

ERFAHRUNGEN

EVA PETRIK

Als ehrenamtliche Funktionärin in der Kirche

Auf dem Hintergrund ihrer jahrzehntelangen Erfahrung als ehrenamtlich engagierte Frau in der Kirche reflektiert die Autorin, derzeit Präsidentin der Katholischen Aktion in Österreich, über die Voraussetzungen für die Übernahme von Ehrenämtern und den Umgang mit den Ehrenamtlichen in der Kirche. Der praxisbezogene Bericht bleibt nicht in der Analyse stecken, er schlägt konkrete Schritte zur stärkeren Einbindung Ehrenamtlicher vor. Ohne deren Engagement würde nicht nur einiges in der kirchlichen Organisation nicht mehr laufen, die Ehrenamtlichen bewahren sie auch vor der „Betriebsblindheit“. Die Autorin arbeitet als Professorin an einem katholischen Privatschulhaus und der Religionspädagogischen Akademie der Erzdiözese Wien, ist verheiratet und Mutter von vier Töchtern. (Redaktion)

Meine persönliche Erfahrung mit dem Ehrenamt in der katholischen Kirche umfaßt etwas mehr als vier Jahrzehnte aus sehr verschiedenen Perspektiven:

- die eigene Arbeit auf verschiedenen Ebenen von der Basis bis zu zentralen Funktionen, in der Übernahme punktueller, zeitlich begrenzter oder über mehrere Perioden andauernder Aufgaben: Jungschargruppenleiterin, später Pfarrgemeinderätin, Erstkommunion-Tischmutter u.a.m. in der eigenen Pfarre; Referentin in der Erwachsenenbildung verschiedener Diözesen; stellvertretende Vorsitzende zweier Katholikentage und Moderatorin beim Österreichischen Synodalen Vorgang; Vorsitzende der Kath. Jungscharch Wiens und Öster-

- reichs, später Präsidentin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Kath. Erwachsenenbildung und schließlich der Katholischen Aktion Österreichs;
- Dazu kommen als weitere Perspektiven die Erfahrung als Ehefrau eines langjährigen ehrenamtlichen Vorsitzenden des Kath. Familienwerks Österreichs mit vielen Zusatzfunktionen auf verschiedenen Ebenen sowie die gemeinsame Erfahrung als Eltern sowohl pfarrlich engagierter wie in diözesaner und zentraler Verantwortung arbeitender junger Menschen.

Diese breite Palette eigener Erfahrungen mit dem Ehrenamt wie auch im Umgang mit Ehrenamtlichen bildet die Basis der folgenden Ausführungen. Vier Jahrzehnte lassen einen gewissen Abstand und Überblick gewinnen und ermöglichen die Wahrnehmung von Strömungen und Veränderungen im Lauf der Zeit.

1. Voraussetzungen für ein Ehrenamt

Manche Eigenschaften und Talente muß jemand, der eine ehrenamtliche Aufgabe übernimmt, als Voraussetzung mitbringen. Die Tätigkeit hilft, solche in der Folge weiter zu entfalten.

Motivation

Oft genug passiert es – auch mir ist es des öfteren so gegangen – daß man sich einer Sache dem zuliebe annimmt, der

einen darum gebeten hat: man ist in seiner Schuld; es ist peinlich, „nein“ zu sagen; man wurde überrumpelt...

Wenn solch falsche Motivationen (die man zuerst oft nicht einmal erkennt) die einzigen sind, bilden sie keine Basis für einen überzeugten Einsatz.

Echte Motivation hat im allgemeinen drei Ebenen:

- die Sachebene: Die Sache, für die ich mich einsetze, die ich vorantreiben will, muß mir ein wichtiges Anliegen sein – und ich soll mir und anderen auch begründen können, warum.
- die soziale Ebene: für wen möchte ich das tun? Und brauchen jene auch, was ich anbiete? Überdies: mit wem will ich mich gemeinsam engagieren? Das sind wichtige Fragen zur Begründung und Verstärkung von Motivation.
- die persönliche Ebene: Die Hoffnung, aus einem Ehrenamt auch etwas für sich selbst gewinnen zu wollen – Freude und Befriedigung, Wissen und Erfahrung, Beziehungen und Freunde, ja auch Einfluß und Macht (mit dem Vorsatz, integer damit umzugehen) – ist nicht nur berechtigt, sondern positiv verstärkend. Daß es in kirchlichen Kreisen da und dort immer noch als unpassend, ja als unmoralisch gilt, aus einer Aufgabe persönlichen Gewinn zu ziehen – wenn auch nur ideell –, führt zu massiven Verdrängungen, und die schaden nicht nur dem Menschen, sondern auch dem von ihm ausgeübten Amt. Die Motivation kann zur Übernahme und längerfristigen Ausübung eines Ehrenamtes nur dann reichen, wenn das Verhältnis dieser drei Ebenen ausgewogen ist. Dies immer wieder zu überprüfen, bedarf eines hohen Maßes an Selbstkenntnis und Reflexion.

Spiritualität

Für mich als katholische Christin hat diese dreifache Motivation eine besondere, eine tiefe Bedeutung: Es ist die Sache Christi, für die ich mich einsetze, der Sozialbezug ist die Kirche, die wir gemeinsam sind und in der ich lebe. Im Bemühen, in diesem Geist zu leben und zu arbeiten, bekommt die persönliche Freude – neben der Befriedigung hier und jetzt – auch einen transzendenten Sinn; in Zeiten von Frustration und Enttäuschung, die keinem erspart bleiben, kann sie zu einer Freude „trotzdem“, zu einem „sperare contra spem“ werden. Ein Mensch, der aus einer solchen Spiritualität lebt, ist vielen schon durch sein So-Sein ein Kündler der Frohbotschaft. Freilich, solches kann man nur in Anfängen, in Spuren, als Voraussetzung mitbringen. Persönlicher Einsatz in sehr offener Bereitschaft aber läßt vieles wachsen.

Verantwortungsgefühl

Mit jedem übernommenen (bezahlten oder unbezahlten) Amt übernehme ich auch die volle Verantwortung für die damit verbundenen Tätigkeiten. Dazu gehört ein bestimmtes Maß an Reife. Selbstverständlich kann man gerade im Erfüllen von Aufgaben reifen. Andererseits werden Verpflichtungen ohne die dazugehörige Reife rasch zu Überforderung und Frust. Das ist schlecht für die Sache und hemmend für den Menschen: es engt ein, statt zur Entfaltung beizutragen.

Bindungsfähigkeit und -wille

Ehrenamt ist etwas Freiwilliges, nicht aber etwas Beliebiges. Was ich aus freiem Willen übernommen habe, wird dadurch zur Verpflichtung. Jenen, die

mich gewählt (ernannt, entsendet...) haben, bin ich es schuldig, mich an Vereinbarungen zu halten; nicht mit einer „Man-wird-sehen“-Mentalität an die Sache zu gehen, um sich möglicherweise bei nächstbesten Gelegenheit wieder aus dem Staub zu machen.

Personale und fachliche Kompetenz

Es ist ein gefährlicher Irrglaube, in der Kooperation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen sei der hauptamtlich Tätige der „Professional“ und der Ehrenamtliche – sei es als Helfer oder als Vorsitzender – der „Dilettant“, der von der Sache an sich nichts verstehen müsse. Dilettanten sind unglaublich und schaden damit nicht nur ihrem eigenen Ansehen, sie bringen auch in der Sache nichts weiter.

Von der in ein Ehrenamt zu investierenden Zeit fällt meist der geringere Anteil auf Sitzungen und Vertretungsaufgaben etc., auf das im voraus Sicht- und Abschätzbare also. Weit mehr Zeit beansprucht es, sich durch Studium und Fortbildung kompetent zu machen und zu halten. Dabei lernt man sehr bald, wie wichtig es ist, zu selektieren. Auch hier ist Vertiefung wichtiger als Verbreiterung. Als Träger von Gesamtverantwortung muß ich nicht überall mitreden können (ich kann delegieren), aber was immer ich sage, muß „Hand und Fuß“ haben, und mein Urteil muß fundiert sein.

Verfügbarkeit

In der Praxis ist für den Ehrenamtlichen weniger das aufzuwendende Zeitquantum ein Problem, sondern die Zeiteinteilung. Wann, fragt man sich, können Priester und Laien denn miteinander arbeiten? Das freie Wochenende, auf das kirchlich Angestellte zu

Recht pochen, sollte der Familie vorbehalten bleiben. Überdies ist es die dichteste Arbeitszeit der Priester. So bleiben die Abende für gemeinsames Engagement. Dies mag an der Basis, in der Pfarre reichen – für eine zentrale Funktion sicher nicht. Viel gegenseitige Einfühlung und Rücksichtnahme – weil sich immer nur zweitbeste Lösungen finden – ist nötig; andernfalls wird die Auswahl Ehrenamtlicher bald ausschließlich nach dem eigentlich sekundären Merkmal der zeitlichen Verfügbarkeit getroffen: was bleibt, sind StudentInnen, PensionistInnen, Hausfrauen, evtl. Freiberufler... das Spektrum ist schmal.

In diesem Zusammenhang sei auf ein weiteres Problem aufmerksam gemacht. Zur Problematik „Verfügbar sind zeitlich Unabhängige“ sollte sich keinesfalls die noch größere Problematik „Verfügbar sind finanzielle Unabhängige“ gesellen.

Das reißt die Frage der *finanziellen Vergütung* ehrenamtlicher Tätigkeit an. Um vorweg ein Mißverständnis zu klären: Es geht um Vergütung und nicht um Entlohnung! Ehrenamtliche Tätigkeit muß nämlich anders als finanziell ent- oder belohnt werden. Das wäre zu billig! Die meisten fühlten sich so auch in ihren Motiven mißverstanden und wären zurecht beleidigt. Was aber soll vergütet werden?

- Spesen (Fahrten, Telefon, Materialien etc.);
- Fort- und Weiterbildungskosten, zumindest anteilig;
- in speziellen Fällen auch Verdienstentgang; wo nämlich der entgangene Verdienst zum Lebensunterhalt nötig wäre und sonst anderweitig aufgebracht werden muß: in der Familienerhaltung durch den Partner, bei Werkstudenten durch die Eltern...

- Schwierig wird es auch, wenn berufliche Tätigkeit zusätzlich ehrenamtlich ausgeübt wird: Beratung etc. Wo solche Tätigkeit mit der beruflichen gemeinsam versteuert wird o.ä., sollte der Entgang abgegolten werden.

Sicher befinden wir uns mit den beiden letzten Beispielen in „Grauzonen“, die beiden Seiten Gewissensentscheidungen abverlangen. – Selbstverständlich wird auch nicht in jedem Bereich finanzielle Abgeltung gleichermaßen möglich sein. Die Erfahrung zeigt aber, daß meist nicht Geldnot, sondern Gedankenlosigkeit die Schuld an Unterlassungen trägt. Freilich gilt: „Ehrenamt ist unbezahlt, weil unbezahlbar“, aber es gilt ebenso: „Man soll für zusätzliche Arbeit nicht ‚Strafe‘ zahlen müssen“, und „Was nichts kostet, ist nichts wert“. In dem Sinn ist der Gedanke an Abgeltung auch ein Zeichen von Wertschätzung.

2. Über den Umgang mit Ehrenamt und Ehrenamtlichen

Vorweg zu beachten

Wenn in einer Pfarre oder in einem zentralen Bereich die Mitarbeiter sich immer wieder bereits nach kurzer Zeit empfehlen oder überhaupt kaum jemand gewonnen werden kann, wird man den Fehler an Ort und Stelle suchen müssen. Einige Regeln müssen bedacht werden:

- Einladungen zur „Mitarbeit in der Pfarre“ sind zu allgemein. *Ausmaß, Ziel (und evtl. Ende) eines Arbeitsvorhabens* müssen klar sein, sonst kommt es zur Befürchtung: „Man bittet mich um den kleinen Finger und nimmt meine ganze Hand“.
- Erstes Kriterium für den Einsatz eines Mitarbeiters muß sein: „Wo liegen dessen *Talente und Fähigkeiten*“,

erst in zweiter Linie ist zu fragen: „Was brauche ich?“ Der Vorteil solcher Priorität ist nicht nur die ambitioniertere Mitarbeit, sondern auch die Auswertung auf neue Tätigkeitsfelder.

- Wer Mitarbeiter gewinnen will, muß selbst *teamfähig* sein und Verantwortung im Vorvertrauen teilen können. Der Stoßseufzer „Ich muß alles selber machen!“ liegt sehr oft an diesem Unvermögen.
- Auch für ehrenamtliche Tätigkeit muß es eine exakte „*Arbeitsbeschreibung*“ geben; in der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen müssen die *Tätigkeitsfelder gut abgegrenzt* sein. Mißverständnisse sind verhängnisvoll: leicht fühlt sich ein Hauptamtlicher alleingelassen oder ein Ehrenamtlicher überflüssig.

Im Laufe ehrenamtlicher Arbeit

Die Erfahrung zeigt, daß Ehrenamtliche oft nach kurzer Zeit resignieren, obwohl anscheinend keine objektiven Gründe vorliegen. Es kommt zum „Burning-out-Syndrom“. Um dem vorzubeugen, braucht ein Ehrenamtlicher

- *Abgrenzung* gegenüber dem persönlichen Bereich.

Wer keine geregelte Arbeitszeit hat, kommt leicht in Gefahr, sich auch keine Freizeit zu gönnen. Das ist falsch verstandener Idealismus und wirkt kontraproduktiv.

- „*Auftanken*“

Wer viel gibt muß auch etwas bekommen. Möglichkeiten zum „Auftanken“ sind Weiterbildung, Teambesprechungen, gemeinsamer Austausch von Erfahrungen, aber auch von Problemen. Weil gerade letzteres so schwer fällt, glaubt bald einer, nur er habe Schwierigkeiten, und das macht mutlos.

– *Beratung und Begleitung*

Im Sachbereich gibt es viele, meist unterschätzte und zu wenig in Anspruch genommene Möglichkeiten professioneller Beratung und Praxisbegleitung. Auch der Rat im selben Bereich tätiger Erfahrener kann weiterhelfen. Daß auch persönliche Begleitung notwendig und notwendig ist, wird oft vergessen. Dies gilt übrigens auch für die enge Umgebung, die Familie eines Ehrenamtlichen, die durch Verzicht auf seine Zeit ihren Anteil an seinem Verzicht, nicht aber an der aus dem Tun kommenden Befriedigung hat. In diesen Bereich gehört auch die geistliche Begleitung, die ein Priester wesentlich leisten kann.

– *Ernstgenommen und bedankt werden*

Ehrenamtliche, die arbeiten, aber nicht entscheiden dürfen, deren Arbeit als selbstverständlich, aber nicht ernst genommen wird („...des Pfarrers kleine Helferlein“ nennt sie Claudia Mitscha-Eibl in einem ihrer Lieder), fühlen sich zurecht als „nützliche Idioten“. Anerkennung muß phantasievoll und Dank selbstverständlich sein.

3. Ehrenamt ist unverzichtbar – gerade in der Kirche

Evident ist, daß kirchliche Arbeit und Wirksamkeit – im eigenen Bereich wie bei den für die Gesellschaft wahrgenommenen Aufgaben ohne Ehrenamtliche unvorstellbar und nicht zu leisten wäre. Darüber hinaus ist zu bedenken, daß einige Aspekte speziell von Ehrenamtlichen eingebracht werden:

- Jeder bringt seine *speziellen, andersartigen Erfahrungen von außen* ein. Die sollen auch dann nicht verdrängt werden, wenn sie unbequem sind.

Sie bewahren vor Betriebsblindheit, erweitern den Horizont und ermöglichen eine realistische Problemsicht. die „Kirchenwelt“ wird vielfältiger und bunter.

- Ehrenamtliche sind *nicht belastet von persönlichen Abhängigkeiten*, wie sie kirchliche Dienstverhältnisse manchmal mit sich bringen. Sie können daher offen sagen, was zu sagen ist und auch die Sache jener vertreten, die dies nicht selbst zu können meinen. Diese Chance sollen sie auch wahrnehmen.
- Ehrenamt erlaubt Flexibilität, weil es (etwa im Rhythmus von Wahlperioden) *Wechsel und dadurch neue Impulse* ermöglicht.

Oft kommt es zu grotesken Situationen, wenn die Tatsache von Wahlen nicht ernst genommen wird: Ein ganzes Gremium glaubt, jemanden immer wieder wählen zu müssen, damit er nicht gekränkt sei; der wiederum möchte schon lange gehen – aber das könne er den anderen doch nicht antun! So läuft alles in ausgefahrenen Bahnen weiter. Beim Nachdenken über die Unverzichtbarkeit von ehrenamtlicher Tätigkeit drängt sich mir ein persönliches Bekenntnis auf: Auch für mich sind die Erfahrungen, die ich aus meiner ehrenamtlichen Tätigkeit gewonnen habe, unverzichtbar; ich möchte sie keinesfalls missen. Meinem Leben brachten sie Erweiterung und Vertiefung: der Horizont wurde weiter, das Glaubensleben – schon durch die notwendige kritische Hinterfragung in der Konfrontation – tiefer. Und aus dem – nicht immer unangefochtenen – Wissen um die Sinnhaftigkeit meines Tuns kommt mir – bei allen Widrigkeiten, Leerläufen und auch wiederkehrenden Frustrationen – eine sehr beständige Freude zu.

4. Veränderungen von Sicht und Ausübung kirchlichen Ehrenamts

Ein Überblick über längerfristige Entwicklungen läßt manchen Schluß für die Zukunft zu. Daher zum Schluß – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – dazu einige persönliche Beobachtungen auf der Basis von vier Jahrzehnten.

Dauerbindung als Lebensform ist nicht mehr gefragt

Wer sich – vor 30, 40 Jahren noch – mit den Zielen einer Organisation identifizierte, verscrieb sich dieser auch weitgehend. Sie bestimmte sein Leben in vielerlei Beziehung; es war selbstverständlich, auch bei allen Aktivitäten mitzutun. So waren – auch im Bereich kirchlicher Organisationen – Ehrenamtliche ziemlich leicht für verschiedenste Aufgaben zu rekrutieren. Heute binden sich viel weniger Menschen auf Dauer. Sie engagieren sich aber sehr wohl in vielen Bereichen (Umwelt, Gesundheit etc.) und suchen Anschluß an andere, mit denen sie ihre Ideen gemeinsam verwirklichen können.

Für uns als Kirche bedeutet dies, Mitarbeiter nicht nur in den Reihen der aktiven Mitglieder zu suchen, sondern Tätigkeitsfelder und Mitarbeiterstab zu erweitern – in viel größerer Offenheit für das, was von außen herangetragen wird.

Das Reservoir an MitarbeiterInnen wird kleiner

Das mag einerseits an Zeitsymptomen wie wachsendem Individualismus und sinkender Bindungsbereitschaft sowie einem generellen Mißtrauen gegenüber Institutionen liegen. Davon sind viele betroffen. Die Anfrage an uns bleibt: Bietet die Kirche ein Bild, das ein En-

gagement verlockend erscheinen läßt? Wird Frohbotschaft verkündet, sodaß merklich ist, es mache froh, in dieser Kirche zu arbeiten? Die Antwort deckt auf, daß der Ansatz zur Änderung bei uns liegt.

Die Professionalisierung wird stärker

Das wirkt sich auf Image und Ergebnis ehrenamtlicher Tätigkeit positiv aus. Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern muß ein verstärktes Anliegen sein. Von immer größerer Bedeutung ist daher auch Erwachsenenbildung/Mitarbeiterbildung in kirchlicher Trägerschaft.

Veränderungen im Verhältnis von Haupt- zu Ehrenamt

Gleichzeitig sind zwei gegenläufige Strömungen feststellbar: Einerseits werden angesichts des steigenden Priestermangels und der knapper werdenden kirchlichen Finanzen in mehr und mehr Bereichen Aufgaben an Ehrenamtliche delegiert, andererseits sind im Laufe der Entfaltung vor allem pastoraler Tätigkeiten neue Berufe entstanden (z.B. Pastoralassistenten). Das wiederum hat zur Folge, daß viele früher ausschließlich ehrenamtliche Tätigkeiten heute auch im Rahmen von Dienstverhältnissen ausgeübt werden können; eine positive Entwicklung, wenn die Ehrenamtlichen dadurch Entlastung und Unterstützung, fachliche Beratung und Begleitung finden. Der Erfahrung nach sinkt allerdings durch eine Anstellung oft das freiwillige Engagement. „Das hat nun der oder die zu machen,“ heißt es, „die werden ja dafür bezahlt.“ Weder aber sind Ehrenamtliche Lückenbüßer, noch ist die Errichtung von Dienstverhältnissen Ersatz für Engagement. Pfarrliche Dienst-

pläne ebenso wie die übergeordneter Stellen müssen künftig verstärkt auf die gegenseitige Zuordnung von Haupt- und Ehrenamt Bezug nehmen.

Als Frau in der Kirche

In dieser Hinsicht habe ich meine besonderen Erfahrungen mit dem Ehrenamt. Hierarchische Strukturen unterstützen Bevormundung. So sind es (vor allem in ländlichen Pfarrgemeinden) sehr oft noch Männer (Pfarrherren), die den Frauen ihre (eher dienenden) Ehrenämter zuweisen. Es bedarf noch einer Stärkung des Selbstbewußtseins bei Frauen, damit diese lernen, selbst zu entscheiden, was sie können, wo sie sich einbringen und was sie tun wollen. Der Anteil und auch die Verteilung von Frauen in Ehrenämtern wird stetig günstiger, seit es gewählte Laiengremien gibt. Die Frauenquote in Pfarrgemeinderäten ist durchwegs besser

als beispielsweise in politischen Gremien (geht es doch auch mehr um Einsatz und Arbeit als um Einfluß und Macht!).

Eine Gefahr besteht immer noch, daß nämlich Frauen als Alibifrauen Männergewissen entlasten und sonst wenig bewegen können. Daher ist es wichtig, daß Frauen andere Frauen nachziehen und sich gegenseitig stützen.

Entwicklungen sind schwer vorherzusehen. Ich möchte hoffen, daß unsere Kirche auf ihrem Weg der Öffnung in die Gesellschaft fortschreitet, anstatt sich, wie es derzeit den Anschein hat, wieder zurückzunehmen und abzuschotten. Öffnung bedeutet gesellschaftspolitisches Engagement; das macht das Ehrenamt wieder anziehend, und gerade im gesellschaftspolitischen Engagement bedarf es mehr denn je des Ehrenamtes.