



18

Juli 2022

Bedingungen und Hindernisse von Engagement

Der Forschungsstand des kirchlichen
und gesamtgesellschaftlichen Bereichs

Cyra Gendig

ISSN 2364-0715

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

zap:workingpaper

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	1
1 Einleitung	1
2 Aktuelle Entwicklungen des ehrenamtlichen Engagements in Deutschland.....	2
2.1 Stand des Forschungsdiskurses.....	4
3 Engagement im Bereich Kirche	13
4 Maßnahmen zur Förderung von Engagement	16
5 Literaturverzeichnis.....	19

Vorwort

Die vorliegende Arbeit entstand als Forschungsüberblick für die Arbeit an einer Ehrenamtsstudie in Kooperation mit dem Erzbistum Paderborn. Es ist eine literaturbasierte Arbeit, die den Forschungsstand im Hinblick auf Forschungsberichte zum Thema Engagement unter besonderer Aufmerksamkeit auf ehrenamtliches Engagement im Bereich der Kirchen und im praktischen Interesse zukünftiger Engagementförderung abbildet. Der Text erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit des gesamten Diskurses, sondern fokussiert zentrale Erkenntnisse aus dem bereits angesprochenen forschungspraktischen Interesse.

1 Einleitung

Ehrenamtliches Engagement ist vielfältig und umfasst unterschiedliche Ämter, Tätigkeiten und Funktionen. Es ist eine Form der sozialen Teilhabe, der ein uneigennütziger Charakter zugeschrieben wird und die auf Freiwilligkeit basiert. Die Motivationen, Gründe und Bedingungen für ehrenamtliches Engagement sind abhängig von verschiedenen Faktoren.

Die zentrale Frage, die dieser Bericht behandelt, ist folgende: *Was fördert bzw. hindert Engagement im Allgemeinen und im Besonderen im Bereich Kirche?* Es wird betrachtet, welche Faktoren ehrenamtliches Engagement begünstigen oder verhindern, um zu erfassen, welche Bedingungen geschaffen werden müssen für einen Anstieg des ehrenamtlichen Engagements und der Zufriedenheit seiner Akteur:innen. Im Fokus liegt die begünstigende oder hemmende Wirkung von externen allgemeinen, persönlichen, organisatorisch strukturellen und aktionalen Faktoren.

Zur Beantwortung der Frage werden aktuelle, einschlägige Studien zum ehrenamtlichen Engagement in Deutschland herangezogen. Die breite Debatte zum Thema brachte in den vergangenen Jahren mehrere große, repräsentative Studien auf Bundesebene hervor. So veröffentlichte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2014 und 2016 (Klie et al. 2016; Haumann

2014) je einen Bericht über ehrenamtliches Engagement in Deutschland.

Für den Spezialbereich des kirchlichen Engagements bezieht sich die vorliegende Arbeit auf kleinere, lokale Studien. Im Fokus stehen dabei insbesondere die Arbeiten des Zentrums für angewandte Pastoralforschung (zap) über die Förderung von Engagement und Mitverantwortung im Erzbistum Köln (Szymanowski 2020), die Begleitung von Pastoralen Prozessen (Theis 2020) und die Typologie des ehrenamtlichen Engagements im Bistum Speyer (Reinke und Zimmerhof 2016), sowie der zweite Engagementbericht der Bundesregierung von 2016 (Klie et al. 2016) und ein Bericht aus den Seelsorgebereichsforen des Erzbistums Köln. Letzterer umfasst die Ergebnisse zur offenen Frage über Unterstützung im Glaube und Engagement (Erzbistum Köln 2020).

Zu Beginn wird der aktuelle Forschungsdiskurs zum hier dargestellten Thema aufgezeigt und dessen Ergebnisse in seinen Grundzügen erfasst. Es folgt eine Betrachtung von begünstigenden und hemmenden Faktoren für ehrenamtliches Engagement, mit einer anschließenden Spezifizierung auf den Bereich Kirche. Abschließend werden Empfehlungen für Maßnahmen ausgesprochen, die zu einem Anstieg von ehrenamtlichem Engagement führen.

2 Aktuelle Entwicklungen des ehrenamtlichen Engagements in Deutschland

Die Begriffe ehrenamtliches Engagement, bürgerliches Engagement und Ehrenamt sind in der Gesellschaft nicht voneinander abgegrenzt und werden oft synonym verwendet, eine allgemeingültige Definition gibt es nicht. Ehrenamtliches Engagement umfasst alle Tätigkeiten, die auf einer Freiwilligkeit basieren, gemeinwohlorientiert und im öffentlichen Raum erfolgen und unentgeltlich ausgeübt werden sowie keinen materiellen Gewinn anstreben (vgl. Hollstein 2017, S. 1; Deutsches Ehrenamt o. J.). Ehrenamtliche Tätigkeiten werden dem altruistischen Handeln zugesprochen. „Die Tatsache, dass es sich um Tätigkeiten handelt, ist wichtig, um tätiges Engagement von einer einfachen Mitgliedschaft oder von Spenden abzugrenzen“ (Hollstein 2017, S. 1).

Die jeweiligen Tätigkeiten richten sich nach der Institution, der Organisation oder dem Verband, in dem ein ehrenamtliches Engagement ausgeübt wird. Die verschiedenen Tätigkeitsfelder sind breit aufgestellt, denn ein ehrenamtliches Engagement lässt sich beinahe in allen Lebensbereichen (wie Familie, Gesundheit, Freizeit, Spiritualität etc.) verwirklichen (vgl. Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat o. J.).

Schließlich basiert ehrenamtliches Engagement auf Freiwilligkeit und sollte somit unter keinen Umständen funktionalisiert werden. Eine Funktionalisierung, also das Ausnutzen von ehrenamtlichem Engagement für Zwecke, die diesem nicht entsprechen, widerspricht dem freiheitlichen Konzept von Engagement (vgl. Klie et al. 2016, S. 10).

Ehrenamtliches Engagement ist eine essenzielle zivilgesellschaftliche Ressource. „Freiwilliges, ehrenamtliches Engagement stellt eine tragende Säule für die Versorgung, Lebensqualität und Bildung unserer Gesellschaft dar“ (Redmann 2012, S. 1). Die Förderung von Engagement, ist daher ein entscheidendes gesellschaftliches Ziel. Das hohe gesellschaftliche Interesse spiegelt sich im breiten Forschungsdiskurs zum Thema wider. Es gibt zahlreiche Studien und Publikationen, die das Thema ehrenamtliches Engagement aufgreifen, analysieren und verschiedene Erkenntnisse liefern. Um ehrenamtliches Engagement fördern und auf gesellschaftlichen Wandel und Veränderungen anpassen zu können, ist eine solide Datenbasis und eine regelmäßige Erfassung von Engagement von Vorteil (vgl. Simonson et al. 2016, S. 3).

Durch einen Beschluss des Deutschen Bundestags im Jahre 2009 ist die Bundesregierung dazu verpflichtet, einmal pro Legislaturperiode einen Engagementbericht zu erstellen (vgl. Klie et al. 2016, S. 7).

„Der Bericht, der der Unterstützung einer nachhaltigen Engagementpolitik dient, soll die politischen und wissenschaftlichen Diskurse über aktuelle Entwicklungen, Prognosen und Debatten problemorientiert darstellen, innovative Ansätze im Bereich bürgerschaftlichen Engagements anregen und der Bundesregierung sowie den weiteren Akteurinnen und Akteuren konkrete politische Handlungsempfehlungen geben“ (Klie et al. 2016, S. 7).

Darüber hinaus veröffentlicht das Bundesministerium für Familie Senioren Frauen und Jugend seit 1999 alle fünf Jahre den Deutschen Freiwilligensurvey. Dieser ist wesentliche Grundlage der Sozialberichterstattung zum ehrenamtlichen Engagement in Deutschland (vgl. Simonson et al. 2016, S. 3).

Die Ausnahmesituation, der durch den SARS-CoV2-Virus verursachten Pandemie, verdeutlicht die essenzielle Bedeutung von ehrenamtlichem Engagement für die Gesellschaft. So unterstützt ehrenamtliches Engagement den gesellschaftlichen Zusammenhalt in der Krise. Systemrelevante Leistungen von gemeinnützigen Organisationen und Akteuren werden weiterhin, teils in Form kreativen Inputs, erbracht (vgl. Krimmer et al. 2020, S. 4). Gesellschaftliche Herausforderungen, wie die Flüchtlingswelle oder auch die SARS-CoV2-Pandemie, werden aktiv von der Zivilgesellschaft aufgegriffen (vgl. Klie et al. 2016, S. 10; Krimmer et al. 2020, S. 5).

Für die Förderung und den Ausbau des ehrenamtlichen Engagements ist es das Ziel herauszufinden, welche Bedingungen hierfür geschaffen werden müssen. Es gilt zu untersuchen, warum sich Menschen ehrenamtlich engagieren, was ihre Motivationen und Gründe sind, um benennen zu können, auf welche Weise Triebfedern und Hemmschwellen ehrenamtlichen Engagements charakterisiert werden können.

2.1 Stand des Forschungsdiskurses

Ehrenamtliches Engagement unterliegt verschiedenen Einflüssen. Ein Bestimmungsfaktor ist die Wohnsitzlage: In Westdeutschland und in ländlichen Gebieten herrscht ein höheres Aufkommen von ehrenamtlichem Engagement. Eine niedrige Arbeitslosenquote steigert ebenfalls die Quantität der ehrenamtlichen Tätigkeiten (vgl. Simonson et al. 2016, S. 16). Die Bereitschaft sich zu engagieren wird erhöht durch Werte wie Solidarität und Toleranz, sowie einen höheren Bildungsgrad (vgl. Burkhardt und Schupp 2019, S. 768; Simonson et al. 2016, S. 4). Vorerfahrungen mit ehrenamtlichen Tätigkeiten, sowie eine öffentliche Thematisierung von Engagement sind bestärkende Faktoren. Außerdem fördern sowohl ein hoher sozioökonomischer Status, als auch ein guter

Gesundheitszustand die Bereitschaft sich zu engagieren (vgl. Simonson et al. 2016, S. 13).

Die meisten Engagierten sind in Vereinen und Verbänden tätig, dabei stellen Sportvereine den größten Organisationsbereich dar (vgl. Priemer et al. 2017, S. 9–12; Simonson et al. 2016, S. 6). Bei der Geschlechterverteilung im ehrenamtlichen Engagement überwiegen, mit einer geringen Anzahl an Prozentpunkten, die ehrenamtlichen Tätigkeiten von Männern. „Der Anteil der freiwillig Engagierten unter den Frauen liegt bei 41,5 Prozent, der Anteil der Engagierten unter den Männern bei 45,7 Prozent“ (Heckeley 2017). Ein größerer Unterschied zeigt sich, wenn man die unterschiedlichen Engagementfelder betrachtet. Bereiche, die von Männern dominiert werden, sind Sport, Unfall- und Rettungsdienst, sowie Politik, Gewerkschaften und Berufsverbände (vgl. Klie et al. 2016, S. 20). So sind im Bereich Sport 78,8% der Engagierten männlich (vgl. Schumacher 2015, S. 103). Im Engagementbereich der Pflege dominieren die Frauen mit demselben Prozentsatz von 78,8% (vgl. Schumacher 2015, S. 103). Der Gesundheits- und Sozialbereich, Kirchengemeinden und Religionsgemeinschaften sind im ehrenamtlichen Engagement ebenfalls weibliche Domänen (vgl. Klie et al. 2016, S. 20).

Vor und nach der Berufslaufbahn, also in der Jugend und im Rentenalter, besteht eine erhöhte ehrenamtliche Aktivität (vgl. Burkhardt und Schupp 2019, S. 769; Simonson et al. 2016, S. 7). Dennoch ist laut Simonson, der Einstieg in ehrenamtliche Tätigkeiten über alle Lebensphasen verteilt (vgl. Simonson et al. 2016, S. 10). Dabei treffen regelmäßige Tätigkeiten und langfristige Ämter auf größere Beliebtheit als gelegentliche, spontane ehrenamtliche Aufgaben (vgl. Szymanowski 2020, S. 11; Burkhardt und Schupp 2019, S. 767). Personen, die bereits ehrenamtlich tätig waren, bleiben prinzipiell an ehrenamtlichem Engagement und einer Beteiligung an diesem interessiert (vgl. Haumann 2014, S. 4). Ein Großteil der Engagierten ist in mehreren Bereichen ehrenamtlich gleichzeitig tätig (vgl. Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. 2012, S. 34). Dabei nimmt die Vielfältigkeit von Engagementformen und Tätigkeiten kontinuierlich zu (vgl. Simonson et al. 2016, S. 9).

Schwierigkeiten und Hindernisse innerhalb diverser Ausübungsformen können auf unterschiedliche Weise verursacht werden. So führt die Vielfältigkeit, neben Kommunikationsproblemen und intransparenten Strukturen, zu unklaren Zuständigkeiten, Tätigkeitsbereichen und Positionen innerhalb des Engagements. Eine gelungene Kommunikation und Koordination der Organisation ist daher förderlich und geboten. Engagierte können häufig ihre eigene Rolle und Position im Engagement-Bereich selbst nicht eindeutig einschätzen oder definieren, dies führt zu Ungewissheit über die eigenen Tätigkeiten und Verantwortungen (vgl. Szymanowski 2020, S. 12 f.). Die Erweiterung der Verantwortung von Engagierten bringt eine Vergrößerung der Mitbestimmung, des Vertrauens und der Gestaltungsspielräume mit sich (vgl. Erzbistum Köln 2020, S. 3). Dies wird ebenfalls erreicht durch die Gewissheit über die eigene Rolle/ Position, Tätigkeit und Verantwortung im Engagement.

Eines der größten Hindernisse ist Zeitmangel. Der zeitliche Aufwand, der mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit einhergeht, kann mit der eigentlichen beruflichen Tätigkeit kollidieren (vgl. Haumann 2014, S. 4; Reinke und Zimmerhof 2016, S. 75 f.). Eine weitere Hemmschwelle ist das Fehlen einer Dankes- und Anerkennungskultur. Die fehlende Unterstützung der jeweiligen Organisation wird von Seiten der Engagierten bemängelt. Durch eine Einführung von Engagementförderung, was der Implementierung einer Unterstützungskultur entspräche, könnte dieses Hindernis umgangen werden (vgl. Szymanowski 2020, S. 14). Der Anstoß, sich ehrenamtlich zu engagieren kommt meist von außen, durch Ansprachen von Gruppen bzw. Organisationen oder durch persönlichen Kontakt. Ein breites soziales Netzwerk erhöht dabei die Bereitschaft sich zu engagieren (vgl. Simonson et al. 2016, S. 12–15). Die Bereitstellung von Informationen und Beratungsangeboten zum Thema ehrenamtliches Engagement ist bedeutend. Das trifft auch auf das Herstellen eines Informationsflusses innerhalb von Organisationen, Gruppen und Vereinen zu (vgl. Schumacher 2015, S. 239). Um eine gute Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen zu gewährleisten, benötigt es einer Begegnung auf Augenhöhe und einer transparenten Kommunikation (vgl. Erzbistum Köln 2020, S. 2; Reinke und Zimmerhof 2016, S. 71; Szymanowski 2020, S. 17).

Von Seiten der Engagierten wird bemängelt, dass zum Teil konkrete Ansprechpartner:innen in der Organisation, in der Gruppe oder im Verein, aber auch auf kommunaler oder thematischer Ebene, fehlen (vgl. Priemer et al. 2017, S. 47; Erzbistum Köln 2020, S. 6). Die interne und externe Kooperation, also die Vernetzung mit unterschiedlichen Akteur:innen, sei es mit anderen Engagierten oder über das Projekt bzw. die Organisation hinaus, wird als bedeutender Faktor betrachtet.

Hauptmotive für ehrenamtliches Engagement sind: Spaß an der Tätigkeit, Teil einer Gemeinschaft zu sein und mit anderen Menschen zusammenzukommen, die Gesellschaft mitzugestalten und anderen Menschen helfen zu können (vgl. Simonson et al. 2016, S. 12; Reinke und Zimmerhof 2016, S. 4 f.; Priemer et al. 2017, S. 19; Haumann 2014, S. 3). Ehrenamtliches Engagement wird gesteigert durch das Gefühl gebraucht zu werden, dem Wunsch etwas zu verändern und das Leben am eigenen Wohnort attraktiver gestalten zu können.

„Insgesamt 95 Prozent der Aktiven [Engagierten] berichten über diese Freude. Große Mehrheiten der Freiwilligen werden zudem durch die Wünsche motiviert, anderen zu helfen (86 Prozent) oder sich für bestimmte Anliegen oder Gruppen einzusetzen (82 Prozent). Viele werden auch aktiv, weil sie das Gefühl haben, gebraucht zu werden (82 Prozent), mit der eigenen Tätigkeit etwas zu bewegen (83 Prozent) oder das Leben an ihrem Wohnort attraktiver zu machen (70 Prozent)“ (Haumann 2014, S. 3).

Eine Voraussetzung für die Aufnahme oder Ausweitung von ehrenamtlichem Engagement sind große Mitbestimmungsmöglichkeiten und zeitliche Flexibilität bei der Gestaltung von Engagement, sowie bei dem Einbezug der Aufgaben in das alltägliche Leben (vgl. Haumann 2014, S. 4). Der Erwerb von Qualifikationen, sowie sozialen und persönlichen Fähigkeiten, stellt ebenfalls einen der Beweggründe dar, denn der Qualifikationserwerb steigert die Motivation sich zu engagieren. Monetäre Entlohnung für die geleistete Arbeit ist hingegen kein bedeutender Antrieb für Engagement, die persönlichen Motive und Beweggründe stehen deutlich im Vordergrund (vgl. Simonson et al. 2016, S. 11; Redmann 2012, S. 45).

Die Forderung nach Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten wird immer lauter im ehrenamtlichen Engagement (vgl. Diakonisches Werk der

Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. 2012, S. 36; Szymanowski 2020, S. 18; Theis 2020, S. 8 f.). Für bestimmte Tätigkeiten wird eine spezifische Aus- und Weiterbildung benötigt (z.B. Rettungsdienst, Freiwillige Feuerwehr oder Telefonseelsorge) (vgl. Simonson et al. 2016, S. 11). Die Berücksichtigung von Tätigkeiten und Präferenzen von Engagierten führt zur Stärkung der Motivation und größeren Partizipationsmöglichkeiten (vgl. Szymanowski 2020, S. 17 f.). Außerdem kann die Einbindung von Potenzialen und Fähigkeiten von Engagierten einen Zuwachs für die jeweilige Organisation bieten. Eine Beteiligung an Entscheidungsprozessen und eine Stärkung der Eigenverantwortlichkeit ist ebenfalls förderlich für die Partizipation. Wertschätzung und Unterstützung der geleisteten Arbeit, auch durch die Ebene der Politik, werden von den Engagierten gewünscht. Es benötigt eine Innovation von Strukturen und einer Etablierung moderner Formen von Engagement. Die Nutzung der digitalen Medien unterstützt den Zugang zu ehrenamtlichen Tätigkeiten und führt zu einer überregionalen Vernetzung und Mobilisierung (vgl. Klie et al. 2016, S. 15 f.). In Zeiten der Pandemie kann so eine soziale Teilhabe weiterhin bestehen bleiben. Jedoch muss auch der ausschließende Charakter von digitalen Medien, z.B. für ältere oder sozial benachteiligte Menschen, bedacht werden (vgl. Klie et al. 2016, S. 15 f.; Krimmer et al. 2020, S. 5).

Organisationale, regionale und kulturelle Rahmenbedingungen müssen einer Verbindlichkeit unterliegen und entlastend wirken, um eine zufriedenstellende Arbeit für die Engagierten zu gewährleisten (vgl. Szymanowski 2020, S. 26 f.; Simonson et al. 2016, S. 15). Zu regionalen Rahmenbedingungen zählen etwa die kommunal-politischen Bedingungen, die an ehrenamtliches Engagement gestellt werden. Zu hohe bürokratische Anforderungen verhindern Engagement (vgl. Priemer et al. 2017, S. 28). Außerdem ist eine finanzielle Sicherheit und eine ausreichende Ressourcenausstattung der Engagementbereiche nur selten gegeben, was zu Planungsunsicherheiten führt (vgl. Priemer et al. 2017, S. 30). Die Lage des ehrenamtlichen Engagements ist abhängig von Strukturgegebenheiten und strukturellen Veränderungen.

Die Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland¹ mit Sitz in Berlin unterstützt die Entwicklung und Qualifizierung von ehrenamtlicher Arbeit durch Seminare, Fortbildungen und Begleitung. Die Arbeit der Akademie fördert das Ehrenamt und hilft die Hindernisse von diesem abzubauen.

¹ Aktuelle Angebote und weitere Informationen zur Akademie für Ehrenamtlichkeit finden Sie unter:
https://www.ehrenamt.de/1190_Startseite.htm

Die begünstigenden und hemmenden Einflussfaktoren auf ehrenamtliches Engagement wurden, um eine Übersicht zu schaffen, zusammenfassend in der nachfolgenden Tabelle aufgelistet. Das erste Tabellenblatt zeigt die begünstigenden Einflussfaktoren, das zweite die hemmenden. Den Einflussfaktoren wurden vier verschiedene Einflusskategorien zugeordnet. Den externen allgemeinen, den persönlichen, den organisatorisch strukturellen und den aktionalen Faktoren, die auf ehrenamtliches Engagement wirken.

- a) Die **externen allgemeinen Faktoren** umfassen Einflüsse, die im Allgemeinen und durch das Umfeld bzw. die umgebene Umwelt auftreten.
- b) Die **persönlichen Faktoren** beziehen personale Einflüsse mit ein, wie Präferenzen und Erfahrungen, die eigene Persönlichkeit und individuellen Lebensumstände.
- c) Die **organisatorisch strukturellen Faktoren** behandeln Einflüsse, die durch die Struktur oder Organisation systemrelevanter Rahmenbedingungen entstehen.
- d) Die **aktionalen Faktoren** benennen Einflüsse, die durch Vorgehensweisen, Aktionen oder Handlungsstrategien hervorgerufen werden.

Begünstigende Faktoren fürs Engagement

Externe allgemeine Faktoren	Persönliche Faktoren	Organisatorisch strukturelle Faktoren	Aktionale Faktoren
<ul style="list-style-type: none"> - Mitgliedschaft in Vereinen/ Organisationen - Jugend große Bereitschaft sich zu engagieren - Ruhestand attraktive Phase für Engagement - Einstieg ins Engagement über alle Lebensphasen verteilt - Vielfältigkeit von ehrenamtlichen Tätigkeiten - niedrige Arbeitslosenquote steigert Engagement - interkultureller Austausch - Digitalisierung zur Vereinfachung der Kommunikation/ des Austausches/ der Informationsverbreitung - Bildungsexpansion - geeignete Lage der Einrichtung 	<ul style="list-style-type: none"> - soziale Intelligenz - Vorerfahrung im Engagement - geeignete Wohnsituation - Erwerb von sozialen und persönlichen Fähigkeiten > Qualifikationserwerb - Hauptmotive: Spaß, soziale Kontakte aufbauen und pflegen, Mitgestaltung - hoher sozioökonomischer Status und guter Gesundheitszustand steigern Bereitschaft zum Engagement - Engagement steigert Lebenszufriedenheit - gutes soziales Netzwerk erhöht die Bereitschaft sich zu engagieren - persönliche Werte die zur Einrichtung/ Tätigkeit passen - Wunsch anderen Menschen helfen zu können - stärken von Gemeinschaft/ Zusammenhalt auf kommunaler Ebene - Verbindung zur Einrichtung - Gefühl gebraucht zu werden - genügend Zeit 	<ul style="list-style-type: none"> - finanzielle Lage und Strukturgegebenheiten der Einrichtung - Unterstützungssysteme für Engagement - Stärkung der Eigenverantwortlichkeit - Angebot von Aus- und Weiterbildung - organisationale, regionale und kulturelle Rahmenbedingungen - Engagement als systemrelevant - Anerkennen - Unterstützung und Wertschätzung durch die Politik - Vernetzung mit anderen Einrichtungen - verbindliche und entlastende organisationale Rahmenbedingungen - zeitliche Flexibilität der Einrichtung 	<ul style="list-style-type: none"> - Anstoß sich freiwillig zu engagieren von außen - öffentliche Thematisierung - Verantwortung und Mitgestaltungsmöglichkeiten - gute Zusammenarbeit (mit der Einrichtung/ der Kommune/ anderen Einrichtungen/ Hauptamtlichen) - Wertschätzung von Engagement - Potenziale und Fähigkeiten einbinden und nutzen - regelmäßige Tätigkeiten - Erfahrungsaustausch - Ideen und Vorschläge zulassen und umsetzen - offene, transparente Kommunikation - Einarbeitung, Begleitung und Unterstützung - präferenzorientierte Ausrichtung - Öffnung für neue Engagementformen - Niedrigschwelligkeit - Professionalisierung der Projektarbeit - Bearbeitung von aktuellen Themen

Abbildung 1: Begünstigende Faktoren für Engagement; in Anlehnung an Szymanowski 2020, S. 25

Hemmende Faktoren für Engagement

Externe allgemeine Faktoren	Persönliche Faktoren	Organisatorisch strukturelle Faktoren	Aktionale Faktoren
<ul style="list-style-type: none"> - ungeeignete Lage der Einrichtung - Spannungen zu externen Partner:innen - Probleme beim Verbinden von Konfessionen - Ausschluss durch Digitalisierung - zeitlicher Aufwand (kann mit Beruf kollidieren) - Funktionalisierung von Engagement - nur gelegentliche Tätigkeiten anbieten 	<ul style="list-style-type: none"> -Mängel im selbständigen strukturierten Arbeiten - Unzuverlässigkeit - ungeeignete Wohnsituation - unterschiedliche Bedürfnisse der Engagierten werden nicht bedacht - Zeitmangel - hohe Erwartungen an die Organisation/ die Tätigkeit/ sich selbst 	<ul style="list-style-type: none"> - fehlende Unterstützung - fehlende Vernetzung - unklare Zuständigkeiten/ Positionen - Ungleichgewicht von Aufgaben, Stellenumfang und Projektdauer - Aufbau/ Struktur/ finanzielle Lage der Einrichtung - geringes Angebot von Aus- und Weiterbildungen - zu wenig Anerkennung von Engagement bei Bund und Ländern - zu hohe Bürokratische Anforderungen - kompliziertes und langwieriges Antragsverfahren für Finanzierungen - kaum finanzielle Sicherheit - unklare Definition von Rechten und Pflichten - Engagement selten in die Arbeitsorganisation der Einrichtung eingebunden - unzureichende Ressourcenausstattung - Herausforderungen durch sich verändernde Rahmenbedingungen > strukturelle Veränderungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Festhalten an gewohnten Strukturen > sich gegen Veränderungen/ Modernisierung stellen - Kooperationsunwilligkeit - kaum Mitbestimmungs- und Mitspracherecht - keine Begegnung auf Augenhöhe - keine konkreten Ansprechpartner:innen - unklare Stellenbeschreibungen - Unwissenheit und Unklarheit führt zu weniger Gestaltungsfähigkeit - kein Personal zur Einarbeitung - schlechter Informationsfluss innerhalb der Einrichtung - zu wenig Teilhabe am Entscheidungsprozess - keine Dankes- und Anerkennungskultur - kaum Informationen zum Engagement-Angebot (kein Anstoß von außen)

Abbildung 2: Hemmende Faktoren für Engagement; in Anlehnung an Szymanowski 2020, S. 25

3 Engagement im Bereich Kirche

Auch in der kirchlichen Arbeit und dem örtlichen Gemeindeleben ist ehrenamtliches Engagement ein zentraler Aspekt. Entsprechend der oben dargestellten Begriffsbestimmungen umfasst ehrenamtliches Engagement im Bereich Kirche alle freiwilligen, gemeinwohlorientierten und unentgeltlich ausgeübten Tätigkeiten, die im kirchlichen Raum ausgeübt werden. Für das Individuum stellt Engagement eine Möglichkeit dar, den eigenen Glauben zu leben.

Die Mitgliedschaft in Vereinen oder Organisationen ist ein förderlicher Faktor für ehrenamtliches Engagement (vgl. Simonson et al. 2016, S. 9). Die Zugehörigkeit zu einer Kirchengemeinde erhöht ebenfalls die Bereitschaft. So ist ein regelmäßiger Gottesdienstbesuch eng verknüpft mit ehrenamtlichem Engagement bei der Kirche (vgl. Katholische Nachrichten Agentur 2019). In diesem Sinne ist regelmäßiger Gottesdienstbesuch ein verstärkender Faktor, so engagierten sich 53% der regelmäßigen Kirchenbesucher im Jahre 2017 (vgl. Katholische Nachrichten Agentur 2019).

In Bezug auf die Geschlechterverteilung im Ehrenamt, bilden Frauen das Fundament des ehrenamtlichen Engagements in der Kirche: Laut einer Untersuchung der Caritas im Jahr 2007 sind 70% der ehrenamtlich Engagierten der Kirche Frauen (vgl. Coenen-Marx 2018). Dies ist gegensätzlich zum Bild des ehrenamtlichen Engagements in der Gesamtgesellschaft, dort überwiegt, jedoch nur mit geringen Prozentpunkten, die ehrenamtliche Tätigkeit von Männern (vgl. Heckley 2017). Besonders häufig sind Frauen in sozialen Bereichen der Kirche ehrenamtlich tätig, jedoch hat sich das Geschlechterverhältnis in Bezug auf Tätigkeiten wie Gemeindeleitung, Verwaltung und Lektor:innendienste, angeglichen (vgl. Coenen-Marx 2018). Dies spiegelt sich ebenfalls im gesamtgesellschaftlichen Engagement wider. In den Engagementbereichen Gesundheit und Soziales sind Frauen häufiger vertreten als Männer (vgl. Klie et al. 2016, S. 20). Im Bereich der leitenden Ehrenämter sind Frauen weiterhin in der Unterzahl, da sich diese Positionen nur selten mit Familie und Beruf vereinbaren lassen (vgl. Coenen-Marx 2018). Frauen sind meist einer Mehrfachbelastung von Familie, Erwerbsarbeit und Ehrenamt ausgesetzt.

Die religiöse bzw. spirituelle Orientierung des Engagements stellt neben den Hauptmotiven (Spaß an der Tätigkeit, soziale Eingebundenheit, etwas für das Gemeinwohl tun) eine eher untergeordnete Rolle dar (vgl. Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. 2012, S. 35; Reinke und Zimmerhof 2016, S. 83 f.). Religiöse Begründungsmuster sind selten ausschlaggebend für ehrenamtliches Engagement, werden jedoch als spirituelle Fundierung der Tätigkeit genutzt. So ist eine Verbindung zu der Organisation für ehrenamtliches Engagement nützlich, jedoch von geringerer Bedeutung als die genannten Hauptmotive. Dennoch kann für das Engagementfeld Kirche angenommen werden, was bereits für ehrenamtliches Engagement im Allgemeinen gilt: Für ein gelungenes ehrenamtliches Engagement benötigt es eine Verbindung zur Organisation und deren Grundeinstellungen (vgl. Priemer et al. 2017, S. 19 f.). So forderten die Engagierten der Seelsorgebereichsforen in Köln, die sich mit den Grundeinstellungen zur Unterstützung in Glauben und Engagement beschäftigten, grundlegende Reformen in den folgenden Bereichen: Abschaffung des Zölibats, das Überdenken der Sexualmoral und des Umgangs mit Wiederverheirateten und Geschiedenen sowie der Rolle von Frauen in der Kirche (vgl. Erzbistum Köln 2020, S. 4). Veränderungen in diesen Bereichen würde das Ausleben des eigenen Glaubens und die Bereitschaft zum Engagement fördern (vgl. Erzbistum Köln 2020, S. 1). Obwohl die Verbindung von eigenen Werten und Organisationswerten bedeutend für ehrenamtliches Engagement ist, scheint die Beteiligung im Bereich Kirche, trotz gewisser Unstimmigkeiten mit den gelebten Werten dieser, zu funktionieren.

Auch im Engagementfeld Kirche sind langfristige Ämter und feste Aufgaben gehäuft vertreten. Die Aufgabenbereiche und Ämter sind meist im Kirchenvorstand, in den liturgischen Diensten, der Gemeindekatechese, dem karitativen Bereich und in der Senior:innenarbeit verortet (vgl. Szymanowski 2020, S. 11 f.). Die ehrenamtlich Engagierten treffen auf ein breites Handlungsspektrum, die Verteilung der Aufgaben, Positionen und Rollen ist oftmals durch Unklarheiten geprägt. Wie im Allgemeinen hat ehrenamtliches Engagement auch im Bereich Kirche mit intransparenten Rahmenbedingungen zu kämpfen.

Es entstehen Herausforderungen durch diözesane Vorgaben und durch strukturelle und gesellschaftliche Transformationen. Verbindliche und entlastende Rahmenbedingungen helfen bei der Minimierung der Fehler und somit der Steigerung der Effizienz, sowie bei der Eindämmung der Arbeitsbelastung im Ehrenamt (vgl. Szymanowski 2020, S. 94 f.). Engagementstrukturen und Sinnorientierungen befinden sich im Wandel, dennoch wird von kirchlichen Entscheider:innen an bekannten Strukturen festgehalten und es herrscht ein Vorbehalt gegenüber Veränderungen und Erneuerungen. Mitentscheidung und Mitgestaltung bei ehrenamtlichem Engagement stellen besonders im Bereich Kirche ein Problem dar (vgl. Reinke und Zimmerhof 2016, S. 7). Es fehlen gemeindeinterne Unterstützungssysteme für ehrenamtliches Engagement.

Eine Etablierung von Engagementförderung würde die Zusammenarbeit von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen, durch die Verbesserung der internen Vernetzung, unterstützen. Transparente Entscheidungsfindungen und offene Kommunikation erhöhen die Entfaltungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, und daraus folgend die Partizipation (vgl. Szymanowski 2020, S. 17; Theis 2020, S. 9). Engagementförderung bezeichnet hauptamtliche Mitarbeiter:innen, die das Engagement an sich und die Mitverantwortung der Engagierten im Bereich Kirche unterstützen und fördern (vgl. Szymanowski 2020, S. 4). Die Integration der Kompetenzen von nicht-theologisch ausgebildeten Personen könnte einen Mehrwert für den jeweiligen Engagementbereich bieten und zu wechselseitigen Lernprozessen führen (vgl. Szymanowski 2020, S. 91). Die Orientierung an Präferenzen und Fähigkeiten von Engagierten bringt eine Flexibilisierung von traditionellen Engagementformen mit sich. Eine Dezentralisierung und Fokussierung auf die Gemeinde vor Ort erleichtern das Erleben von Gemeinschaft (vgl. Erzbistum Köln 2020, S. 3; Theis 2020, S. 8).

4 Maßnahmen zur Förderung von Engagement

Ehrenamtliches Engagement nimmt in der Zivilgesellschaft, sowie im Bereich Kirche, eine bedeutende Rolle ein. Förderung und Ausbau von ehrenamtlichem Engagement sind entscheidende Ziele. Um diesen gerecht zu werden, müssen Rahmenbedingungen und Unterstützungsformen geschaffen werden, die ehrenamtliches Engagement fördern. Auf der Grundlage der vorgestellten Ergebnisse folgen neun Hinweise und Maßnahmen für die Förderung von ehrenamtlichem Engagement im kirchlichen Rahmen.

1. Zuständigkeiten und Rollen klar definieren.

Gewissheit über die eigene Rolle, Tätigkeiten und Verantwortungen vergrößert die Mitbestimmungsmöglichkeiten und die Gestaltungsspielräume. Rollenunklarheiten verstärken Unsicherheiten und erschweren die Zusammenarbeit.

2. Stärkung der Verantwortung und Mitgestaltungsmöglichkeiten.

Ehrenamtlich Engagierte folgen häufig dem Wunsch etwas verändern bzw. verbessern zu können. Eigenverantwortung und Mitbestimmungsmöglichkeiten fördern die Partizipation an ehrenamtlichem Engagement.

3. Zeitliche Flexibilität bieten.

Um dem Zeitmangel, einem der größten Hemmnisse von ehrenamtlichem Engagement, zu begegnen, müssen die Tätigkeiten flexibel und individuell zu bewältigen sein, sowie mit der alltäglichen Eingebundenheit, z.B. durch den ausgeübten Beruf, kompatibel sein.

4. Unterstützung und Wertschätzung von Engagement.

Es wird häufig von Seiten der Engagierten bemängelt, dass keine Dankes- und Anerkennungskultur besteht. Die Unterstützung des Engagements muss in der jeweiligen Organisation systematisch etabliert werden. Etwa die Einführung von Engagementförderung bietet Unterstützungspotential für Engagierte.

5. Offene und transparente Vernetzungsmöglichkeiten bieten – gute Zusammenarbeit mit der Einrichtung/ der Kommune/ anderen Einrichtungen/ Hauptamtlichen.

Durch eine offene und transparente Kommunikation wird eine Zusammenarbeit bestärkt und eine überregionale Vernetzung und Mobilisierung ermöglicht. Die Einrichtung von Engagementförderung unterstützt den Ausbau von Vernetzungsmöglichkeiten und kann zu einer verbesserten Kommunikation innerhalb des Gemeindebereichs beitragen.

6. Gemeinschaft und Zusammenhalt auf Gemeindeebene stärken.

Eines der Hauptmotive für Engagement ist die soziale Eingebundenheit, also Teil einer Gemeinschaft zu sein und mit anderen Menschen zusammenzukommen. Durch eine Stärkung der Gemeinschaft und des Zusammenhalts, lässt sich ehrenamtliches Engagement ausbauen. Dazu zählt auch die Stärkung des Gemeindelebens vor Ort, da dort neben dem Glauben ebenfalls Gemeinschaft gelebt wird. Kollektivität muss dabei nicht die Territorialgemeinde sein, sondern kann und sollte diverser verstanden werden.

7. Qualifikationserwerb ermöglichen – Angebot von Aus- und Weiterbildungen.

Diese steigern die Motivation sich zu engagieren und fördern die individuelle Persönlichkeitsentwicklung. Aus- und Weiterbildung ermöglichen den Zuwachs von Fähig- und Fertigkeiten, die der Einrichtung zugutekommen können.

8. Potenziale und Fähigkeiten einbinden und nutzen.

Die Einbindung von Potenzialen und Fähigkeiten der Engagierten führt zu einer Bestärkung der Motivation und größeren Partizipationsmöglichkeiten. Außerdem können die individuellen Potenziale und Fähigkeiten der Engagierten ein Zuwachs für die jeweilige Einrichtung bedeuten.

9. *Werte und Einstellungen aufzeigen und kommunizieren.*

Eine Verbindung zur Organisation durch geteilte Werte und Grundeinstellungen ist förderlich für Engagement. Die Werte und Einstellungen der Organisation sollten stark gemacht und kommuniziert werden. Ein gemeinsames Anliegen ist ein Motivator.

5 Literaturverzeichnis

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (o. J.): Die Bedeutung von Ehrenamt und Bürgerschaftlichem Engagement. Online verfügbar unter <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/buergerschaftliches-engagement/bedeutung-engagement/engagement-artikel.html>, zuletzt geprüft am 20.05.2021.

Burkhardt, Luise; Schupp, Jürgen (2019): Wachsendes ehrenamtliches Engagement: Generation der 68er häufiger auch nach dem Renteneintritt aktiv. DIW Berlin - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. Berlin (42). Online verfügbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.683542.de/19-42-1.pdf, zuletzt geprüft am 19.02.2021.

Coenen-Marx, Cornelia (2018): Auch wer Zeit schenkt, braucht Ressourcen. Geld und Liebe im Ehrenamt. Armutsfallen für Frauen – und was sich ändern muss. Hannover. Online verfügbar unter https://www.kirchliche-dienste.de/damfi-les/default/haus_kirchlicher_dienste/arbeitsfelder/frauen/Tag-fuer-Frauen/2018-09-08-tag-fuer-frauen/2018-09-08-TfF-ws_1_coenen-marx-Thesenpapier.pdf-fffd6808c081c58afe2d6b620e6c7238.pdf, zuletzt geprüft am 17.03.2021.

Deutsches Ehrenamt (o. J.): Das Ehrenamt. Online verfügbar unter <https://deutsches-ehrenamt.de/ehrenamt/>, zuletzt geprüft am 20.05.2021.

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. (Hg.) (2012): Freiwilliges Engagement in Einrichtungen und Diensten der Diakonie. Eine repräsentative Studie. Stuttgart. Online verfügbar unter https://ehrenamtsakademie.ekhn.de/fileadmin/content/ehrenamt/Studien/Diakonie_Freiwilliges_Engagement_Studie.pdf, zuletzt geprüft am 19.02.2021.

Erzbistum Köln (2020): Offene Frage / zu Unterstützung im Glauben und Engagement. Aus den Seelsorgebereichsforen. Hg. v. Erzbistum Köln. Köln. Online verfügbar unter https://www.zukunftsweg.koeln/zukunftsweg.koeln/wp-content/uploads/2020/11/201125_SB-Foren_Ru%CC%88ckmeldungen_Bericht.pdf, zuletzt geprüft am 19.02.2021.

Haumann, Wilhelm (2014): Motive des bürgerschaftlichen Engagements. Kernergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung durch das Institut für Demoskopie Allensbach im August 2013. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Institut für Demoskopie Allensbach. Berlin. Online verfügbar unter <https://ehrenamtsakademie.ekhn.de/fileadmin/content/ehrenamt/Studien/Motive-des-buergerschaftlichen-Engagements.pdf>, zuletzt geprüft am 19.02.2021.

Heckeley, Johanna (2017): Die helfenden Hände der Kirche. Wie sich das kirchliche Engagement von Frauen verändert. Hg. v. katholisch.de. Online verfügbar unter <https://www.katholisch.de/artikel/12695-die-helfenden-haende-der-kirche>, zuletzt geprüft am 17.03.2021.

Hollstein, Bettina (2017): Das Ehrenamt. Empirie und Theorie des bürgerschaftlichen Engagements. Bundeszentrale für politische Bildung. Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/apuz/245597/das-ehrenamt-empirie-und-theorie-des-buerger-schaftlichen-engagements>, zuletzt geprüft am 20.05.2021.

Katholische Nachrichten Agentur (2019): Studie: Regelmäßige Kirchgänger besonders oft im Ehrenamt tätig. Jeder zweite Kirchbesucher engagiert sich irgendwo. Hg. v. Das Katholische Online-Magazine. Online verfügbar unter <https://www.kirche-und-leben.de/artikel/studie-regelmaessige-kirchgaenger-besonders-oft-im-ehrenamt-taetig>, zuletzt geprüft am 17.03.2021.

Klie, Thomas; Klie, Anna Wiebke; Marzluff, Silke (2016): Zweiter Engagementbericht 2016. Demografischer Wandel und bürgerschaftliches Engagement: Der Beitrag des Engagements zur lokalen Entwicklung. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Freiburg. Online verfügbar unter https://ehrenamtsakademie.ekhn.de/fileadmin/content/ehrenamt/Studien/zweiter-engagementbericht-2016-zentrale_Ergebnisse.pdf, zuletzt geprüft am 19.02.2021.

Krimmer, Holger; Bork, Magdalena; Markowski, Lydia; Gorke, Johanna (2020): Lokal kreativ, finanziell unter Druck, digital herausgefordert. Die Lage des freiwilligen Engagements in der ersten Phase der Corona-Krise. Hg. v. Zivilgesellschaft in Zahlen. Berlin.

Priemer, Jana; Krimmer, Holger; Labigne, Anaël (2017): Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken. ZiviZ-Survey 2017. Hg. v. Zivilgesellschaft in Zahlen. Berlin.

Redmann, Britta (2012): Erfolgreich führen im Ehrenamt. Ein Praxisfaden für freiwillig engagierte Menschen. Wiesbaden: Gabler Verlag.

Reinke, Theresa; Zimmerhof, Christine (2016): Ehrenamtliches Engagement im Bistum Speyer: Eine Typologie zu Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen. Hg. v. zap. Ruhr-Universität Bochum. Bochum.

Schumacher, Jürgen (2015): Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen in Pflege, Sport und Kultur. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Endbericht. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/94178/4c96c074b83445f80315996abd9c1283/kooperation-von-haupt-und-ehrenamtlichen-in-pflege-sport-und-kultur-endbericht-data.pdf>, zuletzt geprüft am 19.02.2021.

Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (2016): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Wiesbaden: Springer VS.

Szymanowski, Björn (2020): Projektbericht. Evaluation des Projekts zur Förderung von Engagement und Mitverantwortung in den Kirchengemeinden im Erzbistum Köln. Kooperationsprojekt zwischen dem Erzbistum Köln und dem zap (Bochum) (2018-2020). zap. Bochum.

Theis, Theresa (2020): Evaluation der Begleitung des Pastoralen Prozesses "Wo Glauben Raum gewinnt" durch die Servicestelle "Projekte und Prozesse". zap. Bochum.