EVANGELISCHE KIRCHE
VON KURHESSEN-WALDECK

Zehnte Tagung der 14. Landessynode

Zu Tagesordnungspunkt 11 c

Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Förderung und Begleitung ehrenamtlichen Engagements als Querschnittsaufgabe

A. Problemlage und Zielsetzung

Im Frühjahr 2025 beschloss die Synode den oben genannten Prüfauftrag. Heute nun wird der Synode die gewünschte Strategie schriftlich vorgelegt. Diese beinhaltet Eckpunkte (5.), einen Beschlussvorschlag (6.) sowie einen Finanzierungsvorschlag (siehe dazu Fußnote 15). Die Strategie läutet die nächste Phase der Engagementförderung ein (2028 bis 2033 einschließlich) und markiert damit einen Doppelpunkt.

Deutlich wird wie wichtig die strategische, systematische Förderung ehrenamtlichen Engagements für die EKKW ist. Diese ist Schlüsselaufgabe und Querschnittsaufgabe zugleich!

B. Lösungsvorschlag

Der Vorschlag lautet: Fortsetzung der strategischen, systematischen Förderung ehrenamtlichen Engagements. Siehe dazu die Eckpunkte und den Beschlussvorschlag.

C. Alternativen

Das Aufgeben einer systematischen, strategischen Förderung ehrenamtlichen Engagements wäre nicht wirklich eine Alternative. Damit würden nämlich die Anstrengungen und Ergebnisse der vorangegangenen Phasen

(**Phasen der Engagementförderung in der EKKW:**

1. Einrichtung einer Projektstelle Engagementförderung: Frau Gittermann; von 2013 bis 2015 (u.a. Erprobung von Freiwilligenmanagement/koordination in den Pilotkirchenkreisen Kaufungen und Marburg)
2. Verstetigung der Fachstelle (u.a. partizipative Erarbeitung und Verabschiedung von Standards der Ehrenamtsarbeit); von 2016 bis 2018
3. Verabschiedung eines Maßnahmekatalogs (Kulturwandel, Strukturen schaffen, Fortbildungen anbieten, Finanzen bereitstellen) zur Umsetzung der Standards; Landessynode November 2021
4. Umsetzung der Synodenentscheidung durch Erweiterung der Fachstelle und Einrichtung von Engagementförderung in den KK, einschließlich Evaluation; 1.1.2022 bis 31.12.27

5. Doppelpunkt: Umsetzung einer systematischen Engagementförderung wie im Strategiepapier beschrieben; 1.1.28 bis 31.12. 33

weitestgehend zerstört.

D. Finanzielle Auswirkungen

Siehe dazu Fußnote 15. Die Details werden im Zusammenhang der Beratung des nächsten Doppelhaushaltes beraten und beschlossen.

E. Beteiligung

Die Strategie wurde von einer für diese Aufgabe konstituierten Arbeitsgruppe erarbeitet. Der Gruppe gehörten Jan-Hendrik Amrhein (Kirche mit Kindern), Ludger Arnold (inzwischen ehemaliger Präses der Kreissynode Werra-Meißner, Landessynodaler), Matthias Diederichs (Fachstelle Engagement), Margarete Eidam (Prädikantin), Jens Heller (Dekan im Kirchenkreis Kirchhain), Beatrix Hieronimus (Präses der Kreissynode Hofgeismar-Wolfhagen), Dr. Katrin Juschka (Freiwilligenmanagerin), Esther Koch (KV-Arbeit), Stefanie Kühn (Prädikantin), Dr. Volker Mantey (Propst im Sprengel Marburg, Leitung), Steffi Melzer (Kinder- und Jugendarbeit), Simone Möhring (Freiwilligenmanagerin), Dr. Gudrun Neebe (Bildungsdezernentin, Leitung), Jesse Steinchen (Landesjugendforum), Jan Terlinden (Kirche mit Kindern), Dr. Thorsten Waap (Dekan im Kirchenkreis Fulda) und Annika Weisheit (Diakoniepfarrerin) an.

F. Anlage

Synodenvorlage Gesamtstrategie

Engagementförderung in der EKKW als Querschnittsaufgabe stärken – Vorlage zum Prüfauftrag der Landessynode

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung		**2**
1.	**Bedeutung des freiwilligen Engagements**	**3**
1.1	**Theologische Überlegungen und Begründungszusammenhänge**	**3**
1.2	**Gesellschaftliche Herausforderungen und Entwicklungen für freiwilliges Engagement**	**3**
1.3	**Zur Bedeutung des freiwilligen Engagements in Gesellschaft und Kirche**	**5**
2.	**Die Vielfalt ehrenamtlichen Engagements**	**6**
2.1	**Einsichten**	**8**
2.2	**Neuralgische Punkte im Blick auf gelingendes Engagement**	**8**
3.	**Freiwilliges Engagement in den Reformprozessen**	**10**
4.	**Strategische Überlegungen – Gelingensbedingungen**	**11**
5.	**Eckpunkte**	**16**
6.	**Beschlussvorlage - Engagementförderung in der EKKW als Querschnittsaufgabe stärken**	**19**

Vorbemerkung

„Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Förderung und Begleitung ehrenamtlichen Engagements als Querschnittsaufgabe“, lautet der Prüfauftrag, der von der Landessynode am 9.Mai 2025 beschlossen wurde.

Ziel dieses Papiers, das von einer Strategiegruppe[1] ausgearbeitet wurde, ist die Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Förderung und Begleitung *allen* freiwilligen Engagements. Da freiwillig Engagierte in nahezu allen Handlungsfeldern unserer Kirche engagiert sind, umfasst dieser Prüfauftrag eine Fülle von Handlungsfeldern. Er fokussiert nicht ausschließlich die Fachstelle für Engagementförderung und die errichteten Stellen für Freiwilligenmanagement, die nur *ein* allerdings essenzieller Teil der Förderung von Ehrenamt und freiwilligem Engagement sind.

Das Engagement der freiwillig Engagierten unterscheidet sich ebenso deutlich. Auch die Zuständigkeiten und Regelungen sowie die Zuordnung zu Dezernaten sind sehr unterschiedlich organisiert. Es wird sich daher zeigen müssen, inwieweit Angleichungen und Umstrukturierungen sinnvoll sind.

Im folgenden Text wird unter *Ehrenamt* eine gemeinwohl-orientierte Aufgabe verstanden, für die Menschen gewählt werden (z.B. Kirchenvorstand) oder eine spezifische Beauftragung (Lektor:in etc.) erhalten. *Umgangssprachlich* dagegen wird damit oft alles bezeichnet, was freiwillig und unentgeltlich getan wird.

Freiwilliges Engagement ist (neben dem Ehrenamt) die informelle Tätigkeit, Mitgestaltung oder Verantwortung für gemeinwohl-orientierte und bürgerschaftliche Anliegen (z.B. der einmalige Einsatz oder kurzzeitige Projekte).

Ehrenamtliche sind folglich auch freiwillig Engagierte, die sich durch freiwillige Tätigkeiten unentgeltlich einbringen. Sie sind keine Mitarbeitenden, weil sie keinen Lohn oder Arbeitsvertrag erhalten.

Im Folgenden verwenden wir durchgängig die Bezeichnung **freiwillig Engagierte** als Oberbegriff. Von **Ehrenamtlichen** sprechen wir dann, wenn diese berufen oder gewählt sind.

---

[1] Bei der Zusammensetzung der „Strategiegruppe Ehrenamt“ wurde darauf geachtet, unterschiedliche Ebenen, Regionen und Engagementfelder gut zu berücksichtigen. Der Gruppe gehörten Jan-Hendrik Amrhein (Kirche mit Kindern), Ludger Arnold (inzwischen ehemaliger Präses der Kreissynode Werra-Meißner, Landessynodaler), Matthias Diederichs (Fachstelle Engagement), Margarete Eidam (Prädikantin), Jens Heller (Dekan im Kirchenkreis Kirchhain), Beatrix Hieronimus (Präses der Kreissynode Hofgeismar-Wolfhagen), Dr. Katrin Juschka (Freiwilligenmanagerin), Esther Koch (KV-Arbeit), Stefanie Kühn (Prädikantin), Dr. Volker Mantey (Propst im Sprengel Marburg, Leitung), Steffi Melzer (Kinder- und Jugendarbeit), Simone Möhring (Freiwilligenmanagerin), Dr. Gudrun Neebe (Bildungsdezernentin, Leitung), Jesse Steinchen (Landesjugendforum)
Jan Terlinden (Kirche mit Kindern), Dr. Thorsten Waap (Dekan im Kirchenkreis Fulda) und Annika Weisheit (Diakoniepfarrerin) an.
Die Gruppe traf sich zu sechs mehrstündigen Einzelsitzungen (15.9.25, 30.10.25, 20.11.25, 10.3.26, 22.4.26, 2.6.26) und beriet auf einer zweitägigen Klausurtagung (4.-5.2.26).
Am 2.6.26 wurde der vorgelegte Text inklusive der Eckpunkte und der Beschlussvorlage von der Gruppe verabschiedet.

1. Bedeutung des freiwilligen Engagements

1.1 Theologische Überlegungen und Begründungszusammenhänge

Im Neuen Testament gibt es ‘freiwilliges Engagement’ als Kategorie noch nicht; wohl aber (vor allem in den paulinischen Briefen z.B. Röm.12, 3ff und 1.Kor.12, 1ff) die grundlegende Unterscheidung von Gaben, die *alle* in unterschiedlicher Weise besitzen, und von Diensten und Aufgaben, in die sich das Leben einer Gemeinde differenziert und die von den Glaubenden kraft ihrer Begabung (Charismen) und Berufung wahrgenommen werden. Insofern ist, in modernen Kategorien ausgedrückt, „ehrenamtliches Engagement“ und „freiwilliges Engagement“ kein bloßes Zusatzprogramm oder eine Notlösung bei Personalmangel, sondern ekklesiologisch konstitutiv.

Kirchengeschichtlich kommt es dann schon früh, insbesondere seit dem 4. Jh., zur Klerikalisierung in den Gemeinden und zur Hierarchisierung der Aufgaben in einer Gesamtkirche. Die Entwicklung eines (binnendifferenzierten) Standes von „Geistlichen“ macht die übrigen Menschen zu „Laien“; diese werden dann zunehmend Adressaten pastoraler Leitung.

Mit der Reformation und dem Leitgedanken vom „Priestertum aller Getauften“ werden – in bewusster Aufnahme neutestamentlicher Vorgaben – alle Getauften theologisch als Träger:innen eines Dienstes verstanden. Damit ist „freiwilliges Engagement“ bzw. Laien-Engagement nicht nachgeordnet, sondern aus der Taufe (verstanden als Berufung) heraus grundsätzlich normativ und kirchenkonstitutiv gedacht. Faktisch führen die Kirchenordnungen im Kontext des landesherrlichen Kirchenregiments allerdings dennoch zu einer funktionalen Professionalisierung, sodass trotz des reformatorischen Prinzips erneut eine gewisse klerikal-professionelle Exklusivität entsteht.

Wenn wir heute eine Strategie für das freiwillige Engagement in der Kirche beschreiben, dann geschieht das auf der Grundlage der Überzeugung, dass alle Getauften von Gott begabt und berufen sind. Anschlussfähig ist die Strategie damit auch zur Auftragsbeschreibung der EKKW, das Evangelium mit den Menschen in der Welt zu teilen.

Die „Gemeinde“ – in ihren vielfältigen Sozialformen – bleibt der Raum, in dem die Berufung aller sichtbar und wirksam wird. Leitung und Engagement in der Kirche sind nur synodal, kollaborativ im Zusammenwirken von ordiniertem Amt und geteilten Begabungen zu denken; der ordinierte so wie weitergehend der hauptamtliche Dienst ist dabei als „Dienst an den Diensten“ bzw. als ermöglichender Dienst zu beschreiben.

1.2 Gesellschaftliche Herausforderungen und Entwicklungen für freiwilliges Engagement

Spannungen in der Gesellschaft

Der einzelne Mensch rückt in das Zentrum der Wahrnehmung. Die Suche nach Glück und das Streben danach, sich selbst zu verbessern, lassen den Blick für andere leicht verloren gehen. Unterschiede (z.B. zwischen arm und reich) nehmen zu. Rassismus,

gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung wachsen. Demokratie und Rechtsstaat stehen unter Druck. Alte Rollenbilder passen oft nicht mehr. Die Akzeptanz von Vielfalt ist nicht immer gegeben. Der rasante Wandel fordert Kreativität und Flexibilität.

Rückgang von Ressourcen

Fachkräfte fehlen. Viele Mitarbeitende sind überlastet. Kirchensteuereinnahmen sinken. Kirche muss Wege finden, Menschen zu unterstützen und Teams produktiv und zielorientiert zusammenarbeiten zu lassen. Kirche muss genau überlegen, wie sie ihre Ressourcen einsetzt und neue Finanzquellen[2] erschließen. Sie muss attraktiv sein für freiwilliges Engagement.

Bedeutungsverlust der Kirche

Menschen fragen nach dem Nutzen von Kirche. Hier muss Kirche verdeutlichen, dass sie Hoffnung und Orientierung gibt, Spiritualität ermöglicht und für Werte wie Demokratie, Verantwortung und Menschenwürde einsteht.

Traditionelle Engagementformate bröckeln

Mitgliedschaften in Organisationen sind insgesamt weniger stabil. Hierarchische Strukturen traditioneller Organisationen wirken auf viele Engagierte unattraktiv und lähmend, ja abschreckend. Neue Engagementformen kommen ohne formale Mitgliedschaft aus. Sie sind stark ereignisbezogen und nutzen häufig sehr effizient digitale Medien für Kommunikation und Organisation.[3]

Engagierte wollen selbst-bestimmt tätig sein

Menschen, die sich freiwillig engagieren wollen, können aus einer Vielzahl unterschiedlicher Engagementangebote auswählen. Sie wollen selbst Zeit und Umfang ihres Engagements bestimmen und werden durch institutionelle Vereinnahmung abgeschreckt. Wenn ein aufgenommenes Engagement ihren persönlichen Vorstellungen nicht entspricht, beenden sie es wieder und orientieren sich um. Klassische Großorganisationen (wie Sport- und Wohlfahrtsvereine oder Kirchen) haben an Bindekraft verloren.

Projektorientierung und Passung zur Lebenssituation

Freiwilliges Engagement findet zunehmend in überschaubaren Projekten ohne Bindung an nur eine Organisation statt. In den biografischen Phasen wie Jugend, Beruf, Familie oder Ruhestand ändern sich Interessen. Engagementwillige sind lebenslang bereit, sich für neue Anliegen oder an anderen Orten zu engagieren, wenn die Rahmenbedingungen ihren Erwartungen entsprechen.

---

[2] Hierzu kann Fundraising einen wichtigen Beitrag leisten. Daher sollte hier azyklisch investiert und Expertise aufgebaut werden. Das gilt besonders für hocherträgliche Bereiche wie Großspenden- und Nachlassfundraising.

[3] Freiwilligensurvey 2019, 2024

Wandel der Motivation

Neben altruistischen Motiven gewinnen Kompetenzerwerb, Sinnsuche sowie Suche nach sozialer Anerkennung, nach Gemeinschaft und Netzwerkbildung an Bedeutung. Dabei soll Engagement für viele mehr als nur eine weitere Aufgabe sein – es soll Freude machen.

Soziale Ungleichheit im Engagement

Höher Gebildete und ökonomisch Bessergestellte engagieren sich häufiger als Menschen in prekären Lebenslagen, da diesen keine ausreichenden Ressourcen (Zeit, Geld, Sicherheit etc.) für ihr Engagement zur Verfügung stehen. Engagement muss man sich leisten können und kann ggf. sogar soziale Ungleichheit verstärken.

1.3 Zur Bedeutung des freiwilligen Engagements in Gesellschaft und Kirche

Engagement wird in vielen Studien[4] hinsichtlich seiner Entwicklungen, Potentiale und unterstützender Rahmenbedingungen untersucht. Jüngste Untersuchungen zeigen:

- 36,7 % der Bevölkerung (27 Millionen Bundesbürger) ab 14 Jahren engagieren sich freiwillig – die Quote bleibt stabil. Hessen hat die höchste Engagementquote bundesweit, Thüringen ist führend in den „neuen“ Bundesländern.
- Kirche und religiöse Gemeinschaften stellen mit 11 % die drittgrößte Organisationsform für Engagierte dar.
- Jüngere engagieren sich am stärksten, insbesondere Schüler:innen (45,5 %). Bei Jüngeren, die sich bisher noch nicht engagieren, besteht ein besonders großes Potential dies (bei entsprechender Ansprache und motivierendem Inhalt) in Zukunft zu tun.
- Hauptgründe für die Beendigung eines Engagements sind: Zeitmangel, gesundheitliche Einschränkungen, Inanspruchnahme durch Beruf oder Familie und der Wunsch nach weniger Verpflichtung. Mangelnde Wertschätzung wird weniger oft als Beendigungsgrund genannt.
- Das Zusammenwirken unterschiedlicher Engagementakteure (wie Vereine, Kirche, Kommunen, Freiwilligenagenturen, oder Initiativen) ist in Stadt und Land ein wichtiger Erfolgsfaktor für gelingendes Engagement.

Stärkung von Demokratie und Gesellschaft

Freiwilliges, zivilgesellschaftliches Engagement befähigt Bürger:innen Verantwortung für das Gemeinwohl zu übernehmen. Es ermöglicht demokratische Teilhabe auch jenseits von Wahlen und macht Demokratie im Alltag lern- und erlebbar. Es ist eine tragende

[4] Freiwilligensurvey 2024; Susanne Huth: Bürgerschaftliches Engagement in Hessen als Garant des gesellschaftlichen Zusammenhalts 2023; Enkor: Engagement in ländlichen Räumen – Formen und Konstellationen 2024

Säule der Gesellschaft, das gesellschaftliche Krisen abfedern und das Vertrauen zwischen Staat, Gesellschaft und Individuum stärken kann.

Sozialer Zusammenhalt

Freiwilliges Engagement verbindet Menschen unterschiedlicher Herkunft und bringt Menschen aus mehreren Generationen und verschiedenen sozialen Milieus zusammen. Es beugt Vereinzelung, Einsamkeit und Ausgrenzung vor und stärkt Solidarität. Engagement bringt durch Freiwilligkeit seine eigene tiefe menschliche Qualität in soziale Beziehungen ein. Das markiert den Unterschied zu staatlichen oder marktwirtschaftlich orientierten Leistungen.

Gesellschaftliche Innovationskraft

Freiwilliges Engagement reagiert flexibel und schnell auf neue gesellschaftliche Herausforderungen. Herausforderungen wie Corona, Schutzsuchende, politische Radikalisierung nach rechts und links und der Rückgang lokaler Infrastrukturen werden durch neue Ideen und Aktionsformen aufgegriffen. Damit initiiert das Engagement häufig als Impulsgeber erste Lösungen, bevor sie staatlicherseits oder von großen Organisationen aufgenommen und organisiert werden.

Persönliche Entwicklung und Kompetenzerwerb

Freiwilliges Engagement vermittelt soziale, organisatorische u.a. Kompetenzen. Gleichzeitig werden Selbstwirksamkeit und Verantwortungsbewusstsein erlebt und gestärkt. Für jede Lebensphase gibt es passende Engagementangebote[5]. Damit werden lebenslanges und selbstbestimmtes Lernen unterstützt. Die im Engagement erlangten Kompetenzen wirken positiv auf Beruf, Familie und Gesellschaft ein.

2.Die Vielfalt ehrenamtlichen Engagements

Mindestens 33 000 Menschen engagieren sich in unserer Landeskirche.[6] In vielen Handlungsfeldern, die sich den sechs Grundaufgaben zuordnen lassen, sind freiwillig Engagierte in einer breiten Vielfalt aktiv. Diese Vielfalt des Engagements ist grundlegend und für unsere Kirche explizit gewünscht. In jedem Handlungsfeld gibt es unterschiedliche Anforderungen, eigene Aufgaben und spezielle Rahmenbedingungen. Außerdem unterscheiden sich die Unterstützungsstrukturen.

[5] Link zur Fachstelle Engagementförderung: www.engagagiert-mitgestalten.de
[6] So die Statistik der EKKW.

Die folgende Übersicht zeigt exemplarisch die Spannbreite des Engagements in der EKKW:



In diesen Handlungsfeldern verantworten meist Hauptamtliche die inhaltliche Qualifizierung, Förderung und Begleitung der Engagierten. Die Fachstelle Engagementförderung zusammen mit den Freiwilligenmanagerinnen sichert dagegen die arbeitsbereichsübergreifende Perspektive, indem sie die Umsetzung der synodal verabschiedeten Engagementstrategie der EKKW fördert[7] und verantwortet, gute Rahmenbedingungen mitentwickelt und Vernetzung voranbringt. Sie fungiert in diesem Zusammenwirken also nicht als zusätzlicher Strang oder zusätzliche Struktur, sondern als Vernetzerin und Ermöglicherin. Fachstelle und Freiwilligenmanager:innen sind verbindendes Element und Knotenpunkt, der die gewünschte Vielfalt in der Kirche vernetzt und auch auf Kooperationsmöglichkeiten mit anderen gesellschaftlichen Akteuren verweist. Sie nehmen die Perspektive der Engagierten ein und wirken auf eine verlässliche strategische Ausrichtung der Engagementförderung in der EKKW hin.

Die vernetzte Unterstützung von Engagementbereichen ist dann erfolgreich, wenn ‚gewachsene' Begleitungsstrukturen abgestimmt handeln oder auch vorhandene

[7] Siehe Synodenbeschluss am 26.4.2021: „Die landeskirchliche Fachstelle Engagementförderung unterstützt die Freiwilligenmanager*innen in den Kirchenkreisen mit Beratung, Materialien, Austausch und Fortbildungsangeboten. Sie hat die strategische Weiterentwicklung der Engagementförderung im Blick, macht Öffentlichkeitsarbeit und fungiert als Clearingstelle." (Beschlussvorlage Seite 10)

Zuordnungen neu geordnet werden. Zuständige Hauptamtliche sind jedoch oft zu wenig strukturell miteinander vernetzt.

2.1 Einsichten

Folgende *Gemeinsamkeiten* gibt es in den unterschiedlichen Engagementfeldern:

- Engagierte tragen durch ihr hohes Engagement und ihre Selbstständigkeit zum Gelingen der übernommenen Aufgaben bei. Sie bringen eine vielschichtige Diversität in die Kirche ein, die unschätzbar wertvoll ist. Die Kirche kann aktuell auf ein hohes Engagement und große Einsatzbereitschaft zählen.
- Engagierte bringen sich freiwillig und unbezahlt ein.
- In Engagementvereinbarungen können Aufgaben und Zuständigkeiten festgehalten werden. Sie stecken in einigen Fällen den spezifischen Rahmen ab.
- Es gibt eine unterstützende Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen.

Unterschiede gibt es in Hinsicht auf:

- Die Dauer, den Umfang und den Grad der Verbindlichkeit des Engagements (von kurzer Mithilfe bis zu langjährig übernommener Verantwortung; Wahlperioden etc.).

- Die Notwendigkeit gesetzliche Standards und Vorschriften in den Engagementbereichen einzuhalten (einerseits gesetzliche Hygienevorschriften und festgelegte Prozesse in der Tafelarbeit, andererseits weitgehende Selbstorganisation und ‚Eigengesetzlichkeit' z.B, in der Jugendarbeit.)

- Die notwendigen Eingangsvoraussetzungen zur Ausübung des Engagements (Seelsorgeausbildung; Hygieneschulung; rechtliches und organisatorisches know-how in der Leitung).

- Die Regelungen zum Zugang zu vorhandenen Ressourcen wie Räumlichkeiten oder die personelle Unterstützung durch Hauptamtliche sowie durch Supportsysteme digitaler Art (wie beispielsweise Church Desk oder Ausstattung mit einer ekkw-mailadresse). Auch gibt es deutliche regionale Unterschiede.

2.2 Neuralgische Punkte im Blick auf gelingendes Engagement

Aus der Vielfalt der Engagementformen und den damit verbundenen Strukturen organisatorischer Art ergeben sich verschiedene Regelungsbedarfe, um eine effektive und systematische Engagementförderung zu gewährleisten. Hier muss an die im Jahr 2021 synodal beschlossenen Maßnahmen angeknüpft werden, um diese zu ergänzen.

Die Klärung von Zuständigkeiten stellt eine grundlegende Voraussetzung für gelingendes Engagement dar. Unterschiedlich geregelte oder unklare Verantwortlichkeiten

zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, aber auch zwischen Arbeitsbereichen der Hauptamtlichen, führen zu Unsicherheiten und können die Eigeninitiative der Engagierten hemmen. Eine transparente Zuordnung von Aufgaben, Entscheidungsbefugnissen und Ansprechpersonen ist daher essenziell. Hauptamtliche sollten immer Engagement ermöglichen und nicht behindern.

On- und Offboarding-Prozesse erweisen sich als besonders heterogen oder gar nicht vorhanden. Während einige Engagementfelder über strukturierte Einführungen und begleitete Übergänge verfügen, werden Engagierten ihre Aufgaben andernorts ohne ausreichende Orientierung übertragen und sie verabschieden sich informell. Verlässliche Onboarding- und Offboarding-Formate sowie eine Willkommenskultur tragen zur Qualitätssicherung, zur Bindung Engagierter sowie zum Wissenstransfer bei.

Ressourcenzugriffe – etwa auf Räumlichkeiten, Materialien, personelle Unterstützung oder digitale Tools – sind nicht in allen Engagementfeldern gleichermaßen vorhanden oder geregelt. Fehlende oder unklare Zugänge erschweren die Umsetzung des Engagements und führen mitunter zu privater Vorleistung. Der zunehmende Ressourcenrückgang verschärft die Problematik noch. Klare Regelungen schaffen Entlastung und Wertschätzung.

Die Auslagenerstattung für benötigtes Material ist nicht überall selbstverständlich. Teilweise wird Material privat bezahlt und Reisekosten werden nicht geltend gemacht. Andererseits verzichten freiwillig Engagierte auch *bewusst* auf Auslagenerstattung, die sie in Anspruch nehmen könnten.

Eine gute kirchliche Anerkennungskultur wird häufig noch vermisst. Vielfältig ausgedrückter Dank und Wertschätzung wie durch kleine Geschenke, Veranstaltungen etc. sind wichtig.[8] Engagierte wissen häufig nicht, dass sie die Ehrenamtscard des Landes Hessen bekommen können.

Hauptamtliche in der Verwaltung und auch Pfarrpersonen werden sowohl als **wichtige Unterstützungsstruktur** wie auch als Bremse erlebt.

Die Vernetzung mit anderen Engagierten im gleichen Engagementfeld erfolgt unterschiedlich intensiv. Während in einigen Bereichen regelmäßiger Austausch auf Kirchenkreis- oder überregionaler Ebene stattfindet, bleiben Engagierte in anderen Engagementfeldern oder auch in den Kirchengemeinden weitgehend isoliert. Vernetzungsangebote unterstützen den Erfahrungsaustausch, stärken fachliche Kompetenzen und fördern Motivation und Nachhaltigkeit des Engagements.

Ein strukturiertes Beschwerdemanagement ist nicht durchgängig vorhanden. Fehlende oder informelle Beschwerdewege können dazu führen, dass Konflikte unbeachtet bleiben oder eskalieren. Transparente und niedrigschwellige Beschwerdestrukturen ermöglichen Rückmeldungen, fördern Vertrauen und tragen zur Weiterentwicklung der Engagementpraxis bei.

[8] Das Vorteilsportal „Coporate Benefits“ ist unter Engagierten kaum bekannt. Informationen dazu finden sich in Iunia.

Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation sind ein herausforderndes Querschnittsthema aller Engagementfelder. Unterschiedliche Informationskanäle, fehlende Adresspools unklare Zuständigkeiten oder fehlende Rückkopplung erschweren das Zusammenwirken von Hauptamtlichen und Engagierten und die Kommunikation der Engagierten untereinander. Einheitliche, verlässliche und zielgruppengerechte Kommunikationswege sind daher eine zentrale Voraussetzung für gelingende Engagementförderung. Die Einbindung der Engagierten in bestehende Kommunikationsstrukturen ist uneinheitlich. Teilweise sind Engagierte gut in Informations- und Entscheidungsprozesse eingebunden, teilweise bleiben sie von relevanten Informationen ausgeschlossen. Eine systematische Einbindung fördert Transparenz, Zugehörigkeit und die Identifikation mit dem Engagementfeld auch auf Kirchengemeindeebene. Sie ermöglicht darüber hinaus Mitgestaltung auf Augenhöhe.

Interessierte, die sich engagieren möchten, brauchen Informationen zu Engagement-Möglichkeiten auf Webseiten (ggf. auch in sozialen Medien) und benannte Ansprechpersonen.

3. Freiwilliges Engagement in den Reformprozessen

Die landeskirchliche Strategie zum freiwilligen Engagement steht in enger Wechselwirkung zu den Reformprozessen unserer Kirche. Diese Wechselwirkung wird im Folgenden skizziert:

Überarbeitung der Grundordnung

Eine veränderte Verhältnisbestimmung zwischen „Geistlichen“ und „Laien“ kann Engagierten mehr Verantwortung übertragen. Gleichzeitig wird eine profilierte „theologische Gesamtverantwortung“ von Pfarrpersonen ihre Rolle klarer fassen und gegenüber freiwillig Engagierten präzisieren. Die Strategiegruppe empfiehlt hierfür eine Überarbeitung der Begrifflichkeiten, die den Einsatz von Engagierten nicht als Laientätigkeiten degradiert und dahingehend missverstanden werden kann, dass ihr freiwilliges Engagement „ungeistlich“ wäre. Engagierte bringen ihre Kompetenzen und ihre teilweise hochprofessionalisierte fachliche Expertise aus beruflichen und anderen Lebenskontexten ein, was sprachlich zu würdigen ist.

Profilierung der Ämter und Berufe

Eine Berufsförmigkeit des Pfarramts und ein Terminstundenmodell verändern Aufgabenverteilungen. Freiwilliges Engagement kompensiert dabei nicht einfach hauptamtliche Aufgaben. Vielmehr bedarf es der transparenten Verständigung über Auftrag, Profile und Prioritäten auf Gemeinde-, Regional- und Kirchenkreisebene. Offen bleibt zudem, wie Interprofessionalität freiwillig Engagierte einbezieht und welche Rolle „klassischen“ Ehrenämtern künftig zukommt. Die Strategiegruppe verweist hier auf Partizipations- und Mitgestaltungsprinzipien unserer Kirche gemäß den „Standards“. Eine nachhaltige Veränderung wird durch Einbeziehung von Engagierten ermöglicht.

Haushaltskonsolidierung

Die zukünftige Finanzierung einer systematischen Engagementförderung stellt eine Herausforderung dar, bleibt jedoch angesichts ihrer Bedeutung sowie der Bedeutung des freiwilligen Engagements in der Kirche unverzichtbar. Ebenso notwendig ist die verbindliche Umsetzung von Standards im Engagement, etwa bei Auslagenerstattungen.

Gebäudestrategie 2026+

Der Gebäudeprozess verändert die Orte kirchlichen Engagements spürbar. Wegfallende oder alternativ finanzierte Gebäude schaffen neue räumliche Rahmenbedingungen für das freiwillige Engagement.

Kirchenverwaltung der Zukunft

Zu klären ist, in welcher Weise freiwillig Engagierte künftig angemessen Zugang zu Ressourcen und Unterstützungsstrukturen der Verwaltung erhalten und wie es gelingt, dass sich die Kirchenverwaltung noch stärker als Ermöglicherin von Engagement versteht.

Weitere aktuelle und zukünftige Prozesse

Die Kasualstrategie einer „segnenden Kirche“ verschiebt die Wahrnehmung von Zugehörigkeit zur Kirche, indem das Verhältnis von Getauftsein und Mitgliedschaft neu betrachtet wird. Durch eine damit veränderte Haltung geraten auch freiwillig Engagierte ohne Kirchensteuermerkmal stärker in den Blick; zugleich kann Engagement selbst ein Weg zur Mitgliedschaft werden.

Schließlich werden aus Sicht von freiwillig Engagierten weitere Reformprozesse notwendig sein: Eine landeskirchliche Gottesdienststrategie, u.a. für Kinder- und Familiengottesdienste (etwa im Sinne von „Kirche Kunterbunt“), eine Konfirmand:innenarbeit in Zusammenarbeit mit Teamer:innen usw..

4. Strategische Überlegungen – Gelingensbedingungen

Freiwilliges Engagement ist in vielfältigen Handlungsfeldern präsent, ja konstitutiv. Darum wird von einer Querschnittsaufgabe gesprochen.

Eine Gesamtstrategie zur Förderung und Begleitung des freiwilligen Engagements als Querschnittsaufgabe muss die Unterschiede der einzelnen Engagementfelder (wie z.B. KV-Arbeit, Engagierte im Arbeitsbereich Gottesdienste), die Bedürfnisse und Anforderungen von Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirche, gesellschaftliche Entwicklungen der Engagementförderung sowie die Sichtweisen der Engagierten dauerhaft miteinander in Beziehung setzen.

In der Strategiegruppe wurde eindeutig dafür plädiert, dass Landeskirche und Kirchenkreise die Engagementförderung an zentraler Stelle miteinander vernetzen und in einem verbindlichen Zusammenwirken gemeinsam mit den Kirchengemeinden weiterentwickeln. Das ist eine gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten. Die Fachstelle

Engagementförderung zusammen mit den Freiwilligenmanager:innen haben diese Aufgabe besonders im Blick.

Um das freiwillige Engagement zu würdigen und zu fördern, ist die Synchronisation der Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement unabdingbar. Im Folgenden werden daher zentrale Aspekte benannt, die einen Rahmen abstecken, innerhalb dessen freiwilliges Engagement wachsen und gedeihen kann:

Strukturen

Engagementförderung findet strukturell an unterschiedlichen Stellen sowohl auf landeskirchlicher Ebene wie auch in den Kirchenkreisen statt. Unterschiedliche Referate und Einrichtungen kümmern sich versäult jeweils um Teilaspekte oder um bestimmte Gruppen von Ehrenamtlichen (vgl. z.B. Kirchenvorstandsarbeit) und Engagierten (vgl. z.B. Gottesdienste mit Familien).

Die bestehenden Strukturen sind für freiwillig Engagierte und oft auch für Hauptamtliche schwer zu durchschauen. Unklar ist beispielsweise häufig, wer Verantwortung für die Engagementförderung für bestimmte Gruppen, in bestimmten Feldern oder auch insgesamt trägt. Diese strukturelle Unübersichtlichkeit führt zu nicht miteinander abgestimmten Teillösungen und zu den bereits (unter 3.) beschriebenen Fehlentwicklungen. Die Schaffung zusätzlicher Strukturen löst das Problem nicht. Sie schaffen keinen Mehrwert und kosten zusätzlich Geld. Die bestehenden Strukturen müssen folglich verändert werden. Durch eine sinnvolle Zusammenlegung von Arbeitsbereichen – orientiert an den Bedürfnissen der Engagierten – werden Kompetenzen gebündelt, Transparenz erhöht und Informationsaustausch verbessert.

Die Weiterentwicklung des in den letzten Jahren eingeführten Freiwilligenmanagements bietet eine Lösungsperspektive: Freiwilligenmanager:innen arbeiten in vielen Kirchenkreisen bereits als etablierte Anlaufstelle der Engagementförderung. Ihre zentrale Aufgabe ist es, die strategischen Ziele der Engagementförderung im Kirchenkreis weiterzuentwickeln und auf die Umsetzung der Ziele zu achten. Sie identifizieren bereits heute Anliegen und Leerstellen rund um das Engagement und bündeln da, wo Energie ist. Sie beraten Engagierte und nehmen Beschwerden entgegen. Sie vernetzen Engagierte mit Hauptamtlichen und sind selbst im Kirchenkreis und in Kirchengemeinden vernetzt. Auch arbeiten sie gemeinsam mit anderen außerkirchlichen ‚Engagementakteuren'. Als Verbindungsstellen der Engagementförderung in der Fläche kennen sie alle Unterstützungsstrukturen für Engagierte und vernetzen Engagierte angemessen untereinander. Sie erkennen zudem Querschnittsthemen, die nur gemeinsam kirchenkreisübergreifend oder auf landeskirchlicher Ebene beraten und entschieden werden können.[9]

Gleichwohl müssen Inhalt und Mehrwert der Engagementförderung für Kirchengemeinden und Kirchenkreise noch deutlicher werden, damit sie in Anspruch genommen wird.

[9] Zur Arbeit der Freiwilligenmanager:innen: https://www.youtube.com/watch?v=0HtdxgAhra8

Standards für die Ehrenamtsarbeit[10]

Die von der Synode 2018 verabschiedeten Ehrenamtsstandards bilden einen zentralen Handlungsrahmen für die Engagementförderung. Alle Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten müssen die Standards kennen, sie in ihren Engagementfeldern angemessen umsetzen und eine dementsprechende Haltung entwickeln. Im Rahmen eines Onboardings müssen die Standards deshalb ein verpflichtender Baustein werden. Darüber hinaus ist ein Beschwerdemanagement notwendig, das ermöglicht, auf Missstände aufmerksam zu werden, auf sie hinzuweisen und diese dann zu beseitigen. Die Freiwilligenmanager:innen sind schon jetzt zentrale Anlaufstellen in den Kirchenkreisen. Sie sollten auch weiterhin für das Bekanntwerden und die Umsetzung der „Ehrenamtsstandards" Sorge tragen, hauptberuflich mit den Fragen von Engagementförderung beauftragt und als verlässliche Ansprechperson präsent sein. Diese gute und erhaltenswerte Praxis der letzten Jahre ist ein Fortschritt, hinter den nicht zurückgegangen werden darf.

Übergänge zwischen den Engagementfeldern und im Sozialraum systematisch gestalten

Wer ein Engagement beendet, hat häufig die Offenheit sich an anderer Stelle bei passendem Angebot wieder einzubringen. Hier ist die Vielfalt der Engagementfelder in der EKKW eine Chance. Wenn die Übergänge zwischen den Engagementfeldern gut reflektiert und gestaltet werden, können potentiell Interessierte informiert, angesprochen und motiviert werden. (Beispiel: Übergänge vom Jugendengagement in Gemeindeaktivitäten und Leitungsämter)

Eine systematische Vernetzung mit anderen Akteuren im Sozialraum erweitert die innerkirchlichen Kontaktflächen und weckt vorhandene Potentiale. Mögliche Übergänge zwischen Vereinen, Organisationen, Initiativen und Kirche sollten Teil einer Engagementstrategie des Kirchenkreises sein und vor Ort in den Kirchengemeinden aktiv gestaltet werden.

Ressourcen

Freiwilliges Engagement findet grundsätzlich unentgeltlich statt.[11]

Freiwillig Engagierte müssen für ihr Engagement einen (verglichen mit Hauptamtlichen) gleichwertigen, angemessenen Zugang zu vorhandenen Ressourcen (personelle Unterstützung, Räume, Büromaterial …) im Kirchenkreis bzw. in der Kirchengemeinde haben. Die Umsetzung dessen ist durch Vereinbarungen (abgestimmte Prozesse, Transparenz

[10] https://engagiert-mitgestalten.de/magic/show_image.php?id=301876&download=1

[11] Bezahlung im Engagement beendet das Engagement und eröffnet ein Dienstverhältnis. Zuständig ist dann die Personalverwaltung, denn es wurde ein Dienstverhältnis geschaffen. Die Erstattung anfallender Auslagen sowie der Reisekostenerstattung im Engagement ist kein Entgelt und muss für alle Engagementfelder selbstverständlich und verpflichtend sein. Geregelt werden muss außerdem, ob die Erstattung pauschaliert erfolgen soll.
Aufwandsentschädigungen sind pauschale einmalige oder monatliche Auszahlungen, die im Rahmen der Ehrenamtspauschale (EStG)in Deutschland eine steuerfreie Obergrenze von 960€ pro Jahr haben. Vgl. dazu ausführlicher die Begriffsdefinitionen im Anhang.

der Rahmenbedingungen etc.) klar zu regeln. Für Freiwillige ist es zudem motivationsfördernd, wenn sie von den Ressourcen aus ihrem Engagement auch persönlich profitieren können.[12]

Finanzierung der Engagementförderung

Die Förderung und finanzielle Unterstützung des freiwilligen Engagements als Querschnittsaufgabe ist ein zentrales strategisches Anliegen sowohl der Kirchenkreise als auch der Landeskirche. Darum muss die Engagementförderung künftig gemeinsam finanziert werden. Landeskirchliche Aufgabe ist die Finanzierung der Qualifizierung von Engagierten (Bsp. Telefonseelsorge[13] oder Chorleitung in der Kirchenmusik), die Finanzierung der Begleitung von Engagierten (Bsp. KV-Arbeit oder Arbeitsstelle „gemeinschaftlich feiern"), die Finanzierung der hauptamtlichen Stellen für Engagementförderung auf landeskirchlicher Ebene, sowie der Sachkosten, die auf landeskirchlicher Ebene anfallen. Auch die Finanzierung der Stellen der Freiwilligenmanagerinnen und der benötigten Sachkosten auf Kirchenkreisebene kann zunächst nur gemeinsam (Landeskirche und Kirchenkreise) geleistet werden. Dabei fällt die unterschiedliche Eingruppierung der Stellen der Freiwilligenmanagerinnen auf. Hier besteht Klärungsbedarf im Blick auf Synchronisierung.

Auf landeskirchlicher Ebene unterstützt die Fachstelle bei übergeordneten Fragestellungen. Ein Mindestmaß an Vergleichbarkeit (z.B. annähernd synchrone Strukturen) muss in der Landeskirche für die sachgemäße Unterstützung der Engagementförderung umgesetzt werden. Es bleibt notwendig, auch in Zukunft Engagementförderung nachhaltig und koordiniert zu betreiben. Auf allen Ebenen ist darum Flexibilität und Zusammenarbeit nötig, um das Engagement dort zu unterstützen und zu fördern, „wo Energie ist".

Zur Finanzierung systematischer Engagementförderung müssen in Zukunft zusätzliche Finanzierungsquellen erschlossen werden. Bestehende Kooperationen u.a. mit dem Land Hessen und Thüringen (wie z.B.mit der Landesehrenamtsagentur Hessen (LEAH)) müssen deshalb ausgebaut, neue auf kommunaler und regionaler Ebene angebahnt und vertieft werden.

Bedarfsplanung und Steuerung von Engagement

Es gibt Engagementfelder (z.B. Prädikant:innen, Telefonseelsorge), die eine hohe Qualifikation für die freiwillig, unentgeltlich übernommene Tätigkeit voraussetzen. Interessierte müssen vorab darüber informiert sein (z.B. Notfallseelsorge), was sie in einem Engagementfeld erwartet und was von ihnen erwartet wird, außerdem will, wer für ein Engagementfeld qualifiziert wurde, auch tätig werden (Bsp. Jugendliche mit Juleica).

[12] Ressourcen-Vorteile transparent zu gestalten, sie als Bonus zu kommunizieren, die mit einem freiwilligen Engagement einherkommen, kann auch eine Form der Engagementförderung sein.

[13] Im Bereich Seelsorge werden bereits vor Beginn der Ausbildung Kontrakte geschlossen, die für beide Seiten regeln: Verlässliche Teilnahme an den Ausbildungsmodulen, verlässliche Mitarbeit nach absolvierter Ausbildung, verpflichtende Teilnahme an Supervision. Geplant ist die Einführung der KSA-Standards ab 2028.

Daher sind eine passgenaue Bedarfsplanung und Steuerung wichtig, damit es nicht zu Frustrationen kommt.

Sichtbarkeit

Freiwilliges Engagement in unserer Kirche muss nach innen (innerhalb der Kirche bis in die Kirchengemeinden hinein) und nach außen (für die Gesellschaft und für Interessierte) gut sichtbar sein. Darum benötigt Engagementförderung eine enge Verzahnung mit der Öffentlichkeitsarbeit in der Landeskirche und in den Kirchenkreisen. Schnittstellen und gegenseitige Erwartungen müssen beschrieben werden, um Doppelarbeit zu vermeiden. Interessierte, die sich engagieren möchten und nach kirchlichen Engagement-Möglichkeiten z.B. im Internet suchen, müssen Informationen darüber oder zu Ansprechpersonen auf den Webseiten vorfinden können.[14]

Kommunikation und Adressdatenbanken

Bislang gelingt eine gute Kommunikation kaum. Sowohl die Vernetzung der Engagierten im gleichen Engagementfeld wie auch mit den Hauptamtlichen, die für ein bestimmtes Engagementfeld zuständig sind, wird beklagt, wobei es auch Ausnahmen gibt. Daher müssen sowohl die Kommunikationswege wie auch die notwendige Infrastruktur (z.B. Adressdatenbanken, E-Mail-Adressen) überprüft, synchronisiert und erweitert werden. Die Hauptamtlichen auf landeskirchlicher Ebene tragen die Verantwortung für die Qualifizierung der freiwillig Engagierten, für geregelte Kommunikation sowie für eine funktionierende Adressdatenbank.

Freiwilligenmanager:innen

Auf Kirchenkreisebene sind die Freiwilligenmanager:innen der zentrale Knotenpunkt der Engagemenförderung. Sie sorgen dafür, dass gute Rahmenbedingungen in den verschiedenen Engagementfeldern geschaffen werden. Sie vernetzen die freiwillig Engagierten innerhalb eines Handlungsfeldes über Gemeinde- und Kirchenkreisgrenzen hinweg. Dazu pflegen sie u.a. Kontakte zu den jeweiligen hauptamtlichen Ansprechpersonen und leitenden Ehrenamtlichen. Sie klären in enger Kooperation mit dem/der Dekan:in und ggf. dem/der Kreisbeauftragten die Umsetzung der Ehrenamtsstandards, das On- und Off-boarding, den Ressourcenzugang und das Beschwerdemanagement. In diesem Sinn sollen die Freiwilligenmanager:innen in Zukunft weiter als verlässliche Anlaufstellen und fachliche Unterstützungsstruktur gestärkt werden. Der bisher erreichte Stand muss ausgebaut und die Funktion des Freiwilligenmanagements für die Engagementförderung in den Kirchenkreisen und in der Landeskirche stetig weiterentwickelt werden.

[14] Freiwilligenmanager:innen haben in den vergangenen Jahren bereits gute Beispiele geliefert, indem sie auf Kirchenkreis-Websites Zeichen gesetzt, in sozialen Medien dem Engagement ein Gesicht gegeben und Impulse gestaltet haben.

Fachstelle Engagementförderung

Dieser Arbeitsbereich für Engagementförderung vernetzt die Freiwilligenmanager:innen miteinander. Er sorgt künftig dafür, dass sich mindestens einmal im Jahr in einer Konferenz für Engagementförderung alle für freiwillig Engagierte hauptamtlich Zuständigen (z.B. für Engagementförderung zuständige Hauptamtliche aus den Bereichen Jugend, Kirchenvorstand, Kirchenmusik, Lektor:innen- und Prädikant:innenausbildung, Diakonie, etc.) sowie die Freiwilligenmanager:innen treffen. Ziel ist es dabei, den wechselseitigen Kontakt zueinander zu pflegen und sich über Rahmenbedingungen der Engagementförderung auszutauschen. Gleichzeitig sollen neuralgische Aspekte und Herausforderungen (problematische Praxis) in der Engagementförderung identifiziert und dazu Lösungen erarbeitet werden. Teilweise können Lösungen direkt entschieden und umgesetzt werden – teilweise müssen diese zur Abstimmung in die entsprechenden Gremien weitergegeben werden.

Wenn bei drängenden Themen unterjähriger Handlungsbedarf deutlich wird, muss dieser direkt gut vernetzt angegangen werden. Auch in diesen Fällen organisiert der Arbeitsbereich für Engagementförderung Treffen und lädt die entsprechenden Personengruppen ein.

5.Eckpunkte

5.1 Theologische Orientierung

Freiwilliges Engagement gehört zum Wesen der Kirche. Grundlage dafür ist die Überzeugung, dass alle Glaubenden von Gott begabt und berufen sind. Es ist daher kein Zusatzprogramm und keine Notlösung angesichts zurückgehender personeller oder finanzieller Ressourcen.

Kirche lebt in ihren unterschiedlichen Sozialformen vom Zusammenwirken verschiedener Gaben, Dienste und Verantwortlichkeiten. Hauptamtlicher Dienst ist deshalb als ermöglichender Dienst zu verstehen: Er unterstützt, qualifiziert, begleitet und stärkt freiwillig Engagierte in ihrem Dienst.

5.2 Orientierung an den freiwillig Engagierten

Engagementförderung ist konsequent aus der Perspektive der freiwillig Engagierten zu gestalten. Menschen engagieren sich heute zunehmend selbstbestimmt, projektbezogen und passend zu ihrer jeweiligen Lebenssituation. Sie wollen Inhalte, Umfang und Dauer ihres Engagements mitgestalten und nicht institutionell vereinnahmt werden.

Daraus folgt: Engagement braucht klare Zugänge, verlässliche Ansprechpersonen, gute Begleitung, Anerkennung und angemessene Formen des On- und Offboardings. Übergänge zwischen Engagementfeldern sollen bewusst gestaltet werden, damit Menschen auch nach dem Ende eines Engagements neue Möglichkeiten finden können. Um Doppelaufwand für Engagierte zu vermeiden, sollten Curricula von Fortbildungen, wie z.B.

Präventionsschulungen, gemeinsam mit anderen Organisationen abgestimmt, angeboten und wechselseitig anerkannt werden

5.3 Verlässliche Rahmenbedingungen

Freiwillig Engagierte brauchen transparente und verlässliche Rahmenbedingungen. Dazu gehören klare Zuständigkeiten, geregelte Entscheidungswege, angemessener Zugang zu Räumen, Materialien, digitalen Werkzeugen und zu personeller Unterstützung sowie verbindliche Regelungen zur Erstattung von Auslagen und Reisekosten.
Die vorhandenen Strukturen der Engagementförderung sind aus Sicht der Engagierten zu überprüfen. Wo Zuständigkeiten unklar, Strukturen unübersichtlich, Prozesse kompliziert oder Parallelstrukturen entstanden sind, sollen Verantwortlichkeiten geklärt, Strukturen verschlankt und Arbeitsbereiche sinnvoll miteinander verbunden werden. Es gibt *eine* landeskirchliche Anlaufstelle für alle ehrenamtlich Engagierten, die im Blick auf alle Anfragen und Anliegen vernetzt. Die Freiwilligenmanager:innen werden als verlässliche Anlaufstellen, Knotenpunkte der Vernetzung und fachliche Unterstützungsstruktur gestärkt. Hinter diesen erreichten Stand soll nicht zurückgegangen werden.

Ziel ist eine abgestimmte, verlässliche und bereichsübergreifende strategische Ausrichtung auf landeskirchlicher Ebene und in den Kirchenkreisen.

5.4 Standards für Ehrenamtsarbeit und Qualifizierung

Die Qualifizierung, Förderung und Begleitung freiwillig Engagierter ist eine gemeinsame Querschnittsaufgabe aller kirchlichen Arbeitsbereiche. Die Standards für Ehrenamtsarbeit bilden dafür einen verbindlichen Rahmen. Sie müssen allen Hauptamtlichen bekannt sein, in Onboarding-Prozessen vermittelt, durch geeignete Beschwerdewege abgesichert und in der Praxis der Engagementfelder auf allen Ebenen wirksam umgesetzt werden.

Dazu gehören insbesondere auch geregelte On- und Offboarding-Prozesse, transparente Kommunikationswege sowie verbindliche Regelungen zur Erstattung von Auslagen- und Reisekosten.

Qualifizierungsmaßnahmen sollen sich am Bedarf der Engagementfelder und an den Erwartungen der Engagierten orientieren. Besonders in Engagementfeldern mit hohen Anforderungen ist eine vorausschauende Bedarfsplanung notwendig, damit Qualifizierung, Einsatzmöglichkeiten und Begleitung zusammenpassen.

5.5 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Engagementförderung braucht verlässliche Kommunikationswege nach innen und nach außen. Freiwillig Engagierte müssen relevante Informationen erhalten und in geeigneter Weise in Kommunikations- und Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

Zugleich muss freiwilliges Engagement öffentlich sichtbar sein. Bestehende Engagementmöglichkeiten sollen daher sichtbarer gemacht und neue Zugänge zum freiwilligen Engagement eröffnet werden.

Interessierte brauchen leicht auffindbare Informationen über Engagementmöglichkeiten, Ansprechpersonen und Zugänge — insbesondere auf den Webseiten der Landeskirche, der Kirchenkreise und der Gemeinden. Dafür ist eine enge Abstimmung zwischen Engagementförderung und Öffentlichkeitsarbeit erforderlich.

5.6 Finanzierung, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Engagementförderung

Die Förderung freiwilligen Engagements ist gemeinsames Anliegen von Landeskirche und Kirchenkreisen. Sie braucht verbindliche Abstimmung, annähernd vergleichbare Strukturen und eine gemeinsame Finanzierung, damit Qualifizierung, Begleitung, Vernetzung und Koordination dauerhaft gesichert werden können.
Der landeskirchliche Arbeitsbereich für Engagementförderung und die Freiwilligenmanager:innen in den Kirchenkreisen sind zentrale Knotenpunkte dieser Arbeit. Sie vernetzen gemeinsam Engagementfelder, unterstützen die Umsetzung der Standards, nehmen die Perspektive der Engagierten auf, erkennen Querschnittsthemen und tragen zur Weiterentwicklung einer verlässlichen Gesamtstrategie bei.
Eine jährliche Konferenz für Engagementförderung soll alle hauptamtlich Verantwortlichen und die Freiwilligenmanager:innen miteinander verbinden. Sie dient dem Austausch, der Identifizierung gemeinsamer Herausforderungen und der Entwicklung abgestimmter Lösungen. Bei dringendem Handlungsbedarf können zusätzliche Beratungen einberufen werden. Der Arbeitsbereich Engagementförderung übernimmt die Geschäftsführung.

6. Beschlussvorschlag –

Engagementförderung in der EKKW als Querschnittsaufgabe stärken

Die Landessynode möge beschließen:

1. Die Landessynode nimmt die Eckpunkte zustimmend zur Kenntnis. Sie bekräftigt, dass die Förderung und Begleitung freiwilligen Engagements in der EKKW eine Schlüssel- und Querschnittsaufgabe ist.

2. Die Landessynode spricht sich dafür aus, die Engagementförderung in einem konstruktiven Zusammenwirken von Landeskirche und Kirchenkreisen weiterzuentwickeln.

3. Die Landessynode beauftragt das Landeskirchenamt, die bestehenden Strukturen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der Engagementförderung zu überprüfen, zusammenzuführen und klar zu benennen. Die Verantwortung für die Umsetzung dieses Klärungsprozesses trägt der Arbeitsbereich für Engagementförderung.

4. Die Landessynode hält die Weiterentwicklung des Freiwilligenmanagements in den Kirchenkreisen für einen zentralen Baustein der Engagementförderung.

5. Die Landessynode bekräftigt die verbindliche Geltung der Standards für Ehrenamtsarbeit in der EKKW in allen Engagementfeldern.

6. Die Landessynode spricht sich dafür aus, Übergänge zwischen Engagementfeldern sowie Kooperationen mit Akteuren im Sozialraum systematisch zu gestalten.

7. Die Landessynode beschließt eine gemeinsame Finanzierung der Engagementförderung durch Landeskirche und Kirchenkreise.[15]

Dieser Beschlussvorschlag markiert einen Doppelpunkt. Er skizziert, was bereits geklärt und daher schon beschlussreif ist. Zugleich benennt er aber auch, was im Anschluss an die Beschlussfassung zu tun ist und von wem. Damit ist eine klare, eindeutige Basis für die Weiterarbeit geschaffen und auch eine Mandatierung vorgenommen.

Nun ist zu beschließen!

[15] Die systematische Engagementförderung wird als zukunftsweisende Aufgabe verstanden. Deshalb wird auch weiterhin eine gewisse landeskirchliche finanzielle Unterstützung der Stellen der Freiwilligenmanager*innen bis zum Ende des DHH 2032/2033 sichergestellt bei einem Eigenanteil der Kirchenkreise. Sie werden aus Restmitteln der landeskirchlichen Engagementförderung, aus zusätzlichen Finanzmitteln der Landeskirche sowie aus Kirchenkreismitteln gemeinsam getragen. Gemeinsames Ziel ist, Qualifizierung, Begleitung, Vernetzung und Koordination freiwilligen Engagements nachhaltig zu sichern. Über die Details der Finanzierung entscheidet die Synode im Zusammenhang der Haushaltsberatung für den nächsten DHH 28/29. Näheres regelt eine Rundverfügung.