

Ehrenamtlicher Dienst im Bistum Hildesheim

Einleitende Bemerkungen

Gesellschaftliche und kirchliche Auf- und Umbrüche machen es notwendig, das Thema Ehrenamt neu in den Blick zu nehmen. Im Bistum Hildesheim sind dazu bereits Schritte erfolgt. Schon im „Orientierungsrahmen für die ehrenamtliche Mitarbeit von Frauen und Männern in der Pastoral im Bistum Hildesheim“ vom 5. Juli 2004 wurden wichtige Grundpfeiler zu diesem Thema gelegt. Auch im Beschluss „**Eckpunkte 2020**“ vom 15. Dezember 2003 wird die Wichtigkeit des Ehrenamtes in der Kirche von Hildesheim betont und seine Ausweitung gefordert.

Der vorliegende Text wurde von der „Fachgruppe Ehrenamt“ - bestehend aus Ehrenamtlichen, Hauptberuflichen und Hauptamtlichen - erarbeitet. Er versucht, die in „**Eckpunkte 2020**“ dargelegten Optionen zu entfalten. Zunächst wird eine theologische Grundlegung des Ehrenamtes vorgenommen. In einem zweiten Teil werden Rahmenbedingungen für eine gelingende Mitarbeit von Ehrenamtlichen und Freiwilligen benannt.

1. Grundlegung

1.1 Ehrenamt als Chance für Kirche und Gesellschaft

Das Ehrenamt stellt eine enorme Bereicherung für die Gesellschaft wie für die Kirche dar. Stellvertretend für die unterschiedlichen Dimensionen dieser Bereicherung seien hier zwei herausgegriffen: Im ehrenamtlichen Handeln wird die Vielschichtigkeit des christlichen Handelns erkennbar, da ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihre gesellschaftlichen und sozialen Kontakte und Sichtweisen sowie durch die Unterschiedlichkeit ihrer Charismen sehr differenzierte Zeugnisse christlichen Lebens abgeben. In der Vielschichtigkeit und Pluralität liegt oftmals die Chance eines kritisch-prophetischen Potentials, zumal oft gerade ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Nähe zu den Menschen suchen, die am Rande stehen. Durch den Dienst der ehrenamtlich Tätigen kann es gelingen, den Herausforderungen einer differenzierten Gesellschaft Rechnung zu tragen. Die gesellschaftliche und kirchliche Uniformität ist einer Vielfältigkeit der Sozialformen von Kirche sowie der Unterschiedlichkeit der gesellschaftlichen Sozialmilieus gewichen. Nur indem Christen an ihren Orten in ihrer Spiritualität für den Glauben Zeugnis ablegen, kann es gelingen, dass die Kirche heute die Menschen erreicht und das Evangelium der Welt verkündigt wird.

Im kirchlichen Ehrenamt begegnen wir zwar noch immer der traditionellen Geschlechterverteilung, diese verändert sich allerdings sehr – bedingt durch gesellschaftliche Umbrüche. So ist die vor Jahren noch sehr viel deutlicher aufzuweisende Trennung von typischer „Frauenarbeit“ in karitativen Feldern (verbunden mit der Konnotation des Dienens) und „Männerarbeit“ im Gremienbereich (verbunden mit der Konnotation des Herrschens) nicht mehr so evident. Diese Tendenz gilt es auf der Grundlage der biblisch fundierten Anthropologie des Christentums, die die Ebenbürtigkeit von Frau und Mann verbürgt, zu stärken. Das kirchliche Ehrenamt kann einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit leisten, indem bei ehrenamtlicher Tätigkeit die Gleichrangigkeit von Frauen und Männern beachtet und die noch immer vorherrschende Dominanz von Männern in Leitungsfunktionen durch die besondere Förderung von Frauen abgebaut wird.

1.2 Die gemeinsame Berufung

Alle Getauften stehen in der Nachfolge Jesu Christi. Deshalb spricht das Zweite Vatikanische Konzil in der Dogmatischen Konstitution *Lumen Gentium* von dem gemeinsamen Priestertum aller Gläubigen. Sie haben Anteil an dem königlichen, prophetischen und priesterlichen Amt Christi. Sie alle sind befähigt, die Gegenwart Gottes in den Sakramenten zu feiern und zu verkünden (priesterliches Amt), Gottes Königsherrschaft der Welt in Wort und Tat sichtbar zu machen durch den Einsatz für Geschwisterlichkeit, Gerechtigkeit und wirklichen Frieden innerhalb und außerhalb der Kirche (königliches Amt) sowie sich gegen Ungerechtigkeiten und Missstände in der Welt einzusetzen und auf die Wirklichkeit der göttlichen Gegenwart über den Tod hinaus hinzuweisen (prophetisches Amt). Kraft dieser Charismen wirken sie mit am Aufbau des Reiches Gottes. Jedem und jeder wird eine persönliche Berufung zuteil. Auf dieser gemeinsamen Basis ist das Weiheamt dem gemeinsamen Priestertum der Gläubigen zugeordnet.

1.2.1 Gemeinsames Priestertum und Ehrenamt

Die künftige Bedeutung und Gestalt ehrenamtlicher Mitarbeit im Bistum Hildesheim sind von dieser theologischen Grundlegung her zu bestimmen. Die ehrenamtliche Mitarbeit muss außerdem der gegenwärtigen Umbruchssituation gerecht werden. So heißt es im bischöflichen Beschluss „**Eckpunkte 2020**“ vom 15. Dezember 2003: „Mitentscheidend für die Zukunft der Seelsorge im Bistum Hildesheim ist die konsequente und qualifizierte Fortentwicklung der drei Grunddienste mit einer Vielfalt von Möglichkeiten und Intensitäten... Das gemeinsame Priestertum aller Getauften und Gefirmten fordert es, Ehrenamtlichen erheblich stärker als bisher Verantwortung zu übertragen. Ehrenamtliche verstärkt für ein Engagement in der Kirche zu motivieren, setzt freilich eine wirkliche Stärkung ihrer Kompetenz (im doppelten Wortsinn von Zuständigkeit und Befähigung) voraus.“

Zweierlei gilt es festzuhalten:

– Erstens haben alle Gläubigen - auch die Amtsträger - Anteil am gemeinsamen Priestertum.

– Zweitens umfasst das Leben aus dem gemeinsamen Priestertum das ganze persönliche christliche Leben in allen seinen Vollzügen im privaten, familiären, beruflichen und gesellschaftlichen Alltag. Es ist daher nicht auf den spezifisch kirchlichen Bereich beschränkt, sondern weit umfassender. Die ehrenamtliche Mitarbeit ist eine Ausprägung des gemeinsamen Priestertums zur Mitgestaltung des kirchlichen und gemeindlichen Lebens in den Grunddiensten der Kirche sowie in kirchlichen und gemeindlichen Initiativen, Projekten, Gremien und Gruppen. Im Blick auf die *gegenwärtige Situation* stellt sich die Frage nach den Verantwortungsräumen Ehrenamtlicher: Worin sollen sie künftig bestehen? Wo werden sie über die gegenwärtigen Verantwortungsbereiche hinausreichen? In welchem konkreten Verhältnis zu ihnen steht das Weiheamt? Wie kann die Kompetenz Ehrenamtlicher gestärkt werden? Dabei ist zusätzlich zu beachten, dass es neben dem ehrenamtlichen Dienst und dem Weiheamt den hauptberuflichen Dienst in der Kirche gibt. Dessen Verhältnis zum Ehrenamt und zum Weiheamt ist ebenfalls zu bestimmen.

1.2.2 Zuordnung von Ehrenamt, hauptberuflichem Dienst und Weiheamt

Den Dienst des Weiheamtes beschreibt der „Zweite Bernwardsbrief“, besonders im Blick auf die Pfarrer, folgendermaßen: Er ist „im Auftrag Jesu Christi und der Kirche gesandt zur Auferbauung der Gemeinde; er ist ihr Vorsteher. In dieser Aufgabe soll er Sorge dafür tragen, dass die einzelnen Gemeindemitglieder ihren je eigenen Dienst, ihre eigene Berufung wahrzunehmen vermögen, und dass in der Vielfalt der Dienste und Charismen in allem die Einheit gewahrt wird. Der Dienst des Priesters ist so wesentlich ‚Dienst an den Diensten‘“.

Die Aufgabe der Hauptberuflichen beschreibt der „Zweite Bernwardsbrief“ so: „Für alle hauptberuflichen Dienste gilt, dass sie die ehrenamtlichen Dienste begleiten und fördern, nicht aber den Gemeindemitgliedern abnehmen. Angesichts des Priestermangels ist vor allem darauf zu achten, dass es nicht darum geht, seitens der hauptberuflichen Laienmitarbeiterinnen und -mitarbeiter Dienste zu übernehmen, die früher zwar die Priester wahrgenommen haben, die jedoch originär von Gemeindemitgliedern übernommen werden sollten. [...] Die neu entstehenden und sich ausweitenden gemeindlichen Dienste bedürfen jedoch der Aus- und Fortbildung und der fördernden und ermutigenden Begleitung. Genau hierin ist der Dienst der hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sehen.“

Diese Überlegungen machen klar: Ehrenamt, hauptberuflicher pastoraler Dienst und Weiheamt sind je eigenständige Formen des Dienstes in der Kirche. Sie stehen nicht in Konkurrenz zueinander. Die Stärke des einen mindert nicht das Gewicht des anderen. Die Forderung von „Eckpunkte 2020“, „Ehrenamtlichen erheblich stärker als bisher Verantwortung zu übertragen“, kann daher nicht durch eine Minderung der Verantwortung von Amtsträgern und Hauptberuflichen erfüllt werden.

Unbeschadet dieser theologischen Zuordnung von Ehrenamt, hauptberuflichem Dienst und Weiheamt ist deren Verhältnis zueinander immer wieder konkret zu gestalten. Dieser Herausforderung muss sich das Bistum Hildesheim gegenwärtig stellen. Der zahlenmäßige Rückgang von Priestern und Hauptberuflichen erfordert eine Überprüfung ihrer Tätigkeitsbereiche, genauer: eine Überprüfung, ob sie nicht de facto doch immer noch Aufgaben wahrnehmen, die eher dem Ehrenamt zugehören. Es ist zu klären, welche originären Aufgaben Priestern, Diakonen und Hauptberuflichen heute zukommen. Der Wandel in Kirche und kirchlichem Umfeld erfordert eine neue, eine „missionarische“ Pastoral. Sie drängt auf eine veränderte Gestalt von Kirche hin und bringt womöglich ganz neue Aufgaben für Ehrenamtliche, Hauptberufliche und Amtsträger mit sich. Auf diesem Hintergrund gibt der Beschluss „**Eckpunkte 2020**“ die Richtung an: Es bedarf einer wirklichen Stärkung der Kompetenz der Ehrenamtlichen (im doppelten Wortsinn von Zuständigkeit und Befähigung).

1.3 Kompetenz der Ehrenamtlichen als Zuständigkeit und Befähigung

Für ihr Engagement haben Ehrenamtliche aufgrund ihrer von Gott gegebenen Charismen Kompetenz im doppelten Sinne: Zuständigkeit und Befähigung.

Kompetenz als Zuständigkeit: Wenn Gott ein Charisma schenkt, dann ist damit die Absicht Gottes und damit das „Recht“ des Gläubigen verbunden, dieses Charisma auch in das Leben der Kirche einzubringen. Aus dem Geschenk des Charismas ergibt sich die „Zuständigkeit“ für die Aufgabe, auf die dieses Charisma zielt. Es ist daher ein leider immer noch anzutreffendes Missverständnis, alle „Zuständigkeit“ in der Kirche den Amtsträgern zuzusprechen.

Kompetenz als Befähigung: Wenn Gott ein Charisma schenkt, dann ist damit aufgrund der Herkunft dieses Charismas von Gott selbst die Befähigung verbunden, es auch in das Leben der Kirche einbringen zu *können*. Das schließt nicht aus, sondern ein, dass ein Charisma geschult und entfaltet werden muss, so wie das etwa auch bei einer besonderen musikalischen Begabung der Fall ist.

Der Kompetenz der Ehrenamtlichen als Zuständigkeit und Befähigung ist die Kompetenz des Amtes zugeordnet: Es hat diese Kompetenzen als Gabe Gottes wertzuschätzen, zu achten, zur Wirkung kommen zu lassen und aufeinander zu beziehen. Weil jedes Charisma eine Gabe Gottes *für die Kirche* ist, gehört zum Charisma die Einordnung *in die Kirche*.

1.4 Die Weiterentwicklung des ehrenamtlichen Dienstes in der Kirche von Hildesheim

Gott hat der Kirche in den letzten Jahrzehnten vielfältige neuartige Charismen geschenkt. Liturgische Dienste, die Dienste von Katechetinnen und Katecheten, die Mitarbeit in Gremien und anderes mehr waren vor wenigen Jahrzehnten so noch nicht gegeben. Viele dieser Charismen konnten das Leben der Kirche bereichern, weil das Zweite Vatikanische Konzil anerkannt hat, dass der Kirche solche Charismen geschenkt wurden und sie darum in einem erneuerten Kirchenbild und einem Neuverständnis des Laienapostolates zu würdigen sind. Diese inzwischen gut bewährten Charismen sind gewiss auch zukünftig zu stärken und zu achten. Das Bistum Hildesheim vertraut darauf, dass Gott ihm in der gegenwärtigen Umbruchssituation wiederum neuartige Charismen schenkt. Darum kann „**Eckpunkte 2020**“ fordern, „Ehrenamtlichen erheblich stärker als bisher Verantwortung zu übertragen“. In welcher Weise es solche Charismen gibt und wie ihr Wirken in der Kirche auszugestalten und rechtlich zu fassen ist, ist in einem wechselseitigen Prozess zwischen Theologie, Lehre der Kirche, Glaubenssinn der Gläubigen und dem Wahrnehmen und Deuten der Zeichen der Zeit zu klären.

Heute bereits ist festzustellen: Es gibt Ehrenamtliche, denen die Verantwortung für katechetische Prozesse übertragen wurde und die sie mit hoher Kompetenz wahrnehmen. Es gibt Ehrenamtliche, die eigenständig liturgische Feiern gestalten und leiten können. Es deutet sich an, dass es künftig auch Ehrenamtliche in unserem Bistum geben wird, die in einer Teilgemeinde einer größeren Pfarrei Aufgaben der Leitung übernehmen. In welcher Weise bedürfen diese und andere Dienste auf der Basis besonderer Charismen einer weiteren Prüfung, in welcher Weise einer amtlichen Anerkennung? Wie kann diese Anerkennung - etwa durch Beauftragung oder Sendung - zum Ausdruck gebracht werden? Welche fachliche Kompetenz benötigen künftig die Amtsträger und die Hauptberuflichen, um Charismen zu entdecken und deren Ausprägung und Einsatz zu unterstützen?

Die Klärung dieser Fragen ist die eigentliche Aufgabe, die mit der Forderung verbunden ist, „Ehrenamtlichen erheblich stärker als bisher Verantwortung zu übertragen“ und für eine „wirkliche Stärkung ihrer Kompetenz (im doppelten Wortsinn von Zuständigkeit und Befähigung)“ zu sorgen. Bei dieser Klärung wird besonders sensibel mit der Frage der Macht in der Kirche umzugehen sein. Die Aufgabe des Weiheamtes, ein „Dienst an den Diensten“ zu sein und damit auch Verantwortung für die Ordnung der Dienste zu tragen, ist zwar theologisch gesprochen ein Dienst, wirkt sich aber in der Realität des kirchlichen Lebens auch als Macht über Ehrenamtliche (und Hauptberufliche) aus. Auch der Dienst der Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen ist mit Macht verbunden. Diese Macht kann eingrenzen und beengen; sie kann aber auch unterstützen, bekräftigen, Rückendeckung geben und bevollmächtigen. Ehrenamtliche, Hauptamtliche und Hauptberufliche ergänzen sich in ihrem gemeinsamen Dienst und in ihren jeweiligen Kompetenzen. Der Dienst der einen kann ohne die Wertschätzung der anderen und gegenseitiges Vertrauen nicht gelingen.

2. Rahmenbedingungen für eine gelingende Mitarbeit von Ehrenamtlichen und Freiwilligen

Für die Weiterentwicklung einer Kultur des Ehrenamtes bedarf es guter und förderlicher Rahmenbedingungen. Sie sind notwendig, wenn Fähigkeiten, Begabungen und Charismen in ehrenamtlicher Arbeit und im freiwilligen Engagement zur Entfaltung kommen sollen. Es geht darum, das „Haus Kirche“ so zu planen und zu richten, dass es den Raum für die bereits aktiven Ehrenamtlichen optimiert und für weitere Freiwillige einladend gestaltet.

2.1 Wer sich ehrenamtlich in der Kirche engagiert, braucht klar beschriebene Aufgaben

Leitfragen: Was wird von mir erwartet? Worum geht es? Was muss ich können? Wofür bin ich zuständig?
Anstehende Aufgaben werden bereits im Vorfeld inhaltlich klar beschrieben. Dies dient der Orientierung und ist Entscheidungsgrundlage zur Übernahme eines Amtes oder einer Aufgabe. Ebenso werden Verbindlichkeiten, Grenzen und Pflichten genannt, aber auch Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten. Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende dürfen sich nicht gleiche Aufgaben teilen, sondern müssen sich in ihren Aufgaben ergänzen.

2.2 Genaue Absprachen bezüglich des zeitlichen Rahmens sorgen für Zufriedenheit und verhindern Überforderung

Leitfragen: Wie viel Zeit wird von mir erwartet? Welche Zeitspende will ich geben? Kann ich Arbeit und/oder Familie mit meinem Engagement in Einklang bringen?

Für die Aufgaben wird ein Anfangs- und Schlusszeitpunkt festgelegt. Der Zeitaufwand wird in einem Vorgespräch realistisch benannt, so dass an einem ehrenamtlichen Dienst Interessierte wissen, auf welche zeitliche Verpflichtung sie sich einlassen. So eine zeitliche Begrenzung wird gerade von „neuen“ Ehrenamtlichen geschätzt, denn manche befürchten, dass sie aus einem Ehrenamt nicht wieder herauskommen. Möglichkeiten für befristete Engagements sind ebenso zu realisieren wie längerfristige Mitwirkungszeiten. Da, wo es passt und gewünscht ist, kann eine offizielle und öffentliche Beauftragung ausgesprochen und ein offizielles Ende gefeiert werden.

2.3 Sensibilität und persönliche Ansprache ist die beste Werbung für neue ehrenamtlich Engagierte in der Kirche

Leitfragen: Wer hat welche Kompetenzen in unserer Gemeinde? Wer hat welche Fähigkeiten? Wie können wir die Begabungen in unserer Gemeinde nutzbar machen?

Berufliche und bereits ehrenamtlich tätige Gemeindemitglieder benötigen Sensibilität und Aufmerksamkeit für die in der Gemeinde vorhandenen Begabungen, Kompetenzen und Fähigkeiten. Das bedeutet, dass nicht die Frage „wofür brauchen wir jemanden?“ im Vordergrund steht, sondern die nach der Nutzbarmachung vorhandener Talente. Ehrenamtliche, Priester, Diakone und Hauptberufliche sprechen potentielle Freiwillige gezielt an. Einzelne Tätigkeitsbereiche können als unverbindliche Kennenlernmöglichkeit oder als ein Schnuppertag angeboten werden. Die Aufgaben sollten überschaubar, begrenzt und an den Interessen und Fähigkeiten orientiert sein. Begrenztes und projektorientiertes Engagement ist gleichwertig neben langfristiger ehrenamtlicher Mitarbeit zu sehen.

2.4 Einbindung und Beteiligung sind weitere Bedingungen zur Förderung ehrenamtlichen Engagements

Leitfragen: Arbeiten wir partnerschaftlich, oder macht einer „von oben“ Vorgaben? Bin ich gleichwertige Mitarbeiterin in der Gemeinde oder ein unprofessioneller Helfer?

Ein regelmäßiger und transparenter Informations- und Kommunikationsfluss sollte in einer Gemeinde gesichert sein. Nichts ist frustrierender als die Erfahrung, von den erforderlichen Informationen für die Arbeit ausgeschlossen zu sein und damit zum „Spielball“ zu werden. Der Wunsch vieler Freiwilliger nach Verantwortungsübernahme und Möglichkeiten der Mitgestaltung des Gemeindelebens sollte Berücksichtigung finden. Dieses Potential kann konstruktiv in die Arbeit der Kirchengemeinde eingebunden werden.

2.5 Persönliche Begleitung und Einarbeitung in die Aufgabe ist für neue Ehrenamtliche besonders wichtig

Leitfragen: Mit wem arbeite ich zusammen? Wo finde ich notwendige Arbeitsmaterialien? Was muss ich im Pfarrhaus beachten?

Ehrenamtliches Engagement ist zwar ohne Geld, aber nicht kostenlos zu haben. Begleitung, Einarbeitung und fachliche Unterstützung sind ganz wesentliche Bedingungen für Zufriedenheit und Freude im freiwilligen Engagement. Deshalb sollten Verantwortliche der Gemeinde klären, wer dafür zur Verfügung steht. Verantwortliche begleiten die Ehrenamtlichen durch Einführung in ihre Tätigkeit, Austauschrunden (Reflexion), Mitarbeiter(innen)besprechungen und ermöglichen bei Bedarf qualifizierte Weiterbildung. Das Angebot von Erfahrungsaustausch und Besinnung auf die Wurzeln des Engagements schützt vor Überforderung und Isolation. Gleichzeitig hilft es, die persönlichen Grenzen und auch Möglichkeiten so einzuschätzen, dass sie zu einem Zugewinn an Kompetenz und persönlicher Reife erlebt werden.

2.6 Art und Umfang des ehrenamtlichen Engagements in der Gemeinde wird in einem Nachweis bestätigt

Leitfragen: Erhalte ich über eine Fortbildung ein Zertifikat? Bekomme ich eine Bestätigung über meine langjährige Gruppenleiter-Tätigkeit?

Umfang, Zeitaufwand und Qualifikation können durch einen Nachweis dokumentiert und bestätigt und somit in die eigene Biografie aufgenommen werden. Im Ehrenamt können Qualifikationen und Kompetenzen erworben werden (sog. soziale Kompetenzen, wie z. B. Leitungs- und Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit), die zunehmend auch für den Arbeitsmarkt relevant sind. Die freiwillig Engagierten sollten darüber ein Zertifikat erhalten.

2.7 Die Anerkennung des freiwilligen Engagements ist für die meisten Menschen eine wichtige Sache

Leitfragen: Gibt es eine gemeinsame Begegnung aller Ehrenamtlichen? Ist die Anerkennung des hauptamtlichen Mitarbeiters auch ehrlich gemeint oder eine professionelle Pflichtübung?

Eine Kultur der Anerkennung ist für ehrenamtlich Tätige auf zwei Ebenen erforderlich: Auf der formellen Ebene gibt es für die Ehrenamtlichen in der Kirche grundlegende Standards, z. B. Versicherungsschutz und gezielte Öffentlichkeitsarbeit, die die freiwillige Mitarbeit nach innen und außen darstellt und in ihrer Bedeutung würdigt, Aufwandsentschädigungen für Ehrenamtliche, Dankeschönveranstaltungen (z. B. am Internationalen Tag der Freiwilligen, 05.12.), Einladungen zu gemeinsamen Festen sowie Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote. Anerkennung muss aber auch und vor allem auf der persönlichen Ebene stattfinden. Anerkennung und Belohnung wird immer sehr individuell erlebt.

Was für den einen die offizielle Verleihung der Ehrennadel ist, ist für den anderen das persönlich zugesprochene Lob. Anerkennung wird erlebt, wenn Menschen wahrgenommen werden, wenn Engagierte Ideen einbringen dürfen und umsetzen können, wenn sie in Teamsitzungen willkommen sind, wenn sie Rückmeldungen über ihre Arbeit erhalten, wenn jemand Zeit für sie hat, wenn sie eine persönliche Geburtstagskarte erhalten. Nicht zu vergessen ist die Anerkennung, die durch die Arbeit selbst, durch das ehrenamtliche Engagement stattfindet.

Das Ehrenamt gewinnt in der Gemeinde immer mehr an Bedeutung, und so stehen Verantwortliche in der

Kirche vor der Aufgabe, diese wertvolle Ressource sinnvoll einzusetzen und nicht auszunutzen. Es wird immer deutlicher, dass Gemeinden, die freiwillige und ehrenamtliche Mitarbeit wünschen und nutzen wollen, diese Arbeit auch planen, Ehrenamtliche begleiten und unterstützen müssen, genauso wie es innerhalb der hauptberuflichen Mitarbeiterschaft auch üblich ist.

3. Abschließende Bemerkungen

Der vorliegende Text versteht sich als ein Beitrag zur Ausweitung und Stärkung des Ehrenamtes im Bistum Hildesheim. Die Vielfältigkeit des vorhandenen ehrenamtlichen Engagements macht es unmöglich, „fertige Rezepte“ für dessen Förderung vorzulegen. Die „Fachgruppe Ehrenamt“ regt daher an, sich auf möglichst vielen Ebenen mit den Grundlegungen und Anregungen, die dieser Text darlegt, auseinander zu setzen, ihn als Rahmen zu nutzen und in Pfarreien, Gremien, Einrichtungen, kategorialen Orten, Verbänden konkrete Umsetzungsmöglichkeiten zu erarbeiten.
