



**ERZBISTUM
BERLIN**

Ehrenamtliches Engagement im Erzbistum Berlin

Eine Bestandsaufnahme

Abschlussbericht Interviews & Umfrage

1. Anlass und Ziel des Berichts.....	4
1.1. Einordnung: Ehrenamt in Kirche und Gesellschaft.....	4
1.2. Fragestellungen	5
1.3 Methodisches Vorgehen.....	5
1.4. Grenzen der Untersuchung.....	7
2. Auswertung Interviews	7
Perspektive der Mitarbeitenden des Erzbischöflichen Ordinariats	7
Ehrenamt strategisch weiterentwickeln und gestalten	8
Ehrenamtliche stärken, begleiten und befähigen.....	8
Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt weiterentwickeln	8
Kirche als Akteur im Sozialraum für alle	8
3. Thematische Zusammenfassung geführter Gespräche.....	9
Engagementformate	9
Motivation.....	9
Gewinnung Ehrenamtlicher	10
Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamt	10
Wertschätzung und Anerkennung	11
Herausforderungen	12
Unterstützungsbedarfe/Wünsche.....	12
4. Zwischenfazit	13
5. Auswertung Online-Umfrage	14
5.1. Motivation.....	14
5.2. Wichtigkeit.....	17
5.3. Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen des Engagements	18
5.4. Vergleich von Wichtigkeit und Zufriedenheit	19
5.5. Wunsch nach Unterstützung.....	20
5.6. Hürden.....	21
5.7. Attraktivität von Engagementmöglichkeiten.....	25
6. Auswertung nach Engagementbereichen.....	27

6.1. Liturgie.....	27
6.2. Gremien.....	28
6.3. Diakonisches Engagement	28
6.4. Seniorenarbeit	30
6.5. Besuchsdienste	30
6.6. Kirchenmusik	30
6.7. Kinder- und Jugendarbeit	31
6.8. Sakramentenvorbereitung	32
6.9. Bibel- Glaubensgesprächskreise	32
7. Synthese.....	33
Ehrenamt wird von einer hohen intrinsischen Motivation getragen.....	34
Gute Rahmenbedingungen sind entscheidend für gelingendes Engagement	34
Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt bleibt ein zentraler Faktor	34
Engagement ist vielfältig und benötigt unterschiedliche Unterstützung.....	35
Gemeinschaft und persönliche Beziehungen prägen ehrenamtliches Engagement	35
Perspektiven für die zukünftige Engagementförderung.....	35
8. Fazit	36
9. Ableitungen zukünftige Engagementförderung	37
10. Anhang.....	39

1. Anlass und Ziel des Berichts

Der Bericht steht im Kontext einer gezielten Schwerpunktsetzung des Erzbistums Berlin im Bereich Engagementförderung. Das Erzbischöfliche Ordinariat hat das Thema auf die kirchliche Agenda gesetzt und entsprechende strukturelle Entwicklungen angestoßen, darunter die Einrichtung einer Referent*innenstelle für Ehrenamt und Engagementförderung.

Anlass dieser Entwicklung ist die *stetig wachsende Bedeutung* ehrenamtlicher Mitwirkung für das kirchliche Leben vor Ort sowie die Frage, wie Engagement unter sich verändernden gesellschaftlichen und kirchlichen Rahmenbedingungen künftig unterstützt und weiterentwickelt werden kann. Zu berücksichtigen ist dabei, dass sich die Formen und Erwartungen an Engagement in den vergangenen Jahren deutlich verändert haben: Neben langfristig und kontinuierlich angelegten Engagementformen gewinnen selbstbestimmte, biografieorientierte und projektbezogene Formen für ehrenamtlich Engagierte zunehmend an Bedeutung.

Vor diesem Hintergrund wurde eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation ehrenamtlichen Engagements im Erzbistum durchgeführt. Sie berücksichtigt sowohl die Perspektiven verschiedener Akteursgruppen als auch strukturelle Rahmenbedingungen und dient als Grundlage für die weitere strategische und konzeptionelle Arbeit im Bereich Engagementförderung.

1.1. Einordnung: Ehrenamt in Kirche und Gesellschaft

Ehrenamtliches Engagement ist ein grundlegender Bestandteil kirchlichen und gesellschaftlichen Lebens. In unterschiedlichen Feldern der Kirche – in Pfarreien, Verbänden und Einrichtungen – übernehmen Menschen freiwillig Aufgaben, bringen sich mit ihren Fähigkeiten ein und tragen dazu bei, dass kirchliches Leben vor Ort gestaltet und getragen werden kann. Auch gesellschaftlich erfüllt Engagement eine wichtige Funktion, indem es soziale Teilhabe ermöglicht und zur Organisation des Gemeinwesens beiträgt.

Ehrenamt verändert sich parallel zum gesellschaftlichen Wandel. Während Engagement früher häufig langfristig, teils lebenslang, stark hierarchisch eingebunden und mit einem hohen Verpflichtungsgrad verbunden war ("altes Ehrenamt"), zeichnen sich neue Formen des Engagements zunehmend durch projektbezogene, zeitlich befristete und stärker individuell gestaltete Beteiligungsformen aus ("neues Ehrenamt").

Innerhalb der Kirche ist ehrenamtliches Engagement in vielfältigen Ausprägungen vorhanden. Es reicht von liturgischen und pastoralen Aufgaben über soziale und

organisatorische Tätigkeiten bis hin zu Leitungs- und Mitverantwortungsformen in Gremien.

Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Bericht untersucht, wie ehrenamtliches Engagement im Erzbistum Berlin derzeit wahrgenommen und gestaltet wird und welche Themen und Fragestellungen sich daraus für die Weiterentwicklung ergeben.

1.2. Fragestellungen

Im Mittelpunkt des Berichts stehen folgende Leitfragen:

- Welches Verständnis von Ehrenamt liegt im Bistum bei unterschiedlichen Gruppen vor? Wie ist die Einschätzung zur aktuellen Lage des Engagements?
- Wie ist Ehrenamt vor Ort strukturiert? Wie sehen Prozesse zur Gewinnung Begleitung und Verabschiedung aus? Gibt es feste Ansprechpersonen für ehrenamtlich Engagierte?
- Wo gibt es Herausforderungen? Wo wird Unterstützung benötigt?
- Welche Entwicklungen und Bedarfe lassen sich für die zukünftige Gestaltung von Engagement im Erzbistum erkennen?

1.3 Methodisches Vorgehen

Zur Erfassung der aktuellen Situation ehrenamtlichen Engagements im Erzbistum Berlin wurde ein kombiniertes qualitatives und quantitatives Untersuchungsdesign gewählt. Ziel war es, sowohl ein vertieftes Verständnis der bestehenden Strukturen, Erfahrungen und Herausforderungen zu gewinnen als auch die daraus abgeleiteten Fragestellungen in einer größeren Gruppe ehrenamtlich Engagierter zu überprüfen und einzuordnen.

Den ersten Teil der Untersuchung bildeten insgesamt 35 qualitative Interviews mit unterschiedlichen Akteuren und Akteursgruppen. Befragt wurden Mitarbeitende des Erzbischöflichen Ordinariats, hauptamtlich Tätige in den Pfarreien – darunter Pfarrer, Gemeindereferent*innen, Pastoralreferent*innen und Sozialarbeiter*innen – sowie ehrenamtlich Engagierte aus verschiedenen Engagementbereichen. Neben Einzelinterviews fanden auch Gruppengespräche statt, beispielsweise im Rahmen von Dienstbesprechungen oder Treffen mit Ehrenamtsausschüssen.

Die Interviews wurden zunächst anhand eines Leitfadens geführt. Im Verlauf der Gespräche zeigte sich jedoch, dass viele Pfarreien über noch keine oder nur wenig ausgeprägte Strukturen der Ehrenamtskoordination verfügen. Aus diesem Grund wurde der Leitfaden im weiteren Erhebungsverlauf flexibel an die jeweiligen Gegebenheiten angepasst. Dadurch konnten die Gesprächspartner*innen ihre Erfahrungen,

Herausforderungen und Perspektiven freier schildern und zugleich Themen angesprochen werden, die für die weitere Untersuchung von besonderer Bedeutung waren. Die Inhalte der Gespräche wurden in Form von Gesprächsnotizen dokumentiert und anschließend thematisch ausgewertet und geclustert.

Die Erkenntnisse aus den Interviews bildeten die Grundlage für die Entwicklung der Online-Befragung. Ziel war es, die identifizierten Themen und Fragestellungen in einer größeren Gruppe ehrenamtlich Engagierter zu vertiefen und hinsichtlich ihrer Bedeutung zu interpretieren. Der Fragebogen umfasste unter anderem Fragen zu Motivation, Engagementformen, Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen des Engagements, Unterstützungsbedarfen, Herausforderungen sowie Erwartungen an die zukünftige Gestaltung ehrenamtlichen Engagements. Neben geschlossenen Fragen wurden an ausgewählten Stellen offene Antwortmöglichkeiten vorgesehen, um zusätzliche Hinweise und Anregungen der Teilnehmenden zu erfassen.

Die Online-Befragung wurde mit Microsoft Forms erstellt und im Mai 2026 über einen Zeitraum von 30 Tagen durchgeführt. Die Teilnahme war freiwillig und anonym. Der Fragebogen wurde über bestehende Verteiler und Newsletter im Erzbistum Berlin verbreitet sowie über Schaukästen der Gemeinden, versehen mit einem QR-Code zur Teilnahme. Insgesamt nahmen 587 ehrenamtlich Engagierte an der Befragung teil.

Die Auswertung der qualitativen Interviews erfolgte anhand einer thematischen Zusammenfassung der Gesprächsinhalte. Die Daten der Online-Befragung wurden deskriptiv ausgewertet. Hierzu wurden insbesondere Häufigkeiten, Mittelwerte sowie Vergleiche zwischen unterschiedlichen Engagementbereichen herangezogen. Die Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Erhebung werden im Folgenden getrennt dargestellt und abschließend gemeinsam hinsichtlich ihrer Bedeutung für die zukünftige Engagementförderung im Erzbistum Berlin eingeordnet.

Durch die Kombination beider Erhebungsmethoden konnten sowohl vertiefte Einblicke in die Praxis ehrenamtlichen Engagements gewonnen als auch zentrale Themen über verschiedene Engagementbereiche hinweg beschrieben werden. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die im abschließenden Kapitel formulierten, strategischen Schlussfolgerungen zur Weiterentwicklung der Engagementförderung im Erzbistum Berlin.

1.4. Grenzen der Untersuchung

Die Umfrage verfolgt das Ziel, ein möglichst differenziertes Bild der aktuellen Situation ehrenamtlichen Engagements im Erzbistum Berlin zu gewinnen und somit eine Grundlage für eine Strategieentwicklung zu legen.

Die Online-Befragung stellt eine Stichprobe dar und die Teilnahme erfolgte auf freiwilliger Basis. Es handelt sich daher nicht um eine repräsentative Umfrage aller ehrenamtlich Engagierten im Erzbistum Berlin. Personen, die ihr ehrenamtliches Engagement bereits beendet haben oder sich bewusst gegen ein Engagement entschieden haben, wurden nicht erfasst. Deren Erfahrungen und mögliche Austrittsgründe können daher nicht berücksichtigt werden.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Stichprobe überwiegend aus älteren und bereits langfristig engagierten Ehrenamtlichen besteht. Einstellungen und Erwartungen jüngerer Menschen oder potenzieller zukünftiger Ehrenamtlicher können daraus nur eingeschränkt abgeleitet werden. Dies gilt insbesondere für die Bewertung neuer Engagementformen. Aussagen darüber, welche Engagementformen für bislang nicht engagierte oder jüngere Zielgruppen attraktiv wären, lassen sich aus der vorliegenden Befragung nur eingeschränkt treffen.

Auch die qualitativen Interviews erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie dienten dazu, unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen und zentrale Themen sowie Herausforderungen zu identifizieren. Die Kombination aus qualitativen Interviews und quantitativer Online-Befragung ermöglicht jedoch eine gegenseitige Ergänzung beider Datenquellen und erhöht die Aussagekraft der Ergebnisse.

Trotz dieser Einschränkungen liefert die Untersuchung eine fundierte Grundlage, um bestehende Strukturen ehrenamtlichen Engagements zu beschreiben, wiederkehrende Herausforderungen zu identifizieren und Ansatzpunkte für die strategische Weiterentwicklung der Engagementförderung im Erzbistum Berlin abzuleiten.

2. Auswertung Interviews

Perspektive der Mitarbeitenden des Erzbischöflichen Ordinariats

Aus Sicht der Angestellten des EBO, Bereich Pastoral, liegen vier Themen oben auf, wenn es um das Thema Ehrenamt im Erzbistum geht:

Ehrenamt strategisch weiterentwickeln und gestalten

Es wurde deutlich, dass sowohl die bestehenden Strukturen als auch die Formen des Engagements weiterentwickelt werden sollten. Dabei gilt es zunächst zu prüfen, welche ehrenamtlichen Aufgaben tatsächlich benötigt und wie diese sinnvoll gestaltet werden können. Gleichzeitig wurde angeregt, bestehende Formate zu überdenken, neue (niedrigschwelligere) Formen des Ehrenamts zuzulassen und Zugänge so zu gestalten, dass (nicht kirchlich gebundene) Interessierte leichter einen Einstieg finden. Um Menschen für ein Engagement zu gewinnen, spielt zudem die Sichtbarkeit von Ehrenamtsmöglichkeiten eine wichtige Rolle, beispielsweise über die Website oder Ehrenamtsbörsen.

Ehrenamtliche stärken, begleiten und befähigen

Damit ehrenamtliches Engagement nachhaltig gelingen kann, benötigen Ehrenamtliche geeignete Rahmenbedingungen und Unterstützung. Dazu gehören klare Prozesse und Zuständigkeiten ebenso wie die Bereitstellung von Materialien, Informationen und weiteren Ressourcen, die eine eigenständige Organisation ermöglichen. Besonders bei anspruchsvolleren Aufgaben wurde die Bedeutung einer guten Begleitung hervorgehoben. Geordnete Übergaben, Hospitationsmöglichkeiten und eine systematische Weitergabe von Wissen können dazu beitragen, Erfahrungen zu sichern und neue Engagierte zu unterstützen. Darüber hinaus wurde die Wertschätzung ehrenamtlichen Engagements als zentrale Voraussetzung für Motivation und langfristige Bindung benannt.

Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt weiterentwickeln

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Hier wurde insbesondere die Bedeutung der Haltung Hauptamtlicher gegenüber Ehrenamtlichen betont. Ein gemeinsames Verständnis von Ehrenamt sowie eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe wurden als wichtige Voraussetzungen für ein gelingendes Miteinander angesehen. Insbesondere wurde für Pfarrer angeregt, die eigene Haltung gegenüber ehrenamtlichem Engagement zu reflektieren und entsprechende Schulungs- und Qualifizierungsangebote zum Umgang mit Ehrenamtlichen bezüglich dieser Zielgruppe stärker in den Blick zu nehmen.

Kirche als Akteur im Sozialraum für alle

Darüber hinaus wurde die Rolle der Kirche im Sozialraum thematisiert. Die Kirche sollte sich stärker als offener Ort für alle Menschen verstehen und ihre Angebote nicht ausschließlich auf Christinnen und Christen ausrichten. Verbunden damit ist die Frage, wie Kirche für die Menschen vor Ort relevant sein und auf deren Bedürfnisse eingehen

kann. Eine stärkere Öffnung in den Sozialraum sowie die Ausrichtung an den Lebensrealitäten der Menschen dort wurden dabei als wichtige Zukunftsperspektiven benannt.

3. Thematische Zusammenfassung geführter Gespräche

Wie in Kapitel 1.3. bereits erwähnt, wurden qualitative Interviews (Interview-Leitfaden befindet sich im Anhang) mit unterschiedlichen Gruppen aus den Pfarreien geführt. Diese Interviewaussagen wurden anschließend thematisch geclustert und im folgenden Abschnitt nach Themenbereichen zusammengefasst.

Engagementformate

Bei der Frage nach Formaten in denen man sich als Ehrenamtlicher in der Gemeinde vor Ort einbringen kann, fällt auf, dass überwiegend kirchennahe Ehrenämter der Befragten genannt werden. Vorbereitung Erstkommunion, Gremien, verschiedene Feste, Katechese etc. Diakonische Engagementbereiche wurden oft erst auf Nachfrage ergänzt.

Eine Übersicht aller erfassten Engagementformate befindet sich im Anhang. Neben den über die Kategorien in der Umfrage erfassten Formate sind, die in den Interviews genannten, mit erwähnt.

Motivation

Ein wiederkehrendes Thema bei der Frage nach der Motivation war die Möglichkeit, soziale Kontakte zu knüpfen und Gemeinschaft zu erleben. Die Gesprächspartner*innen beschrieben Ehrenamt als Gelegenheit, Gleichgesinnte zu treffen, gemeinsame Interessen zu teilen, Kontakte zu pflegen und nicht allein zu sein.

Darüber hinaus wurde ehrenamtliches Engagement mit Freude, persönlicher Bereicherung und Wertschätzung verbunden. Einige Interviewte berichteten, dass eigene positive Erfahrungen mit der Kirche sie dazu motiviert haben, etwas zurückzugeben und sich für andere einzusetzen.

Auch biografische Aspekte wurden genannt. Dazu gehörten Engagement aus Tradition und Verbundenheit sowie die Suche nach einer sinnvollen Aufgabe nach dem Übergang in den Ruhestand. Ehrenamtliches Engagement wurde dabei als Möglichkeit beschrieben, aktiv zu bleiben und eine sinnstiftende Tätigkeit auszuüben.

Zudem wurde betont, dass Ehrenamt einen klaren Zweck verfolgen sollte. Es brauche eine Vorstellung davon, welchen Beitrag das Engagement leisten soll und welchem Ziel es dient.

Gewinnung Ehrenamtlicher

Persönliche Kontakte und die direkte Ansprache spielen bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen für unterschiedlichste Zwecke die wichtigste Rolle. Auch bestehende Netzwerke und Beziehungen werden als wichtige Zugänge genannt.

Darüber hinaus werden Engagementmöglichkeiten über Vermeldungen im Gottesdienst, Aushänge, Newsletter oder andere Gemeindemedien kommuniziert. Dabei wurde beschrieben, dass einzelne Projekte und Gruppen häufig selbst für die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher verantwortlich sind. Teilweise erfolgt die Ansprache auch anlassbezogen, beispielsweise bei Festen oder Veranstaltungen.

Als hilfreich wurden konkrete Beschreibungen von Engagementmöglichkeiten genannt. Ein Beispiel hierfür war eine Box, die in der Kirche für Gemeindemitglieder zur Verfügung stand, in der alle Ehrenämter auf Karteikarten beschrieben und eine Kontaktperson genannt wurde. Projekte in denen Unterstützung benötigt wurde, waren gekennzeichnet.

Gleichzeitig wurde beschrieben, dass offene Engagementmöglichkeiten teilweise wenig sichtbar sind und Kommunikation nach außen zu konkreten Mitmachmöglichkeiten nicht regelmäßig erfolgt. Allgemeine Aufrufe, beispielsweise im Gottesdienst (Vermeldungen), wurden teilweise als wenig wirksam eingeschätzt, da konkrete Informationen zu Aufgaben und Einstiegsmöglichkeiten fehlen. In einigen Fällen erfolgt die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher daher eher spontan und über persönliche Ansprache.

Dem Gemeinderat kommt bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen eine besondere Bedeutung zu – oftmals werden Bedarfe oder Ideen über dieses Gremium mit der Bitte um Unterstützung gespielt, dieser ist dann für die anlassbezogene Rekrutierung verantwortlich.

Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamt

In den Interviews wurde die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen unterschiedlich beschrieben. Als wichtig wurde genannt, Ehrenamtlichen eigenständiges Arbeiten zu ermöglichen, Vertrauen entgegenzubringen und bei Bedarf unterstützend zur Verfügung zu stehen. Die Rolle der Hauptamtlichen wurde dabei teilweise als Begleitung im Hintergrund beschrieben: durch Ansprechbarkeit, Nachfragen und wertschätzende Rückmeldungen.

Als förderlich wurden feste Ansprechpersonen für einzelne Engagementbereiche genannt. In einigen Bereichen stehen beispielsweise Mitglieder des Pastoralteams oder Pfarrvikare als Ansprechpartner*innen zur Verfügung, während Gruppen ihre Arbeit weitgehend eigenständig organisieren.

Gleichzeitig wurden zahlreiche Herausforderungen der interviewten Ehrenamtlichen in der Zusammenarbeit benannt. Insbesondere die Kommunikation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen wurde als schwierig beschrieben. Genannt wurde, dass Informationen zu Entscheidungen oder aktuellen Entwicklungen nicht immer bei den Ehrenamtlichen ankommen. Auch die fehlende Präsenz von Ansprechpartner*innen vor Ort wurde als erschwerender Faktor beschrieben. Teils wurde auch berichtet, dass in der Gruppe von Ehrenamtlichen getroffene Entscheidungen von Mitgliedern der Berufsgruppen ignoriert und übergangen wurden.

Als ein Beispiel für gelingende Kommunikation wurde ein regelmäßiges Treffen genannt, bei dem Anliegen der Ehrenamtlichen gemeinsam besprochen werden (Dienstbesprechungen).

Wertschätzung und Anerkennung

Wertschätzung ist mehr als ein Dankesfest, nur dieses ist oftmals das Einzige, was Ehrenamtliche erfahren. Diese Veranstaltung wurde oft in den Interviews hervorgehoben (Dankesfeste oder Neujahrsfeiern), die genutzt werden, um Ehrenamtlichen Anerkennung entgegenzubringen. Aber auch persönliche Formen der Wertschätzung wurden genannt, beispielsweise Einladungen einzelner Gruppen durch den Pfarrer oder persönliche Grüße und Aufmerksamkeiten zu besonderen Anlässen wie Weihnachten und Ostern.

Darüber hinaus wurden verschiedene Angebote für Ehrenamtliche beschrieben, die als Zeichen der Anerkennung wahrgenommen werden. Genannt wurden beispielsweise Veranstaltungen oder Vergünstigungen, die über externe Angebote genutzt werden konnten., so z.B. die Berliner Ehrenamtskarte.

Neben bestehenden Formen wurden auch Wünsche nach weiteren Möglichkeiten der Wertschätzung geäußert, etwa nach einem besonderen Tag für Ehrenamtliche, an dem diese selbst im Mittelpunkt stehen und "verwöhnt" werden (geäußert von Ehrenamtlichen), oder nach einer Sammlung von Materialien und Ideen („Merch-Kiste“), aus der die Berufsgruppen Anregungen für Anerkennung und kleine Aufmerksamkeiten erhalten können (geäußert von Hauptamtlichen).

In den geführten Interviews nahm das Thema Wertschätzung und Anerkennung einen großen Stellenwert ein. Viele Ehrenamtliche beschrieben, dass sie sich in ihrem

Engagement von den Hauptamtlichen – insbesondere von den Pfarrern – nicht ausreichend wahrgenommen und unterstützt fühlten. Dabei wurde wiederholt das Gefühl geäußert, mit Aufgaben und Verantwortung häufig allein gelassen zu werden. Besonders deutlich wurde der Wunsch nach sichtbarer Anerkennung, beispielsweise durch die Teilnahme von Hauptamtlichen an organisierten Festen oder Veranstaltungen. Die Anwesenheit und Begleitung durch hauptamtliche Mitarbeitende wurden dabei als wichtiges Zeichen der Wertschätzung wahrgenommen.

Herausforderungen

Ein wiederkehrendes Thema ist die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher. Genannt wurden insbesondere die Überalterung bestehender Gruppen sowie die Herausforderung, jüngere Menschen und "neue Generationen" für ein Engagement zu gewinnen. Dabei wurde auch darauf hingewiesen, dass digitale Zugänge und neue Formen der Ansprache stärker berücksichtigt werden müssten.

Als weitere Herausforderung wurden Fragen der Rollenklärung und Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen benannt. Es wurde angesprochen, dass Zuständigkeiten und Entscheidungswege klarer sein sollten und geklärt werden müsse, welche Aufgaben durch Hauptamtliche geleistet werden können und welche Verantwortung im Ehrenamt liegt.

Auch die Belastung einzelner Ehrenamtlicher wurde thematisiert. Teilweise wurde beschrieben, dass wenige Personen viele Aufgaben übernehmen und dadurch die Gefahr einer Überforderung entstehen kann. Gleichzeitig wurde die Bedeutung betont, Menschen vor einer zu großen Verantwortungsübernahme zu schützen.

Darüber hinaus wurden Zugangshürden für neue Ehrenamtliche genannt. Verpflichtende Schulungen, Fortbildungen und weitere Anforderungen wurden teilweise als hohe Einstiegshürden beschrieben. Als hilfreich wurde daher die Möglichkeit niedrigschwelliger Engagementformen gesehen, beispielsweise kleinere Aufgaben oder zeitlich begrenzte Engagementmöglichkeiten, durch die Menschen zunächst Erfahrungen sammeln können.

Unterstützungsbedarfe/Wünsche

In den Interviews wurden verschiedene Bereiche benannt, in denen Ehrenamtliche Unterstützung benötigen oder sich entsprechende Angebote wünschen. Ein Schwerpunkt liegt auf Qualifizierungsangeboten für konkrete Aufgaben im Engagement. Genannt wurden unter anderem Schulungen zur Leitung von Gruppen, Rhetorik, Moderation und Sitzungsleitung sowie Grundlagen des Projektmanagements für Ehrenamtliche, Didaktik-Kurse für Engagierte in der Kinderliturgie.

Darüber hinaus wurde der Wunsch nach begleitenden Formaten wie Train-the-Trainer-Modellen oder Buddy-Programmen genannt, durch die Erfahrungen und Wissen innerhalb des Ehrenamts weitergegeben werden können.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Unterstützung von Personen, die koordinierende oder verantwortliche Rollen übernehmen. Thematisiert wurden dabei unter anderem der Umgang mit Konflikten, Formen der Anerkennung und Verabschiedung sowie die Gestaltung von Zusammenarbeit.

Auch Kommunikation wurde als wichtiger Unterstützungsbereich beschrieben. Genannt wurden Angebote zu wertschätzender Kommunikation, zur Ansprache und Gewinnung von Ehrenamtlichen sowie dazu, Bedürfnisse innerhalb von Gruppen besser wahrzunehmen. Eine besondere Bedeutung wurde zudem der Sprecherrolle in Gremien zugeschrieben, für die ebenfalls Schulungsbedarf gesehen wurde.

4. Zwischenfazit

Die Interviews zeichnen insgesamt das Bild einer vielfältigen und engagierten Ehrenamtskultur in den Pfarreien des Erzbistums Berlin. Es bestehen zahlreiche Möglichkeiten, sich einzubringen, und vielerorts wird das Engagement von Haupt- und Ehrenamtlichen mit großem persönlichem Einsatz getragen. Gleichzeitig zeigt sich, dass Engagementförderung überwiegend dezentral, erfahrungsbasiert und stark von einzelnen engagierten Personen abhängt. Einheitliche Strukturen oder systematische Prozesse zur Gewinnung, Begleitung und Anerkennung Ehrenamtlicher sind nur vereinzelt vorhanden. Lediglich in drei Pfarreien gibt es sogenannte Ehrenamtsausschüsse die Themen Ehrenamtlicher in den Pfarreien gebündelt zusammentragen und koordinieren.

Über die verschiedenen Gespräche hinweg werden zudem ähnliche Herausforderungen sichtbar: die Gewinnung neuer Engagierter, insbesondere jüngerer Menschen, die Klärung von Rollen und Verantwortlichkeiten zwischen Haupt- und Ehrenamt, eine verlässliche Kommunikation sowie der Wunsch nach niedrigschwelligen Zugängen, Qualifizierung und einer stärkeren Kultur der Wertschätzung.

Die Interviewergebnisse machen damit deutlich, dass es weniger an Engagementbereitschaft als vielmehr an unterstützenden Rahmenbedingungen fehlt. Sie liefern somit eine fundierte Beschreibung des Status quo und zeigen zugleich zentrale Handlungsfelder auf, an denen eine zukünftige Strategie zur Engagementförderung im Erzbistum Berlin ansetzen kann. Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere die systematische Gewinnung und Begleitung Ehrenamtlicher, die

Stärkung einer wertschätzenden Engagementkultur sowie der Aufbau verlässlicher Strukturen und Unterstützungsangebote.

5. Auswertung Online-Umfrage

Die Befragung wurde im Mai 2026 durchgeführt und war für 30 Tage online gestellt. In diesem Zeitraum nahmen insgesamt 587 Personen daran teil. Die Stichprobe ist überwiegend weiblich (60 %). Mit einem Durchschnittsalter von 58 Jahren handelt es sich insgesamt um eine eher ältere Gruppe Engagierter. Damit unterscheidet sich die Stichprobe von der gesamtgesellschaftlichen Engagementlandschaft: Der Freiwilligensurvey 2024 weist die höchsten Engagementquoten insbesondere bei jüngeren und mittleren Altersgruppen aus (20-39 Jahre). Die Altersstruktur der vorliegenden Befragung verweist daher darauf, dass kirchliches Engagement in besonderem Maße von älteren Erwachsenen getragen wird. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Engagementfeldern: In der Kinder- und Jugendarbeit engagieren sich vergleichsweise jüngere Personen (Ø43 Jahre), während Besuchsdienste vor allem von älteren Ehrenamtlichen getragen werden (Ø 68 Jahre).

Die Befragten unterscheiden sich hinsichtlich ihrer aktuellen Erwerbs- und Lebenssituation. Die Mehrheit ist berufstätig, etwa ein Drittel bereits im Ruhestand. Charakteristisch für die Stichprobe ist zudem die hohe Verbindlichkeit des Engagements: Die meisten Teilnehmenden sind regelmäßig in feste Strukturen eingebunden oder kombinieren verschiedene Engagementformen. Projektbezogene, anlassbezogene sowie spontane oder kurzfristige Formen des Engagements sind deutlich seltener vertreten. Die Befragung bildet damit vor allem die Perspektiven von Personen ab, die langfristig und kontinuierlich Verantwortung im kirchlichen Kontext übernehmen.

5.1. Motivation

Motivationsausprägungen

Die Betrachtung der Motive für das Engagement bildet eine wichtige Grundlage für die weitere Auswertung. Sie gibt Aufschluss darüber, welche Bedürfnisse und Erwartungen Menschen mit ihrem freiwilligen Engagement in der Kirche verbinden. Diese Erkenntnisse sind sowohl für die Bindung bestehender Ehrenamtlicher als auch für die Gewinnung neuer Engagierter relevant. Sie zeigen auf, welche Aspekte in der Ansprache potenziell Interessierter berücksichtigt werden sollten und welche Rahmenbedingungen dazu beitragen können, Engagement attraktiv und nachhaltig zu gestalten.

Die Befragung zeigt, dass die Gründe für ein ehrenamtliches Engagement vielfältig sind. Besonders bedeutsam sind religiöse Überzeugung, Gemeinschaft und soziale Kontakte sowie der Wunsch, anderen zu helfen. Die religiöse Motivation unterscheidet das kirchliche Ehrenamt von vielen anderen Engagementbereichen.

Insgesamt wird deutlich, dass sich die Motivation der Ehrenamtlichen nicht auf einen einzelnen Beweggrund reduzieren lässt, sondern durch das Zusammenspiel sozialer, persönlicher und religiöser Aspekte geprägt ist.

Neben den vorgegebenen Antwortkategorien zu dieser Frage, wurde unter Sonstiges besonders häufig genannt:

- Glauben vertiefen und leben
- Glauben und selbst gemachte Erfahrungen weitergeben
- Talente einbringen und mitgestalten
- Gemeinde und Kirche erhalten/stärken

Motivation nach Engagementbereich

Über alle Engagementfelder hinweg erweist sich die religiöse Überzeugung als eines der zentralen Motive. Besonders häufig wird sie von Engagierten in der Liturgie genannt (236 Nennungen), aber auch in der Gremienarbeit (157 Nennungen), der Kinder- und Jugendarbeit (119 Nennungen) und der Kirchenmusik (118 Nennungen). Auch die Zugehörigkeit zur Kirche aus Tradition spielt insbesondere in den kirchennahen Ehrenämtern eine wichtige Rolle, so in der Liturgie (142 Nennungen) und der Gremienarbeit (133 Nennungen).

Neben den religiösen Motiven haben soziale Aspekte eine hohe Bedeutung. Gemeinschaft und soziale Kontakte gehören in nahezu allen Engagementfeldern zu den häufig genannten Beweggründen. Ehrenamtliches Engagement ist damit nicht nur Ausdruck persönlicher Überzeugung, sondern auch ein wichtiger Ort sozialer Begegnung und gemeinschaftlicher Erfahrung.

Der Grund „Spaß“ wird insbesondere in der Liturgie (106 Nennungen), der Kinder- und Jugendarbeit (103 Nennungen), der Gremienarbeit (84 Nennungen) und der Kirchenmusik (68 Nennungen) genannt. Der Wunsch, anderen zu helfen, ist vor allem in sozial ausgerichteten Bereichen relevant, beispielsweise im diakonischen Engagement und bei den Besuchsdiensten.

Die Motive unterscheiden sich teilweise je nach Engagementbereich. Während in liturgischen und kirchenbezogenen Feldern religiöse Überzeugung und kirchliche

Zugehörigkeit besonders prägend sind, treten in Bereichen mit stärkerem sozialem Bezug – wie Besuchsdiensten oder diakonischem Engagement – Aspekte der Unterstützung und Hilfe für andere stärker hervor. Im Allgemeinen lassen sich die Motive überwiegend als altruistisch charakterisieren. Ehrenamtliches Engagement lässt sich als ein Handeln bezeichnen, welches primär auf das Wohl anderer und nicht auf den eigenen Nutzen ausgerichtet ist. Eigennützige Motive wie persönliche Weiterentwicklung oder der Erwerb neuer Kompetenzen vergleichsweise selten genannt werden.

Die Ergebnisse lassen sich mit den Befunden des Freiwilligensurveys (FWS) 2024 in Beziehung setzen. Auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene gehören soziale Kontakte sowie der Wunsch, anderen Menschen zu helfen, zu den zentralen Motiven freiwillig Engagierter. Der Faktor Spaß der seit Jahren auf Platz 1 als Motivationsgrund sich beim FWS wiederfindet, ist im Rahmen kirchlichen Engagements ebenso vertreten, aber in einer wesentlich geringeren Ausprägung. Die vorliegende Befragung bestätigt damit grundlegende Muster freiwilligen Engagements. Gleichzeitig zeigt sich eine Besonderheit des kirchlichen Engagements: Religiöse Überzeugung und kirchliche Zugehörigkeit nehmen hier eine deutlich größere Bedeutung ein als in allgemeinen Befragungen zum freiwilligen Engagement. Das kirchliche Ehrenamt verbindet somit allgemeine Motive – wie Gemeinschaft, Freude und Hilfsbereitschaft – mit einer spezifischen religiösen und institutionellen Bindung.

Motivation nach Engagementbereich	Liturgie	K&J	Seniorenarbeit	Gremien	Diakonisches E.	Kirchenmusik	Besuchsdienste	Sakramentenvorbereitung	B&G
religiöse Überzeugung	85%	66%	78%	71%	85%	73%	76%	71%	87%
Spaß	38%	57%	37%	38%	38%	42%	26%	47%	37%
Gemeinschaft und soziale Kontakte	72%	85%	84%	74%	68%	77%	75%	80%	69%
aus Tradition und Zugehörigkeit zur Kirche	51%	50%	55%	60%	43%	59%	49%	46%	52%
Wunsch, anderen zu helfen	47%	47%	62%	49%	70%	44%	63%	49%	50%
persönliche Weiterentwicklung	26%	34%	25%	22%	36%	26%	29%	32%	33%
Erwerben neuer Kompetenzen	19%	23%	14%	15%	13%	18%	20%	22%	19%

Tabelle 1: Aufschlüsselung Motivation nach Engagementbereichen

5.2. Wichtigkeit

In diesem Teilkapitel werden die Ergebnisse der Befragung zu den Rahmenbedingungen vorgestellt, die Ehrenamtliche für ein gelingendes Engagement als besonders wichtig erachten. Die Ergebnisse liefern Hinweise darauf, welche Faktoren bei der Weiterentwicklung der Engagementförderung berücksichtigt werden sollten, um Ehrenamtliche zu stärken, langfristig zu binden und gute Rahmenbedingungen für ihr Engagement zu schaffen.

Besonders hoch bewertet wird der wahrgenommene Mehrwert des Engagements für andere. Die Mittelwerte liegen in allen Bereichen über 4,0.

Auch die Wahrnehmung und Unterstützung des Engagements durch Hauptamtliche ist für die Befragten wichtig. Besonders für Engagierte in Bibel- und Glaubensgesprächskreisen, dem diakonischen Engagement sowie der Gremienarbeit.

Fortbildung und Begleitung werden im Vergleich zu anderen Aspekten niedriger bewertet, bleiben jedoch relevante Faktoren. Die höchsten Werte für Fortbildung zeigen sich in den Bibel- und Glaubensgesprächskreisen (3,54) und der Sakramenten-vorbereitung (3,47). Spirituelle Begleitung wird insbesondere in den Bibel- und Glaubensgesprächskreisen (3,88) sowie der Liturgie (3,50) höher bewertet.

Die Vernetzung mit anderen erreicht im Vergleich die niedrigsten Mittelwerte, wird aber dennoch in allen Engagementbereichen mit Werten zwischen 3,44 und 3,94 als relevant eingeschätzt. Der höchste Wert zeigt sich im diakonischen Engagement (3,94).

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass insbesondere Rahmenbedingungen als wichtig eingeschätzt werden, die die Ausübung des Engagements erleichtern und eine gute Zusammenarbeit ermöglichen. Dazu zählen vor allem der wahrgenommene Mehrwert des Engagements, ausreichende Ressourcen sowie Möglichkeiten der Mitgestaltung. Auch die Unterstützung und Wertschätzung durch Hauptamtliche werden insgesamt hoch bewertet. Aspekte wie Fortbildung, Begleitung und Vernetzung werden im Vergleich zwar geringer gewichtet, bleiben jedoch für die Befragten von Bedeutung. Unterschiede zwischen den einzelnen Engagementbereichen bestehen vor allem in der Gewichtung einzelner Aspekte, die grundsätzliche Bedeutung unterstützender Rahmenbedingungen zeigt sich jedoch in allen Bereichen.

Wichtigkeit nach Engagementbereich	Liturgie	Kinder- und Jugendarbeit	Seniorenarbeit	Gremien	Diakonisches E.	Kirchenmusik	Besuchsdienste	Sakramenten-vorbereitung	B&G
Ressource	4,07	4,36	4,22	4,21	4,09	4,11	3,96	4,32	4,21
Wahrnehmung/Unterstützung HA	4,04	3,87	4,01	4,06	4,21	3,99	3,85	3,99	4,25
Fortbildung	3,32	3,29	3,13	3,15	3,26	3,12	3,39	3,47	3,54
Spirituelle Begleitung	3,50	3,23	3,47	3,40	3,36	3,22	3,48	3,49	3,88
Mitbestimmung	4,09	4,30	4,12	4,35	4,23	3,97	3,79	4,18	4,06
Flexibilität	3,92	4,02	3,87	4,04	3,77	3,77	4,12	4,01	3,85
Mehrwert für andere	4,24	4,37	4,17	4,36	4,15	4,22	4,21	4,37	4,12
Vernetzung untereinander	3,69	3,80	3,88	3,68	3,94	3,44	3,69	3,75	3,69

Tabelle 2: Aufschlüsselung Wichtigkeit nach Engagementbereichen

5.3. Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen des Engagements

Die Befragten wurden nach ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten ihres ehrenamtlichen Engagements gefragt. Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 („gar nicht zufrieden“) bis 5 („sehr zufrieden“).

Die höchste Zufriedenheit zeigt sich beim Zugang zu Ressourcen. Über alle Engagementbereiche hinweg liegt der Durchschnittswert bei 3,83. Die Bewertungen unterscheiden sich zwischen den Bereichen nur geringfügig.

Die Zufriedenheit mit Wahrnehmung und Unterstützung durch Hauptamtliche fällt im Vergleich geringer aus. Der Durchschnittswert liegt bei 3,16. Die höchsten Werte zeigen sich bei den Besuchsdiensten (3,58) und der Kirchenmusik (3,25). Niedrigere Werte weisen insbesondere die Gremienarbeit (2,94), das diakonische Engagement (3,02) und die Kinder- und Jugendarbeit (3,07) auf.

Auch bei der Zufriedenheit mit Fortbildungsmöglichkeiten zeigt sich ein ähnliches Bild. Der durchschnittliche Wert liegt bei 3,14. Die höchsten Bewertungen erreichen die Besuchsdienste (3,39), die Kirchenmusik (3,25) und das diakonische Engagement (3,21).

Zufriedenheit nach Engagementbereich	Liturgie	Kinder- und Jugendarbeit	Seniorenarbeit	Gremien	Diakonisches Engagement	Kirchenmusik	Besuchsdienste	Sakramentenvorbereitung	B&G
Zugang Ressourcen	3,80	3,82	3,91	3,80	3,85	3,71	3,92	3,92	3,75
Wahrnehmung & Unterstützung	3,18	3,07	3,17	2,94	3,02	3,25	3,58	3,10	3,13
Fortbildung	3,16	3,12	3,03	3,03	3,21	3,25	3,39	3,00	3,06

Tabelle 3: Aufschlüsselung Zufriedenheit nach Engagementbereichen

Insgesamt bewerten die Befragten die Rahmenbedingungen ihres Engagements überwiegend positiv. Gleichzeitig zeigen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Themenbereichen. Während insbesondere der Zugang zu Ressourcen vergleichsweise zufriedenstellend bewertet wird, fallen die Einschätzungen zur Wahrnehmung und Unterstützung durch Hauptamtliche sowie zu den Fortbildungsmöglichkeiten niedriger aus.

5.4. Vergleich von Wichtigkeit und Zufriedenheit

Die Gegenüberstellung der Einschätzungen zur Wichtigkeit verschiedener Rahmenbedingungen und der Zufriedenheit mit deren Umsetzung zeigt unterschiedliche Passungen zwischen Erwartungen und Erfahrungen der Engagierten.

Die größte Differenz zeigt sich beim Aspekt „Wahrnehmung und Unterstützung durch Hauptamtliche“. Dieser Bereich wird von den Befragten als wichtig eingeschätzt (Durchschnittswert 4,03), die Zufriedenheit fällt mit einem Durchschnittswert von 3,16 jedoch niedriger aus. Besonders ausgeprägt ist diese Differenz im diakonischen Engagement (4,21 gegenüber 3,02), in der Gremienarbeit (4,06 gegenüber 2,94) und in der Liturgie (4,04 gegenüber 3,18). Damit zeigt sich in diesen Bereichen die größte Abweichung zwischen der Bedeutung, die diesem Aspekt zugeschrieben wird, und der Bewertung der aktuellen Situation.

Die geringste Differenz zeigt sich beim Thema Fortbildung. Die Wichtigkeit wird mit durchschnittlich 3,30 bewertet, die Zufriedenheit liegt bei 3,14. Damit liegen beide Einschätzungen vergleichsweise nah beieinander.

5.5. Wunsch nach Unterstützung

Die Qualität der Begleitung und Unterstützung von Ehrenamtlichen trägt wesentlich dazu bei, freiwilliges Engagement langfristig attraktiv und erfolgreich zu gestalten. Vor diesem Hintergrund wurde erhoben, welche Unterstützungsangebote die Befragten als besonders hilfreich einschätzen – beispielsweise klare Aufgabenbeschreibungen, Qualifizierungsangebote, Coaching oder den Austausch mit anderen Ehrenamtlichen. Die Ergebnisse geben Hinweise darauf, welche Unterstützungsstrukturen aus Sicht der Engagierten einen besonderen Mehrwert bieten und in der zukünftigen Ausgestaltung der Engagementförderung berücksichtigt werden sollten.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass die Unterstützungsbedarfe der Ehrenamtlichen unterschiedliche Schwerpunkte aufweisen. Besonders häufig werden bereichsübergreifend der Austausch mit anderen Ehrenamtlichen, Qualifizierungsangebote sowie klare Aufgabenbeschreibungen genannt, während digitale Tools in allen Bereichen eine vergleichsweise geringe Rolle spielen. Detaillierte Angaben zu den einzelnen Unterstützungsbedarfen sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Unterstützung nach Engagementbereich	Liturgie	Kinder- und Jugendarbeit	Seniorenarbeit	Gremien	Diakonisches E.	Kirchenmusik	Besuchsdienste	Sakramentenvorbereitung	B&G
Klare Aufgabenbeschreibung	45%	34%	38%	41%	53%	46%	46%	34%	31%
Coaching / Mentoring	29%	29%	21%	29%	30%	26%	29%	44%	37%
Material / Räume	32%	39%	36%	33%	32%	40%	27%	30%	27%
Digitale Tools	15%	16%	12%	17%	9%	15%	11%	16%	12%
Qualifizierungsangebote	44%	41%	36%	38%	36%	35%	45%	52%	54%
Austausch mit anderen Ehrenamtlichen	47%	47%	61%	45%	51%	43%	57%	44%	52%

Tabelle 4: Aufschlüsselung Wunsch nach Unterstützung nach Engagementbereichen
Neben den vorgegebenen Antwortkategorien zu dieser Frage, wurde unter Sonstiges besonders häufig genannt:

- Wertschätzung, Anerkennung und Zusammenarbeit
 - Wunsch nach einer wertschätzenden Kultur und partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt.
- Organisation, Kommunikation und Transparenz
 - Fehlende Strukturen und Informationswege erschweren die ehrenamtliche Arbeit.
- Unterstützung durch Hauptamtliche und Personal
 - Ehrenamtliche benötigen verlässliche Begleitung und eine stärkere Unterstützung durch Hauptamtliche.

Die offenen Angaben ergänzen die Ergebnisse der vorgegebenen Antwortkategorien. Besonders hervorgehoben werden der Wunsch nach einer Kultur der Wertschätzung und Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements sowie nach einer verlässlichen Unterstützung und transparenten Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen.

5.6. Hürden

Dieses Kapitel widmet sich den Ergebnissen zu Herausforderungen und Hürden, denen Ehrenamtliche in ihrem Engagement begegnen. Die Erhebung sollte dazu beitragen, besser zu verstehen, welche Faktoren die Ausübung eines Ehrenamts erschweren. Die Ergebnisse geben Einblicke in die Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements und dienen als Grundlage, um mögliche Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung der Engagementförderung zu identifizieren.

Die Antwortmöglichkeiten sind bewusst als übergeordnete Kategorien formuliert, unter denen die Befragten unterschiedliche konkrete Aspekte verstehen können. Für die

Auswertung sollte daher auf eine weitergehende Interpretation der Begriffe, beispielsweise „Bürokratie“ oder „mangelnde Transparenz“, verzichtet werden. Stattdessen sollte zunächst festgehalten werden, dass diese Aspekte als Hürden im jeweiligen Engagementbereich wahrgenommen wurden. Um die konkreten Ursachen und Inhalte dieser Wahrnehmungen näher zu erfassen, wäre eine vertiefende Abfrage im Rahmen einer Folgefrage oder einer qualitativen Untersuchung erforderlich.

Die Ehrenamtlichen konnten mehrere Antworten ankreuzen und hatten somit die Möglichkeit verschiedene Herausforderungen gleichzeitig zu benennen. Insgesamt zeigt sich, dass in allen Engagementfeldern mehrere Hürden wahrgenommen werden. Zu den am häufigsten genannten Herausforderungen gehören Bürokratie und Formalitäten, mangelnde Transparenz sowie das dominante Verhalten einzelner Engagierter.

Hürden nach Engagementbereich	Liturgie	K&J	Senioren	Gremien	Diakonisches E.	Kirchenmusik	Besuchsdienste	Sakramentenvorbereitung	B&G
Bürokratie / Formalitäten	38%	38%	36%	45%	45%	34%	29%	53%	37%
Dominantes Verhalten einzelner Engagierter	39%	32%	34%	33%	40%	36%	29%	38%	44%
Unklare Rollenverteilung	29%	31%	25%	32%	30%	23%	17%	41%	29%
Mangelnde Transparenz	38%	31%	47%	41%	49%	34%	26%	42%	40%
Fehlende Ansprechpartner*innen	28%	31%	29%	29%	38%	25%	18%	29%	37%
Vereinbarkeit mit Familie/Job	41%	52%	22%	43%	26%	43%	44%	43%	31%
Mangel an Material oder Räumen	13%	16%	18%	14%	6%	15%	13%	11%	15%
Fehlende Offenheit für neue Projekte	24%	22%	18%	24%	28%	22%	20%	23%	37%
Gefühl der Überforderung oder Erschöpfung	18%	23%	14%	25%	13%	25%	19%	24%	19%

Tabelle 5: Aufschlüsselung Hürden nach Engagementbereichen

Besonders häufig wird Bürokratie und Formalitäten in der Gremienarbeit und im diakonischen Engagement (je 45 %) genannt sowie in der Sakramentenvorbereitung (53

%). Auch mangelnde Transparenz wird in mehreren Bereichen angegeben, insbesondere im diakonischen Engagement (49 %), in der Seniorenarbeit (47 %) sowie in der Sakramentenvorbereitung (42 %). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass organisatorische Rahmenbedingungen für viele Engagierte eine spürbare Hürde darstellen. Für die Weiterentwicklung der Engagementförderung könnten daher vereinfachte Abläufe, transparente Zuständigkeiten und eine verständliche Kommunikation dazu beitragen, den Einstieg und die Ausübung des Engagements zu erleichtern.

Auffällig sind die Antworten zum dominanten Verhalten einzelner Engagierter. Es wird ebenfalls in allen Engagementfeldern als Hürde genannt. Besonders hohe Werte zeigen sich in den Bibel- und Glaubensgesprächskreisen (44 %), im diakonischen Engagement (40 %) sowie in der Liturgie (39 %). Da ein großer Teil der Befragten in regelmäßigen und festen Engagementformaten tätig ist, gewinnt die Qualität der Zusammenarbeit innerhalb bestehender Strukturen besondere Bedeutung. Die Begleitung bestehender Teams sollte daher stärker in den Blick genommen werden, beispielsweise durch eine klare Rollenverteilung, wertschätzende Kommunikationskultur und Unterstützung bei der Konfliktbearbeitung.

Fehlende Ansprechpartner*innen werden vor allem im diakonischen Engagement (38 %) sowie in den Bibel- und Glaubensgesprächskreisen (37 %) genannt, während diese Hürde in den Besuchsdiensten vergleichsweise seltener angegeben wird (18 %). Die Ergebnisse sprechen dafür, dass verlässliche Begleit- und Ansprechstrukturen nicht in allen Engagementbereichen gleichermaßen vorhanden oder wahrnehmbar sind. Eine klar geregelte Ehrenamtsbegleitung mit festen Ansprechpersonen könnte insbesondere in den stärker betroffenen Bereichen Orientierung und Unterstützung bieten.

Die Vereinbarkeit mit Familie und Beruf wird in mehreren Engagementformaten als Hürde angegeben besonders häufig in der Kinder- und Jugendarbeit (52 %), in den Besuchsdiensten (44 %), der Liturgie (41 %) sowie der Kirchenmusik und der Sakramentenvorbereitung (jeweils 43 %).

Voraussetzungen wie fehlendes Material oder fehlende Räume werden insgesamt seltener als Hürde genannt. Die Werte liegen in allen Bereichen zwischen 6 % und 18 %. Auch das Gefühl der Überforderung oder Erschöpfung wird im Vergleich zu anderen Hürden weniger häufig genannt, wobei die höchsten Werte in der Gremienarbeit und der Kirchenmusik (je 25 %) sowie der Sakramentenvorbereitung (24 %) auftreten.

Die durchschnittliche Anzahl genannter Hürden unterscheidet sich zwischen den Engagementbereichen. Am meisten Herausforderungen werden in der Sakramentenvorbereitung genannt (durchschnittlich 3,32 Nennungen pro Person),

gefolgt von den Bibel- und Glaubensgesprächskreisen (3,12) und der Gremienarbeit (3,11). Am geringsten ist die durchschnittliche Zahl genannter Hürden bei den Besuchsdiensten (2,26).

Auffällig ist, dass insbesondere im diakonischen Engagement strukturelle Hürden wie Bürokratie und Formalitäten, mangelnde Transparenz sowie fehlende Ansprechpartner*innen vergleichsweise häufig genannt werden. Auch die Wichtigkeit nach Unterstützung und Wahrnehmung durch das Hauptamt ist hier besonders wichtig. Auch in den Besuchsdiensten und teilweise in der Seniorenarbeit zeigen sich ähnliche Tendenzen, sodass sich diese Beobachtung auf weitere sozial ausgerichtete Engagementfelder übertragen lässt.

Eine mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass diakonisch ausgerichtete Engagementformen häufig andere Anforderungen an Begleitung, Koordination und Zusammenarbeit mit sich bringen als klassische kirchennahe Engagementbereiche. Während bei liturgischen, katechetischen oder gemeindlichen Aufgaben häufig gewachsene Strukturen und Zuständigkeiten bestehen, benötigen sozial ausgerichtete Engagementformen möglicherweise stärker eine verlässliche Anbindung, klare Rollenbeschreibungen und kontinuierliche Begleitung. Für die strategische Engagementförderung ergibt sich daraus die Notwendigkeit, insbesondere in diesen Bereichen transparente Strukturen, feste Ansprechpersonen und eine stärkere Wahrnehmung und Unterstützung durch hauptamtliche Mitarbeitende sicherzustellen.

Neben den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wurden unter der Kategorie „Sonstiges“ weitere Hürden aufgeführt. Dabei bezogen sich einige der genannten Aspekte auf bereits vorhandene Antwortkategorien und bestätigten bzw. ergänzten diese.

- Hauptamtliche, Pfarrer und Zusammenarbeit
 - Schwierige Zusammenarbeit, mangelnde Beteiligung und unzureichende Unterstützung durch Hauptamtliche.
- Machtstrukturen, Hierarchie und Entscheidungsprozesse
 - Zu wenig Transparenz, Mitbestimmung und Augenhöhe.
- Mangel an Ehrenamtlichen und Überlastung
 - Zu wenige Engagierte, ungleiche Lastenverteilung.
- Wertschätzung und Ehrenamtsmanagement
 - Fehlende Anerkennung und schlechte Begleitung des Ehrenamts.
- Organisation, Kommunikation und Information
 - Kritik an Vorgaben, Prozessen und Strukturen des Erzbistums

Die Ergebnisse zeigen, dass die wahrgenommenen Herausforderungen überwiegend organisatorische und strukturelle Aspekte betreffen. Bürokratie, mangelnde Transparenz, unklare Zuständigkeiten sowie die Vereinbarkeit des Engagements mit Familie und Beruf werden vergleichsweise häufig genannt. Gleichzeitig weisen die offenen Antworten darauf hin, dass auch zwischenmenschliche Aspekte wie Zusammenarbeit, Beteiligung und Anerkennung für die Engagierten von Bedeutung sind. Es zeigt sich, dass die Hürden sowohl strukturelle als auch soziale Dimensionen umfassen.

5.7. Attraktivität von Engagementmöglichkeiten

Im Fokus dieses Kapitels steht die Frage, welche Formen und Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements von den Ehrenamtlichen als besonders attraktiv wahrgenommen werden. Dabei wurden bewusst auch Merkmale des sogenannten „neuen Ehrenamts“ – etwa zeitlich begrenzte Projekte oder digitale Engagementformen – in die Befragung aufgenommen. So sollte untersucht werden, inwieweit diese Formen auf Interesse stoßen und ob sie Ansatzpunkte für die zukünftige Gestaltung von Engagementangeboten bieten.

Die Befragten wurden gebeten, verschiedene Möglichkeiten von Engagementformen auf einer Skala von 1 („unwichtig“) bis 5 („sehr wichtig“) zu bewerten. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Formaten.

Über alle Engagementbereiche hinweg wird insbesondere die Zusammenarbeit im Team als wichtig bewertet. Die Mittelwerte liegen in allen Bereichen über 4,0. Auch generationenübergreifende Engagementformen werden insgesamt positiv bewertet. Besonders hohe Werte zeigen sich in der Seniorenarbeit (4,89), den Bibel- und Glaubensgesprächskreisen (4,33), den Besuchsdiensten (4,29) und dem diakonischen Engagement (4,20). In allen Engagementfeldern liegen die Bewertungen dieses Formats bei etwa 4 oder höher. Dieses Antwortverhalten deckt sich mit den Ergebnissen zu den Motiven ehrenamtlichen Engagements in der Kirche. Viele Menschen engagieren sich, um Gemeinschaft zu erleben, soziale Kontakte zu knüpfen und einen Beitrag für andere zu leisten. Teamorientierte und generationenübergreifende Engagementformen scheinen diese Bedürfnisse in besonderer Weise zu unterstützen.

Feste Aufgaben werden ebenfalls in mehreren Bereichen als wichtig eingeschätzt. Besonders hohe Bewertungen erreichen sie bei den Besuchsdiensten (4,10), der Seniorenarbeit (3,89) und der Liturgie (3,87). Kurzzeitprojekte werden im Vergleich zu festen Aufgaben etwas unterschiedlich bewertet. Die höchsten Werte finden sich im

diakonischen Engagement (3,80), in der Kinder- und Jugendarbeit (3,71) und der Kirchenmusik (3,72). Die niedrigste Bewertung zeigt sich bei den Besuchsdiensten (3,33).

Digitale Engagementformen werden in allen Bereichen am niedrigsten bewertet. Die Mittelwerte liegen zwischen 2,20 und 2,71. Die höchsten Werte erreichen die Gremienarbeit (2,71) und die Besuchsdienste (2,62), während digitale Formen insbesondere in der Sakramentenvorbereitung (2,20) und der Kirchenmusik (2,23) niedriger bewertet werden.

Attraktivität nach Engagementbereich	Liturgie	K&J	Seniorenarbeit	Gremien	Diakonisches Engagement	Kirchenmusik	Besuchsdienste	Sakramentenvorbereitung	Gesprächskreise
Kurzzeitprojekte	3,47	3,62	3,36	3,62	3,62	3,57	3,27	3,61	3,52
Feste Aufgaben	3,85	3,70	4,03	3,76	3,83	3,67	3,96	3,67	3,63
Digitale Formen	2,57	2,39	2,68	2,69	2,64	2,33	2,52	2,33	2,60
Teamwork	4,10	4,37	4,18	4,27	4,26	4,06	4,10	4,33	4,27
Generationenübergreifend	4,05	4,04	4,18	4,20	4,30	4,07	4,15	4,04	4,33
Ökumene	3,72	3,58	3,83	3,59	4,02	3,90	3,81	3,66	3,94

Tabelle 6: Aufschlüsselung Attraktivität nach Engagementbereichen

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass insbesondere gemeinschaftliche und kooperative Engagementformen eine hohe Bedeutung für die Befragten haben. Teamarbeit und generationenübergreifende Formate werden in allen Bereichen vergleichsweise positiv bewertet, während digitale Engagementformen eine geringere Bedeutung einnehmen. Für den Bereich der Kurzzeitprojekte zeigt sich insbesondere im diakonischen Engagement ein höheres Interesse, sodass zeitlich begrenzte und projektorientierte Formate hier möglicherweise eine sinnvolle Ergänzung bestehender Engagementmöglichkeiten darstellen können.

Die Ergebnisse bestätigen die Annahmen zum sogenannten „neuen Ehrenamt“ nur teilweise. Während flexible Engagementformen wie Kurzzeitprojekte in einzelnen Bereichen auf Interesse stoßen, werden digitale Engagementformen insgesamt deutlich zurückhaltender bewertet. Eine mögliche Erklärung hierfür liegt im vergleichsweise hohen Durchschnittsalter der Befragten, die bereits seit längerer Zeit in bestehenden kirchlichen Engagementstrukturen aktiv sind. Die Ergebnisse spiegeln somit in erster Linie die Präferenzen der derzeit engagierten Ehrenamtlichen wider.

Die vergleichsweise geringe Attraktivität digitaler oder kurzfristiger Engagementformen sollte nicht dahingehend interpretiert werden, dass diese nicht von Bedeutung sind. Insbesondere für die Gewinnung neuer Zielgruppen, vor allem jüngerer Menschen, können flexible, projektbezogene oder digitale Engagementformen eine wichtige Rolle spielen. Auf Grundlage der vorliegenden Daten lässt sich dies allerdings nicht abschließend beurteilen.

Für die zukünftige Engagementförderung bedeutet dies, dass neue und flexible Engagementformen weiterentwickelt werden sollten, ohne dabei die Bedeutung von Gemeinschaft, persönlicher Begegnung und verlässlichen Strukturen aus dem Blick zu verlieren.

6. Auswertung nach Engagementbereichen

In Kapitel 5.1. wurde herausgearbeitet, dass Gemeinschaft und die Pflege sozialer Kontakte zentrale Motivationsfaktoren für die Übernahme eines kirchlichen Engagements darstellen. Dieser Befund zeigt sich durchgängig in allen im Rahmen der Untersuchung betrachteten Engagementbereichen und wird daher in den jeweiligen Kapiteln nicht erneut gesondert aufgegriffen, sondern als bereichsübergreifendes Ergebnis vorausgesetzt. Auch generationenübergreifende Projekte nehmen hierbei eine besondere Rolle ein, da sie Begegnung, Austausch und gemeinschaftliches Erleben zwischen unterschiedlichen Altersgruppen ermöglichen.

6.1. Liturgie

Die Ergebnisse zeigen, dass gemeinschaftliche Aspekte für das Engagement im Bereich Liturgie eine zentrale Rolle spielen. Besonders deutlich wird dies in der hohen Bewertung von Teamarbeit (4,10) und generationenübergreifenden Engagementformen (4,05). Auch der Wunsch nach Austausch mit anderen Ehrenamtlichen, den fast die Hälfte der Befragten (47 %) als Unterstützungsbedarf nennt, unterstreicht die Bedeutung kooperativer Arbeitsformen.

Gleichzeitig wird ein Bedarf an Orientierung und Unterstützung sichtbar. Fast die Hälfte der Befragten wünscht sich klare Aufgabenbeschreibungen (45%) und Qualifizierungsangebote (44 %). Verbindliche Strukturen und eine gute Vorbereitung für die Ausübung des Engagements werden hier als hilfreich wahrgenommen.

Auffällig ist zudem die Diskrepanz zwischen der hohen Bedeutung von Wahrnehmung und Wertschätzung durch das Hauptamt (4,04) und der geringeren Zufriedenheit mit der erfahrenen Unterstützung (3,18). Dies weist darauf hin, dass sich viele Engagierte mehr Anerkennung und Begleitung wünschen. Insgesamt zeichnen die Ergebnisse das

Bild eines Engagementfeldes, in dem gemeinschaftliches Arbeiten, verlässliche Strukturen und eine wertschätzende Unterstützung wesentliche Voraussetzungen für ein gelingendes Engagement darstellen.

6.2. Gremien

Die Ergebnisse zeigen, dass für Ehrenamtliche in Gremien Mitgestaltungsmöglichkeiten und unterstützende Rahmenbedingungen von besonderer Bedeutung sind. Gleichzeitig spielen gemeinschaftliche Arbeitsformen eine wichtige Rolle. Dies zeigt sich sowohl in der hohen Bewertung von Teamarbeit und generationenübergreifendem Engagement als auch im häufig genannten Wunsch nach Austausch mit anderen Ehrenamtlichen.

Darüber hinaus wird ein Bedarf an Orientierung und Unterstützung sichtbar. 41% der Befragten wünschen sich klare Aufgabenbeschreibungen, 38% Qualifizierungsangebote. Dies deutet darauf hin, dass eine gute Begleitung und Klarheit über die eigene Rolle als wichtige Voraussetzungen für das Engagement wahrgenommen werden.

Auffällig ist zudem die deutliche Diskrepanz zwischen der hohen Bedeutung der Wahrnehmung und Unterstützung durch das Hauptamt (4,06) und der vergleichsweise geringen Zufriedenheit mit der tatsächlich erfahrenen Unterstützung (2,94). Gleichzeitig zählen Bürokratie, mangelnde Transparenz sowie die Vereinbarkeit von Ehrenamt, Familie und Beruf zu den am häufigsten genannten Hürden. Insgesamt zeichnen die Ergebnisse das Bild eines Engagementbereichs, in dem Mitgestaltung, Zusammenarbeit und verlässliche Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle spielen. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass insbesondere die Zusammenarbeit mit dem Hauptamt sowie organisatorische Aspekte wie Kommunikation und Transparenz von den Engagierten als herausfordernd wahrgenommen werden.

6.3. Diakonisches Engagement

Im diakonischen Engagement zeigen die Ergebnisse zunächst eine durchgehend hohe Bedeutung zentraler Rahmenbedingungen. Besonders wichtig sind den Engagierten die Wahrnehmung und Unterstützung durch Hauptamtliche, die Möglichkeit zur Mitbestimmung im Engagement sowie die Erfahrung, dass der ehrenamtliche Einsatz einen Mehrwert für andere schafft. Dies deutet darauf hin, dass sowohl Mitgestaltungsmöglichkeiten als auch unterstützende Rahmenbedingungen für die Befragten eine wichtige Rolle spielen.

Auch im diakonischen Engagement zeigt sich eine Diskrepanz zwischen der hohen Bedeutung der Wahrnehmung und Unterstützung durch Hauptamtliche (4,21) und der deutlich geringeren Zufriedenheit in diesem Bereich (3,02).

Bei den wahrgenommenen Hürden dominieren organisatorische und strukturelle Aspekte. Am häufigsten wird mangelnde Transparenz (49 %) genannt, gefolgt von Bürokratie und Formalitäten (45 %) sowie fehlenden Ansprechpartner*innen (38 %). Diese Aspekte betreffen vor allem die Nachvollziehbarkeit von Abläufen sowie die Klarheit von Zuständigkeiten im Engagementkontext. Darüber hinaus wird auch das Verhalten einzelner Engagierter (40 %) als Hürde benannt, was auf zwischenmenschliche Herausforderungen innerhalb des Engagements hindeutet.

Die Ausgestaltung des Engagements zeigt eine klare Präferenz für kooperative und beziehungsorientierte Formen. Besonders hoch bewertet werden generationenübergreifendes Engagement (4,30) und Teamarbeit (4,26).

Diese Ergebnisse werden durch die Angaben zum Unterstützungsbedarf ergänzt. Besonders häufig werden klare Aufgabenbeschreibungen (53 %) sowie der Austausch mit anderen Ehrenamtlichen (51 %) genannt. Ergänzend spielen Qualifizierungsangebote (36 %) sowie Coaching oder Mentoring (30 %) eine ebenfalls relevante, wenn auch weniger häufig genannte Rolle. Insgesamt beziehen sich die am häufigsten genannten Unterstützungsbedarfe sowohl auf Orientierung im eigenen Aufgabenfeld als auch auf den Austausch mit anderen Engagierten.

Auffällig ist, dass insbesondere im diakonischen Engagement strukturelle Hürden wie mangelnde Transparenz, Bürokratie und Formalitäten sowie fehlende Ansprechpartner*innen vergleichsweise häufig genannt werden. Gleichzeitig kommt der Wahrnehmung und Unterstützung durch das Hauptamt eine besonders hohe Bedeutung zu. Ähnliche Tendenzen zeigen sich auch in den Besuchsdiensten und teilweise in der Seniorenarbeit, sodass sich dieses Muster auf weitere sozial ausgerichtete Engagementfelder übertragen lässt.

Eine mögliche Erklärung hierfür könnte darin liegen, dass diakonisch ausgerichtete Engagementformen andere Anforderungen an Begleitung, Koordination und Zusammenarbeit mit sich bringen als stärker kirchlich geprägte Engagementbereiche. Während bei liturgischen, katechetischen oder gemeindlichen Aufgaben häufig gewachsene Strukturen und etablierte Zuständigkeiten bestehen, erfordern sozial ausgerichtete Engagementformen möglicherweise in stärkerem Maße eine verlässliche Anbindung, klare Rollenbeschreibungen und eine kontinuierliche Begleitung. Für die strategische Engagementförderung ergibt sich daraus die Notwendigkeit, insbesondere in diesen Bereichen transparente Strukturen, feste Ansprechpersonen sowie eine stärkere Wahrnehmung und Unterstützung durch hauptamtliche Mitarbeitende sicherzustellen.

6.4. Seniorenarbeit

Die Ergebnisse der Seniorenarbeit zeigen in vielen Bereichen ähnliche Muster wie das diakonische Engagement. Auch hier sind insbesondere die Wahrnehmung und Unterstützung durch Hauptamtliche, Mitgestaltungsmöglichkeiten sowie der wahrgenommene Mehrwert des eigenen Engagements von hoher Bedeutung. Gleichzeitig zeigt sich eine Diskrepanz zwischen der hohen Bedeutung der Unterstützung durch Hauptamtliche und der geringeren Zufriedenheit mit der erfahrenen Unterstützung.

Auch bei den Hürden ergeben sich vergleichbare Befunde. Mangelnde Transparenz wird in ähnlichem Umfang als Herausforderung genannt. Unterschiede zeigen sich lediglich bei Bürokratie und Formalitäten sowie fehlenden Ansprechpartner*innen, die in der Seniorenarbeit etwas seltener als Hürden benannt werden. Insgesamt sind die Unterschiede jedoch gering, sodass sich ein ähnliches Muster wie im diakonischen Engagement zeigt: Klare Strukturen, verlässliche Ansprechpersonen und Möglichkeiten zum Austausch spielen eine zentrale Rolle für die Unterstützung des Engagements.

6.5. Besuchsdienste

Ein ähnliches Muster wie das diakonische Engagement weisen die Ergebnisse der Besuchsdienste auf. Auch hier spielen die Wahrnehmung und Unterstützung durch Hauptamtliche, Mitgestaltungsmöglichkeiten sowie der Austausch mit anderen Engagierten eine wichtige Rolle. Im Unterschied zu den beiden genannten Bereichen zeigt sich jedoch keine vergleichbar deutliche Diskrepanz zwischen der hohen Bedeutung der Wahrnehmung und Unterstützung durch Hauptamtliche und der Zufriedenheit mit der erfahrenen Unterstützung.

Auch bei den wahrgenommenen Hürden ergeben sich teilweise Unterschiede. Während mangelnde Transparenz, unklare Rollenverteilungen und fehlende Ansprechpartner*innen in den Besuchsdiensten seltener als Herausforderung genannt werden, stellt insbesondere die Vereinbarkeit des Engagements mit Familie und Beruf eine größere Hürde dar. Insgesamt zeigen die Ergebnisse jedoch auch für die Besuchsdienste die Bedeutung verlässlicher Rahmenbedingungen, klarer Strukturen und unterstützender Begleitung für ein gelingendes Engagement.

6.6. Kirchenmusik

Die Ergebnisse im Bereich Kirchenmusik zeigen insgesamt ein ähnliches Muster wie die übrigen Engagementbereiche. Besonders wichtig sind den Engagierten ausreichende Ressourcen für ihr Engagement sowie die Erfahrung, dass ihr ehrenamtlicher Einsatz einen Mehrwert für andere schafft. Letzteres verdeutlicht, dass die Kirchenmusik von

den Engagierten nicht ausschließlich als musikalische Tätigkeit verstanden wird, sondern auch als Beitrag für die Gemeinschaft und das Gemeindeleben wahrgenommen werden *kann*. Darüber hinaus werden kooperative Formen der Zusammenarbeit geschätzt; insbesondere ökumenische Formen des Engagements stoßen auf eine hohe Zustimmung.

Auch bei den wahrgenommenen Hürden ergeben sich weitgehend vergleichbare Befunde. Als Herausforderung wird unter anderem dominantes Verhalten einzelner Engagierter genannt (36%). Darüber hinaus stellt die Vereinbarkeit des Engagements mit Familie und Beruf für einen Teil der Befragten eine Hürde dar (43%). Beim Unterstützungsbedarf werden insbesondere klare Aufgabenbeschreibungen hervorgehoben, was auf den Wunsch nach Orientierung und verlässlichen Rahmenbedingungen im Engagement hinweist.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass Kirchenmusik ein klar auf gemeinschaftliche Praxis ausgerichtetes Engagement darstellt, welches sich in seinen grundlegenden Anforderungen an die Engagementförderung nur wenig von den übrigen Engagementbereichen unterscheidet. Neben einer guten organisatorischen Unterstützung spielen insbesondere ausreichende Ressourcen, klare Zuständigkeiten und kooperative Formen der Zusammenarbeit eine wichtige Rolle.

6.7. Kinder- und Jugendarbeit

Die Kinder- und Jugendarbeit zeichnet sich durch ein teamorientiertes und gemeinschaftlich geprägtes Engagement aus, das zugleich mit vergleichsweise hohen zeitlichen Anforderungen verbunden ist. Im Vergleich zu anderen Engagementbereichen wird das Engagement hier seltener durch religiöse Motive oder Traditionsbewusstsein getragen. Stattdessen kommt dem Faktor Spaß die höchste Bedeutung aller betrachteten Engagementbereiche zu. Dies deutet darauf hin, dass insbesondere gemeinschaftliche Erfahrungen und die Freude am Engagement eine wichtige Motivation für die Mitarbeit in diesem Bereich darstellen.

Die Ergebnisse zeigen, dass in der Kinder- und Jugendarbeit der wahrgenommene Mehrwert des Engagements (4,37), ausreichende Ressourcen (4,36) sowie Mitbestimmung (4,30) als besonders wichtige Rahmenbedingungen angesehen werden. Niedrigere Werte zeigen sich dagegen bei Vernetzung, Fortbildung und spiritueller Begleitung.

Als größte Herausforderung – auch im Vergleich zu allen anderen Engagementbereichen – wird die Vereinbarkeit von Engagement mit Familie und Beruf

genannt (52 %). Weitere Hürden betreffen Bürokratie und Formalitäten (38 %), dominantes Verhalten einzelner Engagierter (32 %) sowie mangelnde Transparenz (31 %). Damit werden sowohl organisatorische als auch soziale Aspekte als belastend beschrieben.

Auch die Angaben zum Unterstützungsbedarf weisen in diese Richtung. Am häufigsten werden der Austausch mit anderen Ehrenamtlichen (47 %) und Qualifizierungsangebote (41 %) genannt. Konsistent werden auch Material und Räume (39%) als gewünschter Unterstützungsbedarf genannt, einer der höchsten Werte in dieser Kategorie. Im Zusammenspiel mit den genannten Hürden deuten die Ergebnisse darauf hin, dass insbesondere flexible und gut abgestimmte Engagementmöglichkeiten sowie eine verlässliche Unterstützung für die Engagierten eine wichtige Rolle spielen könnten.

6.8. Sakramentenvorbereitung

Die Engagierten in der Sakramentenvorbereitung verbindet mit den anderen Engagementbereichen eine hohe Bedeutung religiöser Motivation, gemeinschaftlicher Zusammenarbeit und des Mehrwerts des eigenen Engagements.

Dieses Engagementformat zeigt im Vergleich zu anderen Engagementbereichen ein besonderes Profil. Auffällig ist insbesondere die hohe Zahl wahrgenommener Hürden: Die Engagierten nennen durchschnittlich 3,32 Herausforderungen und damit den höchsten Wert aller betrachteten Engagementbereiche. Besonders häufig werden Bürokratie und Formalitäten (53 %), die Vereinbarkeit mit Familie und Beruf, mangelnde Transparenz (42 %) sowie unklare Rollenverteilungen (41 %) genannt. Gleichzeitig zeigt sich ein hoher Bedarf an Unterstützung. Besonders häufig werden Qualifizierungsangebote (52 %) sowie Coaching und Mentoring (44 %) genannt. Dies passt zu der hohen Bedeutung, die Teamarbeit (4,41), Ressourcen (4,32) und der Mehrwert des Engagements (4,37) für die Engagierten haben.

Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass in der Sakramentenvorbereitung insbesondere klare Strukturen, gute Begleitung und passende Qualifizierungsangebote wichtige Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen darstellen. Welche konkreten Ursachen hinter den genannten Herausforderungen stehen, lässt sich aus den vorliegenden Daten nicht ableiten.

6.9. Bibel- Glaubensgesprächskreise

Die Bibel- und Glaubensgesprächskreise weisen einige Gemeinsamkeiten mit der Sakramentenvorbereitung auf. Beide Engagementfelder sind durch religiöse Inhalte

geprägt und zeigen einen vergleichsweise hohen Bedarf an Qualifizierung, Austausch und klaren Rahmenbedingungen. Auch hier liegt die durchschnittlich genannte Anzahl der Hürden mit 3,12 vergleichsweise hoch. Besonders häufig werden das dominante Verhalten einzelner Engagierter (44 %), mangelnde Transparenz (40 %) und fehlende Ansprechpartner*innen (37 %) genannt. Auffällig ist zudem die hohe Diskrepanz zwischen der Bedeutung von Wahrnehmung und Unterstützung (4,25) und der Zufriedenheit mit diesem Bereich (3,13), diese wurde auch schon in anderen Engagementbereichen hervorgehoben.

Gleichzeitig wird fehlende Offenheit für neue Projekte häufiger als in allen anderen Engagementbereichen als Hürde genannt (37%). Während in der Sakramentenvorbereitung insbesondere Qualifizierung und Begleitung im Vordergrund stehen, zeigt sich bei den Bibel- und Glaubensgesprächskreisen ein stärkerer Bedarf nach Austausch, Vernetzung und Unterstützung bei der Weiterentwicklung bestehender Strukturen.

Die Ergebnisse zeigen, dass in den Bibel- und Glaubensgesprächskreisen die inhaltliche Auseinandersetzung sowie der Austausch eine zentrale Rolle spielen. Besonders deutlich wird dies in der hohen Bewertung von Teamarbeit (4,50) und generationenübergreifenden Formen (4,33), die auf eine klare Präferenz für gemeinschaftliche und dialogische Formate hinweisen.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass die Bibel- und Glaubensgesprächskreise besonders von inhaltlicher Auseinandersetzung, Austausch und fachlicher Begleitung geprägt sind. Unterstützungsangebote im Bereich Qualifizierung und Vernetzung erscheinen daher als zentrale Aspekte für dieses Engagementfeld.

7. Synthese

Die Kombination aus qualitativen Interviews und quantitativer Online-Befragung ermöglicht eine umfassendere Betrachtung des ehrenamtlichen Engagements im Erzbistum Berlin. Während die Interviews dazu dienen, Erfahrungen, Herausforderungen und Entwicklungsthemen aus unterschiedlichen Perspektiven zu identifizieren, zeigt die Online-Befragung, wie diese Themen von einer größeren Gruppe ehrenamtlich Engagierter bewertet werden. Insgesamt ergänzen sich beide Erhebungen in ihren Aussagen und zeichnen ein differenziertes Bild der aktuellen Situation des Ehrenamts.

Ehrenamt wird von einer hohen intrinsischen Motivation getragen

Sowohl die Interviews als auch die Ergebnisse der Online-Befragung verdeutlichen, dass das Engagement der Ehrenamtlichen von einer hohen persönlichen Motivation sowie altruistischen Motiven geprägt ist. Der Wunsch Gemeinschaft zu erleben und einen sinnvollen Beitrag für andere Menschen zu leisten, bildet eine tragende Grundlage des Engagements.

Gleichzeitig zeigen die Interviews, dass viele Ehrenamtliche ihre Tätigkeit eng mit ihrem persönlichen Glauben oder ihrem Verständnis von Kirche verbinden. Die hohe Motivation der Engagierten stellt damit eine wichtige Ressource für die zukünftige Entwicklung des Ehrenamts dar.

Gute Rahmenbedingungen sind entscheidend für gelingendes Engagement

In beiden Erhebungen wird deutlich, dass Motivation allein nicht ausreicht, um langfristiges Engagement zu ermöglichen. Wiederholt werden transparente Strukturen, verlässliche Ansprechpartner*innen, klare Aufgaben und eine gute Zusammenarbeit als wichtige Voraussetzungen benannt. Die Online-Befragung bestätigt diese Einschätzung, indem entsprechende Rahmenbedingungen über alle Engagementbereiche hinweg als besonders wichtig bewertet werden.

Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt bleibt ein zentraler Faktor

Bereits in den Interviews wurde die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt als ein wesentlicher Einflussfaktor für gelingendes Engagement beschrieben. Die Online-Befragung bestätigt diese Einschätzung. Insbesondere die Unterstützung und Wertschätzung durch Hauptamtliche wird von den Ehrenamtlichen als wichtig angesehen. Gleichzeitig zeigt der Vergleich zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit, dass gerade in diesem Bereich die größten Unterschiede zwischen Anspruch und erlebter Praxis bestehen. Die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt nimmt damit eine Schlüsselrolle für die Gestaltung ehrenamtlichen Engagements ein.

Engagement ist vielfältig und benötigt unterschiedliche Unterstützung

Sowohl die Interviews als auch die Auswertung der Online-Befragung machen deutlich, dass sich die Anforderungen verschiedener Engagementbereiche teilweise deutlich unterscheiden. Während einzelne Unterstützungsbedarfe engagementfeldübergreifend auftreten, zeigen sich zugleich spezifische Anforderungen einzelner Tätigkeitsfelder. Eine Weiterentwicklung der Engagementförderung sollte diese Unterschiede berücksichtigen und neben gemeinsamen Standards auch ausreichend Raum für engagementspezifische Lösungen lassen.

Gemeinschaft und persönliche Beziehungen prägen ehrenamtliches Engagement

In beiden Erhebungen zeigt sich die Bedeutung persönlicher Beziehungen für das Ehrenamt. Die Interviews verdeutlichen die wichtige Rolle persönlicher Ansprache, gegenseitiger Unterstützung und funktionierender Zusammenarbeit. Auch in der Online-Befragung werden Gemeinschaft, Teamarbeit sowie Möglichkeiten zum Austausch wiederholt als bedeutsam bewertet. Ehrenamtliches Engagement wird damit nicht ausschließlich über konkrete Aufgaben definiert, sondern in hohem Maße durch soziale Beziehungen und gemeinschaftliches Handeln geprägt.

Perspektiven für die zukünftige Engagementförderung

Die Untersuchung zeigt insgesamt, dass im Erzbistum Berlin bereits ein hohes Maß an Motivation und Engagement vorhanden ist. Gleichzeitig werden Bereiche sichtbar, in denen strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen weiterentwickelt werden können. Die Ergebnisse verdeutlichen zudem, dass die Bedürfnisse bestehender Ehrenamtlicher eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung der Engagementförderung bilden. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass die Online-Befragung überwiegend die Perspektive bereits engagierter Personen widerspiegelt. Für eine langfristige Engagementstrategie erscheint es daher sinnvoll, die gewonnenen Erkenntnisse künftig durch die Perspektiven bislang nicht engagierter oder jüngerer Zielgruppen zu ergänzen.

8. Fazit

Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, die aktuelle Situation des ehrenamtlichen Engagements im Erzbistum Berlin aus unterschiedlichen Perspektiven zu erfassen und daraus eine empirische Grundlage für die Weiterentwicklung der Engagementförderung zu schaffen. Durch die Kombination qualitativer Interviews mit einer quantitativen Online-Befragung konnten sowohl individuelle Erfahrungen und Einschätzungen als auch übergreifende Tendenzen innerhalb der Gruppe ehrenamtlich Engagierter sichtbar gemacht werden.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass das ehrenamtliche Engagement im Erzbistum Berlin auf einer hohen persönlichen Motivation der Engagierten aufbaut. Gemeinschaft, anderen Menschen zu helfen und den eigenen Glauben zu leben, bilden zentrale Beweggründe für das Engagement. Gleichzeitig zeigt die Untersuchung, dass Motivation allein nicht ausreicht, um ehrenamtliches Engagement langfristig zu sichern. Ebenso bedeutsam sind Rahmenbedingungen, die Orientierung geben, Zusammenarbeit fördern und Ehrenamtliche in ihrer Tätigkeit unterstützen.

Die Zusammenführung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse macht deutlich, dass sich über unterschiedliche Engagementbereiche hinweg wiederkehrende Themen erkennen lassen. Hierzu zählen insbesondere verlässliche Ansprechpersonen, Möglichkeiten zur Mitgestaltung, transparente Strukturen, gegenseitige Wertschätzung sowie eine gelingende Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt. Gleichzeitig wird sichtbar, dass sich die Anforderungen und Unterstützungsbedarfe je nach Engagementbereich unterscheiden. Die Ergebnisse sprechen daher sowohl für gemeinsame Grundprinzipien der Engagementförderung als auch für eine differenzierte Betrachtung einzelner Tätigkeitsfelder.

Die Perspektiven der bereits engagierten Ehrenamtlichen bilden eine wertvolle Grundlage für die Weiterentwicklung der Engagementförderung. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass die Online-Befragung überwiegend von älteren und bereits langfristig engagierten Personen beantwortet wurde. Die Ergebnisse bilden daher in erster Linie die Sicht bestehender Ehrenamtlicher ab. Aussagen darüber, welche Erwartungen bislang nicht engagierte oder jüngere Zielgruppen an zukünftiges Engagement stellen, lassen sich aus der vorliegenden Untersuchung nur eingeschränkt ableiten. Für die Entwicklung einer langfristigen Engagementstrategie könnte es sinnvoll erscheinen diese Perspektiven in einem weiteren Schritt gezielt einzubeziehen.

Insgesamt liefert die vorliegende Untersuchung ein differenziertes Bild der aktuellen Situation ehrenamtlichen Engagements im Erzbistum Berlin. Sie macht sichtbar, welche Rahmenbedingungen Ehrenamtliche als besonders bedeutsam erleben, welche

Herausforderungen bestehen und welche Themen für die zukünftige Entwicklung der Engagementförderung von besonderer Relevanz sind. Eine Weiterentwicklung des Ehrenamts bedeutet nicht nur, neue Formen des Engagements zu ermöglichen, sondern vor allem eine Kultur zu stärken, in der Ehrenamtliche wahrgenommen, unterstützt und in ihrer Tätigkeit begleitet werden. Entscheidend ist dabei, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Menschen in ihrem Engagement stärken und ihnen ermöglichen, ihre Fähigkeiten, Erfahrungen und persönlichen Motivationen einzubringen. Die aus den Ergebnissen abgeleiteten strategischen Schlussfolgerungen werden im folgenden Kapitel dargestellt.

9. Ableitungen zukünftige Engagementförderung

Die Ergebnisse der Interviews und der Online-Befragung liefern eine solide Grundlage für die Weiterentwicklung der Engagementförderung im Erzbistum Berlin. Sie zeigen sowohl die Stärken des bestehenden ehrenamtlichen Engagements als auch Bereiche auf, in denen Entwicklungsbedarf besteht.

Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt weiterentwickeln

Sowohl die Interviews als auch die Online-Befragung verdeutlichen die zentrale Bedeutung einer guten Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt. Hier zeigt sich besonders viel Entwicklungspotential. Eine Engagementstrategie sollte daher Rahmenbedingungen fördern, die vor allem die Wertschätzung Ehrenamtlichen gegenüber fördern, welche in transparenter Kommunikation und einer verlässlichen Begleitung ehrenamtlich Engagierter ihren Ausdruck finden können.

Unterschiedliche Engagementbereiche differenziert berücksichtigen

Die Ergebnisse machen deutlich, dass sich die Anforderungen und Unterstützungsbedarfe zwischen den verschiedenen Engagementbereichen unterscheiden. Neben gemeinsamen Grundsätzen der Engagementförderung sollten daher ausreichend Gestaltungsspielräume für engagementspezifische Lösungen bestehen. Eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Tätigkeitsfelder kann dazu beitragen, Unterstützungsangebote bedarfsgerecht auszurichten.

Austausch, Orientierung und Qualifizierung

Die Ergebnisse zeigen, dass Ehrenamtliche nicht nur fachliche Qualifizierungsangebote wünschen, sondern ebenso Orientierung, Austausch und Unterstützung im Rahmen ihres Engagements. Eine Engagementstrategie sollte diese Bedarfe daher nicht als

voneinander getrennte Angebote verstehen, sondern als aufeinander abgestimmte Elemente einer kontinuierlichen Begleitung Ehrenamtlicher.

Hier bieten sich Strukturen an, die den Erfahrungsaustausch zwischen Ehrenamtlichen fördern, den Einstieg in neue Aufgaben erleichtern und eine bedarfsgerechte Qualifizierung ermöglichen. Dabei erscheint es sinnvoll, bestehende Angebote stärker miteinander zu verknüpfen und sie an den unterschiedlichen Anforderungen der einzelnen Engagementbereiche auszurichten.

Bewährte Engagementformen weiterentwickeln und neue Zugänge ergänzen

Die Ergebnisse der Online-Befragung spiegeln die Perspektiven bereits engagierter Ehrenamtlicher wider mit einem, im Vergleich zum Freiwilligensurvey 2024, recht hohen Durchschnittsalter (58). Ihre Einschätzungen zeigen eine hohe Wertschätzung gemeinschaftlicher und langfristiger Engagementformen. Gleichzeitig lässt sich daraus nur eingeschränkt ableiten, welche Erwartungen bislang nicht engagierte oder jüngere Zielgruppen an ein ehrenamtliches Engagement im kirchlichen Rahmen stellen. Eine zukunftsorientierte Engagementstrategie sollte daher bestehende Engagementformen stärken und zugleich offen für neue, flexiblere oder projektbezogene Zugänge bleiben. Die Traditionen des sogenannten alten und des neuen Ehrenamts können im Rahmen kirchlichen Engagements gleichberechtigt nebeneinander bestehen. Eine der zentralen Herausforderungen wird darin liegen, dass Kirche sich öffnet für weniger langfristig bindende Engagementformen. Dies erfordert ein Umdenken: weg von langfristigen und umfassenden Verpflichtungen hin zu flexibleren Beteiligungsmöglichkeiten, die den veränderten Lebensrealitäten der Menschen Rechnung tragen. Nur so kann es gelingen, sowohl bewährte Formen des Ehrenamts zu bewahren als auch neue Wege kirchlichen Engagements zu ermöglichen.

Engagementförderung als kontinuierlichen Entwicklungsprozess verstehen

Die Ergebnisse der Untersuchung verdeutlichen, dass Engagementförderung nicht auf einzelne Maßnahmen reduziert werden kann. Vielmehr handelt es sich um eine Querschnittsaufgabe, die verschiedene Ebenen kirchlichen Handelns betrifft – von der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt über organisatorische Rahmenbedingungen bis hin zur Anerkennung und Begleitung ehrenamtlich Engagierter. Die vorliegenden Ergebnisse bieten hierfür eine fundierte Grundlage. Gleichzeitig können sie als Ausgangspunkt für einen kontinuierlichen Entwicklungsprozess dienen, in dem Maßnahmen erprobt, weiterentwickelt und regelmäßig überprüft werden.

10. Anhang

Leitfaden-Interview -Pfarreien

- Wenn Sie an das Ehrenamt in Ihrer Pfarrei/Gemeinde/Projekt denken – was fällt Ihnen als Erstes ein?
- Was motiviert Menschen aus Ihrer Sicht, sich zu engagieren – und wie versuchen Sie, diese Motivation zu unterstützen?
- Welche Engagementformate gibt es bei Ihnen vor Ort?
 - Auch diakonisches Engagement?
- Wie werden die Ehrenamtlichen bei Ihnen koordiniert?
 - Gibt es feste Ansprechpersonen, bestimmte Strukturen oder Teams, die sich darum kümmern?
- Gibt es feste Prozesse für die Gewinnung, das Onboarding, die Begleitung sowie Verabschiedung?
- Wie finden neue Ehrenamtliche zu Ihnen?
- Welche Unterstützung wünschen Sie sich in Ihrer Funktion als Koordinatorin von Ehrenamtlichen seitens des Erzbistums? (z. B. Fortbildung, Vernetzung, Ressourcen)?
- Haben Sie konkrete Wünsche für Fort- Weiterbildungen?
- Wo sehen Sie Herausforderungen oder Hürden für Engagement bei Ihnen vor Ort?
- Was würde helfen, um Ehrenamtliche besser zu gewinnen?
- Was würde helfen, um Ehrenamtliche besser zu halten?
- Wie erleben Sie die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen?
- Mit welchen externen Partner*innen oder lokalen Akteur*innen arbeiten Sie beim Thema Ehrenamt zusammen (z. B. Vereine, Stadt, Caritas, Nachbarschaftsinitiativen)?
- Gibt es Bereiche, in denen Sie sich mehr Kooperation wünschen würden?
- Wie sehen Sie die Entwicklung des Ehrenamts in den nächsten Jahren in Ihrem Bereich?
- Welche Formen der Anerkennung oder Wertschätzung sind bei Ihnen besonders wichtig oder wirksam?
- Wie würden Sie gerne einmal Danke sagen?

Leitfaden-Interview - Ehrenamtliche

- Wenn Sie an das Ehrenamt in Ihrer Pfarrei/Gemeinde/Projekt denken – was fällt Ihnen als Erstes ein?
- Was motiviert Sie sich im Rahmen von Kirche zu engagieren?
- Welche Engagementformate gibt es bei Ihnen vor Ort?
 - Auch diakonisches Engagement?
- Wie werden Ehrenamtlichen bei Ihnen koordiniert?
 - Gibt es feste Ansprechpersonen, bestimmte Strukturen oder Teams, die sich darum kümmern?
- Gibt es feste Prozesse für die Gewinnung, das Onboarding, die Begleitung sowie Verabschiedung?
- Wie finden neue Ehrenamtliche zu Ihnen?
- Welche Unterstützung wünschen Sie sich als Ehrenamtliche seitens des Erzbistums? (z. B. Fortbildung, Vernetzung, Ressourcen)?
- Haben Sie konkrete Wünsche für Fort- Weiterbildungen, die sie in ihrem Engagement unterstützen würden?
- Wo sehen Sie Herausforderungen oder Hürden für Engagement bei Ihnen vor Ort?
- Was würde helfen, um Ehrenamtliche besser zu gewinnen?
- Was würde helfen, um Ehrenamtliche besser zu halten?
- Wie erleben Sie die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen?
- Mit welchen externen Partner*innen oder lokalen Akteur*innen arbeiten Sie beim Thema Ehrenamt zusammen (z. B. Vereine, Stadt, Caritas, Nachbarschaftsinitiativen)?
- Gibt es Bereiche, in denen Sie sich mehr Kooperation wünschen würden?
- Wie sehen Sie die Entwicklung des Ehrenamts in den nächsten Jahren in Ihrem Bereich?
- Welche Formen der Anerkennung oder Wertschätzung sind bei Ihnen besonders wichtig oder wirksam?
- Wie würden Sie gerne einmal Danke gesagt bekommen?

Sonstige benannte Engagementformate

Küster- und Kirchendienste	Küsterdienst, Sakristei, offene Kirche, Lektorendienst
Kirchenschmuck und Gestaltung	Blumenschmuck, Altarschmuck,
Liturgie und Gottesdienstgestaltung	Liturgie, Fürbitten, Rosenkranz, Wortgottesdienste, Begräbnisfeiern
Kinder- und Jugendarbeit	Kinder- und Jugendarbeit, Ministranten, Sternsinger, Firmkatechese, Kinderkirche, Spielgruppen
Seniorenarbeit und Besuchsdienste	Seniorenarbeit, Besuchsdienste, Trauerbegleitung, Hospizarbeit,
Musik und Kultur	Kirchenmusik, Musikgruppen, Theatergruppe
Öffentlichkeitsarbeit und Information	Pfarnachrichten, Pfarrbrief, Kirchenzeitung, Homepage
Gemeindeveranstaltungen und Gemeinschaft	Gemeindefeste, Gemeindecafé, Veranstaltungen, Aufbauhilfe, Bewirtung
Gremien und Organisation	Gremienarbeit, Förderverein, Arbeitsgruppen, Ehrenamtskoordination
Soziales und Diakonisches Engagement	Berliner Tafel, Flüchtlingshilfe, Unterstützung Bedürftiger
Gebäude, Grundstück und Technik	Grundstückspflege, Erhaltung der Kirche, technische Hilfe
Ökumene und gesellschaftliches Engagement	Ökumene, Faire Gemeinde, Bewahrung der Schöpfung, Demokratie und Kirche
Verwaltung und Büro	Gemeindebüro, Sekretariat, Pfarrbüro, Kontaktbüro
Bibliothek und Archiv	Bibliothek, Archiv
Sonstiges / spezielle Engagements	Flughafenseelsorge, Kolping