

Leitlinien

Ehrenamt

**im Evangelischen Kirchenkreis
Steinfurt-Coesfeld-Borken**



Erarbeitet 2005 von der Leitbild-Teilprojektgruppe 3
»Ehrenamt fördern«: Jürgen Zeiziger, Johannes Brink.

Aktualisiert 2007 von der neuen TPG 3:
Ursula Boldt-Hübner, Johannes Brink, Bernd Müller,
Hildegard Schlechter, Annelene Starmann.

**Beschlossen von der Kreissynode
am 11. Juni 2008**

Inhalt

I. Die hohe Bedeutung des Ehrenamtes für die Zusammenarbeit in der Kirche	3
II. Richtlinien zur Förderung ehrenamtlichen Engagements	4
III. Wie lassen sich Ehrenamtliche gewinnen und halten?	5
IV. Empfehlungen zum Umgang mit Ehrenamtlichen	6
1. Zusammenarbeit in geklärten Strukturen	
2. Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen	
3. Verlässliche Regeln und förderliche Rahmenbedingungen	
V. Was Ehrenamtliche für ihren Dienst in der Kirche von Hauptamtlichen brauchen	9
1. Motivation und Wahrnehmung	
2. Qualifizierung und Fortbildung	
3. Organisatorische Unterstützung	
4. Fachliche Beratung	
5. Angebot seelsorglicher Begleitung	
6. Anerkennung der geleisteten Arbeit	

Ehrenamt

im Ev. Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken

I. Die hohe Bedeutung des Ehrenamtes für die Zusammenarbeit in der Kirche

Das Ehrenamt stellt ein zentrales Strukturprinzip der Zusammenarbeit und Leitung unserer Kirche dar. Die Arbeit in den Gemeinden und Verbänden ist weithin ehrenamtlicher Initiative zu verdanken. Die Arbeit in der Kirche ist in den meisten Aufgabenbereichen ohne die engagierte Mitarbeit Ehrenamtlicher nicht denkbar.

Ehrenamtliche Mitarbeitende sollen das aktive und bestimmende Element sein, das die Tätigkeit ihres Verbandes bzw. ihrer Gruppe in der Gemeinde prägt und zur Verwirklichung der Ziele beiträgt. Dahinter steht die Auffassung, dass sich die ehrenamtlich Mitarbeitenden nicht

nur mit den Zielen identifizieren, sondern diese zum Teil auch selbst festlegen. Das solchermaßen verstandene Prinzip der Ehrenamtlichkeit umfasst zentrale Zielsetzungen der gemeindlichen Arbeit wie demokratisches Handeln, Mitbestimmung und Selbstverwirklichung.

Ehrenamtliche Mitarbeitende sind in der Kirche in einem bestimmten Aufgabenbereich weitgehend selbstständig, allein oder im Team mit anderen Ehrenamtlichen tätig. Ihre Aufgaben sind auf Regelmäßigkeit und meist langfristige Kontinuität ausgelegt oder zeitlich begrenzt auf bestimmte Projekte bezogen.

II. Richtlinien zur Förderung ehrenamtlichen Engagements

Es ist ein Kennzeichen der christlichen Gemeinde, dass jede und jeder ihre und seine Gaben und Fähigkeiten in die Gemeinde einbringt – zur Ehre Gottes, zur Bewahrung der Schöpfung sowie zum Wohle des Nächsten und der ganzen Gemeinde. Dies entspricht auch dem reformatorischen Grundgedanken des »Priestertums aller Gläubigen«.

Ehrenamtliche Arbeit steht daher gleichwertig neben haupt- und nebenamtlicher Arbeit. Alle unterschiedlichen Formen christlichen Engagements, ob es hauptamtlich oder ehrenamtlich geschieht, sind Antwort auf den Dienst, den Gott an uns getan hat.

Die Klärung der Rechte und Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeitender ist deshalb Ziel dieser Grundsätze. Sie sollen die Voraussetzungen verbessern, dass Frauen und Männer unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Lebenssituationen zu ehrenamtlicher Arbeit in der christlichen Gemeinde

ermutigt werden. Dazu gehört, dass sie den Freiraum erhalten, ihre eigenen Vorstellungen kreativ und phantasievoll zu verwirklichen.

Die im folgenden unter IV und V genannten Empfehlungen bilden den Rahmen für die ehrenamtliche Arbeit in den Kirchenkreisen, Kirchengemeinden und den Einrichtungen in unserem Kirchenkreis. Sie als Verantwortliche in der Gemeinde sind eingeladen, diesen Rahmen im Interesse der ehrenamtlichen Arbeit auszufüllen. Die von den ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbrachte Leistung muss anerkannt werden.

Diese Ausführungen folgen im wesentlichen den »Grundsätzen zur ehrenamtlichen Arbeit in der EkvW«. Der vollständige Wortlaut ist unter www.ekvw.de/download → Kirchliche Themen → »Ehrenamtliche Arbeit in der EkvW« zu finden.

III. Wie lassen sich Ehrenamtliche gewinnen und halten?

Aufgrund der veränderten gesellschaftlichen Situation hat sich auch das Engagement im kirchlichen Ehrenamt verändert. Dieses steht immer auch in Konkurrenz zu anderen Anforderungen, Wünschen und Interessen, die besonders bei Berufstätigen in der Freizeit stattfinden sollen. Auf diesem Hintergrund besteht eine gewisse Zurückhaltung bei vielen Ehrenamtlichen, sich langfristig in ein Ehrenamt einbinden zu lassen. In diesem Zusammenhang ist die Verkürzung der Wahlzeiten für das Presbyteramt von acht auf vier Jahre zu begrüßen.

Viele potentielle Ehrenamtliche befürchten, dass die Kirche »den ganzen Arm« nimmt, wenn sie für ein bestimmtes Amt den kleinen Finger reichen. Die meisten Ehrenamtlichen wollen sich aber nicht in dieser Form vereinnahmen lassen.

Als Konsequenz scheint ein kurzfristigeres, zeitlich überschaubares Engagement eher geeignet, neue Ehrenamtliche zu gewinnen, d.h. für Projekte, die zeitlich begrenzt und bezüglich Arbeits- und Zeitaufwand plan- und überschaubar sind.

Grundsätzlich ist ein Perspektivwechsel notwendig. Traditionell ist

die Arbeit mit Ehrenamtlichen eher so strukturiert, dass für bestimmte Arbeitsfelder und Aufgaben Personen gesucht werden, die diese dann abzudecken haben. Verheißungsvoller wäre ein umgekehrtes Vorgehen, nämlich von den Ressourcen, Möglichkeiten, Kompetenzen oder Interessen der Menschen auszugehen, zu denen man in der Gemeinde in Kontakt kommt. Dieser Kontakt könnte dann in eine punktuelle, mittel- oder langfristige ehrenamtliche Arbeit münden.

Auch ehrenamtliche Arbeit braucht eine klare Konzeption im Sinne von Rahmenvereinbarungen. Diese könnten etwa im Rahmen einer Gemeindekonzeption erarbeitet werden, die die in einer Gemeinde vorhandenen Ziele, Fähigkeiten, Möglichkeiten, Ressourcen und Angebote berücksichtigt. Dies könnte auch verhindern, dass eine ehrenamtliche Arbeit in der Gemeinde eher zufällig entsteht oder beendet wird. Ehrenamtliche wollen als mündige Gemeindeglieder behandelt werden. Dies bedeutet auch die Übertragung von Verantwortung für das ehrenamtliche Arbeitsfeld, möglicherweise auch mit Budgetverantwortung.

IV. Empfehlungen zum Umgang mit Ehrenamtlichen

1. Zusammenarbeit in geklärten Strukturen

1.1 Eine Absprache bzw. ein Kontrakt...

...zwischen dem Träger der Arbeit und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist nötig, in welcher die Art, der Umfang und die Dauer der Mitarbeit geregelt werden. Diese Absprache kann auf Wunsch schriftlich abgefasst werden.

1.2 Eine möglichst konkrete Beschreibung...

...ihrer Aufgaben hilft ehrenamtlich Mitarbeitenden zu Klarheit und Transparenz, auch im Blick auf die an sie gerichteten Erwartungen. Ihrem Wunsch nach einer Einarbeitungsphase ist zu entsprechen.

1.3 Eine angemessene Form der öffentlichen Beauftragung...

...soll in Absprache mit den Ehrenamtlichen gefunden und praktiziert werden (Einführung).

1.4 Durch öffentliche Würdigung und Anerkennung...

... – etwa in Gottesdiensten oder Gemeindeveranstaltungen – soll für ehrenamtliche Mitarbeit gedankt werden. Dafür müssen angemessene Formen und symbolische Handlungen entwickelt werden.

1.5 Dokumentationen und Zeugnisse...

...über geleistete ehrenamtliche Arbeit sind auf Wunsch für eine/n ehrenamtliche/n Mitarbeiter/in in aussagekräftiger Form zu erstellen.

1.6 Einrichtung einer gemeindlichen Ehrenamtskoordination

Ehrenamtskoordinator/innen benötigen

- Aus- und Fortbildungen
- Treffen auf Kirchenkreisebene zum Erfahrungsaustausch
- Beratung durch Ansprechpartner/in auf Kirchenkreisebene

Die TPG 3 empfiehlt den Gemeinden dringend, eine Ehrenamtskoordinatorin bzw. einen Ehrenamtskoordinator zu berufen (PresbyterIn / aktives Gemeindeglied).

2. Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen

2.1 Zuständigkeiten klären

Für eine gute und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen müssen Kompetenzen und Zuständigkeiten verbindlich festgelegt und miteinander geklärt werden.

2.2 Informationsstand gewährleisten

Zwischen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden ist ein regelmäßiger Informationsaustausch notwendig. Dies gilt insbesondere für das Verhältnis zu den Pfarrerinnen und Pfarrern. Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eines Arbeitsbereiches sollen institutionalisierte Möglichkeiten haben, Fragen, Erfahrungen und Anregungen auszutauschen. Dazu können insbesondere Treffen der Mitarbeitenden, Dienstbesprechungen und Treffen zur allgemeinen Beratung dienen.

2.3 Angemessene Beteiligung

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der Gestaltung ihres Arbeitsbereiches in angemessener Form beteiligt, insbesondere an Planungen und Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen, einschließlich der Bereitstellung und Verwendung von Haushaltsmitteln für ihre Arbeitsfelder.

2.4 Interessenvertretung auf Gemeindeebene

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können aus ihrem Kreis Vertrauenspersonen wählen, die ihre Interessen gegenüber den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, gegenüber der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer und gegenüber dem Leitungsgremium vertreten.

2.5 Interessenvertretung auf Kirchenkreisebene

Ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist zur Vertretung ihrer Interessen die regelmäßige Beratung mit andern ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen. Dies kann auch übergemeindlich geschehen.

3. Verlässliche Regeln und förderliche Rahmenbedingungen

3.1 Schweigepflicht

Ehrenamtlich Mitarbeitende werden, sobald sie eine entsprechende Tätigkeit übernommen haben, über Inhalt und Umfang der seel-sorglichen Schweigepflicht informiert.

3.2 Unentgeltlichkeit

Ehrenamtliche Arbeit in der Kirche geschieht unentgeltlich.

3.3 Erstattung von Auslagen

Ehrenamtlich Mitarbeitende haben Anspruch auf Erstattung ihrer in Ausübung ihrer ehrenamtlichen Arbeit entstandenen Auslagen. Dazu zählen etwa die Kostenerstattung für erforderliche Fahrten, Telefonate, Porto, Arbeitsmaterialien sowie Geschenke an Dritte. Vor der Übernahme einer Aufgabe ist hierüber der Rahmen abzusprechen. Ehrenamtlich Mitarbeitende sind über ihren Anspruch auf Erstattung der in Ausübung ihrer ehrenamtlichen Arbeit entstandenen Auslagen und die dazu erforderlichen Modalitäten klar und deutlich zu informieren.

3.4 Aus- und Fortbildung

Ehrenamtlich Mitarbeitende sollen gezielt auf Qualifizierungsangebote hingewiesen und entsprechend beraten werden. Ihnen ist die Möglichkeit zur Teilnahme zu geben. Die Kosten der Fortbildung übernimmt der Träger; ein angemessener Eigenanteil kann von den Teilnehmenden erhoben werden.

3.5 Rechtssicherheit

Ehrenamtlich Mitarbeitende brauchen Rechtssicherheit. Der Träger der Arbeit hat zu informieren über versicherungs- und steuerrechtliche Fragen im Zusammenhang ihrer Arbeit: Unfall-, Haftpflicht- und Dienstreise-Kasko-Versicherungen.

3.6 Sonderurlaub

Ehrenamtliche Mitarbeitende, die erwerbstätig sind, sollen darüber informiert werden, inwieweit ihnen Sonderurlaub für ihre ehrenamtliche Arbeit zusteht.

V. Was Ehrenamtliche für ihren Dienst in der Kirche von Hauptamtlichen brauchen

1. Motivation und Wahrnehmung

Die Motivation Ehrenamtlicher muss aufgegriffen und verstärkt werden. In diesem Zusammenhang ist von besonderer Bedeutung, dass auf die Interessen, Kompetenzen und Ressourcen der potentiellen Ehrenamtlichen eingegangen und von diesen auch ausgegangen wird.

Beispiele: Vater-Kind-Wochen erwachsen aus der Männerarbeit, dort kann z.B. von beruflichen Kompetenzen der Teilnehmer ausgegangen werden, und dort können diese aufgegriffen werden. Oder: Projektbezogene Mitarbeit bei Gemeindefesten und ähnliches mehr.

2. Qualifizierung und Fortbildung

Die Qualifizierung Ehrenamtlicher im Sinne von Schulung sowie Aus- und Fortbildung für die übernommene Aufgabe liegt in erster Linie in der Verantwortung des jeweiligen Presbyteriums. Dabei sind sowohl die Anforderungen, die an Ehrenamtliche gestellt werden, als auch ihre eigenen Erwartungen sehr unterschiedlich. Nicht jede/r ist für jedes Amt oder jede Aufgabe geeignet. Fortbildungsangebote sollten auf das Aufgabenfeld der Ehrenamtlichen zielen. Bereits vorhandene hilfreiche Strukturen sind zu nutzen. Beispiel: Frauenhilfe und Arbeit mit Kindern und Jugendlichen: in beiden Bereichen bestehen ausgeprägte regionale und überregionale Strukturen. Hilfreich kann hier die Kooperation in einer Region sein (regionale Fortbildungsangebote). Zu fragen ist, was jeweils die Gemeinde, die Region oder der Kirchenkreis leisten kann.

3. Organisatorische Unterstützung

Ehrenamtliche geben frustriert auf, wenn sie nicht angemessen von Hauptamtlichen unterstützt werden. Dies betrifft alle Bereiche, die im Kontext mit der ehrenamtlichen Arbeit stehen. Nötig ist aktive Unterstützung in Verwaltungsabläufen, Materialbeschaffung, Werbung usw.

4. Fachliche Beratung (evtl. auch Supervision)

Naturgemäß kommt es in jedem Bereich ehrenamtlicher Arbeit irgendwann zu Schwierigkeiten und Krisen. Von sehr konkreten Fragen (z.B. »Was tun mit schwierigen Kindern in meiner Kindergruppe«?) bis zu Motivationsproblemen bei den Ehrenamtlichen selbst bedarf es der Unterstützung und Begleitung, sowohl individuell als auch in Form von Arbeitskreisen, Mitarbeiterunden o.ä. Auch hier ist eine regionale Vernetzung anzustreben, weil diese Aufgabe von der einzelnen Kirchengemeinde nur eingeschränkt zu leisten ist.

5. Angebot seelsorglicher Begleitung

Häufig brauchen Ehrenamtliche auch für ihr eigenes Leben und Arbeiten die seelsorgliche Aufmerksamkeit des Pfarrers oder der Pfarrerin. Indem sie sich bei der Kirche engagieren, erhoffen sich Ehrenamtliche oft auch selbst Hilfe und Wegweisung. Zumindest sollte das Angebot dazu ausdrücklich gemacht werden.

6. Anerkennung der geleisteten Arbeit

Diese kann erfolgen z.B. durch die Einrichtung fester (liturgischer) Formen, etwa zur Einführung und Verabschiedung aus dem Ehrenamt. Förderlich sind auch jährliche Veranstaltungen für Ehrenamtliche, etwa in Form von Festen, sowie eine Würdigung der Arbeit durch Urkundenverleihung oder andere Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung.

Dezember 2007

Leitbild-Teilprojektgruppe 3 »Ehrenamt fördern«

Kontakt:

Bernd Müller, Bispingallee 15, 48356 Nordwalde, ☎ 02573-938621

kda.muensterland@kircheundgesellschaft.de