



# GEMEINDEPÄDAGOGISCHE KONSEQUENZEN AUS DER EHRENAMTSSTUDIE DER ELKB

*Beate Hofmann*

## GEMEINDEPÄDAGOGISCHE KONSEQUENZEN AUS DER EHRENAMTSSTUDIE DER ELKB



In der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern wurden 2012 in einer repräsentativen Studie mehr als 10.000 Ehrenamtliche befragt. Die Studie wurde in Bezug gesetzt zu den Ergebnissen der 2005 von der Evangelischen Hochschule durchgeführten Evaluation des ELKB-Ehrenamtsgesetzes<sup>1</sup> sowie zu anderen deutschlandweiten Engagementforschungen. Eine erneute Befragung 2017 hat die Ergebnisse weitgehend bestätigt. Die gewonnenen Erkenntnisse und Trends sind von überregionaler Bedeutung und treffen so mit hoher Wahrscheinlichkeit auch auf andere Landeskirchen zu. Dr. Beate Hofmann, mittlerweile Bischöfin der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, formulierte auf dieser Basis zehn gemeindepädagogische Herausforderungen in Blick auf die Zukunft des Ehrenamtes, welche auch heute noch Gültigkeit besitzen. Der untenstehende Artikel ist u.a. im Deutschen Pfarrerblatt erschienen (3/2014).

### 1. Kein Ehrenamt für Singles?

Kinder sind häufig die Brücke ins Ehrenamt. Das gilt gesamtgesellschaftlich wie kirchlich.<sup>2</sup> Viele Ehrenamtliche sind über ihre Kinder in Kontakt mit Engagementmöglichkeiten gekommen und haben, als die Kinder größer wurden, nach anderen Aktivitäten im kirchlichen Raum gesucht. Der hohe Anteil der Verheirateten unter den Ehrenamtlichen in der ELKB spiegelt die Familienorientierung gemeindepädagogischer Arbeit. Und die hat eine Kehrseite: Wo bietet Kirche den Menschen Kontaktflächen und Engagementfelder, die nicht verheiratet sind, keine Kinder haben und nicht musikalisch sind? Wie kann Kirche denen, die alleine leben, oft beruflich stark eingespannt sind oder waren und die durch ihre Lebensform privat auf soziale Netzwerke angewiesen sind, Zugang zu kirchlichem Ehrenamt eröffnen? Verstärkt wird diese Frage durch die Dominanz persönlicher Kontakte bei den Strategien zur Gewinnung Ehrenamtlicher. Kirchliches Ehrenamt lebt von den Netzwerken der Haupt- und Ehrenamtlichen. Wer noch nicht in diese Netzwerke eingebunden ist, wer z.B. neu zugezogen, nicht kirchlich verbunden oder gerade aus der Berufsphase ausgeschieden ist, wird kaum oder nur zufällig von anderen Engagierten angesprochen werden und sich eher an kommunale Ehrenamtsbörsen wenden oder auf medial vermittelte Engagementangebote reagieren. Hier liegen große Potenziale, die Gemeinden und Werke und Dienste nutzen könnten, wenn sie sich stärker vernetzen und regional organisiert und medial präsent auftreten. Reine Parochieorientierung von Hauptamtlichen und Konkurrenzdenken untereinander nach dem Motto „wer hier wohnt, ist mein Ehrenamtlicher“ wird zumindest in urbanen Räumen kontraproduktiv wirken.

### 2. Verändertes Engagement von Jugendlichen und Frauen:

Kirchliches Ehrenamt, so zeigen die Befunde, hat seinen Schwerpunkt in der zweiten Lebenshälfte. Aus der Engagementforschung wissen wir, dass Ehrenamtserfahrungen in der Jugendzeit die Basis für spätere ehrenamtliche Tätig-

<sup>1</sup> Beate Hofmann, Hans-Joachim Puch, Markus Maiwald: Evaluation des Kirchengesetzes über den Dienst, die Begleitung und die Fortbildung von Ehrenamtlichen in der ELKB, Nürnberg 2006. Die Befragung von 1500 Ehrenamtlichen aus Kirchengemeinden fand 2005 statt.

<sup>2</sup> Vgl. Gensicke, Thomas/Geiss, Sabine, Hauptbericht des Freiwilligen surveys 2009, vorgelegt von TNS Infratest, München 2010, S.165.



## GEMEINDEPÄDAGOGISCHE KONSEQUENZEN AUS DER EHRENAMTSSTUDIE DER ELKB

keit legen.<sup>3</sup> Die starke zeitliche Belastung, die gerade Engagierte in der Jugendarbeit benennen, spiegelt sich auch im 3. Freiwilligensurvey der Bundesregierung in einem drastischen Rückgang der Engagierten: Der Anteil der engagierten Gymnasiasten ist durch den Wechsel von G 9 zu G 8 von 51% auf 41% zurück gegangen.<sup>4</sup> Die immer dichter werdenden Anforderungen des deutschen Schulsystems bieten Jugendlichen zu wenig Zeit für Engagement außerhalb der Schule. Damit haben Jugendliche zu wenig Raum, sehr grundsätzliche Fähigkeiten für die Mitwirkung in unserer Gesellschaft zu erwerben: politische Beteiligung, Mitbestimmung, Urteilsbildung, Fähigkeit zur Mitarbeit in Gremien, Erwerb von Leitungskompetenzen durch die Leitung von Jugendgruppen und Freizeiten. Sozialpraktika in der Schule schaffen zwar Räume des sozialen Lernens, aber sie fördern nicht die Erfahrung von Selbstbestimmung und das Gefühl der Selbstwirksamkeit, das die Angebote und die Mitarbeit in den Gremienstrukturen der kirchlichen Jugendverbände eröffnet haben. Der Rückgang an jugendlichem Engagement ist in vielen Gemeinden bereits spürbar im Aussterben von Jugendgruppen oder regelmäßigen Angeboten in der Arbeit mit Kindern. Hier muss Kirche politisch aktiv werden, um Räume der Selbstentfaltung für Kinder und Jugendliche zu bewahren. Vor Ort sind Gemeinden und Jugendverbände herausgefordert, kreativ zu sein und die Mitarbeitensformen so zu verändern, dass sie mit den gestiegenen zeitlichen Belastungen kompatibel bleiben.

Der hohe Anteil von Frauen unter den Engagierten ist ein Spiegel der gesellschaftlichen Arbeitsteilung im Ehrenamt: Sport, Politik, Kultur, Freizeit und Rettungsdienste sind die von Männern dominierten Engagementbereiche; Bildung, Soziales und Kirche sind die typischen Frauenfelder.<sup>5</sup> Das hat sich auch durch die gestiegene Berufstätigkeit von Frauen nicht verändert. Doch halten sich in Diskussionen über Ehrenamt hartnäckige Klischees, die schon lange nicht mehr stimmen: Es sind nicht die „Hausfrauen“, die sich engagieren, sondern viel häufiger die berufstätigen Frauen. Die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der frühere Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase haben allerdings die Engagementmöglichkeiten von Frauen z.B. in der Eltern-Kind-Arbeit verändert. Auch hier gilt es, durch andere Zuschnitte von Engagement (Projekte statt stetiger Angebote) Engagementwilligen Beteiligungsmöglichkeiten zu erhalten.

### 3. Folgen der Mobilität:

Die größere Mobilität unserer Gesellschaft zeigt sich als besondere Herausforderung: Wer berufsbedingt oder aus familiären Gründen ein Engagement beendet, ist durchaus bereit, sich unter anderen Umständen oder am neuen Ort auch wieder zu engagieren; er oder sie muss nur den Zugang dazu finden. Die gestiegene Mobilität von Ehrenamtlichen wie auch die stärkere Projektorientierung in der Gemeindepädagogik bedeuten für Hauptamtliche mehr Gewinnungsarbeit und damit einen höheren Arbeitsaufwand: Sie müssen bei jedem Projekt neu um Mitarbeitende werben und können nicht selbstverständlich auf einen Stamm von erfahrenen und bereiten Mitarbeitenden zurückgreifen. Viele Menschen sind gern wieder dabei, aber sie wollen gefragt werden.

#### Elemente des Wandels im Engagement vom „traditionellen“ zum „neuen“ Ehrenamt:<sup>6</sup>

- von der Orientierung an Organisationen, die der eigenen Weltanschauung entsprechen, hin zum Interesse an den Inhalten der Arbeit;
- von der familiär weitergegebenen Tradition („ist bei uns so üblich“) zu bewusster Entscheidung nach eigenen Interessen;
- von der Organisation als Sinnstifter hin zu Inhalten und Zielgruppen, d.h. nicht mehr die Kirche als Träger der ehrenamtlichen Tätigkeiten stiftet Sinn, sondern die einzelne Tätigkeit für Gerechtigkeit oder für benachteiligte Kinder, Flüchtlinge oder hilfebedürftige Ältere;

<sup>3</sup> Vgl. Wiebken Düx/ Gerhard Prein/ Erich Sass/ Claus J. Tully, Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter, Wiesbaden 2009.

<sup>4</sup> Vgl. Monitor Engagement. Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/engagementpolitik,did=140448.html>, S.28.

<sup>5</sup> Monitor Engagement. Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/engagementpolitik,did=140448.html>, S.39.

<sup>6</sup> Vgl. Carola Reifenhäuser/Sarah G. Hoffmann/Thomas Kegel, Freiwilligen-Management, Augsburg 2009, 31f. und Paul-Stefan Roß, Warum freiwilliges Engagement (wieder) ein Thema ist, in: Barbara Hanusa/Gerhard Hess/Paul-Stefan Roß (Hg.), Engagiert in der Kirche. Ehrenamtsförderung durch Freiwilligenmanagement, Stuttgart 2010, 11-46, S.19. Vgl. auch Beate Hofmann, Gemeindepädagogische Arbeit zwischen Engagement und Profession, in: Peter Bubmann et.al: Gemeindepädagogik, Berlin/Boston 2012, S.325-349.



# GEMEINDEPÄDAGOGISCHE KONSEQUENZEN AUS DER EHRENAMTSSTUDIE DER ELKB

- von altruistischen Orientierungen hin zu eigenen Interessen und Ansprüchen: man will selber Sinn, Freude, Kontakt, auch Qualifikation gewinnen und erhofft sich Hilfe bei der Bewältigung von Lebensfragen und Bruch-erfahrungen;<sup>7</sup>
- von der Bereitschaft in die Einordnung in hierarchische Strukturen zur Mitsprache und Mitgestaltung des Engagementfeldes;
- vom langfristigen, verbindlichen Engagement in Organisationen zu in Umfang und Dauer begrenztem Engagement in Initiativen, Projekten, Aktionen.

## 4. Motivverschiebung hin zum neuen Ehrenamt:

Zeigten die Befunde 2005 ein deutliches Nebeneinander unterschiedlicher Engagementstypen, so ist 2012 eine markante Motivverschiebung hin zum sog. „neuen“ Ehrenamt (s. Kasten) erkennbar. War 2005 das am häufigsten genannte Motiv „In der Kirche gebraucht zu werden“ (48,6%), so sind es 2012 Motive, die auch eigene Interessen im Blick haben: „Freude erleben“, „mit anderen zusammen etwas tun“ und „etwas Sinnvolles in meiner freien Zeit tun“. „Sich als Christ zum Engagement berufen fühlen“ wurde 2005 mit 36,2% das dritthäufigste Motiv; 2012 ist es an die 10. Stelle gerückt.) Diese Verschiebung ist nicht Ausdruck von wachsendem Egoismus, sondern von einem „altruistischen Individualismus“<sup>8</sup>: Menschen überlegen sehr genau, wo sie sich warum für was engagieren. Für Kirche und Gemeinden bedeutet das, dass Menschen nicht mehr selbstverständlich für „wo am nötigsten“ bereit stehen, sondern dass die Attraktivität und der immaterielle „Benefit“ (Gemeinschaft, Sinn, Selbstwirksamkeitserfahrungen, Erfüllung) von ehrenamtlicher Mitarbeit deutlich werden muss.

Appelle, die allein die Botschaft „Hilfe, wir brauchen dich“ senden, treffen immer weniger auf offene Ohren. Das bedeutet aber nicht, dass die Engagementbereitschaft insgesamt zurückgeht, sondern dass sie sich in ihrer Begründung und ihren Erwartungen verschiebt.<sup>9</sup>

Die hohe Erwartung an Spaß, unmittelbare Sinnerfahrung und Gemeinschaft birgt ein hohes Enttäuschungspotenzial, vor allem bei denen, die sich erstmals engagieren. Das erfordert gute Begleitung, um Enttäuschungen wahrzunehmen und zu verarbeiten. Die Motivveränderung kann auch zu einem Rückzug aus den Feldern führen, die nicht als sinn-erfüllt oder erfreulich erlebt werden. Dazu gehört die Gremienarbeit, dazu gehört aber auch viel Arbeit im Unterstützungsbereich. Gemeinden werden sich neu überlegen müssen, wie sie miteinander die „undankbaren“, aber nötigen Arbeiten (Kaffee kochen, Aufräumen, Tische und Stühle rücken, Kirche putzen, Abspülen, Brote belegen, Schlüssel-dienste etc.) meistern.

## 5. Ehrenamt als Feld religiöser Bildung:

Der Rückgang explizit christlicher Motive zeigt, dass Kirche ein Engagementfeld neben anderen geworden ist, in dem Menschen für sich sinnvolle und passende Aktivitätsmöglichkeiten entdecken. Die spezifisch christliche Orientierung kann dabei immer weniger selbstverständlich vorausgesetzt werden. Das bedeutet aber nicht, dass die Ehrenamtlichen religiös desinteressiert sind. Gerade die, die bereit sind, auch Verantwortung für kirchliches Leben zu übernehmen, z.B. im Kirchenvorstand, wünschen sich spirituelle Begleitung. Daraus schließe ich, dass Engagement in der Kirche auch als Chance für das Nachdenken über den eigenen Glauben gesehen wird. Eine kirchliche Sozialisation und Vertrautheit mit unseren Glaubenstraditionen und religiösen Ritualen sind bei Ehrenamtlichen nicht mehr voraussetzbar, sondern sie werden vermehrt im Ehrenamt erworben, z.B. durch Mitarbeit im KV oder in Gottesdienstteams. Das braucht theologische Information und Vergewisserung (und erklärt, warum Glaubenskurse gerade von Ehrenamtlichen stark frequentiert werden); und es braucht Räume der Auseinandersetzung mit christlicher Tradition und eigenen Lebensperspektiven, gerade da, wo Ehrenamtliche in der Verkündigung aktiv sind, z.B. in der Konfirmandenarbeit, im Kindergottesdienst, in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, in Gottesdienstteams. Wer geistliche Speise geben soll, möchte auch selbst genährt werden.

<sup>7</sup> Vgl. dazu Barbara Hanusa, Warum Freiwilligenmanagement für kirchliche Organisationen ein Thema sein sollte, oder: kein Priestertum aller Getauften ohne Freiwilligenmanagement, in: Hanusa/Hess/Roß (s.oben), 47-65, S.63.

<sup>8</sup> Vgl. dazu Barbara Hanusa, a.a.O., 63.

<sup>9</sup> Gesamtgesellschaftlich ist die Bereitschaft zu Engagement sogar gestiegen. vgl. dazu Gensicke/ Geiss, Hauptbericht S.8.



# GEMEINDEPÄDAGOGISCHE KONSEQUENZEN AUS DER EHRENAMTSSTUDIE DER ELKB

## 6. Vielfalt der Engagmenttypen:

Bei vielen Antworten der Befragung zeigen sich hohe Abweichungswerte, also eine breite Streuung von Einstellungen. Diese Vielfalt von Haltungen und Erwartungen zeigte sich auch schon 2005 und spiegelt sich in vielen anderen kirchensoziologischen Untersuchungen. Die Pluralität von Lebensstilen spiegelt sich also auch in unterschiedlichen Engagmenttypen. Und sie impliziert eine starke Herausforderung an Hauptamtliche: Sie haben es nicht mehr mit einem Typ von Ehrenamtlichen zu tun, sondern mit sehr unterschiedlichen Haltungen, Erwartungen, und Motivationen.

Damit werden Hauptamtliche in der Begleitung von Ehrenamtlichen zu „Diversity Managern“, die zwischen den unterschiedlichen Einstellungen vermitteln, auftretende Konflikte (z.B. „Ich habe nie Erstattung verlangt, warum kriegen das andere?“; „Warum ist XY nicht häufiger im Gottesdienst, wenn sie hier eine Gruppe leitet?“ „Für wen oder was und unter welchen Bedingungen stellen wir eigentlich unsere Räume zur Verfügung?“) bearbeiten, und Entfaltungsräume für sehr unterschiedliche Bedürfnisse schaffen. Das braucht hohe mediatorische Kompetenz, um die Vielfalt der Volkskirche als Chance und Modellfall in einer pluralen Gesellschaft zu gestalten.<sup>10</sup>

Es braucht, wie die Differenzen in den Einstellungen von Ehrenamtlichen in Werken und Diensten versus Parochien zeigen, auch genauere Abstimmungen zwischen diesen Bereichen: Denn die Werke und Dienste bieten gerade denen, die mit hohen fachlichen Erwartungen und Qualifikationen spezialisierte Engagementbereiche suchen (Telefonseelsorge, Hospiz, Migrantenarbeit, Fragen der Arbeitswelt) Möglichkeiten, die Kirchengemeinden so nicht bieten können. Möglicherweise könnte hier aber auch viel mehr Kompetenzaustausch stattfinden, z.B. in der Begleitung von Besuchsdiensten oder diakonischen Aktivitäten durch Mitarbeitende in spezialisierten Einsatzbereichen.

## 7. Rollenveränderung bei Hauptamtlichen:

Diese Aufgabe ist mit einem sehr grundsätzlichen und tiefgehenden Rollenwechsel verbunden: Hauptamtliche sind nicht mehr die Akteure auf der Bühne, die von ihrem Team in einer guten Performance unterstützt werden, sondern sie werden zu Backstage-Managern, die dafür sorgen, dass andere die Bühne bespielen können. Dieser Wandel von „Gottes schönster Blume im Garten“ zum Gärtner ist für manche mit Kränkungen verbunden, mit Verlustserfahrungen und Infragestellungen ihrer professionellen Identität. Sie macht sich fest an Aussagen wie: „Ich bin doch hier nicht der Hausmeister, der nur anderen die Räume öffnet und wieder abschließt“, oder: „Ich hab doch studiert, weil ich mit Kindern und Jugendlichen arbeiten will und nicht, damit ich andere das tun lasse!“ Diese Veränderung muss theologisch und pastoralpsychologisch verarbeitet werden. Sie braucht eine neue Sprache und neue Bilder für das, was die Aufgabe von Hauptamtlichen in unserer Kirche ist.

## 8. Ehrenamt braucht Hauptamt:

Ehrenamt ist eine bleibende Bildungsaufgabe für Hauptamtliche. Dazu gehören Gewinnung, Einarbeitung, Begleitung, Fortbildung von Ehrenamtlichen und die Gestaltung von Übergängen. Es ist die Stärke der Kirche, dass sie ein in der Fläche präsent, hauptamtlich unterstütztes Engagementfeld mit sehr vielen unterschiedlichen Beteiligungsmöglichkeiten und Lernerfahrungen sowie eine hohe Kultur der Wertschätzung und der Begleitung bietet. Die Befunde zu hoher Zufriedenheit und geringer Überforderung im Ehrenamt spiegeln das. Das ist unser Schatz; diesen hohen Standard gilt es zu halten und weiter auszubauen, z.B. durch gute Fortbildung, klare Rahmenbedingungen, gut gestaltete Einstiegsmöglichkeiten und einen selbstverständlicheren Umgang mit Ausstieg und Ehrenamtsnachweisen. Die Absicherung von Strukturen der Begleitung Ehrenamtlicher durch Hauptamtliche wird in der Engagmentforschung als großer Vorteil der klassischen Institutionen gesehen, weil sie weniger fragil sind als z.B. rein ehrenamtlich organisierte Bürgerinitiativen oder Selbsthilfegruppen.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Stuber, Michael: Diversity. Das Potenzial-Prinzip. Ressourcen aktivieren, Zusammenarbeit gestalten. 2., aktualisierte und überarb. Aufl. Köln 2009; [www.idm-diversity.org](http://www.idm-diversity.org); [www.vielfalt-als-chance.de](http://www.vielfalt-als-chance.de); Trainings Handbuch DiversityManagement; ZARA:diversity, 21.2.2008, <http://ec.europa.eu/social>.

<sup>11</sup> Vgl. Gensicke, Thomas/Geiss, Sabine, Hauptbericht des Freiwilligen surveys 2009, vorgelegt von TNS Infratest, München 2010, S.30. Der Freiwilligen survey weist aber auch einen Zusammenhang von Begleitung durch Hauptamtliche und geringere Mitsprachemöglichkeit für die Ehrenamtlichen auf.



# GEMEINDEPÄDAGOGISCHE KONSEQUENZEN AUS DER EHRENAMTSSTUDIE DER ELKB

---

## 9. Beziehungsorientierung:

Zu den für mich überraschenden Befunden der Untersuchung gehört eine starke Personorientierung im Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen mit hohen Zustimmungswerten im Blick auf gute, demokratisch-kooperativ gestaltete Zusammenarbeit. Demgegenüber liegen die Werte zur Einschätzung des Verhältnisses zwischen menschlicher Nähe und sachlicher Distanz stärker in der Mitte. Hier liegt eine gewisse Spannung, die auf die diffizile Balance hinweist, die es zu halten gilt: Einerseits lebt kirchliches Engagement von den Beziehungen in den Teams, was auch dem Wunsch nach Kontakten und Gemeinschaft entspricht. Andererseits ist hier auch eine hohe Störanfälligkeit gegeben, denn wenn die Stimmung im Team und die Beziehung zu den Hauptamtlichen so zentral für das Engagement sind, führt jeder Wechsel bei den Hauptamtlichen oder jeder Konflikt im Team zu einer Infragestellung des Engagements. Nicht die gemeinsame Sache steht im Vordergrund, sondern die harmonische Beziehung. Menschen, die dagegen mit einer starken Sachorientierung z.B. in einem KV mitarbeiten, fühlen sich möglicherweise sehr irritiert von der starken Beziehungsorientierung anderer KV-Mitglieder. Auch manche Hauptamtlichen mögen sich überfordert fühlen angesichts der starken Erwartungen an Beziehungsarbeit und persönliche Wahrnehmung und Begleitung.

## 10. Bezahltes Ehrenamt?

Schließen möchte ich mit einigen Überlegungen zu der immer wieder vertretenen Forderung nach mehr Aufwandsentschädigungen oder geringfügiger Bezahlung von Engagierten. Das ist deutlich zu unterscheiden von der im Ehrenamtsgesetz vorgesehenen Erstattung von Auslagen oder von immateriellen Gratifikationen wie Fortbildungen, Kinderbetreuung während des Engagements oder der Einladung zu Festen oder anderen Formen der Danksagung. Hier geht es um materielle Gratifikation von Engagement, also Honorarzahungen, wie sie in weiten Teilen des Sozialbereichs bereits üblich ist. Dieser Aspekt ist m.E. hoch ambivalent. Einerseits zeigen die Befunde kirchlicher wie gesamtgesellschaftlicher Untersuchungen, dass sich diejenigen in unserer Gesellschaft und Kirche engagieren, die es sich finanziell leisten können. Der überdurchschnittliche Anteil höher Gebildeter, gut Verdienender und der Mangel an Ehrenamtlichen aus sozial schwachen Milieus oder Unterstützungsbedürftigen markiert dieses Problem. Möglicherweise würden Aufwandsentschädigungen oder Honorierungen ehrenamtliches Engagement auch für andere Milieus zugänglich machen. In Zukunft könnte dieser Aspekt angesichts von drohender Altersarmut für viele Engagierte noch drängender werden, weil sie auf Zuverdienst angewiesen sein werden.

Andererseits zeigen Erfahrungen mit diesen Honoraren in den neuen Bundesländern, dass sich damit das Image von Ehrenamt verändert hat: Es wird zu einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme und als Instrument der Beschäftigungspolitik gesehen, das nur für die relevant und interessant ist, die es nötig haben.<sup>12</sup> Der zivilgesellschaftliche, partizipative Charakter des Ehrenamtes, der auf Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit basiert, wird durch die sog. Monetarisierung des Engagements stark verändert. Und es verschärft sich ein unguter Wettbewerb, der bereits jetzt zu beobachten ist: Warum sollte jemand unentgeltlich für die Dame im Haus gegenüber einkaufen gehen, wenn man dafür von der Diakoniestation ein Honorar bekommen könnte? Muss man das dann nicht denen überlassen, die das Geld brauchen? Und warum sollte jemand bei der evangelischen Jugend als Jugendleiter/in auf eine Freizeit mitfahren, wenn man dafür beim Kreisjugendring Geld bekommt und keinen zusätzlichen Ferienjob annehmen muss? Hier braucht es dringend transparente Regeln und klare Absprachen zwischen verfasster Kirche und Diakonie. Es braucht eine differenzierte Sprachregelung für Ehrenamtliche und geringfügig Beschäftigte bzw. andere Formen bezahlten Engagements.

Die Grundidee wie auch der Charme von Ehrenamt bestehen eigentlich darin, dass der „Lohn“ sich nicht finanziell berechnen lässt, sondern in ganz anderen Dimensionen beschrieben wird und damit eine Gegenwelt zur starken Ökonomisierung aller Lebensbereiche darstellt.<sup>13</sup> Ob man das aufgeben oder immer stärker durchlöchern will, sollte genau überlegt werden.

<sup>12</sup> Auf diesen Aspekt hat Thomas Gensicke in einem Vortrag in Nürnberg am 5.3.2011 hingewiesen, vgl. zum Gesamtkomplex den 3. FWS, S.263ff.

<sup>13</sup> Vgl. dazu auch die sehr lesenswerten Überlegungen zum Unterschied von Arbeit und freiwilliger Tätigkeit bei Barbara Hanusa, Freiwilligenmanagement, S.58f.