



Dr. Nicole Piroth

Ehrenamts-Management als gemeindepädagogische Kernaufgabe? - Konzeptionelle Überlegungen

Im Folgenden sollen einige Überlegungen zu den möglichen Konsequenzen aus der Neustrukturierung der Gemeindepädagogischen Dienste in den Regionen für die Beratung, Begleitung und Qualifizierung Ehrenamtlicher angestellt werden. Nach einer kurzen Skizze des Wandels des Ehrenamts in der bundesrepublikanischen Gesellschaft und des Ehrenamts in der Kirche sollen drei Modelle aus dem kirchlichen und nicht-kirchlichen Bereich vorgestellt werden, die auf ihre Übertragbarkeit in den gemeindepädagogischen Kontext befragt werden können. Zum Abschluss folgen einige Überlegungen zum Ehrenamts-Management als gemeindepädagogische Kernaufgabe.

1. Altes und neues Ehrenamt

Viele Untersuchungen der letzten Jahre sind sich – trotz aller Unterschiede im Detail – über die Tatsache einig, dass heute nicht einfach von einem Schwinden der Mitarbeitsbereitschaft ausgegangen werden kann, aber sich die Motivlagen und Bedingungen des Ehrenamtes wandeln. Das Engagement wird „zwangloser, unpathetischer, vielseitiger, zeitlich und sachlich begrenzter, beweglicher, in gewissem Sinne auch unverbindlicher“.¹ Diese Prozesse finden seit einigen Jahren in der Rede vom ‚neuen Ehrenamt‘ oder vom ‚Wandel des Ehrenamtes‘ ihren Ausdruck. Gisela Jakob stellt das alte und neue Ehrenamt einander schematisch gegenüber (vgl. Übersicht 1).

Typisch für das ‚traditionelle‘ Ehrenamt ist, dass die Zugänge durch zentrale Akteure eines Verbandes strukturiert werden, etwa Pfarrer und Pfarrerrinnen; auch die Vorgaben, wie die Arbeit auszuführen ist, werden stark durch den Verband bestimmt; die Engagement-Motive sind oft Dienst und Pflichterfüllung, die Sinnressourcen sind Dienst für die Gemeinschaft und der eigene christliche Glaube; im Rahmen des eigenen Lebens gewinnt das meist jahre- oder gar jahrzehntelang ausgeübte Ehrenamt die Bedeutung, zu einem bestimmten sozialen Milieu dazuzugehören, was Gisela Jakob als familiäres Handlungsschema beschreibt.

Auch heute noch sind Formen dieses traditionellen Ehrenamtes wirksam. Ein Beispiel ist die 61jährige Elisabeth Werner², die zwar zeitlebens regelmäßig Gottesdienste

¹ Karl Otto Hondrich und Claudia Koch-Arzberger. 1992. *Solidarität in der modernen Gesellschaft*. Frankfurt am Main, S. 115.

² Eine von 22 von der Autorin Interviewten im Rahmen einer empirischen Studie zur gemeindepädagogischen Arbeit. Vgl. Nicole Piroth. 2004. *Gemeindepädagogische Möglichkeitsräume biographischen Lernens. Eine empirische Studie zur Rolle der Gemeindepädagogik im Lebenslauf*. Münster.

besuchte, da sie sehr gläubig ist, aber sonst kaum am Gemeindeleben beteiligt war. Sie wurde vor rund zwei Jahrzehnten eines Tages von einer Pfarrerin gefragt, ob sie in der Gemeinde mitarbeiten würde. Sie erzählt: „vor langen, langen Jahren hat die [Pfarrerin] mich angesprochen und sagte, wir bilden ein[en] ... Diakonieausschuss und wollen Sie reinkommen. Ach, da hab ich mich gewunden ... mit dem Diakonieausschuss, vor dem ich eine wahnsinnige Angst hatte... Und da dachte ich, da werden Erwartungen ... gestellt, die kannst Du nicht erfüllen.“ Sie sah es dennoch als eine gewisse Verpflichtung an und versuchte die Mitarbeit. Daraus wurde bis heute ein typischer kirchlicher ‚Karriereverlauf‘, der bis hin zur Mitarbeit in Kirchenvorstand und Dekanatssynodalvorstand führte.

Übersicht 1: Bürgerengagement im Wandel nach Gisela Jakob³

„traditionelles“ Engagement	„modernes“ Engagement
Zugänge: <ul style="list-style-type: none"> - Strukturierung durch zentrale Akteure des sozialen Milieus (Pfarrer, Verbandsvertreter/innen) 	Zugänge: <ul style="list-style-type: none"> - selbstgesteuerte Annäherungsprozesse - längere Reflexions- und Entscheidungsprozesse - stufenförmige Form der Annäherung (z.B. Grund- und Aufbaueminare)
Dauer: <ul style="list-style-type: none"> - jahre- oder gar lebenslanges Engagement 	Dauer: <ul style="list-style-type: none"> - zeitlich begrenzt - Zunahme projektgebundenen Engagements
Arbeitsbedingungen: <ul style="list-style-type: none"> - starke Vorgaben durch Verband, Einrichtung o.a. - nur geringe Mitgestaltungsmöglichkeiten durch Ehrenamtliche - Ausschluss aus Entscheidungs- und Diskussionsprozessen, die Verband oder Einrichtung betreffen 	Arbeitsbedingungen: <ul style="list-style-type: none"> - selbstbestimmte Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe - Beteiligung an Entscheidungsprozessen in Verband, Projekt o.a. - Aushandlungsprozesse zwischen den Engagierten sowie zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen - Begleitung des freiwilligen Engagements (regelmäßiger Erfahrungsaustausch, Supervision) - Vorbereitung/Ausbildung

³ Gisela Jakob. 1999. Wie kommen freiwillige MitarbeiterInnen dazu, sich zu engagieren? Zur Bedeutung ehrenamtlichen Engagements in der Lebensgeschichte (Vortrag im Rahmen einer von der Bremer Senatorin für Frauen, Gesundheit, Jugend, Soziales und Umwelt organisierten Veranstaltungsreihe). Bremen (eine Veröffentlichung der Freiwilligenagentur Bremen). S. 16.

<p>Sinnorientierungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - familiäres Handlungsschema - Zugehörigkeit zu sozialem Milieu - Dienst und Pflichterfüllung - Sinnressourcen wie Glauben, Dienst für eine Gemeinschaft 	<p>Sinnorientierungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mischung aus praktizierter Solidarität und Selbstbezug - Selbstbezug: Kreativität - Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung mit Engagement für andere - Verwirklichung eigener Ideen und Vorstellungen - Biographische Passungen zwischen eigenen biographischen Planungen und Anforderungen ans Engagement
---	---

Solche Formen des traditionellen Engagements gibt es auch heute noch, es zeigt sich jedoch zunehmend ein noch andauernder Wandel und eine Verschiebung der Grundstrukturen ehrenamtlicher Mitarbeit: Die Annäherungen an ein Ehrenamt sind heute zunehmend selbst gesteuert und gewählt, die Engagements werden vermehrt nur zeitlich begrenzt ausgeübt, ehrenamtlich Tätige fordern Einflussnahme und Mitsprachemöglichkeiten bezogen auf ihre Tätigkeit sowie eine angemessene Unterstützung und Begleitung. Die Motive und Sinnorientierungen bestehen aus einer Mischung aus praktizierter Solidarität und notwendigem Selbstbezug, Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung.

Ein Beispiel hierfür ist der 65jährige Georg Sommerer (der übrigens über sein gesamtes mittleres Erwachsenenleben aus der Kirche ausgetreten war), der sich vor einigen Jahren in einer einschneidenden biografischen Umbruchsituation befand.⁴ Bei ihm kamen gleich zwei einschneidende Lebensereignisse zusammen, einerseits der bevorstehende Ruhestand, und andererseits, dass er von seiner Frau nach fast 40jähriger Ehe aus dem gemeinsamen Haus „*rausgeworfen*“ wurde. Er suchte nun an seinem neuen Wohnort ganz gezielt nach einem neuen sozialen Umfeld.

Zuerst knüpfte er Kontakte zu einem Pfarrer, den er von früher kannte und erzählt: „*und er hätte für mich auch noch Arbeiten gehabt. Er wollte mich im Besuchsdienst, in Altenheimen mit einbauen und so.*“ Dies entsprach jedoch nicht seinen Interessen und Bedürfnissen, für Georg Sommerer stand in seiner Lebenssituation nicht das ehrenamtliche Engagement *für andere* im Vordergrund, sondern er suchte etwas für sich selbst, eine Möglichkeit der Gestaltung und Bewältigung der eigenen Lebenssituation. Dies fand er in einem gemeindepädagogisch begleiteten Kreis ‚Aktiv rund um 60‘, der mit seinem nach außen orientierten, aktiven Angebot von themenbezogenen Ausflügen und Fahrten sein Interesse traf, und dort wurde er auch ehrenamtlich aktiv, in der Gestaltung eben dieses Angebots. Solche Menschen suchen eben nicht irgendeine Art der Beschäftigung, sondern sie suchen in ihrer Lebenssituation etwas ganz Bestimmtes.

⁴ Ebenfalls ein von der Autorin geführtes Interview, Vgl. Piroth, 2004, a.a.O.

Folge der beschriebenen Entwicklung ist, dass Verbände – so auch die Kirche – ehrenamtliches Engagement nicht mehr einfach mit Appellen an die Loyalität ihrer Mitglieder ‚abrufen‘ können, wie es im Falle von Elisabeth Werner zu sehen war, „sondern die Ehrenamtlichen selbst entscheiden, ob sie in einem Arbeitsfeld tätig werden wollen und welche zeitlichen Ressourcen sie dafür zur Verfügung stellen möchten“⁵, wie es am Beispiel von Georg Sommerer deutlich wurde.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch die groß angelegten Freiwilligensurveys 1999 und 2004, bei denen in einer quantitativen Studie fast 15.000 Bundesbürger/-innen ab 14 Jahren befragt wurden. Auch hier wird festgestellt, dass sich die Frage einer ehrenamtlichen Mitarbeit für die Befragten im Laufe ihres Lebens immer wieder neu stellt: „Da die Tendenz zu langjährigen Engagements zudem eher abnimmt, suchen viele immer wieder neu nach Gelegenheiten und Tätigkeitsmöglichkeiten“.⁶ Nur ein kleiner Teil jener, die früher einmal ehrenamtlich engagiert waren, nennt als Grund für die Beendigung des Engagements eindeutige Unzufriedenheit oder Enttäuschung⁷, es sind vor allem berufliche und familiäre Gründe, gesundheitliche Gründe oder der Umzug an einen anderen Wohnort.

Insgesamt ermitteln die Freiwilligensurveys eine erstaunlich hohe *Engagementquote* in Deutschland. Etwa jede/r dritte Bundesbürger/-in ab 14 Jahren ist demzufolge ehrenamtlich bzw. freiwillig engagiert. Ebenfalls etwa ein Drittel der Bundesbürger/-innen bildet ein künftiges *Engagementpotenzial*, dies sind jene Menschen, die sich an der Wiederaufnahme oder erstmaligen Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit interessiert zeigen.

Zwischen 1999 und 2004 kam es sogar zu einer *leichten Steigerung* von Engagement und Engagementbereitschaft (vgl. Grafik 2).⁸ Als wichtigste Gründe werden genannt: Das Bedürfnis die Gesellschaft (wenigstens im Kleinen) mitgestalten zu können, sowie das Bedürfnis nach Gemeinschaft mit anderen. Zudem gibt es eine zunehmende Neigung, soziale Angelegenheiten in Form von Selbsthilfe in die eigenen Hände zu nehmen.

Im Haushaltstyp Familien mit Vorschulkindern und Schulkindern wird ein besonders hohes Engagement – insbesondere der Frauen – verzeichnet. Die größte Wachstumsgruppe im Zeitraum von 1999 bis 2004 sind mit 6% ältere Menschen ab 55 Jahren. Den größten Verbesserungsbedarf sehen die Befragten bei Informationen und Beratung über Möglichkeiten zum freiwilligen Engagement.

⁵ Gisela Jakob. 1993. Zwischen Dienst und Selbstbezug. Eine biographieanalytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements. Opladen. S. 282

⁶ Hans Günter Abt und Joachim Braun. 2001 (2. korr. Aufl.). Zugangswege zu Bereichen und Formen des freiwilligen Engagements in Deutschland. In: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Band 1 Gesamtbericht, hg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Stuttgart u.a. S. 186-197: 188.

⁷ Vgl. Bernhard von Rosenblatt. 2001 (2. korr. Aufl.). Der Freiwilligensurvey 1999: Konzeption und Ergebnisse der Untersuchung. In: Freiwilliges Engagement in Deutschland. A.a.O. S. 31-134: 122.

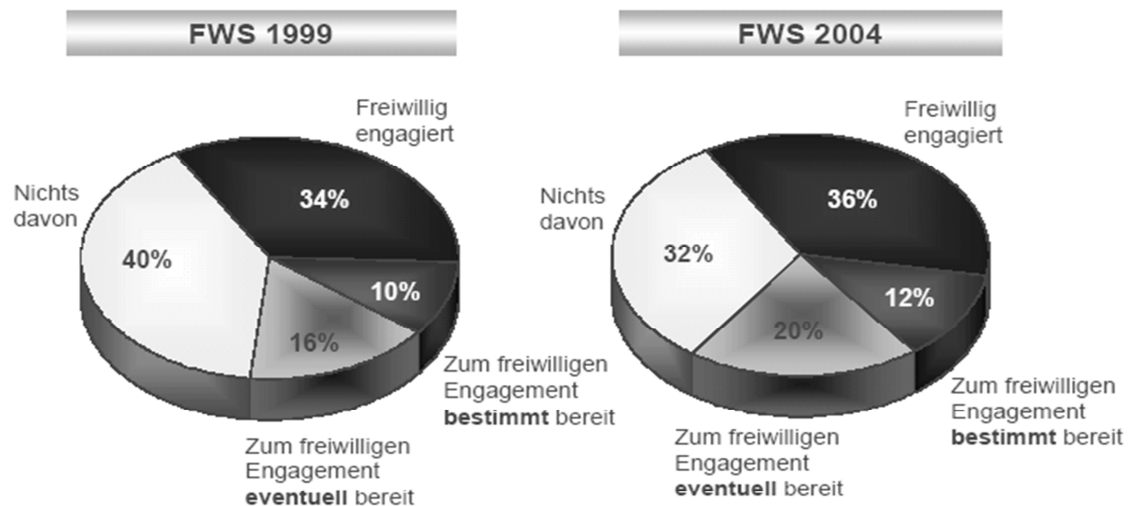
⁸ Kurzzusammenfassung „2. Freiwilligensurvey 2004 – Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, Bürgerschaftliches Engagement“ 2005. Verfügbar unter:

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/2.freiwilligensurvey-kurzzusammenfassung.property=pdf.pdf> [Abrufdatum 16.3.2006]

Vgl. auch den ausführlichen Bericht: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.). 2005. Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-survey-langfassung.property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf> [27.4.2006]

Grafik 2: Bereitschaft zum freiwilligen Engagement (1999-2004)

Bevölkerung ab 14 Jahren (Angaben in %)



Helmut Klages benennt als Resultat aus dem ersten Freiwilligensurvey die Notwendigkeit, Interessierten „Verantwortungsrollen“ anzubieten, deren Merkmale er u.a. wie folgt charakterisiert: „Spielraum für selbständiges und eigenverantwortliches Handeln und Entscheiden; Chance zur Einbringung eigener Neigungen und Fähigkeiten“, weiterhin die „Gewährleistung eines ausreichenden Könnens und Wissens“, das „Einräumung von Chancen zu seiner Weiterentwicklung (Qualifizierungskriterium)“; „Gewährleistung einer ‚aktivierenden‘ Führung“; „Einräumung großzügiger Flexibilitätschancen in zeitlicher Hinsicht (= Chance zur Ausübung von ‚Zeitsouveränität‘)“ oder auch die „Chance zum Wechsel, zum Austritt (zur ‚Untreue‘) ohne Rechtfertigungszwang.“⁹

2. Das Ehrenamt in der Kirche

Das Thema Ehrenamt hat also Konjunktur, und so entstanden in den 1990er Jahren auch in fast allen evangelischen Landeskirchen neue oder überarbeitete Leitlinien bzw. Handreichungen zum Ehrenamt. Ralf Hoburg kommt bei seiner Analyse von zwanzig vorliegenden Materialien dabei zu dem Ergebnis, „dass sich die Kirche in ihrem

⁹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.). 2000. Freiwilliges Engagement in Deutschland. Band 2: Zugangswege zum freiwilligen Engagement und Engagementpotenzial in den neuen und alten Bundesländern (Autoren: Joachim Braun; Helmut Klages). Stuttgart u.a.: S. 182 f.

Verständnis des Ehrenamtes noch weitgehend in einem binnenkirchlichen Zirkel bewegt¹⁰, und anscheinend die Chance verpasst hat, sich mit den gewandelten gesellschaftlichen Bedingungen und veränderten Motivlagen vieler Menschen zu beschäftigen. Positiv bewertet der Autor die Tatsache, dass eine neue Aufmerksamkeit für das Ehrenamt in den Landeskirchen entstanden ist und sich durchaus so etwas wie eine „Kultur der Anerkennung“ etabliert hat, „die vom Klischee des Ehrenamtlichen als Handlangers/in [sic!] weggekommen ist“¹¹.

Allerdings wird die Bedeutung des Ehrenamtes weitgehend noch ausgehend von traditionellen Ausgangspunkten beschrieben und auch bei der Beschreibung der Engagementbereiche überwiegt ein traditionelles Bild, über alternative Beteiligungsformen, etwa Projekte und Netzwerkarbeit, wird kaum nachgedacht. Und heutige Motivlagen wie ‚Selbstverwirklichung‘ und ‚Sinnsuche‘ sowie die in verschiedenen biographischen Lebensphasen wechselnde Bedeutung ehrenamtlicher Arbeit werden ebenfalls in den Texten – außer in den Leitlinien der Evangelischen Frauenarbeit – nicht reflektiert, so Hoburg.

Folgerichtigerweise bleibt daher auch die Frage unberücksichtigt, wie die Kirche „an das in der Gesellschaft deutlich vorhandene Potential für soziales Engagement bei Menschen ohne traditionelle Kirchenbindung kommen könnte“¹². Es wird nicht darüber nachgedacht, wie man auch Menschen aus eher kirchendistanzierten oder gar -kritischen Milieus als Zielgruppe für ehrenamtliche Mitarbeit in den Blick nehmen könnte: „Dem Faktor, dass sich zwar Menschen für Engagement in Kirche interessieren, aber inmitten einer säkularen Gesellschaft kaum Vorwissen über die Lehre der Kirche oder eine persönliche Bindung an die Institution besitzen, wird nur selten in den Texten Rechnung getragen. Es wird implizit davon ausgegangen, dass wer sich in Kirche engagieren will, dieser Institution eng verbunden ist.“¹³

Karl Foitzik unterscheidet drei idealtypische Ansätze ehrenamtlicher Mitarbeit.¹⁴ Der von ihm so genannte „auftragsorientierte Ansatz“ entspricht am deutlichsten dem traditionellen kirchlichen Ehrenamt: Unter Berufung auf eine innere Verpflichtung oder einen aus der Tradition begründeten Auftrag sind Aufgaben zu erfüllen; zur Erfüllung dieses Auftrags sollen Menschen gewonnen werden. Ein zweiter, „problemorientierter Ansatz“ ist im kirchlichen Raum ebenfalls häufig anzutreffen: Eine Situation, gesellschaftliche / kirchliche Herausforderungen, nötigen zum Handeln; für bestimmte Projekte werden daher ehrenamtliche Mitarbeitende benötigt.

Der von Foitzik benannte dritte Ansatz ist sicherlich im kirchengemeindlichen Bereich bislang noch eher selten anzutreffen, der „ressourcenorientierte Ansatz“: Ausgangspunkt sind hier nicht bestimmte traditionelle Aufgaben oder aktuelle

10 Ralf Hoburg, 2001. Das 'Ehrenamt' im Spiegel gegenwärtiger kirchenamtlicher Dokumente. Eine kritische Sichtung. Verfügbar unter: <http://www.diakoniewissenschaft.de/Ehrenamt.html> [Abrufdatum 6.5.2002; ebenfalls veröffentlicht in: epld-Dokumentation 37/2001]

11 ebd.

12 ebd.

13 ebd.

14 Vgl. hierzu und im Folgenden: Karl Foitzik. 1998. Mitarbeit in Kirche und Gemeinde: Grundlagen, Didaktik, Arbeitsfelder. Stuttgart: S. 60ff.

Herausforderungen, sondern aus sich anbietenden Möglichkeiten kann sich Engagement entwickeln, angesetzt werden soll bei vorhandenen Ressourcen.

Angesichts sich wandelnder Bedingungen ehrenamtlicher Mitarbeit sollte daher gerade in der gemeindepädagogischen Arbeit einem solchen ressourcenorientierten Ansatz besondere Aufmerksamkeit zukommen. Heute scheint dabei eine vordringliche Aufgabe die Akzeptanz und Förderung von Beteiligung und Mitarbeit auf Zeit zu sein, die Entwicklung neuer Formen flexiblen und selbstbezogenen Ehrenamts, die Gestaltung von Spielräumen für eigenverantwortliches Handeln bei gleichzeitiger Gewährleistung professioneller Begleitung und Unterstützung – und eben der Ausgangspunkt weniger bei traditionellen, zu erfüllenden gemeindlichen Aufgaben, sondern von sich anbietenden Möglichkeiten und Ressourcen der Menschen.

3. Drei Modelle zur Diskussion künftiger gemeindepädagogischer Arbeit

Wenn man über die Möglichkeiten ehrenamtlicher Mitarbeit und deren Förderung nachdenkt, bietet ein Blick in die aktuelle Diskussion innerhalb und außerhalb der Kirche viele interessante Ansätze, die auf ihre Übertragbarkeit in die Gegebenheiten der Gemeindepädagogischen Dienste der Evangelischen Kirche diskutiert werden können. Drei Modelle sollen nachfolgend vorgestellt werden.

3.1 Das „Mehr-Generationen-Haus“

Vor etwa 3 Jahren trat in einer Talkshow Ursula von der Leyen auf, eine bis dahin bundesweit noch eher unbekannte CDU-Politikerin aus Niedersachsen und erläuterte ihr Konzept der sog. „Mehr-Generationen-Häuser“, die sie flächendeckend in Niedersachsen schaffen wollte.¹⁵ Heute ist sie CDU-Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Ziel laut Koalitionsvereinbarung der Bundesregierung ist es, mindestens ein Mehr-Generationen-Haus in jedem Landkreis und jeder kreisfreien Stadt zu schaffen.¹⁶

Das Mehr-Generationen-Haus versteht sich als Beitrag zum Aufbau neuer Nachbarschaften mit Begegnungs- und Kontaktmöglichkeiten zwischen Jung und Alt. Ein dafür geeignetes Gebäude soll über einen offenen Treff mit Begegnungsraum und Café verfügen, sowie geeignete Räume für Kinder, Schüler/-innen und Senioren und Seniorinnen, ggf. auch einen Laden. Die Idee ist, von den Defiziten zu den Ressourcen und Kompetenzen zu gelangen. Selbsthilfe soll Motor der Arbeit sein, das Ziel ist gelebte Alltagssolidarität. Jeweils eine hauptberufliche Kraft und einige Honorarkräfte sollen Dienstleistungen, Beratung und Förderung von Selbsthilfeaktivitäten ermöglichen.

¹⁵ Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (Hg.). 2003. Mehr-Generationen-Häuser. Konzept für ein lebendiges und generationsübergreifendes Miteinander in Niedersachsen. Hannover. ^{Verfügbar} unter: http://www.erfahrung-ist-zukunft.de/eiz/redaktion/PDF-Anlagen/konzept-mehrgenerationenh_C3_A4user-niedersachsen.property-pdf.bereich=eiz.rwb=true.pdf

[Abrufdatum 2.3.2006] Vgl. ebenfalls Bundesregierung, Initiative Erfahrung ist Zukunft (Hg.). Monatsthema 27.1.2006. Mehrgenerationenhäuser: Miteinander von Jung und Alt. Verfügbar unter: <http://www.erfahrung-ist-zukunft.de/eiz/Aktuell/monatsthema.did=67102.render=renderPrint.html> [Abrufdatum: 2.3.2006]

¹⁶ Hierzu wird ein vierjähriges Modellprogramm mit einem Finanzvolumen von 88 Millionen als Start-up-Förderung aufgelegt. Vgl. <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/aktuelles.did=59024.html> [Abrufdatum 6.3.2006]

Nun könnte man argumentieren, dass die Kirche mit ihren zahlreichen Gemeindehäusern und -zentren bereits über eine Vielzahl genau solcher Mehr-Generationen-Häuser verfügt, und mit der Berufsgruppe der Gemeindepädagoginnen und -diakone über genau jene dazu notwendigen hauptberuflichen Kräfte. Bei einem genaueren Blick auf das Konzept der Mehr-Generationen-Häuser zeigt sich allerdings, dass bislang die gemeindepädagogische Arbeit der Kirche es einerseits nicht geschafft hat, tatsächlich über die Kinder- und Jugendarbeit hinaus *alle* Generationen in den Blick zu nehmen. Die in den letzten Jahren in der gemeindepädagogischen Arbeit erkennbare Ausweitung über die Zielgruppe der Heranwachsenden auch auf die Arbeit mit Familien in der Gründungsphase ist zwar erfreulich¹⁷, aber bei weitem nicht ausreichend. Weder gibt es bislang in nennenswertem Umfang intergenerative Projekte und Angebote, und betrachtet man die demographische Entwicklung unserer Gesellschaft, so erstaunt, dass immer noch die Arbeit mit Erwachsenen mittleren Alters ohne Kinder, Paare und Singles, und vor allem mit älteren Menschen nach wie vor kaum eine Rolle spielt.¹⁸ Zum anderen hat die gemeindepädagogische Arbeit es ebenfalls nicht geschafft, sich eher als Förderung und Unterstützung von ehrenamtlichen Initiativen und Selbsthilfegruppen zu konzipieren, sondern verblieb weitgehend bei einer Form der *hauptamtlich durchgeführten Gruppenpädagogik unter Mitarbeit von Ehrenamtlichen*.

Die Idee eines hauptberuflich unterstützten Mehr-Generationen-Hauses könnte also eine mögliche konzeptionelle Variante für den Gemeindepädagogischen Dienst sein. Hier gälte es allerdings, eine solche Arbeit tatsächlich dort anzubinden, wo eine geeignete räumliche Infrastruktur vorhanden ist, in der Hoffnung, dass ein solcher Ort dann auch Anziehungskraft über die parochialen Grenzen hinaus entwickelt!

3.2 Freiwilligenmanagement in Freiwilligenagenturen

Freiwilligenmanagement bedeutet, freiwilliges Engagement innerhalb einer Organisation bzw. in einer Region zu planen, zu organisieren und zu koordinieren. In der Bundesrepublik entstanden in den vergangenen Jahren etwa 150 Freiwilligenagenturen, deren Selbstverständnis wie folgt lautet: „Freiwilligenagenturen, -zentren und -börsen sind Kristallisationspunkte der Förderung des Engagements in der Gesellschaft. Im Mittelpunkt ihrer Arbeit stehen Beratung, Information, Weiterbildung und Öffentlichkeitsarbeit (...) Sie sind Bindeglied zwischen den Einzelpersonen und den Einrichtungen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten.“¹⁹ Eine andere – zielgruppenspezifische – Variante sind die Seniorenbüros in Deutschland, auch hier wird als Aufgabe beschrieben, dass sie „Informations-, Beratungs- und Vermittlungsstellen für ehrenamtliches und freiwilliges Engagement in der nachberuflichen und nachfamilialen Lebensphase“ sind. Sie sollen daneben, so die Bundesarbeitsgemeinschaft für Seniorenbüros, auch „Beratung und Unterstützung von Gruppen und Projekten für Senioren“ bieten.²⁰

¹⁷ Vgl. expl. Projektgruppe Familie und Lebenswelten (Hg.), 2003, Familie – Leben – Lernen. Dokumentation evangelischer Familienbildungsarbeit im gemeindepädagogischen Dienst und in den Familienbildungsstätten der EKHN, Darmstadt. [Online verfügbar unter: <http://web.efhd.de/Familie-Leben-Lernen.pdf>]

¹⁸ Vgl. Piroth. 2004. a.a.O. S. 81 ff.

¹⁹ Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V.: <http://www.bagfa.de/site/agenturen.htm> [Abrufdatum 16.3.2006]

²⁰ Bundesarbeitsgemeinschaft für Seniorenbüros e.V.: <http://www.seniorenbueros.org/bueros.html> [Abrufdatum: 16.3.2006]

Ein konkretes Beispiel ist die Freiwilligenagentur Marburg-Biedenkopf e.V., die ich im vergangenen Jahr mit einer Gruppe Studierender der Universität Marburg besucht habe. Ihre Aufgaben sind: Beratung und Vermittlung von Freiwilligen sowie Beratung von Organisationen und Initiativen beim Einsatz von Freiwilligen. Angeboten werden ein lokales Qualifizierungsprogramm für Ehrenamtliche und engagementfördernde Projekte und Initiativen, bspw. Schulprojekte („Mach mit – sei aktiv“) oder „Alt hilft Jung“ (Ausbildungs-Patenschaften). Ehrenamtliche „Engagement-Lotsen“ fungieren dabei als Brücke zwischen der (zentralen) Freiwilligenagentur und den Kommunen, Ortsteilen, Vereinen, einzelnen Gruppen sowie Haupt- und Ehrenamtlichen im ländlichen Umfeld des Landkreises.

Regelmäßig werden „Stellen-Angebote“ für Ehrenamtliche in der Tagespresse veröffentlicht, hierunter solche, wie sie möglicherweise heutigen Motivlagen entgegenkommen, etwa der Tendenz zu zeitlich befristetem Engagement, wie folgendes Beispiel zeigt:

Angebote zur Mitarbeit - ein Beispiel: „Freiwillige, die gerne kocht“

- Gesucht wird eine Freiwillige, die gerne für eine Gruppe von 15-25 Personen im Rahmen einer Ferienbetreuung für behinderte Kinder und Jugendliche die Mittagsversorgung übernimmt. Lebensmittel und sonstige Materialien werden gestellt.
- **Zeitlicher Rahmen:** 18.-21. April, jeweils von 11-14 Uhr.
- **Geboten wird:** Nettes Betreuerteam, Teilnahme an Aktivitäten mit den Kindern und Jugendlichen, Fahrtkostenerstattung

Die Marburger Freiwilligen-Agentur dabei ist nicht nur reine Vermittlungsagentur für Ehrenamtliche, sondern um den zentralen Ort der Agentur entstand auch ein eigenes Netz an Ehrenamtlichen: Es gibt Freiwillige, die die Arbeit im Büro wöchentlich für ein paar Stunden unterstützen, andere, die bspw. einen Nachmittag lang eine Studierendengruppe der Universität Marburg über die Arbeit der Agentur informieren, es gibt die Engagement-Lotsen, die den Kontakt zum ländlichen Raum halten und sich in regelmäßigen Abständen zum Austausch in der Agentur in Marburg treffen.

Die hauptberufliche Leiterin der Agentur ist dabei nicht nur einfach „Managerin“ und Vermittlerin, sondern hat ebenfalls eine zentrale pädagogische Funktion, beispielsweise bei der Initiierung modellhafter Projekte in Kooperation mit anderen Einrichtungen oder in der Beratung und Ausbildung Ehrenamtlicher.

3.3 Arbeitsstelle Ehrenamt im Kirchenkreis

Das Beispiel der Freiwilligenagenturen und Seniorenbüros ließe sich in den kirchlichen Kontext übertragen. In einer Konzeptskizze der Diakoniegemeinschaft Stephansstift der hannoversche Landeskirche wird ein solches Modell kirchlicher „Arbeitsstellen Ehrenamt“ entwickelt.²¹

21 Diakoniegemeinschaft Stephansstift, Konzeptskizze „Diakone als Verantwortliche für „Arbeitsstelle Ehrenamt“ im Kirchenkreis“ vom 19.12.2005. Verfügbar unter: <http://www.diakon-in-hannover.de/meldung.php?rub=0&id=33> [Abrufdatum 27.2.2006]

Als Ausgangssituation wird beschrieben, die „Ehrenamtstauglichkeit der Kirche als Zukunftsaufgabe“ zu begreifen. Die Idee ist, dass alle Diakone und Diakoninnen auf Kirchenkreisebene im Rahmen einer Arbeitsstelle Ehrenamt angestellt werden, sie sind für die Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung von Freiwilligen mit jeweiligen inhaltlichen und regionalen Schwerpunkten zuständig. Die Diakone und Diakoninnen arbeiten zusammen, eine/r übernimmt die Leitung und Koordination der Arbeitsstelle. Inhaltliche Schwerpunkte könnten z.B. Eltern-Kind- und Familienarbeit liegen, in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, mit Konfirmanden, in der diakonischen Arbeit; Arbeit mit Seniorinnen, Arbeit mit Erwachsenen oder mit Ehrenamtlichen in der Gemeindeleitung. Regionale Schwerpunkte im Kirchenkreis würden bedeuten, an Dienstbesprechungen in der Region teilzunehmen, Ansprechpartner/-in für die Region zu sein, Aufgaben- und Tätigkeitsprofile für die Region zu erstellen, die Gewinnung und Information von (potenziellen) Ehrenamtlichen, die Organisation und Gestaltung von Ein- und Ausstieg der Ehrenamtlichen in eine Tätigkeit und auch das Beschwerdemanagement.

4. Zusammenfassung

Gemeindepädagogische Arbeit mit Ehrenamtlichen könnte künftig in den Gemeindepädagogischen Diensten also entweder bedeuten, den Ausgangspunkt von vorhandenen Orten zu nehmen, bspw. dafür geeigneten großen Gemeindezentren, und hier besondere gemeindepädagogische Orte mit Anziehungskraft über Gemeindegrenzen hinaus zu schaffen, indem man ähnliche Konzepte wie etwa das des „Mehr-Generationen-Hauses“ umsetzt, mit dem Ziel der Stärkung von Selbsthilfe und Alltagssolidarität.

Oder man schafft neue Orte: etwa Kirchliche Freiwilligenagenturen. Diese werden zu Orten mit Ausstrahlungskraft in die Region und haben das Ziel der Vermittlung zwischen und Beratung von Ehrenamtlichen und Gemeinden, der Koordination und Vernetzung ehrenamtlichen Engagements in der Region und Durchführung modellhafter Projekte.

Die Arbeit mit Ehrenamtlichen und Freiwilligen würde in einer solchen Perspektive zu einem eigenen, wenn nicht gar dem *eigentlichen* Arbeitsschwerpunkt – dies bedeutet eine Verlagerung des Schwerpunkts hauptberuflicher gemeindepädagogischer Arbeit vom Selbermachen zum Ermöglichen; von der hauptberuflich durchgeführten Gruppenpädagogik und Veranstaltungsplanung unter Beteiligung von Ehrenamtlichen hin zur Ermöglichung und Unterstützung von Selbsthilfe und Ehrenamt durch Vernetzung, Koordination, Kooperation und Bereitstellung von Ressourcen.

Auszug aus:

Dokumentation der GPD-Jahrestagung 2006 in Enkenbach-Alsenborn