

Anna Hengersperger

“Grüßt die liebe Persis...” (Röm 16, 12b)

Zur Kultur des Ehrenamtes

Auftakt

Es begann am Anfang der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts. Gewissermaßen über Nacht und fast wie aus heiterem Himmel fand sich am Einkaufswagen des Supermarkets ein Pfandschloss. Man musste einen Plastikchip oder ein Markstück (bzw. fünf Schillinge) einsetzen, um diesen Wagen benutzen zu können. Am Ende des Einkaufs schoben die Kunden von nun an ihre Wägen vor den Eingang in die Reihe zurück.

Das erste „Ehrenamt“ im Supermarkt.

Weiter ging es an den Tankstellen, die anfangs einen Preisvorteil signalisierten, wenn man selber den Wagen betankte. Dann folgten langsam aber sicher die Banken nach: Geld war aus dem Automaten zu beheben, die Überweisungen selber auszufüllen, mittlerweile druckt man die Kontoauszüge in Eigenregie und erledigt das meiste beim Homebanking. Wer nichts Außergewöhnliches benötigt, kommt das ganze Jahr gut mit den verschiedenen Geräten, die rund um die Uhr bereitstehen, über die Runden, ohne je wieder eine/n Bankangestellte/n zu Gesicht zu bekommen. Für die Zugfahrt holt man das Ticket ebenso aus dem Automaten oder bucht übers Internet, so wie man sich mittlerweile am Flughafen selber eincheckt und in einigen Supermärkten bereits die Ware an der Kasse eigenhändig über einen Scanner zieht. Zum Anlernen steht dazu am Anfang noch jemand aus dem jeweiligen Geschäft zur Verfügung. Diese Aufzählung ließe sich um etliche Beispiele erweitern.

Auf diese Weise wurden die Kundinnen und Kunden in den letzten dreißig Jahren von ziemlich vielen Unternehmen zu „ehrenamtlichen Mitarbeitenden“ gemacht. Es war und ist kein freiwilliges Engagement, es ist erzwungen. Und das nicht, damit wir autonomer oder selbstbestimmter werden, sondern allein aus ökonomischen Gründen. Der Betrieb spart Personalkosten. Was jedoch die allermeisten Banken dennoch nicht daran hindert, allein für die „großzügig erwiesene Güte“ der Kontoführung vierteljährlich eine stattliche Summe an Gebühren abzubuchen.

Ehrenamt ökonomisch: zur Kostensenkung als Lückenbüßer für Tätigkeiten, die für bestimmte Abläufe notwendig sind, für die man niemanden mehr anstellen will.

„Wenn wir jetzt weniger Pfarrer haben und weniger Hauptamtliche bezahlen können, dann müssen in Zukunft eben die Ehrenamtlichen verstärkt ran“, so vor einiger Zeit ein Personalreferent einer bayerischen Diözese. Das oben beschriebene Denken (Ehrenamt ökonomisch) findet sich also durchaus auch im Raum der Kirche. Die davon Betroffenen spüren es: Es kommt auf uns Pfarrgemeinderäte oder auf die Laien immer mehr Arbeit, also wirklich Arbeit im wahrsten Sinne des Wortes, zu. Es gäbe keine Kreuzwegandachten mehr bei uns. Keine Maiandachten. Bei uns werden die Rosenkränze für die Beerdigungen, Oktoberrosenkranz, das wird alles von Leuten der Gemeinde übernommen. Das dürfen

wir dann schon machen. Ich bin der Meinung: Gäbe es heute wieder mehr Priester, dann bräuchten sie uns auch für das nicht mehr. Der Meinung bin ich.“¹

Heißt weniger Hauptamtliche mehr Aufgaben und stärkerer Einsatz für die Ehrenamtlichen und umgekehrt?

Diese vulgärekklesiologische Rechnung geht – gottlob – aus verschiedenen Gründen nicht auf.

Die Rede von den Haupt- und Ehrenamtlichen mag für die organisationale Sicht und Ebene der Kirche stimmig sein. Da gibt es die einen, die für ihre berufliche Tätigkeit von der Kirche angestellt und bezahlt werden, die anderen bringen sich in ihrer Freizeit unentgeltlich ein.

Theologisch bzw. ekklesiologisch ist dennoch die Rede von den Haupt- und Ehrenamtlichen unscharf. Denn in welcher Weise sind die Ehrenamtlichen den Hauptamtlichen (Amtsträger und Laien) zugeordnet? Oder verhält es sich eventuell genau umgekehrt? Die Hauptamtlichen sind den Ehrenamtlichen zugeordnet?

Ekklesiologische Grundlegung

Das Zweite Vatikanische Konzil hat in dieser Frage eine ganz eindeutige Positionierung vollzogen:

In der Spur guter biblischen Tradition heißt die erste Aussage: Alle sind berufen, begabt und gesandt. Die Gleichheit aller Glieder am Leib Christi liegt aller Verschiedenheit von Gaben und Aufgaben voraus. Die Konstitution „Lumen Gentium“ Artikel 33 formuliert in Absatz 2: „Der Apostolat der Laien ist Teilnahme an der Heilssendung der Kirche selbst. Zu diesem Apostolat werden alle vom Herrn selbst durch die Taufe und Firmung bestellt. ... So ist jeder Laie kraft der ihm geschenkten Gaben zugleich Zeuge und lebendiges Werkzeug der Sendung der Kirche selbst ‚nach dem Maß der Gabe Christi‘ (Eph 4,7).“ Erzbischof Zollitsch, der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz, hat dies im November 2009 bei einer Tagung pointiert formuliert: „Das Engagement aller Gläubigen in der Verkündigung, in der Liturgie und im Dienst am Nächsten gehört nicht nur wesentlich zum Dienst der Kirche dazu, sondern zeichnet ihn geradezu aus. Gäbe es diesen ehrenamtlichen Dienst, der aus der Taufe und Firmung erwächst, in der Kirche nicht mehr, würde sie ihrem eigenen Anspruch nicht mehr gerecht werden.“²

Noch einmal das Konzil: Er „gab ... uns von seinem Geist, der als der eine und gleiche im Haupt und in den Gliedern wohnt und den ganzen Leib so lebendig macht, eint und bewegt“ (LG 7). Diesem einen Geist, der allen zugesagt ist, stehen alle in gleicher Würde und Verantwortung und der gleichen Sendung, wenn auch mit unterschiedlichen Aufgaben, gegenüber.

Die einzige Hinordnung aller Ämter und Dienste ist die zu Jesus Christus. Wir sind alle Gottes Mitarbeiter (1 Kor 3,9). Deshalb kann nicht der „Wasserstand“ der Hauptamtlichen den Grad des Engagements der Ehrenamtlichen bestimmen und umgekehrt. „Grundsätzlich gilt: Ehrenamt, ordinerter

Dienst und hauptberuflicher pastoraler Dienst sind je eigenständige Formen des Dienstes in der Kirche. Sie stehen nicht in Konkurrenz zueinander, sondern ergänzen sich als je spezifische Berufungen mit eigenen Charismen.“³

Soziologische Grundlegung

Zum Thema Ehrenamt wird als bekannt vorausgesetzt:

1. Die Zahl der ehrenamtlich tätigen Menschen in der Kirche war noch nie so hoch wie seit dem Zweiten Vatikanischen Konzil. In den verschiedenen Gruppen der Pfarren, in Gremien, Verbänden, Projekten und temporären Initiativen (wie z.B. dem Weltgebetstag der Frauen) bringen sich Frauen und Männer unterschiedlichen Alters, Jugendliche und Kinder mit ihren Charismen ein und investieren Zeit, Energie, Kreativität und Geld mit zum Teil großer Hingabe und hohem Engagement.
2. Die zeitliche Dauer des Ehrenamtes verkürzt sich. Das bedeutet, dass derzeit zwei Formen des Ehrenamtes nebeneinander bestehen. Das herkömmliche klassische Ehrenamt (dauerhaft, verbindlich, über lange Zeiträume) sowie das so genannte „neue Ehrenamt“ (eher projektbezogen, biografisch stimmig, zeitlich begrenzt). Viele kirchliche Aufgaben sind auf das klassische Ehrenamt zugeschnitten, das jedoch spürbar zurückgeht.
3. Die (kirchliche) Klage, dass es heute weniger Bereitschaft für ein Ehrenamt gibt, gilt deshalb möglicherweise der alten Gestalt. Das Ehrenamt boomt gesellschaftlich. Das belegen die Zahlen, die sich u.a. im Freiwilligensurvey, den das Deutsche Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend 1999, 2004 und 2009 durchgeführt hat.⁴ Die Statistik zeigt über zehn Jahre eine erstaunliche Stabilität. 2009 sind bzw. waren 36% der deutschen Bevölkerung ab 14 Jahren ehrenamtlich engagiert; 11% sagen, dass sie sicher zu einem Engagement bereit sind, 25% sind eventuell bereit. Die eventuelle Bereitschaft ist von 2004 auf 2009 um 6% gestiegen. Das Ehrenamt hat also eher an Attraktivität gewonnen. Wenn die Bedingungen dafür stimmen!

Damit sind wir wieder beim Thema Kirche und Ehrenamt. Wenn die Bedingungen stimmen, sind Menschen durchaus zu motivieren, sich für eine „gute Sache“ einzusetzen. In Deutschland sind 12% aller Ehrenamtlichen im Bereich Religion und Kirche tätig, das sind 6,9 Millionen Menschen.

Theologische Phänomenologie

Was ist Lernort für eine Kultur des Ehrenamtes? Wo kann die Kirche für sich etwas zu diesem wichtigen Bereich lernen?

Die erste Adresse dafür ist die Phänomenologie: das, was sich zeigt. Eine zukunftsfähige Kultur des Ehrenamtes lernt die Kirche also am besten von jenen, die getragen durch ihre Berufung heute ehrenamtlich tätig sind. Das macht die Praxis der Kirche in der Erfahrung derer, die sich ehrenamtlich einbringen, zu einem theologischen Erkenntnisort („locus theologicus“). Diese Praxis lässt sich durch solide empirische Forschung annähernd erkennen, systematisieren und für eine theologische Deutung aufbereiten. Die Entwicklung der Dimensionen für die Kultur des Ehrenamtes kann sich deshalb u.a. auf die Pfarrgemeinderatsstudie 2009 stützen.⁵

Das Ergebnis der Umfrage umfasst die Meinungslage von rund 7400 Mitgliedern der österreichischen Pfarrgemeinderäte. Sie ist nicht repräsentativ, aber sehr aussagekräftig. Es ist eine breite Datenlage vorhanden. Frauen und Männer sind relativ gleich vertreten, die Beteiligung der 40-60-Jährigen sowie der Personen mit höherer Bildung ist stark. Da man aus der Ehrenamtlichenforschung weiß, dass sich vor allem Menschen aus gesicherten Lebensverhältnissen ehrenamtlich betätigen, gibt die Umfrage einen realistischen Einblick in das Erleben von Christen, die ehrenamtlich viel Kostbares in die Kirche einbringen bzw. Kirche und Welt gestalten. „Ein Bischof müsste viel Lebenszeit in Sprechstunden investieren, um so vielen Menschen zuzuhören, was sie zum Leben und Wirken eines derart wichtigen kirchlichen Gremiums zu sagen haben.“ So Paul Zulehner im einleitenden Teil des Forschungsberichts.⁶

Was bewirkt Gottes Geist in den konkret engagierten Menschen in den Pfarrgemeinderäten, was treibt er durch sie in der Kirche voran, wo zeigt sich frischer Wind, wo eröffnen sich neue Wege?

Die Studie war eine Möglichkeit, das zu erheben, zu befragen und zu bedenken. Vier Dimensionen werden daraus im Folgenden näher beleuchtet und auf eine zukunftsfähige Kultur des Ehrenamtes hin in den Blick genommen. Die Stichworte sind: Selbstentwicklung, Entscheidend gestalten, Beheimatung und Professionalität sowie Anerkennung und Wertschätzung.

Dimensionen einer Kultur des Ehrenamtes

1. Dimension: Selbstentwicklung

„Ich möchte meine mir geschenkten Fähigkeiten in unserer Pfarre einbringen. Ich finde es auch sehr beglückend, in einer Gemeinschaft mit gleicher religiöser Gesinnung zu arbeiten und Zeit zu verbringen. Ich erwarte mir durch meine Mitarbeit im PGR auch eine Weiterentwicklung meiner Persönlichkeit und kann in diesem Gremium auch viel lernen, wie Toleranz, Teamgeist, Rücksichtnahme...“⁷

So beschreibt eine 45jährige Frau ihre Motivation für die Arbeit im Pfarrgemeinderat. Laut Pfarrgemeinderats-Studie 2009 erwarten die Mitglieder von Pfarrgemeinderäten, dass ihnen durch ihr Ehrenamt etwas für sie selbst an Zugewinn zuwächst. Es ist kein Widerspruch, dass dabei auch religiöse Motive eine tragende Rolle spielen (Glauben erleben, im Glauben wachsen, Mitarbeit am Reich Gottes...). Stärker altruistische Beweggründe wie Aufopferungsbereitschaft und selbstlose Tätigkeit sind deutlich in den Hintergrund getreten und zeigen sich in der Pfarrgemeinderats-Studie erkennbar

bei den an der Umfrage Beteiligten ab 60 Jahre. Diese Altersgruppe hat die höheren Prozentanteile beim klassischen Ehrenamt.

Was man tut, soll Freude bereiten. Das steht an erster Stelle der Motivation zum Ehrenamt. Das ist dann der Fall, wenn eine Aufgabe als sinnvoll erlebt, die entsprechende Person nicht überfordert und es ihr ermöglicht wird, sich darin oder damit persönlich weiterzuentwickeln, Neues zu lernen, die persönlichen Kompetenzen zu erweitern und zu entfalten. Menschen wollen an und mit ihrer Aufgabe wachsen und ihren Lebenshorizont erweitern. Dazu gehört auch, dass man durch die ehrenamtliche Tätigkeit Gutes für das Allgemeinwohl bewirken will. Wer jedoch nur auf die anderen schaut, wird krank; wer nur auf sich selbst schaut, ist es bereits. Wer sich jedoch engagiert, bekommt reichlich für sich zurück. „Viele Menschen machen die Erfahrung, dass sie mit solchen Aufgaben Fähigkeiten entwickeln, wie vor Menschen zu sprechen, mit Menschen zu arbeiten und Menschen zu führen, etwas, was man heute in der Arbeitswelt als ‚soziale Kompetenz‘ sucht und schätzt.“⁸

Konsequenzen für eine zukunftsfähige Kultur des Ehrenamtes

A) Kulturwandel

Soll Ehrenamt nicht in dem eingangs beschriebenen Lückenbüßerstatus geraten, ist kirchlich ein bewusst gesetzter Kulturwandel notwendig.

Ein jüngerer Pastoralreferent aus der Diözese Regensburg sagte bei einer Fortbildung etwas resigniert: „Es interessiert die Leute nicht, wofür ich sie ansprechen möchte.“ Das ist ein wichtiger Hinweis. Da – wie bereits erwähnt – die Statistiken zu tage bringen, dass nicht die Bereitschaft zum Ehrenamt sinkt, auch nicht in der Kirche, ist also offensichtlich ein Wandel in Gang. Der Weg des Wandels geht von der Aufgaben- bzw. Bedarfsorientierung hin zur Charismenorientierung.

Was ist damit gemeint? Nach herkömmlichem Verständnis ist eine Aufgabe vorhanden (meist schon sehr lange oder immer). Für diese ist jemand zu finden. Es liegt also in einer Pfarre oder einem größeren Seelsorgeraum ein fester Pastoralplan vor, der umgesetzt werden will. Da braucht es für die Familiengottesdienste ein Team, woanders wird für die Ministrantenarbeit jemand gesucht, ein Besuchsdienst soll aufgebaut werden oder für die Haussammlung der Caritas benötigt man Freiwillige. Herkömmlicherweise hat sich die Person an der Aufgabe zu orientieren. Sie kann ihr zwar in einem bestimmten Rahmen eine persönliche Note geben, aber eben nur in diesem Rahmen. Das passt dann im besten Fall gut und ansonsten auch mal weniger.

Die Charismenorientierung hingegen leitet sich von den Kompetenzen und Begabungen der Menschen her. Bei ihr gilt, was ein Grundprinzip des Open-Space ist: „Die, die da sind, sind die Richtigen.“

Ehrenamtliche vollziehen also nicht vorfindbare Pastoralpläne. Der Weg geht umgekehrt: Die konkreten Pastoralpläne entspringen den Charismen der Ehrenamtlichen. Jemand hat eine Begabung für

offene Jugendarbeit oder für die Unterstützung pflegender Angehöriger. Aus den Begabungen können Projekte entwickelt werden. Die größeren pastoralen Räume geben für Projektarbeit überdies mehr Spielraum und Gestaltungsmöglichkeiten.

Das kann in Zukunft bedeuten, dass bestimmte Aufgaben vor Ort offenbleiben, auch wenn das schmerzen mag. Ist diese Aufgabe für die Fleischwerdung des Evangeliums unumgänglich, wird jemand dafür begabt sein und wartet möglicherweise darauf, angesprochen zu werden. Das ist dann die Hebammentätigkeit (der Hauptamtlichen?), die ein Eli für den Samuel hatte.

Im Vertrauen darauf, dass Gottes Geist die Kirche durch die Zeit leitet, ist davon auszugehen, dass in der Gesamtheit der Gemeinschaft stets alle Charismen vorhanden sind, die es braucht, um dem Evangelium in der Welt Gestalt und Anziehung zu geben. Dann kann man z.B. gemeinsam überlegen, wie eine zeitgemäße Firmvorbereitung in der Weise gestaltet werden kann, dass sie Jugendlichen persönliche und geistliche Begleitung, Ermutigung und Glaubensvorbilder in einer biografischen Umbruchphase ermöglicht.

B) *Regelmäßige Begleitung und Fortbildung*

Es ist in den Pfarren selbstverständlich und auch die Diözese achtet darauf, dass die Kirchengebäude instandgehalten oder modernisiert werden. Was für die toten Steine gilt, gilt umso mehr für die „lebendigen“ Steine. Ehrenamtlich Tätige spüren in allen Tätigkeitsbereichen steigende und gestiegene Anforderungen. Das betrifft sowohl die fachliche als auch die soziale Seite. Von daher ist es wichtig, dass die Möglichkeit besteht, sich entsprechend begleitet zu wissen.

Wenn man sich vor Augen hält, was kirchlich in die Aus- und Weiterbildung von ehrenamtlichen Telefonseelsorgerinnen und -seelsorgern oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den Hospizen investiert wird, kann man sich von diesen Seelsorgsbereichen in jeder Hinsicht anregen lassen.

Die regelmäßige Begleitung und Fortbildung Ehrenamtlicher gehört zu den Grundaufgaben einer Pfarre, einer größeren Einheit, eines Dekanats oder der Bistümer. Die Fortbildung soll Angebote fachlicher und spiritueller Art umfassen. Je nachdem, worum es sich dabei handelt, gilt das Prinzip der Subsidiarität.

Und als Grundsatz gilt: Die Betroffenen bestimmen, was sie brauchen.

C) *Information und Rücksicht auf die Grenzen der Belastbarkeit*

Ehrenamtliche haben – neben dem Erwerb neuer Kompetenzen – auch ein Anrecht darauf, in die entsprechenden Informationsflüsse einbezogen zu sein. Wissen ist Macht. Die Hauptamtlichen sind verpflichtet, die entsprechenden Kommunikationsräume zu eröffnen. Es bedarf eines Zugangs zur Infrastruktur einer Pfarre: zu den Räumen, zum Kopierer, zum Büro und die entsprechenden Schlüssel.

Wer sich kirchlich engagiert, hat im Normalfall darüber hinaus weitere ehrenamtliche Aufgaben. Die Beanspruchung durch Beruf und Familie ist überdies gestiegen, was die frei verfügbare Zeit und Energie kostbarer macht. Rücksichtnahme auf die Grenzen und Belastbarkeit der Einzelnen und in diesem Sinne eine „gute Abgrenzung“ sind eine „Burn-out-Prophylaxe“, damit das Feuer und die Leidenschaft für Gott und sein Volk nicht zur Asche wird.

2. Dimension: Entscheidend gestalten

Ein wichtiges Ergebnis aus der Pfarrgemeinderatsumfrage lautet: Die Motivation so gut wie aller Pfarrgemeinderäte hängt davon ab, entscheidend gestalten zu können. Die Bandbreite der erwünschten Handlungsmöglichkeiten ist sehr weit. Sie geht von „Ideen einbringen“, das „pfarrliche Leben mit Blick auf Visionen erneuern“ bis dahin, über das reine Beratungsgremium hinaus mehr Kompetenz für Entscheidungen zu erhalten und diese strukturell abgesichert zu erleben, um nicht allein von der Gunst des Pfarrers abhängig zu sein. 87% der befragten Pfarrgemeinderäte sagen, dass sie ihre meist recht knappe frei verfügbare Zeit gerne investieren, wenn sie etwas bewegen können. Fehlt die Möglichkeit, entscheidend mitgestalten zu können, beschädigt dies die Motivation der Pfarrgemeinderatsmitglieder in ganz empfindlicher Weise bis hin zur Niederlegung des Mandats.

Die Zeiten sind also vorbei, dass Ehrenamtliche es hinnehmen, selbstlos zu arbeiten, aber nicht entscheiden zu dürfen, dass ihr Engagement selbstverständlich, aber nicht ernst genommen wird.

Gewünscht und erforderlich ist Partizipation, also Teilhabe. Sie ist in modernen demokratisch geprägten Gesellschaften ein wichtiger Grundwert. „Partizipation, Dialog, Selbstverantwortung, Freiheitlichkeit und Gewaltenteilung sind Werte, die das persönliche und soziale Leben der Menschen prägen.“⁹ Dem kann sich eine Kirche, die sich auf dem Zweiten Vatikanischen Konzil ganz eindeutig als Kirche in der Welt von heute positioniert hat, nicht verweigern und entziehen. Partizipation ereignet sich – in die Sprache der Theologie und Kirche übersetzt – in Prozessen der Synodalität. Das synodale Prinzip ist seit jeher ein Strukturprinzip der Kirche. Mehr noch: Es gründet im theologischen Wesen als *Communio*. Der Frankfurter Dogmatiker Medard Kehl hat dies so formuliert: „Die katholische Kirche versteht sich als das ‚Sakrament der Communio Gottes‘; als solches bildet sie die vom Heiligen Geist geeinte, dem Sohn Jesus Christus zugestaltete und mit der ganzen Schöpfung zum Reich Gottes des Vaters berufene Gemeinschaft der Glaubenden, die synodal und ‚hierarchisch‘ zugleich verfasst ist.“¹⁰

Das synodale Prinzip leidet seit einiger Zeit an „ekklesialer Anorexie“ und fristet derzeit neben der hierarchischen Verfassung der Kirche eher ein Schattendasein.

Kein Nebenthema

Ein wichtiger, weil sehr spezifisch katholischer Gesichtspunkt ist im Kontext von „Entscheidend gestalten“ das Thema „Frauen und kirchliches Ehrenamt“. Dies aus deshalb, weil das ehrenamtliche Engagement in der Kirche zu einem erheblichen Teil (2/3) von Frauen geleistet wird: Ehrenamt in der Kirche ist vor allem weiblich.

Das war nicht immer so. Denn z.B. im Bereich der Liturgie dominierten nach dem Konzil die Männer in den „öffentlichen Bereichen“. Ministranten gab es schon immer, nach der Liturgiereform jedoch waren anfangs vor allem Männer als Kommunionhelfer oder Lektoren tätig. Frauen waren eher spärlich vertreten, allenfalls wurden Ordensfrauen zu diesen Diensten zugelassen.

Männer sind gesamtgesellschaftlich stärker ehrenamtlich tätig, Frauen eindeutig im Raum der Kirche. Hier vor allem in Katechese und Diakonie, in der Verbandsarbeit, in den Büchereien und Chören, bei Gottesdiensten und Festen (sichtbar oder im Hintergrund), bei Kirchenreinigung und Kirchenschmuck (immer im Hintergrund), in der Liturgie (sichtbar oder im Hintergrund) und in den Pfarrgemeinderäten.

Männer sind dort präsent, wo es um klar umrissene Aufgaben mit Kompetenz und Entscheidungsmöglichkeiten geht, wie z.B. in den Kirchenverwaltungen, Stiftungsräten, in Bauausschüssen etc. Sie sind auch dort zu gewinnen, wo etwas zu tun ist, bei dem man sehr schnell ein Ergebnis sieht, wie z.B. in Festausschüssen oder bei der Gestaltung von Internetauftritten.

In Bayern fanden im Jahr 2010 Pfarrgemeinderatswahlen statt. Dabei zeigt sich z.B. im Erzbistum München und Freising, dass der Anteil der in den Pfarrgemeinderat gewählten Frauen im Vergleich zu 2006 neuerlich gestiegen ist.¹¹ In 25 Pfarrgemeinden wurden ausschließlich Frauen gewählt. In 173 Pfarren, d.h. in fast einem Viertel der Pfarrgemeinderäte im Erzbistum, ist der Frauenanteil höher als 70%. Das ist zum einen erfreulich, andererseits jedoch bedenklich, weil es deutlich zeigt, dass sich die Männer aus dieser Form des Engagements zurückziehen. Könnte die hohe Frauenquote ein Indikator dafür sein, dass die Arbeit im Pfarrgemeinderat von den Männern als (zu) „weiches“ und in diesem Sinne als folgenloses Engagement empfunden wird: Man darf und muss viel einbringen, kann aber real wenig entscheiden?

Ein weiterer Aspekt ist nicht unwesentlich. In der Folge der vergrößerten Seelsorgeräume und der weniger werdenden Priester sind in den vergangenen Jahren Frauen ehrenamtliche Aufgaben zuge wachsen bzw. wurden von ihnen übernommen, die in volkikirchlichen Zeiten als „priesterliche“ Aufgaben galten. Das geht von der Krankenkommunion bis hin zur Leitung von Wortgottesfeiern. Auf der bereits erwähnten Fachtagung der Deutschen Bischofskonferenz wurde dieser wichtige Gesichtspunkt von einer Referentin eingebracht. Sie betonte: „Diese Entwicklung wird oftmals als eine Ausnahme oder Not begriffen, die letztlich nicht wünschenswert ist. Um Unterschiede zu markieren, werden neue Sprachregelungen gefunden – doch die Aufgaben, die bewältigt werden, bleiben dieselben. So stehen viele Tätigkeiten von Frauen unter dem steten Vorbehalt des Bruchstückhaften, des Unei-

gentlichen und letztlich Unerwünschten. Sie sind nicht institutionell verankert, werden in den Bistümern unterschiedlich gehandhabt und die Erlaubnis kann jederzeit zurückgenommen werden.“¹² So ergibt sich eine seltsame Doppelbotschaft. Zu einem heißt es, die Frauen sollen sich ehrenamtlich in der Kirche engagieren, ihr Engagement in bestimmten Bereichen ist jedoch „uneigentlich und letztlich ungewollt“. Diese Doppelbotschaft „zermürbt die engagierten Frauen und schreckt die interessierten Frauen ab. Sie schädigt die Glaubwürdigkeit der Kirche und lähmt ihre Handlungsfähigkeit.“¹³

Wichtig ist in diesem Zusammenhang ein Blick auf die Altersstruktur der Frauen im kirchlichen Ehrenamt. Jüngere Frauen engagieren sich durchaus, jedoch stärker in nichtkirchlichen Organisationen als im kirchlichen Milieu. „Für die älteren Frauen haben die Pfarreien und die kirchliche Verbandsarbeit eine hohe Bedeutung. Diese bieten ihnen offenbar Felder für ihr Engagement, die sie in der Gesellschaft so nicht haben oder nicht suchen.“¹⁴ Jüngere Frauen haben zweifellos auch Erwartungen an die Kirche und wollen sich einbringen, aber sie suchen nicht mehr „ihren Platz“ in der Kirche. Deshalb arbeiten sie sich – anders als z.B. meine Generation und die davor – in und an den patriarchalen Strukturen nicht mehr ab. Sie fordern keine Frauenkommissionen mehr. Sie reiben sich nicht mehr wund an den scheinbar unveränderbaren „Betonthemen“ wie der Weiterentwicklung der Ämterfrage oder den mehr als überfälligen pastoralen Reformen wie einem biblisch fundierten, im Sinne Jesu Christi „menschlichen“ und versöhnenden Umgang mit den Wiederverheirateten Geschiedenen. Sie sind und bleiben weg.

Engagierte, innovative jüngere Frauen suchen andere Orte als die Pfarreien für die Umsetzung dessen, was ihnen wichtig ist oder haben diese Orte bereits gefunden. Das klassische Ehrenamt von Frauen wird es in der heutigen Weise in 30 bis 40 Jahren in der Kirche so gut wie nicht mehr geben. Jüngere Frauen übernehmen nur sehr begrenzt und biografisch stimmig eine Aufgabe vor Ort wie z.B. die Leitung einer Mutter-Kind-Gruppe.

Das heißt, wenn von den dafür Verantwortlichen keine entsprechenden Interventionen gesetzt werden, wird sich fortsetzen, was bereits längst unbemerkt im Gang ist: der unwiderrufliche Auszug der Frauen aus der Kirche. Wenn alles bleibt wie es ist, werden sie weder kommen noch bleiben. Die ganze fatale Bandbreite dessen, was die Kirche mit den Frauen verliert, ist leider noch nicht im Bewusstsein der Verantwortlichen (Männer) angekommen. Was ist oder wäre die Kirche ohne die ehrenamtlichen Frauen?

Konsequenzen für eine zukunftsfähige Kultur des Ehrenamtes

A) Teilhabe und Förderung über partizipative Strukturen

Es genügt nicht, dass verbal immer wieder von den Verantwortlichen (Bischöfen und Priestern) betont wird, wie wichtig das Ehrenamt der Frauen in der Kirche und für die Kirche sei.

Für eine gleichberechtigte Teilhabe und Förderung von Frauen im Ehrenamt ist es unausweichlich, dass Strukturen entwickelt und implementiert werden, die Partizipation sicherstellen. Die bestehenden kirchenrechtlichen Möglichkeiten sind in dieser Hinsicht derzeit längst nicht ausgeschöpft. Ebenso sind die Satzungen der Räte durch Festschreibung von Kompetenzbereichen zu überarbeiten. Keine Sorge: Es bestreitet niemand die Grundverantwortung des Pfarrers für die synchrone und diachrone Einheit der Gemeinde (Pfarrei). Es besteht jedoch eine große und wachsende Sensibilität dafür, wie die konkreten Gestaltungsmöglichkeiten aussehen und was im Ernstfall gilt. Wir befinden uns immer noch in der Rezeptionsphase des Zweiten Vatikanischen Konzils. Rezeptionsprozesse sind wie Wellenbewegungen. Nach dem derzeitigen Rücklauf, nach der Phase der spürbaren Verfestigung stünde uns eine Vorwärtsbewegung wieder gut an.

Es ist unabdingbar, „dass die konziliare Wiedereinsetzung des Volkes Gottes in seine fundamentale kirchliche Würde nicht weiterhin auf halbem Weg stehen bleibt, sondern mutig vorankommt und konsequent zu Ende gedacht und vor allem in die kirchliche Praxis des Alltags in glaubwürdiger Weise übersetzt wird.“¹⁵ Das hat Folgen für die Ausübung amtlicher Leitung.

B) Integrative und kooperative Führung

Kooperative und partizipative Leitungsstile ermutigen und ermächtigen. In einer demokratisch geformten Kultur wird sich langfristig ein Führungsstil nur dann bewähren, wenn er auf Integration und Kooperation setzt. Der emeritierte Innsbrucker Bischof Reinhold Stecher nennt das den integrativ-motivierenden Führungsstil, der für ihn von bestimmten Grundhaltungen bestimmt ist. „Eine Autorität könnte man als ‚integrativ‘ bezeichnen, wenn sie sich nicht auf dem einsamen Thron ihrer Sendung, sondern *in das Ganze eingewoben* weiß. In der Kirche heißt das, dass man sich immer wieder bewusst machen muss, in einem vielfältigen, umfassend-tröstlichen, bewahrenden und doch immer wieder zu neuen Ufern aufbrechenden Walten des Geistes zu stehen. Im Walten eines liebenden Heiligen Geistes, der sehr wohl dem Amtsträger eine unverwechselbare Rolle zuspricht und ihm dazu auch Beistand leistet, aber der gleichzeitig im Wachsen der Erkenntnis und des Glaubens keine Einbahnstraßen und Monopole kennt.“¹⁶

Ein 57jähriger Pfarrer hat dies in der Pfarrgemeinderats-Umfrage so beschrieben:

„Als Pfarrer sehe ich die Mitarbeiter/innen des PGR als meine wichtigsten, sehe ich den PGR als Leitungsgremium der Pfarre. Deshalb entlastet mich der PGR, weil er mit mir Verantwortung teilt. In meiner Leitungsrolle sehe ich eine Chance, Christ/innen zu motivieren, das Gesicht unserer Kirche und unserer Welt positiv mitzugestalten.“¹⁷

C) Öffentliche Akte der Ermächtigung

Es ist notwendig, Akte öffentlich sichtbar gemachter „Ermächtigung“ zu setzen. Es gibt diese bereits in manchen Diözesen Österreichs, wie z.B. die Sendungsfeiern für Leiterinnen und Leiter von Wortgottesfeiern. Bisweilen vermeidet man dies aus Angst davor, dass möglicherweise „etwas missverstanden werden könnte“. Angst und Entwicklung waren jedoch noch nie Zwillinge. Dazu Bischof

Joachim Wanke aus Erfurt bei einem Vortrag der Katholischen Akademie in Berlin: „Ich schlage vor, den Ausbau und die ‚Ermächtigung‘ laikaler Beauftragten und Dienste weiter voranzubringen. Wenn das Weiheamt bei seinen spezifischen Diensten bleiben soll, wird den Getauften und Gefirmten vermehrt neue, eigenständige, aber nicht unbegleitete Verantwortung in der Verkündigung, der Liturgie, der Leitung und ‚ekklesialen Vernetzung‘ zuwachsen. ... Wie sehen heutige Formen an verbindlicher, vielleicht zeitlich begrenzter Laienermächtigung (‚Beauftragung‘) aus, auch in der Pastoral?“¹⁸

Um dies einschätzen zu können, braucht es geschützte Experimentier- und Erfahrungsräume. Wer wagt diesen Schritt? Welcher Bischof hat den Mut, den ersten Schritt zu tun und auf dem guten Boden unserer Tradition (endlich) nach vorne auszusprechen? Wer nichts Neues sät, drischt irgendwann nur noch leeres Stroh.

D) Arbeitsformen fördern, die neues Ehrenamt ermöglichen

Ehrenamtliche Arbeit wird im Raum der Kirche weit stärker als bisher in Form von Projektarbeit geschehen. Bei bürgerschaftlichem Engagement und in der (kirchlichen) Jugendarbeit ist dies bereits längst die am häufigsten praktizierte Arbeitsweise. Sie trägt der Entwicklung hin zum „neuen Ehrenamt“ Rechnung. Die Form der Projektarbeit ermöglicht ein zeitlich eingrenzbare Engagement, sowie Mitbestimmung, Selbststeuerung und die Übernahme echter Verantwortung. Sie sichert ab, dass Evaluation geschieht und Veränderungen und Fortschreibungen möglich sind.

Beginnen und Beenden gehören zur Kultur des Ehrenamtes. Ein Ehrenamt fängt nicht irgendwie an und hört dann nie mehr auf, sondern muss mit klaren zeitlichen und inhaltlichen Aufgabenstellungen begonnen werden. Es muss möglich sein, die ehrenamtliche Tätigkeit in einem überschaubaren Zeitrahmen abzuschließen und dabei den nötigen Freiraum in der Entscheidung zu haben, ob die Aufgabe neu begonnen oder abgegeben wird.

3. Dimension: Beheimatung und Professionalität

In Zeiten der Großräumigkeit und hohen Mobilität gewinnen Verwurzelung und Beheimatung wieder eine zunehmende Bedeutung. „Wissen, wo man hingehört. Heimat als neues Gefühl“, heißt ein Buch, das zwei Theologen vor fünf Jahren veröffentlicht haben.¹⁹ Das verbindet sich sehr gut mit den Ergebnissen der Pfarrgemeinderats-Umfrage. Laut Pfarrgemeinderats-Studie erwarten sich die Pfarrgemeinderäte durch ihr Engagement die Erfahrung von Gemeinschaft, von Zugehörigkeit und Beheimatung. Ein 43jähriger Mann beschreibt dies folgendermaßen:

„Für mich ist Pfarre als Zugereister ein Stück Heimat, das ich mitgestalten will. Es tut gut, in einer weltoffenen, liberalen Pfarre mitzuarbeiten. Nicht nur durch den PGR, sondern insgesamt, möchte ich mich durch das Mittun in der Pfarre weiterentwickeln.“²⁰

Das ist das Eine. Wenn etwas investiert wird, dann soll auch etwas dabei herauskommen.

In den letzten zwanzig Jahren hat in den kirchlichen Gremien die Leitungskompetenz der dafür Verantwortlichen zugenommen. Man arbeitet mit Zielen, die überprüft werden, weiß, dass die Sachebene ebenso wichtig ist wie die Beziehungsebene und dass Sitzungen nicht endlos ausgedehnt werden dürfen. Von den an der Umfrage beteiligten Pfarrgemeinderatsmitgliedern sagen 76%, dass so geleitet wird, dass sich alle einbringen können. Mehr als 2/3 kommt mit der Leitung gut zurecht. Wird professionell gearbeitet, steigen Zufriedenheit wie Wirksamkeit. Professionelle Arbeitskultur bezieht sich dabei auf das gesamte Spektrum des Engagements, nicht nur auf die Sitzungen. Es geht um die Erfahrung von Teamarbeit ebenso wie um den Umgang mit Konflikten und die Kooperation zwischen der Haupt- und Ehrenamtlichen.

Konsequenzen für eine zukunftsfähige Kultur des Ehrenamtes

Für eine Kultur des Ehrenamtes ist es unumgänglich, dass die hauptamtlich Mitarbeitenden, egal ob Priester, Pastoralassistent/innen und Diakone, bewusst reflektieren, was ihre jeweiligen Aufgaben in der Relation zu den Ehrenamtlichen sind. Sie haben sich der Frage zu stellen, welches Vertrauen sie als Hauptamtliche mit ihren meist hochprofessionellen Ansprüchen in die Kraft des Ehrenamtes haben. Glauben sie den Ehrenamtlichen ihre Talente und können sie – ohne Neid und Konkurrenzgefühle – den Ehrenamtlichen Platz lassen? Mehr noch, ihnen Platz machen? Ehrenamtliche bringen eine breite Palette an Sichtweisen und Lebenserfahrungen sowie ein großes Paket an fachlicher Kompetenz in die gemeinsame Arbeit ein. Ehrenamtliche bringen der alten Kirche auf diese Weise Frischluftzufuhr. Dadurch wird u.a. auch eine professionelle Verengung der Arbeit der Hauptamtlichen verhindert.

4. Dimension: Anerkennung und Wertschätzung

Anerkannt, geschätzt und respektiert zu sein, Vertrauen und Verständnis zu erfahren, seine Leistungen und das eingebrachte Engagement angemessen gewürdigt zu wissen: Das gehört zu den Grundwünschen der Menschen. Anerkennung und Wertschätzung gehören zu den Grundlagen einer Kultur des Ehrenamtes.

Für die befragten Pfarrgemeinderatsmitglieder ist das eine sehr wichtige Quelle ihrer Motivation. Dabei geht es nicht in erster Linie und ausschließlich um die Anerkennung durch den Pfarrer (auch dies ist wichtig). Gewichtiger – so die Ergebnisse der Umfrage – sind die gegenseitige Wertschätzung im PGR und die Erfahrung, mit dem, was man tut, wahrgenommen zu werden und Resonanz auf die Angebote und Aktivitäten zu erleben.

In der Kirche wurde und wird viel an Schattenarbeit geleistet: von Frauen vor allem, aber auch von den Stillen, von Männern und Frauen, die kein Aufheben um sich und ihre Dienste machen. Manchmal wird diese Schattenarbeit gesehen und benannt; viel öfter jedoch als selbstverständlich genommen.

In den meisten Bistümern gibt es institutionalisierte diözesane Anerkennungssysteme. Theresia M. aus dem Landkreis Rosenheim im Erzbistum München und Freising z.B. hat 2010 die Korbiniansplakette erhalten. In der Laudatio heißt es: *„Sie ist seit 31 Jahren Mitglied des Pfarrgemeinderates und ist immer zur Stelle, wenn es gilt, Veranstaltungen, seien es Pfarrfest, Seniorennachmittage, Fastensuppe oder Adventbasar, zu organisieren. Wobei sie im Binden der Kränze oder Gestecke ihr außerordentliches Geschick unter Beweis stellt. Ihre Backkunst sei nicht nur bei Veranstaltungen in Götting gut bekannt, auch der Weihbischof von Trier soll schon nach einem frischen Hefezopf der Noimerin verlangt haben.“*²¹ Solches ehrt die Geehrte.

Konsequenzen für eine zukunftsfähige Kultur des Ehrenamtes

Die diözesanen Anerkennungen tragen samt und sonders dem traditionellen Ehrenamt Rechnung. Eine Plakette oder ein Orden ist dann wie ein kirchlicher Oscar für das Lebenswerk eines Menschen, der sich über viele Jahre mit großem Einsatz engagiert hat.

Was aber ist mit denjenigen, die ihr Engagement im Sinne des sog. Neuen Ehrenamtes verstehen: durchaus mit brennendem Herzen, aber projektbezogen und deshalb zeitlich begrenzt?

Wie sieht hier eine wertschätzende und angemessene Anerkennung von Seiten eines Bistums aus? Es gibt ja auch den Oscar für den/die beste/n Haupt- und Nebendarsteller/in, für die Ausstattung, für Regie, Schnitt und Musik...

Die Erzdiözese Salzburg hat Anfang Oktober 2010 Ehrenamtliche aus allen Pfarren und Bereichen der Diözese zu einer Tagung versammelt. Sie trug den Titel: „Frei.Willig. Tagung für eine Kultur des Ehrenamtes in der Erzdiözese Salzburg“. Katholische Aktion, Caritas, das Bildungshaus St. Virgil sowie das Seelsorgeamt waren die Einladenden. Die Teilnahme war kostenlos und wie die Resonanz gezeigt hat, wurde die Absicht in hohem Maße gewürdigt. Eine vorbildhafte Initiative, die gut und gerne in anderen Bistümern aufgegriffen werden darf.

Die Kultur der Anerkennung und Wertschätzung hat darüber hinaus weitere viele fein zisierte Facetten.

Sie geht von inklusiver Sprache bis Partizipation, von Gesten der Anerkennung und des Respekts bis zu klaren Rahmenbedingungen, von rechtlicher Absicherung und gesetzlicher (staatlicher) Würdigung des geleisteten Engagements bis hin zu dem, was eine 45jährige Frau bei der Pfarrgemeinderats-Umfrage geschrieben hat: *„Ich erwarte mir, ...dass meiner Mitarbeit von der Diözese auch Wertschätzung entgegengebracht wird, indem sie unsere Sorgen und Anliegen ernstnimmt.“*²²

Auch das läuft unter der Überschrift „Resonanz spüren“.

Vom Glanz des Ehrenamtes

„Ich mag die Bezeichnung ‚Ehrenamt‘ eigentlich nicht. Für viele steht dahinter nur ein ungedankter Zeit- und Kraftaufwand, manchmal auch Ärger. Wenn es aber nur das wäre, gäbe es dann so viele Ehrenamtliche?“²³ Irene Braun, Mitglied der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands, die in ihrer Pfarre seit 22 Jahren im Vorstand tätig ist, hat die im Pfarrbrief veröffentlichte, selbst gestellte Frage bereits beantwortet.

Kirchliches Ehrenamt bedeutet eben nicht nur Zeit- und Kraftaufwand. Den sicherlich auch. Aber wenn es nur dieser wäre, würde die Bilanz unterm Strich rote Zahlen aufweisen.

Wenn Menschen, die sich mit ihren Fähigkeiten (Charismen) und ihrer Gestaltungsenergie ins kirchliche Leben investieren, erfahren:

- Ich werde gebraucht.
- *Ich* bin gemeint (und nicht eine Rolle oder Funktion).
- Ich bin gefragt und einbezogen, kann mich einbringen und beteiligen.
- Ich kann Verantwortung übernehmen, selbständig arbeiten und mit anderen zusammen (Kirche) gestalten.
- Ich darf auch ohne schlechtes Gewissen eine Tätigkeit wieder beenden.
- Ich werde begleitet und unterstützt.

Dann stimmt der Umtauschkurs zwischen Einsatz und Wirkung und es ergibt sich durchaus für alle ein Mehrwert.

„Wir essen vom Brot, aber wir leben vom Glanz.“ So die Lyrikerin Hilde Domin.

Wir wissen nicht, wie es „der lieben Persis“ ergangen ist, als sie sich in der Grußliste des Paulus vorgefunden hat. Zehn Frauen lässt Paulus grüßen, davon acht mit Namen, sie aber spricht er mit dem Adjektiv, für seine Verhältnisse beinahe zärtlich an. Ob Persis wohl erschrocken war oder erfreut, ob sie sich geehrt gefühlt hat oder ob sie bei ihrer Nennung verlegen wurde? Dem Brief des Paulus an die Gemeinde in Rom verdankt sich die Erinnerung an sie. Außer dieser Erwähnung wissen wir, trotz aller entsprechenden Forschungen der Exegetinnen und Exegeten, kaum etwas von ihr. Und doch so viel: „Sie hat für den Herrn große Mühe auf sich genommen.“

Wie viele der Ehrenamtlichen es auch heute tun.

Anmerkungen:

Anmerkung 1: Quelle: Unveröffentlichtes Manuskript der 73 Kirchengespräche auf dem Weg zum Passauer Pastoralplan 2000. Text: B09w49EEZ.txt (467/476).

Anmerkung 2: Ansprache des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Erzbischof Dr. Robert Zollitsch in: Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz (2000) (Hrsg.): „Führen im Ehrenamt – FrauenPerspektiven“. 3. Fachtagung der Deutschen Bischofskonferenz zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit. Dokumentation, Bonn, 17-22, hier 19.

Anmerkung 3: Bischöfliches Generalvikariat Aachen (2007) (Hrsg.): Ehrenamtliche gewinnen, fördern, stärken, begleiten. Grundüberlegungen zur Förderung des Ehrenamtes im Bistum Aachen, Aachen, 4.

Anmerkung 4: Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009): Monitor Engagement Ausgabe Nr. 2. Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Kurzbericht des 3. Freiwilligensurveys, Berlin.

Anmerkung 5: Vgl. Paul M. Zulehner, Wolfgang Müller, Balthasar Sieberer (2009) (Hrsg.): Der Reichtum der Kirche sind ihre Menschen. Pfarrgemeinderäte beleben die Kirchengemeinden, Ostfildern.

Anmerkung 6: Paul M. Zulehner: Der Reichtum der Kirche sind ihre Menschen, 14.

Anmerkung 7: Quelle: Offene Fragen der PGR-Umfrage. Fragebogen (5697 / 1965 / F / 1999 / 2002). Unveröffentlichtes Manuskript.

Anmerkung 8: Alois Glück: Die Welt lebt von den Menschen, die mehr tun als ihre Pflicht, in: Stadtkirche Traunstein, Pfarrbrief Sommer 2009, 3-4, hier 4.

Anmerkung 9: Generalsekretariat des Zentralkomitees der Deutschen Katholiken (2000) (Hrsg.): Die Gemeinde von heute auf dem Weg in die Kirche der Zukunft. Bonn, 11.

Anmerkung 10: Medard Kehl (1992): Die Kirche. Eine katholische Ekklesiologie, Würzburg, 51.

Anmerkung 11: Die Auswertung der Wahlstatistik weist an Gewählten 59,28% Frauen und 40,72% der Männer aus. Quelle: Martin Schneider u.a., Pfarrgemeinderatswahl am 7. März 2010 – Auswertung und Ergebnisse, Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising, 3.

Anmerkung 12: Stefanie Klein: Führen im Ehrenamt. Ergebnisse einer qualitativen Studie zu Charismen von Frauen, in: Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz (2000) (Hrsg.): „Führen im Ehrenamt – FrauenPerspektiven“. 3. Fachtagung der Deutschen Bischofskonferenz zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit. Dokumentation, Bonn, 29 – 42, hier 35.

Anmerkung 13: Stefanie Klein: Führen im Ehrenamt, 35.

Anmerkung 14: Stefanie Klein: Führen im Ehrenamt, 37.

Anmerkung 15: Kurt Koch (1991): Kirche der Laien? Plädoyer für die göttliche Würde des Laien in der Kirche. Freiburg i.d. Schweiz, 52.

Anmerkung 16: Reinhold Stecher (1993): Integrieren und motivieren: Gedanken eines Bischofs zum Führungsstil der Kirche, in HerKorr 47, 511 – 514, hier 513.

Anmerkung 17: Quelle: Offene Fragen der PGR-Umfrage. Fragebogen (1807 / 1953 / M / 1977 / 1978). Unveröffentlichtes Manuskript.

Anmerkung 18: Öffentlicher Vortrag von Bischof Joachim Wanke am 30.11.2010 in der Katholischen Akademie in Berlin.

Anmerkung 19: Klaus Hofmeister, Lothar Bauerochse (2006): Wissen, wo man hingehört. Heimat als neues Lebensgefühl, Würzburg.

Anmerkung 20: Quelle: Offene Fragen der PGR-Umfrage. Fragebogen (1888 / 1967 / M / 2000 / 2002). Unveröffentlichtes Manuskript.

Anmerkung 21: Quelle: <https://www.rosenheim24.de/rosenheim/mangfalltal/goetting-korbinian-plakette-engagement-ehrenamt-rosenheim-579325.html>.

Anmerkung 22: Quelle: Offene Fragen der PGR-Umfrage. Fragebogen (2974 / 1965 / F / 1990 / 1997).
Unveröffentlichtes Manuskript.

Anmerkung 23: Quelle: http://www.laurentius-aw.de/_Publikationen/2007-9-Nr23-02-2007.pdf

Aus:

*Walter Krieger, Balthasar Sieberer (Hg.), Für Gottes Lohn?! Ehrenamt und Kirche, Wagner Verlag Linz
2011*