

Handbuch Ehrenamt

„Eine Praxishilfe für
Kirchenvorstände und
Ehrenamtliche in
der Evangelischen Kirche
in Hessen und Nassau“

Impressum

Handbuch Ehrenamt

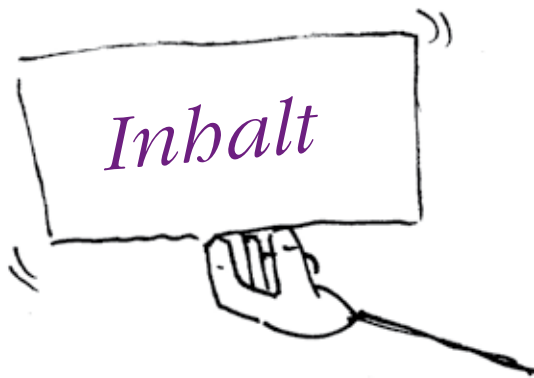
Herausgegeben von der Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche
in Hessen und Nassau, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt

2012

© Evangelische Kirche in Hessen und Nassau

Verantwortlich: Oberkirchenrätin Christine Noschka (Darmstadt)
Redaktion: Dr. Ernst-Georg Gäde (Mühltal)
Redaktionsbeirat: Helga Engler-Heidle (Darmstadt), Claudia Fäscher (Rodgau),
Moritz Mittag (Eppstein), Matthias Pape (Darmstadt),
Elisabeth Rumbold (Dreieich), Heidi Wacker (Frankfurt)
Grafik-Design: Raphael Schreiner (Seeheim-Jugenheim)
Mitwirkung Text: Beate Sander (Darmstadt)
Druck: Werbedruck Petzold (Gernsheim)

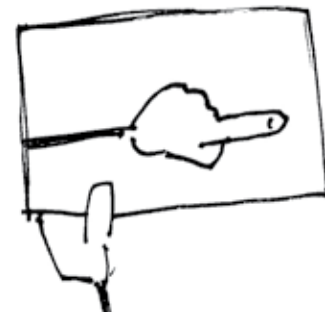




Vorwort

___ 1	Freiwillig und manchmal mühselig – vom Wunder des Ehrenamts	9
___ 2	„Frucht des Glaubens“ – theologische Aspekte des Ehrenamts	12
___ 3	Im Dschungel der Begriffe – von Ehrenamt bis Freiwilligenmanagement	18
___ 4	Von den „Werken der Barmherzigkeit“ bis zu den Wohlfahrtsverbänden – eine kleine Geschichte des Ehrenamts	24
___ 5	Ehrenamtliche in der Gemeinde – klare Strukturen und Spielregeln	33
___ 6	Einmal im Jahr – das Mitarbeitendengespräch	40
___ 7	Ehrenamt in Bewegung – für alle eine Herausforderung	44

___ 8	Ehrenamtliche in der Gemeinde – zur Verantwortung des Kirchenvorstands	51
___ 9	„Auf ein gutes Miteinander!“ – Ehrenamtliche und Hauptamtliche arbeiten zusammen	55
___ 10	Anerkennungskultur – eigentlich selbstverständlich	62
___ 11	„Ich leite eine Gruppe“ – sechs Tipps für ehrenamtliche Leiterinnen und Leiter von Gruppen	68
___ 12	Anregungen für eine systematische Ehrenamtsarbeit – das Freiwilligenmanagement	73
___ 13	Anfang und Ende – das Ehrenamt geistlich begleiten	88
___ 14	Das Ehrenamt – Haftung, Schadensersatz und Rechtsschutz	92
___ 15	Versicherungsschutz für Ehrenamtliche – ein Überblick	98
___ 16	Aufwendungsersatz für Ehrenamtliche – rechtliche Erläuterungen	106





— 17	Sonderurlaub / Freistellung zur Stärkung des Ehrenamts – in der Jugendarbeit	112
— 18	Ehrenamts-Card in Hessen und Ehrenamts-card in Rheinland-Pfalz	114
— 19	Die Ehrenamtsakademie – Förderung des Ehrenamts	117
— 20	Wenn Sie Unterstützung suchen – hier finden Sie die wichtigsten Adressen	123
— 21	Die „Mappe Ehrenamt“ – Informationen und Materialien	126
Anhang		
	Kirchengesetz über die ehrenamtliche Arbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau	128
	Die Autorinnen und Autoren	134

Vorwort



*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Schwestern und Brüder,*

es ist noch gar nicht so lange her, dass die Politik das Ehrenamt entdeckt hat. Große Studien und Untersuchungen der letzten Jahre machen das deutlich. Und diese zeigen auch, dass sehr viele Menschen Interesse an einem freiwilligen Engagement haben. Das ist wunderbar, da ehrenamtliche Arbeit auch eine Art „Schmierstoff“ für eine lebendige und solidarische Zivilgesellschaft ist. Kirche und Diakonie sind hier mit ihrer langen Erfahrung im Bereich des Ehrenamts ganz wichtige gesellschaftliche „Mitspieler“. Sie nehmen diese Rolle auch gerne wahr.

Für uns kommt aber noch etwas anderes hinzu, das ganz wesentlich unser Selbstverständnis als Kirche prägt: Das gleichwertige und gleichrangige gemeinsame Tun von Ehren- und Hauptamtlichen, das aus dem reformatorischen Grundsatz des allgemeinen Priestertums aller Gläubigen erwächst. Jede und jeder wirkt an der Gestaltung und Entwicklung unserer Kirche mit, egal ob ehrenamtlich oder beruflich.

Wir sind dankbar dafür, dass sich über 60.000 Menschen in den Kirchengemeinden unserer EKHN und dann auch noch fast 20.000 Menschen im Rahmen des Diakonischen Werks in Hessen und Nassau freiwillig engagieren. Sie leiten einen Posaunenchor, verteilen die Gemeindebriefe, planen Kinderfreizeiten, besuchen alte und kranke Menschen, gestalten Basare, kümmern sich um die gemeindliche Homepage, begleiten Sterbende und tragen im Kirchenvorstand Verantwortung. Sie bringen Kraft und Phantasie in unsere Kirche ein – welch ein Geschenk!

Untersuchungen zum Ehrenamt zeigen, dass sich die Motive und Erwartungen freiwillig Engagierter in den letzten Jahren deutlich verändert haben. Stärkere Mitspracherechte und eine

qualifizierte Anerkennungskultur, selbstständiges Arbeiten und die Übernahme von Verantwortung sind Stichworte für diese Entwicklung. Darauf müssen sich Gemeinden und kirchliche Einrichtungen einstellen. Das vorliegende „Handbuch Ehrenamt“ will dazu einen Beitrag leisten und Sie unterstützen.

In Artikel 4 der neu gefassten Kirchenordnung heißt es: „Alle Glieder am Leib Christi sind berufen, das Evangelium in Wort und Tat in allen Lebenszusammenhängen zu bezeugen.“

Und dies geschieht in „ehrenamtlicher, neben- und hauptberuflicher Tätigkeit“ (Artikel 6). Es geht also um partnerschaftliche Zusammenarbeit. Wenn sie gelingt und wenn die Rahmenbedingungen für ein freiwilliges Engagement stimmen, dann macht ehrenamtliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie Freude und stiftet Sinn. Es ist erfüllend und ansteckend zugleich, wenn Glaube, Liebe und Hoffnung in der Gemeinschaft und der Gesellschaft lebendig und erlebbar werden.

*Wir wünschen Ihnen für Ihr ehrenamtliches Engagement
alles Gute und Gottes Segen*



Dr. Volker Jung
(Kirchenpräsident)



Dr. Ulrich Oelschläger
(Präses)

1 Freiwillig und manchmal mühselig – *vom Wunder des Ehrenamts*



Kerbhelferfest. Am 7. Mai könnte das Wetter auch schön sein. Aber es regnet. Wir sitzen drinnen. Gegrillt wird trotzdem, unterm Dach in der Raucherecke. Auch das mit den Einladungsbriefchen hat nicht wirklich geklappt. Viel zu spät waren sie in den Briefkästen ... Und so sind jetzt nur gut 40 Unerschrockene gekommen. Die, für die der kurzfristige Termin kein Problem war. Da ist Ingeborg mit ihrem Parkinson-Schütteln. Bedienen kann sie nicht mehr, aber zapfen. Das hat sie gelernt und das beherrscht sie gut. Mit eisernem Willen. Einen Tisch weiter sitzt Kurt. Jahrelang war er einer der Helden im Aufbauteam, dann kam der Schlaganfall. Jetzt steht der Rollator immer in Reichweite. Aber er sitzt auf der Bank, hat den Bierkrug in der Hand und lacht. Sie werden ihn wieder holen



zum Aufbau, wie letztes Jahr. Und er wird dabei sitzen und manchmal den anderen sagen, wie es gemacht werden muss. Schräg gegenüber wuseln die beiden 80-jährigen Damen herum, die während jeder Kerb stundenlang spülen. Alle Jahre wieder. Draußen vor der Tür steht Anna, gerade mal zwanzig. Hat letztes Jahr überraschend geheiratet. Ist jetzt schon wieder in Scheidung. Lebt von Hartz IV. Sie hat noch ein paar Freundinnen und Freunde mitgebracht. Die sehen alle recht bunt aus ... Organisiert haben das Ganze Schorsch und Hans. Beide über siebzig. Und Bernd, der noch studiert. Der ist aber eher so der Außenseitertyp. Schon als Konfirmand wurde er von den anderen gehänselt. ... Wie ich das alles so sehe, schießt mir der Bibelvers durch den Kopf, der nebenan in der schönen alten Dorfkirche über dem Altar steht: „Kommt her zu mir alle, die ihr mühselig und beladen seid.“ Und mir wird froh ums Herz. Denn hier sind sie, die Mühseligen und Beladenen. Aber sie werden nicht betüfelt, sondern sie sind verantwortliche und wichtige Mitarbeiter. Heute schon tragen sie sich in die Helferlisten für das nächste Fest ein. Und wenn dann im September die „Kerb im Parrehof“ tobt, dann werden sie wieder da sein. Stolz in ihren lila T-Shirts mit dem Kirchturm.

Keine zwei Wochen später – 62 Jugendliche haben sich zum Konfirmandenunterricht angemeldet. Heute treffen wir uns mit den neuen KUMAS (KonfirmandenunterrichtsmitarbeiterInnen). Nach Kirchenvorstandsvorsitz und Kirchenrechner schätzungsweise das zeitaufwändigste Ehrenamt in unserer Gemeinde. Aber alle fünfzehn kommen. Sie werden gebraucht und das wissen sie. Sie sind stolz, dabei zu sein. Haben alle in den Weihnachtsferien eine Gruppenleiterschulung durchlaufen. Sie sind nur zwei Jahre älter als die Konfis. Die werden sie anheimmeln und unendlich cool finden. Das ist der Lohn für ein ganzes Jahr Mitarbeit im wöchentlichen Unterricht, für Vorbereitungstreffen, Gottesdienste mit den Konfis, Freizeiten – na ja, die gehören auch eher zum „Lohn“ –, für Elternabende, Vorstellungsgottesdienste und Konfirmationen. Ein jährlich wiederkehrendes Wunder ...



In den nächsten Tagen muss die Einladung für die KiBiWo (Kinderbibelwoche)-Teamer raus. 200 Kinder werden in der ersten Herbstferienwoche kommen. Wie bereits in den Jahren zuvor. Da brauchen wir mindestens 30 jugendliche MitarbeiterInnen. Aber es werden sich 60 oder 70 anmelden. Weil sie dabei sein wollen. Bei der Band, beim Theater, beim Puppenspiel. Vor allem aber natürlich, weil es ihnen Spaß macht, Kinder „am Hals“ zu haben.

Ja, es stimmt schon, was in den klugen Broschüren über das Ehrenamt steht: Zeitlich begrenzt sollte es sein und auf einen festen Höhepunkt als Abschluss hinauslaufen ... Aber Gott sei Dank gibt es auch die anderen. Die Verlässlichen. Die, die immer da sind. Jede Woche Kirchenkaffee nach dem Gottesdienst vorbereiten, Frauenhilfe und Besuchsdienst, Kirchenchor, Krabbelgottesdienste und Café Mama durch ihren Einsatz erst möglich machen. Viele seit Jahren, einige seit Jahrzehnten. Einfach da. Fraglos und selbstverständlich. Sie passen nicht in das moderne Schema, aber sie sind das Rückgrat der Gemeinde.

Ich glaube nicht, dass es das eine geniale Konzept für die Entwicklung der Arbeit mit Ehrenamtlichen gibt. Eher viele kleine Einzelkonzepte für verschiedene Projekte, Arbeitsbereiche und Zielgruppen. Immer aber ist das Gefühl wichtig, wirklich gebraucht zu werden. Und die Beziehungen sind wichtig. Die Beziehungen zu den Hauptamtlichen vor allem, klar. Aber auch die Chemie in den Mitarbeitergruppen selbst muss stimmen ...

Ein Wunder ist es allemal. Und ein großer Schatz. Viel mehr als Lob und Anerkennung haben wir ja nicht als Lohn. Das immerhin kann ein Kirchenvorstand organisieren: Dass jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter zum Geburtstag ein Kärtchen bekommt. Dass im Gottesdienst gedankt wird. Ganz persönlich. Und im Gemeindebrief.



Martin Diehl



2 „Frucht des Glaubens“ – theologische Aspekte des Ehrenamts



„Wie können Sie in einer Welt, in der es immer noch so viel Gewalt, Leid und Unrecht gibt, noch Christ sein?“ So wurde einmal der bekannte Theologe und Publizist Paul Schütz (1891–1985) gefragt, worauf er antwortete: „Weil man das gar nicht wollen kann, weil man es sein muss, oder es eben nicht ist.“ Das beschreibt – davon gehe ich aus – sehr pointiert die Motivation vieler Ehrenamtlicher. Sie spüren ihren Glauben als eine starke innere Kraft, die sie bewegt und der sie sich kaum entziehen können.

Ehrenamtliche Arbeit in der Kirche hat ihren Grund in der Taufe

In der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) arbeiten derzeit knapp 68.000 Menschen ehrenamtlich und rund 20.000 hauptamtlich. Wenn man die vielen ehrenamtlich Mitarbeitenden einmal fragen würde, warum sie sich in der Kirche engagieren – den Vorsitzenden des Kirchenvorstandes, die Chorleiterin, den Redakteur des Gemeindebriefes oder die Krankenhauseelsorgerin – bekäme man vermutlich eine im Kern immer gleich lautende Antwort: Es drängt die Menschen, ihren christlichen Glauben zu leben, so wie es Paul Schütz formuliert hat. Es drängt sie, mit anderen gemeinsam dafür zu sorgen, dass das Evangelium von Jesus Christus in der Welt gehört wird. Es drängt sie, weil sie selbst von der Botschaft des menschenliebenden Gottes in Jesus Christus berührt worden sind.

Gott selbst schenkt Menschen Glauben. Dadurch beruft er sie zu einer neuen Gemeinschaft: seiner Kirche. „Kirche“ lässt sich vom altgriechischen Wort *kyriakós* ableiten. Es bedeutet: „dem Herrn Jesus Christus gehörend“. Kirche ist demnach die Gemeinschaft der Menschen, die auf besondere Weise mit Jesus Christus verbunden sind. Die Taufe, die wir üblicherweise im sonntäglichen Gemeindegottesdienst feiern, ist ein sichtbares Zeichen für das, was hier im Verborgenen geschieht. Gott schenkt den Menschen etwas, über das sie nicht verfügen können. Gerade die Säuglingstaupe macht deutlich: Es gibt nichts, das Menschen zuerst vorweisen müssen, damit Gott sie in seine Kirche hineinnimmt.

Mit Taufe und Glauben, die eng zusammengehören, schenkt Gott den Menschen ein neues Leben als seine Partner. Alles Trennende zwischen ihm und jedem Einzelnen hat Gott beseitigt. Ehrenamtliches Engagement in der Kirche hat – wie auch das hauptamtliche – seinen tiefsten Grund in Gott selbst, der sich in Jesus Christus den Menschen offenbart hat. Ehrenamtliches Engagement in der Kirche gibt es, weil Menschen Gottes Wort der Bibel hören. Weil Jesus Christus damals wie heute Menschen aufruft, ihm nachzufolgen.





Das allgemeine Priestertum aller Getauften

Die Kirchen der Reformation haben dabei den bis weit ins zwanzigste Jahrhundert hinein für die römisch-katholische Kirche charakteristischen scharfen Gegensatz zwischen einem geweihten Priester und den sogenannten Laien aufgehoben. In den evangelischen Kirchen werden Pfarrerrinnen und Pfarrer zum Dienst in die Gemeinde ordiniert. Die Ordination hebt jedoch – im Unterschied zur Priesterweihe – die Pfarrerin oder den Pfarrer nicht in einen besonderen geistlichen Stand gegenüber Nichtordinierten.

Besonders in seiner Schrift „An den christlichen Adel deutscher Nation von des christlichen Standes Besserung“ (1520) hat Martin Luther – biblisch gut begründet – das geistliche Amt mit der Taufe und nicht mit einer besonderen Weihehandlung verbunden: „Was aus der Taufe gekrochen ist, das kann sich rühmen, schon zum Priester, Bischof und Papst geweiht zu sein, obwohl es nicht einem jeden ziemt, solches Amt zu üben.“



Deshalb sprechen die Kirchen der Reformation von einem „Priestertum aller Getauften“ oder vom „Allgemeinen Priestertum“, wenn von den Ämtern in der Kirche die Rede ist. Luther hob damit hervor, dass alle, die getauft sind, einen geistlichen Stand haben, also mit Gottes Geist begabt sind. Damit gibt es in den reformatorischen Kirchen nur ein geistliches Amt: das Amt, das in der Taufe begründet ist. Dieses Amt auszuüben bedeutet für Luther, Christ zu sein und seinen Glauben zu leben. Bereits Paulus ist es sehr wichtig, dass Christinnen und Christen ihren Glauben leben bzw. als „vernünftigen Gottesdienst“ gestalten (vgl. Römer 12, 1f).

Ehrenamtliches Engagement in der Kirche dient damit keinem Selbstzweck, wie etwa der Sicherung bestimmter volkswirtschaftlicher Organisationsstrukturen in Zeiten rückläufiger Kirchensteuereinnahmen. Auch wenn bereits bei den oben genannten Zahlen deutlich wird: Ohne ihre Kirchenmitglieder, die sich ehrenamtlich einbringen, könnte die EKHN ihre gesellschaftlichen Aufgaben nicht mehr in dieser Form wahrnehmen. Die ehrenamtliche Arbeit in der Kirche ist die „gute Frucht“ (vgl. Augsburger Konfession, Art. VI) eines den Menschen von Gott geschenkten Glaubens um Jesu Christi willen. Im Blick auf die Zukunft unserer Kirche geht es vor diesem Hintergrund nicht um die Frage: Wird es auch künftig noch genügend Freiwillige geben? Es geht viel mehr darum: Werden sich die Menschen der Botschaft Jesu Christi öffnen? Und sind sie auch bereit zum Dienst als Frucht ihres Glaubens?

Vielfältige Begabungen entspringen dem einen Geist Gottes

Um das Besondere der engen Verbindung zwischen den Getauften und Jesus Christus hervorzuheben, greift Paulus zu einem sehr aussagekräftigen Bild: Die Gemeinschaft der Getauften und Glaubenden – die Kirche – ist der Leib Jesu Christi. Mit ihm sind die Menschen wie einzelne Körperteile fest verbunden. Wie auch Hände, Füße oder Augen unterschiedliche Funktionen haben, so kommen auch den Menschen am Leib Christi unterschiedliche Aufgaben zu.

Dafür hat ihnen Gottes Geist unterschiedliche Begabungen, Charismen, verliehen: „Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist. Und es sind verschiedene Ämter; aber es ist ein Herr. Und es sind verschiedene Kräfte; aber es ist ein Gott, der da wirkt alles in allem“ (1. Korinther 12, 4–6). Damit betont Paulus: Gerade die bunte Vielfalt unterschiedlicher Charismen macht Gemeinde als einen lebendigen Organismus aus. Menschen bringen sich auf vielfältige und individuelle Weise in der Kirche ein. Doch so unterschiedlich ihr Engagement auch ist, entspringt es doch dem einen Geist Gottes und dient stets allen. Deshalb sind alle aufgefordert, einander mit den Gaben zu dienen, die ein jeder empfangen hat (vgl. 1 Petrus 4,10).

Zwischen geistlichem Amt und Profession muss unterschieden werden

Die Kirchen der Reformation unterscheiden also zwischen geistlichem Amt als christliche Existenz bzw. dem Dienst aller Christinnen und Christen und dem Pfarramt im Sinne eines professionell ausgeübten Berufes. Um der guten Ordnung in den Gemeinden willen – so sagen es die lutherischen Bekenntnisschriften – sollen allerdings nur diejenigen öffentlich lehren, predigen oder die Sakramente reichen, die dazu ordnungsgemäß berufen sind (Augsburger Konfession, Art. XIV). Diese Berufung als Ordination von Pfarrerrinnen und Pfarrern oder kirchliche Bevollmächtigung von Religionslehrerinnen und Religionslehrern ist an entsprechende berufliche Qualifikationen geknüpft (Hochschulstudium, Lehr-, Spezialvikariat bzw. Referendariat). Vor diesem Hintergrund ist es nicht richtig, nur Pfarrerrinnen und Pfarrer als „Geistliche“ zu bezeichnen und somit von ehrenamtlich Tätigen abzuheben. Nimmt man Luthers gut begründeten Gedanken vom Priestertum aller Getauften ernst, sind alle, die durch die Taufe zur Kirche Jesu Christi gehören, Geistliche.



Deshalb gilt: „Nicht die Ehrenamtlichen müssen sich in die Bedürfnisse der Organisation einpassen, sondern die Organisationen müssen ihre Angebote ‚passend‘ machen“ (Peter Scherle). Für die Kirchen reformatorischer Prägung bedeutet es, dass sie künftig möglicherweise eine neue Perspektive einnehmen müssen.

In der Kirche hat der Begriff „Ehrenamt“ folgende Bewandnis: Dieser Dienst ist kein Lückenbüßer, der abdecken soll, was die Kirche als Institution zwar als wichtig erachtet, jedoch

nicht durch bezahlte Arbeit zu leisten vermag. Ehrenamtlicher Dienst in der Kirche geschieht zur Ehre Gottes und muss sich daher ausschließlich an den Menschen und ihren Begabungen und Neigungen orientieren, die ihnen Gottes Geist verliehen hat. Wer die Menschen und ihre Begabungen im Alltag wahrnimmt und wertschätzt, ehrt damit auch Gott.

Volker Jung



3 Im Dschungel der Begriffe – von Ehrenamt bis Freiwilligenmanagement



Wer bei „Google“ den Begriff „Ehrenamt“ eingibt, den erwarten weit über fünf Millionen Verweise, die Eingrenzung auf „Ehrenamt Definition“ führt immerhin noch zu 570.000 Treffern. Das Spiel mit den Begriffen kann weitergetrieben werden: „Bürgerschaftliches Engagement“ (fast 1,3 Millionen Treffer), „freiwillige Tätigkeit“, „freiwilliges Engagement“ (knapp 660.000 Treffer), „Freiwilligenarbeit“ (ca. 195.000 Treffer), „zivilgesellschaftliches Engagement“, „frei-soziale Arbeit“, „Freiwilligendienst“ (rund 755.000 Treffer) ... absoluter Spitzenreiter ist also das „Ehrenamt“!

Die folgenden Ausführungen wollen etwas Licht in die Begriffsvielfalt bringen – was sind die Gemeinsamkeiten, wo liegen die Unterschiede?

Ehrenamt

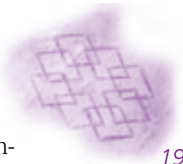
Zunächst ein Blick über die Grenzen. Auf dem „Portal für Ehrenamt“ des Großherzogtums Luxemburg heißt es beispielsweise: „Das Ehrenamt ist das freiwillige und unentgeltliche Engagement von Personen, die für andere oder im Interesse der Gemeinschaft in einem Gefüge tätig sind, das über die einfache gegenseitige Hilfe im Familien- oder Freundeskreis hinausgeht“ (www.benevolat.public.lu).

Oder: Auf der Homepage von „zürich freiwillig“, einer Kooperation kommunaler und kirchlicher Freiwilligenarbeit, findet sich folgende Definition: „Freiwilligenarbeit ist ein gesellschaftlicher Beitrag an Mitmensch und Umwelt. Sie schließt freiwilliges und ehrenamtliches Engagement ein und umfasst jegliche Formen unentgeltlich geleisteter selbstbestimmter Einsätze außerhalb der eigenen Kernfamilie“ (www.zuerichfreiwillig.ch).

Die Ehrenamtsforschung in Deutschland wartet natürlich auch mit Definitionen auf. So schreibt etwa Teresa Bock im „Fachlexikon der sozialen Arbeit“ (1997): „Ehrenamtlich/freiwillige Tätige sind Bürgerinnen und Bürger, die sich, ohne durch verwandtschaftliche Beziehungen oder durch ein Amt dazu verpflichtet zu sein, unentgeltlich oder gegen geringfügige Entschädigung, die weit unterhalb der tariflichen Vergütung liegt, für soziale Aufgaben zur Verfügung stellen.“

Das Ehrenamt lässt sich – so Thomas Rauschenbach im „Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik“ (2001) – als eine „Form des sozialen, gemeinwohlorientierten Engagements umschreiben, das in einem organisierten Kontext aus freien Stücken, relativ zweckfrei, bar jeder finanziellen Motivation und zeitlich unbestimmt für Dritte, für eine Idee oder eine Organisation erbracht wird, ohne rechtsverbindliche Vereinbarung – gewissermaßen per Handschlag – ohne Gewähr einer Rückerstattung und jenseits fachlicher Kompetenz.“

Beide Definitionen greifen aber insofern zu kurz, als sie die verpflichtenden Ehrenämter in Deutschland nicht erfassen: Im staatlichen Bereich ist das etwa die Verpflichtung von Bürgerinnen und Bürgern, in Wahlvorständen bei politischen



Wahlen mitzuarbeiten oder im Bereich der Rechtsprechung das Amt der Schöffen und Schöffinnen.

Für den sozialen, kirchlichen, kulturellen, ökologischen, politischen oder auch Sportbereich lassen sich aber folgende Merkmale des Ehrenamts festhalten: Es wird

- freiwillig eingegangen,
- ist unentgeltlich (Auslagenerstattung ist möglich),
- ist in der Regel gegen Risiken (Unfall, Haftpflicht) abgesichert,
- vollzieht sich in organisierter Form in Vereinen, Verbänden, Kirchen usw.,
- kann zeitlich unbefristet oder auch projektartig sein und
- wird oft – das zeigen Untersuchungen – wöchentlich zwischen zwei und sechs Stunden ausgeübt.

Familiäre und nachbarschaftliche Engagements wie auch Selbsthilfegruppen fallen nicht unter das Ehrenamt.

In den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland wird meistens vom „Ehrenamt“ gesprochen, sei es in Kirchenvorständen, im Besuchsdienst, der Leitung von Gruppen oder auch bei den Gemeindebriefredaktionen. Das trifft auch auf die EKHN zu. Sie hat ein „Ehrenamtsgesetz“, in dem auch definiert wird, was unter „Ehrenamt“ zu verstehen ist: „Ehrenamt im Sinne dieses Kirchengesetzes ist jede freiwillig erbrachte, nicht auf Entgelt ausgerichtete Arbeit im kirchlichen Auftrag“ (§ 1 Ehrenamtsgesetz).

Das Diakonische Werk in Hessen und Nassau hat sich dagegen auf den Begriff des „freiwilligen Engagements“ festgelegt. Dieser Begriff erfasst alle freiwilligen Tätigkeiten etwa in der Wohnungslosenhilfe, der Tafelarbeit oder auch der Flüchtlingshilfe (siehe dazu das Handbuch „Freiwilliges Engagement im Diakonischen Werk in Hessen und Nassau“ von Ursula Brendel).

Auch wenn in diesem Handbuch in der Regel von „Ehrenamt“ gesprochen wird – die Impulse und Orientierungen,

Ich bin ehrenamtlich in meiner Gemeinde tätig,



weil es meinem Leben Sinn gibt. Ich kann anderen Menschen so zeigen, dass nicht nur Geld, Ehrgeiz und Karriere für ein gelungenes und zufriedenes Leben verantwortlich sind. Ich selber arbeite auch lang und hart für mein Geld, aber das ist eben nicht alles. Ich habe als Jugendliche erlebt, dass Gemeinde Familie sein kann: Da gibt es Menschen, die mir zuhören, mir helfen, mich fordern, mir Mut machen und für mich beten. Und diese Erfahrung von Hoffnung und Geborgenheit will ich heute weitergeben. Gemeindeleben ist dabei nicht nur „Friede, Freude, Eierkuchen“.

Es bedeutet, gemeinsam auf dem Weg zu sein – und da gehören auch Diskussionen über die richtige Richtung, die Lauf-Geschwindigkeit oder die passende Ausrüstung dazu. Für mich aber ist entscheidend: Auf dem Fundament unseres Glaubens und unseres Vertrauens in Gott finden wir immer wieder zusammen.

*Astrid Mangold,
ehrenamtliche Kirchenvorstandsvorsitzende*

die es vermittelt, haben Gültigkeit sowohl für das kirchliche/ gemeindliche Ehrenamt wie auch das diakonische freiwillige Engagement.

Freiwilligenarbeit/Freiwilliges Engagement

Freiwilliges Engagement oder Freiwilligenarbeit gelten oft als modernere Begriffe – etwa im Vergleich zum Ehrenamt – und bezeichnen eine unentgeltliche, gemeinwohlbezogene Arbeit in Vereinen, Verbänden, Kirchen oder anderen Institutionen wie auch in selbstorganisierten Initiativen, Aktionsgruppen oder Projekten. Die Art des Engagements kann dabei sehr vielfältig sein: von anspruchsvoller Leitungstätigkeiten bis zum einfachen Mitmachen.

Da Freiwilligenarbeit Arbeit ist, wird vielfach der Bereich des Haushalts auch dazugerechnet etwa in Form der Haushaltsarbeit oder des Heimwerkens.

Freiwilligendienst

Ein Freiwilligendienst ist ein freiwilliger Einsatz in einer gemeinwohlorientierten Einrichtung in einem zeitlich festgelegten Rahmen zwischen einigen Wochen und einem ganzen Jahr oder auch länger. In der Regel wird dieser Einsatz ganztätig geleistet, ist versichert und bei längeren Freiwilligendiensten wird ein Taschengeld gezahlt, manchmal werden auch Unterkunft und Verpflegung gestellt. Ein Freiwilligendienst unterscheidet sich damit in seinem Selbstverständnis und in der klaren, häufig sogar gesetzlich vorgeschriebenen Regelung von anderen Formen des bürgerschaftlichen Engagements oder einer ehrenamtlichen Mitarbeit.

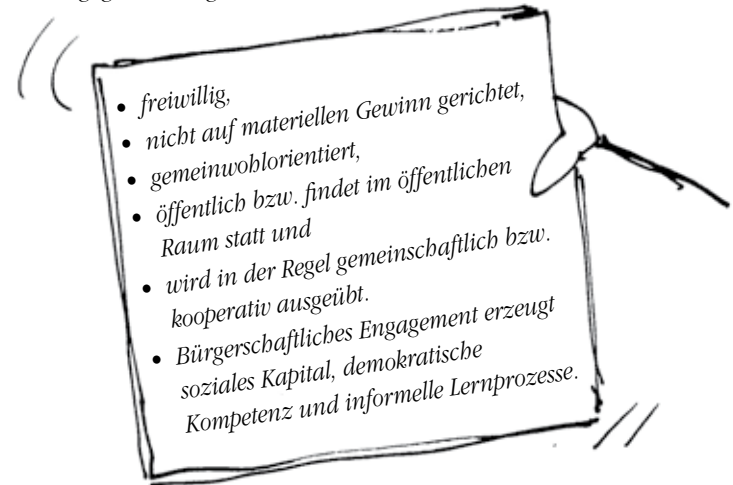
Bundesfreiwilligendienst

Seit dem 1. Juli 2011 gibt es in Deutschland den „Bundesfreiwilligendienst“. Nähere Informationen finden sich im Internet unter www.engagiert-in-deutschland.de und www.bundesfreiwilligendienst.de

Bürgerschaftliches Engagement

In dem Begriff des Bürgerschaftlichen Engagements schlägt sich das Verständnis einer aktiven Bürgergesellschaft nieder, in der freiwillig engagierte Bürgerinnen und Bürger aktiv die Gesellschaft, den Staat und die Politik mitgestalten. Der Begriff

wird allerdings eher selten genutzt. Die Enquetekommission des Deutschen Bundestages „Zur Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ (2002) definierte das Bürgerschaftliche Engagement folgendermaßen: Es ist



Freiwilligenmanagement

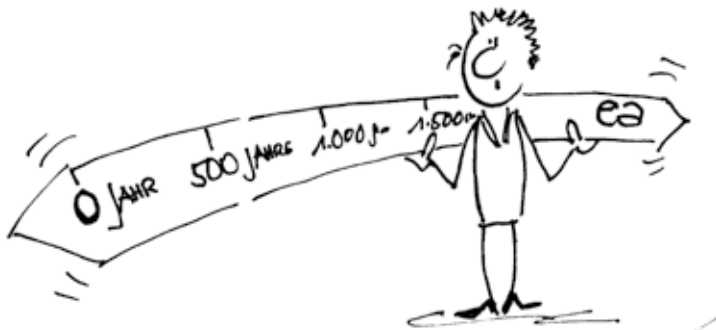
Freiwilligenmanagement ist dagegen nun kein Begriff, der irgendeine Facette ehrenamtlicher Arbeit beschreibt. Freiwilligenmanagement ist die systematische Planung, Organisation und Koordination der freiwilligen Arbeit in einer Organisation: Mehr dazu in Kapitel 12.



Ernst-Georg Gäde



4 Von den „Werken der Barmherzigkeit“ bis zu den Wohlfahrts- verbänden – *eine kleine Geschichte des Ehrenamts*



In der Kirche gab es ehrenamtlich Tätige schon lange bevor den Begriff „Ehrenamt“ gab: „Für die Gestalt unserer Kirche ist das Ehrenamt seit 2000 Jahren konstitutives Element“, so brachte es der Braunschweiger Landesbischof Dr. Friedrich Weber vor einigen Jahren auf den Punkt.

Schon für die ersten christlichen Gemeinden war das aus dem Glauben heraus begründete Tun und Handeln in dieser Welt unverzichtbar. Den sogenannten „Gottesdienst im Alltag der Welt“, wie es der Theologe Ernst Käsemann formulierte, zu leben, war z. B. nach dem Brief an die Römer 12,1 f für den Apostel Paulus eine zentrale Aufgabenstellung für alle Christen. Im Hintergrund steht dabei die Auffassung, dass Gottes Geist den

Mein ehrenamtliches Engagement
gibt mir die Möglichkeit, ...



... meine Ideale umzusetzen. Dazu gehört auch, anderen zu vermitteln, dass sie wichtig sind, dass jemand für sie da ist. Und dann ist es einfach bereichernd und anregend, mit anderen Ehrenamtlichen gemeinsam zu arbeiten, Wichtiges anzupacken. Was ich mir wünsche: Kirche sollte ihre guten Angebote – wie in den Bereichen von Kindertagesstätten und der Diakonie – viel offensiver in der Öffentlichkeit darstellen.

Karl-Heinz Diels,
ehrenamtlicher Kirchenvorstandsvorsitzender

Menschen mit unterschiedlichen Gaben, Talenten, Charismen segnet und ausstattet und es nun wichtig ist, dieses Geschenk selbst segensreich in Gemeinde und Welt hineinzutragen.

Historisch gesehen bildeten sich in den urchristlichen Gemeinden in ihrer Orientierung an der Endzeitrede Jesu, Matthäus 25, sehr schnell die sechs Werke der Barmherzigkeit heraus, die dann im 3. Jahrhundert noch um ein weiteres ergänzt wurden. Die sieben Werke der Barmherzigkeit sind **Durstige tränken, Hungerige speisen, Gefangene besuchen, Kranke heilen, Fremde beherbergen, Nackte kleiden** und – später hinzugefügt – **Tote begraben**.



Die Diakone hatten die Aufgabe, auf die Einhaltung und Befolgung dieser sieben Werke der Barmherzigkeit innerhalb der Gemeinde zu achten. Durch die Betonung der Erzählung Jesu vom barmherzigen Samariter und seiner Gleichnisrede vom Weltgericht wird auch das Gefälle des christlichen Liebesdienstes deutlich. Es folgt eben gerade nicht der Beliebigkeit, sondern orientiert sich an der sogenannten „Option für die Armen“.

Diese Tradition ist gewissermaßen die „Grundmelodie“ für die Entwicklung des Ehrenamts in der christlich geprägten Gesellschaft der vergangenen Jahrhunderte.

Das sich in Europa entwickelnde Ehrenamt hat zwei Ausprägungen. Zum einen gibt es das institutionelle, mit Macht und Entscheidungsbefugnissen ausgestattete Ehrenamt und dann das sozial orientierte, sich Menschen in Nöten zuwendende diakonisch-karitative Ehrenamt.

Das institutionelle Ehrenamt

Betrachtet man die Entwicklung des institutionellen Ehrenamts, so kann eine Art Wellenbewegung festgestellt werden: Die politische und kirchliche Hierarchie (über Jahrhunderte hinweg weitgehend identisch) wird gezwungen, Macht abzugeben und Teilhabe zu gewähren, gewinnt diese wieder zurück, um bei der nächsten „Welle“ weiterreichende Konzessionen machen zu müssen. Es ist die Entwicklung einer sich in Schüben vollziehenden Emanzipation der mündigen Christinnen und Christen, Bürgerinnen und Bürger, denen von Mal zu Mal mehr Macht und Kompetenzen zufallen.

Die frühen Ursprünge des politischen Engagements für das allgemeine Wohl gehen zurück bis ins 5. Jahrhundert vor Christus. Der Athenische Staatsmann Perikles formulirte es so: „Bei uns heißt einer, der an den Dingen der Stadt keinen Anteil nimmt, nicht ein stiller Bürger, sondern ein schlechter.“

Das institutionelle Ehrenamt in Europa hat seine Wurzeln im 12. bis 14. Jahrhundert in der Emanzipationsbewegung des städtischen Bürgertums. Gegenüber denfeudalen Strukturen entwickelt sich ein ökonomisch starkes Bürgertum, das politische Einflussrechte einklagt. Seitdem kommt es immer wieder zu massiven Auseinandersetzungen des Bürgertums mit der kirchlichen Hierarchie. Die städtischen Räte erzwingen Mitwirkungsrechte bei der Pfarrstellenbesetzung, beim Kirchenbau und bei der Vermögensverwaltung. In der Mitte des 12. Jahrhunderts erhalten z. B. die Kaufleute in Freiburg im Breisgau das Recht, ihre Pfarrer frei wählen zu können. Diese Ansätze von „ehrenamtlicher“ Selbstverwaltung sind allerdings auf die kleine Elite der Patrizier beschränkt, andere Bürgerbewegungen, ausgehend von einfachen Handwerkern oder Bauern, werden regelmäßig unterdrückt.

Mit der Reformation erhält diese bürgerlich-emanzipatorische Linie jedoch wieder neue Impulse. Vor allem in der Phase der Frühreformation gibt es in vielen Städten „Bürgerausschüsse“, die die gesamten kirchlichen Angelegenheiten kontrollieren



(etwa in Lübeck, Rostock und Stralsund). Mit der Etablierung des landesherrlichen Kirchenregiments geht diese frühe demokratische Bewegung jedoch bald wieder unter. Das 17./18. Jahrhundert ist dann eine Zeit der permanenten Entmündigung der Gemeinden, es entwickelt sich ein bürokratisches Staatskirchentum.

Mit Beginn des 19. Jahrhunderts setzt wieder eine neue „Welle“ ein. Um den absolutistischen Staat zu stabilisieren, wird vor genau 200 Jahren dem aufstrebenden Bürgertum mit der Preußischen Städteordnung die Möglichkeit gegeben, die Verwaltung der lokalen Angelegenheiten selbst zu übernehmen (Stein-Hardenbergsche Verwaltungsreform). Die am 19. November 1808 erlassene Ordnung reagiert auf

„DAS DRINGEND SICH ÄUSSERENDE BEDÜRFNISSE EINER WIRKSAMERN THEILNAHME DER BÜRGERCHAFT AN DER VERWALTUNG DES GEMEINWESENS“,

um so „durch diese Theilnahme Gemeinsinn zu erregen und zu erhalten“ (Präambel). Neben das Recht der Selbstverwaltung tritt die Pflicht, öffentliche Ämter und Funktionen übernehmen zu müssen:

„JEDER BÜRGER IST SCHULDIG ÖFFENTLICHE STADTÄMTER ZU ÜBERNEHMEN, UND SOLCHE, WOMIT KEIN DIENSTEINKOMMEN VERBUNDEN IST, UNENTGELDLICH ZU VERRICHTEN“ (§ 191).

Das ist gewissermaßen die Geburtsstunde des bürgerlichen, des institutionellen Ehrenamts.

Mit deutlicher zeitlicher Verzögerung reagiert die Kirche auf diese Entwicklung. Seit etwa 1850 kommt es zum Versuch, gemeindliche Führungsorgane zu bilden. Aber erst nach dem

Ende des Staatskirchentums 1918 werden in den meisten Landeskirchen Kirchenordnungen verabschiedet, die demokratisch-parlamentarischen Prinzipien verpflichtet sind.

Das soziale Ehrenamt

Die Entwicklung des sozialen Ehrenamts in den letzten 200 Jahren weist ein sich wiederholendes Muster auf, in das auch das derzeit diskutierte „neue Ehrenamt“ eingebettet zu sein scheint. Das Muster sieht so aus: Bürgerinnen und Bürger, Christinnen und Christen entwickeln aus sozial-ethischer Verantwortung ein ehrenamtliches Engagement, das vor allem den Schwachen in der Gesellschaft gilt. Nach einiger Zeit wird dieses Engagement in eine bürokratische Form überführt und unterliegt zugleich einer Professionalisierung. Diese beiden Entwicklungen marginalisieren das ursprünglich innovative Ehrenamt. In dieser Phase entstehen an anderer Stelle und in veränderter Struktur wieder neue Formen eines sozialen Ehrenamts.

Das soziale Ehrenamt hat, wie dargestellt, eine bis in die Frühzeit des Christentums zurückgehende Tradition. Es ist die Sorge um Kranke und Arme, um Ausgestoßene und sozial Stigmatisierte, die zu organisierter Hilfe und Unterstützung führt. Im frühen und ausgehenden Mittelalter gibt es von Bürgern initiierte Wohltätigkeit, wie etwa eine auf das Jahr 917 datierbare Bürgerspitalstiftung im bayerischen Wemding oder die berühmte Fuggerei in Augsburg aus dem 16. Jahrhundert.

Im Laufe des 18. Jahrhunderts entstehen dann eigene Unterstützungseinrichtungen für Arme, die auf ehrenamtliche Helfer zurückgreifen. So wird etwa 1788 die Hamburgische Armenanstalt gegründet, durch die verschiedene Armenfonds zusammengefasst und einer kommunalen Aufsicht unterstellt werden. Die Stadt wird in 60 Bezirke mit je drei ehrenamtlichen Armenpflegern eingeteilt.



Die Armenpfleger werden auf drei Jahre gewählt und betreiben mittels systematisierter Fragebögen die Armenpflege. Sie sind gegenüber einem auf Lebenszeit gewählten Armenkollegium verantwortlich. In diesem Modell ist bereits im Kern die Grundstruktur der bundesdeutschen Wohlfahrtspflege erkennbar: staatliche Verantwortlichkeit verbunden mit privater Initiative.



Das berühmte westfälische „Elberfelder System“ von 1853 setzt diese Linie fort: Die öffentliche Armenpflege ist ein Teil der kommunalen Verwaltung, deren Durchführung allerdings als ehrenamtliche Aufgabe (männlichen) Bürgern obliegt. Wie in Hamburg dominiert das Quartierprinzip: Die Armenpfleger kümmern sich um die Armen, die in ihrem näheren Wohnumfeld leben. In den folgenden Jahrzehnten wird dieses Modell ehrenamtlicher Arbeit von fast allen großen Städten als System sozialer Arbeit übernommen. Die privat organisierte Armenpflege wandelt sich zu einer kommunalen Sozialpolitik: „Damit wurde (...) ein Schub der Bürokratisierung und Professionalisierung von kommunaler Politik im Allgemeinen und kommunaler Sozialpolitik im Besonderen in Gang gesetzt, der langfristig diesen Typus ehrenamtlicher Tätigkeit aushöhlte“ (Christoph Sachße: Traditionslinien bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B9/2002; Hrsg.: Bundeszentrale für politische Bildung).

Der Trend zur Professionalisierung und Institutionalisierung ist auch ein Merkmal der organisierten protestantischen Krankenpflege im 19. Jahrhundert. Beispielgebend ist das Werk von Theodor Fliedner, seiner Frau Friederike und nach deren Tod seiner zweiten Frau Caroline. Das von diesen 1836 in Kaiserswerth gegründete Diakonissenmutterhaus wird zu einem europaweit kopierten Modell.

Als eine Art Gegenbewegung kann in diesen Jahrzehnten das mit großer Dynamik entstehende Vereinswesen verstanden

werden. Der Verein wird die typische Organisationsform des privaten Engagements für Arme und Hilfsbedürftige. Konfessionelle und nicht konfessionelle Vereine werden in großer Zahl gegründet und in erster Linie vom wohlhabenden und gebildeten Bürgertum getragen.

In diesem Sinne beschreibt Johann Hinrich Wichern, der als ausgewiesener Sozialexperte seiner Zeit galt, seine Konzeption der inneren Mission: „Wir verstehen unter der inneren Mission eine geordnete Arbeit der gläubigen Gemeinde in freien Vereinen“.

Im deutschen Kaiserreich kommt es dann zu einer immer stärkeren Ausbildung des deutschen Sozialstaats. Er gibt zunehmend einen Rechtsrahmen vor und beteiligt sich auch an der Finanzierung der sozialen Arbeit. Diakonische Initiativen verwandeln sich zunehmend zu Einrichtungen und Institutionen. Den Höhepunkt dieser Entwicklung bildet die Gründung der großen Wohlfahrtsverbände Ende des 19. Jahrhunderts und zur Weimarer Zeit wie die des Diakonischen Werks oder der Caritas. Während des Nationalsozialismus wurden die Verbände teils verboten oder in ihrer Tätigkeit radikal eingeschränkt. Nach 1945 konnten sich die Wohlfahrtsverbände in Westdeutschland wieder etablieren, während sie in Ostdeutschland nur eingeschränkt arbeiten konnten.

Die Arbeit der Wohlfahrtsverbände als Großorganisationen, die in hohem Maße aus staatlichen Mitteln finanziert werden, ist im sogenannten Subsidiaritätsprinzip begründet, das auf die katholische Soziallehre zurückgeht. Es besagt, dass Aufgaben auf der möglichst untersten Ebene des Gemeinwesens möglichst nahe bei den Menschen geleistet werden sollen. Die nächsthöhere Ebene habe dies dann zu unterstützen. Das Subsidiaritätsprinzip liegt auch der bundesdeutschen Sozialgesetzgebung zu Grunde. Staat und Kommunen werden deshalb in vielen Bereichen zum Verzicht auf die Schaffung eigener

werden. Der Verein wird die typische Organisationsform des privaten Engagements für Arme und Hilfsbedürftige. Konfessionelle und nicht konfessionelle Vereine werden in großer Zahl gegründet und in erster Linie vom wohlhabenden und gebildeten Bürgertum getragen.

In diesem Sinne beschreibt Johann Hinrich Wichern, der als ausgewiesener Sozialexperte seiner Zeit galt, seine Konzeption der inneren Mission: „Wir verstehen unter der inneren Mission eine geordnete Arbeit der gläubigen Gemeinde in freien Vereinen“.

Im deutschen Kaiserreich kommt es dann zu einer immer stärkeren Ausbildung des deutschen Sozialstaats. Er gibt zunehmend einen Rechtsrahmen vor und beteiligt sich auch an der Finanzierung der sozialen Arbeit. Diakonische Initiativen verwandeln sich zunehmend zu Einrichtungen und Institutionen. Den Höhepunkt dieser Entwicklung bildet die Gründung der großen Wohlfahrtsverbände Ende des 19. Jahrhunderts und zur Weimarer Zeit wie die des Diakonischen Werks oder der Caritas. Während des Nationalsozialismus wurden die Verbände teils verboten oder in ihrer Tätigkeit radikal eingeschränkt. Nach 1945 konnten sich die Wohlfahrtsverbände in Westdeutschland wieder etablieren, während sie in Ostdeutschland nur eingeschränkt arbeiten konnten.





5 Ehrenamtliche in der Gemeinde – klare Strukturen und Spielregeln



Baustelle Gemeinde

Im Jahr 2004 war viel los: Kindergarten, Gemeindezentrum und Kirche wurden umgestaltet und durch ein Foyer miteinander verbunden. Große Baustelle! Alles ging gut. Doch stelle man sich kurz folgende fiktive Situation vor: An einem schönen Morgen fehlt ein Baustein, der bereits fest eingemauert war. Findet sich in einer ganz anderen Ecke. An anderer Stelle ist ein Fenster verschwunden. Das ist vom Keller zum Jugendraum gewandert. Da liegen plötzlich noch vier neue Fenster und warten darauf, einen Platz zu finden. Ein Stahlträger kommt vorbei und sagt: „Ich habe genug: Mir macht es keinen Spaß mehr. Ich gehe in eine andere Gemeinde!“. Hilfe!

Beim Umbau des Gemeindezentrums passiert so etwas nicht. Die Dinge sind klar zugeordnet, dann zementiert und angeschraubt. Ist ein Teil an seinem Platz, dann bleibt es da. Beim Umbau der Gemeinde ist dagegen vieles in Bewegung: Mitarbeitende

Einrichtungen und Dienste verpflichtet, solange hierfür freie Träger – auch kirchliche – zur Verfügung stehen.

Die Wohlfahrtsverbände hatten nach der Gründung der Bundesrepublik Deutschland – neben z. B. den christlichen Kirchen und Sportverbänden – eine zentrale Bedeutung für das soziale Ehrenamt. Seit etwa 30, 40 Jahren ist jedoch eine Erosion des sozialen Ehrenamts bei den großen Verbänden zu beobachten.

Nicht dass das Ehrenamt aus den Wohlfahrtsverbänden „auswandern“ würde, es bilden sich aber seit einigen Jahrzehnten neue Formen des sozialen Ehrenamts heraus.

Steffen Bauer, Ernst-Georg Gäde



Das Subsidiaritätsprinzip

Papst Pius XI. formuliert dies in seiner 1931 erlassenen Enzyklika „Quadregesimo Anno“ (Abschnitt 79): „... wie dasjenige, was der Einzelmensch aus eigener Initiative und mit seinen eigenen Kräften leisten kann, ihm nicht entzogen und der Gesellschaftstätigkeit zugewiesen werden darf, so verstößt es gegen die Gerechtigkeit, das, was die kleineren und untergeordneten Gemeinwesen leisten und zum guten Ende führen können, für die weitere und übergeordnete Gemeinschaft in Anspruch zu nehmen; zugleich ist es überaus nachteilig und verwirrt die ganze Gesellschaftsordnung. Jedwede Gesellschaftstätigkeit ist ja ihrem Wesen und Begriff nach subsidiär; sie soll die Glieder des Sozialkörpers unterstützen, darf sie aber niemals zerschlagen oder aufsaugen.“ (<http://198.62.75.1/www1/overkott/quadra.htm>)

ziehen um, fangen an zu studieren, bekommen Kinder, werden alt, krank oder sterben. Einige haben in dem Team, in dem sie sind, keine Freude mehr und sie „pausieren“. Natürlich: Es gab und gibt immer noch Ehrenamtliche, die wie das Urgestein einer Gemeinde sind. Seit 15 Jahren leiten sie den Kindergottesdienst, seit 25 Jahren sind sie im Kirchenvorstand, seit 35 Jahren schon im Posaunenchor. Aber die Regel ist das schon längst nicht mehr.



Man spricht, um diesen Unterschied zu markieren, vom „alten“ und „neuen“ Ehrenamt. Altes Ehrenamt ist Pflichterfüllung und jahrelange Treue. Neues Ehrenamt ist freiwilliges Engagement, das wechseln kann, je nach Neigung und Zeiteinsatz, den ein Mensch leisten kann. Und hier beginnt die Herausforderung: Denn viele Arbeiten brauchen Kontinuität und Verbindlichkeit, die Gemeindeleitung muss sich darauf verlassen können, und gleichzeitig wächst die Zahl der Menschen, die selbst nicht wissen, welches Engagement sie in naher Zukunft leisten wollen und können.

Im Jahr 2005 hatte ich Gelegenheit zu einem dreimonatigen Studienurlaub in einigen Gemeinden in Deutschland und in den USA. Ich erzählte in einer Gemeinde in Minnesota, dass unsere Kirchenvorstandszeit sechs Jahre dauert. Großes Staunen beim Gesprächspartner: „Nobody here would do that! – Niemand hier würde das tun“. Die Zusage im Kirchenvorstand mitzuarbeiten, gibt man dort jeweils nur für ein Jahr. Aber diese Zusage, dieses „commitment“, ist verbindlich. Dieser Grundgedanke ist die entscheidende Weichenstellung für unsere Veränderung. Die Gemeinde braucht Verbindlichkeit,

aber die Mitarbeiter brauchen die Freiheit, die Mitarbeit ihrem Lebensgefüge anzupassen.

Wie kann man beides verbinden?



Neue Sicht der Dinge

An dieser Stelle sollte darauf geschaut werden, welchem inneren Leitbild ehrenamtliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche folgt. Es geht den Kirchengemeinden wie jedem Verein: Ohne Ehrenamtliche läuft die Arbeit nicht. Aber ist das schon Motivation genug, dass die Arbeit läuft? Und was ist eigentlich das Ehren„amt“? Seit Jahrhunderten schon gibt es z. B. den „Ombudsmann“ in vielen deutschen Städten und Dörfern, den ehrenamtlichen Schiedsmann, der bei Streitigkeiten ehrenamtlich – ohne Bezahlung – Recht spricht. Klassisches altes Ehrenamt. In Amerika ist der Begriff „Volunteer“ das Leitwort, das mehr nach „neuem“ Ehrenamt klingt, denn die Freiwilligkeit wird betont. Im katholischen Bereich ist nach wie vor von „Laien“ die Rede, das sind diejenigen, die zum Volk (griech. Laos) Gottes gehören, vor allem aber sind es die nicht Geweihten, die den Priestern helfen sollen.

Alle diese Begriffe erfassen nicht, was die Reformation mit dem allgemeinen Priestertum aller Gläubigen meinte. Der Reformator Johannes Calvin hat das, was Menschen in der Gemeinde tun können, ganz eng mit dem verknüpft, was Jesus Christus selbst getan hat und tut. Es ist die „Lehre vom dreifachen Amt Jesu“, die hier zu Grunde liegt und spannende Konsequenzen für die Mitarbeit hat – es lohnt sich auszuholen.

Jesus Christus hat ein **königliches** Amt. Er ruft zusammen, er sendet aus, er gestaltet das Leben der Jüngerschaft. Menschen, die ihm nachfolgen, haben folgenden Auftrag: Sie planen, gestalten und ordnen das Leben in der Gemeinde. So etwas tut zum Beispiel ein Kirchenvorstand, natürlich mit einer besonderen Verantwortung, da er für das gesamte Leben der Gemeinde verantwortlich ist.

Jesus Christus hat ein **priesterliches** Amt. Er trägt die Schuld der Welt, er tröstet und vergibt, legt Hände auf und heilt. Menschen, die ihm nachfolgen, haben folgenden Auftrag: Ehrenamtliche Mitarbeiter besuchen Kranke und beten mit ihnen, sie segnen, tragen in der Diakonie Lasten, hören sich im Besuchsdienst an, was die Menschen belastet.

Jesus Christus hat ein **prophetisches** Amt. Von ihm aus dringt die gute Nachricht in die Welt. Und Menschen, die ihm nachfolgen, haben folgenden Auftrag: Wer im Kindergottesdienst oder im Kindergarten eine biblische Geschichte erzählt, im Gemeindebrief einen Artikel schreibt, im Kirchenvorstand eine Andacht hält, der macht das nicht im eigenen Namen, sondern im Auftrag von Jesus Christus für diese Welt.



Das bedeutet zweierlei: 1. Ehrenamtliche Mitarbeit ist nicht der organisatorische Hilfsdienst für den Pfarrer oder die Pfarrerin, sondern Ehrenamtliche tun etwas ganz Besonderes im Gestalten (*königlich*), im Segnen (*priesterlich*) und im Weitersagen (*prophetisch*). Und 2. ist die ehrenamtliche Arbeit vielfältig und in Bewegung. Veränderung ist möglich, denn es kann sein, dass ein Mensch ausprobieren und suchen muss, was die ehrenamtliche Arbeit ist, die seinem ganz eigenen Wesen am besten entspricht. Und das kann sich ändern, wenn man älter wird und Lebenserfahrung sammelt.

Konkrete Schritte

Nach dem Studienurlaub – zurück im Leben der Gemeinde – haben wir im Verlauf von drei Jahren mehrere Schritte unternommen, um die Arbeit mit den ehrenamtlich Mitarbeitenden zu fördern:

Gründung eines Mitarbeitendenausschusses: Wer macht die Arbeit?

Sich um Ehrenamtliche zu kümmern ist selbst Arbeit, die nicht nur sporadisch und nebenher, sondern klar zugeordnet und durchgehend gemacht werden muss. Wir haben vom Kirchenvorstand aus einen solchen Ausschuss gegründet, der sich dann um wesentliche Aufgaben gekümmert hat.

Sichtung: Wer ist denn da?

Eine Mitarbeiterdatenbank gab es schon, und die ist auch nötig: Wer arbeitet in welchem Bereich mit? Es ist zu klären, wer diese Liste führt, wer Veränderungen einarbeitet, wer darauf zugreifen kann. Unsere Liste wird zentral im Gemeindebüro geführt, immer wieder ergänzt und erneuert und in den passwortgeschützten Bereich der Gemeindehomepage gestellt. Dann können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Liste herunterladen und sehen, wer wo mitarbeitet, die E-Mail-Adressen und die Telefonnummern abrufen. Diese Liste kann erweitert werden zu einer Mitarbeiter-Vita, in der auch die nicht mehr Aktiven geführt werden und in kurzen Stichworten steht, was ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin von wann bis wann gemacht hat. Verlässt jemand die Gemeinde oder ist schon 20 Jahre tätig, ist es gut, eine solche Information zu haben, um qualifiziert zu danken.

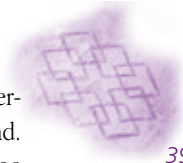
Definition: Wer ist denn „Mitarbeiter oder Mitarbeiterin“?

Dazu gehört die Frage: Wer sind denn eigentlich die Mitarbeitenden? Nur die in den Kreisen und Gremien oder auch die Bläserinnen und Bläser und Sängerinnen und Sänger in den Chören? Unsere Antwort ist inklusiv. Alle, die regelmäßig mitarbeiten, sind ehrenamtlich Mitarbeitende! Auch die Musiker und alle, die den Gemeindebrief austragen! Nicht geführt werden Menschen, die „nur“ bei Projekten wie einer 8-wöchigen Vorkonfirmandengruppe mitarbeiten; die würden sich, wenn man sie in die Liste aufnahme und entsprechend ansprache, „eingefangen“ fühlen. Aber vielleicht wollen sie nach einem Projekt dauerhaft mitarbeiten?



Anmerkung der Redaktion: Bei solch einer Datenbank ist natürlich der Datenschutz zu berücksichtigen. Es muss sichergestellt sein, dass die Mitarbeitenden mit der Veröffentlichung ihrer Daten einverstanden sind und bleiben.





jahr, denn daran ist ja auch die Arbeit der Konfi- und Kindergruppen ausgerichtet, in denen viele Mitarbeitende tätig sind. Das Ziel des Mitarbeiterjahres ist es, die oben gestellte Frage nach Verbindlichkeit und Freiheit zu beantworten. Im Laufe des Jahres kommt es zum Mitarbeitergespräch – mehr davon im folgenden Beitrag. Der spannende Kern ist dann die Frage: Bist du auch weiter nach den Sommerferien dabei? Oder geht dein Weg in eine andere Richtung? Niemand ist gefangen in Treue zu den anderen Teamern, die vielleicht sagen: „Was machen wir nur ohne dich?“ Freiheit braucht Freigabe. Das ist spannend und bringt Veränderung, lässt uns immer wieder nach neuen Menschen fragen.

„Weitere Elemente des Mitarbeiterjahres sind der Segensgottesdienst und das Dankfest.“

Zu Beginn des Mitarbeiterjahres, in einem Gottesdienst nach den Sommerferien, empfangen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Arbeit, die vor ihnen liegt, persönlich und mit Handauflegung einen Segen. Ein besonderer und eindrücklicher Moment. Und am Ende des Mitarbeiterjahres, dann vor den Ferien, lädt der Kirchenvorstand alle Ehrenamtlichen zum Dankfest ein – ohne mitgebrachte Salate – wirklich zum Genießen und Feiern. Ein runder Abschluss. Ein kleiner Gottesdienst, Verabschiedung von Menschen, die gehen, Bilder aus dem Jahr, gemütlich essen und feiern.

Andreas Klein



„Organigramm: Wer ist für wen da?“

Mit Hilfe der Gemeindeberatung im IPOS, dem Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision der EKHN, haben wir eine grafische Aufarbeitung der Liste gemacht. Wer ist da? Und wer ist für wen da? In vielen Teams gab es Mitarbeitende und Menschen, die das Team geleitet haben. In anderen Bereichen gab es Mitarbeitende, um die sich niemand wirklich gekümmert hat. Einsame Wölfe, die treu ihre Arbeit tun. Das einmal zu sehen kann ziemlich ernüchternd sein. An wen wenden sich diese Menschen, wenn sie eine Frage haben und wer fragt, wie es ihnen geht? Bei der Gelegenheit ist die Frage der Leitungsstruktur zu stellen. Das ist keine Kommando-, sondern eine Kommunikationsstruktur. Wer ist für wen da? Teams, in denen Menschen gerne für lange Zeit mitarbeiten, sind Teams, die gut geleitet werden. Persönliche Nähe und Verbindlichkeit – wenig Chaos und viel Wahrnehmung.

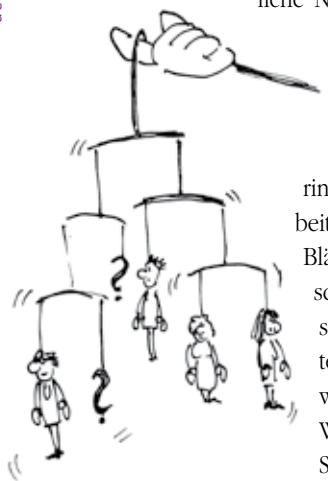
„Leistungsstruktur: Den Überblick behalten!“

Und wer ist dann für die Teamleiterinnen und -leiter da? Wer vernetzt die Arbeit von Kindergottesdienst und Jungschar, Bläserkreis und Gospelchor, Finanzausschuss und Fundraisingteam? Wer kümmert sich um die Team-, Chor- und Gruppenleiterinnen und -leiter? Wenn die Gemeinde wächst, wird es schnell unübersichtlich. Wir haben in unserer Gemeinde eine Struktur geschaffen, die vorgibt, dass für

jeden größeren Bereich zwei Menschen da sind. Wir nennen sie Bereichsleiter. Sie fragen die einzelnen Leiterinnen und Leiter, wie es ihnen geht – und sie führen mit den Teamleitern die jährlichen Mitarbeitendengespräche.

„Entwicklung des „Mitarbeiterjahres“: Einmal ist keinmal!“

Wir haben gemerkt: Einmal ist keinmal! Was nicht jährlich im Leben der Kirchengemeinde vorkommt und im Kalender seinen Platz findet, endet als Eintagsfliege. Deshalb haben wir das „Mitarbeiterjahr“ eingeführt. Es läuft parallel zum Schul-



6 Einmal im Jahr – das Mitarbeitenden- gespräch



Als ich meine Stelle in der Gemeinde antrat (die Autorin hat die Projektstelle „Begleitung und Coaching Ehrenamtlicher“ in Mühlthal/Traisa inne – d. Red.), gab es dort bereits Erfahrungen mit dem Mitarbeitendengespräch (MAG).

Der Mitarbeiterausschuss, betraut mit der Aufgabe, die Ehrenamtlichen in der Gemeinde zu begleiten und zu fördern, sah im jährlichen MAG einen Ort, an dem die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen ganz individuell zur Sprache kommen können.

Da ein Ausschuss oder einige wenige Kirchenvorstandsmitglieder kaum alleine in der Lage sind, mit jedem Einzelnen der großen Schar von Ehrenamtlichen ein MAG zu führen, wurden die Gespräche so organisiert, dass sie auf viele Schültern verteilt waren:

Die Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter führen Gespräche mit den Gruppen- bzw. Teamleitern ihres Bereichs, etwa die Bereichsleiterin der Kinderarbeit mit der Leiterin des Kindergottesdienst-Teams. Diese wiederum führt das MAG mit den Mitgliedern ihres Teams – entweder in der Gruppe oder einzeln.

Nach den ersten Anfängen ergaben sich einige Fragen zur Durchführung:

- *Wie führt man MAG, was genau soll besprochen werden?*
- *Und wie wird gewährleistet, dass auch alle, zumindest möglichst viele Mitarbeitende bedacht werden, niemand übersehen wird?*

Meine Aufgabe als „Mitarbeiter-PfarrerIn“ war es daher zum einen, einen Leitfaden für die MAG zu erstellen, ein Muster, das für alle relativ leicht handhabbar ist, und die Bereichsleiterinnen und -leiter dann darin einzuführen. Zum andern war es wichtig, einen Anstoß zu geben, damit die MAG in einem bestimmten Zeitraum im Jahr auch tatsächlich eingeplant und geführt werden.

Ein Infobrief an alle Ehrenamtlichen hat sich da als nützlich erwiesen. Zu Beginn des Jahres werden auf diese Weise alle auf die im Frühjahr bevorstehenden Gespräche eingestimmt. Und jeder, der sich darauf schon mal vorbereiten möchte, kann sich den Fragebogen, der als Gesprächsgrundlage dient, auf der Homepage der Gemeinde anschauen. Der Fragebogen bzw. Leitfaden ist so angelegt, dass er ohne großen Aufwand bearbeitet werden kann.

Die Erfahrung zeigte, dass zu viele Fragen, zu viel Reflexion, demotivieren. Wenige, einfache, verständliche Fragen laden eher zum Gespräch ein:

- *Worüber freust du dich, wenn du an deine Erfahrungen in der Mitarbeit in diesem Jahr denkst?*
- *Was ist dir gut gelungen oder was hat Spaß gemacht? Was fällt dir leicht?*
- *Was bereitet dir Mühe, kostet viel Kraft?*
- *Möchtest du in deiner jetzigen Aufgabe unverändert weiterarbeiten? Oder etwas ändern? Oder etwas ganz Anderes ausprobieren?*
- *Meine Konsequenzen aus dem Gespräch sind: ...*

Es geht in den Mitarbeitendengesprächen also darum, die bisherige Mitarbeit zu reflektieren, Bilanz zu ziehen und gemeinsamen Perspektiven für das nächste Jahr zu entwickeln.

Wie gelangen die Ergebnisse der Gespräche zum Kirchenvorstand?

Auch wenn die MAG vertraulich sind, ist eine Rückkopplung mancher Fragen oder Probleme notwendig, etwa wenn es um Zuschüsse zu Fortbildungen oder um konzeptionelle Änderungen in einem Bereich geht. Der Kirchenvorstand der Gemeinde achtet deshalb auch darauf, dass einige seiner Mitglieder auch Verantwortung in der Bereichsleitung übernehmen und so für den Informationsaustausch sorgen können.

Für die Bereichsleiterinnen und -leiter ist es darüber hinaus natürlich wichtig, dass auch mit ihnen das individuelle MAG geführt wird und sie mit ihren Erfahrungen, Bedürfnissen und Ideen gehört werden. In einer Gemeinde, die keine spezielle „Mitarbeiterpfarrerin“ hat, könnte diese Aufgabe durchaus auch ein Kirchenvorstandsmitglied übernehmen, evtl. mit Unterstützung durch die Ehrenamtsakademie.

In jedem Fall ist das Mitarbeitendengespräch ein hilfreiches Instrument zur Begleitung der Ehrenamtlichen in der Gemeinde. Nicht jeder mag dabei dem oben beschriebenen Muster folgen. Und manche empfinden das jährlich geplante MAG als zu formal oder kontrollierend. Sie bevorzugen stattdessen die lockeren, spontanen „Zwischen-Tür-und-Angel-Gespräche“.

In welcher Form auch immer, das MAG soll zum einen dazu dienen, den Mitarbeitenden auf diese Weise zu danken, ihre Mitarbeit anzuerkennen und wertzuschätzen, zum andern etwas über die Zufriedenheit der Mitarbeitenden an ihrem jeweiligen Platz zu erfahren und ihre Bedürfnisse und Wünsche kennenzulernen.

Und es lohnt sich, dazu beizutragen, dass Ehrenamtliche gerne in der Gemeinde mitarbeiten!



Stephanie Stenzel

Ich erlebe ehrenamtlich Aktive oft hochmotiviert und ...



... mit Herz bei der Sache. Ehrenamtliche stellen Gemeinden und Diensten oft mehr als ihre Zeit zu Verfügung. Meine Hochachtung! Ehrenamtliche sind freiwillig dabei. Damit trifft ein anderer Blick auf die gemeinsamen Vorhaben in unserer Kirche. Die Zusammenarbeit ist befruchtend, ich erlebe sie bisweilen aber auch als schwierig – vor allem dann,

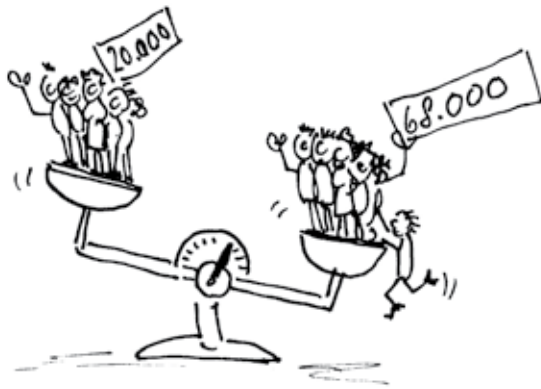
- *wenn erwartet wird, dass Ehrenamtliche in Leitungsfunktionen so viel Information und Kenntnis wie die Hauptamtlichen, die Professionellen haben,*
- *wenn Ehrenamtliche die übernommene Verantwortung nicht so richtig ernst nehmen und ihre selbst gewählten Pflichten nachlässig erfüllen,*
- *wenn Professionelle für Ehrenamtliche einspringen müssen und dies zu deren Überlastung führt.*

Wichtig ist mir, Ehrenamtliche zu motivieren und sie in Abläufe und Kommunikation einzubinden.

Und so bleibt es spannend mit dem Ehrenamt.

*Barbara Görich-Reinel,
Pfarrerin*

7 Ehrenamt in Bewegung – für alle eine Herausforderung



Ob „altes“ oder „neues“ Ehrenamt – die Zahlen sprechen für sich. Ganz viel Bewegung bringen die fast 68.000 ehrenamtlich Mitarbeitenden mit ihren Begabungen und Erfahrungen in die Gemeinden ein. Sie sind in allen Bereichen der Gemeindearbeit aktiv und gestalten Kirche und die Arbeit der verschiedenen kirchlichen Vereine und Institutionen. Haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende gibt es nur knapp 20.000 in der EKHN, und voraussichtlich werden es in den nächsten Jahren weniger. In der Zukunft wird es daher immer mehr von den Ehrenamtlichen abhängen, ob und wie die Kirche ihre Aufgaben weiter erfüllen kann. Sie wird sich darüber hinaus nur weiterentwickeln können, wenn sie die Interessen und Ideen ihrer ehrenamtlichen Mitglieder ernst nimmt und diesen Raum gibt. Dabei darf ehrenamtliche Arbeit die hauptamtliche nicht ersetzen. Ehrenamtliche Mitarbeit hat immer einen eigenen Stellenwert und geht von eigenen Rahmenbedingungen aus.

Das Bild ist dabei sehr vielfältig, manchmal auch widersprüchlich. Da gibt es Gemeinden, die sich mehr Ehrenamtliche

wünschen; andere Gemeinden haben Mühe, passende Arbeitsstrukturen für die vielen Ehrenamtlichen zu schaffen. Da gibt es Ehrenamtliche, die sich darüber beklagen, dass sie alles Mögliche machen müssen, nur nicht das, was ihnen einmal vorschwebte. Sie wollen mehr gestalten, mehr Verantwortung übernehmen, ihre Vorstellungen einbringen.

Wie also ist es um das Ehrenamt bestellt?

Die Untersuchung „Freiwilliges Engagement in der Evangelischen Kirche hat Zukunft“ des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Evangelischen Kirche in Deutschland aus dem Jahre 2006 hat ergeben, dass es keinen Grund gibt, von einer grundsätzlichen Krise des Ehrenamts zu sprechen. Interessant ist, dass im Durchschnitt die Zahl der Ehrenamtlichen in den Kirchen seit 1999 gewachsen ist. 35 % von ihnen sind sogar bereit, das Engagement auszudehnen.

Viele Kirchenmitglieder machen nach eigener Aussage gute Erfahrungen mit ihrem Engagement. Auch wenn manche Gemeinden bei der Kirchenvorstandswahl 2009 einige Mühe hatten, genügend Kandidatinnen und Kandidaten zu finden, so zeigt sich insgesamt, dass die ca. 10.000 neu gewählten Kirchenvorstandsmitglieder meist hoch motiviert sind und große Erwartungen haben an die Möglichkeiten ihres Engagements. Das trifft auch für viele Ehrenamtliche auf anderen Ebenen zu. Was ist nötig, damit ihre Motivation erhalten bleibt und sie sich weiterhin in der Kirche engagieren?

Erwartungen an das Ehrenamt

Ehrenamtliche erwarten – so die erwähnte Studie – dass die Tätigkeit Spaß macht, dass sie mit ihrem Engagement anderen helfen können, dass sie etwas für das Gemeinwohl tun und dass sie mit sympathischen Menschen zusammenkommen. Wenn diese Punkte erfüllt sind, engagieren sich Ehrenamtliche gerne. Dieser Befund deckt sich auch mit den Untersuchungsergebnissen des sogenannten Freiwilligensurveys „Freiwilliges Engagement in Deutschland“ der Bundesregierung aus den Jahren 1999 bis 2009.

Bei den Erwartungen Ehrenamtlicher halten sich das Interesse an eigenem Wohlbefinden und das Engagement für andere





Und gerade die Kirchenvorstände sollten wissen, dass die „neuen“ Ehrenamtlichen – heute auch oft „Freiwillige“ genannt – nicht die Helfer oder Helferinnen der Hauptamtlichen oder der „alten“ Ehrenamtlichen sind. Eigene Gestaltungsmöglichkeiten im Ehrenamt sind gewünscht. Hier gibt es viel Potenzial bei den sogenannten „Best Ager“, den über 50-Jährigen, die bisher zu wenig im Blick sind und als Gemeindemitglieder aus ihrer Unabhängigkeit heraus Bewegung in die Kirchen bringen können.

„Die Freiheit und Unabhängigkeit des ehrenamtlichen Engagements ist für den ständigen Erneuerungsprozess der Kirche unverzichtbar.“ (Aus: Dokumentation Kundgebung zum Ehrenamt der 11. Synode der EKD, S. 5)

Ehrenamtliche können und sollen also das „Salz in der Suppe“ der Institution Kirche sein, und das ist gewollt. Wenn das ernst genommen wird, dann gewinnt das Ehrenamt in der Kirche an Attraktivität und kommt den Erwartungen von hoch qualifizierten potenziellen Ehrenamtlichen entgegen.

Eine andere wichtige Motivation von potenziell Engagierten ist, dass sie im Ehrenamt Gestaltungsräume als Gegenpol zum Arbeitsleben suchen, in dem sie häufig wenige Freiräume haben.

Es gilt außerdem, die Vereinbarkeit von Schule, Ausbildung, Beruf und Familie mit dem ehrenamtlichen Engagement zu berücksichtigen sowie die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern zu beachten. Die familiären und beruflichen Anforderungen halten Menschen nicht ab, sich ehrenamtlich zu engagieren, sofern ihnen entsprechende Rahmenbedingungen geboten werden. Dazu gehören natürlich auch der Auslagenersatz und die Bereitstellung der benötigten Arbeitsmaterialien und Informationen. Ein Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen auf Augenhöhe ist ebenfalls Ausdruck der Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit. Davon geht auch das Ehrenamtsgesetz aus. In seiner Präambel heißt es dazu: „In der Evangelischen Kirche ist es Aufgabe aller Getauften, am Bau des Reiches Gottes verantwortlich mitzuwirken. Deshalb ist ehren-, haupt- und nebenamtliche Arbeit gleichwertig.“

die Waage. Die Behauptung, dass es nicht genug Ehrenamtliche gäbe, weil der Egoismus in der Gesellschaft so groß sei, stimmt also nicht. Es bedarf allerdings einiger Aufmerksamkeit, die unterschiedlichen Motivationen der Ehrenamtlichen verstärkt wahrzunehmen, sie zu akzeptieren und zu fördern. Außerdem ist es notwendig, den Ehrenamtlichen den Raum und die Begleitung zu geben, die sie sich wünschen.

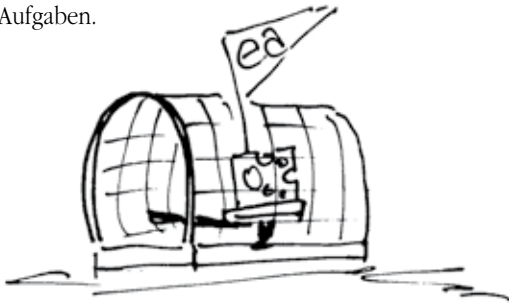
Altes und „neues“ Ehrenamt – ein Paradigmenwechsel

Gute Bedingungen für alle zu schaffen stößt leicht an Grenzen. Erschwerend kommt hinzu, dass häufig die „alten“ Ehrenamtlichen nur bestimmte Motivationen gelten lassen wollen. Für sie sind beispielsweise Gründe wie Aufopferungsbereitschaft, Nächstenliebe und Pflichtgefühl vorherrschend. Sie sind überwiegend für lange Zeit und häufig auch viele Stunden aktiv, sie genießen das Gemeinschaftsleben in der Gemeinde. Die sogenannten „neuen“ Ehrenamtlichen legen sich nicht für längere Zeit fest, engagieren sich eher punktuell, interessieren sich für einen bestimmten Aspekt des Engagements in der Kirche und stellen häufig höhere Anforderungen an Qualität und Rahmenbedingungen. Ein Zusammenspiel von beiden Gruppierungen ist nötig. Unausgesprochen werden die „Neuen“ aber häufig weggedrängt. Aufgabe des (selbst ehrenamtlichen) Kirchenvorstands muss es sein, beiden Formen des Engagements Wertschätzung und Beachtung entgegenzubringen, beide zu begleiten und zu fördern, um so gemeinsam Gemeinde zu gestalten. Kirchengemeinden brauchen beides: Tradition und Erneuerung, zeitlich begrenzte Projekte und Kontinuität.



Potenziale sehen und am richtigen Ort einsetzen

Und doch scheint es nicht so einfach zu sein, die Interessierten zu finden und sie am richtigen Ort einzusetzen. Hier ist der Kirchenvorstand gefragt und nicht allein die Pfarrerin oder der Pfarrer. Ehrenamtliche zu gewinnen und zu begleiten ist Aufgabe der Gemeindeleitung und geschieht nicht nebenher. Beides muss sorgfältig geplant werden. Entscheidend ist und bleibt die persönliche Ansprache und Begleitung, um Ehrenamtliche für eine Aufgabe zu begeistern und sie zur Mitarbeit zu motivieren. Ein Kirchenvorstand muss die vielfältigen Fähigkeiten und Kompetenzen der Ehrenamtlichen bzw. potenziell Mitarbeitenden sehen und sie an der richtigen Stelle einsetzen. Wichtig ist dabei, klare Aufgabenzuschnitte und Zuständigkeiten festzulegen. Dann können sich beide entwickeln: die Ehrenamtlichen wie auch die Gemeinde mit ihren vielen Aufgaben.



„Freiwilligenmanagement“

Um den beschriebenen Veränderungen gerecht zu werden, empfiehlt sich die Weiterentwicklung des Ehrenamts und die Einführung des sogenannten „Freiwilligenmanagements“. Unter dieser Wortmarke der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland wird die systematische Planung, Organisation, Koordination und Qualifizierung ehrenamtlicher Arbeit verstanden. Das Freiwilligenmanagement geht davon aus, dass die Gewinnung und Begleitung von Ehrenamtlichen ein systematisches Vorgehen braucht und alle Beteiligten einer Organisation betrifft: die Leitung, die Mitglieder, die bereits aktiven Ehrenamtlichen und auch die neu zu gewinnenden (mehr dazu siehe Kapitel 12). Das Freiwilligenmanagement kommt

Ehrenamt bedeutet für mich: ...



... Im Sinne der Gemeinde zu handeln, mit Enthusiasmus Ideen zu entwickeln, mit innovativen, verantwortungsbewussten Menschen zusammenzuarbeiten, viel Spaß, auch Arbeit aber hauptsächlich Freude.

*Heidrun Wacker,
Kirchenvorsteherin*



8 Ehrenamtliche in der Gemeinde – zur Verantwortung des Kirchenvorstands



An prominenter Stelle in der Kirchenordnung, in Artikel 13, heißt es: „Geeignete Gemeindemitglieder soll er (der Kirchenvorstand) zur Mitarbeit ermuntern und vorhandene Gaben in der Kirchengemeinde wirksam werden lassen.“ Das ist eine seiner Kernaufgaben. Wichtig ist hierbei die Unterscheidung „Einladung zur Mitarbeit“ und „vorhandene Gaben wirksam werden lassen“. Die Einladung zur Mitarbeit kann bedeuten, dass der Kirchenvorstand Menschen für bestimmte Aufgaben und Tätigkeiten sucht: Das kann die Mitarbeit bei Freizeiten, dem Gemeindefest oder im Gemeindebriefteam sein. Dabei hat der Kirchenvorstand darauf zu achten, dass diese Menschen für die vorgesehenen Aufgaben auch geeignet sind.

Der andere Strang – vorhandene Gaben wirksam werden lassen – bezeichnet die Öffnung für Engagements, ohne von vorn-

ursprünglich aus den USA und wird inzwischen in vielen Verbänden und Landeskirchen genutzt. Die Weiterbildung zum/zur Freiwilligenmanager/in wird in der EKHN von der Ehrenamtsakademie angeboten.

Die EKHN sollte ihre Ausbildungscurricula für Hauptamtliche diesbezüglich ergänzen und die Anregung aus der EKD-Kundgebung zum Ehrenamt von 2009 ernst nehmen: „In allen kirchlichen Berufen soll die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen verpflichtender Teil der Aus- und Fortbildung werden.“ (Aus: Dokumentation der 11. EKD Synode, S. 5.)

Perspektivwechsel

Nicht die Ehrenamtlichen passen sich in die Organisation ein, sondern die Organisation ist offen für die Potenziale, die Ehrenamtliche anbieten. Das ist der Perspektivwechsel. Er wird dringend notwendig, weil es im Bereich des Ehrenamts immer mehr Konkurrenz unter den Verbänden und Vereinen gibt. So suchen sich Ehrenamtliche gerne eine Organisation, in der sie für sich optimale Bedingungen finden. Das führt zu der Herausforderung für die kirchlichen Gemeinden, beste Bedingungen für ehrenamtliche Arbeit zu schaffen.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, sollten sich die ehrenamtlich Leitenden einer Gemeinde und die hauptamtlich Beschäftigten fragen, wie Ehrenamtliche zu ihrem Recht kommen, wie sie ihren passenden Platz in der Gemeinde finden und wie sie die Begleitung, Unterstützung und Förderung bekommen, die sie brauchen.

Helga Engler-Heidle



herein zu wissen, um was es genau geht und wie es praktisch aussieht. Diese Regelung lädt Menschen ein, ihre Interessen und Kompetenzen, ihre Charismen und Talente dem Kirchenvorstand gegenüber zu artikulieren. Und der Kirchenvorstand ist dann gefordert, dafür Raum in der Kirchengemeinde zu schaffen – vorausgesetzt, dass ein so entstandenes Angebot den Zielen der Gemeindearbeit, dem Auftrag der Gemeinde entspricht. Diese unerlässliche Prüfung leitet sich daraus ab, dass der Kirchenvorstand „für das gesamte Gemeindeleben verantwortlich“ ist (Art. 13 Kirchenordnung).

Der Kirchenvorstand hat damit eine vierfache Aufgabe:

(1) Er soll Menschen zur Mitarbeit einladen und dabei (2) auf die Qualität der Arbeit achten („geeignet“), (3) er soll einen Freiraum schaffen, in dem Menschen ihre Gaben einbringen können und schließlich, aus der Gesamtverantwortung abgeleitet, hat er (4) eine die Ehrenamtlichen begleitende und stützende wie auch zugleich kontrollierende Funktion.

In dem Beitrag „Anregungen für eine systematische Ehrenamtsarbeit – das Freiwilligenmanagement“ (Kap. 12) finden Sie viele Hinweise und Tipps für eine gut entwickelte Ehrenamtskultur. Wie kann der Kirchenvorstand darüber hinaus als Leitungsorgan der Gemeinde das ganze Feld des ehrenamtlichen Engagements in der Gemeinde im Blick halten und weiterentwickeln?

Der „Kreis der Mitarbeitenden“ (§ 53 KGO)

Zunächst einmal gibt es eine Vorgabe aus der Kirchengemeindeordnung (KGO): Dort ist in § 53 geregelt, dass es einen „Kreis der Mitarbeitenden“ gibt, den der Kirchenvorstand durch Beschluss zu definieren hat. Der Kirchenvorstand ist also für die Zusammensetzung des Gremiums verantwortlich. Da ist es gut und sinnvoll, wenn sich der Kirchenvorstand Gedanken über die Funktion des Gremiums macht. Will er den Kreis der Mitarbeitenden als Form der Beteiligung bei der Gestaltung der Gemeindearbeit nutzen, dann sollte der Kreis nicht zu groß sein, damit er arbeitsfähig ist. Steht der Gemeinschaftsaspekt im Vordergrund, dann kann er natürlich größer

sein. Die Regelung „Die Sitzungen des Mitarbeiterkreises sind in der Regel nicht öffentlich“ spricht allerdings dafür, ihn nicht grenzenlos zu öffnen.

Dieses Gremium ist mindestens einmal im Jahr von der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden des Kirchenvorstandes einzuberufen, die zugleich die Vorsitzenden des Mitarbeiterkreises sind. Der Kreis der Mitarbeitenden hat das Recht, Wünsche und Anträge an den Kirchenvorstand zu richten.

„Berichte im Kirchenvorstand“

Wahrnehmung und Anerkennung des Engagements sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Gemeinde wichtig. So kann der Kirchenvorstand beispielsweise vereinbaren, im Lauf eines Jahres jeden Zweig der ehrenamtlichen Arbeit in der Gemeinde in eine Sitzung einzuladen. Dann kann etwa die Besuchsdienstgruppe (wenn sie sehr groß ist, dann eine Delegation) berichten, wie die Arbeit läuft, welche Erfahrungen gemacht werden, was sie an Unterstützung braucht usw. So kann sich der Kirchenvorstand einen guten Überblick über die Facetten der Gemeindearbeit verschaffen.

„Besuch der ehrenamtlich tätigen Gruppen“

Eine Alternative könnte sein: Ein Kirchenvorstand teilt sich auf die ehrenamtlichen Arbeitsbereiche auf. In Absprache besuchen immer zwei Mitglieder des Kirchenvorstands im Laufe eines Jahres die ihnen zugewiesenen Arbeitsbereiche, die Gruppen und Kreise. Vorab klärt der Kirchenvorstand, was er wissen möchte und entwickelt dazu Leitfragen für die Gespräche, damit die Ergebnisse einigermaßen vergleichbar sind. Nach einem solchen Besuch fertigen die beiden Kirchenvorstandsmitglieder ein kurzes Protokoll an. Zu einem festgesetzten Termin erhalten dann alle Kirchenvorstandsmitglieder die Protokolle und können sie dann – etwa auf einer Klausurtagung – gemeinsam auswerten.

„Öffentlichkeitsarbeit“

Im Gemeindebrief oder auch auf der Homepage sollte Platz sein, damit sich die gemeindlichen Gruppen vorstellen können. Es wird beschrieben, was ihr Anliegen ist, wie sie arbeiten, wer Ansprechpartner ist, die Termine usw. Diese





9 „Auf ein gutes Miteinander!“ – Ehrenamtliche und Hauptamtliche arbeiten zusammen



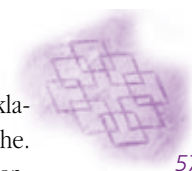
Die EKD Synode hat im Oktober 2009 in ihrem Beschluss zum Schwerpunktthema „Ehrenamt. Evangelisch. Engagiert“ festgehalten: „Nach evangelischem Verständnis gestaltet sich die Gemeinde von Schwestern und Brüdern so, dass Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Möglichkeiten und Erfahrungen sich gegenseitig unterstützen und ergänzen. Auch Leitungsaufgaben werden kollegial von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden wahrgenommen. Pfarrerrinnen und Pfarrer sind Teil eines Teams, das von Gott mit vielen unterschiedlichen Talenten beschenkt wurde. Ohne die vielfältigen Gaben und oftmals herausragenden Qualifikationen aus der Berufs- und Lebenserfahrung von Ehrenamtlichen kann die Kirche ihren Auftrag nicht erfüllen.“

Die Gestaltung dieses Miteinanders braucht in der konkreten Praxis vor Ort eine hohe Aufmerksamkeit. Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche sind abzugrenzen sowie die

Texte sollten mit dem Kirchenvorstand besprochen und abgestimmt werden – ein Anlass, die Arbeit der Ehrenamtlichen wahrzunehmen und durch diese Öffentlichkeit auch wertzuschätzen.

Ernst-Georg Gäde





Verantwortung, Planung und Durchführung erfordert klare Absprachen über Aufgaben und Verantwortungsbereiche. Dazu gehört auch, dass Hauptamtliche Aufgaben an Ehrenamtliche abgeben können, wie es in der Kirchengemeindevorsitzordnung für die Geschäftsführung im Kirchenvorstandsvorsitz geregelt ist (KGO § 35).

2. Kooperationsmodell „Eigenständigkeit“

- Dieses Modell wird definiert durch:**
- einen eigenen Arbeitsbereich oder ein eigenes Projekt
 - Eigeninitiative der Ehrenamtlichen
 - Teams ohne hauptamtliche Mitglieder
 - eigene Entscheidungsfreiheit und Selbstständigkeit
 - freie Zeit- und Aufgabeneinteilung
 - eventuell eigene Finanzbudgets
 - Berichtsrecht und -pflicht im Leitungsgremium
 - eventuell Koordination oder Supervision durch Hauptamtliche

Viele Kirchengemeinden haben Aufgabenbereiche, die allein durch Ehrenamtliche getragen werden. Hier finden beispielsweise Menschen, die sich für gesellschaftliche Verantwortung oder Diakonie einsetzen wollen, einen Ort für ein Umweltprojekt oder eine Selbsthilfegruppe. Daneben gibt es aber immer auch klassische Zielgruppenangebote wie in der Frauen- oder Seniorenarbeit, die auf ehrenamtliche Initiative zurückgehen und unabhängig von den Hauptamtlichen einer Gemeinde gestaltet werden.

Charakteristisch für dieses Kooperationsmodell sind die deutlich unterschiedenen Aufgaben und Zuständigkeiten. Die Ehrenamtlichen müssen hier über eine klar definierte Eigenverantwortung und Entscheidungsfreiheit verfügen. Dazu gehören die Schlüsselgewalt und der freie Zugang zu den benötigten Materialien, vielfach aber auch ein eigenes Finanzbudget, das in der Haushaltsplanung vorzusehen ist. Zu bedenken ist, finanzielle Mittel für Fortbildungen vorzusehen.

jeweils entsprechenden Aufgaben und Rollen festzulegen, damit eine gleichberechtigte Ergänzung und gegenseitige Bereicherung von Ehren- und Hauptamtlichen ermöglicht wird. Dazu gibt es drei verschiedene Kooperationsmodelle.

1. Kooperationsmodell „Zusammenarbeit“

- Dieses Modell wird definiert durch:**
- eine gemeinsame Aufgabe oder ein gemeinsames Projekt
 - ein gemeinsames Ziel von Ehren- und Hauptamtlichen
 - eine Teamstruktur mit mehr oder weniger Hierarchie
 - klare Absprachen über Aufgaben und Verantwortungsbereiche
 - die Möglichkeit, Aufgaben der Hauptamtlichen an Ehrenamtliche zu delegieren.

Die Kooperation von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen ist darauf ausgerichtet, gemeinsame Aufgaben zu erfüllen. Das kann eine Leitungsaufgabe im Kirchenvorstand oder Dekanatsynodalvorstand gemäß dem synodalen Prinzip der EKH sein. Denkbar ist ebenso eine Gestaltungsaufgabe in von Hauptamtlichen begleiteten Gruppen wie dem Kindergottesdienstteam oder dem Kirchenmusikausschuss, die in ihrer inhaltlichen Arbeit durch ein gemeinsames Ziel verbunden sind. Zusammenarbeit von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen wird zudem immer mehr in Projektteams gefragt, z. B. im Gebäudemanagement oder in der Mitgliederorientierung.

Typisch für diese Form der Kooperation in Gremien, Gruppen und Teams ist, dass beide prinzipiell gleiche Tätigkeiten wahrnehmen können. „Niedere Dienste“ wie Protokollführen und Kopieren werden auch von Hauptamtlichen erledigt; Sitzungsleitung und Repräsentanz in der Öffentlichkeit sind durchaus Aufgaben für Ehrenamtliche und in leitenden Gremien sogar ausdrücklich vorgesehen.

Eine Anleitung durch Hauptamtliche ist möglich, wenn auch nicht zwingend erforderlich, eine fachliche geistliche Begleitung aber häufig gewünscht. Notwendig ist zudem, dem Informationsvorsprung der Hauptamtlichen durch verlässliche Kommunikation zu begegnen. Die gemeinsam geschulterte

Die Grundlage bildet ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, die verlässliche Ansprechpartner und geregelte Kommunikationsformen nicht nur bei Problemen brauchen. Hauptamtliche und Kirchenvorstände lassen aus der Gemeinde kommende eigenständige Initiativen zu, unterstützen diese bei der Entwicklung von Konzepten und der konkreten Angebotsplanung, ermöglichen gegebenenfalls auch einen supervisorischen Austausch und unterstützen diese Aktivitäten durch Öffentlichkeitsarbeit. Die Rückbindung an das Leitungsgremium erfolgt dann zum Beispiel durch einen regelmäßigen Bericht im oder für den Kirchenvorstand.

3. Kooperationsmodell „Kompensation“

Dieses Modell wird definiert durch:

- die (zeitlich begrenzte) Kompensation hauptamtlicher Arbeit durch Ehrenamtliche
- eine vom Leitungsgremium vorgegebene Aufgabe
- fachliche Anleitung und Begleitung durch hauptamtliche Koordination
- Klärung der Unterschiede in den Aufgaben von Haupt- und Ehrenamtlichen
- jeweils spezifische Aufgaben und Verantwortungsbereiche
- Erstellen von Aufgabenprofilen und schriftliche Vereinbarung

In diesem Kooperationsmodell ermöglichen Ehrenamtliche Angebote, die nicht durch Hauptamtliche abgedeckt werden können oder die wegen fehlender Mittel nicht möglich sind. Dies mag notwendig sein, um personelle Engpässe zu überbrücken, weil zum Beispiel die Gemeindesekretärin krankheitsbedingt für längere Zeit ausfällt. Oder aber zur Aufrechterhaltung eines gemeindlichen Angebots nach Stellenkürzung, wenn nach Reduzierung einer Pfarrstelle ein Besuchsdienstkreis ins Leben gerufen wird. Die Ehrenamtlichen müssen hier über eine gute „Professionalität“ verfügen, sei es, dass sie entsprechendes Wissen und Kenntnisse mitbringen, sei es, dass ihrem Einsatz vor Beginn eine entsprechende Qualifizierung vorgeschaltet wird. Letzteres hilft zudem, Bedenken entgegen-

zuwirken, dass die Qualität der Arbeit sinken könnte, wenn sie von Ehrenamtlichen wahrgenommen wird. Wichtig ist hier, dass ein derartiges Engagement nicht von Hauptamtlichen als Konkurrenz empfunden wird.

Bewährt hat sich auf alle Fälle eine schriftliche Vereinbarung über Aufgaben-, Zuständigkeits- und Verantwortungsbereiche, in der auch Zeitaufwand und Zeitraum der ehrenamtlichen Beauftragung, (finanzielle) Entscheidungsspielräume, Zugang zu Arbeits- und Hilfsmitteln sowie Erstattung von Auslagen geregelt sind.

Nötig ist in diesem Modell, dass Hauptamtliche oder andere leitende Ehrenamtliche die Arbeit begleiten und jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.



Haupt- und Ehrenamtliche begegnen sich gleichberechtigt und wertschätzend auf Augenhöhe.

Eine Verständigung über die gegenseitigen Erwartungen trägt zu einer guten Basis für die Zusammenarbeit bei.

Informations- und Kommunikationswege werden gemeinsam eingerichtet und verlässlich genutzt.

Die jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten sind transparent zu machen und Grenzen festzulegen (Ehrenamtliche müssen sich nicht bis ans Lebensende verpflichten – genauso wenig wie Hauptamtliche rund um die Uhr verfügbar sind).

Art und Weise der Zusammenarbeit sowie Qualitätskriterien lassen sich gemeinsam entwickeln und in regelmäßigen Abständen auswerten.

Bei Auseinandersetzungen agieren beide Seiten konstruktiv und lösungsorientiert – weder haupt- noch ehrenamtliche Arbeit sollte abgewertet werden.

Thomas Eberl



Diese Kooperationsmodelle sind Vorschläge von Dieter Schöffmann u. a., vorgestellt in der Broschüre „Neue Wege – Ehrenamtliche gewinnen und integrieren“ der Kampagne „Handeln Ehrensache!“ des Diakonischen Werkes der EKD, Stuttgart 2001, S. 3 f. und weiterentwickelt von Thomas Kegel, Leiter der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland in Berlin, für ein Lernmodul zum Bürgerschaftlichen Engagement.

Ehrenamt tut wohl und stiftet Sinn, ...



... ist Pflicht und notwendig, schenkt Freude und Anerkennung, bringt Enttäuschung und Ärger, lässt Menschen und Beziehungen reifen, bewahrt vor Vereinzelung und lehrt teilen. Ich wünsche mir, dass wir Ehrenamtlichen das Glück dieses Reichtums ausstrahlen.

*Dr. Michael Vollmer,
Kirchenvorsteher und Mitglied der Hessen-Nassauischen
Kirchensynode*

10 Anerkennungskultur – eigentlich selbstverständlich



Kirchen und Verbände, Vereine und Initiativen schreiben sich seit geraumer Zeit den Begriff der „Anerkennungskultur“ auf ihre Fahnen. Damit ist gemeint, dass das Engagement ehrenamtlich tätiger Frauen und Männer als unverzichtbar und wichtig zu würdigen ist, bei näherer Betrachtung eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Hinter dieser scheinbaren Selbstverständlichkeit steht aber eine wichtige Entwicklung. Die Gründe, warum sich Menschen ehrenamtlich engagieren, haben sich in den letzten Jahrzehnten verändert, sie haben sich erweitert. Da gibt es Ehrenamtliche, die aus einer tiefen Verbundenheit heraus – etwa mit ihrer Kirchengemeinde – gerne Aufgaben übernehmen, um so etwas für die Gemeinschaft zu tun. In der gleichen Kirchengemeinde gibt es aber auch Menschen, die sich deshalb freiwillig einbringen, weil sie dadurch einen persönlichen Gewinn haben und zugleich auch etwas

Sinnhaftes tun. Diese stellen den neueren Typ des Ehrenamtlichen dar, der auch mitgestalten will, der sich als gleichberechtigten Partner von Hauptberuflichen versteht.

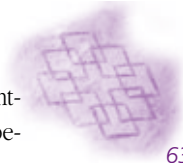
Geben und Nehmen

Menschen, die zu einem ehrenamtlichen Engagement bereit sind, werden – wen wundert es? – von vielen Seiten umworben. Sie sind heiß begehrt und sie haben unzählige Möglichkeiten, sich freiwillig einzubringen. Da schauen sie schon sehr genau hin und fragen sich: Welche Möglichkeiten werden mir geboten? Wie wird mit mir umgegangen – bin ich nur ein Helfer für die Hauptberuflichen oder werde ich als Partnerin, als Partner gesehen? Kann ich auch eigene Ideen umsetzen oder bekomme ich Vorgaben, die ich auszuführen habe?

Es gibt also einerseits zwischen den sogenannten „Nonprofit-Organisationen“ eine Konkurrenzsituation um die „Ressource Ehrenamtliche“ und andererseits gibt es eine langsam aber stetig wachsende Zahl von immer selbstbewusster werdenden Ehrenamtlichen.

Auf diesem Hintergrund müssen sich Kirchengemeinden Gedanken machen, wie sie ein attraktiver Partner für junge und ältere Menschen sein können, die bereit sind, sich ehrenamtlich zu engagieren.

„Geben und Nehmen“ ist eigentlich der Kern einer guten Anerkennungskultur. Die Ehrenamtlichen geben Zeit und Kompetenzen, Erfahrungen und Energie. Dafür erhalten sie gute Arbeitsbedingungen, Einflussmöglichkeiten, Anerkennung und Wertschätzung. In der großen Untersuchung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004“, dem sogenannten 2. Freiwilligensurvey, wird deutlich, welche Bedeutung Anerkennung und Wertschätzung für Ehrenamtliche haben. Bundesweit sahen knapp 30 % der Ehrenamtlichen in ihren jeweiligen Organisationen die Frage der Anerkennung als verbesserungswürdig an (auch die Anerkennung durch die Hauptamtlichen); der Wert für die Kirchen lag übrigens bei 32 %. Was die mediale Anerkennung angeht, so sehen Ehrenamtliche hier einen noch deutlicheren Nachholbedarf: Über die Hälfte bemängelt eine unzureichende öffentliche



Wahrnehmung des ehrenamtlichen Engagements (S. 198). Im „Monitor Engagement“ von 2009, dem Kurzbericht des 3. Freiwilligensurveys, heißt es: „Ebenso unverändert ergeht die Aufforderung an die Medien, dem Engagement mehr Raum in der Berichterstattung zu geben.“ Und der Wunsch nach „besserer öffentlicher Anerkennung z. B. durch Ehrungen“ ist von 2004 bis 2009 sogar von 23 % auf 25 % angewachsen. Also: Eine gut entwickelte und gepflegte Anerkennungskultur ist notwendig.

Anerkennungskultur – mehr als ein Dankeschön

Der Begriff der Anerkennungskultur macht auch deutlich, dass es sich um eine Art „Gesamtpaket“ handelt: Es beginnt mit der Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements, umfasst eine gute Begleitung und Förderung der ehrenamtlich Tätigen und endet, wenn auch die ehrenamtliche Arbeit beendet wird. Im Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (Deutscher Bundestag; Drucksache 14/8900 vom 3. Juni 2002) heißt es: „Anerkennung ist nicht auf einzelne Instrumente zu beschränken, sie muss vielmehr der Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Engagementformen und -feldern gerecht werden. Anerkennungskultur umfasst traditionelle und neuere Formen der Würdigung und Auszeichnung, Möglichkeiten der Partizipation in Einrichtungen, Diensten und Organisationen, die Bereitstellung sachlicher, personeller und finanzieller Ressourcen, das Sichtbarmachen des Engagements in der Öffentlichkeit und in den Medien sowie Angebote der Fort- und Weiterbildung.“

Drei verschiedene Formen

Die Enquete-Kommission beschreibt dann systematisiert drei Formen der Anerkennung.

Immaterielle Formen der Anerkennung

Damit sind Formen der Anerkennung gemeint, die eine hohe symbolische Bedeutung haben.

Dazu gehören beispielsweise Auszeichnungen und Ehrungen durch Medaillen, Plaketten oder Ehrennadeln, eine Ehrenmitgliedschaft kann es ebenso sein wie auch die Anerkennung und Würdigung in den öffentlichen Medien.

Ich bin Präses des Dekanats Darmstadt-Stadt, ...



... weil mir die Menschen in den Gemeinden wichtig sind; ich die Verbindung zwischen den Gemeinden und dem Dekanat fördern möchte; ich das evangelische Darmstadt gegenüber der Stadt Darmstadt vertreten möchte und weil mir Verwaltung Freude bereitet und Kirche auch Verwaltung braucht.

Mein ehrenamtliches Engagement verknüpft die Arbeit für und mit Menschen mit meiner Freude an Verwaltungsvorgängen hervorragend.

*Carin Strobel,
Präses des Dekanats Darmstadt-Stadt*

Letzteres ist übrigens von besonderer Bedeutung und fängt im Gemeindebrief an!

Eine andere Form der immateriellen Anerkennung sind Zertifikate für besuchte Fortbildungsveranstaltungen und am Ende eines Engagements eine aussagekräftige Bescheinigung über die geleistete ehrenamtliche Tätigkeit (in immer mehr Fällen erhöhen sich durch ein nachgewiesenes ehrenamtliches Engagement die Chancen auf dem Arbeitsmarkt).

In vielen Kirchenvorständen ist es mittlerweile üblich, regelmäßig Ehrenamtliche in Kirchenvorstandssitzungen einzuladen, um sich über die Entwicklungen in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern informieren zu lassen.

Allmählich im Kommen ist auch das jährliche Auswertungs- und Planungsgespräch mit Ehrenamtlichen (das beispielsweise die oder der Vorsitzende des Kirchenvorstands mit den Leiterinnen und Leitern von ehrenamtlichen Gruppen und Kreisen führt).

Im Handbuch „Freiwilliges Engagement“ des Diakonischen Werks in Hessen und Nassau gibt es dazu noch weitere Empfehlungen, die vor allem auf eine verantwortliche Mitarbeit zielen:

- *Mitwirkung bei der Konzeptentwicklung und Finanzakquise zur Weiterentwicklung des Arbeitsgebietes/des Projekt*
- *Gestaltung des Arbeitsplatzes*
- *Mitbestimmung bei Anschaffungen*
- *Mitsprache bei Verwendung und Einsatz der Finanzmittel*
- *Teilhabe an Informationssystemen, z. B. Newsletter, Rundschreiben, Protokolle, Rundläufe*
- *Teilnahme an Dienstgesprächen*
- *Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen, Ausflügen, Weihnachtsfeiern*
- *Teilnahme an Pressegesprächen (S. 45)*
- *Natürlich sind alle Formen von Danksagungen unverzichtbar:*
- *Das einfache Dankeschön im Alltag,*
- *Dankeschön-Veranstaltungen zum Tag des Ehrenamts oder in der Adventszeit oder auch die*
- *Würdigung ehrenamtlichen Engagements auf Empfängen.*

Und schließlich nicht zu vergessen die Aufmerksamkeiten zu persönlichen Anlässen:

- *Der Gruß zum Geburtstag,*
- *Glückwünsche zu familiären Ereignissen,*
- *eine Einladung zum Essen oder auch*
- *kleine Geschenke.*

Und wenn ein Engagierter gestorben ist, gehört auch der Kondolenzbesuch dazu oder die Teilnahme an der Trauerfeier.

Geldwerte Anerkennungsformen

Der spezifische Charakter dieser Anerkennungsformen liegt darin, dass Engagement mit direkten Vorteilen verbunden wird. Es wird dabei allerdings kein Geld direkt gezahlt, die Anerkennung hat aber einen finanziellen Wert. Wenn Ehrenamtliche etwa die Ehrenamts-Card vom Land Hessen oder vom Land Rheinland-Pfalz erhalten, dann kommen sie in den Genuss von vielfältigen Vergünstigungen. Fort- und Weiterbildungsangebote für Ehrenamtliche gehören auch in diese Kategorie.

Monetäre Anerkennungsformen

Das Ehrenamtsgesetz der EKHN sagt zu monetären Anerkennungsformen ganz klar: „Ehrenamt im Sinne dieses Kirchengesetzes ist jede freiwillig erbrachte, nicht auf Entgelt ausgerichtete Arbeit im kirchlichen Auftrag.“ (§ 1) Es besteht dennoch ein Anspruch auf den Ersatz von Auslagen, die im Zuge der ehrenamtlichen Tätigkeit entstanden sind (§ 10).

Neben vielen einzelnen Maßnahmen umfasst eine gut entwickelte Anerkennungskultur grundsätzlich die folgenden Elemente:

- *Vorstellung und Einführung der ehrenamtlich Mitarbeitenden*
- *Begleitung der ehrenamtlichen Tätigkeit*
- *Fort- und Weiterbildung*
- *Ehrung langjährig ehrenamtlich tätiger Gemeindemitglieder und schließlich eine angemessene*
- *Verabschiedung.*



Ursula Brendel, Ernst-Georg Gäde

11 „Ich leite eine Gruppe“ – sechs Tipps für ehrenamtliche Leiterinnen und Leiter von Gruppen



Sie sind ehrenamtlich tätig – als Ehrenamtliche oder Ehrenamtlicher leiten Sie eine Gruppe von – Ehrenamtlichen. Und in der Regel leiten Sie nicht nur die Gruppe, sondern arbeiten auch „ganz normal“ am Auftrag der Gruppe mit. Und dann sind Sie noch eingebunden in ein Geflecht ehrenamtlicher Leitung (Kirchenvorstand) und professioneller Kompetenzen (zum Beispiel Pfarrer/in, Gemeindepädagogin oder Gemeindepädagoge, Kirchenmusiker/in).

Tip 1: Die eigenen Rollen klären

Aus der skizzierten Konstellation resultieren verschiedene Anforderungen:

- Sie müssen zunächst einmal auf sich selber schauen und ihr ehrenamtliches Engagement mit Ihren sonstigen privaten und beruflichen Verpflichtungen in Übereinstimmung bringen.

- Dann prüfen Sie immer wieder, wie die übernommene ehrenamtliche Aufgabe zu Ihren persönlichen Neigungen, Kompetenzen und Gaben passt – das kann sich auch verändern.
- Als Leiter/in einer Gruppe ist es Ihre Aufgabe darauf zu achten, dass die Gruppe ihren Auftrag – sei es die Redaktion des Gemeindebriefs, der Besuchsdienst oder eine Verkaufsstelle „Eine Welt“ – gut erfüllt und sich zugleich alle Mitglieder der Gruppe wohl fühlen.
- Als Leiter/in sind Sie dann gegenüber dem Kirchenvorstand berichtspflichtig. Sie kümmern sich darum, dass der Kirchenvorstand gut informiert ist und dass er die Arbeit Ihrer Gruppe auch ausreichend wahrnimmt und unterstützt.
- Und schließlich haben Sie es auch mit dem hauptberuflichen Personal der Gemeinde oder des Dekanats zu tun. Welche Rolle spielen diese Ihnen und Ihrer Gruppe gegenüber? Gibt es da Zuständigkeiten? Sind die „Spielregeln“ der Zusammenarbeit geklärt?

Als Leiterin oder Leiter besteht Ihre Aufgabe zunächst darin, den Mitgliedern der Gruppe die Möglichkeit zu geben, sich mit den Zielen und Aufgaben der Gruppe zu identifizieren und diese auch mitzubestimmen. Wenn das gelingt, haben Sie motivierte und engagierte Gruppenmitglieder.

Tip 2: Klären, was zeitlich möglich ist

In diesem Zusammenhang ist – gerade für die ehrenamtliche Arbeit – das zeitliche Engagement von Bedeutung, das die Einzelnen bereit sind, für das Gruppenziel zu investieren. Eine verantwortliche Leitung wird diesen Aspekt bei konkreten Aufgabenstellungen immer wieder betonen und dazu auffordern, sich darüber klar zu werden, was die Einzelnen an persönlicher Zeit zur Verfügung stellen können und wollen. Für Gruppen, die über einen längeren Zeitraum zusammenarbeiten wollen, ist dieser Gesichtspunkt für den Bestand der Gruppe ganz entscheidend: Lieber mit gutem Gewissen weniger machen, als mit einem Gefühl der Überforderung Vieles leisten. Irgendwann ist sonst das Maß voll und die Leute werden abwandern.



Tip 3: Die Beweggründe für das Engagement besprechen

Wenn eine Gruppe neu startet, dann sollte es selbstverständlich sein, mit den Beteiligten die unterschiedlichen Beweggründe für das Engagement zu besprechen. Folgende Fragestellungen, die in Form eines Rundgesprächs in der Gruppe bearbeitet werden können, haben sich in der Praxis bewährt:

- „Warum bin ich in dieser Gruppe?“
- „Was bewegt mich, an dieser Gruppe teilzunehmen?“
- „Was möchte ich aus dieser Gruppe mitnehmen?“
- „Was kann ich dieser Gruppe geben?“

Und nach einem Jahr – wenn eine Zwischenbilanz der gemeinsamen Arbeit vorgenommen wird – können diese Fragen wieder auf die Tagesordnung genommen werden – mit der Zusatzfrage:

- „Was hat sich in der Zwischenzeit verändert?“



Methodisch können Sie das auch etwas variieren, wenn Sie eine etwas veränderte Fragestellung bevorzugen. Auf eine Wandzeitung bzw. ein Flipchart schreiben Sie die folgenden Satzanfänge, die von den Gruppenmitgliedern dann auf analog vorgefertigten Blättern individuell vervollständigt/beantwortet werden:

- „Ich bin nach wie vor hier, weil ...“
- „Ich hoffe, wir werden hier ...“

- „Ich möchte gerne ...“
- „Ich kann besonders gut ...“
- „Für mich hat sich verändert ...“

Die persönlichen Voten können dann vorgelesen und gemeinsam besprochen werden.

Ein derartiger Austausch kann auch dazu führen, dass die gemeinsame Arbeit neue Impulse und Ideen bekommt, dass sie also weiterentwickelt wird.

(Aus: Ernst-Georg Gäde/Thomas Listing: *Gruppen erfolgreich leiten. Empfehlungen für die Zusammenarbeit mit Erwachsenen*, S. 32f)

Tip 4: Kleine Aufmerksamkeiten erhalten die Motivation

Es sollte selbstverständlich sein, dass Sie eine Liste mit den Geburtstagen der Gruppenmitglieder haben. Ein kleines Geschenk, ein Anruf oder eine Geburtstagskarte sind Zeichen der Wertschätzung. Natürlich darf keiner vergessen werden.

Eine besondere Form der Aufmerksamkeit und Wertschätzung ist es, wenn in den gemeindlichen Medien wie Gemeindebrief und Homepage das freiwillige Engagement auch deutlich beschrieben wird – dazu gehören die Namen (bitte immer mit Vornamen!) und vielleicht auch Bilder. Dass dies regelmäßig geschieht, darauf sollte die Leitung achten. Aus Gründen des Datenschutzes sollte das immer in Absprache und mit Einverständniserklärung der betroffenen Gruppenmitglieder geschehen.

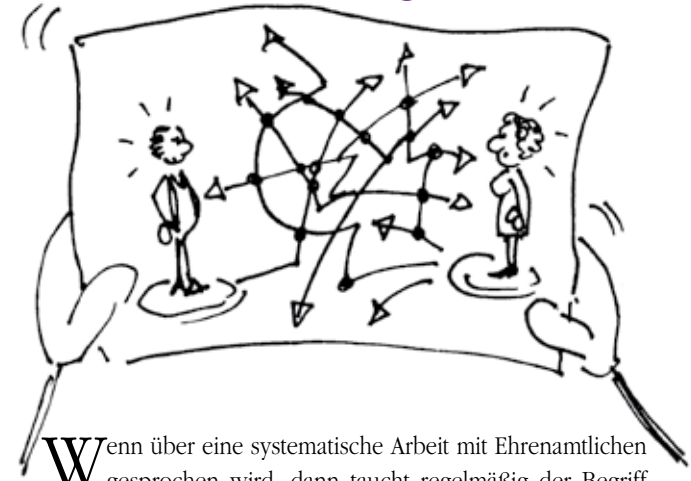


Tip 5: „Sag beim Abschied leise Servus...“

Wenn ein Gruppenmitglied längere Zeit nicht mehr auftaucht, dann sollte taktvoll nachgefragt werden. Vielleicht ist jemand krank geworden oder das Wegbleiben kann ein Indiz für eine Verstimmung sein. Der Kontakt soll signalisieren: Wir haben gemerkt, dass Sie fehlen – und das ist schade. Und wenn sich ein Mitglied der Gruppe zurückziehen will, dann ist das natürlich zu respektieren. Als Leiterin oder Leiter können Sie ein abschließendes Gespräch zum Engagement vereinbaren und



12 Anregungen für eine systematische Ehrenamtsarbeit – das Freiwilligenmanagement



Wenn über eine systematische Arbeit mit Ehrenamtlichen gesprochen wird, dann taucht regelmäßig der Begriff des „Freiwilligenmanagements“ auf. Dieser Begriff ist bisher im kirchlichen Zusammenhang noch recht neu und ungewohnt. In direkter Übersetzung versucht er an die international geläufige Bezeichnung des „Volunteer-Managements“ anzuknüpfen und meint dabei eine Form des Personalführungssystems für freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Organisation. Genauer definiert bedeutet dies: freiwilliges Engagement zu planen, zu organisieren und zu koordinieren. In einigen Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und auch dem Diakonischen Werk hat sich diese neue Sichtweise und das damit verbundene systematische Vorgehen

dabei auch den Abschied aus der Arbeit klären. Es wäre ein schlechter Stil, jemanden sang- und klanglos gehen zu lassen. Empfehlenswert ist es, in der Gemeinde eine gute „Verabschiedungskultur“ zu entwickeln. Zur Verabschiedungskultur sollte auch gehören, dass den Ausscheidenden eine Bescheinigung über das zurückliegende Engagement ausgehändigt wird. All dies sollte mit dem Kirchenvorstand abgesprochen werden.

_Tipp 6: Der Gruppe etwas Gutes tun

Die Treffen Ihrer Gruppe sollten in einem angenehmen Ambiente stattfinden. Der Raum ist aufgeräumt und gelüftet, er hat gutes Licht, Getränke stehen bereit. Und wenn die Treffen länger dauern, sollte auch an einen Imbiss gedacht werden. Viele Ehrenamtliche haben neben dem fachlichen Interesse an einer Aufgabe auch den Wunsch nach Begegnung und Gemeinschaft. Räumen Sie diesem Bedürfnis genügend Raum ein – bei Sitzungen heißt das: Pausen gehören dazu.



Und bei der Jahresplanung ist zu überlegen: Was würde der Gemeinschaft, dem Zusammenhalt dienen? Eine gemeinsame Wanderung, ein Ausflug, ein Grillfest, ...? Als Leiterin oder Leiter müssen Sie natürlich vorab mit dem Kirchenvorstand klären, wie die finanzielle Seite geregelt werden kann.

Ernst-Georg Gäde

in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen aber bereits bewährt. Dazu gehört unter anderem, das Ehrenamt unter zwei Aspekten zu sehen: Einerseits gibt es freiwillige Engagementformen, die von den jeweiligen Trägern vorgegeben werden, andererseits ist darauf zu achten, welche Interessen und Wünsche Ehrenamtliche selbst mitbringen.

Um die Gewinnung und Einbindung von Ehrenamtlichen konkreter zu planen und weniger dem Zufall zu überlassen, sind eine Reihe von Voraussetzungen zu klären und Rahmenbedingungen zu erfüllen, die im Folgenden schrittweise entfaltet werden.

Eine Konzeption entwickeln

Wenn Sie ehrenamtliche Arbeit in ihrer Kirchengemeinde oder kirchlichen Einrichtung neu etablieren möchten, widmen Sie sich dieser Aufgabe gezielt und systematisch.

Am Beginn stehen Selbstreflexion, Bedarfsanalyse und Konzeptionsentwicklung.

Die Basis für ein systematisches und nachhaltiges Freiwilligenkonzept ist nach Aussagen des Volunteer-Managements die „Mission“, d. h. das Anliegen, die Botschaft der Einrichtung, der Gemeinde. „Mission“ oder auch Leitbild zeigen die Entwicklungsrichtung, sind sinnstiftend, motivierend und handlungsleitend. So lautet ein Schlagwort: „Hast du eine gute Mission, hast du immer genügend Freiwillige“!



Die „Mission“ Ihres Vorhabens enthält Aussagen zum Profil der Kirchengemeinde und ihren Zielen, zu den zentralen Werten, zu den handlungsleitenden Maximen und konkreten Verhaltensstandards und Strategien.

Sie ist kurz und knackig. Stellen Sie sich vor, Sie treffen eine Person im Fahrstuhl und haben 90 Sekunden Zeit, um mit Ihrer Mission für Ihr Projekt zu werben und zu begeistern!

Eine Konzeption nun beschreibt die konkrete Umsetzung der „Mission“, der hier formulierten großen Ziele und Anliegen. Wenn Sie eine Konzeption für die Arbeit mit Ehrenamtlichen entwickeln wollen, dann sind die folgenden Aspekte wichtig:

- *Wie ist unsere Ausgangssituation?*
- *An wen richtet sich unser Angebot? (Zielgruppe)*
- *Welche Ziele verfolgen wir konkret?*
- *Was sind unsere Vorgehensweisen/Arbeitsschritte/Methoden?*
- *In welchem Projekt sollen Ehrenamtliche mitarbeiten?*
- *Lassen sich neue Angebote entwickeln durch den Einsatz neuer Ehrenamtlicher?*
- *Welche Aufgaben sind für Ehrenamtliche interessant/nicht interessant?*
- *Wie viele Ehrenamtliche sollen gewonnen werden?*
- *Wie viele Stunden freiwilligen Engagements sind sinnvoll/nötig?*
- *Ist das Projekt zeitlich begrenzt?*
- *Begleitung der Ehrenamtlichen einplanen!*
- *Klare Abgrenzung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen im Projekt!
Vorher definieren!*
- *Welche Rahmenbedingungen sind zu beachten?*
- *Bedarf es einer besonderen Qualifizierung der Mitwirkenden?*
- *Wie gestaltet sich der zeitliche Rahmen?*
- *Fragen zum Thema Öffentlichkeitsarbeit*
- *Finanzplan/Kostenplan/Finanzierungsmöglichkeiten*

Ehrenamtliches Engagement planen – ganz konkret

Im nächsten Schritt geht es nun darum, die ehrenamtlichen Engagements, für die Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchen, ganz konkret zu planen. Die folgende Checkliste nimmt Fragen auf, die in einem Gespräch mit potenziellen Ehrenamtlichen in der Regel angesprochen werden. Eine gute Vorarbeit zeigt, dass Ihnen die Ehrenamtlichen wichtig sind und dass Sie sich in ihre Lage versetzen können.

1. *Formale Angaben: Adresse der Kirchengemeinde; Telefonnummer u. ä., Kontaktperson und deren Telefonnummer*
2. *Zielsetzung und Kurzbeschreibung der Kirchengemeinde*
3. *Zielsetzung und Kurzbeschreibung des Projektes*
4. *Welche Tätigkeiten werden die Ehrenamtlichen verrichten?*
5. *Wie passt diese Tätigkeit zur Zielsetzung Ihrer Kirchengemeinde?*
6. *Wie viele Ehrenamtliche sind für diese Arbeit notwendig?*
7. *Wie lange dauert das Projekt? Auf welche Zeitdauer müssen sich die Ehrenamtlichen einstellen? Welche „Arbeitszeiten“ haben sie?*
8. *Gibt es besondere Erwartungen an die Ehrenamtlichen? Z. B. Ausbildung, Kompetenzen?*
9. *Kann eine Einarbeitungszeit zur Vorbereitung gewährleistet werden? Wie ist diese gestaltet?*
10. *Wer übernimmt die Begleitung der Ehrenamtlichen? Wie oft findet diese statt und in welcher Form?*
11. *Wie sieht die Fortbildung der Ehrenamtlichen aus? In welcher Form? Kostenfrage klären!*
12. *Gibt es Mitsprachemöglichkeiten für sie? Wenn ja, welche?*
13. *Wie viele Hauptamtliche arbeiten in der Kirchengemeinde? Wie viele Hauptamtliche arbeiten in dem Projekt?*
14. *Wie viele Ehrenamtliche arbeiten bereits in der Kirchengemeinde? Wie viele Ehrenamtliche arbeiten bereits an dem Projekt?*



15. *Wie kann die Zusammenarbeit zwischen den Haupt- und Ehrenamtlichen organisiert werden? Aufgaben und Abgrenzung klären. Kontakt auf Augenhöhe!*
16. *Welche Kosten werden von der Einrichtung erstattet? (Fahrtkosten, Porto, Telefon, ...)*
17. *Welche Versicherungen sind für die Ehrenamtlichen abgeschlossen worden? (z. B. Haftpflichtversicherung, Unfallversicherung, ...)*
18. *Welche Konflikt-/Streitregelungen gibt es für Ehrenamtliche?*
19. *Anerkennungskultur pflegen!*
20. *Abschied, Evaluation (Auswertung), Zertifizierung*

Ehrenamtliche gewinnen

Sind konkrete Vorstellungen für ein Projekt gereift und ist ein Konzept entwickelt, geht es im nächsten Schritt um die Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ein ganz markantes Charakteristikum des Neuen Ehrenamtes ist es, ehrenamtlich Interessierte *gezielt und vielfach auch zeitlich begrenzt* anzuwerben. D. h. persönliche Kompetenzen, Motivationen und Lebensstile dieser Personen und ein konkretes, meist befristetes Projekt stehen im Mittelpunkt.

Eine gute Möglichkeit zur „Anwerbung“ ist die Erstellung eines Tätigkeitsprofils/Suchprofils. Es ist eine Art „Stellenausschreibung“, in der zum einen der Aufgabenbereich des Engagementfeldes und zum anderen die Anforderungen und Wünsche an die Ehrenamtlichen beschrieben werden.

Diese „Stellenbeschreibung“ enthält folgende Gesichtspunkte:

- **Wichtige Daten** (Name/Adresse der Organisation/Ansprechperson)
- **Aufgaben/Ziele der Kirchengemeinde** (Mission/Botschaft)
- **Ziele des Projektes**
- **Was ist zu tun?**
- **Anforderungen/Wünsche (an die Freiwilligen)**
 - Vorkenntnisse
 - Zeiten (Stunden/Zeitpunkt)
 - Biographische Gesichtspunkte (Alter, Geschlecht)
 - Einstellungen



- **Wir bieten Ihnen (Leistungen des Projektträgers)**

- Einarbeitung/Begleitung/Fortbildung
- Auslagenerstattung
- Rahmenbedingung, z. B. Versicherungen
- Was noch?

(Heinz Janning, Option BE)

Kommunikationsstrategien/Öffentlichkeitsarbeit

Damit Ihr neues Projekt und die damit verbundene Suchanfrage nach geeigneten Mitarbeitern weit gestreut werden kann, sind die unterschiedlichsten Publikationsformen denkbar: Traditionell in Form von Flyern, Postkarten, Faltblättern, Handzetteln, Hauszeitschriften, Infobriefen, Infomappen, Plakaten und Aufklebern. Und/oder digital durch Mailings, Newsletter oder auf der eigenen Homepage.

Besonders erfolgreich ist die Werbung über die lokalen Zeitungen. Für einen Presseartikel eignen sich die sechs journalistischen „W“ Fragen als Leitfaden:

Wer	richtet aus?	Veranstalter
Was	findet statt?	Veranstaltung/Projekt
Wann	findet etwas statt?	Datum/Uhrzeit/Zeitraum
Wo	findet etwas statt?	Ort
Wie	findet etwas statt?	Besonderheiten
Warum	findet etwas statt?	Anlass/Ziel

Möchten Sie es ein bisschen innovativer gestalten, dann schalten Sie eine *Stellenanzeige* in der Zeitung, auf der Homepage oder im Gemeindebrief, um Ehrenamtliche zu gewinnen – lebendig, informativ, Interesse weckend:



- Die Kirchengemeinde und ihr Profil
- Wer wird gesucht?
- Ziel/Aufgabe
- Zeitaufwand
- Was wird geboten?
- Kontaktdaten



Des Weiteren liefern *Informationsveranstaltungen* (Ankündigung über die Presse) zu geplanten Projekten und Aktionen erfahrungsgemäß gute Erfolge, Ehrenamtliche zu gewinnen. Hierbei können sich die Personen unverbindlich informieren und lernen hauptamtlich und andere ehrenamtlich Mitarbeitende persönlich kennen. Legen Sie beispielsweise gut sichtbar eine Liste für Interessierte zum Eintragen ihrer Kontaktdaten aus und kündigen Sie dies entsprechend an.

Das Erstgespräch

Wenn sich nun Menschen auf Ihre Werbemaßnahmen melden und Interesse signalisieren, dann sollte ein erstes, individuelles Gespräch vereinbart werden. Der/die Verantwortliche sollte sich bewusst Zeit für das persönliche Gespräch mit den Interessierten nehmen. Diese Unterhaltung dient dem gegenseitigen Kennenlernen, d. h. der Information über Einrichtung und den Bereich des Engagements und Rahmenbedingungen sowie dem persönlichen Kennenlernen der Interessierten mit deren Wünschen, Vorstellungen und Ressourcen rund um das Projekt.

Hier ist der Ort für Fragen, Anregungen und Unsicherheiten. Vereinbaren Sie im Anschluss an dieses Treffen eine gegenseitige Bedenkzeit und einen verbindlichen Rückruftermin.

Sind Sie unsicher, was die generelle Eignung der Person bezüglich Ihres Projektes angeht, können Sie sich auf eine „Probezeit“ verständigen, in deren Verlauf sich die Beteiligten besser kennenlernen können und dabei erfahren, ob die „Passgenauigkeit“ stimmt.



Der folgende Leitfaden zur Vorbereitung und Gestaltung des Gesprächs kann dem Erstgespräch eine zielführende Struktur geben:

<p>Rahmenbedingungen vorab</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum • Sitzordnung • Atmosphäre 	Beziehung aufbauen
<p>Begrüßung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Möglichst „lockerer“ Einstieg • Persönliche Vorstellung 	
<p>Möglichkeiten des jetzigen Gesprächs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sinn und Zweck (Kennenlernen, keine Entscheidung) • Zeit (Dauer des Gesprächs) • Was folgt danach? 	Klärung der Erwartungen/Möglichkeiten
<p>Gegenseitiges Kennenlernen zum freiwilligen Engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sinn und Zweck • Erwartungen/Möglichkeiten des potenziellen Ehrenamtlichen • Erwartungen/Möglichkeiten der Tätigkeit und der Einrichtung/ Organisation 	
<p>Weitere Hinweise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationen/Materialien • Rundgang? • Schnuppern? • Hospitieren? 	Haben Sie die Informationen, die Sie benötigen? Materialien bereit halten



Gespräch abschließen

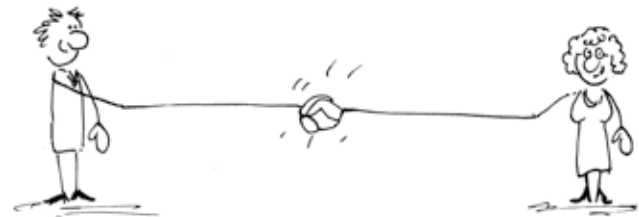
- Zusammenfassung/Resümee
- Verabredungen
- Ausblick

Termine festlegen

Verabschiedung

Danke für das Angebot der Zeitspende

(Heinz Janning, Option BE)



Begleitung von Ehrenamtlichen

Einführung

Am Anfang eines ehrenamtlichen Engagements sollte eine Einführung stehen, bei der es um weitere organisatorische Absprachen und den Kontakt zu den anderen Mitarbeitenden geht.

Auch der Erstkontakt mit der Zielgruppe, für die sich die/der Neue engagiert, kann in dieser Phase erfolgen. Dabei ist es wichtig, dass Sie die Ehrenamtlichen begleiten und nicht alleine „losschicken“. Die Kontaktperson agiert hier als wichtiges Brückenglied, um gegenseitiges Vertrauen aufzubauen.

Haben Sie zu Beginn eine Schnupperphase vereinbart, sollte im Anschluss an diese Zeit ein Reflexionsgespräch stattfinden.

Ansprechpartner/in

Es ist dringend zu empfehlen, gerade neuen Ehrenamtlichen eine feste Ansprechperson zuzuordnen, die sie während des Engagements begleitet. Eine Form ist, dass sich Ansprechperson und Ehrenamtliche regelmäßig treffen, um die Arbeit auszuwerten. Hier ist der Raum für gegenseitigen Erfahrungsaus-

tausch innerhalb der Arbeit, Reflexion, Fragen und Kritik und kollegiale Beratung.

Auch außerhalb dieser Treffen sollte die Ansprechperson sich um einen regelmäßigen Kontakt (Telefon, Brief, Mail) mit den Freiwilligen bemühen und generell für sie schnell erreichbar sein. All das geschieht natürlich, ohne sich aufzudrängen!

Qualifizierung

Schulung und Fortbildung der Ehrenamtlichen gehören mittlerweile zu den allgemein akzeptierten Standards. Sie dienen der fachlichen Qualifizierung: Davon haben die Ehrenamtlichen etwas wie auch die Menschen, mit denen sie zusammenarbeiten. Und es ist das Interesse der Kirchengemeinde, dass die von ihr beauftragten Freiwilligen auch gut ausgebildet sind. Neben Fachwissen bezüglich des jeweiligen Tätigkeitsfeldes können es Themenbereiche wie Konfliktmanagement, Kommunikationstraining u. ä. interessante Fortbildungsangebote sein.

Im Freiwilligenmanagement werden diese Fortbildungen auch als Zeichen einer guten Anerkennungskultur gegenüber den Ehrenamtlichen gewertet.

Beteiligung

Das neue Verständnis vom Ehrenamt bietet seinen Mitarbeitenden die Chance, sich aktiv an Prozessen zu beteiligen. Was früher allein den Hauptamtlichen oblag, ist heute eine Kultur des Miteinanders, der Partizipation von Ehrenamtlichen. Dies kann sich ganz unterschiedlich gestalten: Mitwirkung bei der Konzeptionsentwicklung, bei Fragen rund um die Finanzen, Anschaffungsfragen, Teilnahme an Dienstgesprächen, Einbeziehung bei Pressegesprächen, Teilhabe an Informationssystemen wie Protokolle und Newsletter bis hin zur Mitarbeit in Gremien der Gemeinde bzw. der kirchlichen Einrichtung.

Nutzen Sie die Ressourcen und Interessen Ihrer Freiwilligen!

Rahmenbedingungen

Schon im Erstgespräch sollten Sie gegenüber Ihren Ehrenamtlichen die entsprechenden Rahmenbedingungen Ihres Projektes deutlich machen.

Im Besuchsdienst ist mir der direkte Kontakt ...



*... zu Menschen wichtig. Meine Ideen und Anregungen kann ich als Vertreterin der Ehrenamtlichen im Redaktionsteam der Zeitschrift für Besuchsdienst „unterwegs zu menschen“ einbringen.**

*Kaiser, Friederike,
Kirchenvorsteherin in Wiesbaden,
Mitglied des Redaktionsbeirats der Zeitschrift
„unterwegs zu menschen“.*

**Die zweimal jährlich erscheinende Zeitschrift „unterwegs zu menschen“ wird herausgegeben vom Zentrum Seelsorge und Beratung der EKHN, dem Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, dem Amt für Gemeindedienst der Evang.-Luth. Kirche in Bayern in Kooperation mit dem Haus kirchlicher Dienste der Evang.-luth. Landeskirche Hannovers.*

Was ist beispielsweise damit gemeint?

Haben die Ehrenamtlichen bei Bedarf einen Arbeitsplatz mit Telefon und PC, der ihnen zur Ausübung ihres Engagements zur Verfügung gestellt wird?

Klären Sie die Nutzung und den Zugang zu Räumen und Materialien. Brauchen die Ehrenamtlichen einen eigenen Schlüssel? Vielleicht sind auch eigene Visitenkarten sinnvoll.

Bedenken Sie außerdem, dass die Kirchengemeinde die Auslagekosten der Ehrenamtlichen übernehmen sollte. Diese entstehen durch Nutzung des privaten PKWs, Telefongebühren, Porto, Eintrittsgelder, Arbeitsmaterialien, ...

Freiwillige, die auf die Kostenerstattung verzichten, sollten zum Jahresende Spendenquittungen über deren Sachkostenauslagen angeboten bekommen.

Versicherungsschutz und der Datenschutz gehören ebenfalls zu den Rahmenbedingungen.

Ausstieg und Trennung von Ehrenamtlichen

Gerade innerhalb kirchlicher Strukturen ist das Thema Ausstieg aus der ehrenamtlichen Tätigkeit oft nicht klar geregelt. So ist man meist über viele Jahre, manchmal auch Jahrzehnte in einer Kirchengemeinde aktiv. Das Ausscheiden ist schnell mit einem schlechten Gewissen verbunden, und so überlässt man es oft äußeren Faktoren wie Schule, Ausbildung, Job, Umzug, Alter oder Erkrankung, eine Tätigkeit dann von „außen“ zu beenden.

Kultur der Verabschiedung

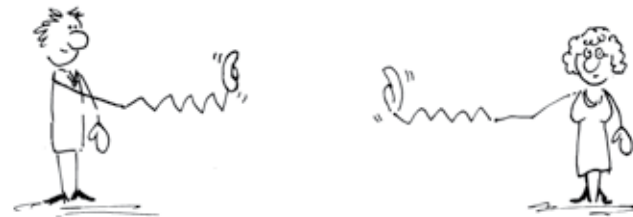
Eine Kultur der Verabschiedung ist genauso wichtig wie eine gute Einführung von Freiwilligen. So sollten Sie den Ausstieg schon beim Einstieg thematisieren. Den Ehrenamtlichen sollte dabei vermittelt werden, dass beides selbstverständlich und begründet ist. Strukturen können Ihnen dabei helfen:

- *An wen können sich Ehrenamtliche wenden, wenn es so weit ist?*
- *Wann soll der Ausstieg angekündigt werden?*
- *Führen Sie Rituale für den Abschied ein!*



Sprechen Sie Ihre Anerkennung aus und bieten Sie an, Zeugnisse und Bescheinigungen (auf Wunsch) auszustellen. Dabei geht es in erster Linie um die Würdigung und Wertschätzung der ehrenamtlichen Arbeit. Diese sollte sowohl der Persönlichkeit und den Wünschen als auch dem Engagement der Person entsprechend gestaltet sein.

Unabhängig von einem offiziellen Abschied sollte ein Gespräch erfolgen, bei dem die Zusammenarbeit reflektiert und einer kritischen Würdigung unterzogen werden kann.



Ausschluss und Kündigung

Nicht immer verläuft die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und ihrer Kirchengemeinde oder kirchlichen Einrichtung reibungslos. In besonderen Fällen kann es auch zu einem Zwangsausstieg kommen.

Gerade im sozialen Bereich ist die Kündigung von Freiwilligen ein Tabu-Thema. So entsteht häufig der Eindruck, dass nach den Bemühungen um das Anwerben neuer Ehrenamtlicher diese nach Möglichkeit gehalten werden müssen. „Wenn sie schon mal da sind, tun wir ja ein gutes Werk, sie zu integrieren“. Diese Gedanken sind nicht neu, doch nicht immer zu rechtfertigen.

So ist es in manchen Fällen unabdingbar, sich von Ehrenamtlichen zu verabschieden, die massiv gegen Ausschlusskriterien verstoßen haben wie z. B. bei Eigentumsdelikten, massiven Verletzungen der Schweigepflicht, wiederholten Regelüberschreitungen bei internen Absprachen, gemeindschädigendem Verhalten, bei unangemessenem Umgang gegenüber Gemeindegliedern und anderen Ansprechpartnern, Selbstüberschätzung oder Manipulation. Auch unüberbrückbare persönliche Auseinandersetzungen der Mitarbeitenden

oder krankheitsbedingte Gründe können, sofern die Ehrenamtlichen nicht selbst Konsequenzen ziehen, zu einem erzwungenem Ausstieg führen.

Hierfür gibt es keine standardisierten Lösungen, aber doch wichtige Aspekte für ein angemessenes Vorgehen:

- *Das Gespräch wird gründlich vorbereitet,*
- *ein adäquater, störungsfreier Rahmen wird gewährleistet,*
- *nach Möglichkeit nehmen zwei Vertreter der Kirchengemeinde bzw. der kirchlichen Einrichtung an dem Gespräch teil.*
- *Im Gespräch sind die kritischen Punkte klar und konkret zu belegen.*
- *Lassen Sie dabei keinen Zweifel an Ihrem Ziel (Klärung und Konsequenzen ziehen) und setzen Sie dies dann auch möglichst zeitnah um,*
- *eventuell können Sie dabei auch auf Alternativen verweisen.*



Evaluation – „Wie läuft es? Wie lief es?“

Der Begriff der Evaluation bedeutet im Allgemeinen die Analyse und Bewertung eines Sachverhalts. Es ist ein Instrument der Qualitätssicherung, zur Überprüfung ob und unter welchen Bedingungen die gesetzten Ziele erreicht wurden. Fachleute empfehlen diesen Schritt nicht erst nach Beendigung eines Projektes, sondern auch während einer gemeinsamen Arbeit. Die durch eine Evaluation gewonnenen Einsichten fließen dann natürlich in die Arbeit mit den Ehrenamtlichen ein.

Methodisch stehen Ihnen dabei unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung: Das kann ein Fragebogen sein, eine individuelles Auswertungsgespräch oder auch die Form einer Gruppenarbeit.

Die Vorbereitung einer Projektevaluation sieht folgende Arbeitsschritte vor:

- *Formulierung des Zieles bzw. der Fragestellungen der Evaluation*
- *Auswahl der Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmer*
- *Auswahl der Methode*
- *Bei der Methode Befragung oder Gespräch folgt nun die Entwicklung des Fragenkataloges*

(aus „Freiwilliges Engagement im Diakonischen Werk in Hessen und Nassau“ von Ursula Brendel, S. 53)

Claudia Fäscher



13 Anfang und Ende – das Ehrenamt geistlich begleiten



„Die Sitzungen des Kirchenvorstandes werden mit Gebet eröffnet und geschlossen.“ So steht es in § 36 der Kirchengemeindeordnung.

Ehrenamtliche sollen im gottesdienstlichen Rahmen eingeführt und verabschiedet werden. Im Ehrenamtsgesetz der EKHN (§ 4 Abs. 3) heißt es dazu: „Eine Vorstellung und liturgische Einführung mit Fürbitte und Segen im Gottesdienst wird für alle ehrenamtlichen Dienste empfohlen. So bestätigt die Gemeinde ihre Mitverantwortung und ihre Bereitschaft zur Unterstützung ehrenamtlicher Arbeit und die Wertschätzung der Ehrenamtlichen. Auch die Beendigung einer ehrenamtlichen Tätigkeit sollte in einem Gottesdienst liturgisch gestaltet werden.“

Das Zentrum Verkündigung stellt Gebetskarten zur Eröffnung und für den Abschluss von Sitzungen zur Verfügung. Die Ehrenamtsakademie gibt ein Heft mit kurzen Liturgien für den Beginn und das Ende



Ehrenamtliche sind manchmal
wie Sand ...



... im Getriebe der Kirche. Dann stören sie mit ihren Ideen die Ordnungen und Abläufe der Institution. Sie sind aber unverzichtbar, will sich die Kirche erneuern. Dabei darf das Ehrenamt nicht die hauptamtlich bezahlte Arbeit ersetzen. Ausgehend vom Priestertum aller Getauften arbeiten Ehrenamtliche auf Augenhöhe mit den Hauptamtlichen, haben aber besondere Aufgaben. Ehrenamtliches Engagement hat einen Eigen-Sinn.

Helga Engler-Heidle,
PfarrerIn und Leiterin der Geschäftsstelle der
Ehrenamtsakademie



von Fortbildungsveranstaltungen heraus. Alle diese liturgischen Elemente laden zu einem Moment des Nachdenkens und der Besinnung ein.

Warum muss das sein? Können wir nicht gleich loslegen oder einfach nur „Herzlich Willkommen“ oder „Danke“ sagen, ohne dabei einen geistlichen Rahmen zu bieten? Sind diese Rituale wirklich nötig?

Der Gottesdienst und Segen zu Beginn einer ehrenamtlichen Tätigkeit, das Gebet vor dem Seminar oder vor der Kirchenvorstandssitzung sind Zeichen für den Glauben, der alle verbindet. Sie verweisen auf den Auftrag der Christinnen und Christen in der Welt und geben der Hoffnung Ausdruck, dass das eigene Gestalten im Ehrenamt von Gott getragen ist. Sie vermitteln auch die Gewissheit, in einer Gemeinschaft von Christen und Christinnen zu wirken und zu leben. Diese gemeinsame spirituelle Praxis kann für Ehrenamtliche eine Kraftquelle sein und dazu helfen, mit Konflikten und Problemen gelassener umzugehen.

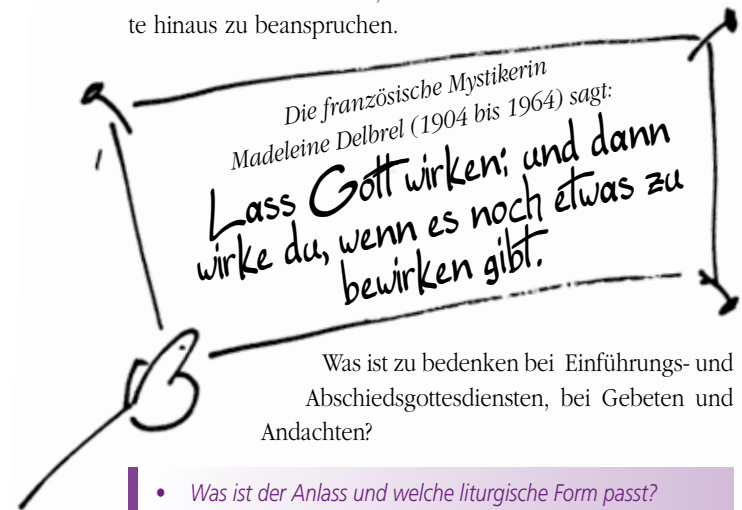
Ehrenamtliche, hauptamtliche oder nebenamtliche Mitarbeitende sind als Getaufte eingeladen, sich am Bau des Reiches Gottes zu beteiligen. So ist das Ehrenamt keine Privatangelegenheit. Ehrenamtliche sollen sich getragen fühlen in der Gemeinde. Sie sollen spüren, dass sie begleitet werden in seelsorgerlichen und in Glaubensfragen. Wertschätzung und Dank für ehrenamtliches Engagement soll auch im gottesdienstlichen oder liturgischen Rahmen zum Ausdruck kommen.

Schön, wenn es gelingt, die verschiedenen Anlässe so zu gestalten, dass Ehrenamtliche sich in ihrer Suche nach Sinn und Orientierung für ihr Leben angesprochen fühlen. Schön, wenn sie merken, dass sie getragen sind und nicht allein gelassen sind mit ihren Aufgaben und Problemen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Gebets oder der Andacht vor, inmitten oder nach der gemeinsamen Arbeit ist die Erinnerung und Vergewisserung, dass alles Tun zwar in Verantwortung zu geschehen hat, letztlich aber nicht vom Engagement und dem Einsatz des oder der Einzelnen abhängt, sondern in Gottes Hand liegt. Das befreit dazu, auch einmal „Nein“ zu sagen. Das ermöglicht, nicht jede Tätigkeit anzunehmen, wenn sie

z. B. nur ungerne oder aus Pflichtgefühl übernommen werden würde. Verantwortung der Gemeinde – und hier besonders des Kirchenvorstandes – gegenüber ihren Ehrenamtlichen bedeutet, diese gemäß ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten einzusetzen.

Die Rückbindung im Gebet kann auch gegen Überforderung wirken. Wenn Gemeinden meinen, immer noch mehr tolle Projekte oder Aktionen für Gott ins Leben rufen zu müssen, können sie Gefahr laufen, ihre Ehrenamtlichen über ihre Kräfte hinaus zu beanspruchen.



- Was ist der Anlass und welche liturgische Form passt?
- Was passt zum Thema?
- Welche Personen sollten beteiligt werden?
- Was wünscht sich der/die Ehrenamtliche und womit kann er/sie sich identifizieren?
- Wie kann an die persönliche Erfahrung der Ehrenamtlichen angeknüpft werden?
- Welche Form der Andacht, des Gebets setzt die Beteiligten in der Vorbereitung nicht zu sehr unter Druck?
- Wie können Wiederholungen eingeplant werden?

Helga Engler-Heidle



14 Das Ehrenamt – Haftung, Schadensersatz und Rechtsschutz



Ehrenamtlich arbeiten heißt, freiwillig und unentgeltlich für das Gemeinwohl zu arbeiten. Jeden Tag engagieren sich Menschen in der EKHN für andere uneigennützig und selbstlos. Sie geben. Doch wenn jemand in Ausübung seines Ehrenamts Schäden verursacht, stellt sich schnell die Frage, was Ehrenamtlichen an Hilfe und Unterstützung zusteht. Die EKHN hat hierfür in ihrem Ehrenamtsgesetz eigens Regelungen geschaffen. Alle Ehrenamtlichen können sich an die Kirchenverwaltung wenden, wenn im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer ehrenamtlichen Arbeit Rechtsberatung notwendig wird. Auf Antrag kann die Kirchenverwaltung auch weitergehenden Rechtsschutz gewähren (§ 11 Absatz 2 Ehrenamtsgesetz). Daneben bestehen aber auch die Regelungen des staatlichen Rechts.

1. Ehrenamt und Arbeitsrecht

Ehrenamtliche Arbeit ist keine Erwerbsarbeit und unterliegt damit nicht den Regelungen des Arbeitsrechts. Die Loyalitätspflicht aus dem Arbeitsverhältnis geht vor. In manchen Fällen kann daher ein Ehrenamt mit den Loyalitätspflichten aus einem

Es macht mich stolz, ...



... für die evangelische Kirche tätig zu sein, weil sie ihren Ehrenamtlichen viele Fortbildungsmöglichkeiten anbietet. Dadurch können sie ihre Kompetenzen weiterentwickeln und spezialisieren. Wichtig ist mir dabei, dass aus Konflikten – die es in jeder Institution gibt – konstruktive Gestaltungsmöglichkeiten werden. An dieser Stelle wünsche ich mir, dass auch die Hauptamtlichen durch entsprechende Weiterbildung auf die immer aktiver werdenden Ehrenamtlichen vorbereitet werden, um mit möglichen Unstimmigkeiten besser klarzukommen.

Durch die Seminare besteht die Chance, sich mit Anderen über Alltägliches auszutauschen und darüber hinaus auch Netzwerke zu bilden, um sich gemeinsam an größere Aufgaben wagen zu können.

Elisabeth Rumbold,
ehemalige Vorsitzende eines Dekanatssynodalvorstands

Arbeitsverhältnis kollidieren und der oder die Ehrenamtliche kann nicht mehr frei entscheiden, da (auch) sein oder ihr Arbeitsverhältnis betroffen ist. Das kirchliche Recht sieht aus diesen Gründen in vielen Fällen vor, dass Mitarbeitende, die in einem Arbeitsverhältnis zur Kirche stehen, nicht in die kirchlichen Leitungsgremien Kirchenvorstand, Dekanatssynode oder Kirchensynode gewählt werden können.

Grundsätzlich gilt auch für kirchliche Ehrenämter, dass die Verpflichtungen aus der Erwerbsarbeit Vorrang haben. Nur für den Bereich der Jugendarbeit gibt es aufgrund gesetzlicher Regelungen in Hessen und Rheinland-Pfalz einen Anspruch auf Freistellung bzw. Sonderurlaub für bestimmte Veranstaltungen in der Jugendarbeit. Auch in der EKHN sind die Dekanate durch § 21 Abs. 3 KJO (Kinder- und Jugendordnung) aufgerufen, die im Dekanat für Kinder- und Jugendarbeit Beauftragten durch Sonderurlaub und Vertretungsregelungen insbesondere bei der Mitwirkung bei Kinder- und Jugendfreizeiten, Aktionstagen und Fortbildungen zu unterstützen (siehe dazu auch Kapitel 17).

Für ehrenamtliches Engagement in anderen Bereichen gibt es keinen Anspruch auf Freistellung. Viele Arbeitgeber sehen ein ehrenamtliches Engagement ihrer Mitarbeitenden aber durchaus gerne. Es lohnt sich daher immer, beim Arbeitgeber nachzufragen, ob er ehrenamtliches Engagement durch Freistellung oder Sonderurlaub unterstützt.

Ehrenamtliche sind in allen kirchlichen Arbeitsfeldern tätig. Dort, wo Bestimmungen zum Gesundheitsschutz gelten, z. B. bei diakonischen Einrichtungen im Gesundheitssektor wie Diakoniestationen, sind diese selbstverständlich auch für Ehrenamtliche anzuwenden.

2. Ehrenamt und Haftung im Zivilrecht

In der EKHN engagierte Ehrenamtliche werden nach dem Ehrenamtsgesetz kirchenrechtlich im kirchlichen Auftrag z. B. der Kirchengemeinde oder des Dekanats tätig. Auch zivilrechtlich besteht ein Auftragsverhältnis, geregelt in den §§ 662 ff. BGB (Bürgerliches Gesetzbuch). Danach sind die beauftragten Ehrenamtlichen verpflichtet, die ihnen vom kirchlichen Auftraggeber, z. B. dem Kirchenvorstand, übertragenen Geschäfte oder Aufgaben unentgeltlich auszuführen.

Ersatz für eigene Schäden

Der Kirchenvorstand als kirchlicher Auftraggeber hat Ehrenamtlichen grundsätzlich alle Schäden zu ersetzen, die diese in Ausübung ihres Ehrenamtes ohne eigenes mitwirkendes Verschulden erleiden. Die EKHN hat daher für diese Fälle Sammelversicherungen abgeschlossen (s. Kapitel

15). Ein von Ehrenamtlichen erlittener Ausfall von Arbeitseinkommen zählt allerdings nicht als Schaden, den ein kirchlicher Auftraggeber ersetzen muss!

Schäden, die Ehrenamtliche durch eigenes grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten bei sich selbst verursachen, muss der Kirchenvorstand nicht ersetzen.



Schadensersatzpflicht gegenüber Geschädigten

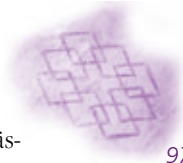
Es kann vorkommen, dass ehrenamtlich Mitarbeitende andere aus Versehen schädigen. Im Regelfall wird die Kirchengemeinde oder das Dekanat bzw. die Versicherung den Schaden tragen.

Wer ehrenamtlich arbeitet haftet jedoch allein, wenn zwischen der Person und der Kirchengemeinde oder dem Dekanat kein Vertragsverhältnis besteht. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Schädigung mit der ehrenamtlichen Tätigkeit zwar in Verbindung steht, aber den Verantwortungsbereich des kirchlichen Auftraggebers nicht berührt.

Was geschieht nun, wenn Ehrenamtliche aufgrund vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhaltens von Dritten in Haftung genommen werden? Ein Kirchenvorstand ist in solch einem Fall nicht verpflichtet, den Schadensersatz, den die betreffende ehrenamtlich tätige Person hat leisten müssen, zu ersetzen. Auch hier haften Ehrenamtliche allein, wenn die Sammelversicherungen der EKHN nicht eingreifen.

Einstandspflicht des kirchlichen Auftraggebers

Nicht die Ehrenamtlichen selbst, sondern der Kirchenvorstand als kirchlicher Auftraggeber muss gegenüber einem Vertragspartner für Schäden haften, die Ehrenamtliche in ihrer Arbeit für die Kirchengemeinde verursachen. Der Kirchenvorstand



Rückgriff des kirchlichen Auftraggebers

Die Haftung des kirchlichen Auftraggebers für grob fahrlässig oder vorsätzlich von Ehrenamtlichen verursachte Schäden ist nicht über eine Versicherung abgedeckt. Für diese Fälle kommt daher ein Rückgriff, z. B. des Kirchenvorstands gegenüber dem oder der Ehrenamtlichen, in Betracht.

3. Ehrenamt im Sozialrecht

Ehrenamtliche Arbeit ist auch im Sozialrecht nicht als Arbeit anerkannt. Das Sozialrecht begründet weder Versicherungsschutz in der Sozialversicherung noch Ansprüche auf soziale Leistungen.

Allerdings sind ehrenamtlich Tätige unter bestimmten gesetzlich definierten Voraussetzungen in die von den Unfallkassen der Länder getragene gesetzliche Unfallversicherung einbezogen. Diese umfasst den Ersatz von Personenschäden, Einkommensverlusten und Sachschäden. Im kirchlichen Bereich besteht dieser Versicherungsschutz vor allem für Ehrenamtliche, die in diakonischen Einrichtungen im Gesundheitssektor und für als öffentlich-rechtliche Körperschaften anerkannte Religionsgemeinschaften (§ 2 Abs. 2 Nr. 1,9,10,13 SGB VII) tätig sind. Die EKHN und alle ihre Kirchengemeinden und Dekanate sind als öffentlich-rechtliche Körperschaften anerkannt und damit grundsätzlich von der gesetzlichen Unfallversicherung erfasst.

Wer als Ehrenamtlicher wie ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin tätig ist und dabei einen Arbeitsunfall erleidet, kann ausnahmsweise auch unter dem Schutz der Unfallversicherung der Berufsgenossenschaften stehen, § 2 Abs. 2 SBG VII.

Petra Zander



hat in diesem Fall für das schadensbegründende Verhalten „seiner“ Ehrenamtlichen einzustehen (§§ 280,281,31 BGB).

Außerhalb eines bestehenden Vertragsverhältnisses mit Geschädigten haftet der Kirchenvorstand z. B. dann, wenn ihm ein sogenanntes Organisationsverschulden nachgewiesen werden kann, also ein eigenes Versäumnis (§ 823 BGB).

Ein schadensbegründendes Verhalten der Mitglieder von Kirchenvorständen oder Dekanatssynodalvorständen muss sich die Kirchengemeinde oder das Dekanat ohne weiteres zurechnen lassen.

Für Ehrenamtliche, die nicht in kirchlichen Leitungsorganen tätig sind, haftet der Kirchenvorstand als kirchlicher Auftraggeber dann, wenn er die Ehrenamtlichen nicht sorgfältig ausgesucht und überwacht hat (§ 831 BGB). Der Kirchenvorstand sollte hier ganz bewusst das Instrument des Mitarbeiterkreises nutzen: Mit ihm können die Arbeitsbedingungen für die Ehrenamtlichen so geklärt werden, dass Schäden möglichst erst gar nicht entstehen. Ein Kirchenvorstand sollte in jedem Fall wissen, wer in seinem Auftrag kirchliche Aufgaben ehrenamtlich wahrnimmt. Die Nutzung der „Vereinbarung über ehrenamtliche Arbeit“ kann für den notwendigen Überblick für alle Beteiligten sorgen.



Die EKHN hat mehrere Sammelversicherungen abgeschlossen, mit denen alle gängigen Haftungsrisiken kirchlicher Einrichtungen abgedeckt sind (siehe Kapitel 15).

15 Versicherungsschutz für Ehrenamtliche – ein Überblick



Die EKHN hat im Rahmen der geschlossenen Versicherungsverträge auch für alle in der EKHN auf allen Organisationsebenen tätigen Mitarbeitenden Versicherungsschutz vereinbart. In diesen Verträgen erhalten die ehrenamtlich tätigen Personen für ihr Engagement den gleichen Versicherungsschutz wie die hauptamtlich Mitarbeitenden. Neben unserer Versicherungsbroschüre, die wir im Intranet der EKHN veröffentlicht haben, finden Sie auch im Handbuch „Versicherungsschutz für Ehrenamtliche“ unseres kirchlichen Versicherungsmaklers „Ecclesia“ weitere Informationen. Im Folgenden wollen wir Ihnen einen kurzen Überblick über die wichtigsten Bereiche geben.

1. Haftpflichtversicherung

Wird durch die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eine dritte Person geschädigt, resultieren hieraus in der Regel Schadenersatzansprüche nach den gesetzlichen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Werden diese berechtigt erhoben, sind diese über den Haftpflichtsammelversicherungsvertrag der Landeskirche abgedeckt. Versichert ist die persönliche gesetzliche Haftpflicht aus der Ausübung der dienstlichen Verrichtung. Versicherungsschutz besteht für

leicht und grob fahrlässig verursachte Personen-, Sach- und Vermögensschäden.

Der Sammelversicherungsvertrag stellt folgende Deckungssummen zur Verfügung:

6.000.000 €	für Personen- und Sachschäden je Ereignis
100.000 €	für Vermögensschäden je Ereignis

Beispiel: Sie sind mit einem Rucksack voller Gemeindebriefe unterwegs, um diese zu verteilen. Beim Umdrehen wird dadurch eine neben Ihnen stehende Person berührt und deren Jacke zerrissen.

Nicht versichert sind allerdings Schäden, die Sie als Mitarbeiterin oder als Mitarbeiter Ihrem Auftraggeber selbst zugefügt haben, hier handelt es sich um einen sogenannten Eigenschaden.

Beispiel: Sie kochen den Kaffee für den Seniorennachmittag. Dabei lassen Sie aus Versehen die Kaffeekanne fallen. Die Gemeinde hat in diesem Fall keinen Anspruch darauf, von Ihnen entschädigt zu werden.

Weiterhin sind Schadenersatzansprüche, die durch den Betrieb von Kraftfahrzeugen entstehen, nicht mitversichert.

Persönliche Gegenstände, die Sie zu Veranstaltungen mitbringen oder einsetzen, sind im Rahmen unserer Inventarversicherung versichert.

2. Unfallversicherung

Durch die Unfallversicherung sind Unfälle im kirchlichen Bereich versichert. Hierunter fallen nicht nur Unfälle, die sich in kirchlichen Gebäuden oder auf kirchlichen Grundstücken ereignen, sondern auch solche, die sich auf Wegen und Treppen ereignen, die zu kirchlichen Gebäuden führen und von der Kirche unterhalten werden. Der Versicherungsschutz gilt auch für Unfälle, die auf dem direkten Wege von und zu Stätten der Betätigung, Veranstaltung etc. eintreten; er beginnt mit dem Verlassen der Wohnung und endet mit Wiedereintreffen dort.





Weil die Ausübung des Amtes allen zur Ehre gereicht, die mit ihrem Amt jene ehren, denen sie dienen.

*Moritz Mittag,
Pfarrer*

Der Versicherungsschutz entfällt, wenn die normale Dauer des Weges verlängert oder der Weg selbst durch rein private und eigenwirtschaftliche Maßnahmen, z. B. durch Einkauf, Besuch von Gaststätten zu Privatzwecken, unterbrochen wird.

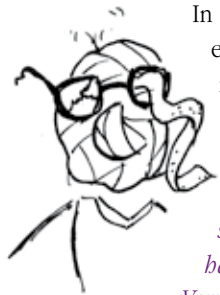
Der Unfall-Sammel-Versicherungsvertrag stellt folgende Leistungen zur Verfügung:

- 26.000 € für den Invaliditätsfall
(dauernde Beeinträchtigung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit)
- 2.600 € für den Todesfall
- 1.500 € für Zusatzheilkosten
- 5.000 € für Zusatz-Bergungskosten
- 10.000 € für kosmetische Operationen

Die Zusatzkosten werden nur ersetzt, wenn sie nicht von einem anderen Versicherer getragen werden oder dafür kein Schadenersatz durch einen Haftpflichtversicherer zu leisten ist.

In der Regel sind Ehrenamtliche bei Ausübung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit jedoch nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches gesetzlich unfallversichert.

Beispiel: Sie sind bei einer KV-Sitzung und kommen beim Aufstehen an ein Wandbild, Sie verletzen sich am Kopf und Ihre Brille wird beschädigt. Sie haben die Möglichkeit, einen Ersatz der Brille bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft zu beantragen.



3. Dienstreisekasko-Versicherung

Die Versicherung besteht als Sammelvertrag der EKHN für Gemeinden und kirchliche Einrichtungen. Als Dienstreisen gelten Fahrten, die im Auftrag des Versicherungsnehmers (also der Gemeinde oder dem Dekanat) von haupt-, neben- und ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf den direkten Wegen von und zu kirchlichen Veranstaltungen unternommen werden.

Beispiel: Angenommen, in Ihrer Kirchengemeinde gibt es einen Fabrdienst, um ältere Gemeindemitglieder zum Gottesdienst abzuholen. Sie verwenden dafür ihr eigenes Auto.

Daraus könnten sich folgende Fragestellungen ergeben:

Wie sind Sie als Fahrer und Halter des Kraftfahrzeuges versichert, wenn ein Unfall im Rahmen dieses Fahrdienstes verschuldet wird?

Für jedes in Deutschland zugelassene Kraftfahrzeug ist der Abschluss einer Kfz-Haftpflicht-Versicherung erforderlich. Über die Kfz-Haftpflicht-Versicherung sind Schadenersatzforderungen von geschädigten Personen durch den Betrieb und die Benutzung des versicherten Kraftfahrzeuges abgedeckt. Versicherungsschutz besteht für den Halter und berechtigten Fahrer dieses Kraftfahrzeuges.

Wird der Kraftfahrzeugunfall durch den Mitarbeitenden Ihrer Gemeinde verschuldet, sind jegliche Schadenersatzansprüche dritter Personen über die Kfz-Haftpflicht-Versicherung abgedeckt. Hierunter fallen auch die Schadenersatzansprüche der Beifahrer.

Wird die Kfz-Haftpflicht-Versicherung mit der Regulierung des Schadens oder der Schäden beauftragt, erfolgt in der Regel eine Rückstufung in eine höhere Schadenfreiheitsklasse. Ein Ausgleich müsste mit dem Kirchenvorstand erörtert werden.

Für alle Insassen einschließlich des Fahrers besteht Unfall-Versicherungsschutz im Rahmen eines Unfall-Sammel-Versicherungsvertrages der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

Werden mir als Fahrer und Halter Sach- bzw. Körperschäden erstattet und ggf. von wem?

Wird der Unfall von Ihnen als Fahrer selbst verschuldet, bestehen keine Schadenersatzansprüche gegen Ihre Gemeinde bzw. die Kfz-Haftpflicht-Versicherung. Haben Sie gravierende Körperschäden erlitten, die eine dauernde Beeinträchtigung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit herbeiführen, besteht Versicherungsschutz über den genannten Unfall-Sammel-Versicherungsvertrag der Landeskirche bzw. den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz über die Berufsgenossenschaft.

Wie sind die Fahrgäste, die von mir geholt bzw. gebracht werden, versichert?

Wie unter Punkt 1 ausgeführt, haben die Fahrgäste einen Schadenersatzanspruch gegen den jeweiligen Schadenverursacher. Handelt es sich bei dem Schadenverursacher um den eigenen Fahrer, dann sind die Ansprüche über die für das Fahrzeug bestehende Kfz-Haftpflicht-Versicherung abgedeckt. Wird der Schaden durch einen Dritten verursacht, sind die Schadenersatzansprüche über die Kfz-Haftpflicht-Versicherung des gegnerischen Fahrzeuges abgedeckt.

Wie bereits ausgeführt, sind die bestehenden Schadenersatzforderungen der Mitfahrer über die Kfz-Haftpflicht-Versicherung des Fahrzeughalters abgedeckt. Darüber hinaus besteht für alle Personen, die an Ihrem Hol- und Bringdienst teilnehmen, der Unfall-Versicherungsschutz über den Sammelvertrag der Landeskirche. Der Abschluss einer zusätzlichen Insassen-Unfall-Versicherung ist daher nicht erforderlich.

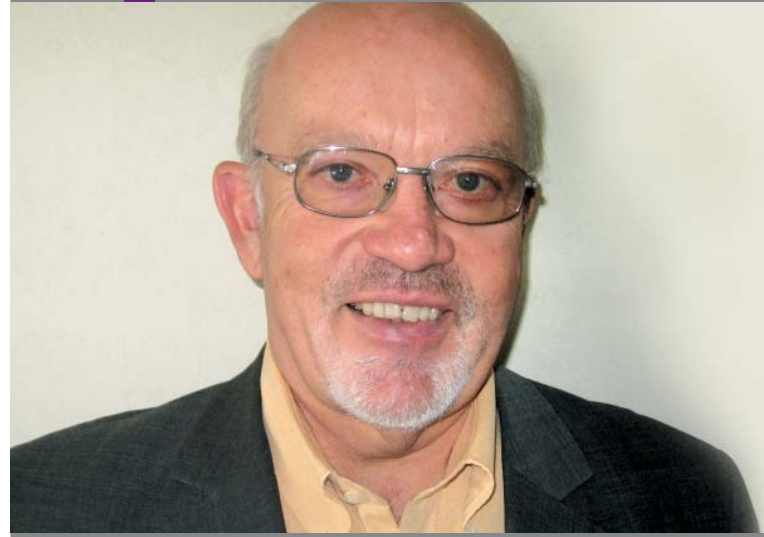


Versicherungsschutz für das von mir eingesetzte Fahrzeug

Für privateigene Fahrzeuge von Gemeindemitgliedern, die angeordnete Dienstfahrten für die Gemeinde übernehmen, haben die Mitglieder einen Aufwandsentschädigungsanspruch, wenn das Fahrzeug während der Fahrt beschädigt wird. Dieser gegen Ihre Gemeinde bestehende Anspruch ist über einen Dienstreise-Fahrzeug-Sammel-Versicherungsvertrag der Landeskirche abgedeckt. Bei dieser Versicherung handelt es sich um eine Vollkasko-Versicherung mit einer Selbstbeteiligung in Höhe von 511 € je Schadenfall. Die Übernahme der Selbstbeteiligung müsste mit dem Kirchenvorstand erörtert werden. Die Höchstentschädigung je Schadenereignis ist auf 30.000 € begrenzt.



Als ehrenamtlicher Finanzlotse gehört es zu meinen Aufgaben, ...



... Menschen bei Sorgen und Problemen rund ums Geld zu beraten. Dabei reicht das Beratungsspektrum von der wohlhabenden Großmutter, die ihrem Enkel durch eine Bürgschaft bei der Existenzgründung helfen will, bis zum total überschuldeten Hartz-IV-Empfänger. Hier kann ich meine lange Berufserfahrung als Sparkassenbetriebswirt einbringen und weiter entwickeln und damit der Gemeinschaft etwas zurückgeben. Die oft beschriebene Leere nach dem Übergang zur Rente gibt es bei mir nicht:

- Ich habe eine Aufgabe, die mich fordert und erfüllt, aber nicht stresst.
- Ich bin motiviert, mich ständig weiterzubilden und geistig rege zu bleiben.
- Ich habe Kontakt zu vielen netten und fachlich kompetenten Gleichgesinnten in unserem Helfernetzwerk.

Meine ganz persönliche Empfindung: Ich bekomme viel mehr zurück als ich gebe!

Herbert Ubing,
ehrenamtlicher Finanzlotse im Diakonischen Werk

Schadensmeldungen können über die Kirchengemeinde direkt an die Ecclesia Versicherungsdienst GmbH bzw. die Verwaltungsbereitschaft erfolgen. Formulare für Schadensanzeigen stehen im Intranet der EKHN zum Downloaden zur Verfügung bzw. auf der Internetseite der Verwaltungsbereitschaft.

Bernd Karn





16 Aufwendungsersatz für Ehrenamtliche – rechtliche Erläuterungen



In der EKHN engagierte Ehrenamtliche werden nach dem Ehrenamtsgesetz (EAG) der EKHN kirchenrechtlich im Auftrag z. B. der Kirchengemeinde oder des Dekanats tätig. Auch zivilrechtlich besteht ein Auftragsverhältnis, geregelt in den §§ 662 ff. BGB (Bürgerliches Gesetzbuch). Danach schuldet z. B. die Kirchengemeinde oder das Dekanat den Ehrenamtlichen den Ersatz ihrer notwendigen Aufwendungen. Der Begriff der Aufwendung ist vom Gesetz nicht definiert und bedeutet nach höchstrichterlicher Rechtsprechung die „freiwillige Aufopferung von Vermögenswerten im Interesse eines Anderen“. Bei der Entscheidung der Ehrenamtlichen, ob sie eigene Vermögenswerte für ihre ehrenamtliche Arbeit einsetzen wollen, ist somit auch immer das Interesse des Auftraggebers, z. B. der Kirchengemeinde oder des Dekanats zu berücksichtigen, insbesondere hinsichtlich der Finanzierbarkeit der von Ehrenamtlichen getätigten Aufwendungen durch den kirchlichen Auftraggeber.

Das Ehrenamtsgesetz der EKHN, § 10 und die Rechtsverordnung über die Entschädigung von ehrenamtlich Tätigen in der EKHN (EAVO) definieren daher die Rahmenbedingungen für den Aufwendungsersatz für Ehrenamtliche.

Voraussetzungen für die Erstattung von Aufwendungen

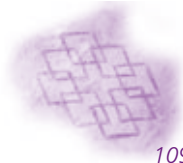
Mit dem Haushaltsjahr 2011 wurde das Budget der Dekanate um jeweils 0,9 Cent pro Gemeindeglied aufgestockt. Dies wurde von der Kirchenleitung mit der Empfehlung verbunden, diese zusätzlichen Mittel für die Förderung des Ehrenamts zu verwenden.

In allen Haushalten der Kirchengemeinden sollen vom Kirchenvorstand Mittel für den Auslagenersatz und für Fortbildungsmaßnahmen für Ehrenamtliche eingeplant werden (§§ 8 Absatz 1 und 10 Absatz 4 EAG).

Nur wenn entsprechende Haushaltsmittel vorhanden sind, können generelle Regelungen oder individuelle Absprachen mit den Ehrenamtlichen über einen Aufwendungsersatz getroffen werden.

Der Aufwendungsersatz wird grundsätzlich auf das Konto des oder der Ehrenamtlichen überwiesen. Auf Wunsch kann die Erstattung aber auch in bar erfolgen. Die Auslagenerstattung nach Einzelnachweis ist in jedem Fall steuerfrei.

Nur wenn entsprechende Haushaltsmittel für die Gewährung eines Aufwendungsersatzes vorhanden sind, dürfen den Ehrenamtlichen bei einem Verzicht auf Aufwendungsersatz Zuwendungsbescheinigungen (Spendenbestätigungen) ausgestellt werden! Nur dann fließt z. B. der Kirchengemeinde durch die ersparte Auszahlung des Aufwendungsersatzes ein Geldbetrag auch tatsächlich zu. Andere Verfahrensweisen sind steuerrechtlich verboten und können bei einer Prüfung durch das Finanzamt zur Aberkennung des Gemeinnützigkeitsstatus bei steuerbefreiten Körperschaften im Sinne des § 5 Abs. 9 Körperschaftssteuergesetz, der Rückabwicklung der Erteilung der Zuwendungsbescheinigungen und steuerstrafrechtlichen Konsequenzen für alle Beteiligten führen.



Pauschalierter Auslagenersatz und Sitzungsgeld aufgrund einer Satzung

Nach § 10 Abs. 5 EAG in Verbindung mit § 10 der Rechtsverordnung über die Entschädigung von ehrenamtlich Tätigen in der EKHN (EAVO) können Kirchengemeinden, Dekanate und kirchliche Verbände durch eine Satzung regeln, dass sie einen pauschalierten Auslagenersatz oder ein Sitzungsgeld zahlen. Die Satzung bedarf der kirchenaufsichtlichen Genehmigung. Voraussetzung für eine entsprechende Genehmigung sind:

- der pauschalierte Auslagenersatz oder das Sitzungsgeld halten sich in angemessenen Grenzen, als äußersten Rahmen können dabei die Regelungen zu Sitzungsgeld und Aufwandsentschädigung für die Mitglieder der kirchenleitenden Organe in den §§ 1 - 9 EAVO angesehen werden,
- die durch Satzung geregelten Erstattungsansprüche müssen dauerhaft, z. B. durch Mittel Dritter, finanziert sein,
- die steuerrechtlichen und gemeinnützigkeitsrechtlichen Vorgaben müssen eingehalten sein, die zum Beispiel unter Umständen die Bezahlung von Vorstandsmitgliedern verbieten.

Die Genehmigungsfähigkeit einer entsprechenden Satzung sollte daher im Vorfeld dringend mit der Kirchenverwaltung abgeklärt werden.

Sowohl der pauschalierte Aufwandsersatz als auch ein Sitzungsgeld sind von Ehrenamtlichen dem Finanzamt gegenüber als Einnahmen offenzulegen. Diese Zahlungen sind nur innerhalb der engen Grenzen der Ehrenamtspauschale und der Übungsleiterpauschale steuerfrei.

Ehrenamtspauschale und Übungsleiterpauschale

In den letzten Jahren haben sich die gesellschaftlichen Bedingungen für das bürgerschaftliche Engagement verändert. Zu den traditionellen Formen ehrenamtlichen Engagements sind neue Formen freiwilligen Engagements hinzugekommen, die in manchen Fällen mit einer monetären Anerkennung einhergehen. Der Bundesgesetzgeber hat hierauf reagiert und im Einkommenssteuergesetz die Möglichkeit eingeräumt, dass in engen Grenzen eine steuerfreie pauschale Aufwandsentschädigung gezahlt werden kann.

Jeder Spendenbetrag ist als Ausgabe und Einnahme im Haushalt zu verbuchen.

Auslagenersatz nach Einzelnachweis

a) Voraussetzungen

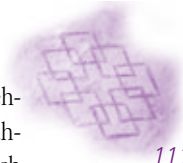
- Die oder der Ehrenamtliche wurde von der Kirchengemeinde, dem Dekanat oder dem Kirchlichen Verband mit der Wahrnehmung der Tätigkeit beauftragt.
- Im Rahmen der Tätigkeit sind Auslagen entstanden (z. B. Fahrtkosten, Portokosten, Telefonkosten oder Kosten für Arbeitsmaterial und Arbeitshilfen).
- Die Auslagen waren für die Tätigkeit erforderlich.
- Ein Antrag auf Auslagenerstattung wurde gestellt (siehe Musterformular in der „Mappe Ehrenamt“).
- Die Belege für die Sachkosten liegen dem Antrag bei.

b) Umfang

- Die Erstattung der Auslagen erfolgt nach Maßgabe der für den Einsatzbereich geltenden Regelungen oder individuellen Absprachen (§ 10 Abs. 2 EAG).
- Wird eine Fahrtkostenerstattung gewährt, gilt das Bundesreisekostengesetz entsprechend. Danach können insbesondere folgende Kosten geltend gemacht werden (Stand Oktober 2011):
 - bei Fahrten mit einem Pkw 35 Cent je Kilometer,
 - bei Fahrten mit einem Fahrrad 5 Cent je Kilometer und
 - bei Bahnreisen der Preis der Fahrkarte (2. Klasse).

So können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihrem Pkw zu Rüstzeiten fahren oder für die Gemeinde Einkäufe tätigen, die Fahrtkosten geltend machen. Die Kosten für die Fahrten von der Wohnung zur Kirchengemeinde werden in der Regel nicht erstattet.

- Notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen sollen nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Mittel bezuschusst werden.



Pauschale Aufwandsentschädigungen werden unabhängig von tatsächlich entstandenen Aufwendungen gezahlt. Sie sind als Einnahmen aus nebenberuflicher Tätigkeit über die Einkommenssteuererklärung dem Finanzamt gegenüber offenzulegen. Sofern diese Einnahmen die Voraussetzungen der §§ 3 Nr. 26 oder 26a Einkommenssteuergesetz (EStG) erfüllen, sind sie steuerfrei. Werden die jeweiligen Höchstgrenzen überschritten, sind sie zu versteuern. Zu beachten ist, dass die Ehrenamtspauschale und die Übungsleiterpauschale nicht nebeneinander geltend gemacht werden können.

Nach § 3 Nr. 26 a EStG sind Einnahmen aus einer Tätigkeit im Dienst oder Auftrag einer Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke bis zu einer Höhe von insgesamt 500,- Euro im Jahr steuerfrei. Diese Norm ist eine Auffangvorschrift und soll unter den genannten Voraussetzungen die Steuerfreiheit für alle Tätigkeiten gewährleisten, die nicht bereits durch andere Vorschriften, z. B. die Übungsleiterpauschale, steuerfrei sind.

Nach § 3 Nr. 26 EStG sind Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen im Dienst oder im Auftrag einer Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke bis zur Höhe von insgesamt 2.100,- Euro im Kalenderjahr steuerfrei.

Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, wenn sie - bezogen auf das Kalenderjahr - nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt. Bei einer 40-Stunden-Woche, wie sie in der EKHN gilt, ergibt sich daher eine Höchstbegrenzung von 13 Stunden pro Woche. Dabei ist unerheblich, ob der jeweilige freiwillig Engagierte tatsächlich eine Haupttätigkeit ausübt (Ergänzungsbroschüre zum Handbuch „Freiwilliges Engagement im Diakonischen Werk in Hessen und Nassau“).

In der EKHN besteht allerdings die strikte rechtliche Trennung zwischen ehrenamtlich Engagierten und den haupt- und nebenberuflich Mitarbeitenden in der EKHN, die dem kirch-

lichen Arbeitsrecht unterliegen. Nach § 10 Abs. 1 EAG ist ehrenamtliches Engagement in der EKHN unentgeltlich. Einnahmen aus freiwilligen Tätigkeiten sind jedoch steuerrechtlich Einnahmen aus nebenberuflicher Tätigkeit. Um die Trennlinie zum kirchlichen Arbeitsrecht nicht zu verwischen, ist daher die Zahlung von Ehrenamts- und Übungsleiterpauschalen in der EKHN nicht möglich.

Petra Zander





17 Sonderurlaub / Freistellung zur Stärkung des Ehrenamts – in der Jugendarbeit



Die Bundesländer Hessen und Rheinland-Pfalz fördern das ehrenamtliche Engagement in der Jugendarbeit, indem sie einen gesetzlichen Anspruch auf Sonderurlaub bzw. Freistellung gewähren.

Diese Regelungen gelten nicht für andere ehrenamtliche Tätigkeitsfelder!

Hessen

Ehrenamtlich und führend in der Jugendarbeit tätige Personen erhalten auf Antrag bezahlten Sonderurlaub für die Mitarbeit in Zeltlagern, Jugendherbergen und Heimen, in denen Jugendliche vorübergehend zur Erholung untergebracht sind, bei sonstigen Veranstaltungen, in denen Jugendliche betreut werden, sowie zum Besuch von Tagungen, Lehrgängen und

Seminaren der Jugendverbände, der öffentlichen Jugendpflege und -bildung. Der Sonderurlaub beträgt bis zu zwölf Arbeitstage im Jahr. Das Land erstattet den privaten Beschäftigten die Kosten für die Entgeltfortzahlung.

Informationen:

Landesverband der Evangelischen Jugend in Hessen
Erbacher Str. 17
64287 Darmstadt
Tel. 06151 / 6690 -118 oder -134
Fax 06151 / 6690 -119
walther@lvejh.de oder werling@lvejh.de

Rheinland-Pfalz

Ehrenamtlich und leitend in der Jugendarbeit tätige Personen werden auf Antrag von der Arbeit freigestellt für die Tätigkeit in Zeltlagern, Jugendherbergen und Begegnungsstätten, in denen Jugendliche sich vorübergehend zu Sport, Jugendkultur, Erholung und Freizeitgestaltung aufhalten, bei Jugendwanderungen und internationalen Jugendbegegnungsmaßnahmen der öffentlichen und freien Träger der Jugendhilfe sowie zum Besuch von Aus- und Fortbildungslehrgängen oder Schulungsmaßnahmen. Die Freistellung beträgt bis zu zwölf Arbeitstage im Jahr. Ein Anspruch auf Lohn, Gehalt oder Ausbildungsvergütung während der Freistellung besteht nicht. Das Land gewährt jedoch für jeden vollen Arbeitstag unbezahlter Freistellung einen Ausgleich bis zu einem Betrag von 60 Euro.

Informationen:

Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Rheinhessen und Nassau e.V.
Kaiserstr. 37
55116 Mainz
Tel. 06131 / 25052 - 0
Fax 06131 / 25052 - 20
ag@ev-jugend.de

18 Ehrenamts-Card in Hessen und Ehrenamtscard in Rheinland-Pfalz



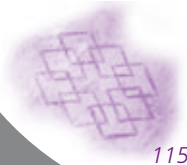
Die Ehrenamts-Card Hessen

Die Ehrenamts-Card (E-Card) ist ein Instrument der gesellschaftlichen Anerkennung freiwilligen Engagements. Zu Beginn des Jahres 2006 wurde sie in Hessen eingeführt. Sie soll ein Zeichen des Dankes und der Wertschätzung gegenüber all denen sein, die sich in besonderer Weise für die Gesellschaft engagieren. Mit ihr können landesweit über 1.500 Vergünstigungen beim Besuch von öffentlichen und privaten Einrichtungen und Veranstaltungen in Anspruch genommen werden. Volkshochschulen, Sportclubs, Kinos, Museen, Freizeitparks, der Einzelhandel und viele mehr beteiligen sich.

Wer kann eine Ehrenamts-Card erhalten?

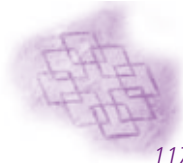
Voraussetzung für die E-Card ist ein durchschnittlich mindestens fünfständiges ehrenamtliches Engagement pro Woche. Die Ehrenamts-Card kann bei den zuständigen Heimatstadt- oder Land-

Durch das ehrenamtliche
Engagement ...



... in der Kirche kann ich meine persönlichen Fähigkeiten zum allgemeinen Nutzen einsetzen. Die enge Zusammenarbeit von ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen Menschen ist dabei eine Herausforderung, aber auch ein besonderer Anreiz für mich. Sie gibt mir immer wieder neue Impulse für die Weiterentwicklung meines Glaubens.

*Siegfried Seckler,
ehrenamtlicher Kirchenvorstandsvorsitzender*



19 Die Ehrenamtsakademie – Förderung des Ehrenamts



„In der Evangelischen Kirche ist es Aufgabe aller Getauften, am Bau des Reiches Gottes verantwortlich mitzuwirken. Deshalb ist ehren-, haupt- und nebenberufliche Arbeit gleichwertig.“

Das ist ein Kernsatz aus dem Ehrenamtsgesetz, das die Kirchensynode 2003 beschlossen hat. Damit das nicht nur ein Lippenbekenntnis ist, wurde von ihr zugleich eine Ehrenamtsakademie eingerichtet. Die Ehrenamtsakademie (eaA) hat den Auftrag, diejenigen, die ehrenamtlich in den Gremien der EKHN Verantwortung tragen, zu fördern. Das sind Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher, Kirchensynodale, Dekanatsynodalvorstände und andere Vorstände. Außerdem ist es Aufgabe der Ehrenamtsakademie, das Ehrenamt in der EKHN weiterzuentwickeln (siehe § 9, Ehrenamtsgesetz von 2003).

Regionale Standorte

Damit die Qualifizierungsangebote möglichst zeit- und ressourcenschonend genutzt werden können, wurde mittlerweile ein ganzes Netz regionaler Standorte der Ehrenamtsakademie etabliert. Dies geschah und geschieht immer in Zusammenar-

kreisverwaltung beantragt werden. Sie wird kostenlos ausgegeben, ist zunächst unbegrenzt gültig, aber auf Hessen begrenzt.

Auf der Homepage der Ehrenamts-Card (www.ecard-hessen.de) können die unmittelbaren Ansprechpartner in den kommunalen Verwaltungen gefunden werden.

Die Ehrenamts-card in Rheinland-Pfalz

In Rheinland-Pfalz läuft das mit der Ehrenamts-card etwas anders. Träger der Ehrenamts-card ist die „Arbeitsgemeinschaft Deutschland e.V.“, eine Freiwilligenorganisation, die vielfältige soziale Projekte durchführt. Die Ehrenamts-card wurde zum 1. September 2009 in Rheinland-Pfalz eingeführt und ist – im Unterschied zu Hessen – bundesweit gültig. Ehrenamtliche können mit dieser Vorteilskarte auf über 2.000 Vergünstigungen im ganzen Bundesgebiet zurückgreifen.

Die Ehrenamts-card wird von der Arbeitsgemeinschaft Deutschland herausgegeben und kann durch die Städte, Gemeinden und Firmen an Ehrenamtliche verliehen werden. Die Ehrenamts-card können alle die erhalten, die ehrenamtlich in einem Verein oder Verband aktiv sind.

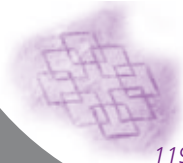
Die Voraussetzungen sind:

- *Mindestens drei Stunden ehrenamtliche Tätigkeit pro Woche in einem Verein oder Verband.*
- *Es wird keine Aufwandsentschädigung gezahlt, die über die Erstattung von Kosten hinausgeht.*
- *Mindestalter 16 Jahre.*

Die Ehrenamts-card kann online über www.Ehrenamts-card.info beantragt werden. Dazu ist eine vorherige, kostenlose, Registrierung notwendig. Weiterhin benötigen Interessenten eine Bestätigung ihres Vereins oder Verbandes. Ein Formular hierzu gibt es auf der Internetseite www.Ehrenamts-card.info.

Die Ehrenamts-card ist – anders als in Hessen – zwei Jahre lang gültig. Sie wird jeweils zum 1.1., 1.4., 1.7. und 1.10. herausgegeben. Sie gilt nur in Verbindung mit der Vorlage eines gültigen Personalausweises und ist nicht übertragbar. Bei einem in die Karte eingedruckten Lichtbild ist sie auch ohne Personalausweis gültig.

Ernst-Georg Gäde



Gleichberechtigung leben = ...

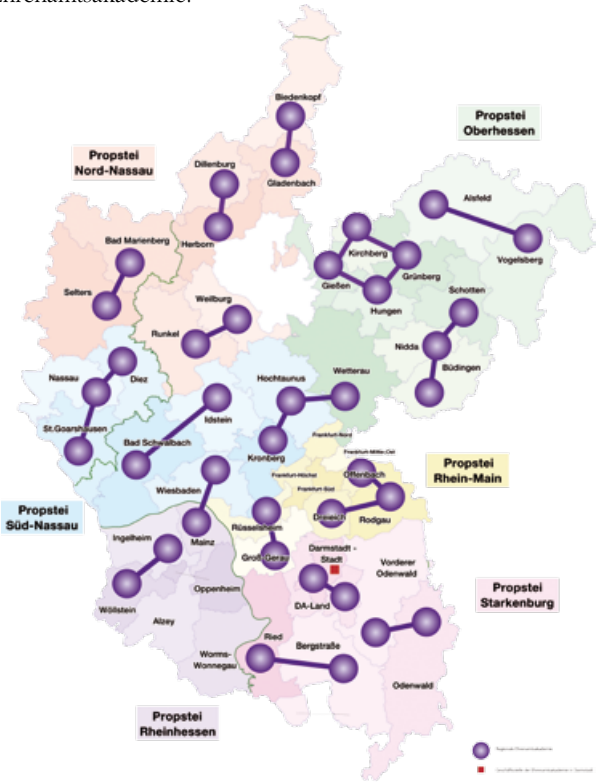


... Frauen **und** Männer (nicht nur) im Ehrenamt. Unterschiedliche soziale Rollen, verschiedene Lebenswelten, Erfahrungen und Kompetenzen bringen andere Sichtweisen mit sich – lassen wir uns darauf ein.

Erna Macht,
Gleichstellungsbeauftragte

beit mit den Dekanaten. Zurzeit gibt es 17 Standorte mit 40 Dekanaten (Stand: 2011). Die Fortbildungen finden in kirchlichen Räumen statt und sind am Bedarf vor Ort orientiert.

Unterstützt werden die regionalen Ehrenamtsakademien inhaltlich und finanziell durch die zentrale Geschäftsstelle der Ehrenamtsakademie.



Überregionale Angebote

Daneben gibt es auch überregionale Fortbildungen insbesondere für Kirchensynodale, Dekanatsynodalvorstände und andere ehrenamtlich Leitende in Gremien der EKHN. Besondere Angebote für Ehrenamtliche wie der Ehrenamtstag oder die Sommerakademie Ehrenamt für Haupt- und Ehrenamtliche werden in unregelmäßigem Turnus veranstaltet.

Themenschwerpunkte

Themenschwerpunkte der Fortbildungen sind Leitungskompetenz, strategische Planung, theologische Orientierung, Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising, Informationen über die EKHN und ihre Geschichte, interne Kommunikation, Personal, Finanzen und Bau sowie Recht der EKHN. Das Programm wird auf der Homepage der Ehrenamtsakademie (www.ehrenamtsakademie-ekhn.de) und in den Regionen veröffentlicht.

Ehrenamtliche gewinnen und begleiten

Die Ehrenamtsakademie hat seit 2010 den Auftrag, das „Freiwilligenmanagement“ einzuführen. Das geschieht durch Weiterbildung von Hauptamtlichen und durch gezielte Fortbildungsveranstaltungen für ehrenamtlich Leitende. Das Ziel ist die systematische Gewinnung und Begleitung von Ehrenamtlichen in Gemeinden und Dekanaten.

Beratung für Ehren- und Hauptamtliche

Die Geschäftsstelle ist Anlauf- und Fachstelle für alle Fragen rund ums Ehrenamt, wie Auslagenersatz, Anerkennung, Ehrungen, Zuschüsse, Rechtliches, Fördern von Fortbildung, fachliche Auskünfte, Expertisen etc.

Perspektive

Die Einrichtung der Ehrenamtsakademie ist ein positives Zeichen für Ehrenamtliche. Das Label Ehrenamtsakademie signalisiert, dass hier ein Ort ist, wo die Belange des Ehrenamts zusammenlaufen. Diskutiert wird zurzeit, ob die Ehrenamtsakademie auch eine Koordinationsstelle der Fortbildungsangebote für alle Ehrenamtlichen werden kann.

Es ist geplant, dafür ein „Portal Ehrenamt“ auf der Homepage der Ehrenamtsakademie einzurichten.

Die Geschäftsstelle in Darmstadt

Seit dem 1. April 2006 hat die Ehrenamtsakademie auch eine Geschäftsstelle. Sie befindet sich in den Räumen der Kirchenverwaltung in Darmstadt. Leiterin ist zurzeit (2011) Pfarrerin Helga Engler-Heidle.

Das Kuratorium

Die Arbeit der Ehrenamtsakademie wird von einem Kuratorium unterstützt. Es ist verantwortlich für die Konzeption sowie den Haushalt der Ehrenamtsakademie und kümmert sich um die Weiterentwicklung des Ehrenamts und des Freiwilligenmanagements in der EKHN.



Vordere Reihe: Prof. Erika Fellner, Karin Schöttler, Edith Höll, Pfarrerin der Ehrenamtsakademie, Christine Noschka; Mittlere Reihe: Helga Engler-Heidle, Leiterin der Ehrenamtsakademie, Karin Wolff, Dr. Ulrich Oelschläger; Hintere Reihe: Reinhard Brand, Axel Rothermel

Mitglieder des Kuratoriums (2011):

- Karin Wolff, MdL, hessische Kultusministerin a.D., Vorsitzende*
- Prof. Erika Fellner, stellvertretende Vorsitzende*
- Christine Noschka, Oberkirchenrätin, Leiterin des Dezernats Kirchliche Praxis in der Kirchenverwaltung*
- Dr. Ulrich Oelschläger, Präses der Synode der EKHN*
- Axel Rothermel, Kirchenvorsteher und Präses der Dekanatsynode Bergstraße Mitte/Süd*
- Reinhard Brand, Referat für Gemeindeentwicklung und Missionarische Dienste der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck*
- Karin Schöttler, Organisationsberaterin*



Die Grundlagen der Ehrenamtsakademie

Die Ehrenamtsakademie wurde im November 2003 auf Beschluss der Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau eingerichtet. Im Jahr 2004 hat sich das Kuratorium konstituiert. Die Aufgaben der eaA sind festgelegt im Ehrenamtsgesetz vom 26. November 2003 und in der Rechtsverordnung über die Errichtung einer Ehrenamtsakademie vom 1. April 2004.

Helga Engler-Heidle



20 Wenn Sie Unterstützung suchen – hier finden Sie die wichtigsten Adressen

Einrichtungen	Postanschrift	Tel./Email/Internet
Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Rheinhessen und Nassau	Kaiserstr. 37 55116 Mainz	Tel.: 06131/25052-0 E-Mail: ag@ev-jugend.de www.ev-jugend.de
Diakonisches Werk in Hessen und Nassau	Ederstr. 12 60486 Frankfurt	Tel.: 069/7947-0 E-Mail: kontakt@dwhn.de www.diakonie-hessen-nassau.de Dazu kommen die regionalen Diakonischen Werke.
Ehrenamtsakademie	Paulusplatz 1 64285 Darmstadt	Tel.: 06151/405-355 E-Mail: ehrenamtsakademie@ekhn.de www.ehrenamtsakademie-ekhn.de
Evangelische Sonntags-Zeitung im Medienhaus	Rechneigrabenstr. 10 60311 Frankfurt	Tel.: 069/92107-414 (Abonnements, Vertrieb, Verlagsbeilagen) Tel.: 069-92107-442 (Redaktion) www.ev-medienhaus.de
EVangelisches Frauenbegegnungszentrum Frankfurt	Saalgasse 15 60311 Frankfurt	Tel.: 069/920708-0 E-Mail: buero@eva-frauenzentrum.de www.eva-frauenzentrum.de
Fachbereich Erwachsenenbildung und Familienbildung im Zentrum Bildung	Erbacher Str. 17 64287 Darmstadt	06151/6690-190 E-Mail: ebfb,zb@ekhn-net.de www.zentrumbildung-ekhn.de
Fachbereich Kinder- und Jugendarbeit im Zentrum Bildung	Erbacher Str. 17 64287 Darmstadt	Tel.: 06151/6690-110/-115 E-Mail: ev.kinderundjugendarbeit.zb@ekhn-net.de www.zentrumbildung-ekhn.de
Fachbereich Kindertagesstätten im Zentrum Bildung	Erbacher Str. 17 64287 Darmstadt	Tel.: 06151/6690-210 E-Mail: info.kita.zb@ekhn-net.de www.zentrumbildung-ekhn.de

Einrichtungen	Postanschrift	Tel./Email/Internet
IPOS – Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision	Kaiserstr. 2 61169 Friedberg	Tel.: 06031/162970 E-Mail: ipos@ekhn-net.de www.ipos.ekhn.de
Landesausschuss Kirchentag für Hessen und Nassau im Zentrum Verkündigung	Markgrafenstr. 14 60487 Frankfurt	Tel.: 069/71379-0 E-Mail: dekt.landesausschuss@zentrum-verkuendigung.de www.zentrum-verkuendigung.de
Landesverband der Evangelischen Jugend in Hessen	Erbacher Str. 17 64287 Darmstadt	Tel.: 06151/6690-118 E-Mail: walther@lvejh.de oder werling@lvejh.de www.lvejh.de
Kirchenverwaltung der EKHN Referat Personalförderung und Hochschulwesen	Paulusplatz 1 64285 Darmstadt	Tel.: 06151/405-408 E-Mail: wissenswert@ekhn-kv.de
Kirchenverwaltung der EKHN Fundraising	Paulusplatz 1 64285 Darmstadt	Tel.: 06151/405-213 oder -221 E-Mail: fundraising@ekhn-kv.de
Kirchenverwaltung der EKHN Mitgliederorientierung	Paulusplatz 1 64285 Darmstadt	Tel.: 06151/405-501 E-Mail: ekhn@ekhn-kv.de
Medienhaus	Rechneigrabenstr. 10 60311 Frankfurt	Tel.: 069/92107-401 E-Mail: info@ev-medienhaus.de www.ev-medienhaus.de
Öffentlichkeitsarbeit der EKHN	Paulusplatz 1 64285 Darmstadt	Tel.: 06151/405-284 E-Mail: ekhn@ekhn-kv.de
Posaunenwerk der EKHN	Dolivostr. 10 64293 Darmstadt	Tel.: 06151/9576376 E-Mail: info@posaunenwerk-ekhn.de www.posaunenwerk-ekhn.de
Verband evangelischer Chöre in Hessen und Nassau im Zentrum Verkündigung	Markgrafenstr. 14 60487 Frankfurt	Tel.: 069/71379-112 E-Mail: info@chorverband-ekhn.de www.chorverband-ekhn.de
Verband Evangelische Frauen in Hessen und Nassau e.V./Abteilung Frauen Bildung Spiritualität	Erbacher Str. 17 64287 Darmstadt	06151/6690-166 E-Mail: info@EvangelischeFrauen.de www.evangelischefrauen.de
Zentrum Bildung der EKHN	Erbacher Str. 17 64287 Darmstadt	Tel.: 06151/6690-100 E-Mail: info.zb@ekhn-net.de www.zentrumbildung-ekhn.de

Einrichtungen	Postanschrift	Tel./Email/Internet
Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN	Albert-Schweitzer-Str. 113-115 55128 Mainz	Tel.: 06131/2874442 E-Mail: mainz@zgv.info www.zgv.info
Zentrum Ökumene der EKHN	Praunheimer Landstr. 206 60488 Frankfurt	Tel.: 069/97651811 E-Mail: info@zoe-ekhn.de www.zentrum-oekumene-ekhn.de
Zentrum Seelsorge und Beratung der EKHN	Kaiserstr. 2 61169 Friedberg	Tel.: 06031/162950 E-Mail: zsb@ekhn-net.de www.zsb-ekhn.de
Zentrum Verkündigung der EKHN	Markgrafenstr. 14 60487 Frankfurt	Tel.: 069/71379-0 E-Mail: willkommen@zentrum-verkuendigung.de www.zentrum-verkuendigung.de

21 Die „Mappe Ehrenamt“ – Informationen und Materialien

Ergänzend zum „Handbuch Ehrenamt“ gibt es noch eine „Mappe Ehrenamt“. Sie enthält Informationen für die Praxis, Materialien, Formblätter und Kopiervorlagen zu folgenden Themen:

- Standards für das Ehrenamt
- Ehrenamtliche beauftragen
- Formular: Vereinbarung über ehrenamtliche Arbeit
- Merkblatt Datenschutz
- Formular: Verpflichtungserklärung zum Datenschutz
- Ehrenamtliche einführen – liturgische Vorschläge
- Andachten und Gebete – für Ihre Praxis
- Fortbildung für Ehrenamtliche
- Formular: Antrag zur Erstattung von Fortbildungskosten
- Merkblatt zur Antragstellung für die Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit in der EKHN
- Informationen zum Auslagenersatz
- Nachweise über ehrenamtliche Tätigkeit
- Formular: Auslagenerstattung im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Tätigkeit
- Ehrenamtliche verabschieden – liturgische Elemente für die gottesdienstliche Verabschiedung ehrenamtlich Mitarbeitender
- Formular: Antrag auf Freistellung nach dem Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch
- Formular: Antrag auf Freistellung und Erstattung von Verdienstaufschlag gemäß Landesgesetz zur Stärkung des Ehrenamts in der Jugendarbeit (Rheinland.-Pfalz)

Ehrenamtlich unterwegs sein
zu dürfen ...



... bedeutet für mich, mir den Sinn des Lebens von Gott
schenken zu lassen.

*Ilse Bracher,
ehrenamtliche Mitarbeiterin bei einer Tafel*



Kirchengesetz über die ehrenamtliche Arbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Ehrenamtsgesetz – EAG)

Vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 94)

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Präambel.

In der Evangelischen Kirche ist es Aufgabe aller Getauften, am Bau des Reiches Gottes verantwortlich mitzuwirken. Deshalb ist ehren-, haupt- und nebenamtliche Arbeit gleichwertig. In der Zusammenarbeit prägen alle gemeinsam und gleichberechtigt das Leben und die Gestalt von Gemeinde und Kirche. Sie beteiligen sich an der Verkündigung, der Seelsorge, der Diakonie und nehmen Leitungsverantwortung in Gemeinde und Kirche wahr.

Ziel dieses Kirchengesetzes ist es, ehrenamtliche Arbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und die Zusammenarbeit von ehren-, haupt- und nebenamtlichen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu regeln.

§ 1. Begriffsbestimmung.

Ehrenamt im Sinne dieses Kirchengesetzes ist jede freiwillig erbrachte, nicht auf Entgelt ausgerichtete Arbeit im kirchlichen Auftrag.

§ 2. Gegenstand und Geltungsbereich.

- (1) Dieses Kirchengesetz regelt grundlegende Bedingungen ehrenamtlicher Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.
- (2) Rechtsträger diakonischer, missionarischer und sonstiger kirchlicher Einrichtungen im Kirchengebiet der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, die nicht der Gesetzgebung der Synode unterliegen, können die entsprechende Anwendung dieses Kirchengesetzes beschließen.
- (3) Dieses Kirchengesetz gilt auch für hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, soweit sie ehrenamtlich tätig sind.

§ 3. Gewinnung von Ehrenamtlichen.

Aufgabe der Kirchengemeinden, der kirchlichen Gruppen und insbesondere der Hauptamtlichen ist es, für ehrenamtliches Engagement zu werben. Dabei sollen Menschen unabhängig von ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrer beruflichen Situation, auch unabhängig von der Kirchenzugehörigkeit, angesprochen und motiviert werden, wie sie ihre Begabungen und Erfahrungen in kirchlicher Arbeit einbringen können.

§ 4. Beauftragung, Einführung und Verabschiedung.

- (1) Aufgaben und Zuständigkeiten sowie der örtliche, zeitliche und finanzielle Rahmen ehrenamtlicher Arbeit bedürfen der vorherigen Absprache und Festlegung mit den Ehrenamtlichen. Diese sind über ihre Rechte und Pflichten zu informieren.
- (2) Die Beauftragung kann mündlich oder schriftlich vereinbart werden. In einer solchen Vereinbarung sollen insbesondere der Aufgabenbereich, der zeitliche Rahmen, die Dauer der Tätigkeit und der Auslagenersatz geregelt sein.
- (3) Die Beauftragung zu ehrenamtlicher Arbeit eines Gemeindegliedes soll der Gemeinde und den beteiligten Gremien und Gruppen öffentlich bekannt gegeben werden. Eine Vorstellung und liturgische Einführung mit Fürbitte und Segen im Gottesdienst wird für alle ehrenamtlichen Dienste empfohlen. So bestätigt die Gemeinde ihre Mitverantwortung und ihre Bereitschaft zur Unterstützung ehrenamtlicher Arbeit und die Wertschätzung der Ehrenamtlichen.

Auch die Beendigung einer ehrenamtlichen Tätigkeit sollte in einem Gottesdienst liturgisch gestaltet werden. Dabei ist Gelegenheit, Dank und Anerkennung für die geleistete Arbeit öffentlich auszusprechen und mit Fürbitte und Segen den weiteren Lebensweg der Menschen zu begleiten.

§ 5. Begleitung.

- (1) Ehrenamtliche haben Anspruch auf kontinuierliche fachliche und persönliche Begleitung, Einarbeitung, Beratung und Unterstützung.
- (2) Die Ehrenamtlichen erhalten für ihre Arbeit die erforderliche Unterstützung, z. B. durch: den Mitarbeiterkreis, Planungs- und Auswertungsgespräche, die Nutzung von Arbeitsmaterialien, technischen Geräten, den Zugang zu Informationen, Räumen, Schränken und ähnlichem.

§ 6. Zusammenarbeit.

- (1) Haupt- und ehrenamtlich Tätige arbeiten zusammen.
- (2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Arbeitsfeldes sollen sich in regelmäßigen Abständen zu Besprechungen treffen. Diese Zusammenkünfte dienen der Zusammenarbeit, dem Erfahrungsaustausch, der konzeptionellen Planung und der Gewährleistung des wechselseitigen Informationsflusses.
- (3) Die zuständigen Gremien sollen sich einmal im Jahr aus den ehrenamtlichen Arbeitsbereichen berichten lassen.

§ 7. Verschwiegenheit.

Ehrenamtliche haben über alle Angelegenheiten, die ihnen in Ausübung ihrer Arbeit bekannt geworden sind und die ihrer Natur nach oder infolge besonderer Anordnungen vertraulich sind, Verschwiegenheit zu bewahren, auch über die Dauer ihrer Beauftragung hinaus. Wo sie seelsorgerlich tätig werden, ist das Seelsorgegeheimnis zu wahren. Die Bestimmungen des Datenschutzes sind zu beachten.

§ 8. Fortbildung, Weiterbildung, Schulung, Supervision.

- (1) Ehrenamtliche haben Anspruch auf Fortbildung. Die Träger ehrenamtlicher Arbeit beteiligen sich angemessen an den Fortbildungskosten der Ehrenamtlichen.

- (2) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau sorgt für die Bekanntgabe geeigneter Möglichkeiten der Fortbildung, Weiterbildung, Schulung und Supervision von Ehrenamtlichen.
- (3) Die Veranstaltungen sollen zeitlich so geplant werden, dass Ehrenamtliche auch neben Beruf und Familie daran teilnehmen können.

§ 9. Ehrenamtsakademie.

- (1) Die Gesamtkirche richtet eine Ehrenamtsakademie zur Förderung von Ehrenamtlichen in institutionellen Leitungsbereichen ein. Die erforderlichen Mittel werden über den Haushalt bereit gestellt.
- (2) Die Ehrenamtsakademie entwickelt ein am Bedarf orientiertes Rahmenprogramm für Qualifizierungsmaßnahmen, initiiert und koordiniert Fortbildungsangebote bei verschiedenen Anbietern. Darüber hinaus beschäftigt sie sich mit Fragen der Weiterentwicklung des Ehrenamts in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.
- (3) Die Ehrenamtsakademie arbeitet mit der Kirchenverwaltung, den Arbeitszentren, der Evangelischen Akademie Arnoldshain und der Evangelischen Fachhochschule Darmstadt zusammen.
- (4) Ein Kuratorium aus Vertreterinnen und Vertretern von Kirchensynode und Kirchenleitung ist dafür verantwortlich, dass die Ehrenamtsakademie ihren Auftrag erfüllt.
- (5) Näheres über die Zusammensetzung des Kuratoriums, die Arbeit der Ehrenamtsakademie und die Mittelvergabe wird durch eine Rechtsverordnung geregelt, die der Zustimmung des Kirchensynodalvorstandes bedarf.

§ 10. Auslagenersatz.

- (1) Ehrenamtliche Arbeit ist unentgeltlich.
- (2) Ehrenamtliche haben nach Maßgabe der für den Einsatzbereich geltenden Regelungen oder individuellen Absprachen einen Anspruch auf Ersatz der im Rahmen ihrer Arbeit und für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erforderlich gewordenen Auslagen (z. B. Telefon- und Portokosten, Arbeitsmaterial und -hilfen, Fahrtkosten). Für die Fahrtkostenerstattung gelten die reisekostenrechtlichen Bestimmungen für die hauptamtlich Tätigen entsprechend.



- (3) *Notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen sollen nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Mittel bezuschusst werden.*
- (4) *Die Kirchengemeinden, Dekanate, kirchlichen Verbände sowie die Gesamtkirche sind verpflichtet, im jeweiligen Haushaltsplan in angemessenem Umfang Haushaltsmittel für Auslagenersatz vorzusehen.*
- (5) *Die Kirchenleitung regelt durch Rechtsverordnung die Voraussetzungen für pauschalierten Auslagenersatz oder ein Sitzungsgeld.*

§ 11. Versicherungs- und Rechtsschutz.

- (1) *Ehrenamtliche genießen während der Ausübung ihrer Arbeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der für den Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau abgeschlossenen Sammelversicherungsverträge Versicherungsschutz.*
- (2) *Wird im Zusammenhang mit der Ausübung ehrenamtlicher Arbeit Rechtsberatung erforderlich, sind Ehrenamtliche berechtigt, sich an die Kirchenverwaltung zu wenden. Wird darüber hinausgehender Rechtsschutz erforderlich, können auf Antrag die dafür notwendigen Kosten übernommen werden. Über die Gewährung von Rechtsschutz entscheidet die Kirchenverwaltung.*

§ 12. Nachweis und Berücksichtigung ehrenamtlicher Arbeit.

- (1) *Ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird empfohlen, einen Nachweis über ihre ehrenamtliche Arbeit zu führen.*
- (2) *Auf Wunsch der Ehrenamtlichen wird über ihre Arbeit und die dabei erworbenen Qualifikationen eine schriftliche Bescheinigung ausgestellt.*
- (3) *Bei kirchlichen Ausbildungen, bei Bewerbungen für den kirchlichen Dienst und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sollen im Ehrenamt und bei Fortbildung erworbene Qualifikationen angemessen berücksichtigt werden.*

§ 13. Anerkennung.

- (1) *Die Kirchengemeinden, Dekanate, kirchlichen Verbände und die Gesamtkirche sind gehalten, Ehrenamtliche und ihre Arbeit in geeignetem Rahmen öffentlich zu würdigen.*
- (2) *Gesamtkirchliche Formen der Anerkennung sind die Verleihung der Ehrenurkunde und der Ehrennadel der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau durch die Kirchenleitung.*

§ 14. Förderung des Ehrenamtes.

Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau verpflichtet sich, zur Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Arbeit in Kirche und Gesellschaft und ihrer Anerkennung beizutragen.

§ 15. Statistische Erhebungen.

Über die Entwicklung der ehrenamtlichen Arbeit werden alle fünf Jahre statistische Erhebungen durchgeführt mit dem Ziel, unterschiedliche Formen des Ehrenamtes in der Kirche zu beschreiben.

§ 16. Anwendungsbereich.

Dieses Kirchengesetz findet nur Anwendung, soweit nicht in anderen Kirchengesetzen oder in anderen im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kirchengesetzes geltenden kirchenrechtlichen Bestimmungen spezielle Regelungen enthalten sind.

§ 17. In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten.

Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung im Amtsblatt in Kraft. Gleichzeitig treten die Richtlinien zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vom 7. Dezember 1996 sowie das Kirchengesetz über die Entschädigung der Mitglieder der Kirchensynode vom 3. Dezember 1993 (ABl. 1993 S. 232) außer Kraft.

Die Autorinnen und Autoren

Bauer, Dr. Steffen, Pfarrer, Studienleiter für Ehrenamt und Gemeindeleitung im IPOS – Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision in der EKHN, Friedberg

Bracher, Ilse, ehrenamtliche Mitarbeiterin bei der Westerwaldkreis Tafel, Freirachdorf

Brendel, Ursula, Fachreferentin für Freiwilliges Engagement im Diakonischen Werk in Hessen und Nassau, Frankfurt

Diehl, Martin, Pfarrer, Egelsbach

Diels, Karl-Heinz, ehrenamtlicher Kirchenvorstandsvorsitzender, Hochheim

Eberl, Thomas, Pfarrer, Projektstelle zur Prozesssteuerung in Umstrukturierungs- und Fusionsvorhaben auf Gemeinde- und Dekanatsebene, Gemeindeberater, Limburg

Engler-Heidle, Helga, Pfarrerin, Leiterin der Geschäftsstelle der Ehrenamtsakademie der EKHN, Darmstadt

Fäscher, Claudia, Gemeindepädagogin, Kinder-, Jugend- und Erwachsenenarbeit, Freiwilligenmanagerin, Klein-Auheim

Gäde, Dr. Ernst-Georg, Organisations- und Gemeindeberater, ehrenamtlicher Kirchenvorstandsvorsitzender einer Darmstädter Gemeinde, Mühlthal

Görich-Reinel, Barbara, Pfarrerin, Gießen

Joachim-Storch, Doris, Pfarrerin und Beauftragte für Gottesdienst im Zentrum Verkündigung der EKHN, Frankfurt (Beitrag in der „Mappe Ehrenamt“)

Jung, Dr. Volker, Pfarrer, Kirchenpräsident der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Darmstadt

Kaiser, Friederike, Kirchenvorsteherin in Wiesbaden, Mitglied des Redaktionsbeirats der Zeitschrift „unterwegs zu menschen“.

Karn, Bernd, Kirchenrat, Fachreferent in der Kirchenverwaltung der EKHN, Darmstadt

Klein, Andreas, Pfarrer, Mühlthal-Traisa

Pfarrerinnen und Pfarrer kommen ...



... und gehen. Ehrenamtliche Mitarbeitende stehen für Kontinuität in der Gemeinde. Und sie haben – etwa im Kirchenvorstand – Fachkompetenz, die mir fehlt: als Architektin, als Ingenieur, als Musiker, als Kunsthistorikerin. Unsere Gemeinde kann auf das Engagement und die Fachkompetenz nicht verzichten.

*Thomas Waldeck,
Pfarrer*



Macht, Erna, Gleichstellungsbeauftragte der Evangelischen Dekanate Odenwald und Vorderer Odenwald, Groß-Umstadt

Mangold, Astrid, ehrenamtliche Kirchenvorstandsvorsitzende in einer Frankfurter Gemeinde, Gelnhausen

Mittag, Moritz, Pfarrer, Eppstein

Oelschläger, Dr. Ulrich, Präses der Kirchensynode der EKHN, Worms-Wonnegau

Rumbold, Elisabeth, ehemalige Vorsitzende eines Dekanatssynodalvorstandes, Dreieich

Seckler, Siegfried, ehrenamtlicher Kirchenvorstandsvorsitzender, Bingen

Stenzel, Stephanie, Pfarrerin, Projektstelle „Begleitung und Coaching Ehrenamtlicher“, Mühlthal-Traisa

Strobel, Carin, ehrenamtliche Kirchenvorstandsvorsitzende und Präses der Dekanats Darmstadt-Stadt, Darmstadt

Uhing, Herbert, ehrenamtlicher Finanzlotse im Diakonischen Werk Rheingau-Taunus, Niedernhausen

Vollmer, Dr. Michael, Kirchenvorsteher, Mitglied des Dekanatssynodalvorstandes Vorderer Odenwald und Mitglied der Kirchensynode, Georgenhausen-Zeilhard

Wacker, Heidi, Kirchenvorsteherin, Frankfurt

Waldeck, Thomas, Pfarrer, Darmstadt

Zander, Petra, Juristin, Oberkirchenrätin, Leiterin des Referats Rechtsangelegenheiten Kirchliche Dienste in der Kirchenverwaltung, Darmstadt