

MICHAEL N. EBERTZ

Mobilisierung ehrenamtlichen Engagements

Das schwindende Engagement der Ehrenamtlichen ist ein Phänomen, von dem nicht nur die Kirche betroffen ist. Strukturelle Veränderungen bewirken ein „Abwandern“ der möglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Motivationsfragen verstärken das Problem. Der Autor, Professor an der Katholischen Fachhochschule in Freiburg i.Br., analysiert Ursachen und zeigt mehrere Wege auf, wie das Ehrenamt in der Kirche evaluiert werden könnte. (Redaktion)

I. Vorbemerkung

Praktische Solidarität durch ehrenamtliches Engagement hat auch heutzutage für die jeweiligen Personen und für die Organisationen beziehungsweise Initiativen eine kaum zu unterschätzende Bedeutung. Neuere demoskopische Befunde zeigen etwa für die – alte und neue – Bundesrepublik Deutschland, daß ein Drittel der Bevölkerung im Rahmen von Organisationen freiwillig und zumeist ohne geldförmige Abgeltung Leistungen erbringt, also ehrenamtlich tätig ist; der größte Anteil in Sport-, Musik- und sonstigen Freizeitvereinen, der zweitgrößte in Dienstleistungsorganisationen des Gesundheits-, Jugendhilfs- und Sozialwesens beziehungsweise in religiösen oder kirchlichen Gruppen und Organisationen. Hinsichtlich der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland hat man die Zahl der Ehrenamtlichen auf etwa 1,7 Millionen, d.h. etwa das Zwei-

fache des Bestands der Hauptamtlichen, berechnet, was bei einer geschätzten wöchentlichen Leistung von drei Stunden dem Arbeitsaufwand von 160 000 fiktiven Vollzeitbeschäftigten mit einem Gesamtwert von ca. 6,2 Milliarden DM entspricht.¹

Genauere Kenntnisse über die Zahl, den Umfang und die Qualität des Engagements ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pfarrgemeinden, Einrichtungen der Diakonie und Caritas sowie in anderen kirchlichen Organisationen liegen selten vor, obwohl sie jeweils die quantitativ dominierende Personalkategorie ausmachen dürften und die meisten dieser Organisationen in der Vergangenheit und Gegenwart ohne Ehrenamtliche nicht nur ‚ihren Geist‘ hätten aufgeben müssen. Die evangelische Landeskirche in Bayern zum Beispiel, die detaillierte Untersuchungen über die ehrenamtliche Tätigkeit in ihren Gemeinden durchführen ließ,² kann sich auf 126 000 Ehrenamtliche stützen, das sind 85 Prozent des gesamten Personalbestands, neben zehn Prozent nebenamtlichen und fünf Prozent hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zwei Drittel der Ehrenamtlichen sind Frauen. Sie begleiten gemeindebezogene Gruppen und Kreise, versehen diakonische und seelsorgerliche Dienste, backen Kuchen, tragen Gemeindebriefe aus, bereiten Gemeindefeste vor. Zu etwa gleichem Anteil wie die Männer sind sie auch in der Kirchenmusik tätig. Mehr-

¹ Siehe E. Goll, Die freie Wohlfahrtspflege als eigener Wirtschaftssektor. Baden-Baden 1991, 257.

² Siehe G. Lenz, Das Ehrenamt in der Kirche. In: Diakonie Report 1993, H. 3, 9.

heitlich Männer sind es allerdings, die den Kirchenvorstand und die Teilnehmer der Synoden stellen, Gemeindebriefe erstellen und die Erwachsenenbildung organisieren, also Leitungspositionen innehaben und Außenvertretungen dominieren sowie administrative vor operativen Aufgaben präferieren. Auch in der katholischen Kirche sind heute ehrenamtlich tätige Männer und Frauen aus den gemeindlichen Feldern außerhalb des liturgischen Bereichs, ja selbst aus den meisten Gottesdiensten kaum mehr wegzudenken.

Die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements wird somit auch zu einer Zukunftsfrage für die kirchlichen Gemeinden und kirchennahen Organisationen, die sich – abgesehen vom Priestermangel in der katholischen Kirche – um so dringender stellt, je häufiger Klagen über Schwierigkeiten laut werden, neue ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und ausscheidende zu ersetzen. Solche Schwierigkeiten machen sich schon angesichts der Tatsache breit, daß unter denjenigen, die sich ehrenamtlich beteiligen, die junge Generation erheblich unterrepräsentiert ist, worin sich freilich deren kaum mehr zu übersehende – rituelle, normative und emotive – Kirchendistanz widerspiegelt.³ Nach der neuesten Kirchenmitgliedschaftsstudie der EKD⁴ geben 86 Prozent der befragten 18- bis 29jährigen Evangelischen an, sich überhaupt nicht am kirchlichen Leben zu beteiligen. Von nicht einmal zehn Prozent dieser Altersgruppe [– 3 Prozent in Chören, Gruppen und Kreisen, 3

Prozent als Gruppenleiter(in), Kindergottesdiensthelfer(in), Lektor(in). 1 Prozent im Besuchsdienst, bei Schularbeitenhilfen und in der Altenbetreuung –] kann gesagt werden, daß sie im Rahmen der Gemeinde ehrenamtlich tätig sind: Laut den vergleichsweise etwas günstigeren Ergebnissen der neuesten Repräsentativbefragung von Katholikinnen, die im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz durchgeführt wurde,⁵ liegt das ehrenamtliche Engagement der 16- bis 29jährigen in Pfarrgemeinden beziehungsweise in katholischen Verbänden und anderen kirchlichen Organisationen mit 16 beziehungsweise 14 Prozent unter dem Durchschnitt aller Altersgruppen der befragten Katholikinnen (22 beziehungsweise 19 Prozent).

Nicht nur die hier zitierten einschlägigen Studien lassen gleichwohl die Schlußfolgerung zu, daß es nicht allein – im folgenden zunächst zu benennende – externe Gründe sind, die zu diesen Schwierigkeiten geführt haben, ehrenamtliches Engagement zu mobilisieren. Viele Schwierigkeiten sind auch hausgemacht, worauf im übernächsten Kapitel eingegangen werden soll.

II. Externe Mobilisierungsschwierigkeiten

Die organisationsexternen Rahmenbedingungen für die Gewinnung Ehrenamtlicher in kirchlichen Gemeinden und Organisationen haben sich in den letzten Jahrzehnten erheblich gewandelt. Einige sollen im folgenden angeführt werden.

³ Vgl. jetzt hierzu auch die Ergebnisse der Schweizer Repräsentativbefragung: A. Dubach u. R. J. Campiche (Hg.), *Jede(r) ein Sonderfall? Religion in der Schweiz*. Zürich, Basel 1993, z.B. 164.

⁴ Siehe EKD, *Fremde Heimat Kirche. Ansichten ihrer Mitglieder. Erste Ergebnisse der dritten EKD-Umfrage über Kirchenmitgliedschaft*. Hannover 1993, 38

⁵ *Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz* (Hg.), *Frauen und Kirche*. Bonn 1993, 156ff.

1. Jenseits der Familie ist praktizierte Solidarität, also Helfen und Teilen, in modernen Gesellschaften weitgehend eine Angelegenheit der Verwaltungen des ‚Sozialstaates‘ und parastaatlicher Organisationen geworden, die mit einem „Gespinnst von gesetzlichen Vorschriften und Verhaltensauflagen“ alle spontanen Solidaritätsregungen überziehen und diese „in einen Filz von Erwartungen auf Staatshilfe und Sozialzuschuß verwandeln“.⁶ Der mit dieser Enteignung und Verlagerung der Solidaritätskompetenz einhergehende Mentalitätswandel hat zur Folge, daß als Träger von außerfamilialen Hilfeleistungen zunehmend sekundäre Instanzen postuliert werden, und immer weniger die unmittelbaren Mitmenschen – Mitbürger oder Mitchristen – im primären Lebensraum selbst.

2. Diese Tendenz wurde auch noch durch die wachsende Verberuflichung und Professionalisierung der sozialen Dienste – freilich auch der pastoralen Dienste – unterstützt, womit Tendenzen zur ‚Laisierung‘ und der ‚sozialen Schließung‘ der Zugänge zu attraktiven Arbeitsfeldern für Ehrenamtliche aufbrachen und damit deren faktische Verdrängung, implizite Deklassierung und Entfaltungseinschränkung stattfand.

3. Wachsende Steuer- und Sozialversicherungsabgaben, die Einführung von Selbstbeteiligungsanteilen, z.B. in der gesetzlichen Krankenversicherung, sicher auch Kirchensteuerabgaben, über deren Verwendung den wenigsten Mitspracherechte eingeräumt werden, aktivieren nicht auch noch zur unentgeltlich-freiwilligen Bereitstel-

lung von Zeitabgaben und lassen den allorts laut werdenden Appell zu ehrenamtlicher Solidarität generell unter Ideologieverdacht geraten.

4. Dem in den letzten Jahren und Jahrzehnten gewachsenen Freizeitbudget steht eine Fülle von konkurrierenden Angeboten der Massenmedien, des Sports, der Reisen, der Weiterbildung, der Unterhaltung und der Geselligkeit gegenüber. Frauen, die traditionellerweise einen höheren Anteil unter den ehrenamtlich Tätigen stellen, halten sich heute immer häufiger z.B. bei Freunden und Bekannten auf, belegen Kurse in Volkshochschulen und erobern sich insbesondere die zahlreichen Vereine bis hin zu den Sport- und Gesangsvereinen, die früher Männerdomänen waren.

5. Neben diese ‚horizontale Konkurrenz‘ um das Freizeitbudget sind auch ‚vertikale Konkurrenten‘ um die Sinnstiftung des Lebens auf den Plan getreten, die alternative Möglichkeiten der ‚Weltorientierung‘, der ‚Handlungsformierung‘ und der ‚Ohnmachtsbewältigung‘ anbieten. Die sich in der Konkurrenz alternativer Sinnstiftungsproduzenten manifestierenden lebens- und weltanschaulichen Pluralisierungsprozesse reduzieren den kirchlichen Einfluß, labilisieren die Selbstverständlichkeit und relativieren die Verbindlichkeit kirchlicher Glaubensvorstellungen und -praktiken. Sie entziehen dem kirchlichen – und zumal dem spezifisch konfessionellen – Denken, Fühlen und Handeln gewissermaßen den sozialen Boden, schwächen die Plausibilität der kirchlichen Werte und Normen⁷ und damit auch solcher

⁶ H. Baier, Ehrlichkeit im Sozialstaat. Gesundheit zwischen Medizin und Manipulation. Zürich, Osnabrück 1988, 43f.

⁷ Siehe meinen Aufsatz: Vom Schicksal zur Wahl kirchlicher Religiosität. In: rhs. Religionsunterricht an höheren Schulen 34/1991, 146–154.

lebens- und weltanschaulichen Orientierungen, an denen sich traditionellerweise ehrenamtliche Motivationen festmachen konnten. So dürfte z.B. die Motivierung zur ehrenamtlichen Hilfe über das ehemals selbstverständliche Interesse an der Gewinnung oder Vermeidung des Verlusts religiöser Heilsgüter weitgehend verblaßt sein. Dies wird indirekt auch durch kirchensoziologische Erhebungen bestätigt, die – selbst für ländliche Gebiete – zeigen, daß die religiöse Heilssorge als Aufgabe der Kirche aus der Perspektive ihrer Mitglieder an letzter Stelle rangiert.⁸

6. Unterschiedliche und biographisch wechselnde soziale Zugehörigkeiten, d.h. wachsende Individualisierungstendenzen, die – als weiteres konstitutives Merkmal moderner Gesellschaften – schon die Kindheitsphase und darüber die Familie erfassen, verstärken in weiten Teilen der Bevölkerung den „Zwang, das Alltagsleben zu rationalisieren, Koordinierungs- und Synchronisierungsleistungen zu erbringen, was insgesamt als Zeitdruck beziehungsweise ‚Beschleunigung‘ des Lebens erfahren wird“,⁹ sogar noch im Rentnerdasein. Unter solchen Bedingungen werden (antizipierte) ehrenamtliche Zeitabgaben als belastend empfunden, zumal nicht wenige der immer weniger werdenden ehrenamtlich Tätigen ihre eigene Überlastung beklagen.

7. Individualisierungstendenzen verringern die strukturellen und kulturellen Gemeinsamkeiten der Individuen,

lockern die soziale Dichte und Integration der traditionellen sozialen Beziehungen, was auch zur Folge hat, daß die sozialisatorische Prägekraft traditionsvermittelter Werte und Normen ebenso abnimmt wie die Bindungskraft traditionsbestimmter sozialer Milieus, etwa diejenige der Herkunftsfamilie, der Verwandtschaft und Nachbarschaft, einer kirchlichen Gemeinde, aus der man im Verlauf seiner Biographie – womöglich noch beschleunigt durch einen oder mehrere Ortswechsel – austritt. Auch das kirchlicherseits seit Mitte des 19. Jahrhunderts aufgebaute katholische Sozialmilieu, das als Beziehungs- und Gesinnungsnetzwerk bis in die zweite Hälfte unseres Jahrhunderts für viele Katholiken noch eine sozial gestützte und relativ einheitliche Sinnintegration der modernen differenzierten Gesellschaftsstrukturen zu leisten vermochte, ist ‚Opfer‘ des Individualisierungsprozesses geworden und fällt damit als personelle Ressource zur Aktivierung von Ehrenamtlichen zunehmend aus.

8. Der Individualisierungsprozeß verschafft sich – sekundiert auch durch den Ausbau der sozialen Sicherungssysteme, die Expansion des Massenwohlstands und die Anhebung des Bildungsniveaus – Ausdruck im sogenannten ‚Wertewandel‘ mit seiner Zurückdrängung von ‚Pflichtwerten‘ und der Verbreitung von ‚Selbstentfaltungswerten‘. Die damit einhergehende Akzentuierung eines ‚autozentrischen‘ auf Kosten eines ‚nomozentrischen‘ Selbst- und Weltbildes dürfte mit dazu

⁸ Siehe etwa H. de Bruin u. H. J. Heinz, *Laßt die Kirche im Dorf! Überlegungen zur Landseelsorge aufgrund einer Meinungsumfrage*. Limburg 1980, 48f; vgl. hierzu auch meinen Aufsatz: *Erosionen im Jenseits – Erosionen im Diesseits. Predigten über ‚Himmel‘, ‚Hölle‘ und ‚Fegefeuer‘ in soziologischer Sicht*. In: J. Horstmann (Hg.), *Ende des Katholizismus oder Gestaltwandel der Kirche?* (Veröffentlichungen der Katholischen Akademie Schwerte, 43), Schwerte 1993, 83–132.

⁹ D. Knopf, *Zeit für andere – Zukunftsperspektiven ehrenamtlichen Engagements*. In: *Theologia Practica* 28/1993, 164.

beigetragen haben, die Realisierung ehrenamtlicher Tätigkeiten im Rahmen traditioneller Organisationen zu reduzieren. Nichts verabscheut der moderne, an Selbstentfaltungswerten orientierte Zeitgenosse mehr, als schon bei der Übernahme einer ehrenamtlichen Aufgabe „in ein vorgefertigtes Rollenschema hineingepreßt, einem unpersönlichen Verpflichtungs- und Anpassungsdruck unterworfen und somit letztlich psychisch benachteiligt und ausgebeutet zu werden“.¹⁰

9. Gerade Frauen dürften bei der Aufforderung zu einer Steigerung ihres ehrenamtlichen Engagements auch den Verdacht hegen, auf ihre alte, dienende und wirtschaftlich unselbständige soziale Rolle außerhäuslich erneut festgelegt zu werden. Und dieser Verdacht dürfte sich erst recht gegen solche Institutionen richten, die das Etikett ‚katholisch‘ im Namen führen. Hat nicht die katholische Kirche in der Vergangenheit, wie die vor kurzem verstorbene Marianne Dirks hervorhebt, „bei vielen und nicht nur bei einfachen Frauen die Überzeugung gefestigt, sie seien dazu berufen, ...demütig nur niedrige Dienste zu leisten und sich den Männern unterzuordnen, und zwar nicht nur den priesterlichen Seelsorgern, sondern auch ihren eigenen Ehemännern“?¹¹

10. Der weibliche Lebens- und Familienzyklus hat sich dahingehend verändert, daß heute viele Frauen wegen des Rückgangs der Kinderzahl beziehungsweise der Kindererziehungszeit früher als ehemals aus der aktiven Mutterrolle heraustreten. Die Über-

nahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit wird damit eher verhindert als befördert, begünstigt doch die Verlängerung der sogenannten ‚Phase des leeren Nestes‘ – auch angesichts des erheblich gestiegenen Bildungs- und Ausbildungsstands der Frauen in den letzten Jahrzehnten – die Zugangschance zur Erst- oder Wiederaufnahme einer Berufstätigkeit. In den 50er Jahren wiesen die Frauen unter 20 den höchsten Anteil Erwerbstätiger auf; seitdem hat die Erwerbstätigkeit der Frauen zwischen dem 25. und 60. Lebensjahr deutlich zugenommen, insbesondere in den mittleren Jahrgängen, also genau in der Lebensphase, in der sie früher ihr Zeitreservoir für eine ehrenamtliche Tätigkeit zur Verfügung stellten.

III. Interne Mobilisierungsschwierigkeiten

Die hier ausgewählten gesellschaftlichen Kontextmerkmale können zwar jegliche euphorische Erwartungen im Hinblick auf die Chancen ehrenamtlichen Engagements zu dämpfen. Sie sollten jedoch weder zu Resignation und Apathie verleiten, noch dazu herhalten, den Blick auf die internen (kirchen-)organisatorischen Unzulänglichkeiten zu verstellen, die nicht unerheblich daran beteiligt sein können, vorhandene Chancen zur Gewinnung und Einbindung Ehrenamtlicher zu vergeben. Es gibt Umfrageergebnisse, welche die Schlußfolgerung nahelegen, nicht allein externe Gründe hätten zu den Schwierigkeiten geführt, ehrenamtliches Engagement zu mobilisieren. So ist die bekundete Bereitschaft in der Bevölkerung beziehungsweise unter

¹⁰ Vgl. im einzelnen H. Klages, *Wertedynamik. Über die Wandelbarkeit des Selbstverständlichen*, Osnabrück 1988, 56ff, 64ff, 71ff.

¹¹ M. Dirks, *Königin, Magd oder Schwester im Glauben?* In: Dies. u. K. Rahner, *Für eine neue Liebe zu Maria*. Freiburg, Basel, Wien 1984, 50.

Kirchenmitgliedern hierzu erheblich höher ausgeprägt als die tatsächlich mobilisierte und realisierte. Alle einschlägigen empirischen Untersuchungen konvergieren in dem entscheidenden Befund, daß diese Bereitschaft nicht (mehr?) bedingungslos da ist; vielmehr wird ihre Konkretisierung an Voraussetzungen geknüpft, die auf (kirchen-)organisatorischer Seite gegeben sein, treffender: ‚geboten‘ werden müssen. Zu diesen Bedingungen gehören häufig z.B. ein zeitlich und inhaltlich genau definiertes Aufgabenfeld¹² und die Möglichkeit, im Rahmen der Erledigung solcher Aufgaben die persönlichen Fähigkeiten und Neigungen verwirklichen und entfalten zu können.¹³ Allgemein gesagt geht es also auch und vor allem darum, mangels monetärer und anderer Mittel der Fremdmotivation ehrenamtlicher und anderer Mitarbeiter äquivalente und zugleich vielfältige und unterschiedliche ‚Anreize‘ zu verschaffen beziehungsweise durch die organisationelle Herstellung kultureller und struktureller Voraussetzungen der Wirksamkeit solcher Anreize auch Raum zu geben. Gerade im kirchlichen Raum werden Über-Idealisierungen kultiviert und Selbstverwirklichungsorientierungen häufig als egoistisch diffamiert; trotzdem sind auch die nicht-monetären Gratifikations- und ‚Rückerstattungs-erwartungen‘¹⁴ von Ehrenamtlichen als legitim zu akzeptieren, und es ist ihnen faktisch Rechnung zu tragen.

Zu solchen von der (kirchlichen) Organisation – zum Beispiel einer kirchlichen Gemeinde – herzustellenden, als soziale, d.h. nichtmonetäre Anreize wirkenden gesellschaftlichen Gütern, die zur Gewinnung und Einbindung von Ehrenamtlichen eingesetzt werden können, zählen etwa ‚Prestige‘, das ‚Organisationsziel‘, ‚sozialer Tausch‘, ‚Gemeinschaft‘ oder ‚soziales Kapital‘. Statt Geld können Gemeinden etwa Prestige als Gegenleistung bieten. Dafür sind aber strukturelle Voraussetzungen nötig, ohne die Prestige als gesellschaftliches Gut nicht ‚geschöpft‘ und entfaltet werden kann. Hierzu können etwa Titel, Orden oder Auszeichnungen gehören, eine große Zahl – auch abgestufter – Ämter; eine gewisse Konkurrenz und soziale Schließung des Zugangswegs zu ihnen (‚nicht jeder kann die Kasse führen...‘); symbolische Dramatisierungen der ‚Ehrenamtsübergabe‘, also Initiationsriten; freilich auch ein gutes Image der betreffenden Organisation. Damit Organisationsziele, also künftig zu erwartende beziehungsweise anzustrebende Zustände als Anreizmittel wirken können, muß die strukturelle Voraussetzung zur Identifikation mit ihnen gegeben sein. Hierzu gehört zum Beispiel, daß das Ziel – und die Zielerreichung – überhaupt definiert, kommuniziert, reflektiert und evaluiert wird,¹⁵ womöglich unter demokratisch-partizipativer Beteiligung der ehrenamtlich Tätigen; daß es auch nach außen dargestellt,

¹² „Die Bereitschaft, kurzfristige, inhaltlich exakt abgegrenzte Aufgaben zu übernehmen, ist auch heute relativ groß“, so die Allensbacher Studie: *Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz* (Hg.), *Frauen und Kirche*. Bonn 1993, 154.

¹³ Siehe EKD, *Fremde Heimat Kirche, Ansichten ihrer Mitglieder, Erste Ergebnisse der dritten EKD-Umfrage über Kirchenmitgliedschaft*. Hannover 1993, 38.

¹⁴ Siehe Th. Rauschenbach u.a., *Vom öffentlichen und privaten Nutzen des sozialen Ehrenamts*. In: *Ders. u. S. Müller, Das soziale Ehrenamt*. Weinheim, München 1988, 226; vgl. M. N. Ebertz, *Gewinnung und Einbindung Ehrenamtlicher als Problem helfender Organisationen*. In: *Deutscher Caritasverband* (Hg.), *Ehrenamt und Selbsthilfe*. Freiburg 1986, 142–162.

¹⁵ Vgl. hierzu auch K. Gabriel, *‚Messung‘ pastoralen Erfolges – religionssoziologisch*. In: J. Horstmann (Hg.), *Erfolgreiche – nicht-erfolgreiche Gemeinde*. Paderborn u. a. 1981, 84–94.

attraktiv präsentiert wird.¹⁶

Die nachfolgende *Checkliste* mag als eine ‚erste Hilfe‘ dienen, den Schwachstellen eines organisationellen, zum Beispiel kirchengemeindlichen Anreizsystems auf die Spur zu kommen, um über deren Beseitigung auch die hausgemachten Schwierigkeiten in Möglichkeiten für das Zustandekommen und Aufdauerstellen ehrenamtlicher Mitarbeit zu verwandeln:

1. *Anreizpanorama*: Ist das Ensemble der Anreize meiner Organisation breit, differenziert und vielschichtig genug, um ein vielfältiges Potential unterschiedlich motivierter und qualifizierter Frauen und Männer für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu aktivieren und dauerhaft einzubinden?

2. *Prestige*: Stehen überhaupt – wieviele und welche – Positionen und – gestufte – Ämter bereit, welche die Chance bieten, sich soziale Anerkennung zu ‚holen‘; oder sind solche ‚Pöstchen‘ sozusagen auf Lebenszeit vergeben? Läßt sich deren Zahl erhöhen? Wird eine rationale, auch auf Zukunft hin orientierte Stellen- und Personal-Bedarfsplanung für Ehrenamtliche betrieben? Welches Image hat meine Organisation in der Außenwelt? Werden alle zur Verfügung stehenden Ressourcen zur Schöpfung von Prestigegütern (zum Beispiel Kirchenpresse, Pfarrblätter, Bekanntmachung im Gottesdienst) genutzt?

3. *Organisationsziel*: Wie ist es um den (demokratischen) Prozeß der Definition, Konzeptualisierung, Evaluation und Präsentation der Organisations-

ziele bestellt, wer ist an ihm beteiligt, wer nicht? Wer fühlt sich von ihm vielleicht ausgeschlossen?

4. *Kompetenz-Sicherung*: Wie steht es um das – in angelsächsischen Ländern selbstverständliche – ‚Sozialmanagement‘ der Ehrenamtlichen, um ihre kontinuierliche Ansprache, Begleitung, Beratung, Supervision und Fortbildung? Welche – auch finanziellen – Mittel werden zur Sicherung und Entfaltung fachlicher, psychischer und kommunikativer Kompetenzen der Ehrenamtlichen aufgewendet?

5. *Sozialer Tausch*: Wie ist die Organisation disponiert, neue Aufgabenfelder für Ehrenamtliche zu erschließen, den einzelnen Eigenverantwortung zu übertragen, ihnen Handlungsspielräume und Ausdruckschancen, d.h. auch ‚Bühnen‘ für Selbstdarstellungen zuzugestehen? Wie wird den elementaren Dankeserwartungen der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung getragen? Nichts wird weniger verziehen als ‚Undank‘.

6. *Gemeinschaft*: Welche Möglichkeiten für Gemeinschafts- und Geselligkeitserlebnisse werden geschaffen? Werden Treffen – auch zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen – veranstaltet, um die Arbeit gemeinsam abzustimmen – und um sich überhaupt persönlich näher kennenzulernen? Werden zugleich auch kleine, überschaubare Gruppen mit vielschichtigen, also diffusen, nicht nur arbeitsförmig spezifizierten Interaktionschancen und mit unterschiedlichen Kommunikations- und Geselligkeitsstilen zugelassen?

¹⁶ Hilfreich ist hierzu auch die Übersicht in H.-D. Horch, Strukturbesonderheiten freiwilliger Vereinigungen. Frankfurt, New York 1983, 48f, wiederabgedruckt in M. N. Ebertz, Ehrenamtliche – gewinnen, einbinden und qualifizieren (Schriftenreihe des Diözesan-Caritasverbandes Köln, 7). Köln 1993, 22ff.

7. *Soziales Kapital*: Wird auch für die Zugehörigkeit von ‚Honoratioren‘ und ‚Experten‘ (etwa von Ärzten, Apothekern, Rechtsanwälten, Lehrern, Bankdirektoren, Handwerkern), d.h. für die Herausbildung eines gewissen ‚Beziehungsreichtums‘ unter den Ehrenamtlichen gesorgt, der sich auch zu eigenem Vorteil im privaten Leben nutzen läßt?

Ehrenamtlich engagierte Frauen, befragt nach ihren Gründen zur Mitarbeit in der Kirchengemeinde,¹⁷ hatten offensichtlich keine Hemmungen mitzuteilen, daß sie diese Tätigkeit übernehmen, weil sie ihnen „Spaß macht“ (83 Prozent), weil sie darin die Quelle einer „sinnvollen Aufgabe“ sehen (62 Prozent), weil sie „dadurch mehr Kontakte zu den Leuten“ hätten (55 Prozent), weil sie „etwas verändern möchten“ (35 Prozent), daß sie also über das

Ehrenamt selbst einen persönlichen Gewinn, eine Gegenleistung, eine Rückerstattung erhalten. Denjenigen ‚wertrationalistischen‘ Lesern, deren theologisches Legitimationsbedürfnis durch die ‚Einsichten‘ solcher empirischer Befunde ungestillt bleibt, vermag vermutlich auch die nachstehende jesuitische Lebensklugheit eines Oswald von Nell-Breuning kaum Abhilfe zu verschaffen: „Sehr vieles von dem, was wir tun oder betreiben, tun wir nicht um seiner selbst willen, sondern weil wir durch dieses Tun etwas anderes, woran uns gelegen ist oder worum es uns geht, erreichen oder zu erreichen hoffen. Wo wir anderen einen Dienst erweisen, tun wir das sehr oft (um nicht zu sagen: in der Regel) nicht aus reiner Nächstenliebe, sondern weil wir uns zugleich für uns selbst etwas davon versprechen“.¹⁸

¹⁷ Siehe Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Frauen und Kirche. Bonn 1993, 159ff.

¹⁸ O. von Nell-Breuning, Worauf es mir ankommt. Zur sozialen Verantwortung. Freiburg 1983, 20.

WEGE DES GLAUBENS:

Wie ist das ‚Phänomen Jesus von Nazareth‘ zu verstehen und wie leben wir heute seine Botschaft?

Michael N. Ebertz

Das Charisma des Gekreuzigten
Zur Soziologie der Jesusbewegung

Das ‚Phänomen Jesus von Nazareth‘ wird mit Hilfe von zwei in der deutschen Soziologie entwickelten und verknüpften Konzepten interpretiert: Dem der ‚charismatischen Bewegung‘ und dem der ‚Selbststigmatisierung‘. Es wird gezeigt, wie Jesus der Galiläer im Anschluß an eine ‚charismatische Karriere‘ mit seiner – durchaus konfliktträchtigen – charismatischen Jüngergruppe in der Naherwartung des Einbruchs der Gottesherrschaft durch eine noch klar erkennbare ‚Strategie‘ der ‚Selbststigmatisierung‘ den zeitgenössischen politischen, sozioökonomischen und sozioreligiösen ‚Stigmatisierungszusammenhang‘ zu unterlaufen und bewältigen suchte. 1987. XI, 308 Seiten (Wissenschaftliche Untersuchungen zum Neuen Testament 45). ISBN 3-16-145116-3 Leinen DM 148,-/öS 1155,-/sFR 134,-

Traugott Koch: Mit Gott leben

Eine Besinnung auf den Glauben
2., durchgesehene Auflage 1993. VIII, 405 Seiten. ISBN 3-16-146178-9 Pappband DM 54,-/öS 425,-/sFR 54,-

Günter Bader: Die Abendmahlsfeier

Liturgik – Ökonomik – Symbolik
1993. IX, 167 Seiten. ISBN 3-16-146088-X Leinen DM 88,-/öS 690,-/sFR 88,-

J.C.B. MOHR
(PAUL SIEBECK)
TÜBINGEN

