrer persönlichen Merkmale und ihres Engagements unterscheiden. Vor allem die christlichen Motive sind hier deutlich stärker ausgeprägt als bei Typ 1.
- Die *‚gemeinschaftlich und sozial Nutzenorientierten’* (Typ 3) in der Mitte der beiden Achsen nehmen leicht ab (von 23,0% in 2017 auf 17,1%) und erhalten eine zweite Teilgruppe, die zwar dieselben Grundtendenzen, aber jeweils etwas stärker ausgeprägte Motive aufweist.
- Die *‚unspezifisch Motivierten‘* sind mit 1,1% im Gesamtbild inzwischen nahezu vernachlässigbar.
- Der Anteil derjenigen Typen, die eher dem „alten Ehrenamt“ zugeordnet werden können (Typ 1 und Typ 4), geht deutlich zurück. Im Koordinatensystem findet also eine kontinuierliche Verschiebung von links nach rechts statt.

Übersicht der Motivationstypen

- *Typ 1: Die ‚traditionell christlich Motivierten’ (13,7%)*
  - *Typ 1a: Die klassischen traditionell-christlich Motivierten (9,8%)*
  - *Typ 1b: Die traditionell-christlichen Kirchenveränderer (3,9%)*
- *Typ 2: Die ‚christlich und gemeinschaftlich Nutzenorientierten‘ (62,0%)*
  - *Typ 2a: Die ‚Christlich-Gemeinschaftlichen‘ (33,9%)*
  - *Typ 2b: Die ‚Gemeinschaftlich-Christlichen‘ (28,1%)*
- *Typ 3: Die ‚gemeinschaftlich und sozial Nutzenorientierten’ (17,1%)*
  - *Typ 3a (6,0%)*
  - *Typ 3b (11,1%)*
- *Typ 4: Die ‚unspezifisch Motivierten’ (1,1%)*
- *Typ 5: Die ‚Gemeinschaftsorientierten’ (6,1%)*



Veränderung der Typen der Motivation für ehrenamtliches Engagement



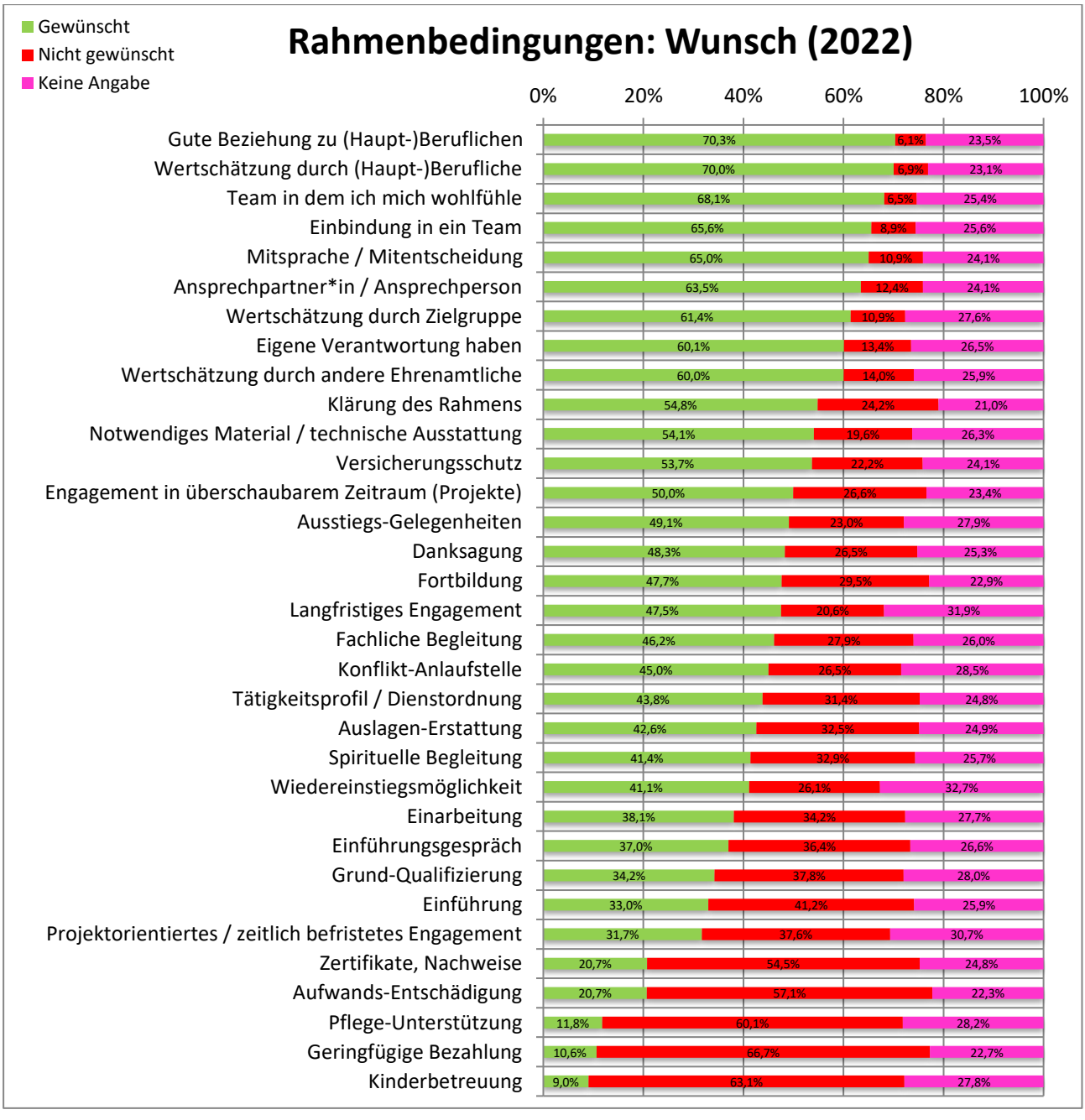
Typen der Motivation für ehrenamtliches Engagement

4.6. Rahmenbedingungen

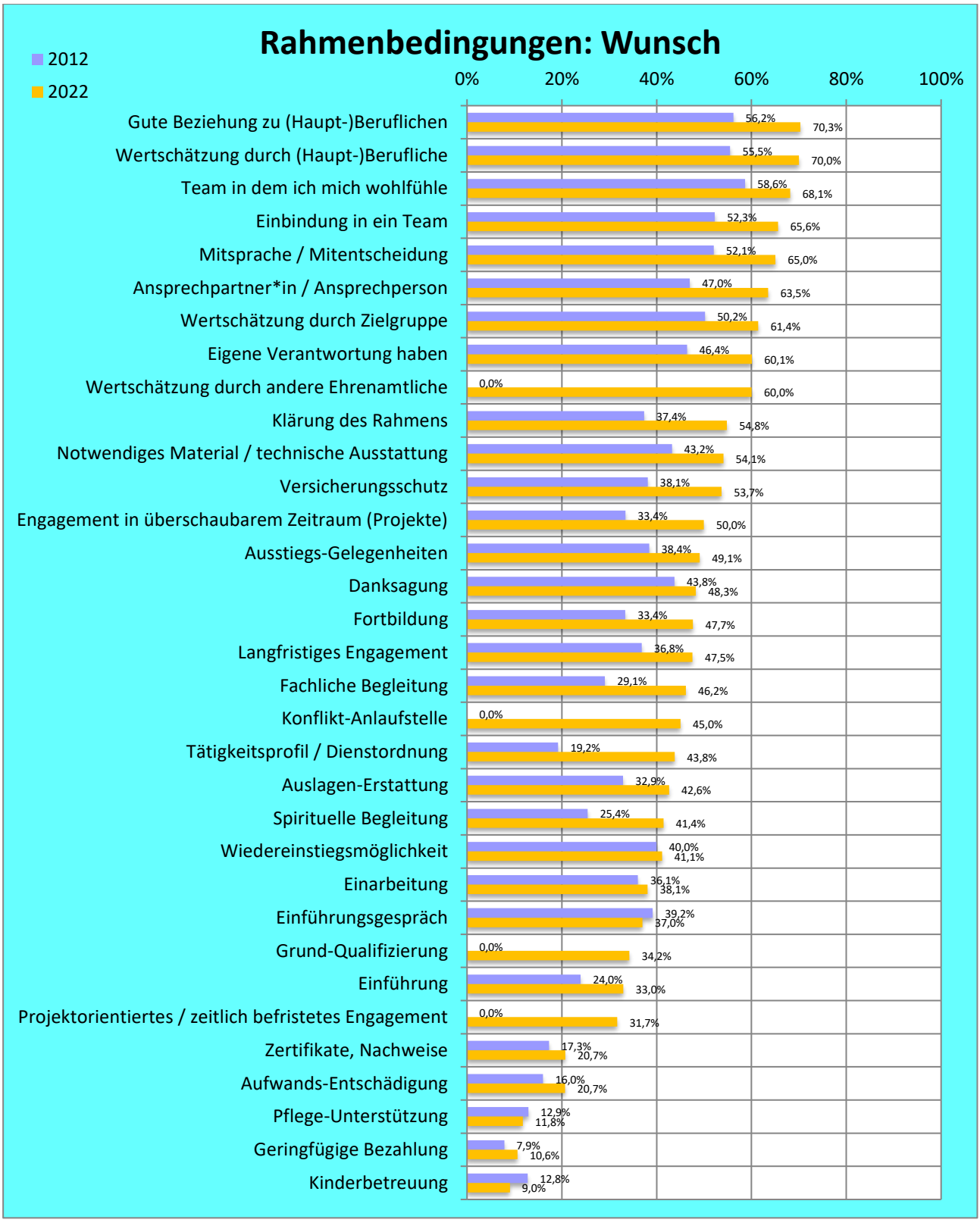
Im Fragebogen wurde eine Liste aus insgesamt 33 verschiedenen Rahmenbedingungen im Hinblick auf ihre Erwünschtheit und ihre Erfüllung aus subjektiver Sicht abgefragt.

4.6.1. Wunsch nach Rahmenbedingungen

Bei den gewünschten Rahmenbedingungen stehen prozentual gesehen ganz oben Gute Beziehung zu (Haupt-)Beruflichen (70,3%), Wertschätzung durch (Haupt-)Berufliche (70,0%), „ein Team, in dem ich mich wohlfühle“ (68,1%), in ein Team eingebunden sein (65,6%), Mitsprache (65,0%) und das Vorhandensein eine*r Ansprechpartner*in (63,5%).



Der Vergleich mit 2012[5] zeigt, dass die Wünsche und Erwartungen fast durchgängig und deutlich zugenommen haben.

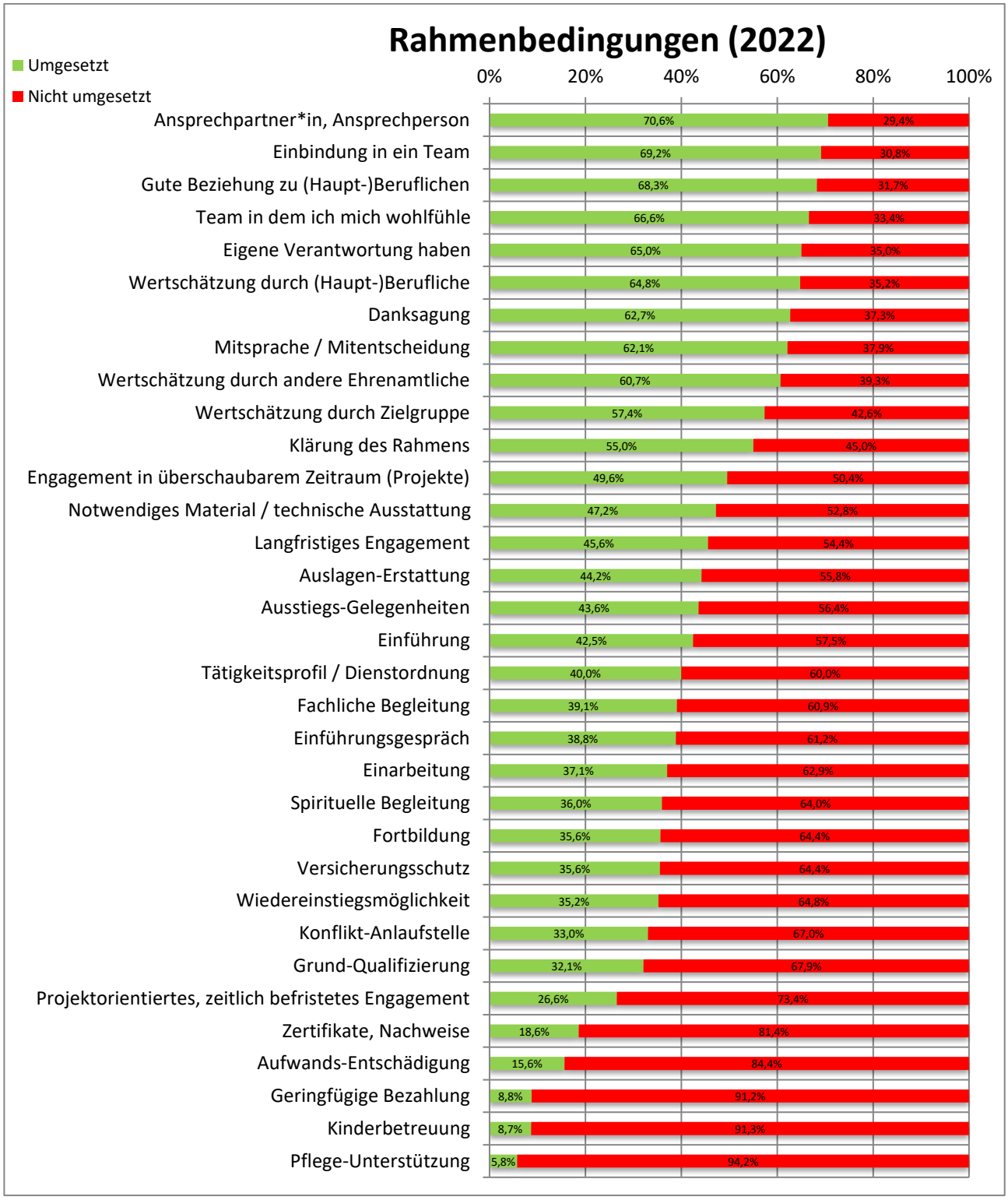


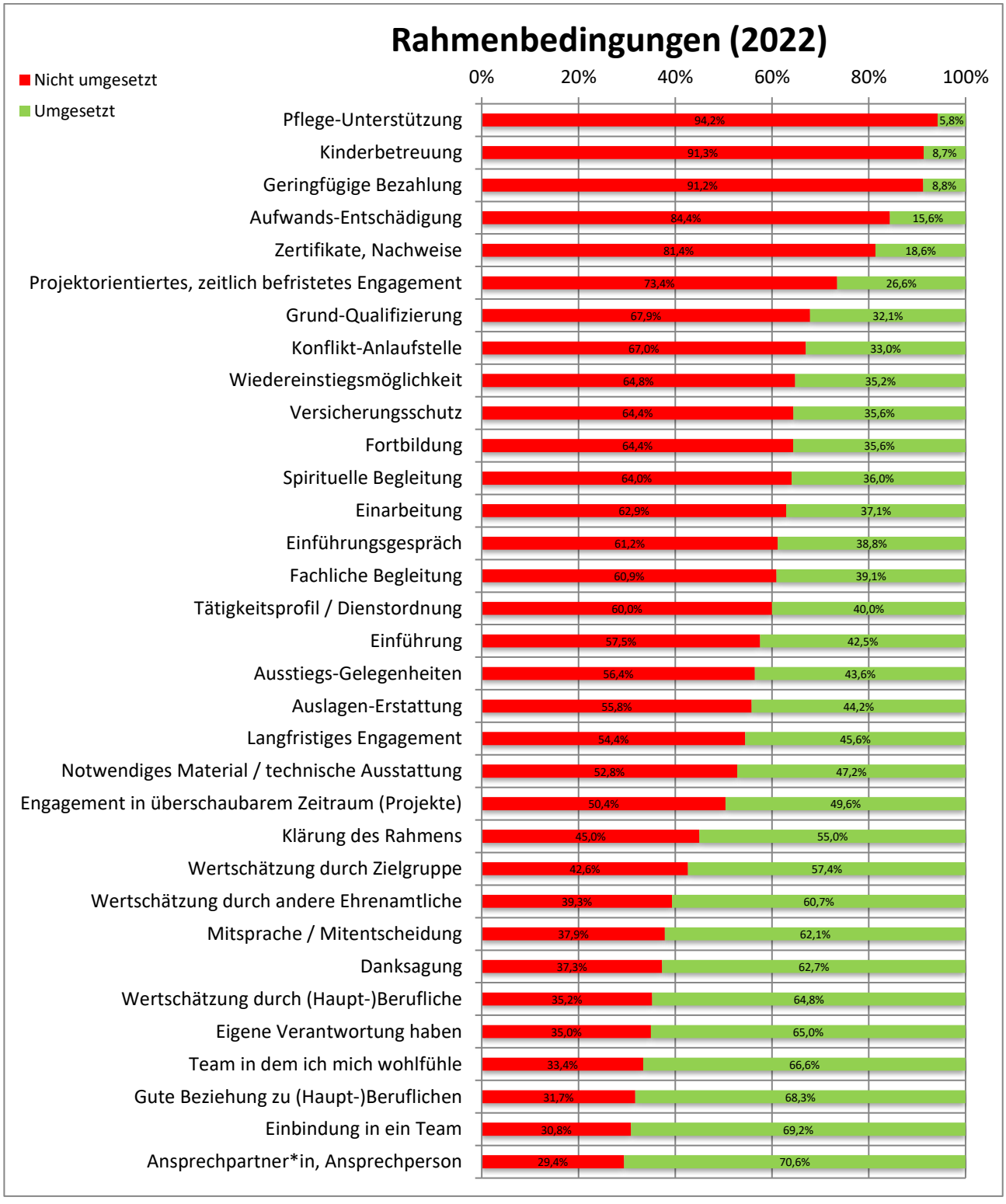
[5] „Wertschätzung durch andere Ehrenamtliche“ und „Grund-Qualifikation“ wurden 2017 als neue Items ergänzt, 2022 kamen hinzu „Anlaufstelle für Konflikte / Möglichkeit Konflikte anzusprechen“ und „Projektorientiertes / zeitlich befristetes Engagement“ (ergänzend zu „Engagement in überschaubarem Zeitraum (Projekte)“).

4.6.2. Umsetzung der Rahmenbedingungen

Bei den als *umgesetzt* bewerteten Rahmenbedingungen stehen prozentual gesehen ganz oben eine ‚Ansprechpartner*in / Ansprechperson' (70,6%), ‚Einbindung in ein Team' (69,2%), ‚eine gute Beziehung zu den (haupt-)Beruflichen haben' (68,3%), ‚ein Team, in dem ich mich wohlfühle' (66,6%), ‚eigene Verantwortung haben' (65,0%), ‚Wertschätzung durch (Haupt-)Berufliche' (64,8%), ‚Danksagung' (62,3) und ‚Mitsprache / Mitentscheidung' (62,1%). Hier kann wohl am ehesten von einer hohen Passgenauigkeit gesprochen werden.

Nicht umgesetzte Rahmenbedingungen stellen wohl das zentrale Problem bei der Begleitung von Ehrenamtlichen im Sinne von Defiziten dar: Besonders ausgeprägt ist dies in den Bereichen der ‚Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen' (94,2%), der ‚Kinderbetreuung' (91,3%), der ‚geringfügigen Bezahlung' (91,2%), der ‚Aufwandsentschädigung' (84,4%), der Ausstellung von ‚Zertifikaten' (81,4%), des ‚projektorientierten, zeitlich befristeten Engagements' (73,4%), der ‚Grund-Qualifizierung' (67,9%), und einer ‚Anlaufstelle bei Konflikten' (67,0%). Auch die ‚spirituelle Begleitung' (64,0%) als kirchliches Alleinstellungsmerkmal ist häufig nicht erfüllt. Die erstgenannten werden gleichzeitig am wenigsten gewünscht (vgl. Abschnitt 4.6.1), sind aber teilweise im Ehrenamtsgesetz der ELKB erwähnt.

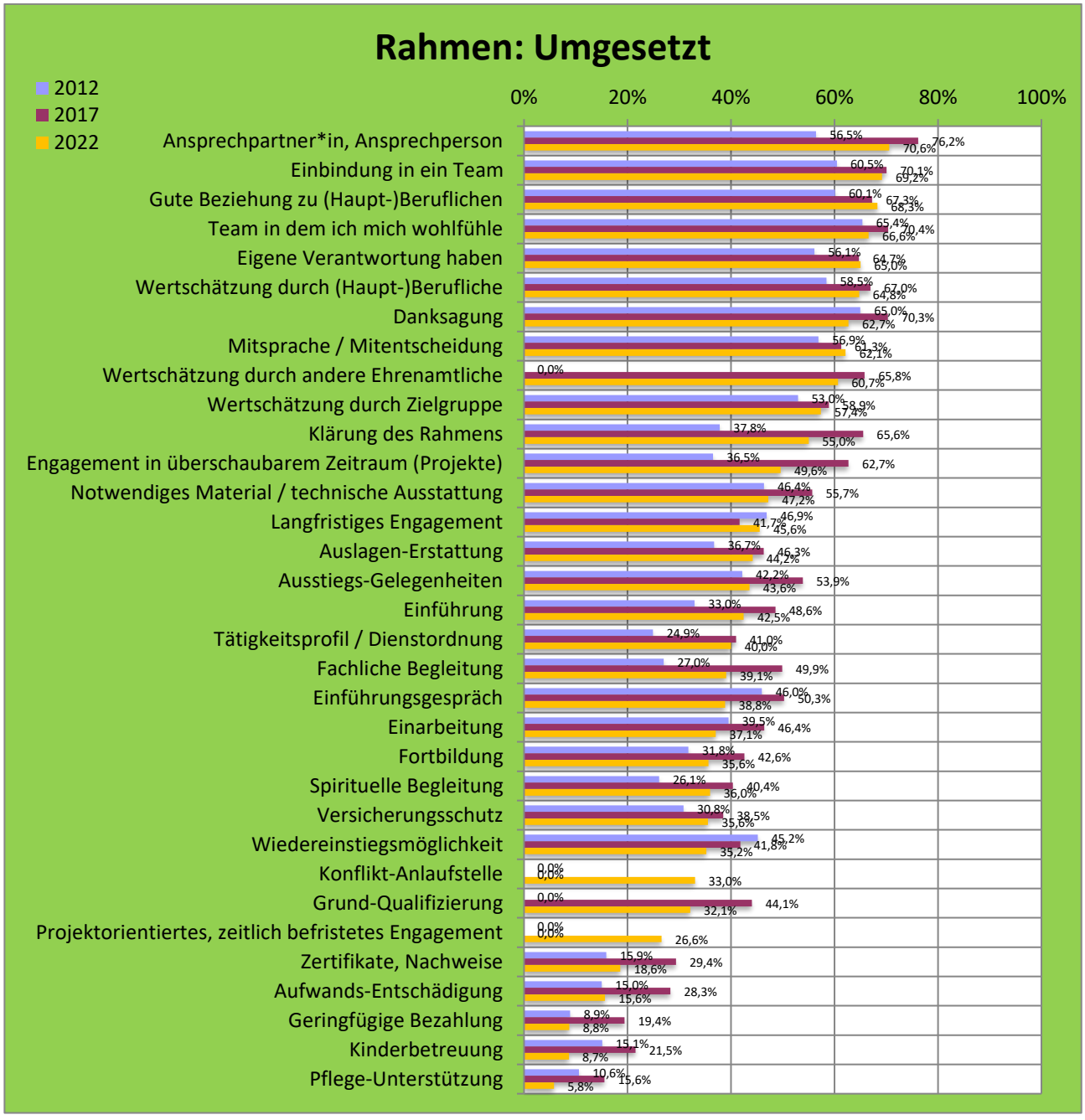

Rahmenbedingungen (2022)
Umgesetzt
Nicht umgesetzt
0%
20%
40%
60%
80%
100%
Ansprechpartner*in, Ansprechperson 70,6% 29,4%
Einbindung in ein Team 69,2% 30,8%
Gute Beziehung zu (Haupt-)Beruflichen 68,3% 31,7%
Team in dem ich mich wohlfühle 66,6% 33,4%
Eigene Verantwortung haben 65,0% 35,0%
Wertschätzung durch (Haupt-)Berufliche 64,8% 35,2%
Danksagung 62,7% 37,3%
Mitsprache / Mitentscheidung 62,1% 37,9%
Wertschätzung durch andere Ehrenamtliche 60,7% 39,3%
Wertschätzung durch Zielgruppe 57,4% 42,6%
Klärung des Rahmens 55,0% 45,0%
Engagement in überschaubarem Zeitraum (Projekte) 49,6% 50,4%
Notwendiges Material / technische Ausstattung 47,2% 52,8%
Langfristiges Engagement 45,6% 54,4%
Auslagen-Erstattung 44,2% 55,8%
Ausstiegs-Gelegenheiten 43,6% 56,4%
Einführung 42,5% 57,5%
Tätigkeitsprofil / Dienstordnung 40,0% 60,0%
Fachliche Begleitung 39,1% 60,9%
Einführungsgespräch 38,8% 61,2%
Einarbeitung 37,1% 62,9%
Spirituelle Begleitung 36,0% 64,0%
Fortbildung 35,6% 64,4%
Versicherungsschutz 35,6% 64,4%
Wiedereinstiegsmöglichkeit 35,2% 64,8%
Konflikt-Anlaufstelle 33,0% 67,0%
Grund-Qualifizierung 32,1% 67,9%
Projektorientiertes, zeitlich befristetes Engagement 26,6% 73,4%
Zertifikate, Nachweise 18,6% 81,4%
Aufwands-Entschädigung 15,6% 84,4%
Geringfügige Bezahlung 8,8% 91,2%
Kinderbetreuung 8,7% 91,3%
Pflege-Unterstützung 5,8% 94,2%


Rahmenbedingungen (2022)
Nicht umgesetzt
Umgesetzt
0%
20%
40%
60%
80%
100%
Pflege-Unterstützung 94,2% 5,8%
Kinderbetreuung 91,3% 8,7%
Geringfügige Bezahlung 91,2% 8,8%
Aufwands-Entschädigung 84,4% 15,6%
Zertifikate, Nachweise 81,4% 18,6%
Projektorientiertes, zeitlich befristetes Engagement 73,4% 26,6%
Grund-Qualifizierung 67,9% 32,1%
Konflikt-Anlaufstelle 67,0% 33,0%
Wiedereinstiegsmöglichkeit 64,8% 35,2%
Versicherungsschutz 64,4% 35,6%
Fortbildung 64,4% 35,6%
Spirituelle Begleitung 64,0% 36,0%
Einarbeitung 62,9% 37,1%
Einführungsgespräch 61,2% 38,8%
Fachliche Begleitung 60,9% 39,1%
Tätigkeitsprofil / Dienstordnung 60,0% 40,0%
Einführung 57,5% 42,5%
Ausstiegs-Gelegenheiten 56,4% 43,6%
Auslagen-Erstattung 55,8% 44,2%
Langfristiges Engagement 54,4% 45,6%
Notwendiges Material / technische Ausstattung 52,8% 47,2%
Engagement in überschaubarem Zeitraum (Projekte) 50,4% 49,6%
Klärung des Rahmens 45,0% 55,0%
Wertschätzung durch Zielgruppe 42,6% 57,4%
Wertschätzung durch andere Ehrenamtliche 39,3% 60,7%
Mitsprache / Mitentscheidung 37,9% 62,1%
Danksagung 37,3% 62,7%
Wertschätzung durch (Haupt-)Berufliche 35,2% 64,8%
Eigene Verantwortung haben 35,0% 65,0%
Team in dem ich mich wohlfühle 33,4% 66,6%
Gute Beziehung zu (Haupt-)Beruflichen 31,7% 68,3%
Einbindung in ein Team 30,8% 69,2%
Ansprechpartner*in, Ansprechperson 29,4% 70,6%

4.6.2.1. Umsetzung der Rahmenbedingungen im Jahresvergleich

Bei der Umsetzung der Rahmenbedingungen zeigen sich 2022 nach fast durchgängigen Verbesserungen in 2017 nun wieder Verschlechterungen. Die Werte bleiben aber meist über dem Niveau von 2012. [6]

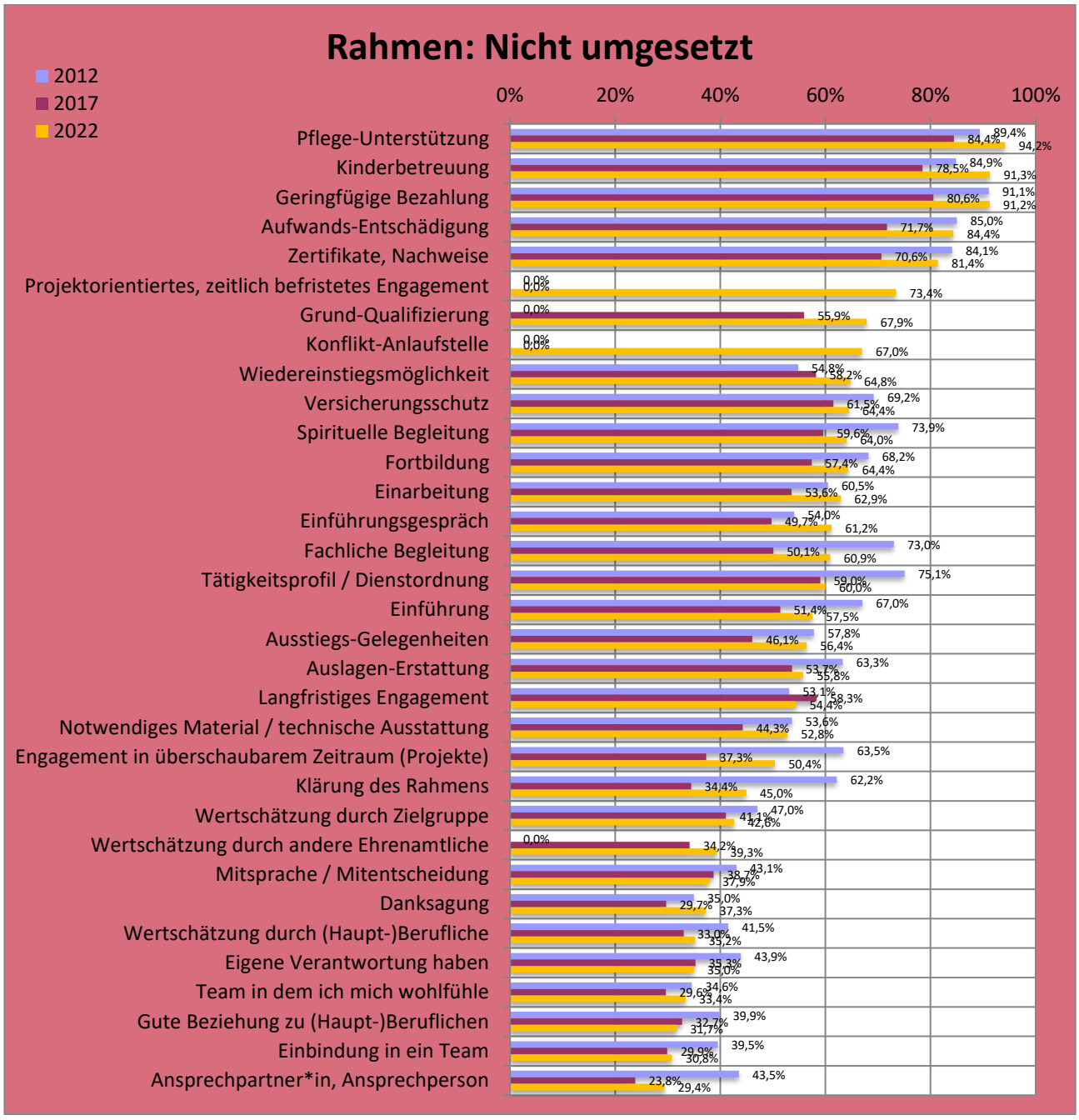
Die höchsten Umsetzungsquoten ergeben sich bei ‚Ansprechpartner*in / Ansprechperson' (70,6%), ‚Einbindung in ein Team' (69,2%), ‚eine gute Beziehung zu den (haupt-)Beruflichen haben' (68,3%), ‚ein Team, in dem ich mich wohlfühle' (66,6%), ‚eigene Verantwortung haben' (65,0%), ‚Wertschätzung durch (Haupt-)Berufliche' (64,8%), ‚Danksagung' (62,3) und ‚Mitsprache / Mitentscheidung' (62,1%).



[6] „Wertschätzung durch andere Ehrenamtliche" und „Grund-Qualifikation" wurden 2017 als neue Items ergänzt, 2022 kamen hinzu „Anlaufstelle für Konflikte / Möglichkeit Konflikte anzusprechen" und „Projektorientiertes / zeitlich befristetes Engagement" (ergänzend zu „Engagement in überschaubarem Zeitraum (Projekte)").

4.6.2.2. Nicht umgesetzte Rahmenbedingungen im Jahresvergleich

Bei den nicht umgesetzten Rahmenbedingungen zeigen sich nach fast durchgängigen Verbesserungen in 2017 nun wieder Verschlechterungen, die in einigen Fällen sogar hinter 2012 zurückfallen. Die geringsten Umsetzungsquoten finden sich bei der ‚Pflegeunterstützung' (94,2%), der ‚Kinderbetreuung' (91,3%), der ‚geringfügigen Bezahlung' (91,2%), der ‚Aufwandsentschädigung' (84,4%) und der Ausstellung von ‚Zertifikaten' (81,4%).
Es folgen die neu ergänzten Rahmenbedingungen[7] ‚projektorientiertes, zeitlich befristetes Engagement' (73,4%), ‚Grund-Qualifizierung' (67,9%), und ‚Anlaufstelle bei Konflikten' (67,0%).
Auch die ‚spirituelle Begleitung' (64,0%) als kirchliches Alleinstellungsmerkmal ist häufig nicht erfüllt.

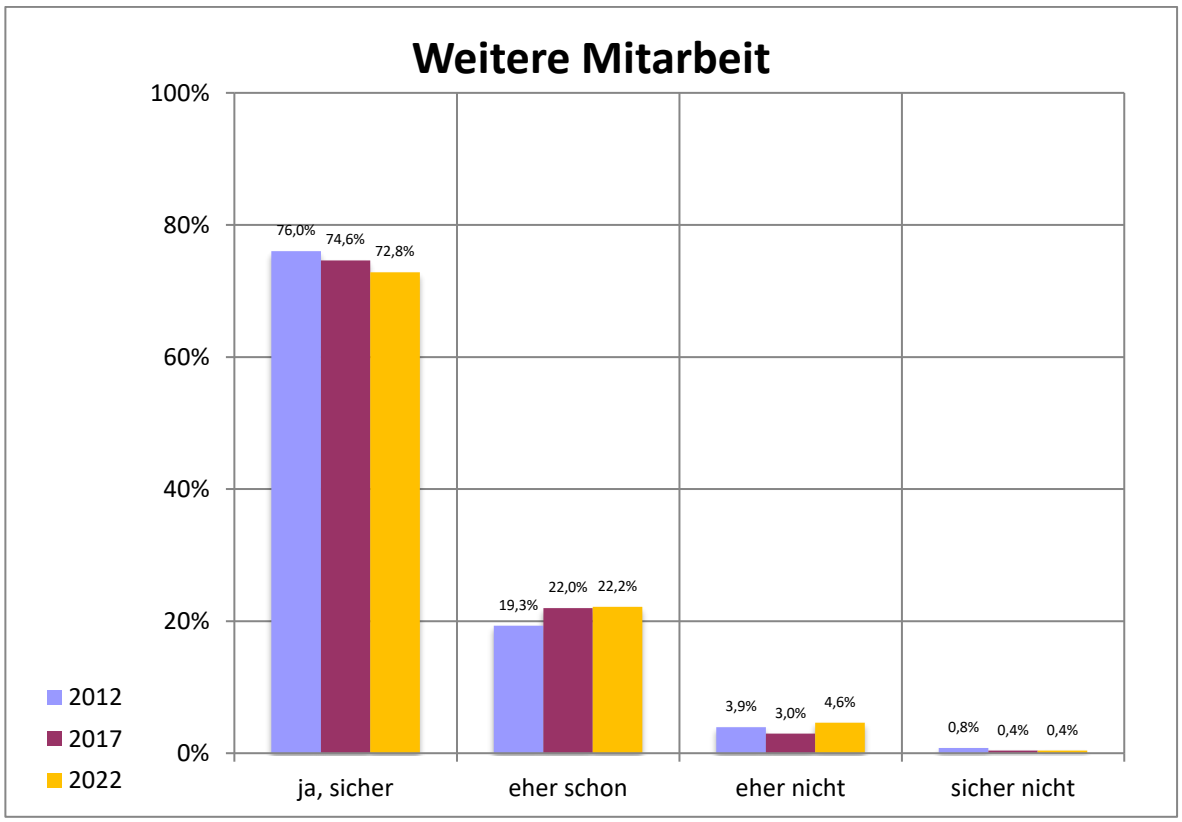


[7] „Wertschätzung durch andere Ehrenamtliche" und „Grund-Qualifikation" wurden 2017 als neue Items ergänzt, 2022 kamen hinzu „Anlaufstelle für Konflikte / Möglichkeit Konflikte anzusprechen" und „Projektorientiertes / zeitlich befristetes Engagement" (ergänzend zu „Engagement in überschaubarem Zeitraum (Projekte)").

4.7. Zukünftiges Engagement

4.7.1. Weitere Mitarbeit

Bei 95% der befragten Ehrenamtlichen ist die Bindung, also ihre Bereitschaft, auch weiterhin in der Kirche mitzuarbeiten, eher hoch (22,2%) oder sogar sehr hoch (72,8%). Lediglich 0,4% geben an, dass sie sich „sicher nicht“ vorstellen können auch in Zukunft weiter in der Kirche mitzuarbeiten.



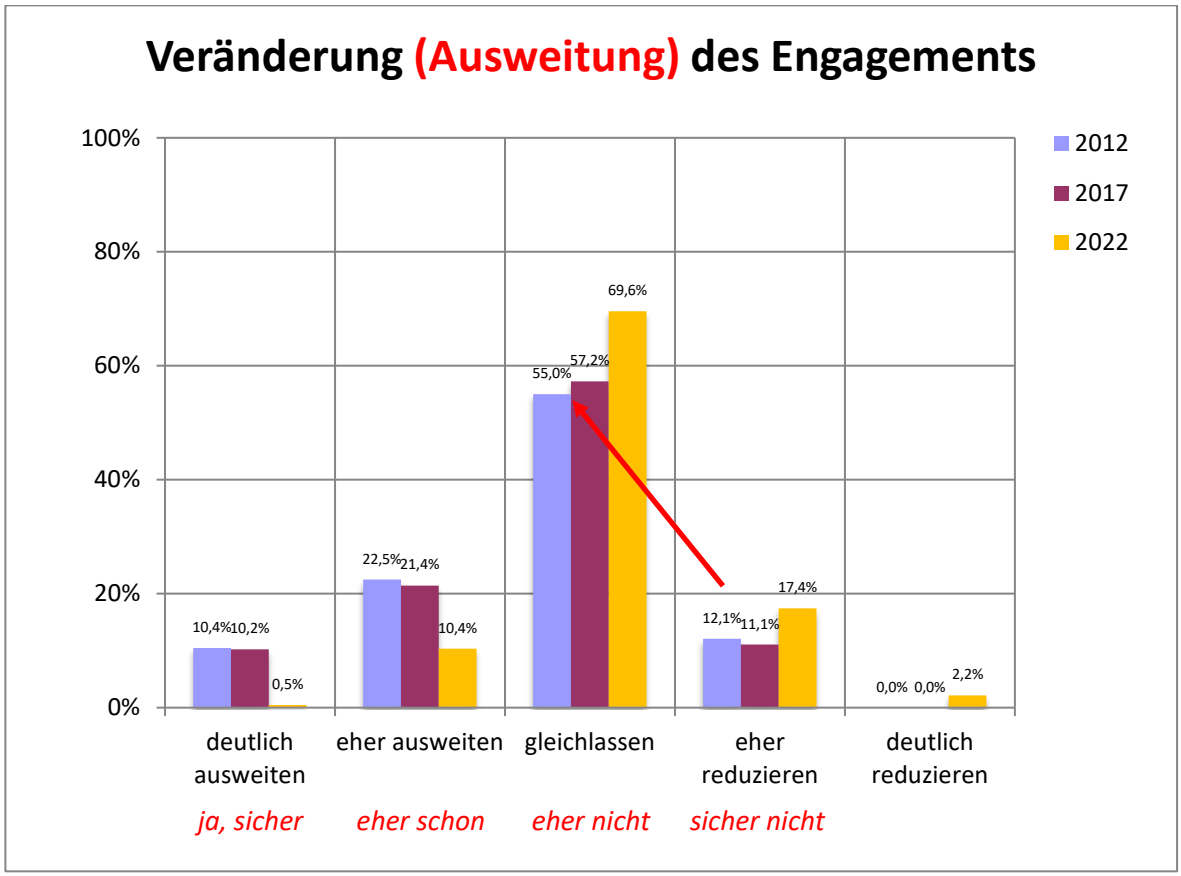
„Können Sie sich vorstellen, auch in Zukunft weiter ehrenamtlich in der Kirche mitzuarbeiten?“

4.7.2. Veränderung des Engagements

Die Frage nach dem zukünftigen Engagement wurde 2022 angepasst. Während zuvor anhand einer vierstufigen Skala nach „Ausweitung“ gefragt wurde, wird nun anhand einer fünfstufigen Skala nach Veränderung gefragt. Dies ermöglicht auch die Erfassung einer Reduzierung.

Mehr als 2/3 der Ehrenamtlichen (69,6%) wollen ihr Engagement zukünftig gleichlassen. Fasst man diejenigen, die bei den früheren Befragungen „eher nicht“ und „sicher nicht“ ausweiten angekreuzt haben, kommt man auf eine ähnliche Größenordnung (67,1% in 2012 und 68,3% in 2017).

Lediglich 10,9% können sich vorstellen auszuweiten, das ist deutlich weniger als früher (32,9% in 2012 und 31,6% in 2017). Reduzieren will fast ein Fünftel der Befragten (19,6%), davon 2,2% sogar „deutlich“.



2022: „Mein Engagement werde ich künftig…“

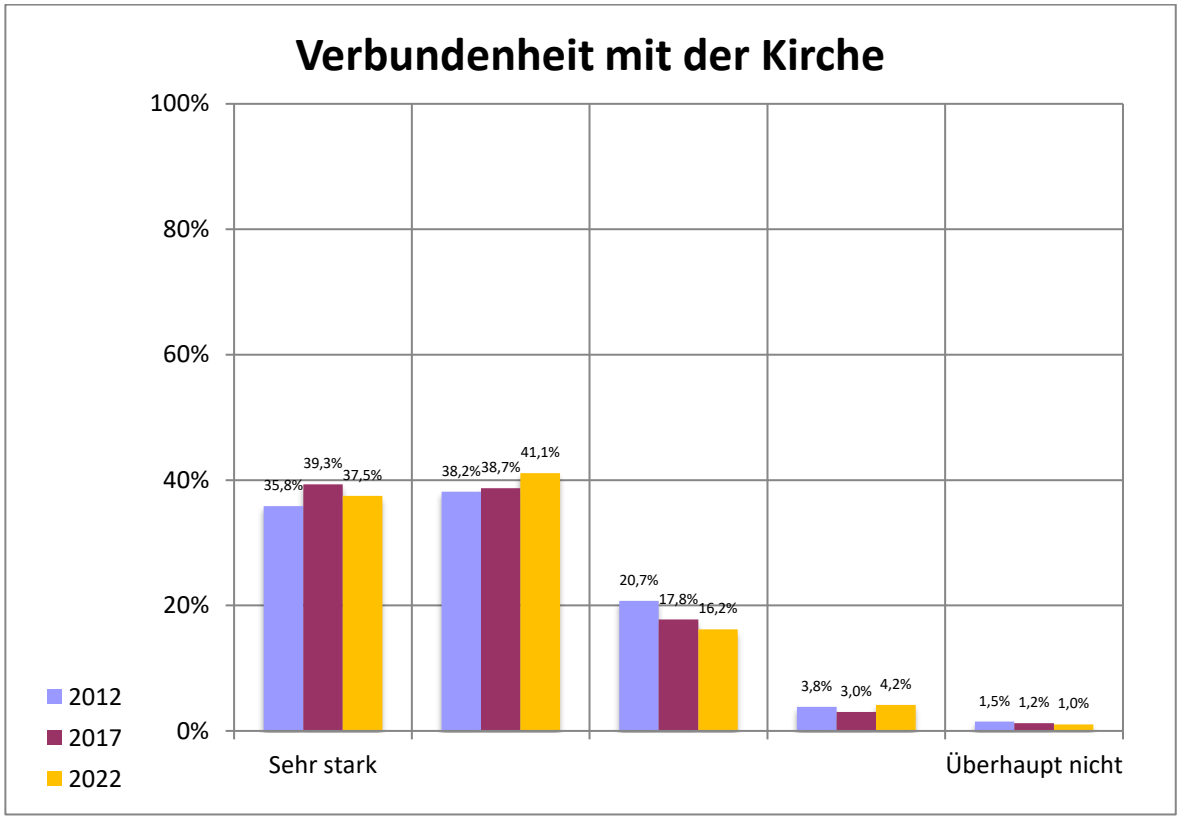
2012/2017: „Können Sie sich vorstellen, Ihr Engagement in der Kirche auszuweiten?“

4.8. Verbundenheit mit Kirche und Spiritualität

4.8.1. Verbundenheit mit der Kirche

Mehr als ¾ der Befragten (78,6%) fühlen sich der Evangelischen Kirche stark (41,1%) bis sehr stark (37,5%) verbunden. Der Mittelwert liegt wie bereits 2017 bei 1,9[8]. Gegenüber 2012 (2,0) ist somit eine leichte Steigerung der Verbundenheit festzustellen.

Die neutrale Mitte der Skala ist mit immerhin 16,2% besetzt und 5,2% sind nur wenig (4,2%) bis gar nicht (1,0%) verbunden. Es zeigt sich somit, dass eine enge Kirchenbindung nicht die Voraussetzung für ein Engagement darstellt und Kirche sich in die Gesellschaft hinein geöffnet hat.



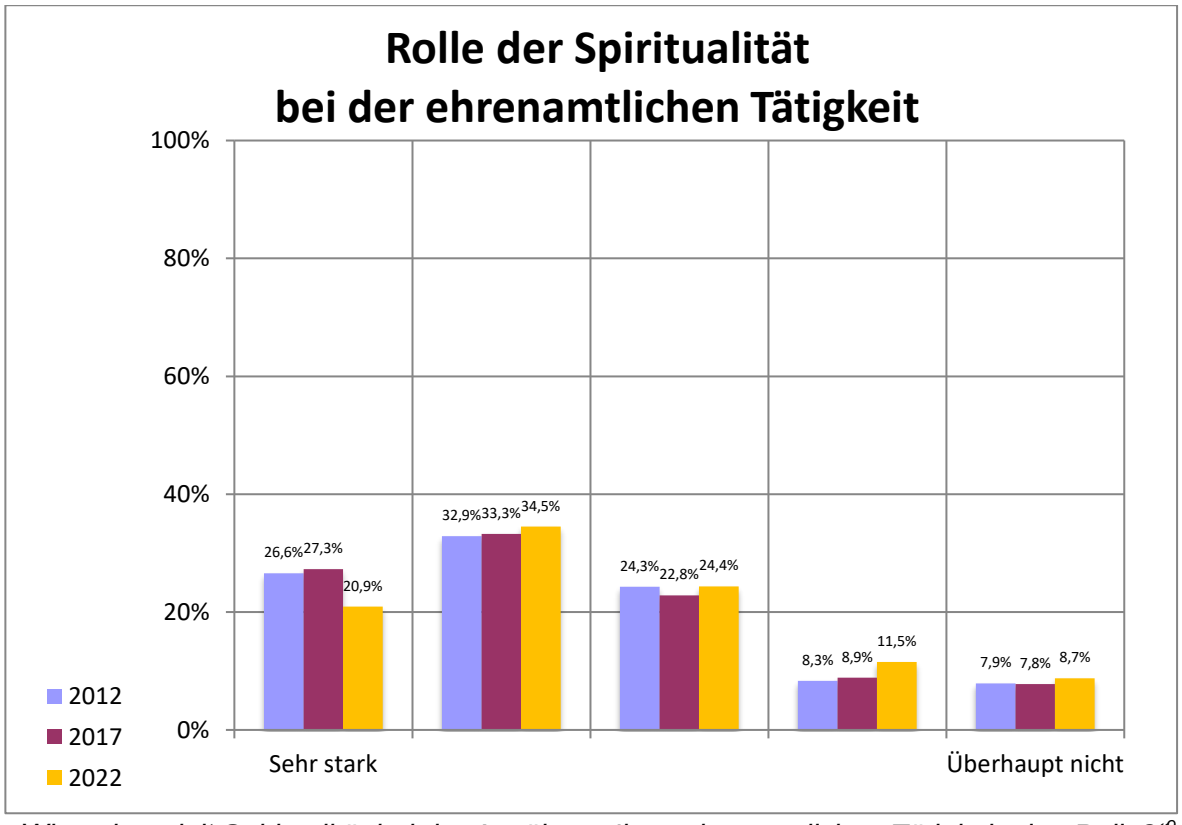
„Wie stark fühlen Sie sich der Evangelischen Kirche verbunden?“

[8] Hier wurde eine fünfstufige Skala verwendet, um Vergleiche zu anderen Studien zu ermöglichen.

4.8.2. Spiritualität

Da es sich bei Spiritualität auch um einen gewichtigen Begriff handelt, den jede*r persönlich unterschiedlich füllt, wurde für diese Studie eine Definition vorgegeben: Spiritualität verstehen wir hier als *„wahrnehmbare Ausdrucksgestalt des christlichen Glaubens“*. (Gottfried Bitter, 2004).

Für die Mehrheit der Befragten (55,4%) spielt Spiritualität eine starke (34,5%) bis sehr starke (20,9%) Rolle bei der Ausübung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit. Der Mittelwert liegt bei 2,5 und ist gegenüber 2012 und 2017 (2,4) leicht gesunken.
Es gibt auch große Teile der Ehrenamtlichen, für die Spiritualität überhaupt keine (8,7%) bzw. nur eine geringe Rolle (11,5%) spielt. Etwas mehr als ein Fünftel (24,4%) benennt die Mitte. Während die Mitte relativ konstant bleibt, nimmt das positive Extrem deutlich ab (27,3 → 20,9%) und die geringen Ausprägungen auf der rechten Skalenhälfte nehmen zu (16,7% → 20,2%).



„Wie sehr spielt Spiritualität bei der Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit eine Rolle?“[9]

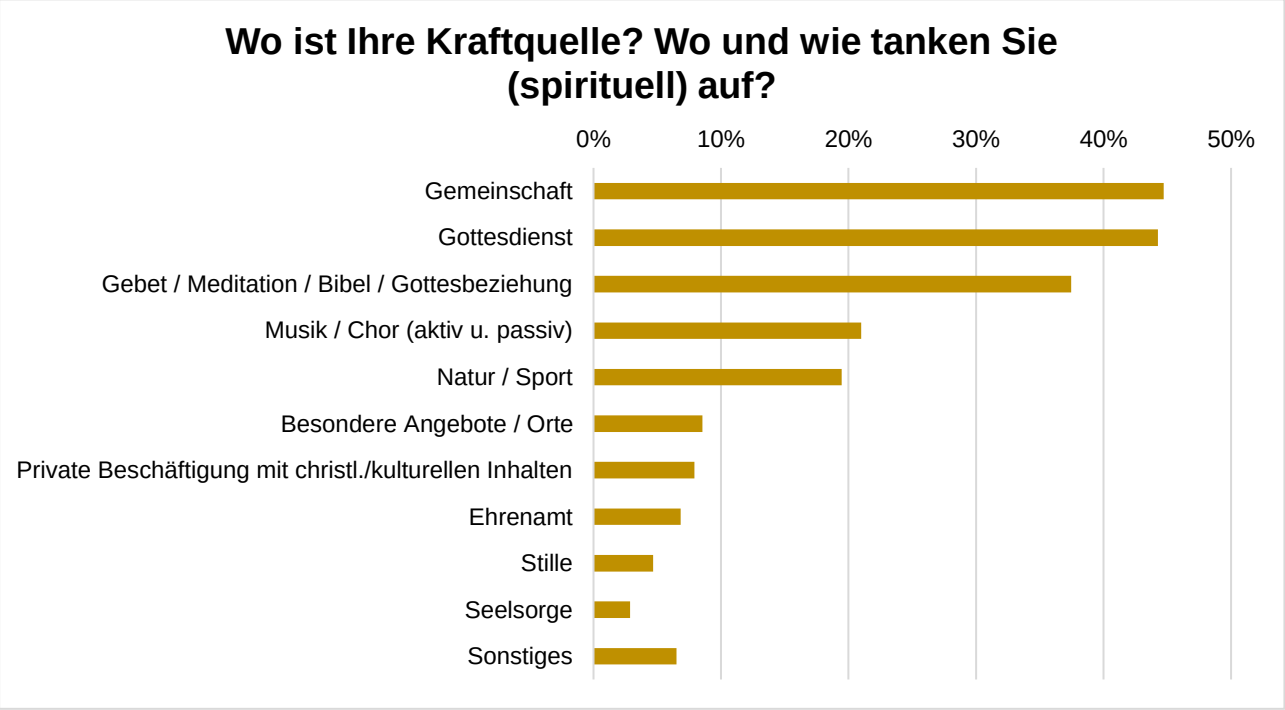
[9] 2012 und 2017 lautete die Frage: *„Wie sehr spielt Ihre Religiosität / Spiritualität bei der Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit eine Rolle?“ Religiosität wurde 2022 gestrichen.*

4.8.3. Wo ist Ihre Kraftquelle? Wo und wie tanken Sie (spirituell) auf?

Auf die offene Frage nach den eigenen Kraftquellen antworteten fast drei Viertel der Befragten (74,1%).

Die größte Rolle als spirituelle Kraftquelle spielt die Gemeinschaft mit anderen Menschen (44,7%, 1140 Teilnehmende). Innerhalb dieser großen Gruppe wurden drei Subkategorien codiert, wobei die Befragten teilweise auch mehrere Arten der Gemeinschaft als ihre Kraftquelle aufführten. 40,4% der gemeinschaftsbezogenen Teilnehmenden (461 Personen) gaben an, dass der Austausch mit anderen Christen ihre spirituelle Tankstelle darstelle. Das geschieht in formeller Form in Gesprächsgruppen, Hauskreisen oder ähnlichen Formaten, aber auch in ganz informellen Gesprächen. Die eigene Familie gaben 39,2% dieser Befragten (447 Personen) als Kraftquelle an, 26,8% (306 Personen) nannten unspezifisch Gespräche, Austausch oder Gemeinschaft im Allgemeinen.

Dicht hinter der Gemeinschaft steht im Ranking der Kraftquellen der Gottesdienst (44,3%, 1128 Personen), danach folgt die individuelle Pflege der eigenen Spiritualität durch Gebet, Bibellese oder auch Meditation und Yoga (37,5%). 8,6% der Befragten geben besondere Angebote oder Orte als spirituelle Kraftorte an, z.B. Bruderschaften, Tagungszentren, Rüstzeiten oder Freizeiten. Das kirchliche Ehrenamt selbst sehen 6,8% der Teilnehmenden (174 Personen) als ihre spirituelle Kraftquelle an.

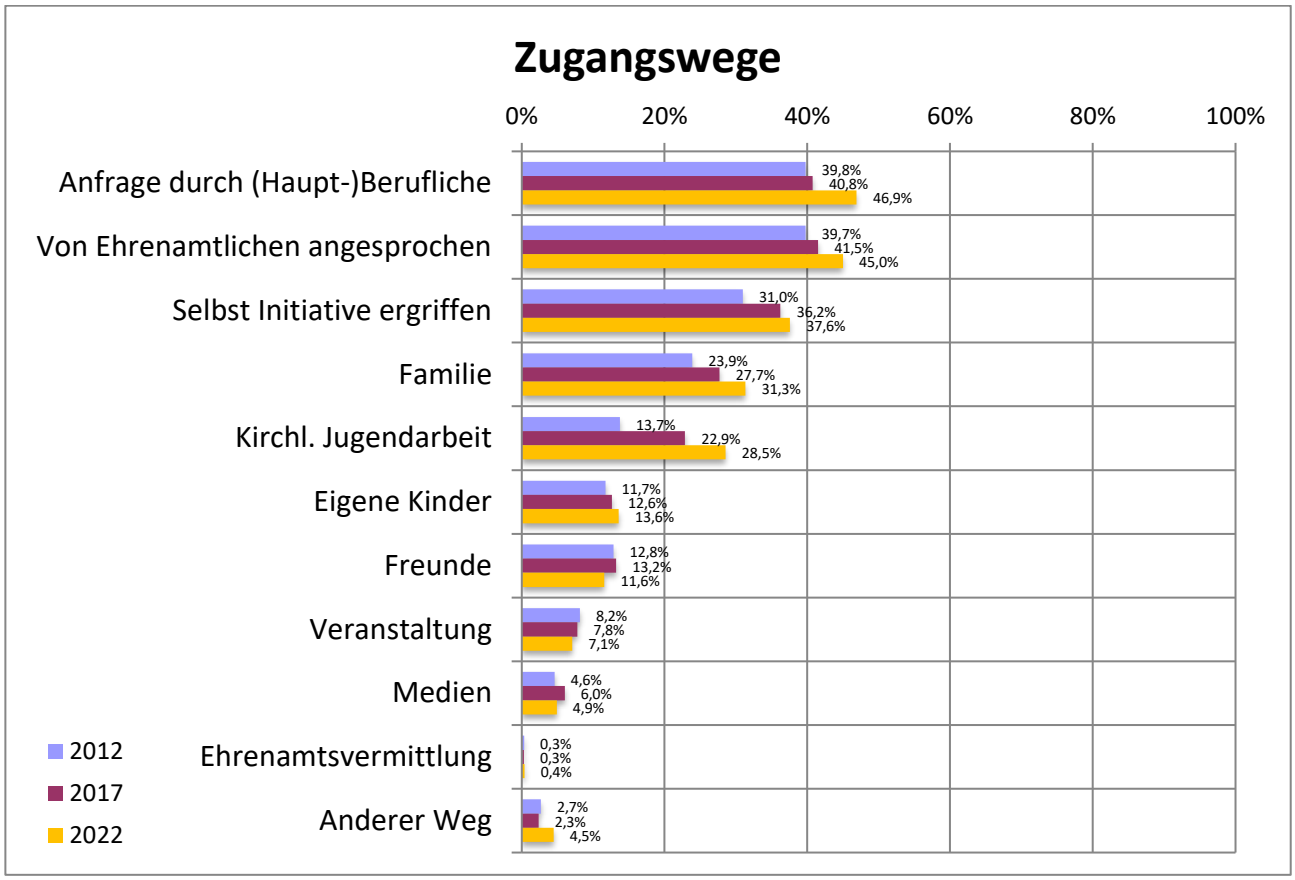


4.9. Zugangswege

Hier hat sich wieder gezeigt: Der wichtigste Weg ins kirchliche Ehrenamt führt in der Regel über persönliche Kontakte – über die berühmte ‚Mund-zu-Mund-Propaganda' wird man von (Haupt-) Beruflichen (46,9%) angefragt oder von Ehrenamtlichen angesprochen (45,0%). Mehr als ein Drittel der Befragten (37,6%) ergreift aber selbst die Initiative. Diese Personen suchen sich ihre Tätigkeit auch ganz gezielt persönlich aus und überlegen dabei sehr genau, welche Aufgabe zur eigenen Lebenslage gerade am besten passt. Es folgt der Zugang durch die Familie mit 31,3%.

Insgesamt zwar erst auf dem fünften Rang, aber mit 28,5% nicht zu vernachlässigen und mit großer Zunahme gegenüber 2017 (22,9%) ist die kirchliche Jugendarbeit als Zugangsweg. Ihr kommt perspektivisch und im Hinblick auf Zugang und Anbindung eine besondere und steigende Bedeutung zu.

Die Medien (4,9%) und auch Ehrenamtsvermittlungen (0,4%), wie sie in den letzten Jahren an vielen Orten entstanden sind, werden zur Gewinnung neuer Mitarbeitenden dagegen vergleichsweise viel weniger genutzt.



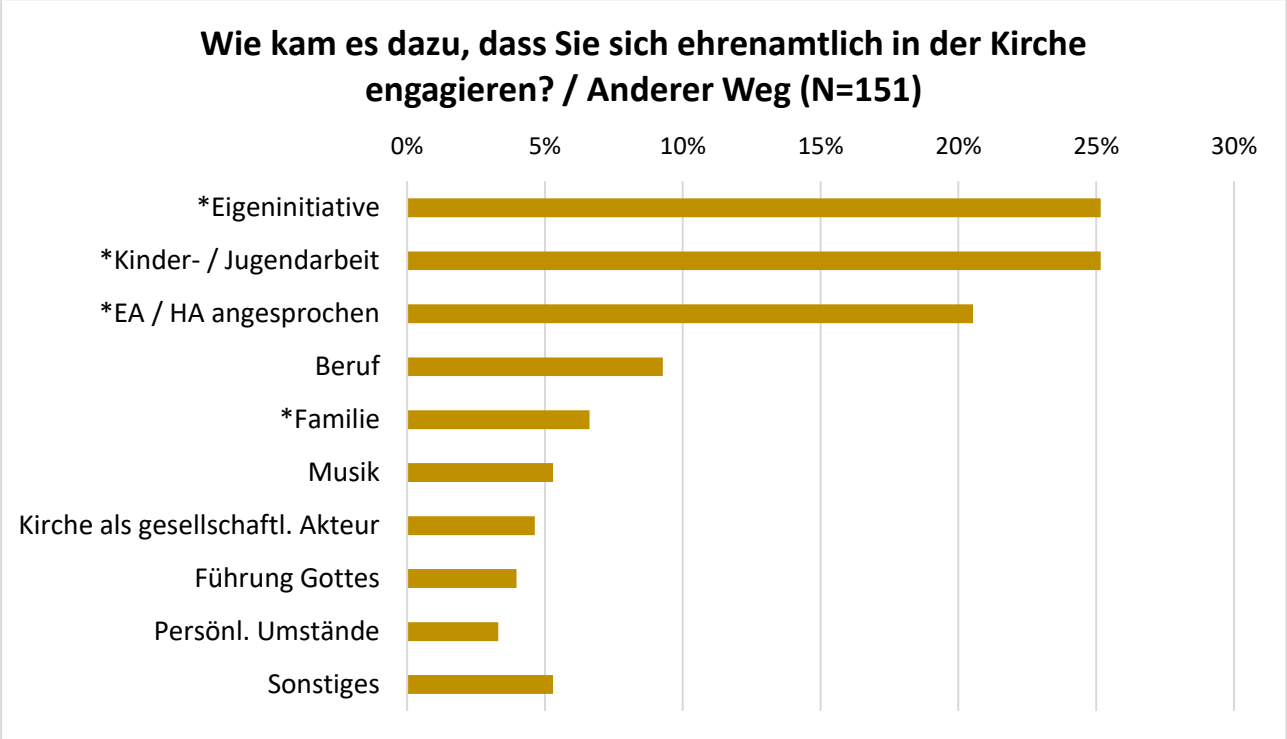
„Wie kam es dazu, dass Sie sich ehrenamtlich in der Kirche engagieren?"[10]

[Mehrfachnennungen waren möglich.]

[10] Diese Frage wurde 2017 nur online erhoben (Datenbasis: 738 Personen / 39,8% der Befragten).

Im Freifeld „Anderer Weg“ wurden zum Teil die vorgegebenen Items wiederholt oder konkretisiert. Dazu zählen Nennungen zu Eigeninitiative (25,2%), Zugänge über die Kinder- und Jugendarbeit (25,2%), die persönliche Ansprache durch Hauptamtliche oder andere Ehrenamtliche (20,5%) und der Zugang über die Familie (6,6%).

9,3% derer, die über einen anderen als die vorgegebenen Wege zu einem kirchlichen Engagement kamen, fanden den Zugang über ihren Hauptberuf, 5,3% über musikalische Betätigung, 4,6% über die Kirche als gesellschaftlichen Akteur (z.B. als feste Größe in der Dorfgemeinschaft). 4,0% sehen ihren Zugang über die Führung Gottes ins Ehrenamt, 3,3% nennen persönliche Umstände, 5,3% sonstige, andere Wege.



4.10. Grenzen, An- und Überforderungen

4.10.1. Grenzen

Bei der Frage nach den Grenzen des ehrenamtlichen Engagements steht ganz oben das Problem der Vereinbarkeit mit **Beruf** (38,8%) und **Familie** (28,8%).[11]

Durch **weitere, außerkirchliche Ehrenämter** werden an dritter Position mit 17,9% ebenfalls an Grenzen führende Belastungen benannt – die zahlreichen außerkirchlichen Tätigkeiten wurden zuvor ja bereits dargestellt (vgl. Abschnitt 4.3.2).

Es folgt die **Gesundheit** der Befragten mit 16,5% – gerade im Kontext der Corona-Pandemie ein wichtiger Faktor, der gegenüber 2017 (12,5%[12]) wieder deutlich zugenommen hat.

Konflikte haben insgesamt ebenfalls einen beachtlichen Anteil: Die einzelnen Dimensionen ‚Konflikte mit Strukturen' (12,3%) ‚Konflikte mit (Haupt-)Beruflichen' (12,1%) und ‚Konflikte mit Ehrenamtlichen' (6,6%) beginnen zwar erst an fünfter Stelle, kommen in ihrer Summe aber auf immerhin 31,0%, ein erheblicher und seit der Erhebungen 2012 und 2017 weiter angestiegener Wert. Bereinigt um Schnittmengen [Mehrfachnennungen waren möglich] **haben Konflikte einen Gesamtanteil von 22,4%**. Nur einen Konflikt benennen 15,3%, zwei Konfliktebereiche sind bei 5,8% der Befragten vorhanden und alle drei Konflikte liegen bei 1,4% vor. Gegenüber 2012 (10,7%) und 2017 (9,8%) hat sich der Gesamtkonfliktanteil somit mehr als verdoppelt!

Die Begrenzung der Möglichkeiten für ein ehrenamtliches Engagement durch **pflegebedürftige Angehörige** steigt leicht auf 7,6% und die Problematik der **Vereinbarkeit** mit der Schule liegt bei 6,7%.

Den geringsten Anteil bei den Grenzen haben mit 1,8% **Probleme im finanziellen Bereich**, also „dass man es sich nicht leisten kann" (vgl. hierzu Abschnitt 4.15 Bezahlung ehrenamtlicher Tätigkeit).

Bei immerhin 16,8% der Befragten stößt das ehrenamtliche Engagement an **keine Grenzen**. Sie machten bei dieser Frage keine Angabe oder brachten dies unter „Sonstiges" zum Ausdruck. 2017 waren es noch 19,2% – die Grenzen haben somit insgesamt eine leicht steigende Tendenz.

Im **Freifeld „Sonstiges"** wurden teilweise die vorgegebenen Items aufgegriffen und konkretisiert, teilweise wurden aber auch neue Aspekte genannt: Die eigene allgemeine Belastbarkeit, die die Vereinbarkeit vieler anderer Lebensbereiche mit dem Ehrenamt betrifft, wird mit großem Abstand an vorderster Stelle als Grenze benannt (40,3%).

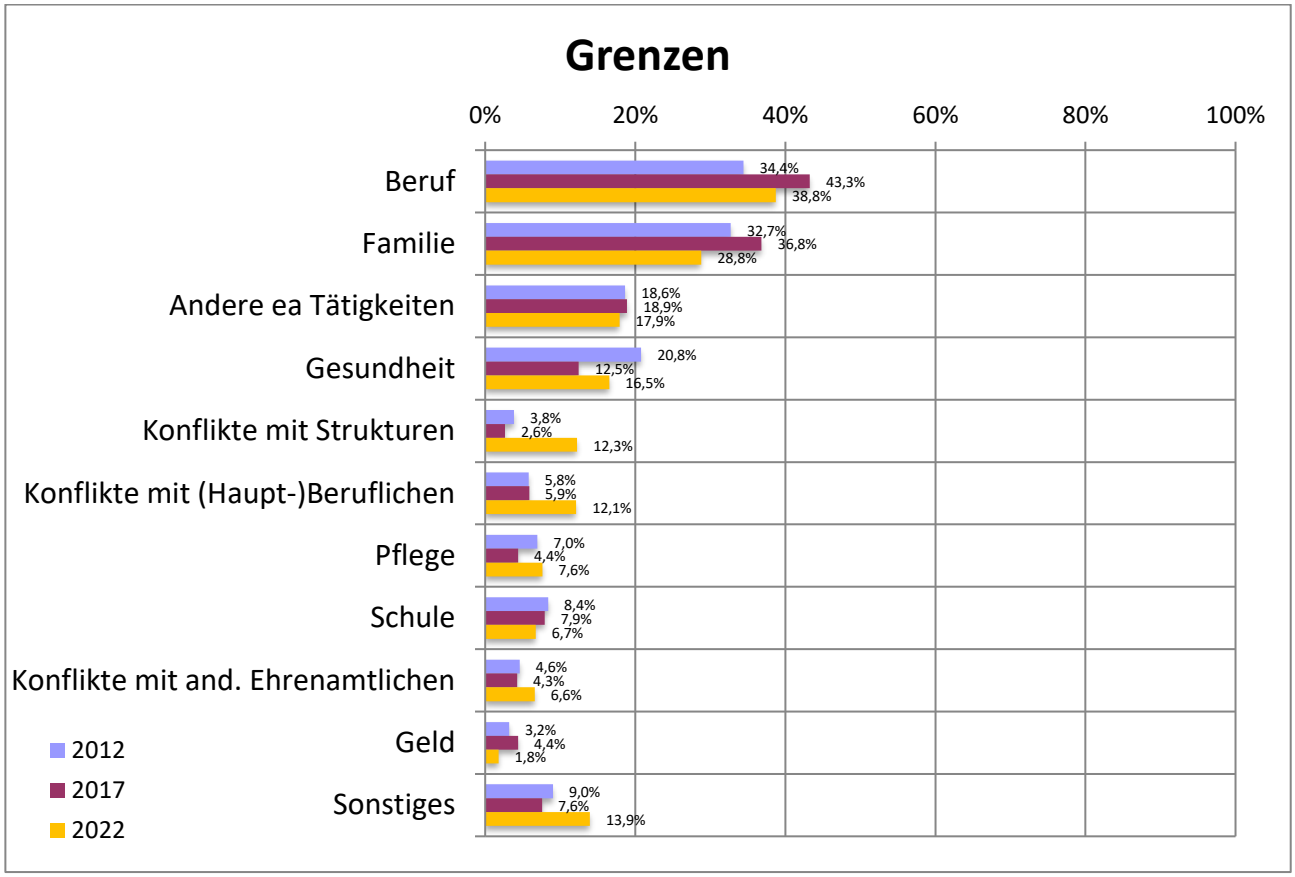
[11] Diese Frage wurde 2017 nur online erhoben (Datenbasis: 738 Personen / 39,8% der Befragten). Da ältere Ehrenamtliche vermutlich eher den Papierfragebogen beantwortet haben, dürfte der Anteil von „Beruf" und „Familie" unter allen Ehrenamtlichen 2017 mutmaßlich deutlich niedriger gelegen haben als hier dargestellt. 2012 lagen unter allen Befragten „Beruf" bei 46,5% und „Familie" bei 39,9%.

[12] Diese Frage wurde 2017 nur online erhoben (Datenbasis: 738 Personen / 39,8% der Befragten). Da ältere Ehrenamtliche vermutlich eher den Papierfragebogen beantwortet haben, dürfte der Anteil von „Gesundheit" unter allen Ehrenamtlichen 2017 mutmaßlich deutlich höher gelegen haben als 12,5%. 2012 lag „Gesundheit" bei den Online-Antworten nur bei 14,0% gegenüber 20,8% unter allen Befragten.

Der Umgang der Kirche oder einzelner kirchlicher Akteure mit bestimmten Personen und gesellschaftlichen Themen folgt an zweiter Stelle (15,5%, 63 Teilnehmende). Hobbys oder schlicht die persönliche Priorisierung anderer Lebensbereiche vor dem Ehrenamt führen ehrlicherweise 13,0% der Teilnehmenden als Grenzen ihres ehrenamtlichen Engagements auf.

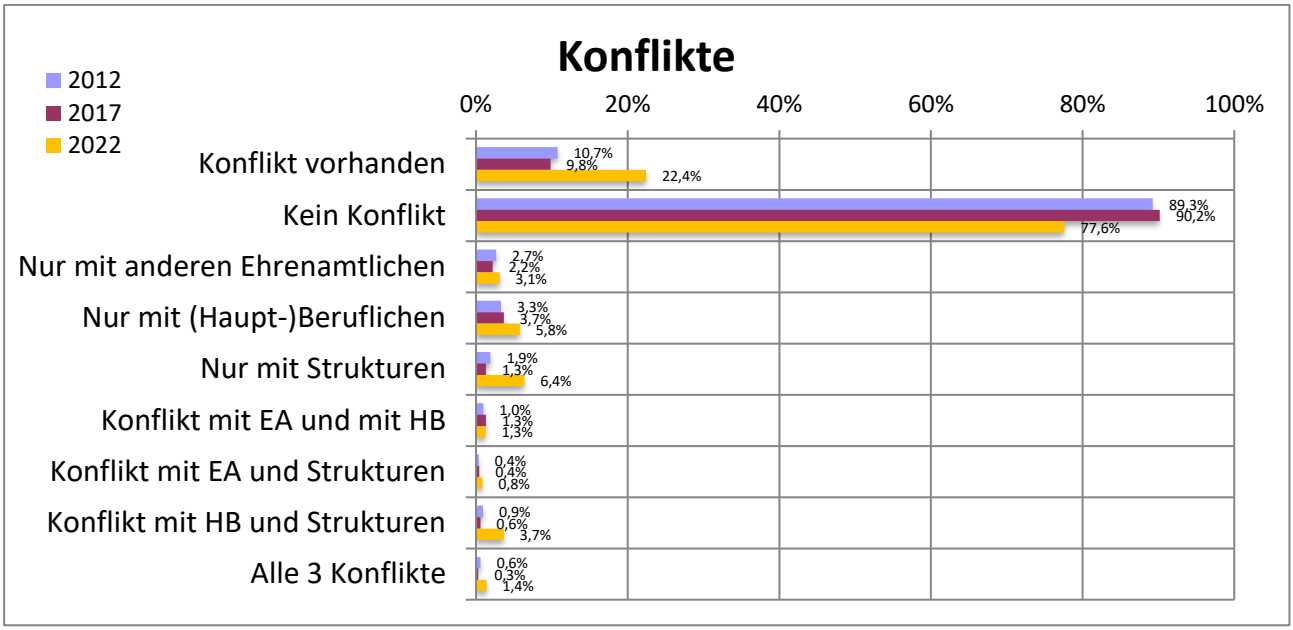
7,9% fühlten sich durch Corona in ihrer Ausübung eingeschränkt, 6,1% sehen sich durch die Kirche als Institution selbst begrenzt, also durch Verwaltungsstrukturen, Bürokratie, Dissens mit politischer Agitation oder Frust über Strukturen.

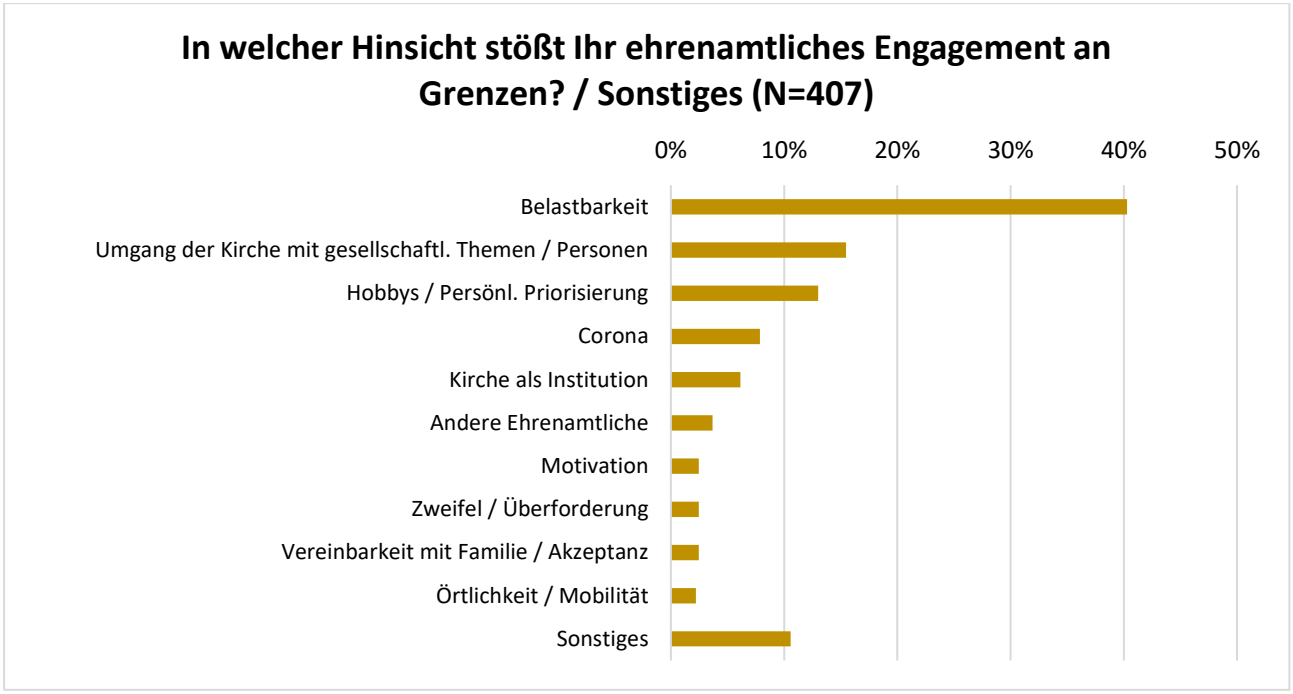
Zwischen neun und 15 Teilnehmende nennen folgende sonstige Grenzen ihres ehrenamtlichen Engagements: Probleme mit anderen Ehrenamtlichen (3,7%, 15 Teilnehmende), Grenzen der eigenen Motivation (2,5%), Zweifel an der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit oder den eigenen Kompetenzen (2,5%), Vereinbarkeit mit der Familie (2,5%), insbesondere auch die Akzeptanz innerhalb der eigenen Familie, zu große Entfernungen zur Erreichung der ehrenamtlichen Tätigkeit oder Immobilität (2,2%, 9 Teilnehmende).



„In welcher Hinsicht stößt Ihr ehrenamtliches Engagement an Grenzen?“

[Mehrfachnennungen waren möglich.]


Konflikte
2012
2017
2022
0%
20%
40%
60%
80%
100%
Konflikt vorhanden
10,7%
9,8%
22,4%
Kein Konflikt
89,3%
90,2%
77,6%
Nur mit anderen Ehrenamtlichen
2,7%
2,2%
3,1%
Nur mit (Haupt-)Beruflichen
3,3%
3,7%
5,8%
Nur mit Strukturen
1,9%
1,3%
6,4%
Konflikt mit EA und mit HB
1,0%
1,3%
1,3%
Konflikt mit EA und Strukturen
0,4%
0,4%
0,8%
Konflikt mit HB und Strukturen
0,9%
0,6%
3,7%
Alle 3 Konflikte
0,6%
0,3%
1,4%


In welcher Hinsicht stößt Ihr ehrenamtliches Engagement an Grenzen? / Sonstiges (N=407)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
Belastbarkeit
Umgang der Kirche mit gesellschaftl. Themen / Personen
Hobbys / Persönl. Priorisierung
Corona
Kirche als Institution
Andere Ehrenamtliche
Motivation
Zweifel / Überforderung
Vereinbarkeit mit Familie / Akzeptanz
Örtlichkeit / Mobilität
Sonstiges

4.10.2. Anforderungen

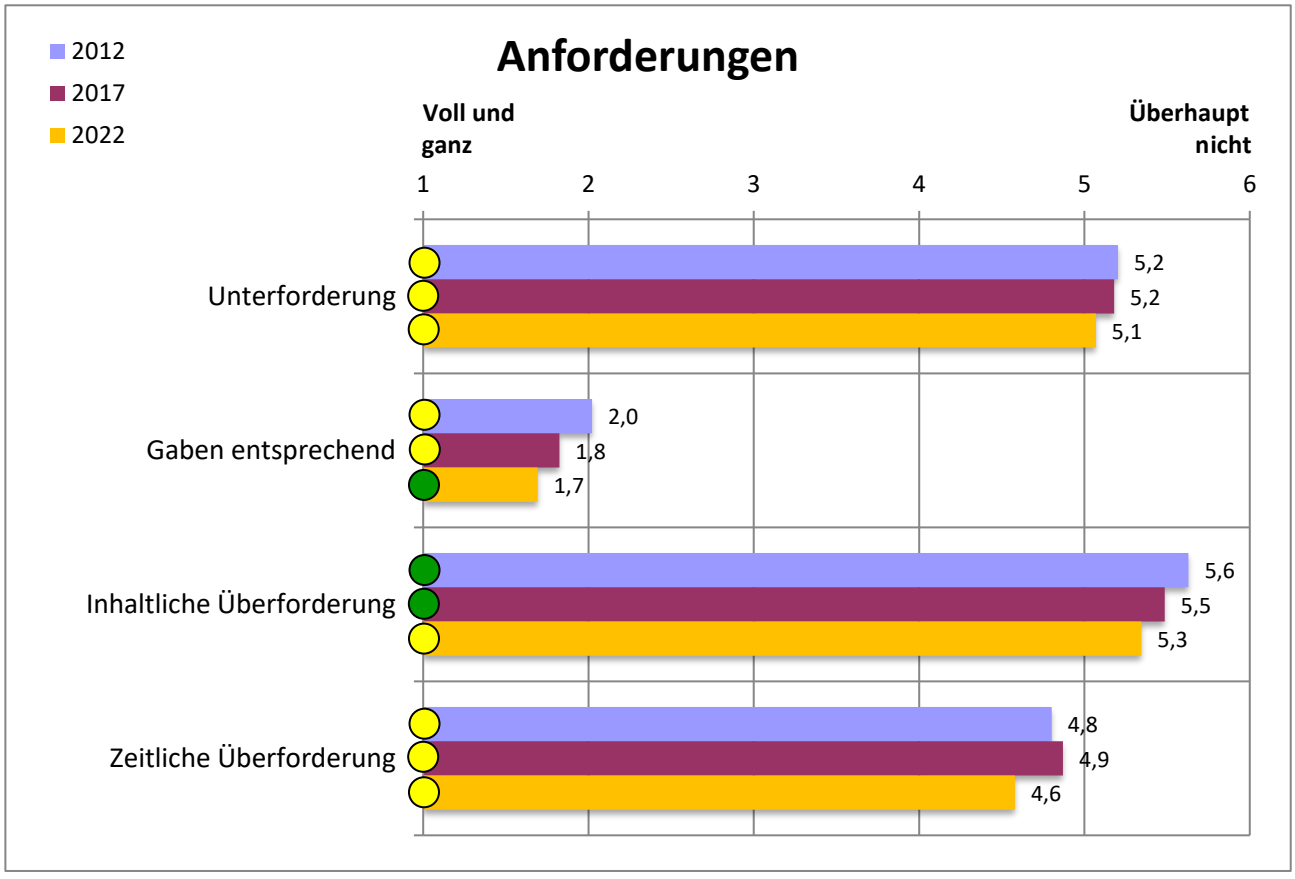
Die Bewertung der Anforderungen liefert einen klaren Befund: Die Ehrenamtlichen sind

- nicht unterfordert (5,1),
- ihren Gaben entsprechend eingesetzt (1,7) und sie sind
- nicht inhaltlich überfordert (5,3).

Die allermeisten Ehrenamtlichen fühlen sich somit – inhaltlich gesehen – mit ihrer Aufgabe weder über- noch unterfordert. Die Passgenauigkeit – das sogenannte Matching zwischen den Engagierten und ihren Aufgaben – ist also noch weitgehend in Ordnung. Es zeigen sich aber bei der Unterforderung und der inhaltlichen Überforderung bereits erste leichte Tendenzen, dass etwas weniger stark widersprochen wird. Der gabenorientierte Einsatz hat sich leicht verbessert.

Die Bewertung einer möglichen zeitlichen Überforderung liefert zwar ebenfalls einen guten Wert (4,6), allerdings hat sich der Wert gegenüber 2017 signifikant verschlechtert und die gelbe Ampel zeigt an, dass die Streuung hier sehr breit ist und es auch etliche schlechte Bewertungen gibt.

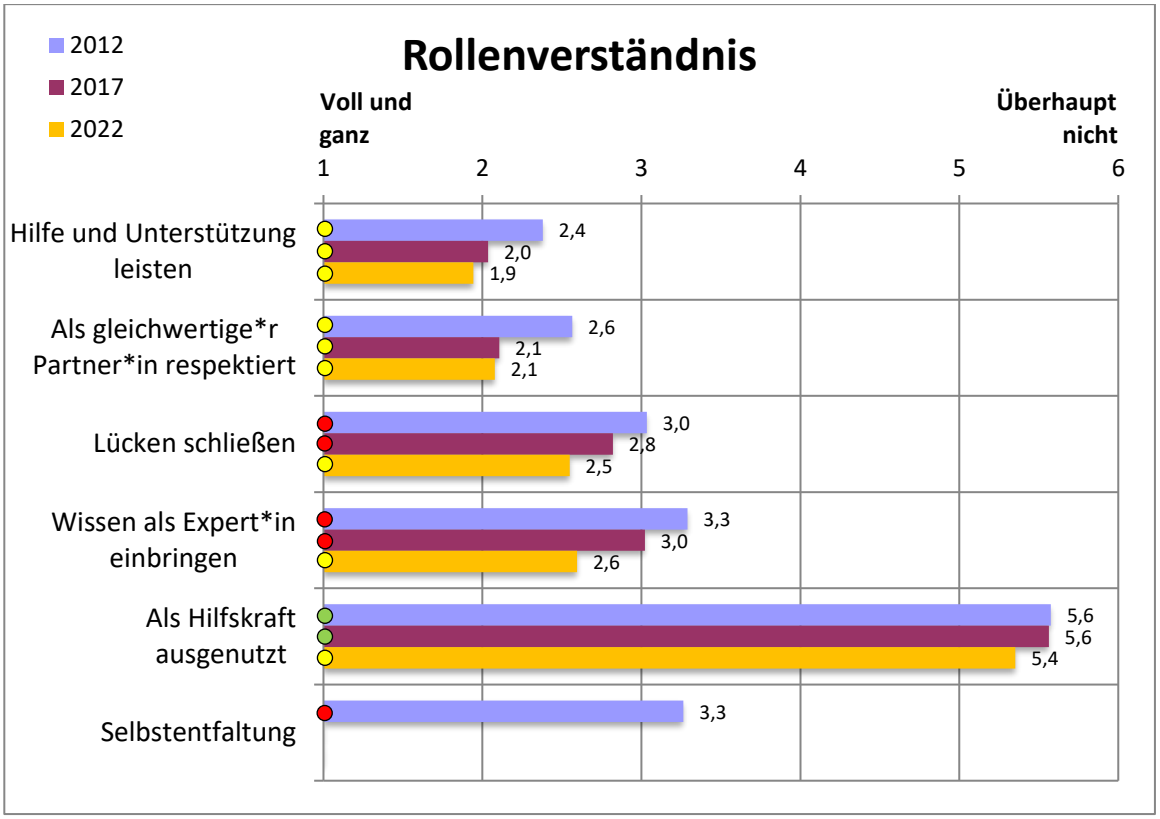
Die Herausforderung liegt hier weiterhin darin, mit zeitlichen Belastungen umzugehen und auf der anderen Seite die zuvor genannten Ausweitungs-Potentiale zu nutzen.



4.11. Rollen- und Selbstverständnisse

4.11.1. Rollenverständnis

Die Ehrenamtlichen fühlen sich nicht als Hilfskräfte ausgenutzt (MW 5,4), sondern sie sehen ihre Tätigkeit als das Leisten von Hilfe und Unterstützung (1,9). Sie fühlen sich als gleichwertige Partner*in respektiert (2,1), sind sich dabei auch bewusst, dass sie Lücken in der kirchlichen Arbeit schließen (2,5), und bringen ihr Wissen als Expertinnen und Experten ein (2,6).
Gegenüber 2012 und 2017 hat die Zustimmung zu den einzelnen Rollenverständnissen zugenommen, besonders deutlich beim Schließen von Lücken in der kirchlichen Arbeit und beim Einbringen des eigenen Wissens.



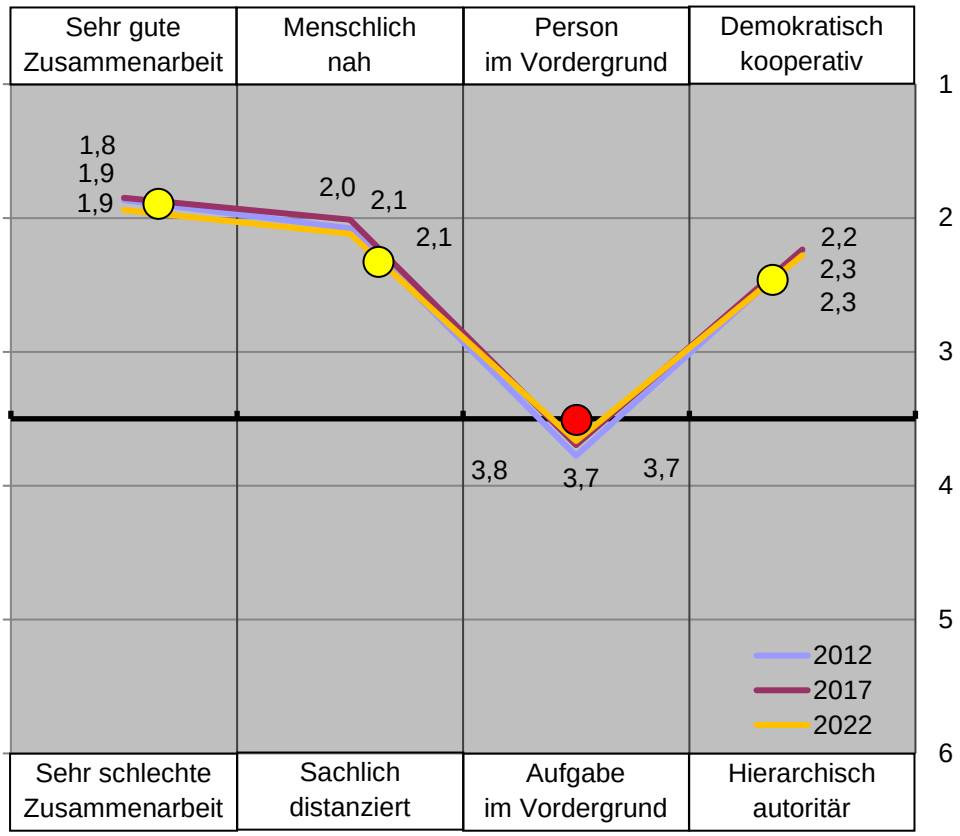
*„Wie sehen Sie Ihre Rolle als Ehrenamtliche*r?“*[13]

[13] „Selbstentfaltung“ wurde ab 2017 nicht mehr abgefragt.

4.12. Verhältnis zu den (Haupt-)Beruflichen

Bei den Fragen zum Verhältnis zu den (Haupt-)Beruflichen ging es nicht um Zustimmung oder Ablehnung. Auf einer bipolaren Skala sollte man sich zwischen einander gegenüberstehenden Polen verorten.

Die Zusammenarbeit mit den (Haupt-)Beruflichen wird ganz überwiegend mit gut oder sogar sehr gut (1,9) bewertet und auch von einer großen Mehrheit als demokratisch und kooperativ (2,3) bezeichnet. Wir finden ein sehr ausgewogenes Verhältnis zwischen Personen- und Sachorientierung (3,7) vor, wobei die Bewertungen aber sehr stark zwischen den beiden Polen „Ich als Person stehe im Vordergrund“ und „Die Aufgabe steht im Vordergrund“ streuen. Gleichzeitig ist das Miteinander von menschlicher Nähe (2,1) geprägt.

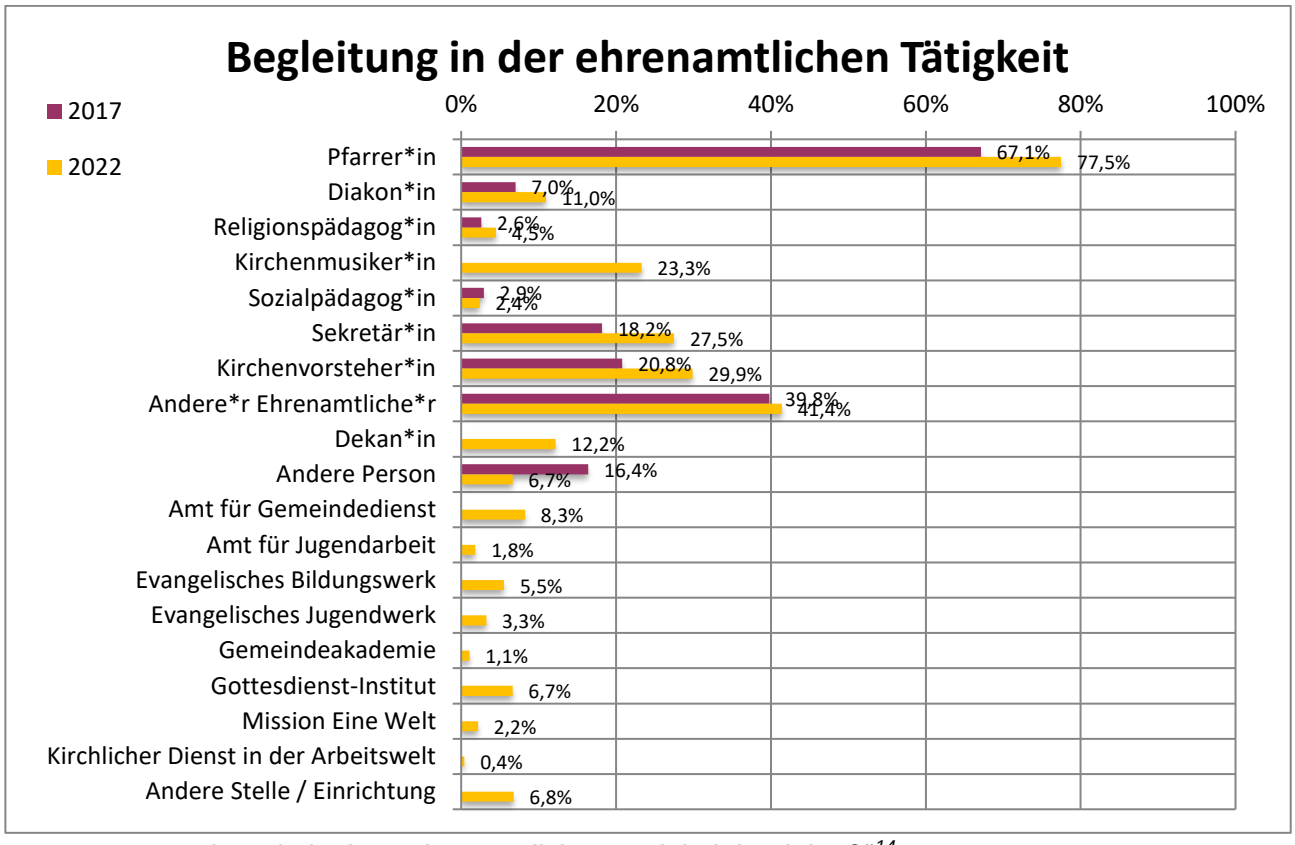


„Wie erleben Sie das Verhältnis zwischen Ehrenamtlichen und (Haupt-)Beruflichen in Ihren Engagement-Bereichen zur Zeit?“

4.13. Leitung / Begleitung

4.13.1. Begleitung in der ehrenamtlichen Tätigkeit

Mehr als drei Viertel (77,5%) der Ehrenamtlichen werden von Pfarrer*innen begleitet. Es folgen andere Ehrenamtliche (41,4%), Mitglieder des Kirchenvorstands (29,9%) und Sekretär*innen (27,5%). Danach folgen Kirchenmusiker*innen (23,3%), Dekan*innen (12,2%) und Diakon*innen (11,0%). Geringere Anteile entfallen auf Religionspädagog*innen (4,5%) und Sozialpädagog*innen (2,4%).
Auf die begleitenden Einrichtungen entfallen folgende Anteile: Amt für Gemeindedienst (8,3%), Gottesdienst-Institut (6,7%), Evangelisches Bildungswerk (5,5%), Evangelisches Jugendwerk (3,3%), Mission Eine Welt (2,2%), Amt für Jugendarbeit (1,8%), Gemeindeakademie (1,1%) und Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (0,4%).
Bei den meisten Personengruppen zeigen sich deutliche Zunahmen gegenüber 2017, insbesondere bei Pfarrer*innen (+10,4%), Sekretär*innen (+9,3%) und Kirchenvorsteher*innen (+9,1%). Hier wird die steigende Bedeutung der Begleitung und der Beziehung zu Ansprechpartner*innen deutlich (vgl. Abschnitt 4.6 Rahmenbedingungen).
„Andere Stellen/Einrichtungen“ werden von 6,8% benannt, „andere Personen“ von 6,7%.



„Von wem werden Sie in Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit begleitet?“[14]

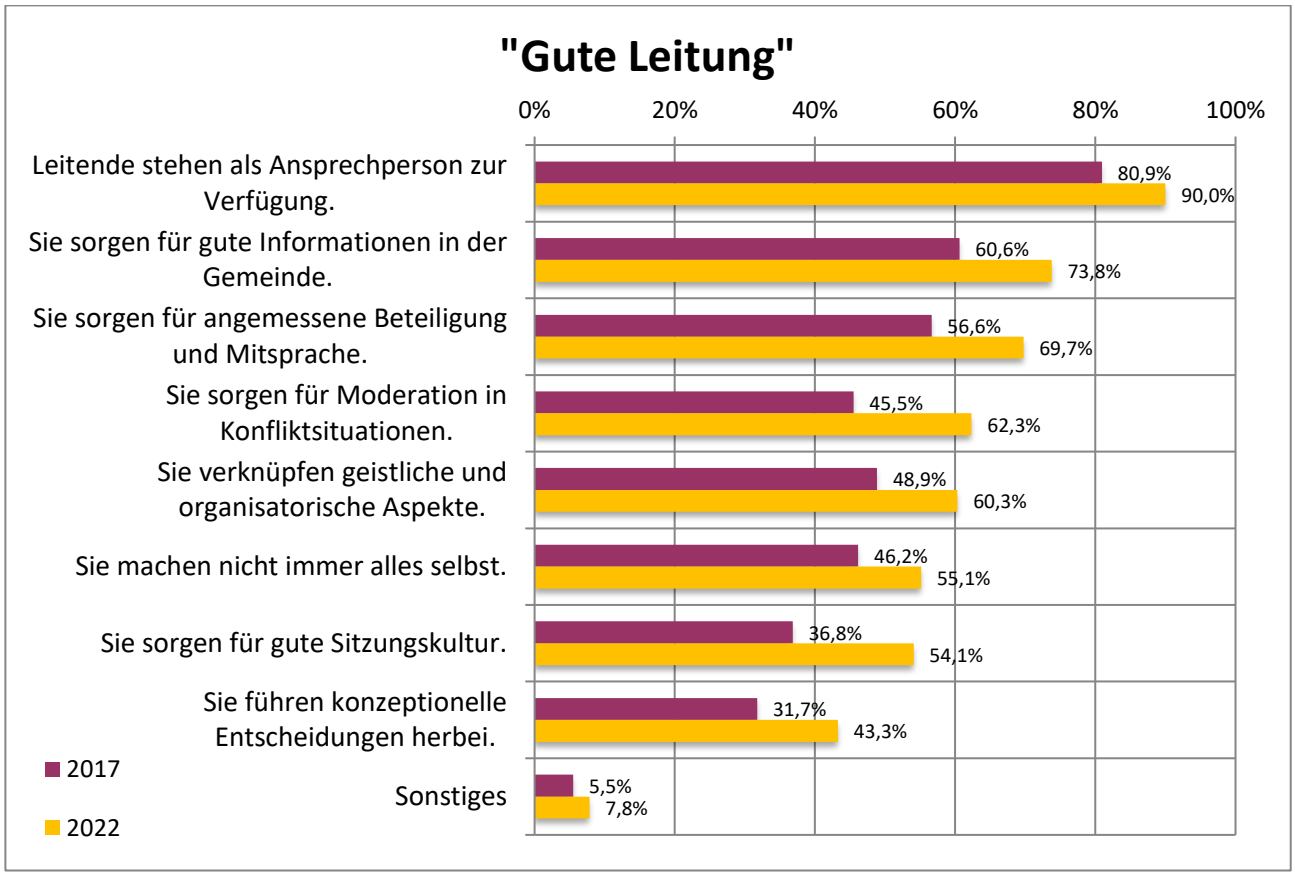
[Mehrfachnennungen waren möglich.]

[14] 2022 wurden im Fragebogen Kirchenmusiker*innen, Dekan*innen und zahlreiche kirchliche Einrichtungen ergänzt.

4.13.2. „Gute Leitung“

Unter „guter Leitung“ verstehen die Ehrenamtlichen hauptsächlich, dass Leitende als Ansprechperson zur Verfügung stehen (90,0%), für gute Informationen in der Gemeinde sorgen (73,8%), für angemessene Beteiligung und Mitsprache sorgen (69,7%) und in Konfliktsituationen für Moderation sorgen (62,3%). Dabei verknüpfen die Leitungspersonen geistliche und organisatorische Aspekte (60,3%) und machen nicht immer alles selbst (55,1%).

Alle Leitungsfunktionen haben seit 2017 an Zuspruch gewonnen, am stärksten allerdings das Sorgen für gute Sitzungskultur (36,8% → 54,1% = +17,3%) und die Moderation in Konfliktsituationen (45,5% → 62,3% = +16,8%).



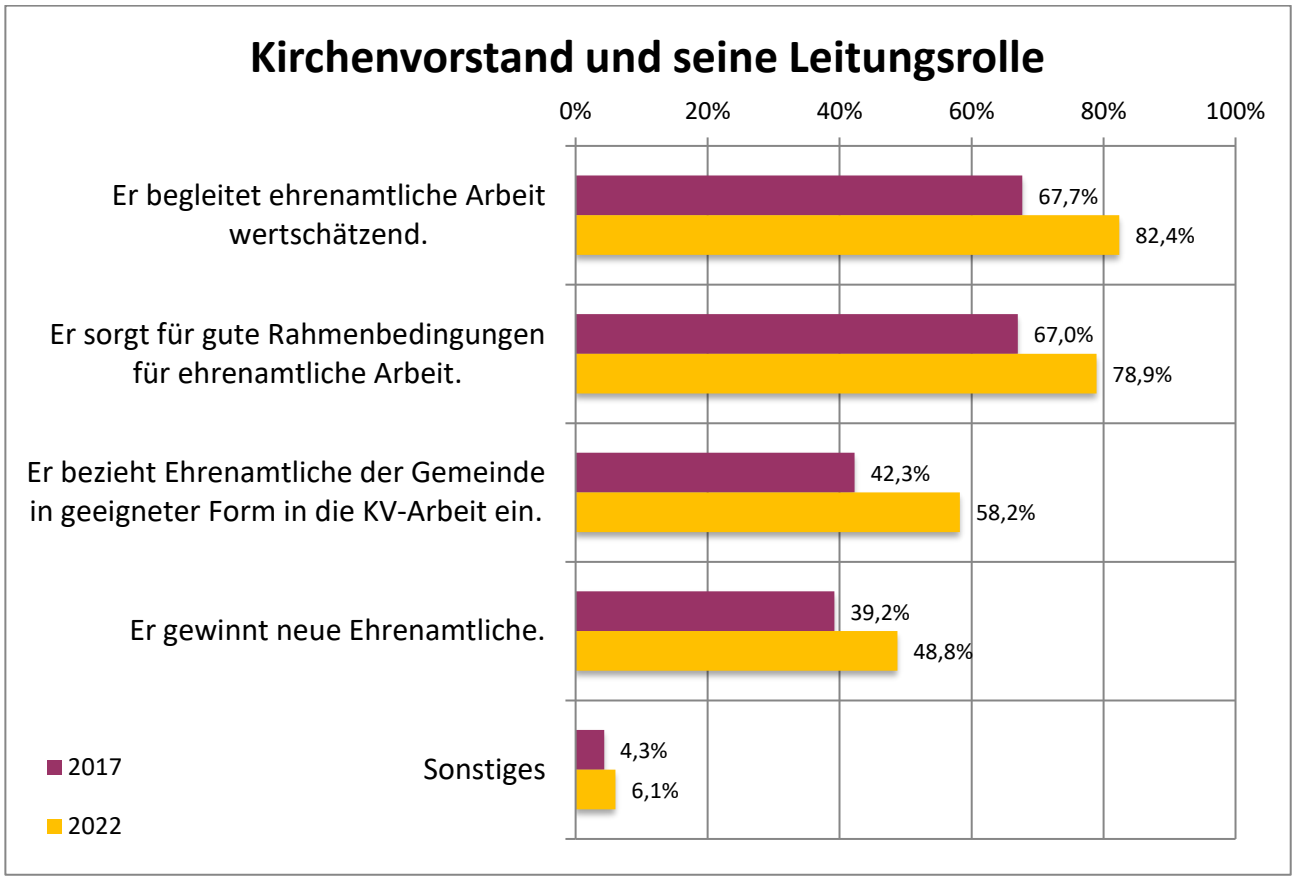
„Was ist für Sie ‚gute Leitung‘?“

[Mehrfachnennungen waren möglich.]

4.13.3. Kirchenvorstand

Die Erwartungen an den Kirchenvorstand und seine Leitungsrolle richten sich insbesondere darauf, die ehrenamtliche Arbeit wertschätzend zu begleiten (82,4%) und für gute Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Arbeit zu sorgen (78,9%). Zustimmung erfahren darüber hinaus auch die Einbeziehung der Gemeinde in geeigneter Form in die Kirchenvorstands-Arbeit (58,2%) und die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher (48,8%).

Seit 2017 haben alle abgefragten Leitungsaufgaben an Bedeutung gewonnen, am stärksten die Einbeziehung der Gemeinde in die Kirchenvorstands-Arbeit (42,3% → 58,2% = +15,9%) und die wertschätzende Begleitung der ehrenamtlichen Arbeit (67,7% → 82,4% = +14,7%). Hier wird die steigende Bedeutung von Partizipation und Begleitung nicht nur durch die Hauptberuflichen, sondern gerade auch durch den Kirchenvorstand deutlich.

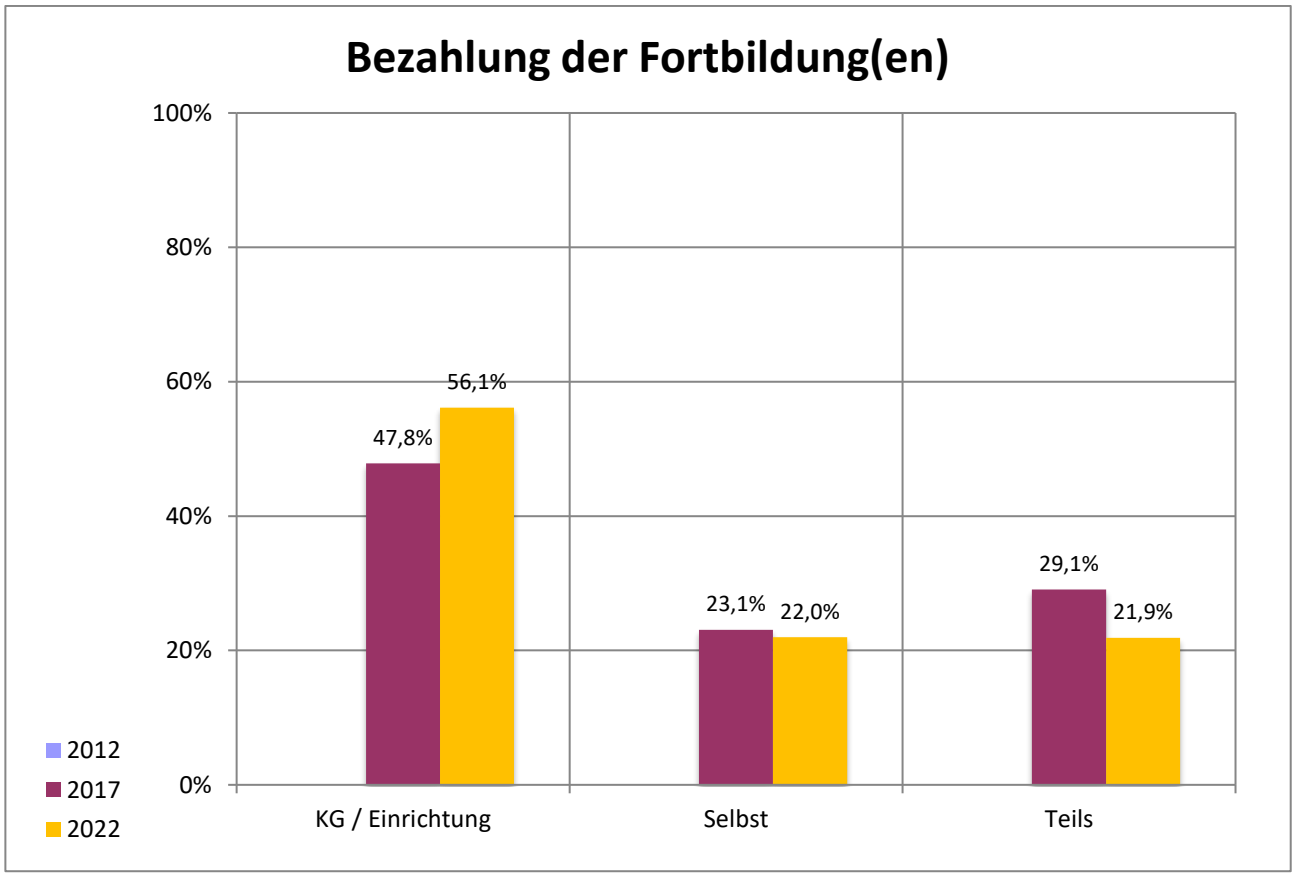


„Was erwarten Sie speziell vom Kirchenvorstand (KV) und seiner Leitungsrolle?“
[Mehrfachnennungen waren möglich.]

4.14. Fortbildung

4.14.1. Bezahlung der Fortbildungen

Mehr als die Hälfte (56,1%) der Fortbildungen der letzten drei Jahre wurde von den Kirchengemeinden bzw. Einrichtungen bezahlt. 22,0% der Befragten haben die Kosten selbst übernommen und in 21,9% der Fälle wurden die Bezahlung aufgeteilt. Gegenüber 2012 (47,8%) hat die vollständige Kostenübernahme um 8,3% zugenommen.

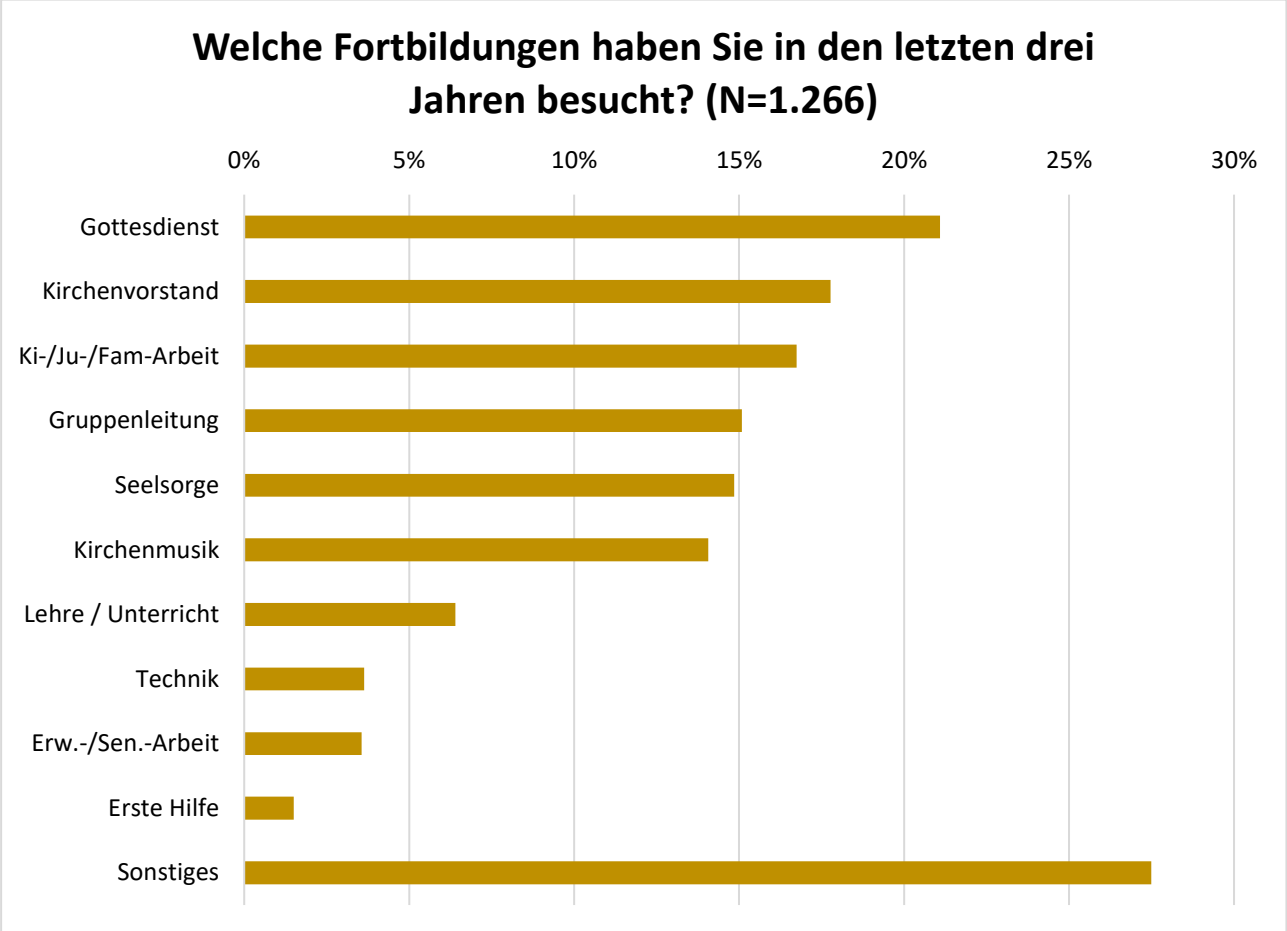


„Wer hat Ihre Fortbildung(en) der letzten drei Jahre bezahlt?“

4.14.2. Welche Fortbildungen haben Sie in den letzten drei Jahren besucht?

Zur Frage nach besuchten Fortbildungen äußerten sich 61,2% der Befragten (2104 Personen). Von diesen Personen geben 39,8% explizit an, in den vergangenen drei Jahren keine Fortbildung zu ihrem kirchlichen Ehrenamt besucht zu haben.[15]

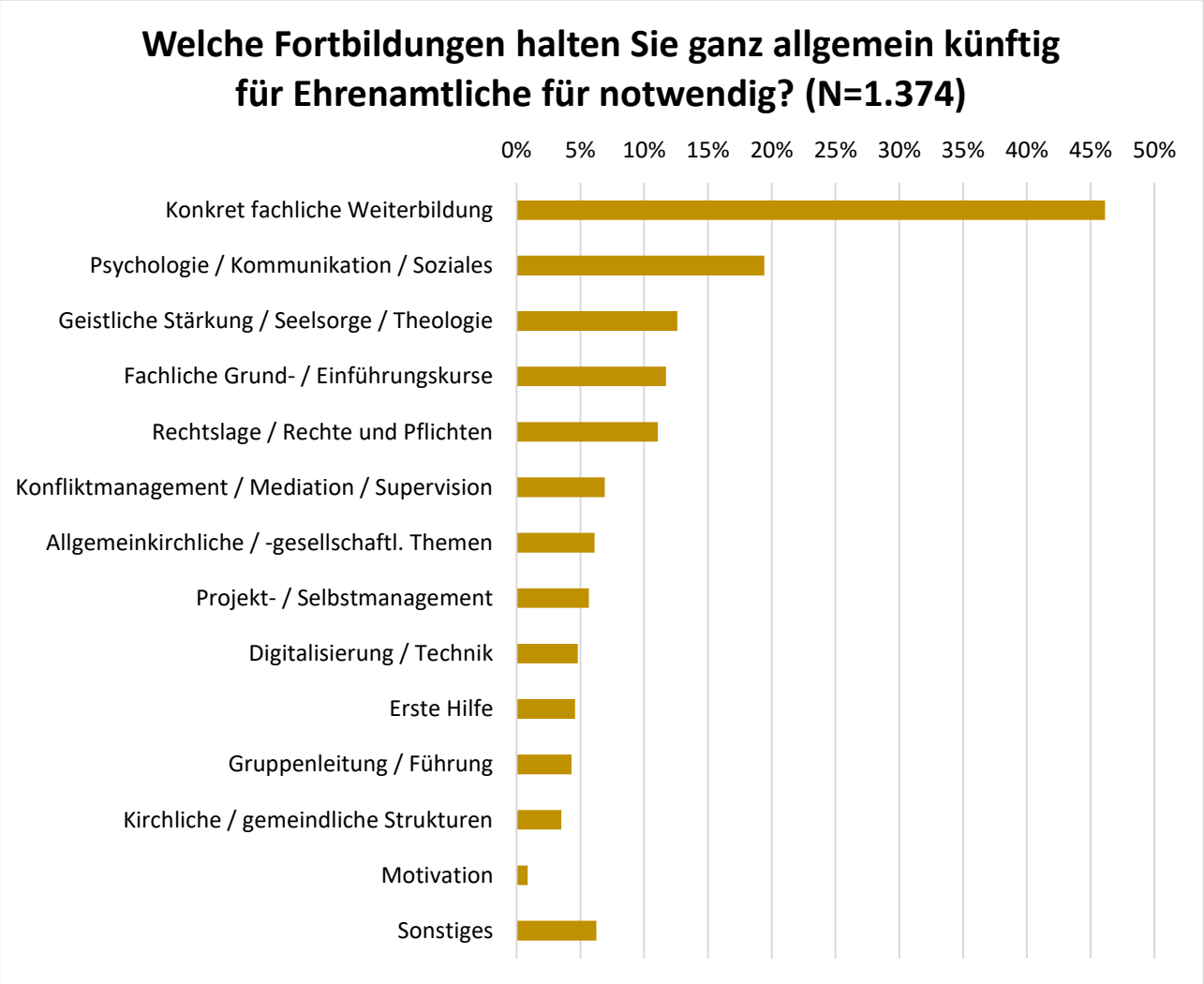
Die am Häufigsten besuchten Fortbildungen betreffen den Bereich der Gottesdienstgestaltung, insbesondere Lektor*innen- und Prädikant*innen-Ausbildung sowie Kindergottesdienste. Es folgen die Bereiche Kirchenvorstand (z.B. Vertrauensleutetagungen, KV-Rüsttage) und Kinder-, Jugend- und Familienarbeit (z.B. Jugendleitergrundkurs). Im Bereich der sonstigen Fortbildungen finden sich Nennungen, die nicht mehr als 15 Personen betreffen, als Auswahl seien einige Beispiele genannt: Umweltthemen, Sprachkurse, Büchereifortbildungen, Verwaltungsthemen.



[15] Im weiteren Fortgang zählt diese Gruppe nicht zu den gültigen Nennungen, die Auswertung basiert also auf den Textantworten von 1266 Teilnehmenden.

4.14.3. Welche Fortbildungen halten Sie ganz allgemein künftig für Ehrenamtliche für notwendig?

Bei der Frage nach künftigen Fortbildungen wird deutlich, dass Fortbildungen über allgemeine Themen bei Weitem nicht so gefragt sind wie konkrete, fachliche Weiterbildung im jeweiligen Tätigkeitsbereich. Fast die Hälfte der Befragten (46,1%) wünscht sich diese für die Zukunft (auch weiterhin).



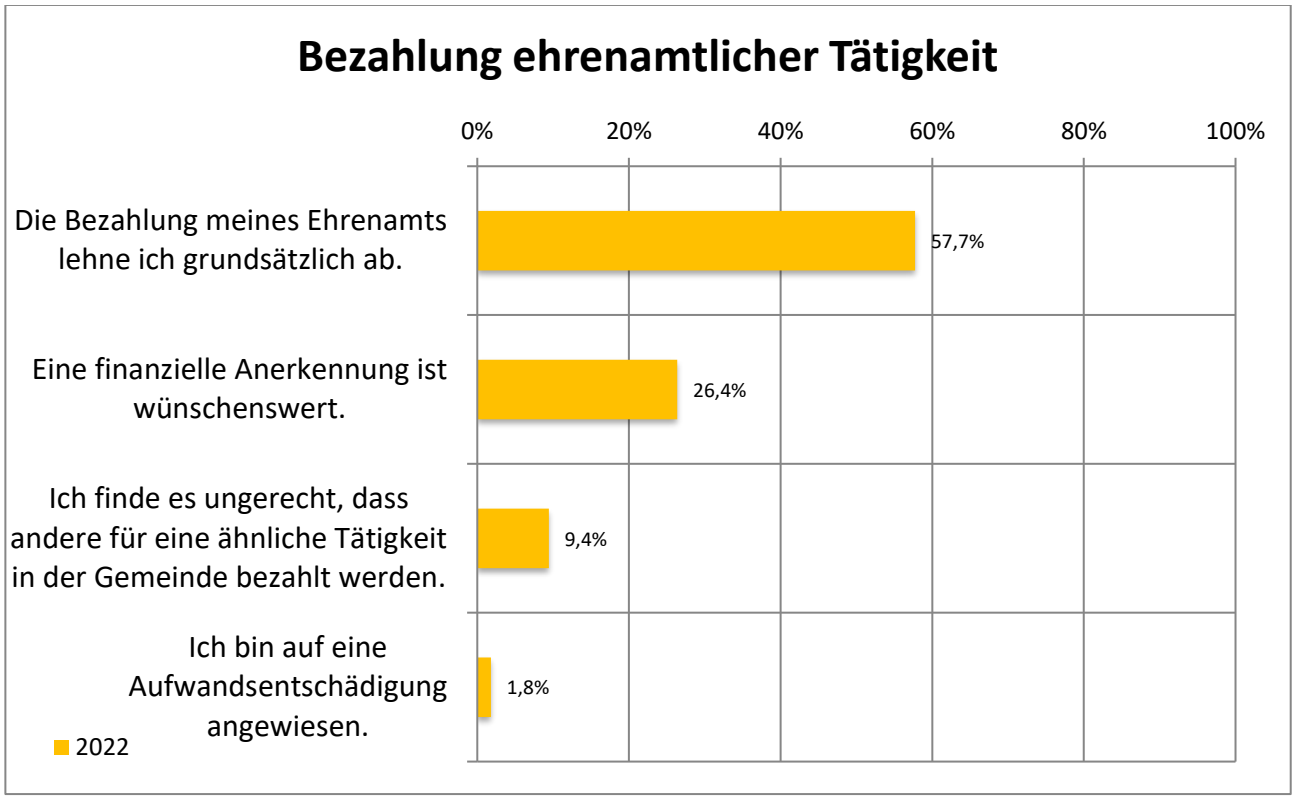
Doch auch Anregungen für allgemeinere Themen, die viele Ehrenamtlichen betreffen, wurden gegeben. Vorrangig werden hier Fortbildungen zu psychologischen Aspekten, Kommunikationstrainings, Teambuildingmaßnahmen und Erfahrungsaustauch innerhalb von Teams oder auf (über)regionaler Ebene benannt (19,4%, 267 Teilnehmende). Eigene geistliche Stärkung und Seelsorge sowie die Vermittlung seelsorgerlicher und theologischer Grundkenntnisse wünschen sich 12,6% der Teilnehmenden. 161 Befragte (11,7%) regen an, dass zu Beginn einer ehrenamtlichen Tätigkeit eine fachliche Einführung erfolgen sollte, um falsche Erwartungen, Frustration und Fehler zu vermeiden. Fortbildungen zu rechtlichen Aspekten wie Aufsichtspflicht, Versicherungsschutz, Kirchenrecht, aber

auch Rechte und Pflichten von Ehrenamtlichen halten 11,1% für eine wichtige, allgemeine Fortbildungsmaßnahme.
Deutlich geringere Anzahlen an Nennungen (zwölf bis 95 Teilnehmende) verzeichnen die Fortbildungsbereiche Konfliktmanagement / Mediation / Supervision (6,9%), allgemeine kirchliche und gesellschaftliche Themen (6,1%, z.B. Kirchenaustritte, Interkulturelles, Umwelt und Nachhaltigkeit, Kirchenreformen), Projekt- bzw. Selbstmanagement / -fürsorge (5,7%), Digitalisierung und Technik (4,8%), Erste Hilfe (4,6%), Gruppenleitung / Führung (4,3%), Strukturen der ELKB und ihrer Gemeinden (3,5%) und eigene Motivationsförderung (0,9%).
Unter den „Sonstigen“ finden sich beispielsweise vereinzelte Hinweise auf notwendige Fortbildungen zu Hygiene in Bezug auf Lebensmittel oder Corona, Schutzkonzepte und Präventionsmaßnahmen oder Aussagen zur Begrenzung von Dauer und Umfang von Fortbildungen, damit sie gut in den Alltag integrierbar sind.

Im Zusammenhang dieser Frage weisen 7 Teilnehmende explizit darauf hin, dass Fortbildungen für Ehrenamtliche bezahlbar bzw. kostenlos zur Verfügung gestellt werden sollten. Speziell werden hier die Kosten für die Klinikseelsorgeausbildung, für Vertrauensleute beim afg, für Partnerschaftsarbeit bei Mission Eine Welt, Mediation und Supervision sowie technische Einweisungen kritisiert.

4.15. Bezahlung ehrenamtlicher Tätigkeit

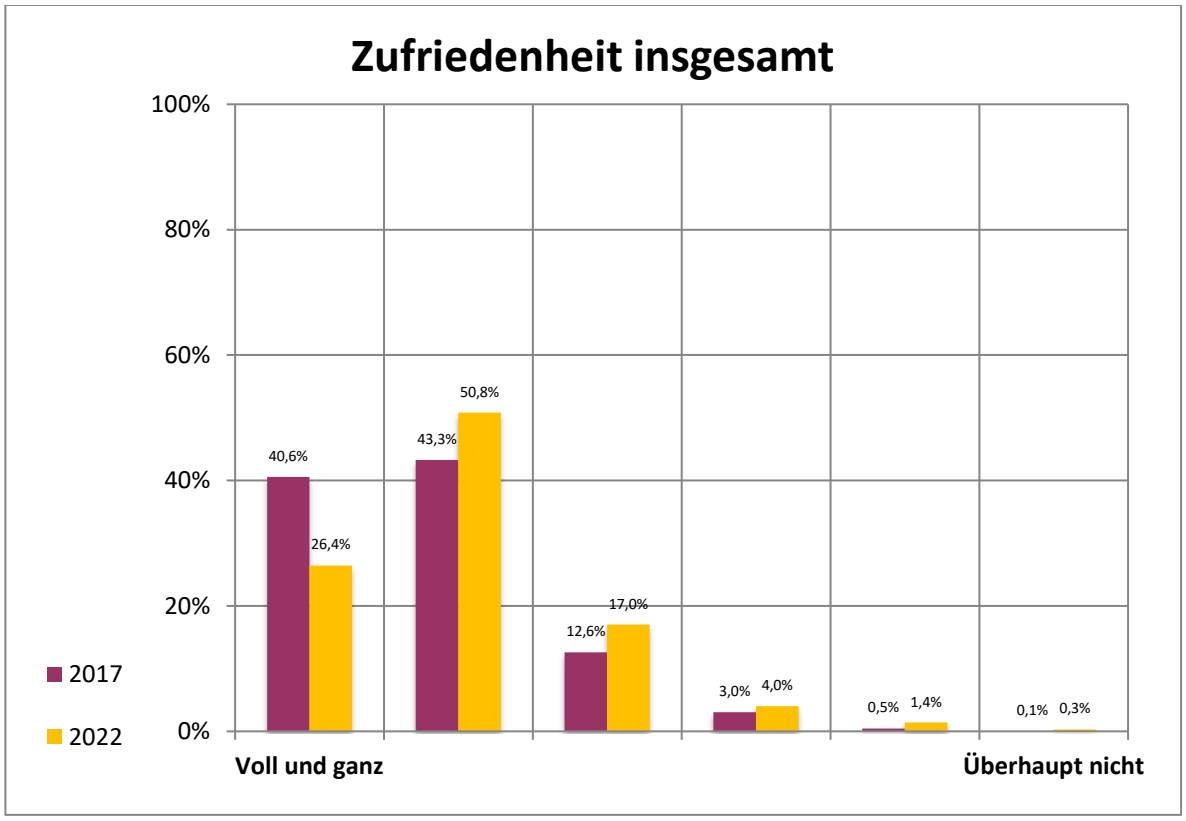
Mehr als die Hälfte (57,7%) der Befragten lehnen eine Bezahlung ihres Ehrenamts grundsätzlich ab.
Etwa ein Viertel (26,4%) findet eine finanzielle Anerkennung wünschenswert.
9,4% finden es ungerecht, dass andere für eine ähnliche Tätigkeit in der Gemeinde bezahlt werden.
Ein kleiner Teil (1,8%) gibt an, auf eine Aufwandsentschädigung angewiesen zu sein.



„Folgenden Aussagen im Hinblick auf die Bezahlung ehrenamtlicher Tätigkeit stimme ich zu:“
[Mehrfachnennungen waren möglich.]

4.16. Zufriedenheit insgesamt

Mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im kirchlichen Bereich zeigen sich mit 94,2% die meisten Befragten eher zufrieden (Bewertung 1 bis 3), der Mittelwert liegt bei 2,0. Gegenüber 2017 hat sich die Bewertung (MW 1,8) leicht verschlechtert, der Anteil der „voll und ganz“ Zufriedenen ist von 40,6% auf 26,4% gesunken.

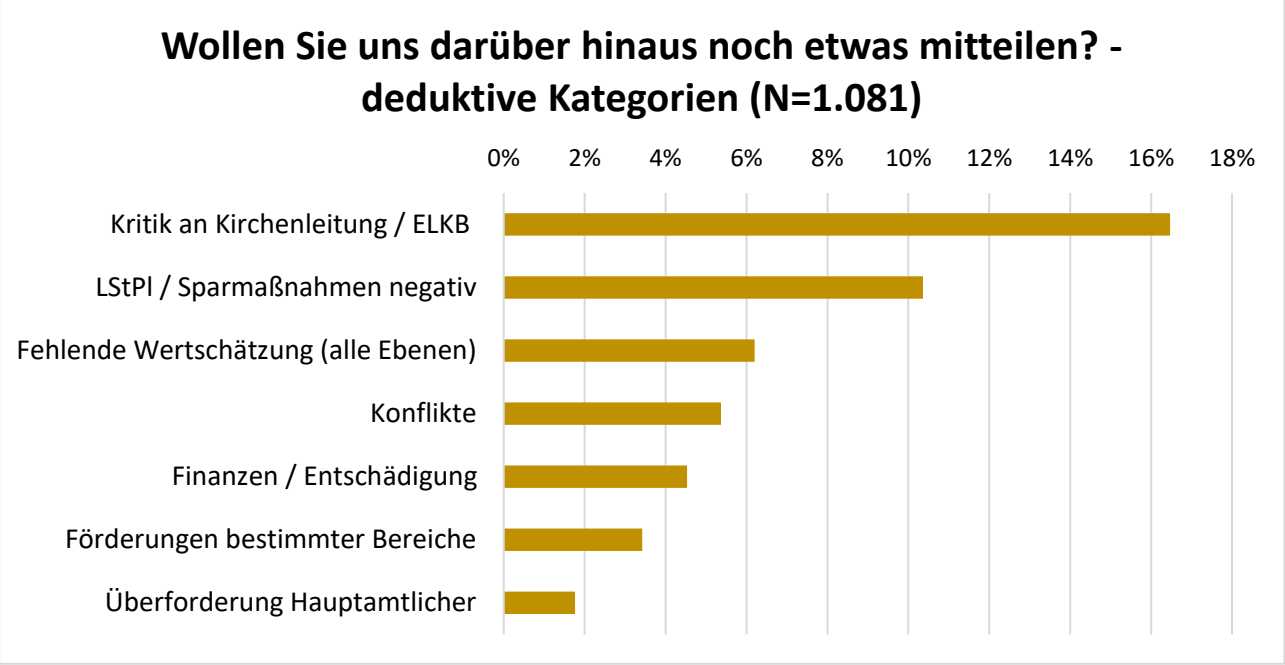


„Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im kirchlichen Bereich?“

4.17. Abschließende Mitteilungen der Befragten im Freitextfeld

Im Vergleich zur Ehrenamtsbefragung im Jahr 2017 ist auffällig, dass die Nutzung der Textfreifelder in 2022 deutlich zugenommen hat. Vor fünf Jahren haben nur rund 20% der Befragten die Möglichkeit genutzt über den Fragebogen hinaus noch Anmerkungen, Kritik oder Grundsatzüberlegungen einzutragen. 2022 liegt die Antwortquote des freien Mitteilungsfeldes etwa zehn Prozentpunkte höher bei 31,4%, das entspricht 1081 Personen.[16]
Die Beachtung des persönlichen Relevanzrahmens der Befragten ist bei der Interpretation des freien Mitteilungsfeldes besonders zu bedenken. In diesem Zusammenhang ist kein Thema vorgegeben, sondern die Befragten äußern sich freiwillig zu den Aspekten, die ihnen besonders mitteilenswert erscheinen. Hier treten in kleinen absoluten Zahlen diejenigen Themen zutage, die bei den Ehrenamtlichen je individuell „obenauf“ liegen.

Das freie Mitteilungsfeld wurde großenteils mittels deduktiver Kategorienbildung ausgewertet. Das bedeutet, die Textantworten wurden nach bestimmten Themenkomplexen durchsucht, die sich bereits im Rahmen der vorherigen Auswertungsschritte als bedeutsam erwiesen hatten. Induktive Ergänzungen wurden aber gleichzeitig bei Bedarf, also wenn völlig neue Themen auftauchen, vorgenommen. Über die Kategorien, die in diesem Kapitel vorgestellt werden, hinaus äußerten noch 314 Personen (29,0%) sonstige positive Aspekte und 310 Personen (28,7%) sonstige negative Aspekte.

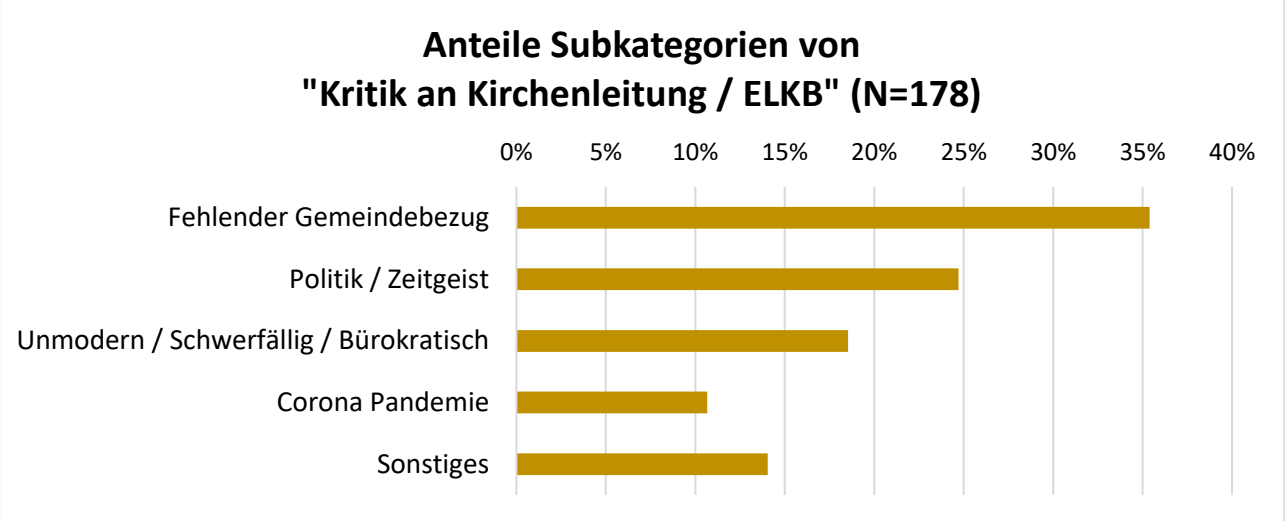


Wollen Sie uns darüber hinaus noch etwas mitteilen? (z.B. Anmerkungen, Kommentare, Lob, Verärgerung, Wünsche, Überforderung, Unterstützungsbedarf…)

[16] Dieses Ergebnis könnte möglicherweise zu einem gewissen Anteil Artefakt der geänderten Erhebungsmethode sein, da 2022 der Anteil der Hochengagierten höher ist als 2017. Die Themen, die in den freien Textfeldern 2017 und 2022 verhandelt werden, weisen aber darauf hin, dass aktuelle kirchliche Entwicklungen bei den befragten Ehrenamtlichen durchaus einen stärkeren Mitteilungsbedarf mit kritischerem Impetus ausgelöst haben.

Der größte Anteil der Teilnehmenden nutzte das freie Mitteilungsfeld, um Kritik an der Kirchenleitung bzw. der ELKB als Gesamtorganisation zu üben (16,5%, 178 Personen). 112 Befragte äußerten sich negativ über die Landesstellenplanung und allgemein über laufende Sparmaßnahmen (10,4%). 6,2% der Teilnehmenden beklagen sich im freien Mitteilungsfeld über fehlende Wertschätzung, wobei hier landeskirchliche Ebene, Dekanate und Ortsgemeinden / Pfarrer*innen adressiert werden oder der Adressat dabei sogar unklar bleibt. Über Konflikte in ihrem Ehrenamt berichten 5,4% der Teilnehmenden (58 Personen). Die finanzielle Thematik zu Entschädigungen, Steuererleichterungen und Vergütung schneiden 49 Personen (4,5%) abschließend an. 3,4% weisen darauf hin, dass sie sich für ihren Engagement-Bereich eine stärkere Förderung wünschen und 1,8% (19 Personen) thematisieren die Überforderung, die sie bei Hauptamtlichen mit der Arbeitslast, den Verwaltungsaufgaben oder der Betreuung Ehrenamtlicher feststellen.

Die beiden größten Hauptkategorien Kritik an der Kirchenleitung / ELKB und negative Äußerungen zur Landesstellenplanung / Sparmaßnahmen wurden weiter induktiv in Subkategorien ausdifferenziert.

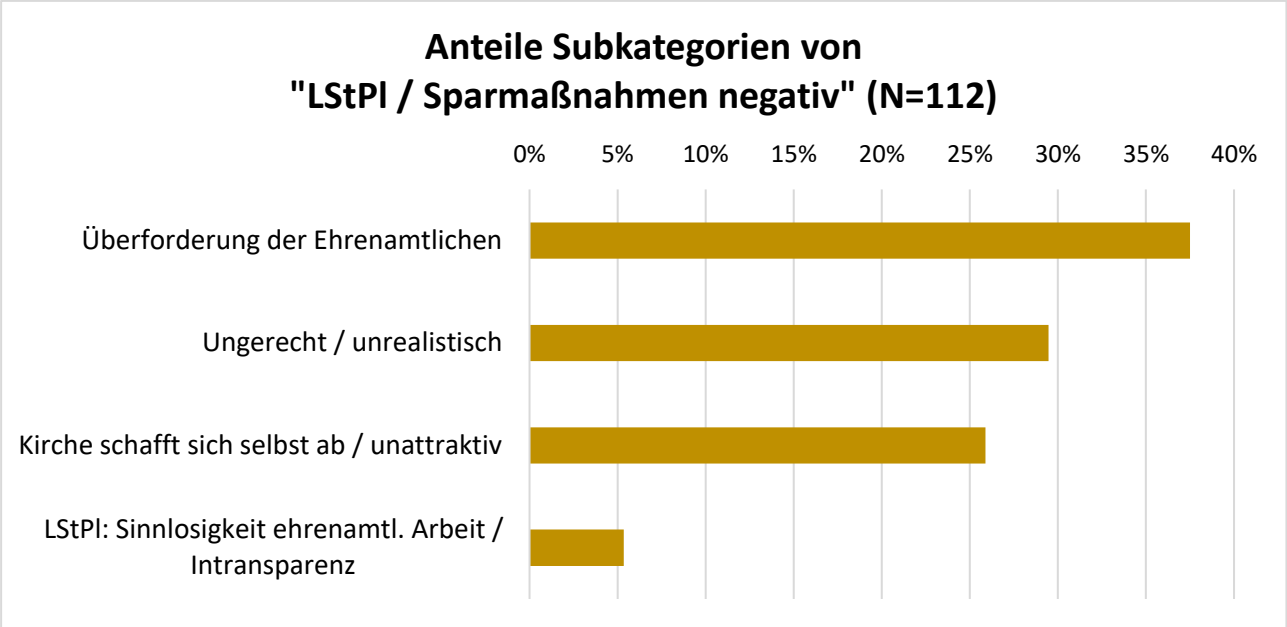


Die **Kritik an der Kirchenleitung / ELKB** bezieht sich zu 35,4% (63 Personen) auf den Vorwurf eines fehlenden Gemeindebezugs der kirchleitenden Gremien und des Landeskirchenamts, also unrealistischer Einschätzungen über konkrete Verhältnisse, Machbarkeiten und Bedürfnisse vor Ort. *„Als ärgerlich erlebe ich eine zunehmende Rekatholisierung der evangelischen Kirche weg von der Basis, den Ehrenamtlichen, hin zu einer Konzentration bei zentralen Institutionen (Landeskirchen, Verwaltungs-Einrichtungen). Damit einher gehen eine Demotivierung und Unlust der Menschen, sich noch ehrenamtlich zu engagieren (…). Auch die evangelische Kirche wird mehr und mehr zu einer Institution, deren Ziel der Erhalt ihrer selbst ist. Schade.“ (Nr. 2309).*

44 Personen (24,7%) sehen das politische Engagement der ELKB kritisch, insbesondere als zu linksgerichtet. Sehr pointiert bringt diese Ansicht eine teilnehmende Person auf den Punkt:
„Die Kirche mischt sich zu viel in die Tagespolitik ein, zufällig nicht in meiner Richtung. Manchmal kommt man sich wie in einer Außenstelle der SPD vor." (Nr. 2126).
In diesem Zusammenhang wird auch bemängelt, dass die Kirche sich in politischer und gesellschaftlicher Hinsicht zu stark nach dem Zeitgeist richte und eigene theologische oder biblische Grundsätze verlasse.

Als zu unmodern, schwerfällig und bürokratisch sehen dagegen 18,5% der Teilnehmenden, die die Kirchenleitung kritisieren, die ELKB an (33 Personen).
Das Verhalten der Kirche in der Corona-Pandemie hat 10,7%, also 19 Personen, explizit verärgert. Unter den Kritikern befinden sich Personen mit unterschiedlichen Einstellungen zum Umgang mit der Pandemie.
„Die Rolle der Amtskirche war während Corona geprägt von staatlicher Obrigkeitshörigkeit, Erhalt von kirchlichen Privilegien und Rückzug/Verbot. Hier hätte ein Mehr viel bewirken können, statt sich hinter unzähligen Corona-Updates der Landeskirche zu verschanzen. (…) Bis heute kann mir keiner erklären, warum die Kirche nicht aufbegehrte, als Verstorbene (wie früher die Selbstmörder) fast anonym und ohne Familie verscharrt wurden." (Nr. 675).
„ (…)Ich bin enttäuscht, dass sich die Kirche mit Impfen am Altar gebrüstet hat. So etwas gehört nicht in einen heiligen Raum! (…) Auch musste ich erleiden, dass durch die 2G-Regel tatsächlich Menschen ausgeschlossen!! wurden, nicht teilnehmen durften. So etwas geht gar nicht in einer Kirche Jesu Christi. Kirche wird unglaubwürdig, wenn sie das tut (…)." (Nr. 326).

Unter die 14,0% sonstige Antworten fallen beispielsweise unspezifische Äußerungen von Zweifel und Kritik an der Landeskirche, Kritik an Machtstrukturen oder die Äußerung des Eindruckes, die ELKB wirke dem Schwund Ehrenamtlicher nicht entgegen.



Negative Äußerungen zur Landesstellenplanung und Sparmaßnahmen beziehen sich hauptsächlich darauf, dass die Ehrenamtlichen durch den Abbau hauptamtlicher Stellen ihre eigene Überforderung befürchten oder bereits spüren (37,5%, 42 Personen).

„Ehrenamtliche dürfen nicht dazu missbraucht werden, um die Umsetzung der Landesstellenplanung mit den verbundenen Einsparungen zu kompensieren. Dadurch werden die Ehrenamtlichen "verheizt" und es macht es schwerer, neue Ehrenamtliche für Aufgaben zu gewinnen.“ (Nr. 1092).

29,5% derer, die sich negativ über die Landesstellenplanung äußerten, sehen sie als unrealistisch oder ungerecht an (33 Personen).

25,9% (29 Personen) befürchten, dass sich die Kirche durch Einsparungen und Stellenabbau unattraktiv für neue Ehrenamtliche macht und sich dadurch selbst abschafft.

„Die evangelische Kirche verwaltet den Niedergang und akzeptiert alle Reduktionsprozesse. Es gibt keine wirklich aktiven Maßnahmen gegen den Rückgang der Spiritualität. Kleine aktive Gemeinden werden aus finanziellen Gründen eher aufgegeben als gefördert. Das ist für mich schwer zu akzeptieren.“ (Nr. 2456).

Es gab auch einige Befragte, die selbst in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit unmittelbar an der Landesstellenplanung beteiligt waren. 5,4% (6 Personen) sehen die Prozessbeteiligung sehr kritisch. Sie bemängeln, dass ihre ehrenamtliche Arbeit im weiteren Aushandlungsprozess irrelevant und damit sinnlos gewesen sei oder Intransparenz ihre Tätigkeit sehr erschwert habe.

Abschließend eine kleine Auswahl aus den eingangs erwähnten „sonstigen positiven Aspekten“:

„Danke, dass Sie diese Erhebung machen, daraus sind wichtige Erkenntnisse für die zukünftige Gestaltung der Ehrenamtsarbeit zu gewinnen. Bitte spiegeln Sie die Ergebnisse in die Dekanate und Gemeinden zurück. Sie sind eine wertvolle Grundlage für die Erarbeitung eigener, passgenauer Strategien für die zukünftige Gestaltung der Ehrenamtsarbeit vor Ort.“ (Nr. 2241).

„Das Ehrenamt selbst, Lob durch Hauptamtliche und Zufriedenheit der Zielgruppe erfreuen mich und spornen an.“ (Nr. 2440).

„Danke. Das Ehrenamt hilft mir meine Beziehung zu Gott lebendiger zu halten.“ (Nr. 204).

„Eine solche Befragung und deren Beantwortung lenkt den Blick auf die Tätigkeit und das ist ermutigend.“ (Nr. 773).

„Schöner Fragebogen. Ich wünsche Ihnen viele Rückmeldungen und würde mich über eine Kommunikation der Ergebnisse auf Kirchenvorstandsebene sehr freuen.“ (Nr. 970).

5. Fortschreibung zentraler Befunde aus 2012 und 2017

In diesem Abschnitt werden die zentralen Befunde der Ehrenamtsstudien 2012 und 2017 aufgegriffen und anhand der aktuellen Ergebnisse im Zeitverlauf betrachtet und fortgeschrieben.

1. Demographische Daten: Es sind insgesamt 139.000 Menschen, die 2021 in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern ehrenamtlich arbeiten und – allein quantitativ gesehen – eine enorm hohe Arbeitsleistung erbringen: Bei der Erfassung der geleisteten Arbeitszeit ergab sich 2012 eine Zahl von ca. 2,1 Mio. Stunden pro Monat in den Kirchengemeinden, Diensten und Einrichtungen. Das entspricht zum Vergleich, rein zeitlich gesehen, dem Aufwand, der monatlich in mehr als 12.000 Vollzeitstellen erbracht wird. Eine vergleichende Hochrechnung ist in 2022 aufgrund der veränderten Erhebungsmethode zwar nicht möglich, alles deutet allerdings darauf hin, dass diese Quote trotz des Rückgangs der Zahl der Ehrenamtlichen durch die Intensivierung des Einsatzes der weiterhin Engagierten in etwa stabil geblieben ist.

61% der Ehrenamtlichen sind Frauen, das Alter liegt durchschnittlich bei 55 Jahren. D.h., die in unserer Landeskirche ehrenamtlich Engagierten sind – trotz leicht steigendem Männerteil – deutlich weiblicher und auch wesentlich älter als es im bayerischen Landesdurchschnitt der Fall ist. Zudem ist auffällig, dass die höheren Bildungsabschlüsse deutlich und zunehmend überrepräsentiert sind.

2. Motive für das Engagement: Ehrenamt soll nach Ansicht der Befragten in erster Linie Spaß und Freude machen. Das deckt sich mit dem Befund aus dem Freiwilligen-Survey, bei dem Ehrenamt in Deutschland insgesamt untersucht worden ist.

Andere wichtige Motive sind: „Ich will mit anderen zusammen etwas tun“, „ich möchte in meiner Verantwortung als Christ handeln“, „ich will etwas Sinnvolles in der Freizeit tun“, „ich werde in der Kirche gebraucht“ und „ich will Gesellschaft insgesamt mitgestalten“. Dabei sind stärkere Ausprägungen der einzelnen Motive festzustellen. Während traditionelle Motive sinken, nehmen christliche Motive signifikant zu, insbesondere „der Wunsch, etwas in der Kirche zu verändern“ (3,4 → 2,7).

Eine Clusteranalyse ergab fünf Motivtypen: Die ‚traditionell christlich Motivierten‘ (14%), die ‚christlich und gemeinschaftlich Nutzenorientierten‘ (62%, starke Zunahme), die ‚gemeinschaftlich und sozial Nutzenorientierten (17%), die ‚unspezifisch Motivierten‘ (1%) und die ‚Gemeinschaftsorientierten‘ (6%). Diese Typologie ergibt eine deutliche Differenzierung der Ehrenamtlichen im Hinblick auf die christliche Orientierung ihres Engagements. Außerdem können der erste und vierte Typ eher dem so genannten ‚alten Ehrenamt‘ zugeordnet werden, während der zweite, dritte und fünfte Typ eher dem ‚neuen Ehrenamt‘ (Projekt- und Aufgabenorientierung, Eigennutz des Engagements usw.) zuzurechnen sind.

3. Zugangswege zum Engagement: Der wichtigste Weg führt in der Regel über persönliche Kontakte – über die berühmte Mund-zu-Mund-Propaganda wird man von ehrenamtlich oder beruflich Mitarbeitenden angesprochen. Mehr als ein Drittel der Befragten sucht sich aber seine Tätigkeit auch ganz gezielt persönlich und eigeninitiativ aus und überlegt dabei sehr genau, welche Aufgabe zur eigenen Lebenslage gerade am besten passt. Die Medien und auch die Ehrenamtsbörsen werden zur Gewinnung neuer Mitarbeitenden dagegen vergleichsweise viel weniger genutzt.

4. Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement: Ansprechpartner sind vorhanden und die Einbindung in Teams, in denen die Ehrenamtlichen sich wohlfühlen, ist gewährleistet. Außerdem hat sich gezeigt, dass die „Dankeskultur" in der Kirche sehr ausgeprägt ist. Aber: Danke sagen alleine reicht nicht mehr. Bei einigen Rahmenbedingungen besteht eindeutig Handlungsbedarf: Vor allem die zeitlich bedingten Grenzen der Engagierten müssten besser berücksichtigt werden:

Zum Beispiel im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit Beruf, mit Familie und bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder auch mit Blick auf andere ehrenamtliche Tätigkeiten, etwa in Vereinen oder in der Politik, oder mit Schule in der Jugendarbeit. Besonders stark zugenommen haben Konflikte mit Strukturen, (Haupt-)Beruflichen und mit anderen Ehrenamtlichen.

Insgesamt hat sich andererseits aber *auch* gezeigt: Die allermeisten Ehrenamtlichen fühlen sich mit ihrer Aufgabe weder über- noch unterfordert. D.h., die Passgenauigkeit, das sogenannte Matching zwischen den Engagierten und ihren Aufgaben ist noch weitgehend in Ordnung. Allerdings deuten sich in diesem Bereich bereits leichte Verschlechterungen an, die es weiter zu beobachten gilt.

5. Das Ehrenamt wandelt sich mit den Menschen und ihren Lebenslagen: Es ist häufiger zeitlich befristet, klarer projekt-, ziel- und aufgabenorientiert und deckt sich viel eher mit einem selbst definierten Motiv und Eigennutz der freiwillig Engagierten. Auch in 2022 ist die weitere Fortsetzung des Trends hin zum ‚neuen Ehrenamts' deutlich erkennbar. Diese Anpassungsfähigkeit zeigt sich als eine große Stärke: Kirche bietet in ihrer Vielfalt für jede Lebensphase und Lebenslage ein passendes Engagementfeld. Eltern engagieren sich z.B. oft in der Kinder- und Jugendarbeit, von den Krabbelgruppen und dem Kindergottesdienst angefangen bis zur Konfirmandenarbeit.

Interessant dabei ist vor allem: Für rund 45% spielt Religiosität und Spiritualität in ihrer Tätigkeit eine eher kleine oder gar keine Rolle. Für sie steht in erster Linie das Engagement für die Menschen und für die Gesellschaft im Vordergrund. Trotzdem ist in 2022 insgesamt, also über alle Ehrenamtlichen hinweg eine klare Zunahme der religiösen Motivlagen zu konstatieren.

6. Kirche ist mit Blick auf den demographischen Wandel gut aufgestellt: Ehrenamtliche aller Altersstufen engagieren sich. Die Altersgruppe zwischen 60 und 70 Jahre ist besonders stark vertreten. Das heißt: Menschen in der zweiten Lebenshälfte bringen viele Kompetenzen und Ressourcen ein. Und sie geben ihre Erfahrungen weiter. Da übernimmt Kirche eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe: Sie ermöglicht es einerseits, dass ältere Menschen auf diese Weise am gesellschaftlichen Leben teilhaben.

Andererseits profitieren Kinder und Jugendliche vom Ehrenamt, weil sie dort bei ihren Tätigkeiten eine Menge an Qualifizierungs- und Erfahrungsfeldern finden. Letztlich wird da nichts anderes als mündige Teilhabe an der Gesellschaft geübt und gelernt, auch als Grundlage für späteres Engagement in anderen Bereichen der Gesellschaft.[17]

Trotzdem bleibt der Befund, dass das Durchschnittsalter der Ehrenamtlichen auch weiterhin signifikant steigt. Hier ist Kirche herausgefordert, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass das Engagement für Jüngere attraktiv bleibt/wird.

7. Kirche versteht sich als „Bildungsagentur“ für gesellschaftliches Engagement insgesamt. 56% der ehrenamtlich Mitarbeitenden leisten zusätzlich einen zivilgesellschaftlichen Beitrag durch ihr Engagement in Vereinen, Wohlfahrtsverbänden, Initiativen, Bildung und Politik. Und sie werden, z.B. in der kirchlichen Jugendarbeit, auch genau dafür ausgebildet und qualifiziert.

Außerhalb unserer Kirche wurden von diesen Ehrenamtlichen monatlich zusätzlich zu den über 2 Mio. ungefähr 700.000 weitere Stunden an ehrenamtlichem Engagement geleistet, also in die Gesellschaft insgesamt mit eingebracht. Und trotzdem ist bei 95% dieser Menschen die Bereitschaft konstant hoch, auch weiterhin in der Kirche mitzuarbeiten.

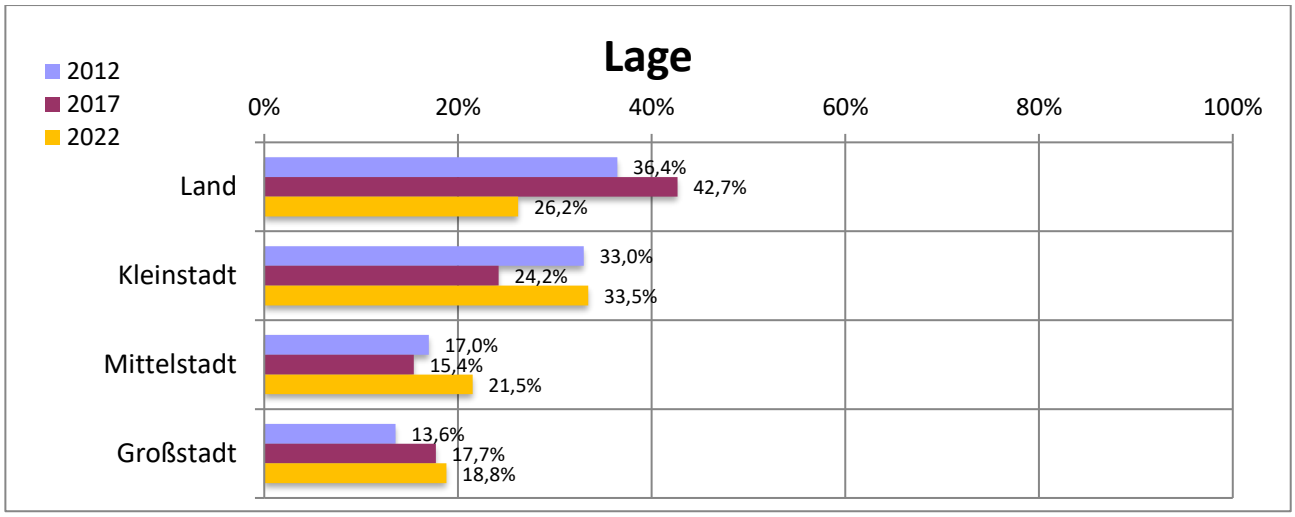
[17] Vgl. Düx, Wiebken et.al. 2009: Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter.2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 265 und 269.

Anhang: Struktur-Daten

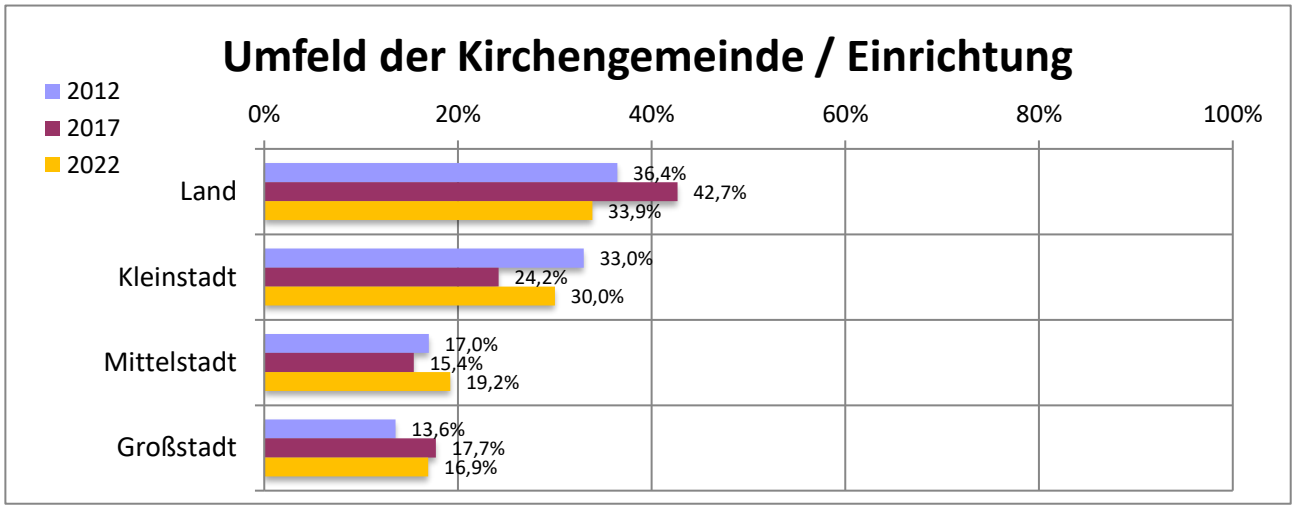
A.1. Lage

Für die Einteilung der Lage der Kirchengemeinden wurden vier Gruppen gebildet. Dazu wurde jeweils der Sitz des Pfarramts als Mittelpunkt der Gemeinde herangezogen.

- Land: < 5.000 Einwohner
- Kleinstadt: 5.000 bis 19.999 Einwohner
- Mittelstadt: 20.000 bis 99.999 Einwohner
- Großstadt: ab 100.000 Einwohner



Gemeinde-Typologie

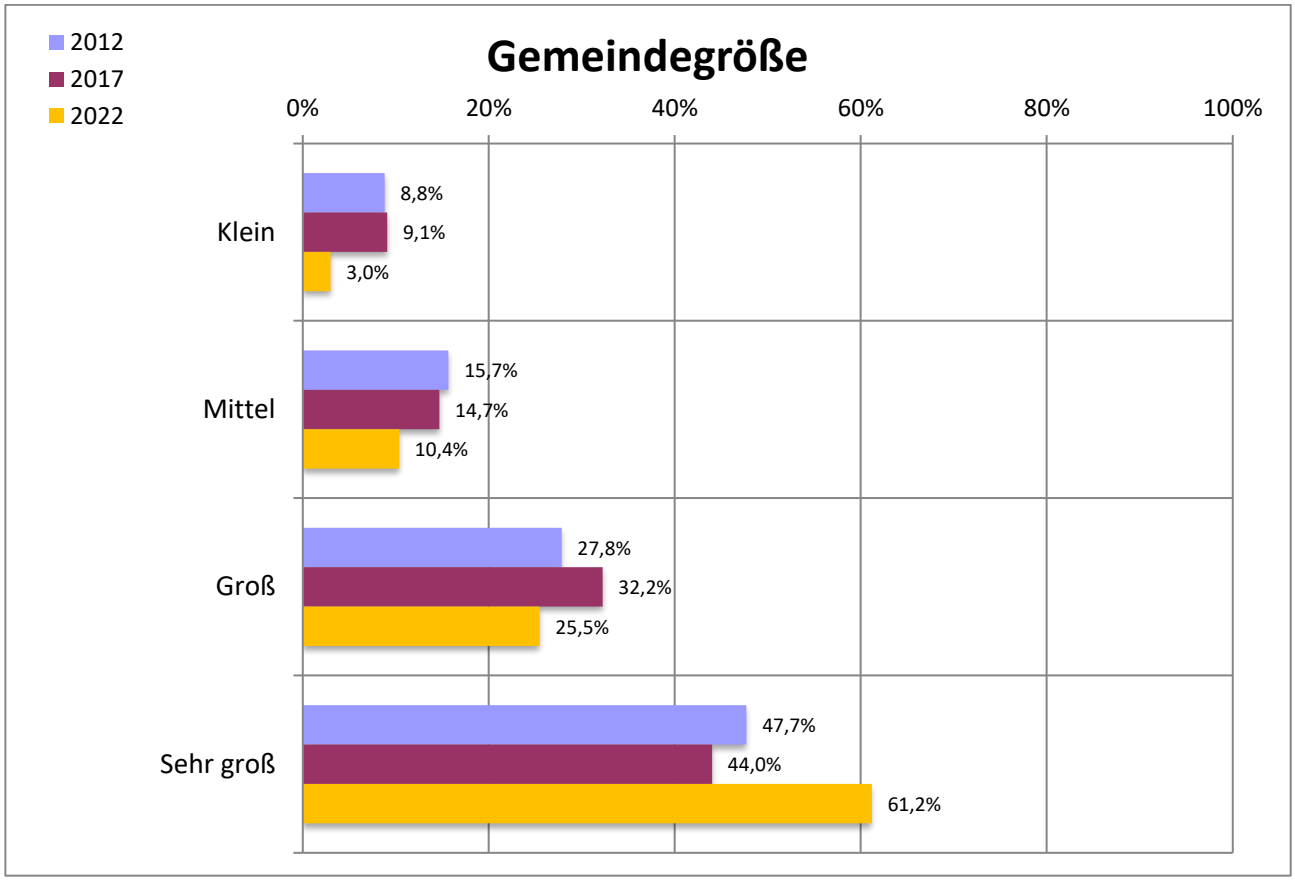


Eigene Einschätzung

A.2. Gemeindegröße

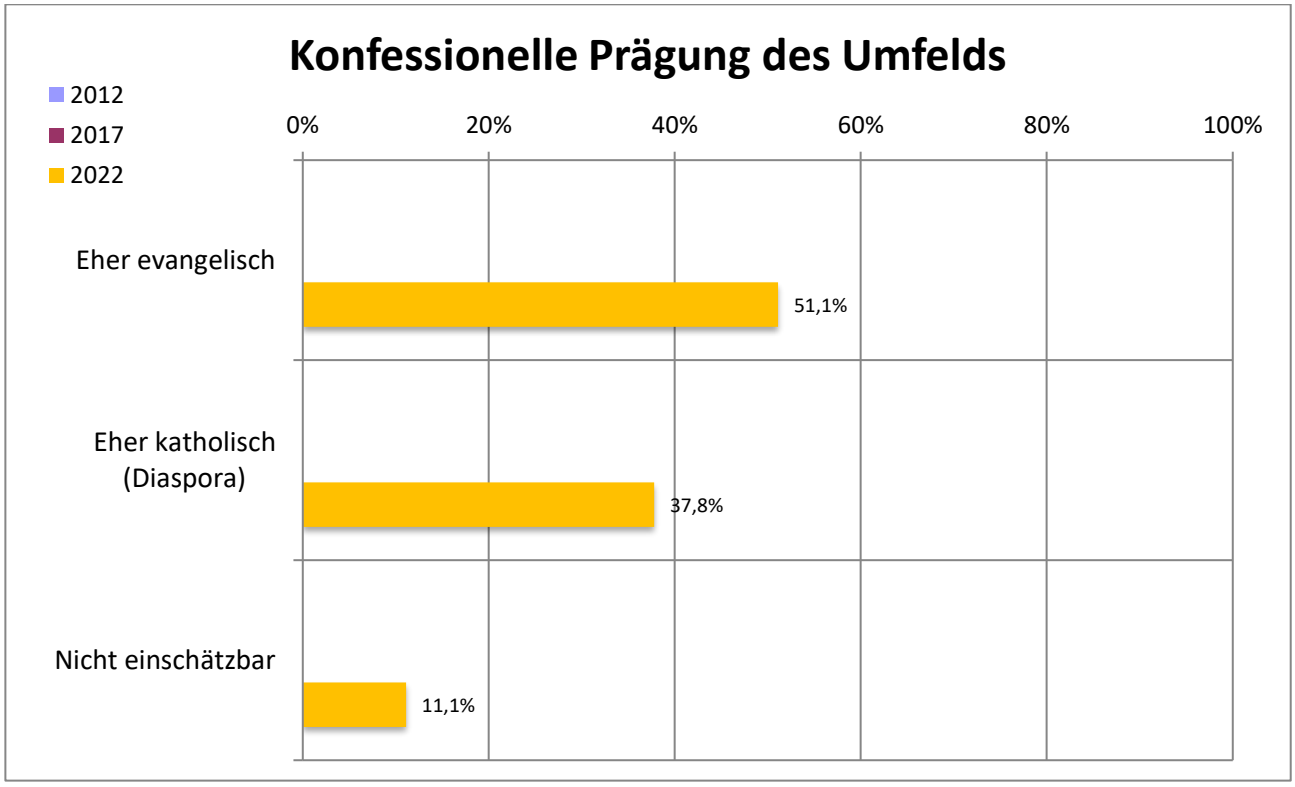
Bei der Stichprobenziehung 2012 und 2017 wurden vier Gruppen anhand der Quartile in der Verteilung der Mitgliederzahlen gezogen. Dabei haben

- kleine Gemeinden: < 423 Mitglieder
- mittelgroße Gemeinden: 423 bis 1112 Mitglieder
- große Gemeinden: 1113 bis 2383 Mitglieder
- sehr große Gemeinden: > 2383 Mitglieder



A.2. Konfessionelle Prägung des Umfelds

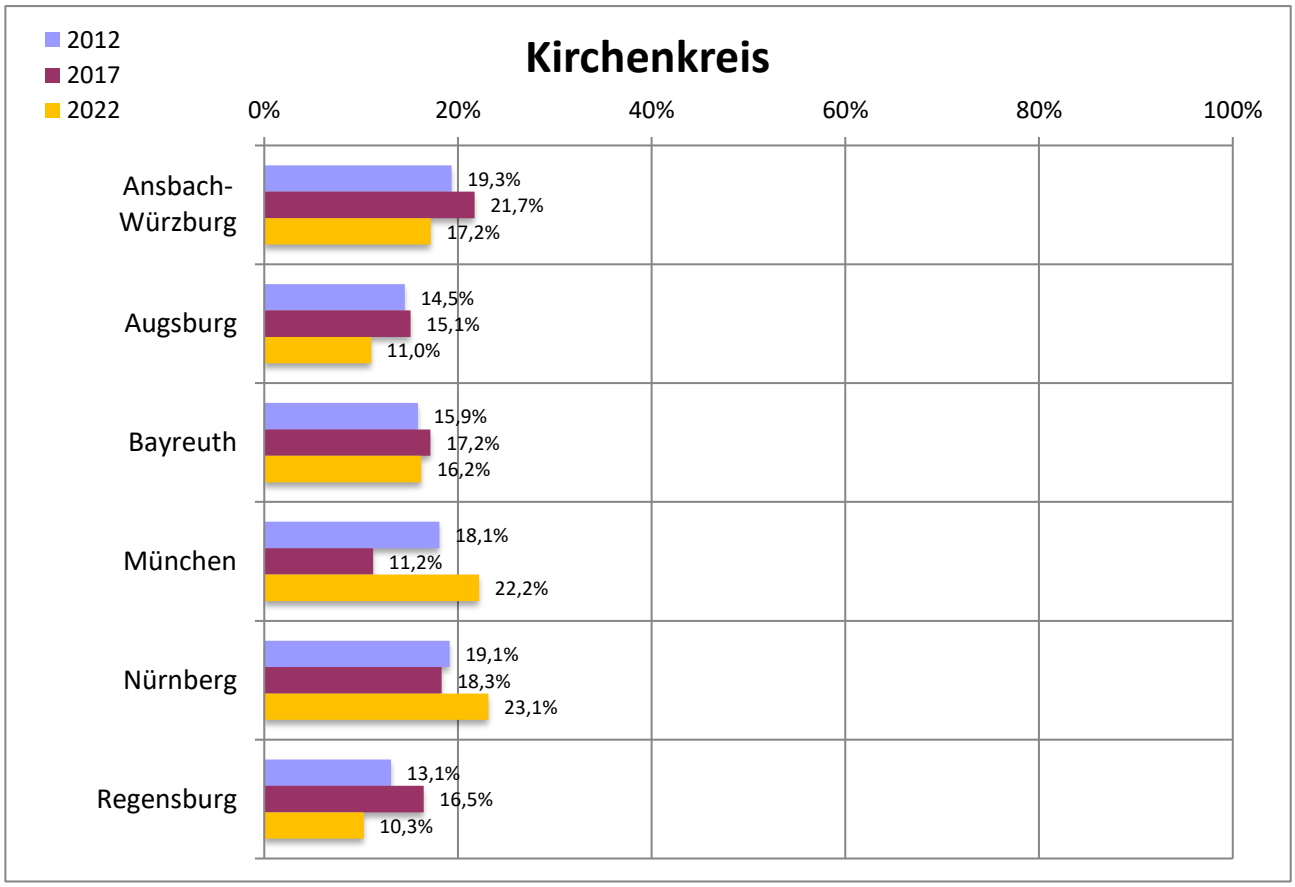
Etwas mehr als die Hälfte (51,1%) der befragten Ehrenamtlichen ist einem eher evangelisch geprägten Umfeld tätig. 37,8% sehen ihr Umfeld als eher katholisch geprägt an und 11,1% können das nicht einschätzen.



„Wie ist Ihr Umfeld konfessionell geprägt?“

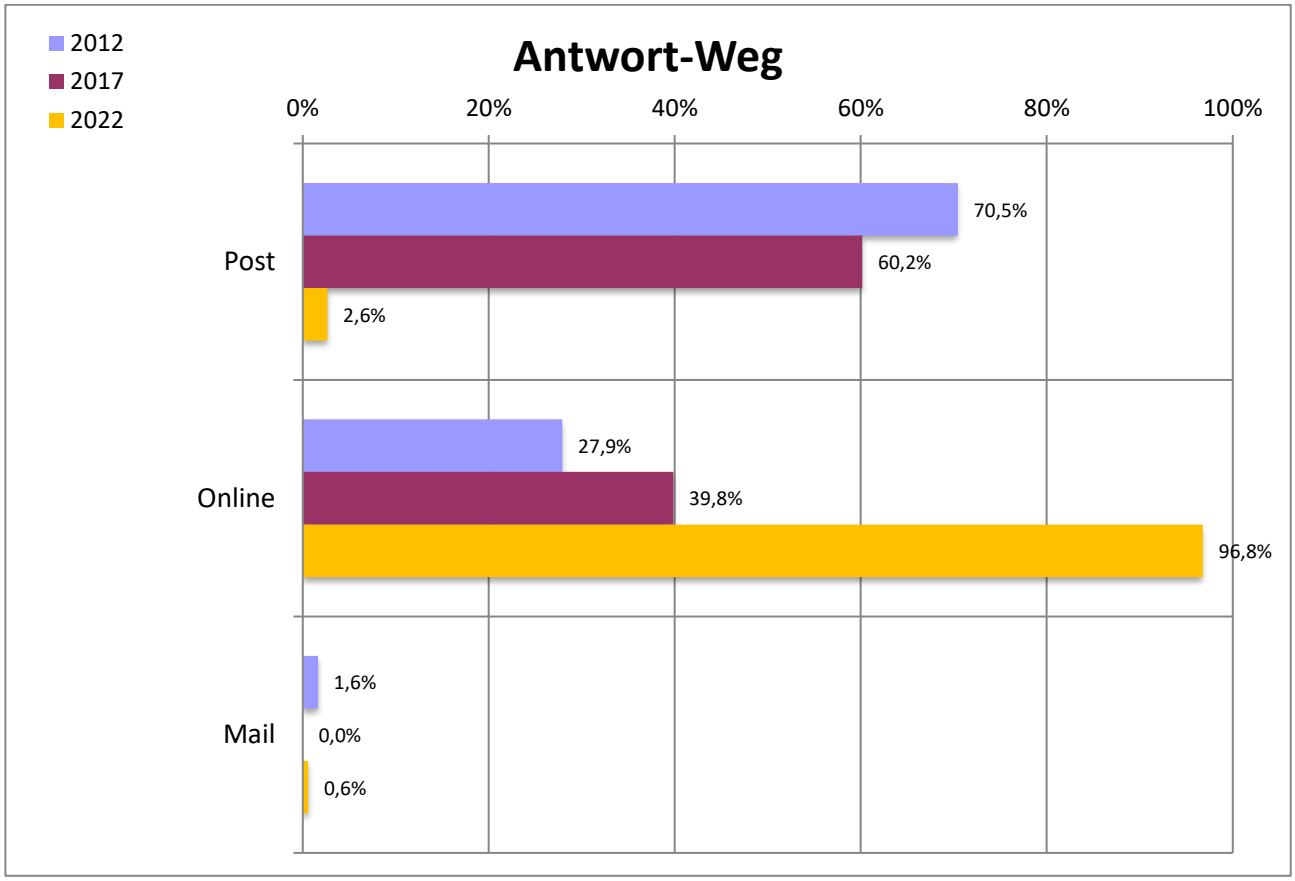
A.3. Kirchenkreis

Die Antworten verteilen sich über alle sechs Kirchenkreise.



A.4. Antwort-Weg

2022 wurde die Befragung erstmalig nur digital kommuniziert. Entsprechend gingen die meisten Antworten (96,8%) über das Online-Portal ein. Daneben gingen 2,6% in gedruckter Form postalisch ein. 0,6% wurden gescannt und per Mail eingeschickt. In den Jahren zuvor war der Haupt-Erhebungsweg mittels gedruckter Fragebögen per Post, allerdings mit zunehmendem Online-Anteil. Dieser hatte 2017 mit 39,8% stark gegenüber 2012 (27,9%) zugenommen. Das entsprach einer Steigerung von 43% und zeigte einen deutlichen Wandel bei der digitalen Erreichbarkeit und Vernetzung von Ehrenamtlichen.



Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

afg Amt für Gemeindedienst in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

Evangelische Hochschule Nürnberg
Institut für Praxisforschung und Evaluation

Fragebogen: Ehrenamt in der ELKB

Liebe ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

im Auftrag der Evang.-Luth. Kirche in Bayern führt das Institut für Praxisforschung und Evaluation der Evangelischen Hochschule Nürnberg eine Befragung der Ehrenamtlichen in Kirchengemeinden durch.
Als Ehrenamtliche leisten Sie einen wichtigen Beitrag zum kirchlichen Leben. **Ziel** der dritten Studie ist es, die bisher erhobenen Daten fortzuschreiben und **demographische Veränderungen** zu erkennen. Die Kirchenleitung und das Amt für Gemeindedienst werden intensiv mit den Ergebnissen arbeiten. Dadurch sollen die Rahmenbedingungen für Sie als Ehrenamtliche weiterentwickelt werden.

Wir bitten Sie deshalb ganz herzlich um Ihre Unterstützung. Bitte nehmen Sie sich etwa 15-20 Minuten Zeit, um den Fragebogen auszufüllen. Dadurch leisten Sie einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Ehrenamts in der Kirche.

Falls dieser Fragebogen Sie auf verschiedenen Kanälen erreicht, bitten wir Sie, **lediglich eine einzige Antwort** einzureichen und darin Ihr gesamtes Engagement in den verschiedenen Bereichen und Ebenen der Kirche mitzuteilen. Sie helfen uns dadurch, Doppelungen zu vermeiden.

Sie würden uns die Bearbeitung sehr erleichtern, wenn Sie den Fragebogen über unser Onlineportal beantworten: http://www.ehrenamt-evaluation-elkb.de

Falls Sie keine Möglichkeit zur Antwort online haben, können Sie Ihre **Antwort** bis zum **31. Mai 2022** direkt an folgende Adresse senden:

Evangelische Hochschule Nürnberg
Institut für Praxisforschung und Evaluation
Evaluation Ehrenamt in der ELKB
Bärenschanzstr. 4
90429 Nürnberg

Mit doppelseitigem Ausdruck und ohne Deckblatt und Ausfüllanleitung können Sie Porto sparen.

Sie können den Fragebogen auch einscannen und per E-Mail senden an: ehrenamt@evhn.de

Bei **inhaltlichen Fragen zur Befragung** wenden Sie sich bitte an Herrn Hagen Fried im Amt für Gemeindedienst:

- Per E-Mail: hagen.fried@afg-elkb.de
- Telefonisch: 09 11 / 43 16 – 221

Für **Fragen zum Fragebogen** und bei **technischen Problemen** steht Ihnen das Institut für Praxisforschung und Evaluation gerne zur Verfügung:

- Per E-Mail: ehrenamt@evhn.de
- Telefonisch: 09 11 / 27 253 – 710

Falls Sie Hilfe beim Ausfüllen benötigen, geben Sie uns bitte Bescheid. Bei Bedarf rufen wir Sie auch gerne zurück, um den Fragebogen gemeinsam als Telefon-Interview durchzuführen.

Ausfüllanleitung

Die Fragen sind größtenteils als Aussagen formuliert. Bitte beurteilen Sie anhand einer mehrstufigen Skala (soweit nicht anders vorgegeben), inwieweit die Aussagen für Sie zutreffen:

Trifft voll und ganz zu ☐☐☐☐☐☐ *Trifft überhaupt nicht zu*

Die linke Beschriftung, z.B. *„Trifft voll und ganz zu“*, definiert die Bedeutung des ganz linken Quadrats, die rechte Beschriftung, z.B. *„Trifft überhaupt nicht zu“*, legt die Bedeutung des ganz rechten Quadrats fest. Die Quadrate dazwischen ermöglichen eine Abstufung der Beurteilung.

Bitte schreiben Sie keine zusätzlichen Anmerkungen auf den Fragebogen. Eine Auswertung von Randnotizen ist leider nicht möglich. Bitte nutzen Sie dafür die abschließende offene Frage am Ende des Fragebogens.

Datenschutzerklärung

Ihre persönlichen Daten und Antworten behandelt das Institut für Praxisforschung und Evaluation absolut vertraulich. Sie werden nicht an Dritte weitergegeben. Die Ergebnisse werden vollständig anonymisiert. Wir garantieren, dass keinerlei Rückschluss auf Ihre Person möglich sein wird. Die Richtlinien des Datenschutzes werden eingehalten.

Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen ganz herzlich!

Mit freundlichen Grüßen,

Michael Wolf	Hagen Fried	Prof. Dr. Joachim König	Dietmar Maschke
Referent für Gemeindeentwicklung, Landeskirchenamt	Stellvertr. Leiter Amt für Gemeindedienst, Projektleitung	Leiter des Instituts	Wiss. Mitarbeiter

Kirchliches Engagement

1) In welcher Kirchengemeinde / kirchlichen Einrichtung engagieren Sie sich <u>hauptsächlich</u> ehrenamtlich?

Kirchengemeinde bzw. Einrichtung (Ort / Name): _____

Dekanat: _____

In welchen verschiedenen Bereichen arbeiten Sie ehrenamtlich <u>bei der Kirche</u> mit?
(Ggf. auch außerhalb der Gemeinde und auf anderen Ebenen, z.B. Dekanat, Landeskirche)

Bitte benennen Sie bis zu max. <u>5 Tätigkeits-Bereiche</u>, die Ihnen <u>am wichtigsten sind</u> und <u>wie viel Zeit</u> Sie für Ihre ehrenamtliche Mitarbeit in diesen Bereichen <u>pro Monat</u> aufwenden.

_____ / _____ Stunden durchschnittlich <u>pro Monat</u>

_____ / _____ Stunden durchschnittlich <u>pro Monat</u>

_____ / _____ Stunden durchschnittlich <u>pro Monat</u>

_____ / _____ Stunden durchschnittlich <u>pro Monat</u>

_____ / _____ Stunden durchschnittlich <u>pro Monat</u>

In wie vielen **Bereichen** arbeiten Sie **insgesamt** ehrenamtlich bei der Kirche mit? _____

Wie viel **Zeit** wenden Sie **insgesamt** auf? _____ Stunden durchschnittlich <u>pro Monat</u>

Seit **wie vielen Jahren** arbeiten Sie ehrenamtlich bei der Kirche und ihren Einrichtungen **insgesamt** mit? (Gegebenenfalls auch mit Unterbrechungen) _____ Jahre

Außerkirchliches Engagement

2) Engagieren Sie sich neben dem Ehrenamt in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern auch in <u>anderen</u> Bereichen?

☐ Ja ☐ Nein

<u>Falls ja:</u> In welchen Bereichen? *[Mehrfachnennungen möglich]*

☐ **Politik**, z.B. Politische Partei, kommunalpolitische Ämter und Mandate, Gewerkschaft, Berufsverband

☐ **Initiativen**, z.B. Menschenrechtsvereinigung, Amnesty International, Natur- oder Umweltschutzvereinigung, Fridays for Future, Bürgerinitiative, Nachbarschaftshilfe, Selbsthilfevereinigungen, Flüchtlingsarbeit

☐ **Traditionelle Vereine und Hilfsdienste**, z.B. Sportverein, Schützenverein, Kultureller Verein, Heimatverein, Musikvereine (z.B. Blaskappelle, BigBand, Gesangsverein …), Freiwillige Feuerwehr, THW

☐ **Andere Wohlfahrtsverbände** und **soziale Einrichtungen**, z.B. Caritas, Arbeiterwohlfahrt, Rotes Kreuz, Parität

☐ **Bildung**, z.B. Schulen oder KiTas (Elternbeiräte), Bildungseinrichtungen, Hochschulpolitik

☐ **Kirchliches Engagement <u>außerhalb</u> der ELKB**, z.B. andere Kirchen, ökumenische Partner

☐ **Andere Bereiche**, *bitte benennen:* _____

Wie viele Stunden im Durchschnitt engagieren Sie sich dort insgesamt?

_____ Stunden <u>pro Monat</u>

Corona

3) Wie hat sich die Corona-Pandemie auf Ihr ehrenamtliches Engagement ausgewirkt?

☐ weniger geworden ☐ gleich geblieben ☐ mehr geworden

Was hat sich durch die Corona-Pandemie für Sie bei Ihrem ehrenamtlichen Engagement verändert? _____

Bitte beziehen Sie sich bei den folgenden Fragen auf die eingangs angegebene Kirchengemeinde / kirchliche Einrichtung.

4) Welche Rahmenbedingungen wünschen Sie sich für Ihr Engagement und welche sind tatsächlich umgesetzt?

Bitte kreuzen Sie alle Bedingungen an,
- *die Sie sich wünschen (linke Spalte),*
- *die tatsächlich umgesetzt sind – auch unabhängig von Ihrem Wunsch (rechte Spalte).*

		Bitte beide Spalten ausfüllen.	
		Wünsche ich mir.	**Ist umgesetzt.** (auch unabhängig vom Wunsch)
Rahmenbedingungen	Klärung des Rahmens (z.B. Zeit, Inhalte, Finanzen)	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Engagement in überschaubarem Zeitraum (Projekte)	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Ansprechpartner/in, -person	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Einführungsgespräch	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Einführung (z.B. Gottesdienst, Empfang, Fest)	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Tätigkeitsprofil / klare Aufgabenbeschreibung	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Einarbeitung	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Grund-Qualifizierung	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Fachliche Begleitung	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Spirituelle Begleitung	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Fortbildungen, Weiter-Qualifizierung	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Möglichkeiten der Mitsprache / Mitentscheidung	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Eigene Verantwortung haben	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Einbindung in ein Team	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Ein Team, in dem ich mich wohl fühle	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Gute Beziehung zu (Haupt-)Beruflichen	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Wertschätzung durch (Haupt-)Berufliche	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Wertschätzung durch andere Ehrenamtliche	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Wertschätzung durch die Zielgruppe	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Danksagung (z.B. Geburtstagskarte, Mitarbeiterfest)	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Zertifikate, Nachweise	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Notwendiges Material / technische Ausstattung für die Tätigkeit	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Auslagen-Erstattung (z.B. Fahrtkosten, Einkäufe)	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Aufwands-Entschädigung	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Geringfügige Bezahlung, Honorar	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Versicherungsschutz	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Angebote der Kinderbetreuung	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Anlaufstelle für Konflikte / Möglichkeit Konflikte anzusprechen	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Langfristiges Engagement	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Projektorientiertes / zeitlich befristetes Engagement	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Möglichkeit nach längerer Pause leicht wieder einzusteigen	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja
	Möglichkeit, das Ehrenamt zu beenden	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja

Fortbildung	**5) Welche Fortbildungen haben Sie in den letzten drei Jahren besucht?** _____ Wer hat diese finanziert? ☐ Die Gemeinde / Einrichtung ☐ Ich selbst ☐ Teils-teils Welche Fortbildungen halten Sie ganz allgemein künftig für Ehrenamtliche für notwendig? _____

6) Was motiviert Sie, sich ehrenamtlich in der Kirche bzw. in den verschiedenen kirchlichen Bereichen und Einrichtungen zu engagieren?

Bitte bewerten Sie alle Motive anhand der 6-stufigen Skala:
Trifft voll und ganz zu = 1 ☐☐☐☐☐☐ 6 = Trifft überhaupt nicht zu

Motivation	*Trifft voll und ganz zu* … *Trifft überhaupt nicht zu*
Das Gefühl, in der Kirche gebraucht zu werden.	☐☐☐☐☐☐
In meiner Verantwortung als Christ*in handeln.	☐☐☐☐☐☐
Ich fühle mich als Christ*in dazu berufen.	☐☐☐☐☐☐
Ich fühle mich verpflichtet anderen zu helfen.	☐☐☐☐☐☐
Es ist in meiner Familie üblich.	☐☐☐☐☐☐
Ich bin von anderen Personen mitgenommen worden.	☐☐☐☐☐☐
Spaß / Freude daran haben.	☐☐☐☐☐☐
Mich selbst entfalten.	☐☐☐☐☐☐
Für das Engagement Anerkennung bekommen.	☐☐☐☐☐☐
Die Hoffnung, sympathische Menschen kennenzulernen.	☐☐☐☐☐☐
Mit anderen zusammen etwas tun.	☐☐☐☐☐☐
Etwas Sinnvolles in meiner freien Zeit tun.	☐☐☐☐☐☐
Der Wunsch, etwas in der Kirche zu verändern.	☐☐☐☐☐☐
Der Wunsch, etwas in der Gesellschaft mit zu gestalten.	☐☐☐☐☐☐
Die Hoffnung, in einer bestimmten Lebenssituation Hilfe zu bekommen.	☐☐☐☐☐☐
Neue Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben.	☐☐☐☐☐☐
Vorbereitung auf eine spätere / erneute Berufstätigkeit.	☐☐☐☐☐☐
Meine berufliche Qualifikation nicht brach liegen lassen.	☐☐☐☐☐☐

7) Verbundenheit mit der Kirche

Bitte bewerten Sie anhand der 5-stufigen Skala:
Sehr stark = 1 ☐☐☐☐☐ 5 = Überhaupt nicht

Verbundenheit		*Sehr stark* ☐☐☐☐☐ *Überhaupt nicht*
	Wie stark fühlen Sie sich der Evangelischen Kirche verbunden?	☐☐☐☐☐
	Wie sehr spielt **Spiritualität** bei der Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit eine Rolle? *Spiritualität verstehen wir hier als „wahrnehmbare Ausdrucksgestalt des christlichen Glaubens“. (Gottfried Bitter, 2004)*	☐☐☐☐☐
	Wo ist Ihre Kraftquelle? Wo und wie tanken Sie (spirituell) auf? _____	

Zugangsweg

8) Wie kam es dazu, dass Sie sich ehrenamtlich in der Kirche engagieren?

[Mehrfachnennungen sind möglich.]

- ☐ Von **Hauptamtlichen** / **Hauptberuflichen** angefragt
- ☐ Von **anderen Ehrenamtlichen** angesprochen
- ☐ Durch meine **Familie** (Eltern, Ehepartner) hineingewachsen
- ☐ Durch **eigene Kinder** dazu gekommen
- ☐ Von **Freunden** mitgenommen
- ☐ Über die **kirchliche Kinder- und Jugendarbeit**
- ☐ **Selbst Initiative ergriffen**
- ☐ Durch eine **Veranstaltung** aufmerksam geworden
- ☐ Durch **andere Medien** (Homepage, Gemeindebrief, Zeitung)
- ☐ Über eine **Ehrenamtsvermittlung** (z.B. Ehrenamts-Börse, -Messe, Infostand)
- ☐ Anderer Weg: _____

Grenzen

9) In welcher Hinsicht stößt Ihr ehrenamtliches Engagement an Grenzen?

[Mehrfachnennungen sind möglich.]

- ☐ Vereinbarkeit mit dem Beruf
- ☐ Vereinbarkeit mit Schule / Ausbildung / Studium
- ☐ Vereinbarkeit mit der Familie (Kinder)
- ☐ Pflegebedürftige Angehörige
- ☐ Vereinbarkeit mit anderen ehrenamtlichen Tätigkeiten
- ☐ Konflikte mit anderen Ehrenamtlichen
- ☐ Konflikte mit Hauptamtlichen
- ☐ Konflikte mit Gremien, Strukturen
- ☐ Geld / Ich kann es mir nicht leisten.
- ☐ Gesundheit
- ☐ Sonstiges: _____

Bezahlung	**10) Folgenden Aussagen im Hinblick auf die Bezahlung ehrenamtlicher Tätigkeit stimme ich zu:** *[Mehrfachnennungen sind möglich.]* ☐ Eine finanzielle Anerkennung ist wünschenswert. ☐ Die Bezahlung meines Ehrenamts lehne ich grundsätzlich ab. ☐ Ich finde es ungerecht, dass andere für eine ähnliche Tätigkeit in der Gemeinde bezahlt werden. ☐ Ich bin auf eine Aufwandsentschädigung angewiesen.

11) Anforderungen

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen anhand der 6-stufigen Skala:
Trifft voll und ganz zu = 1 ☐☐☐☐☐☐ 6 = Trifft überhaupt nicht zu

		Trifft voll und ganz zu / *Trifft überhaupt nicht zu*
Anforderungen	Die Aufgaben, die ich in meinem kirchlichen Engagement wahrnehme, entsprechen meinen Gaben.	☐☐☐☐☐☐
	Ich fühle mich mit meinen Aufgaben unterfordert (zu wenig Verantwortung, Handlungsspielraum).	☐☐☐☐☐☐
	Ich fühle mich mit meinen Aufgaben inhaltlich überfordert.	☐☐☐☐☐☐
	Ich fühle mich zeitlich überfordert.	☐☐☐☐☐☐

12) Wie erleben Sie das Verhältnis zwischen Ehrenamtlichen und (Haupt-)Beruflichen in Ihren Engagement-Bereichen zur Zeit? *Bitte bewerten Sie anhand der 6-stufigen Skala.*

Verhältnis	Sehr gute Zusammenarbeit	☐☐☐☐☐☐	Sehr schlechte Zusammenarbeit
	Menschlich nah	☐☐☐☐☐☐	Sachlich distanziert
	Ich als Person stehe im Vordergrund.	☐☐☐☐☐☐	Die Aufgabe steht im Vordergrund.
	Demokratisch kooperativ	☐☐☐☐☐☐	Hierarchisch autoritär

13) Wie sehen Sie in der Zusammenarbeit mit (Haupt-)Beruflichen Ihre Rolle als Ehrenamtliche/r?

Bitte bewerten Sie alle Aussagen anhand der 6-stufigen Skala:
Trifft voll und ganz zu = 1 ☐☐☐☐☐☐ 6 = Trifft überhaupt nicht zu

		Trifft voll und ganz zu / *Trifft überhaupt nicht zu*
Rollenverständnis	Ich leiste Hilfe und Unterstützung.	☐☐☐☐☐☐
	Ich bringe mein Wissen und Können als Experte/in ein.	☐☐☐☐☐☐
	Ich schließe Lücken in der kirchlichen Arbeit.	☐☐☐☐☐☐
	Ich werde als Hilfskraft ausgenutzt.	☐☐☐☐☐☐
	Ich werde als gleichwertige/r Partner/in respektiert.	☐☐☐☐☐☐

14) Leitung / Begleitung

Leitung / Begleitung

Von wem werden Sie in Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit begleitet?

[Mehrfachnennungen sind möglich.]

- ☐ Pfarrer*in
- ☐ Diakon*in
- ☐ Religionspädagog*in
- ☐ Kirchenmusiker*in
- ☐ Sozialpädagog*in
- ☐ Sekretär*in
- ☐ Kirchenvorsteher*in
- ☐ Andere*r Ehrenamtliche*r
- ☐ Dekan*in
- ☐ Andere Person: _____
- ☐ Amt für Gemeindedienst
- ☐ Amt für Jugendarbeit
- ☐ Evang. Bildungswerk
- ☐ Evang. Jugendwerk
- ☐ Gemeindeakademie
- ☐ Gottesdienst-Institut
- ☐ Mission Eine Welt
- ☐ Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
- ☐ Andere Stelle / Einrichtung: _____

Was ist für Sie „gute Leitung“? *[Mehrfachnennungen sind möglich.]*

- ☐ Leitende stehen als Ansprechperson zur Verfügung.
- ☐ Sie machen nicht immer alles selbst.
- ☐ Sie sorgen für gute Sitzungskultur.
- ☐ Sie sorgen für Moderation in Konfliktsituationen.
- ☐ Sie sorgen für gute Informationen in der Gemeinde.
- ☐ Sie führen konzeptionelle Entscheidungen herbei.
- ☐ Sie sorgen für angemessene Beteiligung und Mitsprache.
- ☐ Sie verknüpfen geistliche und organisatorische Aspekte.
- ☐ Sonstiges: _____

Was erwarten Sie speziell vom Kirchenvorstand (KV) und seiner Leitungsrolle in Bezug auf das Ehrenamt?

[Mehrfachnennungen sind möglich.]

- ☐ Er sorgt für gute Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Arbeit.
- ☐ Er begleitet ehrenamtliche Arbeit wertschätzend.
- ☐ Er gewinnt neue Ehrenamtliche.
- ☐ Er bezieht Ehrenamtliche der Gemeinde in geeigneter Form in die KV-Arbeit ein.
- ☐ Sonstiges: _____

15) Perspektive

Perspektive

	Ja, sicher	*Eher schon*	*Eher nicht*	*Sicher nicht*
Können Sie sich vorstellen, auch in Zukunft weiter ehrenamtlich in der Kirche mitzuarbeiten?	☐	☐	☐	☐

Mein Engagement in diesem Bereich werde ich künftig…

- ☐ deutlich ausweiten
- ☐ eher ausweiten
- ☐ gleichlassen
- ☐ eher reduzieren
- ☐ deutlich reduzieren

16) Angaben zur Person

Wir bitten Sie um einige Angaben zu Ihrer Person, um die Ergebnisse der Studie differenzierter auswerten zu können.

Ihre persönlichen Daten und Antworten behandelt das Institut für Praxisforschung und Evaluation absolut vertraulich. Sie werden nicht an Dritte weitergegeben. Die Ergebnisse werden vollständig anonymisiert. Wir garantieren, dass keinerlei Rückschluss auf Ihre Person möglich sein wird. Die Richtlinien des Datenschutzes werden eingehalten.

Angaben zur Person

Ihr Geschlecht? ☐ weiblich ☐ männlich ☐ divers | Ihr Alter? _____

Ihre Konfession?
☐ evangelisch
☐ andere Konfession: _____
☐ konfessionslos
☐ katholisch
☐ andere Religion: _____

Ihr Berufsabschluss?
☐ Noch in Ausbildung / Lehre / Studium
☐ Meisterschule
☐ Hochschul- / Universitätsabschluss
☐ Ausbildung / Lehre
☐ Fachakademie
☐ Nichts davon

Welche berufliche Tätigkeit üben / übten Sie aus? _____

Wie ist das Umfeld Ihrer Kirchengemeinde / Einrichtung geprägt?
☐ Ländlich (bis 5.000 Einwohner)
☐ Mittelstädtisch (20.000 bis 99.999)
☐ Kleinstädtisch (5.000 bis 19.999 Einwohner)
☐ Großstädtisch (ab 100.000 Einwohner)

Wie ist Ihr Umfeld konfessionell geprägt?
☐ Eher evangelisch
☐ Das kann ich nicht einschätzen
☐ Eher katholisch (Diaspora)

Haben Sie oder Ihre Familie Migrations-Hintergrund? ☐ Ja ☐ Nein

Falls ja: welchen? _____

Wie lange leben Sie schon an Ihrem jetzigen Wohnort, ggf. auch mit Unterbrechungen?
_____ Jahre

17) Zufriedenheit insgesamt

	Voll und ganz ... *Überhaupt nicht*
Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im kirchlichen Bereich?	☐☐☐☐☐☐

Mitteilungen

18) Wollen Sie uns darüber hinaus noch etwas mitteilen?
(z.B. Anmerkungen, Kommentare, Lob, Verärgerung, Wünsche, Überforderung, Unterstützungsbedarf…)

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Evangelische Hochschule Nürnberg * Institut für Praxisforschung und Evaluation * Bärenschanzstr. 4 * 90429 Nürnberg
ehrenamt@evhn.de * 09 11 / 27 253 – 710