Evangelische Hochschule Nürnberg

Institut für Praxisforschung und Evaluation

Ehrenamt

in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

Auftraggeber: Amt für Gemeindedienst in der ELKB

Zusammenfassung
Zentrale Befunde aus der quantitativen und der qualitativen Studienphase

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 2024

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 3

1. Vorwort 4

2. Zentrale Trends und Schlussfolgerungen im gesamten Zeitverlauf 2012 -2022 5

3. Forschungsdesign und Methode 9

3.1. Quantitative und qualitative Methodik 9

3.2. Hinweise zur Darstellung 9

4. Zentrale Befunde aus den Phasen 1 und 2 der Evaluation Ehrenamt 2022 10

4.1. Demographie 10

4.2. Zugangswege 10

4.3. Motivlagen und ihre Implikationen 11

4.4. Aufgabenzunahme und -vielfalt 13

4.5. Rollen- und Selbstverständnisse 13

4.6. Grenzen des Engagements 14

4.7. Leitung und Begleitung durch Hauptamtliche 15

4.8. Leitung und Begleitung durch ehrenamtliche Leitungsgremien 16

4.9. Gewünschte Rahmenbedingungen und Defizite der Begleitung 16

4.10. Konflikte im kirchlichen Ehrenamt 17

4.11. Rolle von Fortbildungen und ihre Erfolgsprädikatoren 18

4.12. Aufwandsentschädigungen 18

4.13. Perspektive des Engagements und Gesamtzufriedenheit 19

5. Literaturverzeichnis 20

1. Vorwort

Im Auftrag des Amts für Gemeindedienst (afg) in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (ELKB) führte das Institut für Praxisforschung und Evaluation (IPE) der Evangelischen Hochschule Nürnberg die Evaluation Ehrenamt, eine Befragung der Ehrenamtlichen in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen, durch. 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. Wie im Ehrenamtsgesetz der ELKB vorgesehen, werden diese Befunde seitdem in regelmäßigen Abständen fortgeschrieben, um demographische und soziale Veränderungen im Zeitverlauf erkennen und die Evaluation um aktuelle Entwicklungen ergänzen zu können.

Mit der Evaluation Ehrenamt 2022 liegen nun erstmals Trenddaten über drei Zeitpunkte in einem Zeitverlauf von 10 Jahren vor. Dieser reiche Datenschatz bietet 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. Darüber hinaus bestand die Evaluation Ehrenamt 2022 erstmals aus zwei Studienphasen, der vorangestellten quantitativen Phase 1 zur Fortschreibung der Daten sowie der vertiefenden qualitativen Phase 2. Die qualitativen Daten aus Gesprächsgruppen und Interviews vertiefen und differenzieren die quantitativen Befunde in drei Bereichen (Weiterentwicklung Ehrenamtlicher, Ehrenamtspauschale, Dynamiken der Zusammenarbeit) und werfen bisher nicht formulierte Hypothesen auf.

Mit diesem Abschlussbericht liegt nun die Zusammenschau zentraler Ergebnisse aus der quantitativen und der qualitativen Studienphase im Überblick vor. Zunächst werden die wichtigsten Trends und Schlussfolgerungen im gesamten Zeitverlauf von 2012 bis 2022 gebündelt dargestellt (Kapitel 2). Nach einer kurzen Erläuterung des methodischen Vorgehens der beiden Studienphasen (Kapitel 3) werden die wichtigsten Befunde aus beiden Studienphasen in direkter Ergänzung zueinander zusammenfassend dargestellt (Kapitel 4). Für genauere Erläuterungen des methodischen Vorgehens und für ein ausführliches Studium aller Ergebnisse in Text- und Diagrammform verweisen wir auf die beiden detaillierten Zwischenberichte der quantitativen Studienphase (Teilbericht 1) und der qualitativen Studienphase (Teilbericht 2), die zum Download auf der Website des afg bereitstehen.

Bereits seit dem Vorliegen der ersten Teilberichte wird mit den Ergebnissen der Evaluation Ehrenamt im afg und in den beteiligten Gremien intensiv gearbeitet, stets mit dem Ziel, die Rahmenbedingungen für die Ehrenamtlichen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Sollten bei der Lektüre des Berichts Rückfragen entstehen, stehen wir zur Beantwortung gerne zur Verfügung. Unser herzlicher Dank gilt allen Ehren- und Hauptamtlichen, die an der Umfrage oder den Gesprächsformaten teilgenommen haben, sowie allen, die die Befragung unterstützt haben durch Werbung, Vermittlung und Organisation. Ohne sie wäre die Arbeit nicht möglich gewesen.

Nürnberg, im Oktober 2024

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

Zentrale Trends und Schlussfolgerungen im gesamten Zeitverlauf 2012 -2022

Im Rahmen der Evaluation Ehrenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern liegen inzwischen Längsschnittdaten über zehn Jahre vor. Die quantitativen Daten aus den Jahren 2012, 2017 und 2022 erlauben nun erstmals die Darstellung von langfristigen Entwicklungen und lassen Rückschlüsse auf die Trends im kirchlichen Ehrenamt in seinen verschiedenen Aspekten zu. Dabei sind erfreuliche wie auch bedenkliche Befunde zu verzeichnen, genauso wie Entwicklungen, die schlicht die Anpassungsfähigkeit der konzeptionellen und strategischen Begleitung des Ehrenamts herausfordern. Erstmals fand 2023/24 eine qualitative Vertiefung der Befunde durch Fokusgruppengespräche mit Ehrenamtlichen und Interviews mit Hauptamtlichen statt, sodass die quantitativen Befunde nun auch mit qualitativen Daten unterfüttert und damit differenzierter expliziert werden können.

Insgesamt zeigt sich, dass die Gesamtzufriedenheit mit dem kirchlichen Ehrenamt in den letzten Jahren nur leicht abgenommen hat, die meisten Befragten wollen auch weiterhin mitarbeiten. Nach wie vor zeigt sich zudem eine deutliche Stabilität bei Kirchenbindung, Motivation, Spiritualität und Belastbarkeit der ehrenamtlich Tätigen. Mit der durchaus wahrgenommenen Aufgabenzunahme sowie der Zunahme von Verantwortung und auch einer Verschiebung hin zu komplexeren Aufgaben im Ehrenamt gehen die befragten Ehrenamtlichen bislang pragmatisch um.

Die demographischen Daten der kirchlich Engagierten entwickeln sich im zehnjährigen Zeitverlauf kontinuierlich in Richtung einer weiter zunehmenden Milieuverengung: Höhere Bildungsabschlüsse sind gegenüber dem bayerischen Landesdurchschnitt in der evangelischen Kirche deutlich und weiter zunehmend überrepräsentiert. Dieser Befund gilt für Kirchenvorstände in noch verstärktem Maße.
Auch sind Frauen mit einem Anteil von 61% unter den Ehrenamtlichen nach wie vor stärker kirchlich engagiert als Männer. Die kirchlichen Ehrenamtlichen sind mit durchschnittlich 56,4 Jahren auch weiter zunehmend deutlich älter als der bayerische Landesdurchschnitt.
Die Altersgruppe zwischen 60 und 70 Jahre ist dabei besonders stark vertreten. Das heißt: Menschen in der zweiten Lebenshälfte bringen viele Kompetenzen und Ressourcen ein und sie geben ihre Erfahrungen weiter. An dieser Stelle 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 hier nichts anderes als mündige Teilhabe an der Gesellschaft geübt und gelernt, auch als Grundlage für späteres Engagement in anderen Bereichen der Gesellschaft.[1]
Trotzdem bleibt der Befund, dass das Durchschnittsalter der Ehrenamtlichen auch weiterhin signifikant steigt. Hier ist Kirche herausgefordert, die Rahmenbedingungen, darunter auch die Ehrenamtsgewinnung und -koordination, so zu gestalten, dass das Engagement für Jüngere (noch) attraktiver wird. Die qualitativen Daten deuten darauf hin, dass das kirchliche Ehrenamt trotz seiner Rolle als ‚Bildungsagentur der Generationen' nicht aktiv und bewusst als Lernort wahrgenommen wird. Die

[1] Auch die KMU VI stellt fest, dass „die Kirchen ein[en] höchst relevante[n] Knotenpunkt zur Stärkung der Zivilgesellschaft" darstellen und „Kirchen in vielfältiger Weise Gelegenheitsstrukturen zur Verfügung stellen (Räume, Finanzen, Wissen, gut etablierte und flächendeckende soziale Netzwerke u. a. m.), innerhalb derer sich gesellschaftliches Engagement leicht entfalten kann." (EKD 2023: Wie hältst du's mit der Kirche, S.91). Angesichts der gesellschaftlichen Säkularisierungstendenzen wird dort die Hypothese formuliert, dass Kirche gesellschaftlich relevantes Sozialkapital darstellt durch die Stärkung von Vertrauen in Institutionen und Mitmenschen. Die vorliegende Evaluation Ehrenamt kann nun diese Hypothese vom Sozialkapital weiter ausbauen durch die Ergänzung, dass die ELKB als ‚Bildungsagentur der Generationen' fungiert.

Bedeutung von Fortbildungen und Strategien der Personalentwicklung für die Ehrenamtlichen sollte daher gestärkt werden.

An den Motiven für kirchliches Engagement zeigt sich deutlich: Der Trend zum ‚neuen Ehrenamt' setzt sich weiter fort. Eigennutzen, Projektorientierung und zeitliche Begrenzung des Ehrenamts machen ein Engagement immer attraktiver, traditionelle Motive dagegen nehmen ab. In erster Linie soll Ehrenamt dabei Spaß und Freude machen, was sich sehr eindeutig mit den Befunden aus dem deutschlandweiten Freiwilligen-Survey deckt.
„Der Wunsch, etwas in der Kirche zu verändern" liegt zwar nur im Mittelfeld des Motiv-Rankings, gewinnt dabei aber im Zehnjahresverlauf signifikant an Bedeutung. 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 enormen aktuellen und künftigen Herausforderungen.
Insgesamt gewinnen alle christlichen Motive signifikant an Bedeutung. Die 'christlich orientierten' Motiv-Typen nehmen zu und differenzieren sich weiter aus. So ist Typ 2, der sich durch starke Ausprägungen sowohl bei christlichen als auch bei Nutzen-Motiven auszeichnet, inzwischen der dominierende Motivationstyp unter den Ehrenamtlichen der ELKB.

- Typ 1: Die ‚traditionell christlich Motivierten' (13,7% der Ehrenamtlichen)
- Typ 2: Die ‚christlich und gemeinschaftlich Nutzenorientierten' (62,0%)
- Typ 3: Die ‚gemeinschaftlich und sozial Nutzenorientierten' (17,1%)
- Typ 4: Die ‚unspezifisch Motivierten' (1,1%)
- Typ 5: Die ‚Gemeinschaftsorientierten' (6,1%)

Die qualitativen Befunde legen darüber hinaus auch nahe, dass christliche Orientierung im Ehrenamt möglicherweise noch deutlicher ausgebildet ist, denn auch eine Gemeinschaftsorientierung kann christliche Motivik beinhalten in der Suche nach dem besonderen Wert *christlicher* Gemeinschaft.

Trotz aller Motivation kommen die individuellen Grenzen für ein Ehrenamt im Zeitverlauf immer deutlicher zum Ausdruck. Die Bewertung der zeitlichen Überforderung liegt noch im ‚guten' Bereich, hat sich aber gegenüber 2017 signifikant verschlechtert. Mitglieder in Kirchenvorständen sind dabei häufiger zeitlich und inhaltlich überfordert als andere Ehrenamtliche. Unter den Engagierten stellt die Vereinbarkeit mit Beruf und Familie weiterhin die größte Begrenzung dar. Außerdem ist Mehrfachengagement innerhalb und außerhalb der Kirche die Regel. 56,4% der Ehrenamtlichen sind auch andernorts engagiert.

Auch Konflikte spielen als Grenzen für ehrenamtliche Betätigung eine größer werdende Rolle. 12,3% der Ehrenamtlichen berichten von Konflikten mit Strukturen, 12,1% von Konflikten mit Hauptamtlichen und 6,6% mit anderen Ehrenamtlichen. Besonders bedenklich ist der Befund, dass sich gegenüber 2012 (10,7%) und 2017 (9,8%) der Gesamtanteil an Konflikten auf 22,4% mehr als verdoppelt hat.[2] Die qualitativen Befunde zeigen, dass es sich dabei vor allem um Beziehungs- sowie Rollen- und Positionskonflikte handelt. Es wurde von Kommunikationsproblemen (in Messenger-Gruppen) und Missverständnissen berichtet, verschiedenste Reibungspunkte, die durch den unterschiedlichen Status von Haupt- und Ehrenamt ausgelöst werden, sind ebenfalls bekannt. Auch die falsche oder unklare Kompetenzverteilung und daraus resultierende Einmischung oder Irritation innerhalb von Gruppen aus Ehrenamtlichen spielen dabei eine Rolle.

[2] Dieser Wert ist bereinigt um Schnittmengen, denn es waren Mehrfachnennungen möglich. Nur einen Konflikt benennen 15,3%, zwei Konfliktbereiche sind bei 5,8% der Befragten vorhanden und alle drei Konflikte liegen bei 1,4% vor.

Konfliktprävention spielt für die teilnehmenden Haupt- und Ehrenamtlichen in Leitungspositionen eine große Rolle im Alltag, vor allem die Aufrechterhaltung einer offenen Kommunikationsatmosphäre wird betont. Treten Konflikte auf, werden diese vorrangig gruppenintern oder in Einzelgesprächen der Konfliktparteien mit einer hauptamtlichen Person bearbeitet. Es wird deutlich, dass in den teilnehmenden Gemeinden und Werken größtenteils ein eher beschwichtigender, harmoniebetonender Umgang mit Konflikten herrscht. Einige der befragten Hauptamtlichen formulieren die Perspektive, Kirche in Richtung einer konstruktiven Streitkultur zu verändern. Theologische und konflikttheoretische Begründungen sollten ihrer Ansicht nach die Streitkultur unter Haupt- und Ehrenamtlichen prägen. Speziell von ehrenamtlicher Seite wird angemahnt, dass eine konstruktive Konfliktbearbeitung in der Gemeinde insgesamt und nicht ausschließlich bei den Hauptamtlichen verankert sein muss, z.B. durch die Stärkung der Vertrauensleute.
Angesichts dieser sowohl qualitativen als auch quantitativen Befundlage erscheint es ratsam, die Tendenz zur Konfliktverdrängung auf breiter Basis zu überprüfen, kritisch zu beobachten und ihr stärker mit konfliktlösenden, moderierenden und konstruktiv bewältigenden Strategien zu begegnen. Dies könnte auch verstärkt zu einem Gegenstand künftiger Fortbildungs- und Mediationsangebote durch bereits etablierte oder neue kirchliche Strukturen werden.

Parallel zu dieser weiter steigenden Tendenz zu Konflikten zeigt sich in der Befragung 2022, dass auch die Pfarrer*innen-Zentriertheit in der Begleitung Ehrenamtlicher weiter zunimmt. Noch immer werden mehr als drei Viertel aller Ehrenamtlichen von einer Pfarrerin oder einem Pfarrer begleitet.
Gleichzeitig steigen die Erwartungen an ‚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 Hauptamtlichen geistliche und organisatorische Aspekte (60,3%) und machen nicht immer alles selbst (55,1%). Gegenüber 2017 haben alle Leitungsaufgaben an Bedeutung gewonnen.
In der qualitativen Vertiefung wurde deutlich, dass die befragten Ehrenamtlichen hohe Ansprüche an die Leadership-Fähigkeiten der Hauptamtlichen stellen. Sie erwarten sich von ihnen die Vermittlung psychologischer Sicherheit für eine optimale Atmosphäre der eigenverantwortlichen Arbeit. Zur Umsetzung solcher Leadership-Aufgaben sollten Hauptamtliche zukünftig verstärkt befähig werden, damit das kirchliche Ehrenamt attraktiv bleibt bzw. attraktiver gestaltet werden kann.

In der Befragung 2022 steigen auch die Erwartungen der Ehrenamtlichen an den Kirchenvorstand hinsichtlich Partizipation und Begleitung – dies ist nicht mehr allein Aufgabe der Hauptberuflichen. Aus qualitativer Sicht bleibt die Funktion der Leitungsgremien (Kirchenvorstand und Vorstand in Werken) gegenüber den Leitungsfunktionen der Hauptamtlichen jedoch stark unterdefiniert. Die unterstützende Rolle der ehrenamtlichen Leitungsgremien bei der Begleitung von Ehrenamtlichen scheint aus dieser Sicht noch weiter ausbaufähig zu sein.

Die Professionalisierung der Rahmenbedingungen des kirchlichen Ehrenamts stagniert in den letzten Jahren, eine verstärkte Umsetzung vorhandener Wünsche findet kaum statt. Im Gegenteil, es ist eher ein Jojo-Effekt feststellbar: 2017 bereits in größerem Maße umgesetzte Wünsche fallen 2022 wieder auf den Stand von 2012 (oder schlechter) zurück.
Eine Verbesserung innerhalb der letzten zehn Jahre ist trotzdem vor allem bei der Klärung des Rahmens, der fachlichen Begleitung, der Verfügbarkeit eines hauptamtlichen Ansprechpartners, der Projektorientierung und bei der Bedeutung der je eigenen Verantwortung zu beobachten.
Die zwar gewünschten, jedoch nicht umgesetzten Rahmenbedingungen stellen wohl das zentrale Problem bei der Begleitung von Ehrenamtlichen im Sinne von klaren Defiziten dar. Besonders ausgeprägt ist dies in den Bereichen der ‚Pflegeunterstützung' (bei vorhandenem Wunsch in 94,2% der

Fälle nicht umgesetzt), der ‚Kinderbetreuung' (91,3%), der ‚geringfügigen Bezahlung' (91,2%) und der ‚Aufwandsentschädigung' (84,4%), wobei diese Rahmenbedingungen gleichzeitig im Vergleich zu anderen insgesamt deutlich weniger gewünscht werden, obwohl sie teilweise sogar im Ehrenamtsgesetz der ELKB verankert sind. ‚Spirituelle Begleitung' als ein kirchliches Alleinstellungsmerkmal ist ebenfalls häufig nicht erfüllt (64,0%).

Eine Aufwandsentschädigung bzw. Bezahlung ihres Ehrenamts lehnen auch 2022 weiterhin mehr als die Hälfte (57,7%) der Befragten ab. Mehr als ein Viertel fände dies jedoch wünschenswert. Das bedeutet, Aufwandsentschädigungen sind inzwischen unter den kirchlichen Ehrenamtlichen kein Tabu-Thema mehr. Die qualitative Vertiefung zeigt aber, dass in den teilnehmenden Gemeinden und Werken nach wie vor die Skepsis dominiert. Als Gegenargumente werden angeführt, dass eine Entschädigung nicht erwartet und gewünscht wird, dass Unfrieden innerhalb oder zwischen Gemeinden durch den finanziellen Vergleich Ehrenamtlicher untereinander entstehen könnte und dass Geld den Idealismus des Ehrenamtes untergraben könnte. Vor allem Hauptamtliche hegen die Befürchtung einer zusätzlichen Bürokratisierung und der finanziellen Überforderung ihrer Gemeinde bzw. ihrer Einrichtung.
Haupt- und Ehrenamtliche können sich am ehesten vorstellen, dem veränderten Aufgabenspektrum der Ehrenamtlichen Rechnung zu tragen, also einen Obolus für Tätigkeiten mit außergewöhnlichem Zeitaufwand oder großem Fachwissen, das vorausgesetzt wird, auszuzahlen. Hierbei spielt eine Rolle, dass sich Ehrenamt in diesen Fällen an ein eher professionelles, berufliches Verständnis der Tätigkeit annähert, da die Mitarbeit dieser Personen für die Wahrnehmung einer Aufgabe unabdingbar ist und damit die Freiwilligkeit prinzipiell eingeschränkt ist.
Außerdem ist es für die Befragten inzwischen vorstellbar, Ehrenamtliche dann zu entschädigen, wenn sie hauptamtliche Arbeit in sogenannten „gemeindlichen Kernaufgaben" unmittelbar ersetzen. Sehr viel stärker als die Auszahlung einer Ehrenamtspauschale ist für die teilnehmenden Ehrenamtlichen an den Fokusgruppen die aktuelle Handhabung von Geld in der Kirche ein großes Thema. Dass aktuell Auslagen erstattet werden, wird von den Teilnehmenden dieser Studie grundsätzlich positiv bewertet und als ausreichend angesehen. Eine pragmatische Auslagenerstattung, die – vom Antragswesen abrückend – Vertrauen zum Ausdruck bringt, und Umstände, die nicht noch das Mitbringen von Geld ins Ehrenamt erfordern, würden ihnen als Wertschätzung ihres Dienstes dabei ausreichen.

Insgesamt betrachtet ergibt sich aus der Befundlage ein Bild von selbstbewussten Ehrenamtlichen, die sich ihres Werts für die Kirche bewusst sind und zunehmende Ansprüche an ihre Begleitung stellen. Ihre ebenfalls immer stärker werdende christliche Motivationslage zeichnet sie als Ehrenamtliche aus, die sich bewusst für einen Dienst in der Kirche entschieden haben. Im Sinne des neuen Ehrenamts spielen dabei aber auch Projektorientierung und je individuelle Nutzenerwägungen eine immer wichtigere Rolle. Aufgrund ihrer umfangreichen Erfahrungsschätze können und sollen Ehrenamtliche im Sinne von Profil und Konzentration (PuK) mitentscheiden, welche Arbeitsbereiche künftig stärker betont, welche zurückgefahren oder sogar beendet und welche in Kooperationen zwischen Gemeinden gemeinsam getragen werden können.
Bei angepasster Begleitung und in guter Arbeitsatmosphäre zeigen sich die Ehrenamtlichen mit ihrer recht stabilen Bindung, Motivation und Belastbarkeit hoffentlich auch zukünftig als Konstanten für die Aufrechterhaltung evangelisch-kirchlichen Lebens in Bayern. Dabei steht die Kirche vor der Herausforderung die Vielfalt der kirchlichen Engagementfelder so zu erhalten, dass interessierten Ehrenamtlichen auch weiterhin passende Aufgaben für verschiedene Lebenslagen und -phasen angeboten werden können.

2. Forschungsdesign und Methode

2.1. Quantitative und qualitative Methodik

Phase	1 (quantitativ)	2 (qualitativ)
Ziele	Fortschreibung der Daten von 2012 und 2017, Veränderungen erkennen	Vertiefung von Phase 1, Einbezug der Hauptamtlichen-Perspektive
Datenbasis	3.440 Antworten, davon 3.323 mit Kirchengemeinde-Bezug	6 Gemeinden und 2 Einrichtungen/Werke, 32 Personen in Leitungsfunktion, 24 Personen ohne Leitungsfunktion, 7 Hauptamtliche
Methode	Online-Fragebögen	Fokusgruppen und Interviews
Stichprobe	Offener Zugang ohne Schichtung	Viele Good-Practice-Beispiele (Akquisewege)
Erhebungszeitraum	Januar – Juli 2022	April 2023 – Januar 2024
Ehrenamts-Verständnis	Maximal weit, vom Kirchenvorstandsmitglied bis zu punktuellen Tätigkeiten als Helfer*in (z.B. beim Gemeindefest)	

2.2. Hinweise zur Darstellung

Für die Ergebnisdarstellung im Fließtext gibt es einige Hinweise.

- MW = Mittelwert
- KV = Kirchenvorstand
- Prozentangaben im Text geben immer den Wert für alle Ehrenamtlichen (Kirchenvorstandmitglieder und andere Ehrenamtliche) im Durchschnitt wider. Bei Werten in Klammern findet sich immer vorne der Wert für KV-Mitglieder und hinten der Vergleichswert für die anderen Ehrenamtlichen, die nicht im KV sind.
- Zu beachten ist beim Vergleich der quantitativen Daten von 2012, 2017 und 2022, dass es sich nicht um Paneldaten handelt, da den Untersuchungen keine identischen Stichproben zugrunde liegen. Die Trends sind allerdings durch die eindeutige Repräsentativität der Längsschnittdaten über 10 Jahre gut abzulesen.
- Aufgrund des unterschiedlichen Geltungsbereichs der Befunde aus Phase 1 und 2 ist bei der Lektüre und Interpretation darauf zu achten, aus welcher Phase Ergebnisse stammen:
  - Quantitative Befunde mit Gültigkeit für die ganz ELKB werden meist mit allgemeingültigen Worten wie „Ehrenamtliche“ oder „Befragte“ beschrieben.
  - Qualitative Befunde mit geringerem Geltungsbereich bzw. in Ergänzung zu quantitativen Befunden werden mit einschränkenden Beschreibungen wie „Teilnehmende“ oder „Gesprächspartner*innen“ versehen.

3. Zentrale Befunde aus den Phasen 1 und 2 der Evaluation Ehrenamt 2022

In diesem dritten Teilbericht finden sich zentrale Ergebnisse der ersten, quantitativen Studienphase, die in Anlehnung an die zweite, qualitative Phase nun ergänzt sind um einen Gruppenvergleich zwischen KV-Mitgliedern und anderen Ehrenamtlichen. Außerdem erfolgt in diesem Teilbericht der Abgleich zentraler Befunde aus der 1., quantitativen und der 2., qualitativen Studienphase.

3.1. Demographie

In Phase 1 (quantitativ) zeigte sich, dass die Ehrenamtlichen im Schnitt 54,6 Jahre alt sind und fast 46% von ihnen einen Hochschulabschluss haben. Damit sind die Ehrenamtlichen der ELKB deutlich älter und formal gebildeter als der bayerische Bevölkerungsdurchschnitt, auch sind Frauen unter den Ehrenamtlichen überrepräsentiert. Die starke und auch gegenüber 2012 und 2017 zunehmende Überrepräsentation hoher akademischer Bildungsabschlüsse unter den Ehrenamtlichen der ELKB zeigt, dass sich die Milieuverengung weiter verstärkt. Noch stärker als auf andere kirchliche Ehrenamtliche trifft dieses Phänomen auf KV-Mitglieder zu, 50,3% von ihnen besitzen einen Hochschulabschluss. Unter den KV-Mitgliedern finden sich mehr Männer als unter den anderen Ehrenamtlichen (43,3% vs. 36,2% unter den anderen Ehrenamtlichen) und sie haben noch seltener einen Migrationshintergrund (2,7% vs. 4,0%).

3.2. Zugangswege

Der wichtigste Weg ins kirchliche Ehrenamt führt in der Regel über persönliche Kontakte – über die klassische ‚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%.

KV-Mitglieder ergreifen für dieses Ehrenamt deutlich seltener selbst die Initiative (30,8%), sie werden häufiger von Hauptberuflichen (60,4%) und Ehrenamtlichen (49,3%) für ihr Amt gewonnen.

Insgesamt zwar erst auf dem fünften Rang, aber mit 28,5% nicht zu vernachlässigen und mit großer Zunahme gegenüber 2017 (+5,6%-Punkte) ist die kirchliche Jugendarbeit als Zugangsweg. Ihr kommt perspektivisch und im Hinblick auf Zugang und Anbindung eine besondere und steigende Bedeutung zu.

Alle diese Zugangswege sind gegenüber den Vorjahren in ihrer Bedeutung gestiegen.

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.

3.3. Motivlagen und ihre Implikationen

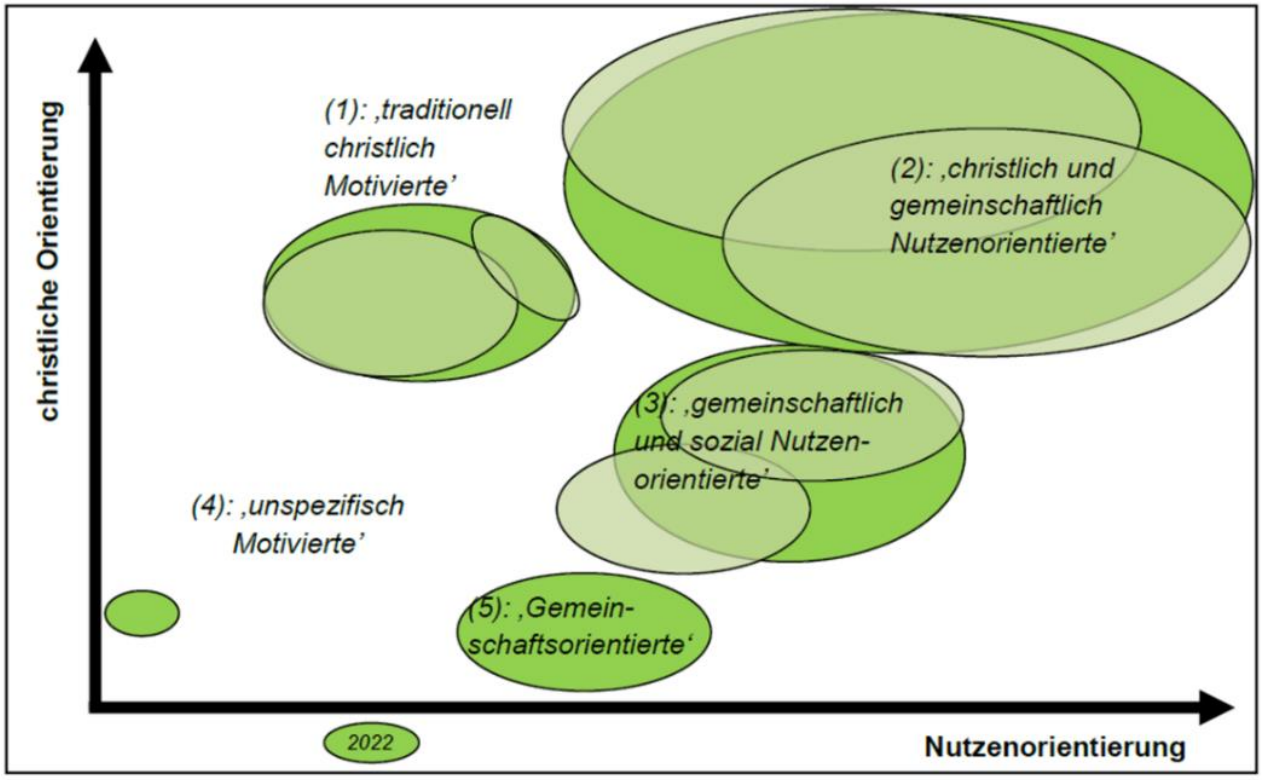
Phase 1 zeigt deutlich: Ehrenamt soll nach Ansicht der Befragten in allererster Linie Spaß und Freude machen (MW 1,6). Andere wichtige Motive für das Engagement sind: „Mit anderen zusammen etwas tun“ (2,0), „In meiner Verantwortung als Christ handeln“ (2,1), „Etwas Sinnvolles in der Freizeit tun“ (2,2).

2022 zeigen sich in der Tendenz etwas stärkere Ausprägungen der einzelnen Motive als in den vorangegangenen Befragungen, 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.

Unter den KV-Mitgliedern sind christliche und gestaltende Motive signifikant stärker ausgeprägt als bei anderen Ehrenamtlichen, insbesondere ‚Kirche verändern‘ (MW 2,3 vs. 3,0 bei anderen Ehrenamtlichen), ‚Gesellschaft mitgestalten (2,1 vs. 2,4) und ‚Verantwortung als Christ übernehmen‘ (1,8 vs. 2,2).

Aus allen 18 erhobenen Motiven entstanden in einer Clusteranalyse fünf Typen der Motivation für ehrenamtliches Engagement in der Kirche:

Typ 1: Die ‚traditionell christlich Motivierten’ (13,7% der Ehrenamtlichen)
Typ 2: Die ‚christlich und gemeinschaftlich Nutzenorientierten‘ (62,0%)
Typ 3: Die ‚gemeinschaftlich und sozial Nutzenorientierten’ (17,1%)
Typ 4: Die ‚unspezifisch Motivierten’ (1,1%)
Typ 5: Die ‚Gemeinschaftsorientierten’ (6,1%)



Typen der Motivation für ehrenamtliches Engagement

Gegenüber den Vorjahren ist vor allem eine Verschiebung in Richtung des „neuen Ehrenamts“ sowie eine Diversifikation in Sub-Typen festzustellen.
Der Anteil derjenigen Typen, die eher dem „alten Ehrenamt“ zugeordnet werden können (Typ 1 und Typ 4), geht deutlich zurück, während die individuelle und soziale Nutzenorientierung deutlich zunehmen. Diese Bewegung geht allerdings nicht auf Kosten der christlichen Orientierung. Im Gegenteil: Die 'christlich orientierten' Motiv-Typen nehmen zu und differenzieren sich weiter aus.
So hat Typ 2 (‚christlich und gemeinschaftlich Nutzenorientiert‘) 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. In beiden Gruppen des Typs 2 sind vor allem die christlichen Motive deutlich stärker ausgeprägt als bei Typ 1 (‚traditionell-christlich Motivierten‘).

In der qualitativen Phase 2 der Evaluation Ehrenamt 2022 bestätigten die Teilnehmenden, dass Spaß am Engagement in der Motivlage sehr weit oben steht. Als weitere große Motivationen konnten in den Gesprächen ‚Wertschätzung oder das gute Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun‘ und der ‚tiefere Sinn eines kirchlichen Ehrenamts‘ identifiziert werden.

Während Spaß und Wertschätzung auch in der Motivation für andere Ehrenämter eine große Rolle spielen dürften, wurde das kirchliche Spezifikum des tieferen Sinns genauer untersucht. Mit dem ‚tieferen Sinn‘ eines kirchlichen Ehrenamts verbinden die Teilnehmenden an Phase 2 insgesamt vier Aspekte:

- Sie genießen die besondere, wertschätzende Gemeinschaft unter Christen, die von mehr als einem gemeinsamen Interesse, nämlich von einem gemeinsamen Wert, getragen ist.
- Sie suchen die Beschäftigung mit ihrem eigenen Glauben / Spiritualität. Dies gilt insbesondere für die befragten Kirchenvorstandsmitglieder.
- Sie möchten die Werte, für die die Kirche und der christliche Glauben ihrer Auffassung nach stehen, weitergeben.
- Sie fassen ein kirchliches Ehrenamt als Grundäußerung des christlichen Glaubens auf und tun es für Jesus oder die Kirche direkt. Nur drei der insgesamt 56 befragten kirchlichen Ehrenamtlichen ringen sich zur einer Aussage in dieser eindeutig christlich geprägten Motivationslage durch.

Auch wenn den Ehrenamtlichen in der Frage der Sinnschöpfung eine eindeutig auf Jesus oder Gott bezogene Positionierung schwerfällt, wurde der ‚tiefere Sinn eines kirchlichen Ehrenamts‘ insgesamt am häufigsten in den Gesprächsteilen zu Sinnschöpfung und Motivation benannt. Die ‚Ehre‘ des kirchlichen Ehrenamts speist sich also offenbar zu einem Teil auch aus christlichen Werten und Ideen der Nächstenliebe, der familiären, von Werten getragenen Gemeinschaft und der inneren Spiritualität.

In Ergänzung zu Phase 1 wird sehr deutlich, dass die christlichen Motivlagen eventuell noch ausgeprägter gedacht werden können als die quantitativen Befunde zeigen, denn die Teilnehmenden aus Phase 2 fassen auch ihre Gemeinschaftsorientierung teilweise christlich. Sie suchen in ‚Gemeinschaft‘ die besondere Qualität ‚christlicher Gemeinschaft‘, der sie eine besondere Wertebasis und einen speziellen Umgang miteinander zueignen. Dies bedeutet, dass möglicherweise die Motivtypen 3 und 5 noch etwas weiter oben auf der christlichen Achse des Koordinatensystems gedacht werden könnten.

3.4. Aufgabenzunahme und -vielfalt

In Phase 1 der Evaluation Ehrenamt 2022 zeigte sich, dass die Arbeitslast der einzelnen ehrenamtlichen Personen gestiegen ist. In den beiden Jahren der Corona-Pandemie ging die Anzahl der Ehrenamtlichen um 9% zurück, während die Arbeitsstunden im Monat mit 15 Stunden auf den höchsten Stand in den vergangenen zehn Jahren angestiegen sind. KV-Mitglieder investieren sogar durchschnittlich 16,7 Stunden pro Monat in ihr Ehrenamt.

Diese Entwicklung bestätigen auch die Teilnehmenden in Phase 2. Vor allem die Ehrenamtlichen ohne Leitungsfunktion nehmen die Zunahme in der Anzahl der Aufgaben und in der Anzahl ihrer Engagementbereiche wahr. Sie widmen sich in ihrer subjektiven Wahrnehmung mehr Aufgaben als früher und Aufgaben in größerer Vielfalt. Als Gründe sehen sie dafür einen Mangel an Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen und gesellschaftliche Veränderungen (z.B. Abschaffung des Zivildienstes), aber durchaus auch positive Aspekte wie neue, missionarische Ideen, die Arbeitskraft erfordern.

Alle Ehrenamtlichen, mit und ohne Leitungsfunktion, engagieren sich vor dem intersubjektiv geteilten Hintergrund, dass es zunehmend an Hauptamtlichen mangele und verstärkt Vakanzen vorhanden seien, dass die vorhandenen Hauptamtlichen zunehmend (von Verwaltung) überlastet seien und dass es immer schwieriger werde ehrenamtlichen Nachwuchs zu finden.

Die Verschiebung im Aufgabenspektrum bei Ehrenamtlichen in Leitungsfunktion ist in eine andere Richtung pointiert als eine reine Aufgabenzunahme und wird im nächsten Abschnitt geschildert.

3.5. Rollen- und Selbstverständnisse

Phase 1 ergab, dass sich die Ehrenamtlichen nicht als Hilfskräfte ausgenutzt (MW 5,4) fühlen, 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. Die KV-Mitglieder unter den Ehrenamtlichen verfügen über ein noch stärker ausgeprägtes Rollenverständnis, insbesondere sehen sie sich als Expert*innen an, die ihr Wissen einbringen (MW 2,3 vs. 2,8 unter anderen Ehrenamtlichen).

Neben der rein quantitativen Zunahme von Aufgaben und ihrer Vielfalt im vorangegangenen Abschnitt gibt es auch Einsichten aus Phase 2 zu anderen Veränderungen im Aufgabenspektrum, die sich wiederum an die Ergebnisse zum Rollenverständnis aus Phase 1 anschließen.

Die Gesprächspartner*innen sehen bei sich (zunehmend) einerseits die Verantwortung dafür, dass bestimmte Angebote überhaupt stattfinden, im weiteren Fortgang sind sie andererseits sowohl in der Verpflichtung selbst dafür zu sorgen, dass ihre Angebote einen guten Verlauf nehmen und die nötigen Entscheidungen getroffen werden, als auch für eigene Entscheidungen einzustehen. Das kann zu überfordernden Tendenzen führen oder auch als Vertrauensbeweis aufgefasst werden.

Gerade die teilnehmenden Ehrenamtlichen in Leitungsfunktion sehen sich (zunehmend) für verantwortungsvolle organisatorische Belange bei Einzelaktivitäten sowie in der Gemeindeleitung zuständig, die früher Hauptamtliche übernommen haben. Auch die befragten Hauptamtlichen nehmen die große und vielfältige Verantwortung wahr, die Ehrenamtliche zu übernehmen haben.

Vor allem die hauptamtlichen Teilnehmenden stellen fest, dass die Aufgabenverschiebung der Ehrenamtlichen ihrer Ansicht nach primär in Richtung komplexere Aufgaben geht, für die sie selbst nicht die entsprechenden Kenntnisse besitzen (z.B. Technik, Handwerk, Öffentlichkeitsarbeit). Dies kann auch zu einer Abhängigkeit der Haupt- von den Ehrenamtlichen führen, z.B. wenn Pfarrpersonen komplexe Medientechnik nicht beherrschen.
Zwar suchen die Hauptamtlichen gerade für diese spezialisierten komplexen Bereiche Ehrenamtliche, doch genau dort kann es besonders schwierig sein, Personen zu finden, die bereit sind ehrenamtlich zu arbeiten, denn für ihre Qualifikation erhalten sie andernorts, z.B. im (frei-)beruflichen Kontext, eine hohe Entlohnung.

Mit den beschriebenen Verschiebungen im Aufgabenspektrum (Aufgabenzunahme, zunehmende Verantwortung, Einbringen von Expert*innenwissen) gehen die Gesprächspartner*innen in den Fokusgruppen bisher großenteils pragmatisch um. Sie definieren ihr Ehrenamt als Unterstützung von Hauptamtlichen und Hilfe für eine lebendige Gemeinde, sodass sie ihre Aufgaben trotz ihrer Hintergrundeindrücke und Verlagerungen gerne gestalten.

3.6. Grenzen des Engagements

Bei der Frage nach den Grenzen des ehrenamtlichen Engagements steht ganz oben das Problem der Vereinbarkeit mit Beruf (38,8%) und Familie (28,8%). An dritter Position steht die Vereinbarkeit mit anderen ehrenamtlichen Engagementfeldern außerhalb der Kirche. 56,4% aller kirchlichen Ehrenamtlichen sind auch außerkirchlich engagiert, unter den KV-Mitgliedern sogar 60,9%. Nach deutlicher Steigerung in 2017 zeigt sich nun eine leichte Abnahme des außerkirchlichen Engagements.
Der Spitzenreiter sind trotz Abnahme (38,3% auf 29,2%) noch immer traditionelle Vereine und Hilfsdienste – also die klassischen Netzwerke wie Vereine oder Feuerwehr, die Brücken und Verbindungslinien in die Kommunen bilden. Es folgen Initiativen (11,6%), politisches Engagement (9,9%), 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 sonstige Bereiche.

Für die KV-Mitglieder spielen Konflikte mit Hauptamtlichen (15,9% vs. 10,2%) und Strukturen (15,1% vs. 10,4%) eine größere Rolle als das Ehrenamt limitierende Faktoren als für andere Ehrenamtliche. Auch sehen sie sich etwas häufiger zeitlich (MW 4,2 vs. 4,8 bei anderen Ehrenamtlichen) oder inhaltlich (MW 5,2 vs. 5,4) überfordert.

Dass kirchliche Ehrenamtliche zeitlich nur sehr begrenzte Ressourcen für darüber hinaus gehende Aktivitäten übrighaben, zeigte sich in Phase 2 bereits in der Akquise von Teilnehmenden für die Fokusgruppen. Teils schützten die hauptamtlichen Ansprechpartner*innen die Ehrenamtlichen von vorne herein und fragten sie gar nicht erst für eine Teilnahme an. Das war vor allem bei Ehrenamtlichen ohne Leitungsfunktion der Fall. Andernteils kamen Fokusgruppen durch Terminschwierigkeiten gar nicht erst zustande oder waren mit weniger Teilnehmenden besetzt als ursprünglich geplant.

Mehrfachengagement innerhalb der Kirche oder außerhalb sowie eine starke zeitliche Einbindung von ehrenamtlich Engagierten sind offensichtlich die Regel.

3.7. Leitung und Begleitung durch Hauptamtliche

Gegenüber 2012 haben die Wünsche Ehrenamtlicher an die Rahmenbedingungen ihres Engagements fast durchgängig zugenommen. Dabei steht eine gute Beziehung zu den hauptamtlichen Ansprechpartner*innen und der Teamgedanke im Vordergrund.
Deutlich wird auch, dass die Pfarrer*innen-Zentriertheit in de Begleitung weiter zunimmt. Gegenüber 2017 nahm der Anteil der Ehrenamtlichen, die von einer Pfarrerin oder einem Pfarrer begleitet werden, um 10,4 Prozentpunkte auf 77,5% zu.
Gleichzeitig steigen auch die Erwartungen der Ehrenamtlichen an ‚gute Leitung'. Unter ‚guter Leitung' verstehen sie 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 sie geistliche und organisatorische Aspekte (60,3%) und machen nicht immer alles selbst (55,1%). Alle abgefragten Leitungsfunktionen haben seit 2017 an Zuspruch gewonnen.

Ergänzt werden diese Befunde aus Phase 1 durch die Ergebnisse der Phase 2.

Die Teilnehmenden an den Fokusgruppen erwarten bzw. erleben aktuell, dass die Hauptamtlichen ihnen Aufgaben oder sogar ganze Verantwortungsbereiche übergeben und nicht der Idee anhängen, alles in der eigenen Hand zu behalten. Zentral für die gelingende Delegation an Ehrenamtliche ist jedoch aus Sicht sowohl der Ehren- wie der Hauptamtlichen, dass die Ehrenamtlichen trotzdem nicht alleine gelassen werden. In diesem Zusammenhang fällt häufig der Begriff der „Begleitung. Dieser hängt offensichtlich mit der am häufigsten genannten Erwartung an die Leitungskompetenzen zusammen, der Vermittlung von Rückhalt und Sicherheit.

Insgesamt ist es allen Ehrenamtlichen, sowohl mit Leitungsfunktion als auch ohne, am wichtigsten, dass die Hauptamtlichen als Leitungspersonen Rückhalt und Sicherheit vermitteln. In der Literatur wird diese Führungsaufgabe mit dem Begriff „psychologische Sicherheit"[3] umschrieben. Dabei geht es nicht um eine bequeme und oberflächliche Wohlfühlatmosphäre, sondern um Sicherheit über Erwünschtes und Unerwünschtes und Handlungsoptionen. Dies umfasst im Kontext der Evaluation Ehrenamt folgende Aspekte:

- Hauptamtliche vermitteln, dass Ideen, Kritik und Anregungen zu verschiedensten Themen gewünscht sind und offen diskutiert werden.
- Theologisches Urteilsvermögen wird auch Ehrenamtlichen zugetraut.
- Hauptamtliche gehen auf Augenhöhe und vertrauensvoll mit den ehrenamtlichen Mitarbeitenden um („flache Hierarchie").

Zentral ist für die Ehrenamtlichen, dass ihnen die Gewissheit vermittelt wird, dass die Gemeinschaft der Haupt- und Ehrenamtlichen auch bei Meinungsverschiedenheiten Bestand hat.

Um diese Aspekte psychologischer Sicherheit zuverlässig erfahren zu können, ist für die Ehrenamtlichen die Möglichkeit sich an die hauptamtliche Person wenden zu können, immens wichtig. Diese

[3] Vgl. Frehner, Thomas (2023): Führung heute, S. 239.

Zugänglichkeit der Hauptamtlichen als Ansprechperson stellt in erster Linie die Aspekte psychologischer Sicherheit sicher.

Aufgabendelegation stellt klassisches Führungshandwerk dar. Doch die Delegation mit der Vermittlung psychologischer Sicherheit zu verbinden, erfordert Leadership-Kompetenzen. Die teilnehmenden Ehrenamtlichen an Phase 2 erwarten also psychologische Sicherheit für mehr Freude am eigenverantwortlichen Arbeiten im Ehrenamt.

3.8. Leitung und Begleitung durch ehrenamtliche Leitungsgremien

In Phase 2 wird auch die Bedeutung der Kirchenvorstände für die Leitung und Begleitung der Ehrenamtlichen sichtbar. 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%). Seit 2017 haben alle abgefragten Leitungsrollen an Bedeutung gewonnen, am stärksten die Einbeziehung der Gemeinde in die Kirchenvorstands-Arbeit (+15,9%-Punkte) und die wertschätzende Begleitung der ehrenamtlichen Arbeit (+ 14,7%-Punkte). Hier wird die steigende Bedeutung von Partizipation und Begleitung durch Kirchenvorstände deutlich.

In Phase 2 wird deutlich, dass die Leitungs- und Unterstützungsaufgaben ehrenamtlicher Leitungsgremien gegenüber den anderen Ehrenamtlichen von deren Seite weitaus weniger genau definiert sind und auch mit deutlich geringeren Erwartungen verbunden sind, als die Leadershipaufgaben von Hauptamtlichen. Je nach Gemeinde oder Werk wird die Funktion qualitativ und quantitativ sehr unterschiedlich ausgefüllt und scheint teilweise noch ausbaufähig zu sein.
Von den ehrenamtlichen Leitungsgremien erwarten die Teilnehmenden vor allem führungshandwerkliche Aufgaben wie Ressourcenmanagement, Verwaltung und Logistik sowie den Bezug auf die Hauptamtlichen durch deren Korrektur, Schutz und Unterstützung.

3.9. Gewünschte Rahmenbedingungen und Defizite der Begleitung

Gegenüber 2012 haben die Wünsche der Ehrenamtlichen an die Rahmenbedingungen ihres kirchlichen Engagements fast durchgängig zugenommen. Besonders groß ist die Zunahme beim Tätigkeitsprofil (+24,6%-Punkte), bei der Klärung des Rahmens (+17,4%-Punkte) und bei der fachlichen Begleitung (+17,1%-Punkte).

Es zeigt sich, dass die Professionalisierung der Rahmenbedingungen des kirchlichen Ehrenamts in den letzten fünf Jahren stagniert, eine verstärkte Umsetzung vorhandener Wünsche findet kaum statt. Im Gegenteil ist eher ein Jojo-Effekt feststellbar: 2017 bereits in größerem Maße umgesetzte Wünsche fallen 2022 wieder auf den Stand von 2012 (oder schlechter) zurück.
Zugenommen haben innerhalb der letzten zehn Jahre trotzdem vor allem die Klärung des Rahmens, die fachliche Begleitung, die Verfügbarkeit eines hauptamtlichen Ansprechpartners, Projektorientierung und die Bedeutung der je eigenen Verantwortung.

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' (bei vorhandenem Wunsch in 94,2% der Fälle nicht umgesetzt), 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' als ein kirchliches Alleinstellungsmerkmal ist ebenfalls häufig nicht erfüllt (64,0%).

Die KV-Mitglieder unter den Ehrenamtlichen haben deutlich mehr Wünsche in Bezug auf die Rahmenbedingungen ihres Engagements, sehen diese aber auch besser erfüllt als andere Ehrenamtliche.

3.10. Konflikte im kirchlichen Ehrenamt

In Phase 1 zeigt sich, dass sich der Gesamtkonfliktanteil gegenüber 2012 und 2017 auf 22,4% mehr als verdoppelt hat, inzwischen befassen sich also mehr als ein Fünftel der Ehrenamtlichen im kirchlichen Ehrenamt mit einem oder mehreren Konflikten. Unter den KV-Mitgliedern liegt dieser Anteil nochmal deutlich höher bei über einem Viertel (27,9%).
Gefragt wurde nach Konflikten mit anderen Ehrenamtlichen, mit Hauptamtlichen oder mit Strukturen. Nur einen Konflikt benennen 15,3% der Ehrenamtlichen, zwei Konfliktebereiche sind bei 5,8% der Befragten vorhanden und alle drei Konflikte liegen bei 1,4% vor.

In Phase 2 haben sich Rollen- und Positionskonflikte sowie Beziehungskonflikte als wichtigste Konfliktarten der Teilnehmenden herausgestellt.

- Quer durch alle Gemeinden und Werke wurde von Kommunikationsproblemen und Missverständnissen berichtet. Hervorgehoben wurde dabei die Rolle von Kommunikation in digitalen Messenger-Gruppen.
- Verschiedenste Reibungspunkte, die durch den unterschiedlichen Status von Haupt- und Ehrenamt ausgelöst werden, sind sowohl Ehren- als auch Hauptamtlichen bekannt (z.B. Stundenkontingente, Arbeitszeit).
- Die falsche oder unklare Kompetenzverteilung und daraus resultierende Einmischung oder Irritation innerhalb von Gruppen aus Ehrenamtlichen spielt ebenfalls eine große Rolle.

In den Gesprächsformaten spielte für Hauptamtliche und Ehrenamtliche in Leitungsgremien die Konfliktprävention eine wichtige Rolle. Wesentliches Element sei hierbei eine offene Kommunikationsatmosphäre, die wiederum eng mit den Aspekten psychologischer Sicherheit aus dem Kapitel zu Leitung zusammenhängt. Berichtet wird davon, dass Unstimmigkeiten offen und kompromissbereit angesprochen werden können sowie dass Ansprechpartner*innen informell zur Verfügung stehen.

Falls jedoch trotzdem Konflikte auftreten, ist der beschriebene Umgang eher passiv und beschwichtigend, eine offene Austragung wird vermieden. So sind die beiden hauptsächlich als erfolgreich empfundenen Umgangsstrategien gruppeninterne Regelungen der Ehrenamtlichen untereinander und getrennte Einzelgespräche der Konfliktparteien jeweils mit der hauptamtlichen Person. Das Gesamtbild der qualitativen Analysen zeigt eher eine Tendenz zur Konfliktverdrängung.
Diese Tendenz spiegelt sich nach Ansicht der hauptamtlichen Teilnehmenden auch auf Ebene der Gesamt-ELKB wider. Dort werde eine Wohlfühlatomsphäre statt einer konstruktiv-konfrontierenden Streitkultur gepflegt. Gewünscht wird hier die verstärkte Kommunikation und Ermöglichung/Finanzierung von vorhandenen Strukturen (Supervision und Mediation für Ehrenamtliche, Fortbildungen und Kommunikationstrainings, KoKon, KV-Fachbegleitung, afg, Gemeindeakademie etc…).

3.11. Rolle von Fortbildungen und ihre Erfolgsprädikatoren

In Phase 1 wird an den geringen Antwortquoten auf die Fragen zu Fortbildungen deutlich, dass diese für die Ehrenamtlichen eine eher geringe Bedeutung haben, 60% der Befragten haben mindestens in den letzten drei Jahren keine Fortbildung besucht.

Bei der offenen Frage nach künftigen Fortbildungen wird jedoch 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%), die sich dazu geäußert haben, wünscht sich diese für die Zukunft (auch weiterhin).

In Phase 2 bestätigt sich die geringe Rolle, die Fortbildungen für die Teilnehmenden spielen, viele Gesprächspartner*innen waren dazu nicht auskunftsfähig. Aus den vorhandenen Aussagen können folgende Erfolgsprädikatoren und Anknüpfungspunkte für Fortbildungen herausgearbeitet werden:

- Persönlicher Austausch und Vernetzung als wichtigster Profit eines Fortbildungsbesuchs
- Kein / geringer Anreiseaufwand
- Zeitlich überschaubar
- Direkter Praxisbezug im eigenen Kontext
- Lernen in Praxisgemeinschaft und durch Learning by doing
- Hohes Interesse an Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen des kirchlichen Ehrenamts

3.12. Aufwandsentschädigungen

Eine Bezahlung der ehrenamtlichen Tätigkeit lehnt mehr als die Hälfte aller Ehrenamtlichen (57,7%) ab, mehr als ein Viertel (26,4%) findet sie jedoch wünschenswert (unter den KV-Mitgliedern sogar 28,2%). Demnach stellen Aufwandsentschädigungen im Gegensatz zu den vergangenen Befragungen kein Tabu-Thema mehr dar.

Auch in Phase 2 zeigten sich die ehrenamtlichen Gesprächspartner*innen überwiegend ablehnend in Bezug auf eine Aufwandsentschädigung. Dies sei weder erwartet noch gewünscht und es gibt Befürchtungen, dass Geldflüsse Unfrieden stiften könnten, wenn sich Ehrenamtlich innerhalb von Gemeinden / Werken miteinander vergleichen oder verschiedene Gemeinden / Werke unterschiedliche finanzielle Möglichkeiten für die Entschädigung ihrer jeweiligen Ehrenamtlichen haben. Außerdem herrscht die Ansicht vor, die extrinsische Motivation durch Geld schmälere den Idealismus im Ehrenamt.

In den Gesprächsformaten zeigten sich demgegenüber die Hauptamtlichen deutlich offener gegenüber Aufwandsentschädigungen für Ehrenamtliche. Bedenken haben sie vor allem gegenüber wachsender Bürokratie und der finanziellen Überforderung ihrer Gemeinden / Werke.

Deutlich wird hier, dass die Hauptamtlichen Geldflüsse und kirchliche Arbeit leichter vereinbaren können als die Ehrenamtlichen. Wie die qualitativen und quantitativen Analysen ergeben haben, basiert deren ehrenamtlicher „Stolz“ oftmals auf christlichen Motivlagen und subjektiven christlichen Werten, die mit Geld offenbar schwer in Einklang zu bringen sind.

Haupt- und Ehrenamtliche können sich am ehesten vorstellen, dem veränderten Aufgabenspektrum der Ehrenamtlichen Rechnung zu tragen, also einen Obolus für Tätigkeiten mit außergewöhnlichem

Zeitaufwand oder großem Fachwissen auszuzahlen. Bei Professionalität spielt auch hinein, dass an dieser Stelle sich das Ehrenamt an ein berufliches Verhältnis annähert, die Anwesenheit der Person also für die Durchführung einer Aktion unabdingbar ist und damit die Freiwilligkeit eingeschränkt ist. Außerdem ist es für die Befragten aus Phase 2 vorstellbar Ehrenamtliche zu entschädigen, die hauptamtliche Arbeit in sogenannten „gemeindlichen Kernaufgaben“ unmittelbar ersetzen.

Bedürftigkeit allgemein wird als wichtiges Kriterium für finanzielle Entschädigung anerkannt, wird allerdings von Haupt- und Ehrenamtlichen realistischerweise eher in den Bereich eines theoretischen Kriteriums gerückt.
Erwachsene Ehrenamtliche sehen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine gewisse Bedürftigkeit und befürworten eine Geldzahlung an diese Gruppe. Die jungen Befragten aus einem Jugendwerk dagegen sprechen sich ebenfalls mehrheitlich gegen eine Auszahlung von Geld aus, außer in bestimmten Härtesituationen (z.B. unbezahlter Urlaub für eine mehrtägige Jugendfahrt, Verdienstausfall bei Selbstständigen).
Die Rentnerinnen und Rentner unter den Teilnehmenden in Phase 2 waren diejenige Gruppe, die sich bei großen Vorbehalten am ehesten die Auszahlung einer Ehrenamtspauschale vorstellen konnte, allerdings auch mit Einschränkungen.

Sehr viel stärker als die Auszahlung einer Ehrenamtspauschale ist für die teilnehmenden Ehrenamtlichen an Phase 2 die aktuelle Handhabung von Geld in der Kirche ein großes Thema. Dass aktuell Auslagen erstattet werden, wird von den Befragten dieser Studie grundsätzlich positiv bewertet und als ausreichend angesehen. Eine pragmatische Auslagenerstattung, die – vom Antragswesen abrückend – Vertrauen zum Ausdruck bringt, und Umstände, die nicht noch das Mitbringen von Geld ins Ehrenamt erfordern, würden ihnen als Wertschätzung ihres Dienstes ausreichen.

3.13. Perspektive des Engagements und Gesamtzufriedenheit

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.
Die KV-Mitglieder unter den Ehrenamtlichen sind zwar der Kirche stärker verbunden (MW 1,7 vs. 2,0), arbeiten aber weniger sicher auch in Zukunft mit (sehr hohe Bereitschaft 67,4% vs. 76,0%) und werden ihr Engagement eher reduzieren (27,4% vs. 15,0%).

Mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im kirchlichen Bereich zeigen sich mit über 94% die meisten Befragten eher zufrieden. Der Mittelwert liegt insgesamt bei 2,0, unter den KV-Mitgliedern etwas niedriger bei 2,2. Weniger als ein Fünftel der KV-Mitglieder ist „voll und ganz“ zufrieden mit dem kirchlichen Ehrenamt, während der Anteil unter den anderen Ehrenamtlichen bei fast einem Drittel liegt (31,1%).
Gegenüber 2017 hat sich die Bewertung der Gesamtzufriedenheit (Gesamt-MW 1,8) nur leicht verschlechtert, der Anteil der „voll und ganz“ Zufriedenen unter allen Ehrenamtlichen ist aber deutlich von 40,6% auf 26,4% gesunken.

Die meisten Befragten wollen auch weiterhin mitarbeiten, die Gesamtzufriedenheit mit dem kirchlichen Ehrenamt hat in den letzten Jahren nur leicht abgenommen. Nach wie vor zeigt sich also eine deutliche Stabilität bei Bindung, Motivation, Spiritualität und Belastbarkeit.

4. Literaturverzeichnis

Döring, Nicola/Bortz, Jürgen (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5., vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer.

Eid, Michael/Gollwitzer, Mario/Schmitt, Manfred (2017): Statistik und Forschungsmethoden. 5., korrigierte Auflage. Weinheim, Basel: Beltz.

Evangelische Kirche in Deutschland (2023): Wie hältst du's mit der Kirche? Zur Bedeutung der Kirche in der Gesellschaft. Erste Ergebnisse der 6. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt.

Frehner, Thomas (2023): Führung heute. Erfolgsfaktoren des New Leadership. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.

König, Joachim (2016): „Praxisforschung in zwölf Arbeitsschritten. Handlungswissen im Überblick". In: König, Joachim (Hg.): Praxisforschung in der Sozialen Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Stuttgart: Kohlhammer, S. 29–92.

Kuckartz, Udo (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 3., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12., überarbeitete. Auflage. Weinheim: Beltz.

Ottmann, Sebastian (2016): „Quantitative Datenauswertung: Anwendungswissen". In: König, Joachim (Hg.): Praxisforschung in der Sozialen Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Stuttgart: Kohl-hammer, S. 180–255.

Rechberg, Karl-Hermann (2016): „Qualitative Datenauswertung: Anwendungswissen". In: König, Joachim (Hg.): Praxisforschung in der Sozialen Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Stuttgart: Kohlhammer, S. 257–274.